

*tifs-Schriftenreihe Gender- und
diversitätsbewusste Theorie und Praxis*

*Tübinger Forschungsinstitut für
gender- und diversitätsbewusste
Sozialforschung und Praxis e. V.*

„Vereinbarkeit geht alle an!“

Errungenschaften – Problemanzeigen – Good Practice



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	03
Glossar	04
Teil 1: Hintergründe und Fakten	05
1. Vereinbarkeit: Problemanzeige oder Erfolgsgeschichte? Ein Überblick	06
2. Das Ehegattensplitting	10
3. Gender Gaps – erfassen, benennen, verändern	13
4. Social Media: Tradwives, Lifecoaches, Fitnessinfluencerinnen und Gymbros	15
5. Wen betrifft Vereinbarkeit wie? Die Diversität der Adressat*innen	18
6. Erschöpft und arm durch Pflege. Zur Situation pflegender Angehöriger	22
7. Vereinbarkeit jenseits der weißen bürgerlichen Erzählung	24
8. Männer, Care und Vereinbarkeit	26
Teil 2: Ansätze und Good Practice	29
9. Aktuelle Konzepte. Zertifikate – Programme – Netzwerke	30
10. Checkliste: Gleichstellungsorientierung für Arbeitgeber*innen	33
11. Teilzeitausbildung als Schlüssel	36
12. Die Kita: ein Teil der Lösung	38
13. Begleitung queerer Elternschaften	40
14. Beratung für Alleinerziehende	42
15. Checkliste: Wie gelingt Elternschaft geschlechtergerecht?	44
16. Modern Parenting als Game Changer für Eltern und Unternehmen	46
17. FairCare – faire Arbeitsverhältnisse	48
18. Fazit: Vereinbarkeit um- und weiterdenken	50
Anlaufstellen und Literaturhinweise	52
Autor*innen	55
Impressum	56

Vorwort

Liebe Leser*innen,

Sie finden in dieser Broschüre Informationen, Fakten, Ideen, neue Konzepte und Anregungen, ob und wie Vereinbarkeit von Familie, Ehrenamt, politischer Teilhabe, privater Care-Arbeit und Beruf unter gegenwärtigen Bedingungen möglich ist.

Die Broschüre beinhaltet zwei Teile: Im ersten Teil geht es um Hintergründe und Fakten zum Thema. Der zweite Teil zeigt Ansätze und Good Practice mit Fokus Baden-Württemberg auf.

Im Bemühen darum, verschiedene Perspektiven unter Gender- und Diversitätsgesichtspunkten zu Wort kommen zu lassen, erhebt die Broschüre keinesfalls den Anspruch auf Vollständigkeit.

Zur Lesbarkeit: Zu Beginn erklären wir ausgewählte Begriffe und verweisen auf die geschlechtergerechte Schreibweise, die in der Broschüre genutzt wird. Die einzelnen Beiträge stehen für sich. Eine Übersicht über in der Broschüre vorgestellte Institutionen und Programme, das Literaturverzeichnis und eine kurze Vorstellung der beteiligten Autor*innen finden Sie am Ende der Broschüre.

Wir danken den Autor*innen, die diese Broschüre möglich gemacht haben, und dem Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg für die finanzielle Unterstützung.

Viel Freude beim Lesen.

Gerrit Kaschuba und Ines Pohlkamp
Forschungsinstitut tifs e.V., 2025

Glossar

Cis

Gegenbegriff zu trans* – steht für Personen, die sich mit demjenigen Geschlecht identifizieren, das ihnen bei ihrer Geburt zugewiesen wurde.

Diversity (englisch)

deutsch: Diversität, Vielfalt. Diversity und Diversität werden in der Broschüre synonym verwendet.

Gender (englisch)

deutsch: sozial, kulturell, historisch geprägtes Geschlecht. Geschlecht und Gender werden in der Broschüre synonym verwendet.

Inter*

ist die Selbstbezeichnung von Menschen, deren Körper nicht im medizinischen Sinne als eindeutig weiblich oder männlich eingeordnet werden können.

LSBTIQ*

steht für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer – und der Gender-Stern deutet an, dass eine noch breitere Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Orientierungen existiert und nicht alle Lebens- und Existenzweisen abgebildet sind.

Nicht-binär

Non binary, enby: Selbstbezeichnung von Menschen, die sich weder männlich noch weiblich sehen, die sich dazwischen bzw. ganz außerhalb binärer Zweigeschlechtlichkeit verorten oder auch gar kein Geschlecht haben.

Trans*

Gegenbegriff für cis – ist die Selbstbezeichnung von Menschen, die eine andere geschlechtliche Identität haben, als ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Queer

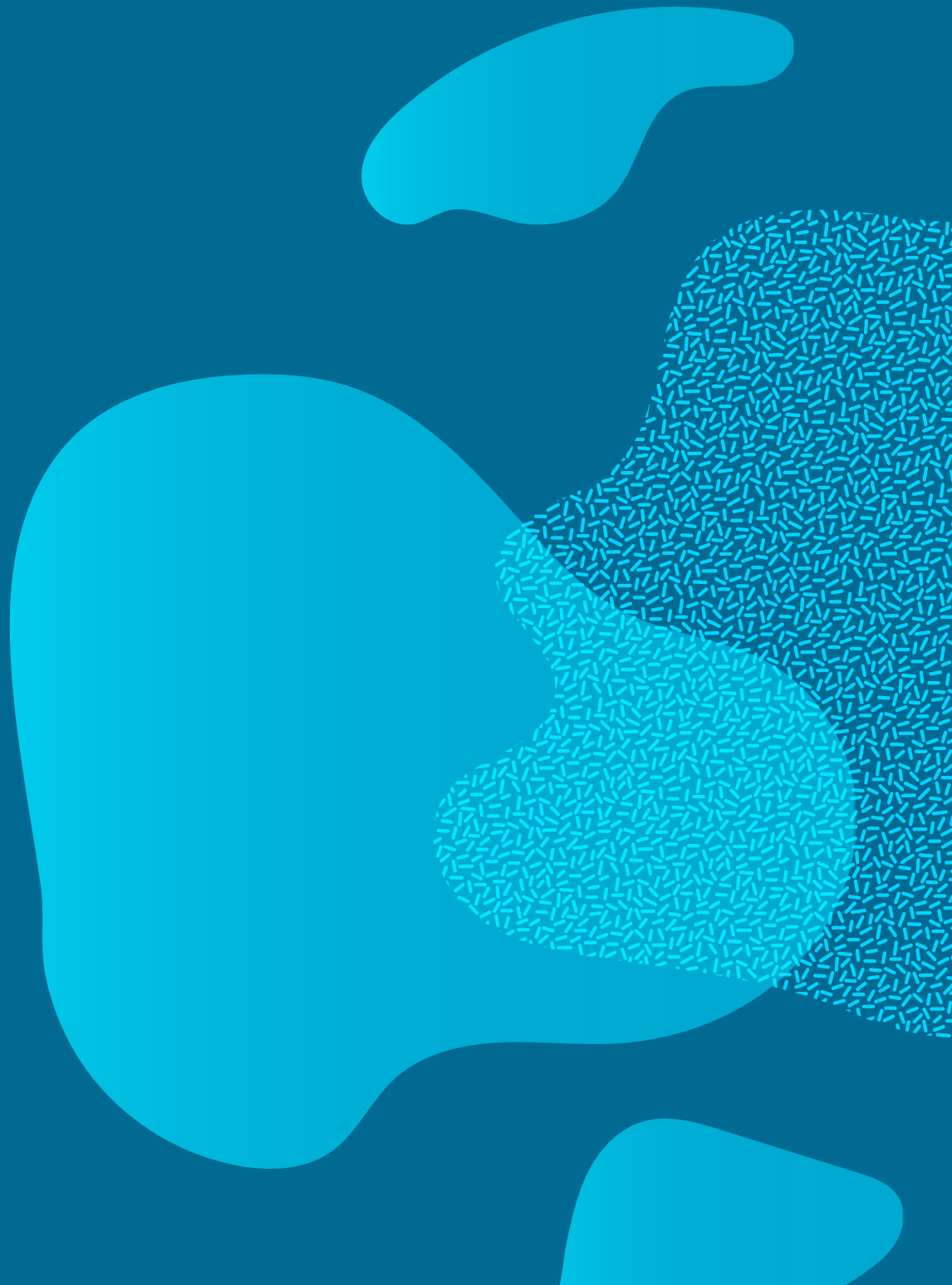
wird von Personen verwendet, die sich nicht innerhalb des Spektrums Heterosexualität und der gesellschaftlichen Zweigeschlechtlichkeit (Binarität) verorten (wollen); im Text wird der Begriff synonym mit LSBTIQ*-Personen verwendet.

Sternchen / Unterstrich / Doppelpunkt

geschlechtergerechte Schreibweisen, die nicht-binäre Identitäten miteinbeziehen. In dieser Publikation wird die Sternchen-Schreibweise verwendet, um auf die soziale Konstruktion von Geschlecht hinzuweisen und geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sichtbar zu machen.

Geschlechtliche und sexuelle Selbstbezeichnungen verändern sich, sodass diese Übersicht über die verwendeten Begriffe und Schreibweisen eine Momentaufnahme ist.

Teil 1: Hintergründe und Fakten



1. Vereinbarkeit: Problemanzeige oder Erfolgsgeschichte? Ein Überblick

→ Maria Bitzan / Gerrit Kaschuba

Das Thema Vereinbarkeit von privater Care-Arbeit, Ehrenamt, politischer Teilhabe und Beruf ist ein Barometer für den Stand der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern – auf individueller und gesellschaftlicher Ebene.

Vereinbarkeit – Entwicklung und Chancen

Vereinbarkeit ist ein durchgängiges Thema im Kampf um die Gleichstellung der Geschlechter seit dem 19. Jahrhundert. Der Konflikt darum ist von großer Bedeutung für die Sichtbarmachung von Geschlechterungerechtigkeiten. Die nicht erwerbsmäßig erbrachte Sorgearbeit (private Care-Arbeit) umfasst Kindererziehung, Kranken- und Altenpflege, Haushaltstätigkeiten, auch Hilfe unter Freund*innen und in der Nachbarschaft. Sie ist nach wie vor zwischen Geschlechtern unterschiedlich verteilt und gesellschaftlich kaum als Arbeit anerkannt. Sorgearbeit wird immer noch überwiegend von Frauen geleistet, wenn auch nicht ausschließlich, und auch nicht alle Frauen leisten Care-Arbeit. Zunehmende Beachtung findet der *Mental Load*, die psychische Belastung durch das Organisieren von Alltagsaufgaben. Mental Load findet versteckt statt, ist häufig unsichtbar und wird überwiegend von Frauen bewältigt. Mental Load wird dabei nicht als Arbeit anerkannt, sondern beschreibt das Verhaftet-Sein in der Organisation der Care-Arbeit.

Grundsätzlich gilt: Wie Erwerbs- und private Care-Arbeit vereinbart werden können, blieb und bleibt den Betroffenen überlassen. Kann überhaupt von

einer Vereinbarkeit privater Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit den gegenwärtigen, primär auf Erwerbsarbeit orientierten Bedingungen gesprochen werden? Mit Maßnahmen der „Familienfreundlichkeit“ in der Arbeitswelt wird innerhalb der bestehenden Arbeitsteilung teilweise auf die Problematik reagiert. Zunehmend wird daher eine grundsätzliche „Unvereinbarkeit“ und die auf Transformation zielende Schlussfolgerung hervorgehoben: Die Logik der Erwerbsarbeit müsse geändert werden, anstatt die Last der Vereinbarkeit auf den Individuen abzuladen (vgl. Forschungsinstitut tifs e.V. 2024).

Alles Geschichte? Entwicklungslinien und notwendige neue Perspektiven

Die verschiedenen Richtungen der Frauenbewegungen im 19. Jahrhundert kämpften um das Recht von Frauen auf Zugang zu Bildung, auf eigenes Einkommen und Verbesserung staatlicher Rahmenbedingungen z. B. bei der Kindererziehung (vgl. z. B. Notz 2022). Die sogenannte neue Frauenbewegung in Westdeutschland fokussierte in den 70er Jahren eine grundsätzliche Kritik an der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung, nach der (unbezahlte) Care-Arbeit eher den Frauen und Erwerbsarbeit den Männern zugeschrieben wird. Forderungen nach Lohn für Hausarbeit (z. B. Bock / Duden 1977), nach dem Einbezug von Männern in die Familienarbeit und die Kritik am „Hauptnährer-Modell“ wurden laut. In der DDR gestaltete sich zwar der Zugang zur Erwerbsarbeit für Frauen und Männer gleichberechtigt und öffentliche Kinderbetreuung war gewährleistet, aber

die häusliche Arbeitsteilung blieb dennoch unangestastet (Dölling 1993).

Es ist ein Erfolg der Frauenbewegungen und der Frauen- und Geschlechterforschung, dass das Thema der Vereinbarkeit heute in Deutschland präsent ist. Im Vergleich zum letzten Jahrhundert sind mehr Frauen erwerbstätig, wenn auch häufig in Teilzeit, und es gibt mehr und länger geöffnete öffentliche Einrichtungen der Kinderbetreuung. Ebenso hat sich die Einstellung großer Teile der Bevölkerung hin zur selbstverständlichen Akzeptanz von Erwerbsarbeit von Müttern gewandelt. Damit einhergehend zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass Frauen und Männer sich eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit wünschen, sie aber nicht realisieren (können). Die sogenannte „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“ – so Ulrich Beck Mitte der 80er Jahre – hält sich bis heute beharrlich. Die Gründe sind vielfältig. Doch es geht um mehr als Einstellungsänderungen: das Handeln muss sich verändern, sowie die Strukturen, die das Handeln ermöglichen.

Von feministischer Seite wurde immer wieder darauf aufmerksam gemacht, dass auch die private (unbezahlte) Sorge-Arbeit als gesellschaftlich wertvolle Arbeit verstanden und der Arbeitsbegriff somit weiter gefasst werden muss als nur die Erwerbsarbeit betreffend. Zugleich geht es auch um eine Höherbewertung beruflich erbrachter Care-Arbeit. Darauf weisen beispielsweise die Initiative Care-Revolution oder die Vier-in-einem-Perspektive als Leitfaden für die Politik (Haug 2007) ⁹¹ hin.

Eine solche Umbewertung der Arbeit hat sich bis heute nicht durchgesetzt. Und wenn Unternehmen, Politik und Öffentlichkeit Vereinbarkeit adressieren, ist zudem meistens nur die traditionelle heterosexuelle Kleinfamilie aus Vater, Mutter, Kind/er gemeint. Andere Konstellationen und Verantwortlichkeiten geraten allerdings zusehends in den Blick.

Bei der Rede über Vereinbarkeit ist es also notwendig, den Arbeitsbegriff kritisch zu betrachten. Ebenso ist eine Perspektiverweiterung bei den für private Sorgearbeit Zuständigen längst überfällig: Zentral geht es dabei um die Verantwortung und Adressierung von Männern. Darüber hinaus gilt es, explizit Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte, Black, Indigenous and other People of Colour (BI*PoC), queere Eltern, Alleinerziehende, Jugendliche, Menschen

aller Generationen mit Behinderung und hohem Bedarf am Selbstsorge und generell alle aktuellen Lebens- und Familienformen mit zu berücksichtigen. Grundlegend müssen die Bedeutung von Klasse und sozialer Schicht, sowie das Stadt-Land-Gefälle beachtet werden, das von besonderer Bedeutung für das öffentliche Angebot an öffentliche Betreuungseinrichtungen und für die Mobilität ist. So stellt der Öffentliche Nahverkehr und die Möglichkeiten für die Nutzung verschiedener Mobilitätsangebote eine zentrale Rahmenbedingung für die Vereinbarkeit von Familie, privater Care-Arbeit, Ehrenamt, politischer Teilhabe und Beruf dar.

Das subjektive Erleben verschiedener Generationen

Bei der Bewertung der Möglichkeiten der Vereinbarkeit spielt die Generationenzugehörigkeit eine bedeutende Rolle. Der Zugang zu Erwerbsarbeit und deren Unterstützung mit familienpolitischen Maßnahmen wird von heutigen Müttern (und Vätern, Sorgeberechtigten) als selbstverständliches Recht erlebt. Die vorhergehenden Mütter- und Großmüttergenerationen nehmen die aktuelle Situation stärker vor dem Hintergrund der bisher erkämpften Zugänge zu Bildung und Arbeit wahr, in denen es darum ging, im Arbeitsmarkt „drinzubleiben“. Auszeiten, die heute durch Elterngeld finanziell überbrückt werden, können leichter eingeplant werden als bei vorhergehenden Generationen. Allerdings liegt die Falle weiterhin darin, dass viele junge Frauen aus Gründen der Vereinbarkeit häufig in Teilzeit erwerbstätig werden – also die geschlechtliche Arbeitsteilung (trotz anderslautender Paarschlüsse) letztlich wieder hergestellt wird. Ebenso sind Geringverdienende von dieser durch Elterngeld finanzierten Auszeit eher ausgeschlossen, reicht doch die finanzielle Absicherung kaum. Das Elterngeld verdeckt somit, wie instabil die Mechanismen von sozialem Ausgleich und die Geschlechtergerechtigkeit in unserer Gesellschaft sind.

Aktuelle Themen

Innerhalb der Grundstruktur, dass Care-Arbeit gesellschaftlich wenig anerkannt wird, sind folgende Aspekte von zentraler Bedeutung: Die Sphären der Erwerbsarbeit und der privaten Care-Arbeit unterliegen äußerst unterschiedlichen Zeitlogiken, Bewertungen und Anforderungen. Im Zusammenhang damit steht die private und die gesamtgesellschaftliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, die immer noch wirksame Rollenstereotype aufweist. Viele Veröffentlichungen beschäftigen sich mit dem Umfang und der Verteilung von Sorgearbeit

(z. B. Allmendinger 2011; BMFSFJ 2023; Notz 2022). Einheitlich wird festgestellt, dass sich die großen Unterschiede zwischen Vätern und Müttern bei der Übernahme der Care-Arbeit trotz veränderter persönlicher Einstellungen faktisch kaum verringert haben. 2022 brachten Frauen täglich 44,3 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer (BMFSFJ 2024). Bei unter dreijährigen Kindern unterschieden sich die Erwerbstätigenquoten von Müttern (37%) und Vätern (90%) erheblich (Hochgürtel / Sommer 2021 o. S.).

Frauen verdienen im Durchschnitt nicht nur weniger, sondern die geringere Erwerbstätigkeit verstärkt zusätzlich (die Gefahr für) Altersarmut. Der sogenannte Gender Pay Gap, der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, ist in Baden-Württemberg größer als in allen anderen Bundesländern (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024a). Dass Männer deutlich seltener in Teilzeit arbeiten oder eine längere Elternzeit nehmen, hängt auch damit zusammen, dass Care-Arbeit in Unternehmen immer noch nicht ausreichend anerkannt wird. So kann sich Elternzeit als Karrierehindernis auswirken.

In einer Veröffentlichung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg wird der gesellschaftliche Rahmen als ausschlaggebender Faktor für die geschlechterbezogen sehr unterschiedliche Inanspruchnahme der Elternzeit und die bestehende geschlechtshierarchische Arbeitsteilung benannt: „Solange Frauen weniger verdienen als ihre Partner, wird die Entscheidung, wer die Kinder betreut, immer zu Ungunsten der Mütter ausfallen. Wenn die Gesellschaft nach wie vor das Ideal einer traditionellen Familie proklamiert, werden Eltern seltener alternative Wege wählen. Und solange Arbeitgeber von ihren Mitarbeitenden in Vollzeit Präsenz erwarten und damit Karrierewillen assoziieren, werden Väter eher davon absehen, ein potenziell missverständliches Signal an ihre Arbeitgeber zu senden. Hierzu braucht es eine Veränderung des Denkens über Familie und Karriere.“ (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2021: o. S.)

Eng mit der Vereinbarkeit verknüpft sind die Möglichkeiten der Kinderbetreuung, die in Deutschland immer noch zu großen Teilen im erweiterten familiären Rahmen geleistet bzw. unterstützt wird. Die Quantität der institutionellen Betreuungsangebote hat sich in den letzten Jahren erheblich verbessert; gesetzliche Regelungen zur Garantie eines Kitaplatzes

und aktuell zur Ganztagesesschule/-Betreuung traten in Kraft. Dagegen stecken die Möglichkeiten zur Pflegeunterstützung (stationär, Tagesangebote, finanzielle Kompensationen), obwohl etwas verbessert, noch in den Kinderschuhen. Pflegebedürftige Menschen werden vorrangig von Angehörigen versorgt, und zwar mehrheitlich von Frauen.

Die Corona-Pandemie hat die Misere der Vereinbarkeitsthematik wie in einem Vergrößerungsglas gezeigt: „Die Pandemie hat die ungleiche Arbeitsteilung innerhalb von Familien eher sichtbar gemacht [...]“ (Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg 2021: 2). Mütter haben wesentlich häufiger als Väter ihre Erwerbsarbeit reduziert oder aufgegeben, um in Zeiten der Schul- und Einrichtungsschließungen die Kinder und sonstige Personen zu versorgen. Für Alleinerziehende potenzieren sich die geschilderten Schwierigkeiten der Vereinbarkeit im Vergleich zu Paaren oder anderen Lebensformen.

In der Literatur wird in diesem Zusammenhang das Thema der „Global Care Chains“ kritisch diskutiert, die insbesondere in der Pflege aufgebaut sind (Lutz 2018, 2007). Migrantische Pflegekräfte – überwiegend Frauen – aus Ländern mit niedrigerem Einkommen kompensieren die Pflegelücke, die dadurch entsteht, dass Frauen wie Männer erwerbstätig sind, Männer sich aber kaum an Sorgearbeit beteiligen und die Rahmenbedingungen der öffentlichen Pflege unzureichend sind. Diese Pflegekräfte arbeiten sowohl in der professionellen Alten- und Krankenpflege als auch in der privaten Care-Arbeit. Ganz selbstverständlich wird dabei davon ausgegangen, dass diese Pflegekräfte ihrerseits zu versorgende Menschen zurücklassen. Hier wird Vereinbarkeit zu einer Frage der Klasse: reale Vereinbarkeitsprobleme der Fachkräfte im eigenen sozialen Umfeld werden auf Menschen aus Ländern mit niedrigerem Einkommen verschoben und globale soziale Ungleichheiten ausgenutzt.

Zivilgesellschaftliche und unternehmerische Aktivitäten sind von großer Bedeutung. Sie bewirken, dass es zu Bewegung in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft kommt. Exemplarisch können hier das *Bündnis Sorgearbeit fair teilen*⁰² vom Deutschen Frauenrat und andere Initiativen wie etwa der neu gegründete *Bundesverband Vereinbarkeit*⁰³, der Brücken zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft bauen möchte, genannt werden.

Politik und Gleichstellung

Auf Bundes- und Landesebene ist die Politik in vielen Bereichen, von der Arbeitsmarktpolitik über die Sozialgesetze bis hin zur Wohnpolitik, gefragt. In den Publikationen und politischen Orientierungen werden Zielrichtungen angesprochen wie etwa die stärkere Förderung von Eltern, von Pflegenden und von Betrieben, die Vereinbarkeit in einer erweiterten Perspektive voranbringen möchten. Dazu gehört die Ausweitung bezahlbarer Kinderbetreuung, flexiblere Formen der Pflege von Älteren, Kranken und Menschen mit Behinderung, Abschaffung des Ehegattensplittings, Unterstützung von kollektiven Wohnformen und kollektiver Verantwortung für Kinder und Pflegebedürftige.

In Baden-Württemberg wird derzeit die im Koalitionsvertrag 2021-2026 verankerte ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie entwickelt. Die Analyse der gegenwärtigen Bedingungen im Themenfeld Vereinbarkeit und Erwerbstätigkeit verweist auf Möglichkeiten wie etwa den Ausbau der Kinderbetreuung, die Erhöhung des Anteils von männlichen Fachkräften in SAHGE-Berufen⁰⁴, Kommunikationskonzepte zur Information von Eltern und pflegenden Personen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit und die Unterstützung von Unternehmen und Evaluation von Programmen, um nur einige Punkte zu nennen (Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg 2024: 79).

Auf kommunaler Ebene gibt es beispielsweise das Prädikat *Familienfreundliche Kommune* des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg als prozessunterstützendes Analyse- und Planungsinstrument für Kommunen. Gemeinde und Städte werden darüber zu einer systematischen Bestandsaufnahme und der Festlegung von bedarfsorientierten Zielen für eine strategische Weiterentwicklung ihrer familienfreundlichen Infrastruktur in zehn Handlungsfeldern angeregt. Dabei geht es auch um Veränderungen von Rahmenbedingungen wie die Ermöglichung von bezahlbarem Wohnraum oder passgenauer Kinderbetreuungsangebote (vgl. Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt 2020). Wichtig ist, dass die Kommunen mit übergreifenden Körperschaften, Betrieben und Bildungseinrichtungen sowie zivilgesellschaftlichen Organisationen eng zusammenarbeiten.

Fazit

Damit Vereinbarkeit für alle möglich wird, braucht es zum einen die Umsetzung bereits existierender Vorgaben (z. B. Gender Mainstreaming) und zum anderen ein umfassendes Verständnis von gesellschaftlicher Arbeit und eine dementsprechende Sozial- und Arbeitspolitik. Intersektional aufgestellte Gleichstellungspolitiken und -strategien können Zusammenhänge zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen systematisch unter der Geschlechterquerschnittsperspektive in Verwobenheit mit *race*/Migration, sozialer Schicht, sexueller Orientierung etc. aufzeigen.

⁰¹ Frigga Haugs Modell umfasst 1. Sorgearbeit, 2. Lohnarbeit, 3. Politische Einmischung und 4. Entwicklung von Fähigkeiten in Freizeit, Ehrenamt (Haug 2007).

⁰² <https://www.sorgearbeit-fair-teilen.de/>

⁰³ <https://www.bundesverband-vereinbarkeit.de/>

⁰⁴ Die Abkürzung SAHGE steht für Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung.

2.

Das Ehegattensplitting

→ *Ulrike Spangenberg*

Das Ehegattensplitting wurde 1958 eingeführt und wird zum Teil heute noch als verfassungsrechtlich gebotene Besteuerung verteidigt. Hinter dem Splitting steckt ein veraltetes Familien- und Geschlechterbild, das dem Familienvater die Berufsarbeit und der Frau die unbezahlte Haus- und Erziehungsarbeit zuordnet. Die Formen, wie Menschen zusammenleben und leben wollen, haben sich jedoch stark verändert und diversifiziert. Die monogame, heterosexuelle Familienkonstellation mit einem männlichen Ernährer ist heute nur eines von vielen Modellen. Es wird daher Zeit, das Ehegattensplitting zugunsten einer gerechten und bedarfsorientierten Familienförderung zu reformieren (Spangenberg 2013).

Die Funktionsweise des Ehegattensplittings

Paare, die verheiratet oder verpartnert sind, können bei der jährlichen Einkommensteuererklärung entscheiden, ob sie einzeln oder zusammen veranlagt werden wollen. Die meisten Paare wählen aus finanziellen Gründen die Zusammenveranlagung, das sogenannte Ehegattensplitting. Konkret heißt das:

- Die Einkünfte beider Partner*innen werden summiert. Das Finanzamt berechnet unter Berücksichtigung von absetzbaren Aufwendungen und Freibeträgen ein fiktives gemeinsames Einkommen.
- Dieses Einkommen wird halbiert. Aus der für beide Hälften berechneten Einkommensteuer errechnet sich die gemeinsame Steuerschuld des Paares.

Die Partner*innen werden also so besteuert, als hätten sie jeweils die Hälfte des fiktiven gemeinsamen Einkommens verdient. Das Ehegattensplitting rentiert sich nur, wenn eine Person beruflich zurücksteckt und ihre Erwerbstätigkeit aufgibt oder diese erheblich einschränkt. Dabei gilt: Je größer die Einkommensdifferenzen des Paares und je höher das Haushalts-

einkommen insgesamt, desto höher der steuerliche Vorteil. Der jährliche Splittingvorteil kann sich auf mehr als 18.000 Euro belaufen. Partner*innen, die in etwa gleich viel verdienen, wenig Einkommen haben oder auf Sozialleistungen angewiesen sind, profitieren kaum oder gar nicht.

Folgen des Ehegattensplittings

Hürden für die eigenständige Existenzsicherung

Mit Blick auf das Haushaltseinkommen erscheint das Ehegattensplitting kurzfristig sinnvoll. Es hat aber langfristig erhebliche Nachteile. Diese treffen in einer heterosexuellen Ehe nicht nur, aber vor allem Frauen, die in der Regel schlechtere Einkommenschancen haben als ihre Männer. Zudem sind Frauen häufiger diejenigen, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten von Sorgearbeit unterbrechen oder reduzieren.

Frauen sind heute selbstverständlich erwerbstätig. Doch nach der Geburt eines Kindes und dem Auslaufen des Elterngelds stellt sich für viele Eltern die Frage, wie Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit zeitlich und finanziell vereinbar sind. Viele verheiratete Mütter arbeiten deshalb zunächst nur geringfügig, d. h. in Minijobs. Diese Jobs sind steuer- und sozialversicherungsfrei. Zudem ist der Splittingvorteil genauso hoch, wie wenn eine Person gar nicht arbeitet. Als Übergangslösung geplant, werden Minijobs so schnell zur dauerhaften Falle, denn oberhalb der Minijobgrenze fallen Steuern und Sozialabgaben an. Der Splittingvorteil sinkt rapide. Zugleich sinken die Chancen auf ein existenzsicherndes eigenes Einkommen und auf berufliche Weiterentwicklung. Die Gehaltsunterschiede in Paarbeziehungen steigen in Deutschland daher extrem an, wenn Kinder geboren werden. Auch die Rente hängt in erster Linie von der Dauer der Erwerbstätigkeit und der Höhe des Einkommens ab. Die negativen Erwerbsanreize des Ehegattensplittings führen daher dazu, dass die eigene Rente von verheirateten Frauen oft sehr gering ausfällt.

Langfristige Risiken

Die Risiken des Ehegattensplittings sind durch verschiedene rechtliche Reformen sogar gestiegen. 2008 wurde z. B. das Unterhaltsrecht geändert. Der naheheliche Unterhaltsanspruch ist weitgehend entfallen. Geschiedene sind nunmehr selbst für ihren Unterhalt zuständig, weitgehend unabhängig davon, wer die Sorge für die Kinder oder die Hausarbeit während der Ehe übernommen hat.

Einen gewissen Ausgleich schafft die Witwen- und Witwerrente, aber eben nur für diese Personengruppe. Die Ansprüche wurden in der Vergangenheit jedoch zunehmend eingeschränkt und werden immer öfter grundsätzlich in Frage gestellt.

Verstoß gegen Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz (GG)

Das Ehegattensplitting wird oft mit dem Schutz der Ehe in Art. 6 GG begründet. Demnach soll es für die Berechnung der Steuer nur auf die Höhe des Haushaltseinkommens und nicht auf die Höhe der individuellen Einkommen der Partner*innen ankommen. Diese Argumentation vernachlässigt jedoch die einseitigen längerfristigen Nachteile dieser Form der Besteuerung, die vor allem Frauen treffen. Genau solche Nachteile verbietet jedoch Art. 3 Abs. 2 GG zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern, was faktische Nachteile einschließt (sog. Verbot mittelbarer Diskriminierung).

Ehegattensplitting und Lohnsteuerklasse V

Das Ehegattensplitting und die Steuerklassenkombination III/V sind zwei verschiedene Dinge. Eine Reform der Lohnsteuerklassen ist daher gleichstellungspolitisch ein wichtiger Schritt, ändert aber nichts am Ehegattensplitting.

Die Steuerklassen III/V betreffen nur die unterjährige Berechnung der Lohnsteuer bei Eheleuten oder Lebenspartner*innen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die Lohnsteuerklassen sind eine Art Schublade, die es Arbeitgebenden erleichtert, die monatlich an das Finanzamt abzuführende Lohnsteuer zu berechnen. Die Lohnsteuer wird auf die jährliche Einkommensteuer angerechnet.

Partner*innen, die verheiratet oder verpartnert sind, können derzeit zwischen den Klassen IV/IV, IV/V mit Faktor und III/V wählen. Die meisten Eheleute wählen III/V, weil die Summe der Lohnsteuer beider Partner*innen hier oft am niedrigsten ist. Die Höhe der Lohnsteuer ist allerdings sehr ungerecht verteilt. Die

Steuer ist in Klasse III (83% Männer) gering, aber in V sehr hoch, weil ein Teil der Lohnsteuer des Partners mitgezahlt wird. Der monatliche Nettolohn ist in Klasse V, in der zu 90% Frauen sind, entsprechend niedrig. Zudem fallen Lohnersatzleistungen, die auf der Basis des Nettoeinkommens berechnet werden, wie z. B. das Arbeitslosengeld, das Krankengeld oder das Elterngeld in V viel niedriger aus als in III. Die Steuerklassenkombination III/V verstärkt damit die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern. Auch das verstößt gegen Art. 3 Abs. 2 GG.

Diese Nachteile fallen weg, wenn die Steuerklassenkombination III/V gestrichen wird. Die Partner*innen werden dann automatisch der Steuerklasse IV zugeordnet, können aber auch das Faktorverfahren (IV mit Faktor) beantragen. Der Faktor berücksichtigt die steuermindernde Wirkung des Ehegattensplittings bereits bei der monatlichen Berechnung der Lohnsteuer. Zugleich wird die ungerechte Aufteilung von Lohnsteuern und Lohnersatzleistungen vermieden. Von der Änderung profitieren vor allem Frauen, die derzeit in Lohnsteuerklasse V einen Teil der Steuern ihrer Männer mittragen und zu niedrige Lohnersatzleistungen erhalten.

Geschlechtergerechte Reformoptionen

Es gibt inzwischen zahlreiche Vorschläge für eine Reform des Ehegattensplittings. Die mit einer Reform frei werdenden Gelder sollten in eine sozial gerechte, effektive und gleichstellungsorientierte Förderung für alle Familien fließen.

Individualbesteuerung

Der Staat muss gewährleisten, dass Frauen und Männer im Steuerrecht nicht benachteiligt werden. Diese Anforderungen erfüllt nur eine Individualbesteuerung.

Grundfreibeträge für Partnerschaften

Solange Partnerschaften rechtlich und tatsächlich füreinander eintreten (müssen), so dass staatliche Leistungen wie z. B. das Bürger*innengeld entfallen, sind diese Aufwendungen im Steuerrecht zu berücksichtigen. Dafür genügt ebenso wie bei Kindern ein Absetzbetrag in Höhe des Existenzminimums. Damit würden alle Unterhaltsgemeinschaften rechtlich gleichgestellt.

Kein Familiensplitting

Eine gute Familienförderung sollte allen Familien nützen und sich an den tatsächlichen Belastungen

orientieren, die durch Kinder entstehen. Ein Familiensplitting ist keine gute Alternative, denn die finanzielle Entlastung steigt – sozial ungerecht – mit dem Einkommen. Direktzahlungen, wie z. B. das Kindergeld, der Kinderzuschlag oder die Unterstützung über Kinderbetreuungseinrichtungen sind gerechtere Alternativen.

Direktzahlungen an die Erziehenden

Das staatliche Geld für Familien muss bei den Kindern ankommen. Das funktioniert besser, wenn Leistungen direkt an die Person gezahlt werden, die für die Betreuung der Kinder zuständig ist. Steuerliche Entlastungen kommen eher den hauptberufstätigen Personen zugute.

Weitere Reformbedarfe

Neben dem Ehegattensplitting sind auch Minijobs und die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung zu reformieren. Die Belastungen durch Sozialversicherungsbeiträge sollten bei niedrigen Einkommen durch Steuergutschriften aufgefangen werden.

Was tun?

Wer heiratet oder gemeinsam ein Kind bekommt, sollte sich umfassend informieren und Entscheidungen bewusst treffen bzw. gemeinsam aushandeln. Dies betrifft vor allem den Güterstand, die Verteilung der Sorgearbeit nach der Geburt eines Kindes, die Alterssicherung, die Folgen einer möglichen Scheidung sowie die Besteuerung. Und: die Steuererklärung als Augenöffner einfach mal selbst probieren.

3.

Gender Gaps – erfassen, benennen, verändern

→ *Gerrit Kaschuba*

Das Maß an Gleichstellung der Geschlechter in einer Gesellschaft lässt sich mit den Indikatoren *Gender Pay Gap*, *Gender Care Gap* und *Gender Pension Gap* deutlich abbilden. Diese beschreiben Ungleichheiten, die sich daraus ergeben, dass sich die Geschlechter unterschiedlich auf Berufe, Branchen und Anforderungsniveaus verteilen. Es besteht ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Verteilung von Erwerbsarbeit und privater Care-Arbeit. Frauen verdienen im Durchschnitt weniger, leisten nach wie vor mehr Sorgearbeit im Privaten und sind stärker von Altersarmut betroffen. Ebenso spielen Teilzeitarbeit und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit eine Rolle.

Der Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap beschreibt die durchschnittlichen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Er ist aktuell in Baden-Württemberg mit 22% größer als in Gesamtdeutschland mit 18%. Dies hängt u. a. mit der Erwerbsarbeit in Teilzeit, der Arbeit in schlechter vergüteten Branchen bzw. Berufen und Stusebenen sowie häufigeren Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie von Frauen zusammen (Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg 2024).

„Im Jahr 2023 erhielten weibliche Beschäftigte in Baden-Württemberg einen durchschnittlichen Brutostundenverdienst (ohne Sonderzahlungen) von 20,97 Euro, während der Durchschnittsstundenverdienst bei männlichen Arbeitnehmenden 26,93 Euro pro Stunde betrug. Damit verdienten Frauen im Land durchschnittlich 22% (5,96 Euro) weniger pro Stunde als Männer.“ (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024a, o. S.)⁰⁵

Der Gender Care Gap

Die private Sorgearbeit (Care) umfasst unbezahlte Erziehung, Haushalt, Pflege von Personen in der Familie sowie die Unterstützung haushaltsfremder Personen, freiwilliges und ehrenamtliches Engagement.

Auf Basis der Zeitverwendungserhebung von 2022 kann festgestellt werden, dass Frauen in Baden-Württemberg durchschnittlich 29,5 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche leisteten, Männer knapp 20 Stunden. Somit lag in Baden-Württemberg der Gender Care Gap bei 48,7% (bundesweit: 44,3%).⁰⁶ Damit wird die Differenz der unbezahlten Mehrarbeit bzw. des erhöhten Zeitaufkommens für unbezahlte Care-Arbeit (Sorgearbeit) von Frauen ab 18 Jahren beziffert (vgl. Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024b).

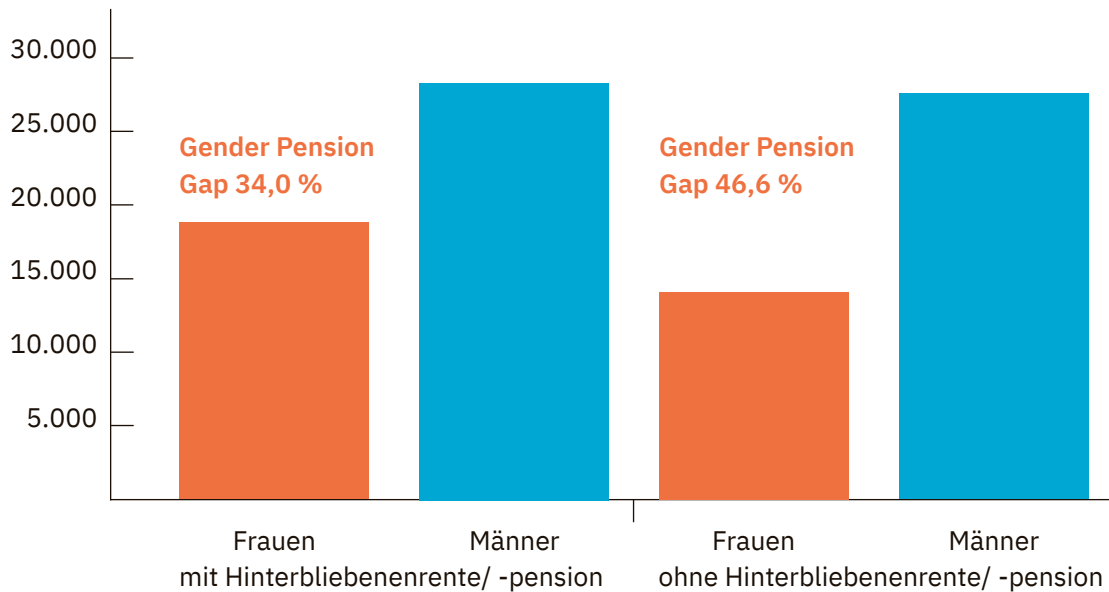
Der Gender Pension Gap

Alterseinkünfte setzen sich aus Alters- und Hinterbliebenenrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge zusammen. Der Gender Pension Gap bzw. die Rentenlücke meint den relativen Unterschied der Alterssicherungseinkommen von Männern und Frauen ab 65 Jahren. Hier schlagen sich die Lücken aus dem Gender Pay Gap und Gender Care Gap und deren Hintergründe nieder: Wenn Frauen über ihren Lebensverlauf verhältnismäßig mehr Zeit in unbezahlte Care-Arbeit investiert und durchschnittlich weniger verdient haben als Männer, haben sie schließlich weniger Rente und Einkommen im Alter.

„Das Alterseinkommen ist bei Frauen im Jahr 2023 ein Drittel niedriger als bei Männern. Das geschlechtsspezifische Gefälle bei den Alterseinkünften, auch Gender Pension Gap genannt, lag damit bei 34,0 %.“ In Baden-Württemberg ist auch hier die Lücke größer

Durchschnittliches Alterseinkommen im Jahr 2023 von Personen ab 65 Jahren in Baden-Württemberg

Bruttoeinkommen in Euro/Jahr zur Berechnung des Gender Pension Gap 2023



Erstergebnisse der Erhebung EU-SILC 2023, Einkommensreferenzjahr ist das Vorjahr der Erhebung.

© Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024

als im Bundesdurchschnitt (27,1% in 2023) (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024c, o. S.).⁹⁷ Ohne die in dieser Prozentzahl einberechnete Hinterbliebenenrente/-pension, die aus der Rente bzw. Pension bereits verstorbener Ehepartner*innen stammen, ist der Gender Pension Gap zulasten von Frauen nochmals deutlich höher.

Fazit

In Baden-Württemberg gibt es noch ‚Luft nach oben‘, was die Reduzierung der skizzierten Gender Gaps anbelangt. Analysen liegen vor, Zahlen sind erfasst, Ungerechtigkeiten im Geschlechterverhältnis benannt. Die Zeichen für Veränderungen sind gestellt. Dazu gehört die gerechte Verteilung von privater Care-Arbeit und Erwerbsarbeit und damit zusammenhängend der Ausbau von Kindertagesstätten, die Verbesserung haushaltsnaher Dienstleistungen, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Erwerbsleben, insbesondere auch an Führungspositionen, sowie die Anerkennung von Care-Arbeit als gesellschaftlich notwendiger Arbeit.

⁹⁵ Beim sogenannten „unbereinigten Gender Pay Gap“ werden Unterschiede wie etwa Ausbildungsabschlüsse und männliche und weibliche Erwerbsbiografien nicht berücksichtigt. Der sogenannte „bereinigte Gender Pay Gap“ weist für Frauen in Baden-Württemberg im Jahr 2023 pro Stunde 6 % weniger Einkommen aus als für Männer in vergleichbarer beruflicher Position.

⁹⁶ Dieser Indikator wurde im Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung neu benannt. Er basiert auf Daten der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes (ZVE) (Bundesregierung 2017).

⁹⁷ Bei den Angaben handelt es sich um Ergebnisse des Mikrozensus und der europäischen Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (European Union Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC).

4.

Social Media: Tradwives, Lifecoaches, Fitnessinfluencerinnen und Gymbros

→ Jessica Wagner

Welche Rolle spielen soziale Medien in Hinblick auf das Thema Vereinbarkeit und die Entwicklung von Weiblichkeits- und Männlichkeitsbildern? Soziale Medien sind vergeschlechtlicht strukturiert. Sie rekurren auf Stereotype, die nach wie vor stark die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und damit auch das Thema Vereinbarkeit prägen. Und sie tragen wiederum zu einer Verfestigung von Stereotypen bei. Die Analyse der Selbstinszenierungen von Content-Creator*innen (Ersteller*innen) ⁰⁸ in den sozialen Medien verdeutlicht ausgeprägte Tendenzen zur Stereotypisierung.

Die Mehrheit der männlichen Influencer präsentiert sich als dominant und unabhängig, während Frauen sich oftmals in ihren Themen auf Aussehen, Schönheit und private Aspekte beschränken. Männer treten in öffentlichen Räumen in Erscheinung, während Frauen eher im häuslichen Umfeld auftreten (vgl. Götz / Prommer 2020). Daneben gibt es Personen, die auf ihren Accounts (Benutzerkonten) mit Geschlechterstereotypen brechen oder queere Lebenswelten darstellen. So können soziale Medien vielfältige Möglichkeiten für Empowerment, Austausch und Community-Building bieten. Accounts aus diesem Bereich weisen allerdings selten eine vergleichbar große Reichweite auf.

Wichtig ist zu betonen, dass die geschilderten Phänomene nicht exklusiv auf Plattformen der sozialen Medien zu finden sind, sondern diese eher als Abbild einer gesellschaftlich etablierten hegemonialen Geschlechterordnung eingeordnet werden können. Die Struktur und Funktionsweise der Plattformen verstärken die Tendenzen zur Stereotypisierung jedoch. Bezogen auf die Inhalte, die hochgeladen werden,

lassen sich verschiedene Prototypen festmachen: die *Fitnessinfluencerin*, der *Fitnessinfluencer* (oft auch *Gymbro* genannt), der *Lifecoach* und die *Tradwife* (traditionelle Ehefrau).

Die **Fitnessinfluencerin** bietet in der Regel ein Spektrum zwischen Trainingstipps, Fitnessmode, gesunder Ernährung und einer eigenen Definition von Bodypositivity. Darunter wird eine (mediale) Bewegung verstanden, die sich für die Akzeptanz von Körpern abseits von gesellschaftlichen Schönheitsidealen einsetzt. Ein spezifisches optisches Bild und ein spezifischer Kleidungsstil werden inszeniert: lange Haare, Sport-BH und Leggings, definierte und schlanke, aber nicht zu muskulöse Körperform. Die Trainingstipps beziehen sich in der Mehrzahl auf das Training des Pos. Es gibt darüber hinaus spezifische Posen, die die Fitnessinfluencerin einnimmt, um diesen illusorisch größer erscheinen zu lassen. Nichtsdestotrotz betonen diese Influencerinnen gleichzeitig, wie wichtig es sei, den eigenen Körper zu akzeptieren und sich nicht von Schönheitsidealen unter Druck setzen zu lassen. Diese widersprüchliche Botschaft, die durch den Content gesendet wird, ist ein Spezifikum aktueller Lebenswelten junger Frauen.

Die Fitnessinfluencerin befindet sich oftmals in einer Beziehung mit einem **Fitnessinfluencer**. Diese Beziehung wird in Form von sogenanntem „Couple Content“ (dt: Inhalte, in denen die Paarbeziehung im Zentrum steht) als „perfekt“ inszeniert. Dabei fällt ins Auge, dass es in der Regel die Aufgabe der Fitnessinfluencerin ist, die gemeinsamen Mahlzeiten optisch ansprechend anzurichten oder die gemeinsame Wohnung zu gestalten.

Der **Fitnessinfluencer** oder **Gymbro** bedient ebenfalls die Themen Ernährung, Training und Motivation. Auch hier wird ein optischer Prototyp bedient, in dem vor allem ein muskulöser männlicher Oberkörper im Zentrum steht. Typische Kleidung, in der sich der Influencer zeigt, sind Tanktop und Jogginghose. Der Fitnessinfluencer bietet vor allem Einblicke in sein Training, welche oftmals mit Botschaften unterstrichen werden, die eine so genannte „Macher-Mentalität“ widerspiegeln sollen. Es wird mit Slogans wie „It’s you against you“ (hierbei ist gemeint, gegen sich selbst bzw. den eigenen Schweinehund zu kämpfen) gearbeitet und damit verdeutlicht, dass die meisten jungen und männlichen Follower es auch schaffen können, sportlich, privat und nicht zuletzt ökonomisch erfolgreich zu werden, wenn sie sich nur ausreichend anstrengen. Care-Arbeit verrichtet dieser Influencer vor der Kamera in der Regel nicht.

Der **Lifecoach** ist ein weiterer männlicher Prototyp. Seine Inhalte drehen sich um Geld- und Anlageberatung, Beziehungstipps sowie generelle Lebensberatung. Seine Zielgruppe ist in den meisten Fällen männlich. Der Lifecoach inszeniert sich mit Luxusgütern wie teuren Autos oder Uhren und nimmt dies immer wieder als Aufhänger, um zu verdeutlichen, dass sein angeblich spezielles Erfolgskonzept funktioniert. Hierbei wird das Bild eines Mannes entworfen, der seiner eigenen Aussage nach von Frauen als attraktiv empfunden wird. Dabei ist deutlich, dass der Mann die Rolle des erfolgreichen, dominanten „Ernährers“ für sich beansprucht. In diesem Aspekt gibt es eine große Schnittmenge mit sogenannten Pick-up Artists. Darunter sind Accounts⁹⁹ für angebliche Dating-Tipps zu verstehen, bei denen Männer dazu ermutigt werden, Frauen im öffentlichen Raum anzusprechen und diese auch bei Abweisung weiter zu bedrängen. Care-Arbeit findet in der Darstellung des Lifecoachs auf Social Media selten statt bzw. wird der (potenziellen) Partnerin zugeschrieben.

Der vierte Prototyp ist das Phänomen der sogenannten **Tradwives**. Der Begriff Tradwife setzt sich aus den Begriffen „Tradition“ und „Wife“ (engl.: Ehefrau) zusammen und wird von Influencerinnen als Selbstbezeichnung sowie für die Beschreibung des Phänomens genutzt. Das Phänomen hat seinen Ursprung in den USA, verbreitet sich aber auch in Deutschland und international immer stärker. Tradwives sind Frauen, die in den sozialen Medien ihr Leben als Hausfrau (und Mutter) präsentieren und sich dabei auf eine traditionelle Rollenverteilung

in Ehe und Familie berufen. Was in Bezug auf die historische Einordnung mit traditionell gemeint ist, ist dabei unterschiedlich. Die Mehrzahl der Tradwife-Influencerinnen beziehen sich auf die 1950er Jahre. Dies zeigt sich beispielsweise in ihrer Kleider- und Mobiliarauswahl. Eine weitere Strömung bedient sich in ihrer Ästhetik eher der Epoche Anfang des 20. Jahrhunderts und legt einen besonderen Wert auf die Selbstversorgung mit selbst angebauten Lebensmitteln und selbst hergestellter Kleidung. Darüber hinaus gibt es den Prototypen der „modernen Tradwife“, die ein Luxusleben zeigt, welches sie laut eigenen Angaben durch die Ehe mit einem reichen Mann erlangt hat. Hier wird auch oft die Selbstbezeichnung „Stay at Home Girlfriend“ (dt: Partnerin, die zu Hause bleibt) benutzt.

Gemeinsam ist den Accounts eine Abgrenzung von einer imaginierten „Gender-Ideologie“. Dies ist ein Begriff, der vor allem von konservativen und rechten Kräften genutzt wird und implizieren soll, dass es sich bei Themen der Geschlechtergerechtigkeit um eine Art Verschwörung handelt, die der Bevölkerung als Ideologie aufgezwungen werden (vgl. Kracher 2024: 27-30). Gearbeitet wird mit der Unterscheidung zwischen vermeintlich Natürlichem und Unnatürlichem. So wird ein Gegenbild zu einer als unnatürlich empfundenen Moderne entworfen und einer „traditionellen“ Weiblichkeit eine essentialistische Ursprünglichkeit zugeschrieben. Diese vermeintliche Natürlichkeit spiegelt sich zum einen in der präsentierten Rollenverteilung wider: die Frau als Gebärende, Sorgende und im Haus Verbleibende, der Mann als Ernährer. Zum anderen wird über den Lebensstil als autonome Selbstversorgende eine vermeintliche Ursprünglichkeit zelebriert. Über die Zubereitung von Mahlzeiten wird immer wieder in den Mittelpunkt gestellt, dass es die Aufgabe der Hausfrau sei, die Familie zu „nähren“ (nourish) und damit den Ehemann glücklich zu machen. Der Rückgriff auf verarbeitete Lebensmittel wird abgelehnt. Eine US-amerikanische Influencerin zeigt beispielsweise, wie sie die Tortillas für Tacos aus Maiskolben selbst herstellt, statt diese im Supermarkt zu erwerben. Unterstrichen wird dies durch die Verwendung manuell bedienbarer (statt elektrischer) Küchengeräte. Tradwives lehnen außerdem die Betreuung ihrer Kinder durch Kindertagesstätten etc. ab und machen dies mit dem Hashtag #kitafrei in ihrer Accountbeschreibung deutlich.

Auch die Geburt wird als Quelle alles Natürlichen angesehen. Auf einigen Accounts wird deutlich, dass

die Influencerinnen Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen, Geburten in Krankenhäusern oder eine Geburt per Kaiserschnitt ablehnen und eine „natürliche“ Hausgeburt im Kreis der Familie als ursprünglichste Form der Geburt propagieren. So verstehen sich manche Frauen selbst als „Birthkeeperin“ (Geburtsbegleiterin) und wollen dabei einen in ihren Augen nicht systemgebundenen und von ursprünglichem Wissen getragenen Gegenentwurf zum Beruf der Hebamme darstellen. Dies geht einher mit der Ablehnung von Schulmedizin im Allgemeinen. So stellen sie zahlreiche Rezepte für „natürliche“ kräuterbasierte Salben, Hustensäfte etc. zur Verfügung. In den meisten Fällen spielt Religion eine große Rolle auf dem Account der Influencerinnen – meist als konservativ-christlich, evangelikal bzw. als Teil fundamentalistisch-religiöser Bewegungen. So wird dieser Lebensstil als Inbegriff einer „natürlichen, gottgegebenen“ Ordnung zelebriert.

Immer wieder wird auf die Schnittmenge der sogenannten Tradwives mit dem rechten bzw. rechtsextremen Spektrum hingewiesen. So soll rechtsextremen Ideologien zum einen ein „harmloses“ Image verschafft werden, zum anderen sollen durch die Identifikation mit den Influencerinnen junge Frauen politisch radikalisiert werden (vgl. Kracher 2024: 29).

Interessant ist, dass die Influencerinnen trotz der Sehnsucht nach einer vergangenen, vermeintlich ursprünglichen Epoche ihren Lebensstil ausgerechnet auf digitalen Plattformen wie TikTok und Instagram präsentieren. Sie nutzen dabei die immanenten Werbemechanismen der Plattformen und stellen ihren Followerinnen Rabattcodes für „ursprüngliche“ Mode oder pflanzenbasierte Pflegeprodukte zur Verfügung. Hier zeigen sich nicht zuletzt die offensichtlichen Brüche in der Inszenierung, die der vermittelten Ideologie aber nicht zu schaden scheinen.

Fazit

Die aufgezeigten Prototypen manifestieren Geschlechterstereotype und tragen darüber hinaus durch die Präsenz auf digitalen Plattformen zu einer Attraktivität damit verbundener Lebensentwürfe bei, was eine gender-bewusste (Medien)Bildung umso bedeutsamer erscheinen lässt.

⁹⁸ Von Content-Creator*innen wird in der Regel gesprochen, wenn die Personen Inhalte erstellen, die auf ein allgemeines Publikum abzielen, also beispielsweise nicht nur private Urlaubsfotos. Oftmals verdienen Creator*innen ihren Lebensunterhalt über die Plattformen, z.B. in Form von Werbeanzeigen.

⁹⁹ Die sogenannten Pick-Up-Artists führen diese frauenfeindlichen Angebote online und in Präsenz durch.

5.

Wen betrifft Vereinbarkeit wie? Die Diversität der Adressat*innen

→ Barbara Stauber

Das Thema der Vereinbarkeit ruft zunächst einmal die vertrauten Bilder auf: gestresste Mütter, die Karriere und Familie unter einen Hut bringen wollen und dabei wenig Unterstützung finden – weder vom Staat, noch von ihren zumeist männlich gedachten Partnern. Das Bild einer weiblich zu lesenden Person am Computer, mit Kleinkind auf dem Schoß, eine Hand an der Maus, die andere hält das Kind, der Blick ist angestrengt auf den Bildschirm gerichtet. Dieses Bild zeigt eine immer wiederkehrende Engführung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Mittelschicht. Der Arbeitsalltag von Reinigungskräften, Verkäufer*innen, Personen verschiedener sexueller Orientierungen und geschlechtlicher Identifizierungen und von Angehörigen, die ältere Menschen, chronisch Erkrankte oder Kinder mit Behinderungen pflegen, wird häufig ausgeklammert.¹⁰

Dieser kurze Beitrag möchte daran erinnern, dass sehr vielfältige Konstellationen von Sorge-Arbeit (Care) existieren und damit auch für Vereinbarkeitsfragen sichtbar werden müssen.

Zum Beispiel queere Familien

Queere Familien sind Familien, die nicht dem traditionellen (patriarchalen) Schema Vater, Mutter, Kind entsprechen; beispielsweise, weil es sich um gleichgeschlechtliche Paare oder Modelle von Co-Elternschaft handelt. Diese Konstellationen eröffnen *potentiell* andere Möglichkeiten für die Aushandlung von Arbeitsteilungen. Hier stellen sich Vereinbarkeitsfragen teilweise anders als in heterosexuellen Familienkonstellationen. Gleichzeitig werden auch queere Familien immer wieder von der Ungleichbehandlung und ungleichen Anerkennung von Erwerbsarbeit

und Sorgearbeit eingeholt. Womöglich zeigen sich in diesen Konstellationen dominante Unterscheidungen sogar mit noch schärferer Kontur, denn aus der ungleichen Bewertung von Sorgearbeit und erwerbsförmiger Arbeit kann nicht einfach durch das Praktizieren anderer Lebensformen ‚ausgestiegen‘ werden. Darin kommt der hegemoniale, d.h. dominierende Charakter dieser ungleichen Bewertung von unterschiedlichen Bereichen gesellschaftlich notwendiger Arbeit umso deutlicher zum Ausdruck.

Gleichzeitig entstehen dort, wo queere Familien als Lebensformen nicht selbstverständlich von ihrem Umfeld anerkannt werden, Defizite in der Unterstützung von familialer Betreuungsarbeit. Diese muss dann anderweitig organisiert werden – über Freundschaftsnetzwerke, über Wahlverwandtschaften, die ihrerseits gepflegt werden wollen und zeitintensiver sein können und größere Vereinbarkeitsanforderungen mit sich bringen als „fraglos“ zur Verfügung stehende Betreuungsleistungen aus den Herkunftsfamilien. Dadurch, dass sie frei gewählt sind, können sie aber durchaus verbindlicher sein als anerkannte Verwandtschaftsbeziehungen.

An dieser Stelle wird deutlich, dass die gesamte Vereinbarkeitsthematik implizit immer noch sehr stark Vorstellungen einer „Normalfamilie“ mit vergeschlechtlichten „Normalbiographien“ und „echten“, „biologischen“ oder allenfalls „angeheirateten“ Familien verhaftet ist.

Zum Beispiel Co-Elternschaft

Co-Eltern tun sich als Erwachsene, die nicht in einer Paarbeziehung leben, zusammen, um Kinder gemein-

sam großzuziehen. Auch diese sehr heterogenen Formen der Co-Elternschaft sind abhängig von Vereinbarkeit. Neben ihnen braucht die aktive Übernahme von Tanten-, Onkel- und Familienfreund*innen-Funktionen zeitliche und ökonomische Bedingungen, um das, was alle diese Personen gerne machen wollen – Elternschaft zu leben oder die Elternschaft ihrer Nächsten zu unterstützen – auch wirklich umsetzen zu können. Co-Elternschaft, wie z. B. die durch Mitsorgende unterstützte Elternschaft, wird in Zeiten, in denen immer mehr Ehen geschieden werden und Eltern – zumeist Mütter – mit Erziehungsfragen alleine zurechtkommen müssen, immer wichtiger. Aber eben nicht nur hier. Denn nicht zuletzt ist Co-Elternschaft den hierin engagierten Menschen, die ansonsten (häufig ungewollt) ohne Kinder leben würden, ein großes Anliegen. Gleichzeitig wird ihnen im heteronormativen Vereinbarkeitskonstrukt keinerlei Anerkennung zuteil – weder im Alltag noch im Hinblick auf institutionelle Regelungen von Elternzeiten, Fehlzeiten aufgrund der Krankheit von Kindern etc.

Zum Beispiel Freund*innenschaften und Communities

Was Beziehungsweisen anbelangt, die sich jenseits von (und bisweilen in expliziter Kritik an) der dominanten Lebensform der Normalfamilie bewegen, so werden diese bei Vereinbarkeitsfragen kaum mitgedacht. Dabei erfordert der Aufbau und die Pflege von Formen der aktiven Freund*innenschaft, in denen häufig sehr viel emotionale und lebenspraktische Unterstützung geleistet wird, viel Zeit. Dieser Zeitbedarf kollidiert in Situationen, in denen der eigene Bedarf an verbindlichen Freundschaftsbeziehungen womöglich am größten ist (etwa in Situationen von Kinderbetreuung oder Pflege von Älteren oder in persönlichen Krisen), extrem mit den verfügbaren zeitlichen Ressourcen. Auch diese Kollision wird kaum als Vereinbarkeitsthema debattiert. Ebenso stößt die aktive Beteiligung an und das Engagement in Nachbarschaften, in gemeinschaftlichen Wohnprojekten, in im weitesten Sinne gesellschaftspolitischen Communities immer wieder an Grenzen, die mit der mangelnden Vereinbarkeit mit den Zeitregimes von Erwerbsarbeit zu tun haben.

Zum Beispiel Personen mit hohem solidarischem und politischem Engagement

Auch bei Personen, die sich stark für gesellschaftliche Integration und Inklusion von Gruppen engagieren, die ansonsten gesellschaftlich eher marginalisiert werden, tauchen Vereinbarkeitsprobleme auf. Denn

genau die Unvereinbarkeit mit Erwerbsarbeit setzt ihnen immer wieder Grenzen in ihrem Engagement, sei dies in der Geflüchtetenhilfe, sei dies in der Unterstützung von armen Menschen, sei dies in der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen oder vielem Anderen mehr. Und nicht zuletzt liegt in solchem solidarischen Engagement (zum Beispiel im Ehrenamt oder im Aktivismus) eine starke demokratische Kraft – sie leistet einen unverzichtbaren Betrag zum sozialen Zusammenhalt und zur Abwehr von destruktiven gesellschaftlichen Spaltungstendenzen.

Zum Beispiel Personen mit hohem Bedarf an Selbstsorge

Vereinbarkeit wird ebenso dort zum Problem, wo Menschen entweder qua Geburt oder irgendwann in ihrem Leben einen höheren zeitlichen (wie auch ökonomischen) Bedarf an Selbstsorge haben. Vor allem bei nicht sichtbaren, chronischen Erkrankungen, sei es des Körpers oder der Psyche, können Vereinbarkeitskonflikte entstehen, die kaum benannt oder gesehen werden.

Zum Beispiel Young Carers

Eine Gruppe, an die zumeist gar nicht gedacht wird, wenn es um Vereinbarkeitsfragen geht, sind Kinder und Jugendliche, die sich schon sehr früh um das Funktionieren ihrer Familien(haushalte) kümmern (müssen): sogenannte *Young Carers*. Auch von der professionellen Kinder- und Jugendhilfe werden sie kaum beleuchtet. In dieser Randständigkeit kommt ein klassisches Verständnis von Sorge im Generationenverhältnis zum Ausdruck: Solange es um Minderjährige geht, sorgen Ältere in der Regel für Jüngere. Das Recht sieht eine Care-Rolle von Minderjährigen gar nicht vor, sondern konstituiert ausschließlich Eltern als Sorgeverantwortliche. Tatsächlich übernehmen aber viele Minderjährige Sorgeverantwortung für ihre Eltern, Großeltern oder Geschwister, vor allem bei chronischen Erkrankungen, Suchterkrankungen oder Behinderungen (Metzing 2018). Die wenigen Studien, die es hierzu gibt (siehe Chikhradze et al. 2017), weisen auf hohe zeitliche Inanspruchnahme von *Young Carers* hin, die bis zu fünf Stunden Care-Arbeit täglich umfassen kann. Es zeigen sich starke Verpflichtungsgefühle und der Anspruch, trotz widriger finanzieller Bedingungen und hoher physischer und psychischer Belastungen „die Familie zusammenhalten“ zu wollen. Wenn Kinder und Jugendliche Care-Arbeit übernehmen, zeigt sich eine überproportionale Einbindung von Mädchen und jungen Frauen in solche Sorge-Verpflichtungen. Und: dies ist

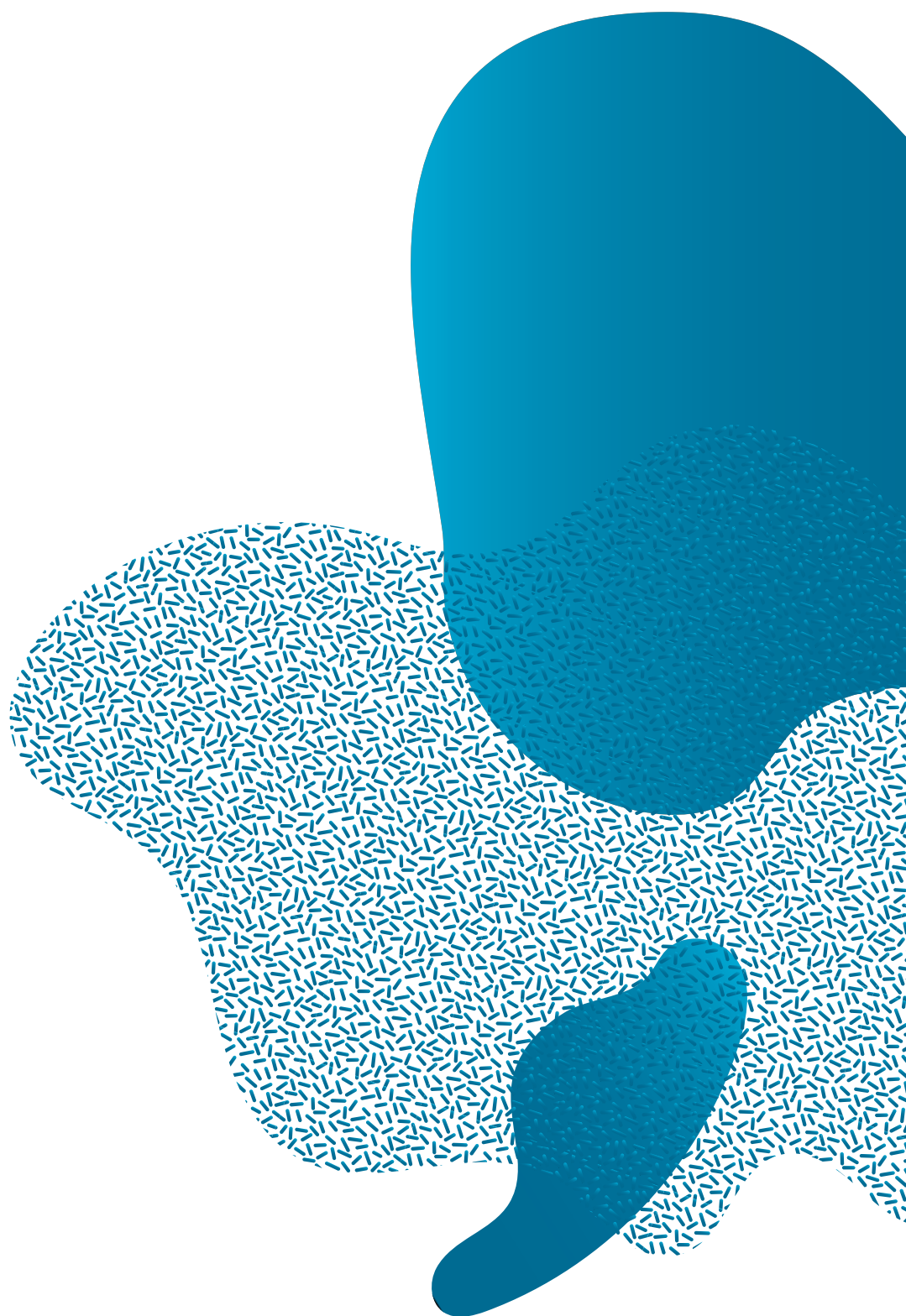
hochgradig intersektional verschränkt mit Migration. Denn in migrantischen Familien führen nicht erst (Sucht-)Erkrankungen oder sonstige Beeinträchtigungen elterlicher Sorgeverantwortung dazu, dass auf die Unterstützung durch Kinder und Jugendliche zurückgegriffen wird oder werden muss. Häufig sind es schon die „ganz normalen“ Anforderungen der Alltagsgestaltung: Übersetzungsleistungen, Begleitung bei Amtsgängen, Ausfüllen von Formularen etc. Diese Anforderungen potenzieren sich im Kontext von Flucht. Dabei können Kinder und Jugendliche durchaus positive Erfahrungen als Young Carers machen, aber laut vorliegenden Studien nur dann, wenn die häusliche Care-Arbeit und die hiermit verbundenen Ängste und Belastungen im Peer-Kontext und in der Schule nicht versteckt werden müssen. Doch genau dies passiert infolge der Tabuisierung von psychischen Erkrankungen (generell und speziell von Eltern minderjähriger schulpflichtiger Kinder) und als Effekt der Tabuisierung der Care-Arbeit von Kindern und Jugendlichen. Vereinbarkeit kann dabei in vielfältiger Hinsicht zum Problem werden: zum einen in Bezug auf die Anforderungen im Schulkontext oder in der Ausbildung, aber auch als Vereinbarkeitskonflikte zwischen Sorgearbeit und Peer-Beziehungen, ersten Liebesbeziehungen, und ganz generell mit jugendlichen Interessen und Aktivitäten. Nicht zuletzt kann sich dieser Konflikt als deutliche Begrenzung der Orientierungshorizonte und der Entwicklung eigener Lebensperspektiven jenseits des elterlichen Wohnorts auswirken.

Zum Beispiel Menschen in migrantischer Care-Arbeit

Seit einigen Jahren werden die Sorge-Verpflichtungen derer, die selbst professionelle Pflege-Arbeit leisten – namentlich der 24-Stunden-Care-Arbeiter*innen, die vorwiegend aus osteuropäischen Ländern in hiesigen Privathaushalten arbeiten – unter dem Begriff der Care-Ketten thematisiert (Lutz 2007). Denn während diese überwiegend weiblichen Pflegekräfte zumeist via Dreimonatsvisum in Deutschland arbeiten, muss sich in deren Herkunftsfamilien jemand um die dort zu versorgenden Kinder, Kranken, Pflegebedürftigen kümmern. In diesen Care-Ketten sind es häufig die älteren Familienmitglieder oder wiederum die *Young Carers* – Kinder und Jugendliche – die das prekäre Erwerbsprojekt ermöglichen. Von Vereinbarkeit wird hier – wie auch in anderen prekären Kontexten – kaum noch gesprochen.

Somit sind nicht nur Vereinbarkeitsprobleme, sondern auch viele prekäre Lebens- und Arbeitsbedingungen ein Effekt der Nichtanerkennung von Sorge(arbeit). Daher muss mit offenem Blick danach geschaut werden, wo überall von wem und unter welchen Bedingungen Sorgearbeit geleistet wird, welche Vereinbarkeitsprobleme sich hieraus ergeben und wie diese mit einer anderen Anerkennung der Sorge-Leistenden vermieden werden können.

¹⁰ Von diesen Engführungen betroffen sind nicht nur Menschen mit Kindern, sondern (z. T. gleichzeitig) auch pflegende Angehörige.



6.

Erschöpft und arm durch Pflege. Zur Situation pflegender Angehöriger

→ *Barbara Stiegler*

Manchmal geht es von heute auf morgen, manchmal ist es ein langsamer Prozess: Ein Mensch wird pflegebedürftig. Pflegebedürftige in allen Altersstufen werden ganz überwiegend zu Hause von meist weiblichen Angehörigen versorgt, das ist die Normalität in Deutschland. Meistens sind es Partnerinnen oder Töchter, manchmal auch andere Personen aus dem privaten Umfeld. Die Pflegenden sind für vieles zuständig: sie leisten die direkte alltägliche körperliche und psychische Versorgung der Pflegebedürftigen. Sie managen und koordinieren das Pflegenetz aus ambulanten Diensten und privaten Hilfeleistungen. Sie bearbeiten die oft undurchsichtigen bürokratischen Anforderungen, die das Pflegesystem stellt. Eine solche Pflege ist kein kurzfristiger Job: Die durchschnittliche Pflegedauer liegt bei Männern und Frauen gleichermaßen bei etwa siebeneinhalb Jahren (Rothgang / Müller 2024: 149f.). Eine pflegebedürftige Person benötigt im Durchschnitt täglich 7,8 Stunden Pflege (Hielscher et al. 2017: 56). Kein Wunder, dass erwerbstätige Pflegenden in äußerst hohe Belastungssituationen kommen. Die höchsten Belastungen entstehen durch folgende Faktoren: die Pflege Demenzerkrankter, die Notwendigkeit einer Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit, sowie die Pflege in der eigenen Wohnung. Die Belastungsarten sind sowohl physisch, als auch psychisch und emotional. So ziehen viele die Konsequenzen, indem sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Erwerbsarbeit ganz aufgeben. In beiden Fällen müssen sie in Kauf nehmen, dass sich ihre eigene finanzielle Situation dadurch verschlechtert. Viele laufen so Gefahr, in Altersarmut und / oder in Abhängigkeit von Partner*innen oder vom Staat zu geraten.

Eine Vereinbarkeit von Pflegearbeit und Berufsarbeit ist in Deutschland für die wenigsten möglich. Der Staat lässt pflegende Angehörige im Erwerbsleben im Stich, und in fast allen Betrieben und Verwaltungen werden die Belastungen durch die private Pflege entweder gar nicht wahrgenommen oder nur unzureichend berücksichtigt.

Es gibt in Deutschland ganze drei gesetzliche Maßnahmen: eine 10-tägige Lohnfortzahlung bei Arbeitsverhinderung durch einen Pflegefall, ein zinsloses Darlehen für bis zu sechs Monaten bei einer ganztägigen Arbeitsverhinderung durch die Pflege oder die Begleitung in der letzten Lebensphase (Pflegezeit), sowie ein zinsloses Darlehen für bis zu 24 Monate zur nicht ganztägigen Pflege (Familienpflegezeit). Diese Angebote des Staates werden jedoch von weniger als 5% der Berechtigten genutzt (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019: 14). Offensichtlich sind die angebotenen Maßnahmen unzulänglich und entsprechen nicht den Bedürfnissen der pflegenden Personen. Tarifliche und betriebliche Angebote wie Arbeitszeitkonten sind selten, und es gibt sie, wenn überhaupt, nur in Großbetrieben. Ein Recht auf bezahlte Freistellungen für die Pflege von Angehörigen ist damit nicht verbunden.

In Deutschland werden zwar die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft thematisiert, doch fehlt es an Taten. Entlastungsangebote für pflegende Angehörige sind teuer, teils illegal oder gar nicht verfügbar. Eine überwiegend illegale private Beschäftigung von Pflege- und Betreuungskräften aus dem Ausland, die im Hause oder in der Wohnung wohnen und eine 24-Stunden-Betreuung garantieren, können

sich finanziell bei weitem nicht alle leisten – abgesehen davon, dass diese Beschäftigungsform sehr kritisch zu sehen ist.

Hauswirtschaftliche Versorgungsangebote (Kochen, Einkaufen, Putzen) sind zwar durch ambulante Dienste verfügbar, werden jedoch für den Pflegehaushalt schnell sehr teuer, weil Tariflöhne und Sozialversicherungen bezahlt werden. Auch Tagespflege (Pflegebedürftige werden dort tagsüber betreut) und Kurzzeitpflege (bei Ausfall der häuslichen Pflege) sind bei weitem nicht für alle Pflegebedürftigen verfügbar und bezahlbar.

Reformen lassen auf sich warten

Die Anzahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland steigt. Erwerbstätige Männer, Frauen und weitere Geschlechter werden in Zukunft verstärkt ihren Fürsorgeverpflichtungen nachkommen müssen und wollen. Daher braucht es vielerlei Änderungen in den Betriebskulturen und den Arbeitsbedingungen. Arbeitgebende sollten davon ausgehen, dass jede beschäftigte Person neben der Erwerbsarbeit auch immer für die privat zu leistende Sorgearbeit zuständig sind, d. h. für Kinder sowie für kranke und pflegebedürftige Menschen.

Die Arbeitsbedingungen müssen den Verpflichtungen, die durch die Pflegesituation entstehen, angepasst werden. Erwerbstätige Pflegende wollen für ihre pflegebedürftigen Angehörigen an ihrem Arbeitsplatz erreichbar sein. Die Arbeitszeiten für Pflegende sollten mit einer bedarfsgerechten Variation von Arbeitsbeginn und Arbeitsende flexibilisiert werden. Sie sollten keine Nacharbeit oder Wochenendarbeit leisten müssen. Spontane und geplante Auszeiten von Tagen, Wochen oder sogar Monaten sollten selbstverständlich sein.

Generell ist aber die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf nur möglich, wenn der Sozialstaat die Sorgearbeit finanziell absichert. Die Empfehlungen des Zweiten Unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf von 2023 haben, wie die des Ersten von 2019, keine wesentlichen Veränderungen gebracht (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Hg.) 2019, 2023). Nach den Empfehlungen der Sachverständigen sollten pflegende Angehörige (auch Nachbar*innen oder Freund*innen) Anspruch auf eine teilweise Freistellung von der Erwerbsarbeit (Mindestarbeitszeit von durchschnittlich 15 Stunden pro Woche) haben und

dabei eine Entgeltersatzleistung erhalten. Die Höhe der Lohnersatzleistung entspräche in etwa dem Elterngeld nach der Geburt eines Kindes. Darüber empfiehlt der Beirat, die Regelung zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung zu erweitern und die professionelle Infrastruktur auszubauen. Ebenso sollen Unterstützungsangebote zur Verfügung gestellt werden, die für pflegende Angehörige einfach und schnell zugänglich sowie flexibel und verlässlich sind.

Daneben gibt es Modelle, nach denen die pflegenden Angehörigen ein Zeitbudget zur Verfügung gestellt bekommen. Zeiten aus diesem Budget können sie immer dann in Anspruch nehmen, wenn es die Pflegesituation erfordert. Ein konkreter Vorschlag in diese Richtung ist das 1000-Stunden-Modell (Stiegler 2019). Dieses Modell sieht eine bezahlte Freistellung von der Erwerbsarbeit im Rahmen eines Zeitbudgets von 1000 Arbeitsstunden vor. Das Budget soll flexibel über einen großen Zeitraum verteilt und zeitlich in Teilen verwendet werden können. Die Höhe der Lohnersatzleistung würde analog zum Elterngeld ausgestaltet.

Ausblick

Andere europäische Länder haben ein besseres Pflegesystem, das die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zulässt. Sie geben auch sehr viel mehr Steuermittel in ihre Pflegesysteme: Der Anteil der öffentlichen Ausgaben am Brutto sozialprodukt für die Pflege beträgt z. B. in Schweden 3,00%, in Deutschland aber nur 0,82%. In Dänemark kennt man keine pflegenden Angehörigen, auch wenn sich die dänischen Angehörigen sehr liebevoll um ihre Verwandten kümmern: die Pflege- und Betreuungsarbeit übernehmen professionelle Kräfte, die vom Staat bezahlt werden.

Die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbsarbeit kann auch in Deutschland gelingen:

- wenn Pflegearbeit keine rein private Arbeit mehr ist, sondern die öffentlichen, ambulanten und stationären Angebote weiter ausgebaut werden;
- wenn sich die Bedingungen in der Erwerbsarbeit so verändern, dass Männer, Frauen und nichtbinäre Menschen mehr (gesetzliche und tarifliche) bezahlte Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege haben;
- wenn sich die Geschlechterverhältnisse in der privaten Pflege verändern und mehr Männer zur privaten Pflegearbeit beitragen.

7.

Vereinbarkeit jenseits der weißen bürgerlichen Erzählung

→ *Yandé Thoen-McGeehan*

In der Auseinandersetzung mit Fragen nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die Anliegen gut ausgebildeter, weißer, heterosexueller Frauen der bürgerlichen Mittelschicht ohne Behinderung überrepräsentiert. Im deutschsprachigen Raum wurde bereits in den späten 1980er Jahren herausgearbeitet, dass die Übernahme von unbezahlter Haus- und Sorgearbeit in heterosexuellen Beziehungen zu Ungunsten von Frauen verteilt ist. 30 Jahre später zeigt der Blick auf die Bewältigungsstrategien junger Eltern, dass unter neoliberalen Transformationsprozessen der Arbeitswelt die Übernahme von Sorgearbeit im Rahmen der Elternzeitregelung als etwas verklärt wird, das sich Frau als Auszeit aus der Erwerbsarbeit „gönnt“ (Haller 2021). Hier wird deutlich, wie die Verarbeitung von Sorgearbeit als individuelle, angeblich gestaltbare Erfahrung zu einer Verleugnung strukturell bedingter Überlastung führt. Familien der bürgerlichen Mittelschicht delegieren angesichts eines Mangels an zeitlichen Ressourcen bestimmte Tätigkeiten an prekär beschäftigte Frauen mit Migrationsgeschichte (Lutz 2007). Nicht nur Schwarze Menschen übernehmen diese ausgelagerten Arbeiten. Mary Romero hat beispielsweise die Lebensrealitäten mexikanischer Frauen als Hausangestellte in weißen Familien in den USA beforscht (Romero 2002). Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichten, die im privaten Care-Bereich tätig sind, tragen insofern eine doppelte Bürde, als dass sie nicht nur Sorgearbeit für Kinder im eigenen sozialen Umfeld, sondern zusätzlich unterbezahlte Kinderbetreuung in privilegierteren Haushalten übernehmen (Roberts 2017). Der Ausweg der weißen, bürgerlichen

Mutter aus ihrem Vereinbarkeitsdilemma besteht in der Weitergabe ihrer Belastungen an weniger privilegierte Frauen.

Mit Blick auf den US-amerikanischen Diskurs über reproduktive Selbstbestimmung zeigt, wie es in Bezug auf Mutterschaft in der weißen bürgerlichen Mittelschicht einen zentralen Fokus gab – das Recht auf Abtreibung. Schwarze Frauen und Mütter of Colour setzten sich unter dem Schlagwort der reproduktiven Gerechtigkeit für eine Erweiterung dieses Diskurses ein. Die körperliche Autonomie dieser Frauen und das Recht darauf, überhaupt Kinder bekommen und in Sicherheit großziehen zu können, wurden hier zum Thema gemacht (Eggers-Barison / Hayes 2020). Hier wird deutlich, wie die konkreten Lebenserfahrungen der Marginalisierten – also derjenigen, die per gesellschaftlicher Position benachteiligt, unsichtbar und vergessen werden – genutzt werden kann, um einen emanzipatorischen Kampf zu erweitern und damit zu effektivieren (Thoen-McGeehan 2022).

Die Black-Motherhood-Bewegung der 1970er Jahre verbindet intersektionale Wissenschaft und politischen Aktivismus in einer langen Tradition miteinander (z. B. Patricia Hill Collins, Angela Davis). Aus den Lebenserfahrungen marginalisierter Gemeinschaften werden Grundannahmen des weißen Feminismus in Frage gestellt. Aus der Realität brüchiger und vielfältiger Familienkonstellationen wird die Erzählung der Kernfamilie als Norm hinterfragt. Aus der Erfahrung der ‚Black single mother‘, die die Rolle der Familienernährerin in der produktiven Sphäre mit der Rolle

der häuslichen Versorgerin vereinen muss, wird die finanzielle Absicherung durch die Ehe infrage gestellt und die vermeintliche Wahlfreiheit zwischen Lohn- und Hausarbeit kritisch betrachtet.

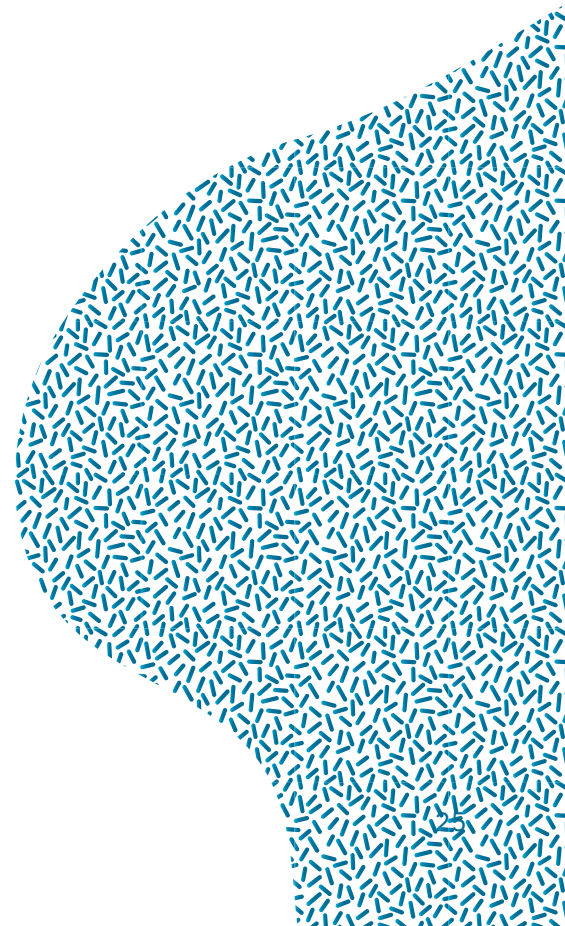
In der weißen bürgerlichen Erzählung wird ein Ideal kolportiert, das auch für ein prekäres Milieu von Bedeutung ist. Nachdem das Bild der idealen Hausfrau und Mutter der 1950er und 60er Jahre in den 1970er und 80er Jahren aus der Mode gekommen ist, ist in den letzten Jahren zu beobachten, wie ein neoliberal-konservatives Milieu sich diesem Lebensmodell wieder zuwendet. Die sogenannten Tradwives fokussieren Tätigkeiten wie Stricken, Kochen und Backen und kommunizieren durch soziale Medien vor allem eines: finanziellen Wohlstand. Es geht hier gerade darum, sich die Frage nach Vereinbarkeit nicht stellen zu müssen. Die vermeintlich selbstverständliche Verbindung von Frau-Sein und Mutterschaft wurde in Deutschland bereits seit dem 19. Jahrhundert einerseits stark naturalisiert, andererseits zunehmend wissenschaftlich beforscht. Das Leben als Hausfrau und Mutter war Ausdruck eines Privilegs und im bürgerlichen Ideal verankert. Weder die Lebensrealitäten von Frauen of Colour in Deutschland noch die von Frauen of Colour in den USA waren durch die Ehe mit einer Befreiung von Lohnarbeit verbunden. Man denke an türkische Frauen, die als sogenannte Gastarbeiterinnen während der 1950er und 60er Jahre nach Deutschland migrierten. Die Lebensrealitäten marginalisierter Bevölkerungsgruppen und ihre häufig prekären Lebensumstände machen deutlich, dass ihre besondere Verletzlichkeit auf kollektive Fragen hinweist, die aber bis heute zumeist unbeantwortet bleiben.

Gegenwärtig ist die Vereinbarkeit von Sorgearbeit – wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und haushaltsnahe Tätigkeiten – und finanziellem Überleben immer noch ein Thema, das primär individuell gelöst werden muss. Diese Individualisierung gesamtgesellschaftlicher Missstände kann am effektivsten überwunden werden, wenn die Nöte und Kämpfe der Verwundbarsten nicht unsichtbar bleiben, sondern ins Zentrum der Aufmerksamkeit rücken.

Sorgearbeit muss Aufgabe aller Bürger*innen einer Gesellschaft werden. In den Worten der US-amerikanischen Politologin Joan Tronto: „Care as a Work of Citizens“ (Tronto 2005). Der während der Covid-19-Pandemie viel verwendete Begriff der „system-relevanten Berufe“ könnte hierbei dem Begriff „Bull-

shitjobs“ des britischen Ökonomen David Graber gegenübergestellt werden. Es fällt schwer, sich eine Gesellschaft ohne Pflegekräfte oder Betreuungspersonen für Kinder vorzustellen. Für einen inklusiven Vereinbarkeitsdiskurs ist demnach der Blick auf vielfältige Lebensmodelle notwendig. Statt sich auf die Optimierung individueller Vereinbarkeitsstrategien zu fokussieren, müssen strukturelle Barrieren in den Blick genommen werden. Dies beinhaltet den Ausbau öffentlicher Infrastruktur, die Förderung kollektiver Care-Modelle und eine fortwährend kritische Auseinandersetzung mit prägenden gesellschaftlichen Idealen von Elternschaft.

Darüber hinaus müssen Fragen der ökonomischen und ökologischen Gerechtigkeit berücksichtigt werden. Der Abbau struktureller Ungleichheiten erfordert ein Hinterfragen der geschlechterbezogenen Zuweisung von Fürsorgearbeit – gerade in Bezug auf wechselseitige Verflechtungen/ Beziehungen – und die Förderung kollektiver Fürsorgemodelle. Es bedarf der Sichtbarkeit von nicht weißen bürgerlichen Erzählungen zur Mutterschaft und Elternschaft im Kontext von Vereinbarkeit, um Komplexität und Vielschichtigkeit aufzuzeigen und um bisherige Ideale infrage zu stellen, damit aktuelle Vorstellungen von Elternschaft endlich Raum erhalten.



8.

Männer, Care und Vereinbarkeit

→ Marc Gärtner / Karsten Kassner

Lange Zeit galten, zumal in Westdeutschland, Männer v. a. als Familienernährer und als Inbegriff des erwerbsarbeitenden Menschen: Egal ob ArbeitEr, AngestellEr, SelbstständigEr oder ManagEr – die allermeisten Berufe wurden männlich gedacht. Ebenso waren – und sind es zumeist immer noch – betriebliche Abläufe auf Männer (ohne Care-Verantwortung) zugeschnitten. Demgegenüber war und ist Haus- und Familienarbeit noch immer weiblich markiert und Männer sind hier eher eine Ausnahme.¹¹

Insofern steht der Slogan „Vereinbarkeit geht alle an“ im Widerspruch zum traditionellen Bild der Arbeitsteilung der Geschlechter. Dieses hat noch immer Auswirkungen auf die Gegenwart. Doch in den letzten Dekaden vollzog sich zugleich eine zweifache Veränderung: Einerseits strebten Mütter und Frauen auf den Arbeitsmarkt und auf Positionen, die vormals Männern vorbehalten waren; andererseits wollten auch Männer anders, nämlich auf aktivere Art Vater sein, als es in der Generation zuvor noch weitgehend ‚normal‘ war. Zudem haben sich Familienformen pluralisiert und Vaterschaft ist vielfältiger geworden. Neben Vätern in heterosexuellen Partnerschaften sind auch Regenbogenfamilien – z.B. schwule Väter oder trans* Eltern – zunehmend sichtbar und selbstverständlicher. Seit der Öffnung der Ehe für homosexuelle Paare folgte auch ein Recht auf Adoption für schwule oder lesbische Elternpaare.

Beim Blick auf Männer und Care reicht es nicht, allein das Thema Vaterschaft zu betrachten: Neben der häuslichen Pflege von Angehörigen und der Hausarbeit sind hier Care-Berufe (etwa in der Pflege und Erziehung) zu nennen, die sich ebenfalls in einer Gender-Schiefelage befinden.

Neue Care-Orientierungen unter Männern

In den 1970er und 80er Jahren stellten Untersuchungen (Pross 1978, Metz-Göckel / Müller 1986) noch ein relativ stabiles Muster bei westdeutschen Männern fest: Sie waren rein erwerbsorientiert, Kinder und Haushalt galten ihnen als „Frauenangelegenheit“. Bereits zweieinhalb Jahrzehnte später sahen sich 72% der befragten Väter ihren Kindern gegenüber auch in einer aktiven, gleichberechtigten Betreuungsrolle (Fthenakis / Minsel 2002). 2023 stimmten 83% der Männer in Deutschland der Aussage zu, dass es gut für eine Partnerschaft sei, wenn beide berufstätig sind (BundesForum Männer 2023). Doch ist dies keineswegs nur eine Modernisierung von Einstellungsmustern, die von der Verhaltensebene abgekoppelt wäre: 2023 bezogen 43,7% der berechtigten Väter Elterngeld; in Baden-Württemberg waren es 47,3% (Statistisches Bundesamt 2024a). Auch wenn die Bezugsdauer des Elterngeldes bei Vätern mit durchschnittlich 3,7 Monaten nur ein Viertel des Wertes von Müttern ausmacht (ebd.), geht die Tendenz männlicher Care-Anteile nach oben. So verbrachten Väter im Jahr 2022 täglich eine halbe Stunde mehr Zeit mit ihren Kindern als noch zehn Jahre zuvor (Statistisches Bundesamt 2024b). Diese langsame, aber stetige Zunahme hat spürbare Auswirkungen in der Erwerbswelt: Männer sind nicht mehr nur, wie früher üblich, die verlässlichen, kontinuierlich verfügbaren Arbeitskräfte. Denn auch ein beträchtlicher Teil der Väter nimmt nun Elternzeit und fordert darüber hinaus Zeit für die Familie ein. Teil dieser Entwicklung ist, dass nach und nach betriebliche Väternetzwerke entstehen, weil dies zur Attraktivität von Arbeitgeber*innen beiträgt (BMFSFJ 2019).

Problemanzeigen:

Wunsch, Wirklichkeit, Barrieren

Einerseits wird also das tradierte Modell des Familien-ernährers um aktiv betreuende Vaterschaft ergänzt. Andererseits fallen Wunsch und Wirklichkeit auseinander, wenn es um eine partnerschaftlich-egalitäre Aufteilung von Sorgearbeit in der Familie geht: Zwar favorisieren 44% der Eltern ein egalitäres Arrangement (beide in Vollzeit oder Teilzeit mit geteilter Hausarbeit und Kinderbetreuung); nur 18% halten ein klassisches Ernährermodell (Vater in Vollzeit und Mutter als Hausfrau) für ideal (Institut für Demoskopie Allensbach 2022). Doch tatsächlich leben noch 26% der Eltern solch ein traditionelles, ungleiches Modell. Egalitäre Arrangements lassen sich nur bei 21% der Paare mit Kindern finden. Mehrheitlich dominiert mit 44% das Erwerbsarrangement des sog. modernisierten ¹² Ernährermodells (Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit) (BMFSFJ 2023).

Generell leisten in Baden-Württemberg Frauen deutlich mehr Care-Arbeit als Männer. Frauen ab 18 Jahren verbringen im Durchschnitt etwa 29,5 Stunden pro Woche mit unbezahlter Arbeit, während Männer nur etwa 19,8 Stunden aufwenden (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2024a).

Für diese Lücke sind viele Faktoren verantwortlich. Hierzu gehören traditionelle Rollenbilder und -stereotype, die häufig erst bei der Familiengründung so richtig wirksam werden. Verstärkt werden diese über finanzielle Anreize wie z. B. das umstrittene Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenkasse, Minijob-Regelungen, die Angebotsstruktur der Kindertagesbetreuung oder der Mangel an schulischen Ganztagsangeboten. Auch betrieblich gäbe es einiges zu tun, vor allem die Veränderung des auf Vollzeit bezogenen Normalarbeitszeitmodells hin zu einer familienfreundlichen Kultur, die (auch) Vätern die aktive Teilnahme an der Kinderbetreuung erleichtern würde.

All diese Hindernisse sind stark mit dem *Prinzip des männlichen Familienernährers* verknüpft, das noch immer das große, strukturelle Hemmnis gegen eine stärkere Care-Beteiligung von Männern im Allgemeinen und aktive Vaterschaft im Speziellen darstellt (Gärtner 2024).

Strategien und Maßnahmen

Der Nutzen aktiver Vaterschaft und allgemein einer stärkeren Care-Beteiligung von Männern ist groß und muss besser kommuniziert werden:

- Für Frauen und Mütter liegt er auf der Hand: Verbesserung der tatsächlichen Gleichstellung, insbesondere mehr Zeit und damit besserer Zugang zu Arbeitsmarkt, Karriere und höherem Einkommen.
- Für Kinder und Jugendliche sind aktiv betreuende Väter wichtige Impulsgeber für die kognitive, soziale und emotionale Entwicklung (Lansford 2021).
- Aktive Väter haben eine tiefere Bindung zu Kind und Familie, welche auch die Partnerschaft stärkt und die Belastung von Müttern verringert. Zudem kann Elternzeit die berufliche Zufriedenheit und Work-Life-Balance der Väter verbessern (McKinsey & Company 2020).
- Für Arbeitgeber*innen schließlich bedeutet dies in der Regel, dass sich eine höhere Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeiter*innen ergibt, die eine Fluktuation verringert. Zudem verbessert sich die Produktivität, da ausgeglichene und zufriedene Mitarbeiter*innen effizienter arbeiten. In der Außenwirkung wird die Attraktivität für Fachkräfte gestärkt (BMFSFJ 2022).

Viele Unternehmen wie auch der Öffentliche Dienst in Baden-Württemberg sind bereits seit längerem um *familienfreundliche Maßnahmen* bemüht – nicht zuletzt, um die Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden zu erhöhen und als attraktive Arbeitgeber*innen personalpolitische Vorteile zu haben.

- Bereits 2011 führte etwa das schwäbische Technologieunternehmen TRUMPF eine Wahlarbeitszeit ein: Zwischen 15 und 40 Wochenarbeitsstunden lassen sich wählen, um die Arbeitszeit an die jeweilige Lebenssituation ausrichten zu können.
- Die Bosch AG etablierte eine Vielfalt an Arbeits(zeit)modellen, auch im Produktionsbereich. Hier wurden sog. Familienschichten eingeführt, die Eltern eine bessere Vereinbarkeit mit Kita-Öffnungszeiten bieten. Auch wird

mit Springer- und Ersatzkräften gearbeitet, die familienbedingte Auszeiten abpuffern können.

- Seit 2020 können bei SAP in Deutschland beschäftigte Väter, einschließlich gleichgeschlechtlicher Partner und Adoptiveltern, während der achtwöchigen Mutterschutzzeit nach der Geburt 20% ihrer Arbeitszeit bezahlt freigestellt werden. Dies entspricht bei Vollzeitbeschäftigung einem freien Tag pro Woche, also insgesamt acht freien Tagen in den ersten acht Wochen nach der Geburt.

Lösungsansätze

Auf *politischer Ebene* werden Lösungen darin gesehen, Anreize für ein männliches Haupternährermodell im Steuerrecht (Ehegattensplitting) sowie in der Sozialversicherung (beitragsfreie Mitversicherung) abzuschaffen. Die ursprünglich von der Bundesregierung geplante Familienstartzeit mit einer bezahlten zweiwöchigen Freistellung könnte Mütter nach Geburt entlasten und die Vater-Kind-Bindung von Anfang an stärken. Sie wäre ein essenzieller Baustein zur Förderung aktiver Vaterschaft. Auf lange Sicht könnte damit auch die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern befördert werden, denn die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit hat unmittelbar Auswirkungen auf die Einkommenshöhe (Schäper et al. 2023).

Im Erwerbsleben, in Wirtschaft und Betrieben müssen sich Strukturen und Kulturen dahingehend verändern, dass die Übernahme von Care-Arbeit durch Männer selbstverständlicher wird. Männliche Entscheidungsträger sollten hier als Vorbilder vorangehen. Auch das männlich geprägte Normalarbeitsverhältnis sowie die darauf basierenden Organisationsstrukturen und -kulturen müssen stärker hinterfragt und durch betriebliche Vereinbarkeitskulturen abgelöst werden, die allen Mitarbeitenden in unterschiedlichen Lebenssituationen gute Arbeitsbedingungen ermöglichen.

Angebote und Strukturen geschlechterreflektierter Männerarbeit sind auf- und auszubauen, die sorgeorientierte Männlichkeitsmodelle fördern. Hierzu gehören nicht nur Väterberatungsstellen, sondern auch kulturverändernde Bildungsprojekte. In Baden-Württemberg gibt es hierzu bereits verschiedene Erfahrungen, auf die sich aufbauen lässt: Von 2014 bis 2017 wurde an sechs Volkshochschulen und Familienbildungsstätten in Baden-Württemberg das Projekt „Väter in der Familienbildung“ durchgeführt, das auf eine verbesserte Ansprache von (werdenden)

Vätern zielt (Lipkow 2017). Dadurch wurde sowohl die Anzahl an Angeboten signifikant gesteigert als auch neue Zielgruppen wie Väter mit Migrationsgeschichte besser angesprochen. Notwendig ist, Männer und Väter in kommunalen Regelstrukturen explizit in den Blick zu nehmen, so wie dies zum Beispiel die Abteilung für Chancengleichheit der Stadt Stuttgart etabliert hat¹³. Mit männer.bw gibt es darüber hinaus seit einigen Jahren einen landesweiten Zusammenschluss an Akteuren aus der Männer- und Väterarbeit¹⁴.

Bestehende Benachteiligungen für Väter sollten analysiert und abgebaut werden; z. B. für schwule oder trans* Väter, aber auch für solche mit Migrationsgeschichte. Bedarfe sind nicht nur auf gesetzlicher Ebene, sondern auch im sozialen Miteinander, in der Wahrnehmung der Mehrheitsgesellschaft und in Unterstützungsangeboten festzustellen.

Gewaltpräventive Aspekte aktiver Vaterschaft sollten hervorgehoben werden. So zeigt eine österreichische Studie mit 2.300 Befragten (Scambor et al. 2024), dass eine geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit mit der geringsten Wahrscheinlichkeit für Partnerschaftsgewalt verbunden ist. Frauen erleben verstärkt Gewalt in der Partnerschaft, wenn der Partner deutlich mehr oder aber weniger erwerbstätig ist als sie selbst. Wenn der Vater das letzte Wort bei Entscheidungen in der Familie hat, ist das Risiko für körperliche Gewalt gegen Kinder am größten. Wenn beide Elternteile wichtige Entscheidungen gemeinsam treffen, ist die Wahrscheinlichkeit körperlicher Gewalt gegen Kinder dagegen am geringsten.

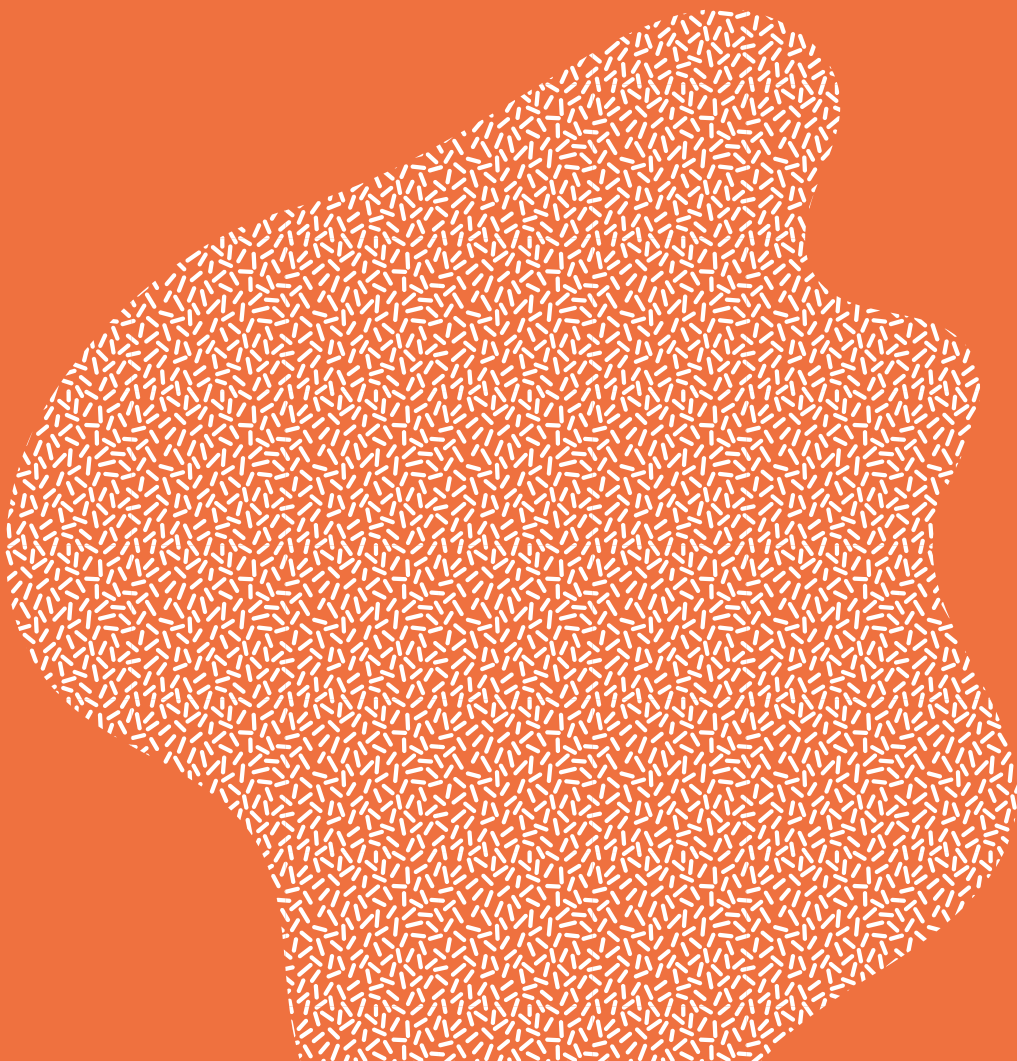
¹¹ Auch wenn in der DDR und vielen staatssozialistischen Staaten Frauen zumeist vollberufstätig waren und eine öffentliche Kinderbetreuung zur Verfügung stand, war Hausarbeit auch hier überwiegend „Frauenarbeit“ (Schäffen 1998: 74).

¹² So wird in der einschlägigen Forschung die Mischung aus egalitärem und traditionellem Paar-Erwerbsarrangement genannt, in dem zwar der Mann stärker erwerbsorientiert, die Frau aber ebenfalls berufstätig ist.

¹³ <https://www.stuttgart.de/buergerinnen-und-buerger/chancengleichheit/maenner.php>

¹⁴ <https://maenner-bw.de>

Teil 2: Ansätze und Good Practice



9.

Aktuelle Konzepte. Zertifikate – Programme – Netzwerke

→ Christel Althaus

Menschen mit familiären Aufgaben stehen im Spannungsfeld zwischen dem Wunsch, ihre beruflichen Ziele und Ambitionen zu verfolgen, und dem Bedürfnis, in ihren Familien präsent zu sein. Kinder brauchen eine verlässliche Bindung, Familienzeit und Stabilität – während die Arbeitswelt Flexibilität, Mobilität oder den Einsatz zu familienunfreundlichen Zeiten fordert. Wie jemand seine „Alltagstätigkeiten in den einzelnen Lebensbereichen zu einem praktikablen Arrangement bindet“ (Jochum et al. 2020), ist nicht nur eine Frage persönlicher Lebenskunst, sondern vor allem das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels von individuellen Lebensentwürfen, Gestaltungsfähigkeiten, normativen Vorgaben und infrastrukturellen Rahmenbedingungen. Ausgewählte unterstützende Rahmenbedingungen werden im Folgenden ohne Anspruch auf Vollständigkeit vorgestellt.

Mentor*innen

Kollegiale Mentor*innen oder betriebliche Ansprechpersonen bieten konkrete Unterstützung bei Alltagsfragen. Professionelle Dienstleistungsunternehmen, deren Leistungen „eingekauft“ und den Beschäftigten zur Verfügung gestellt werden, unterstützen bei der Organisation und Finanzierung häuslicher Pflege, vermitteln Kinder-, Notfall- oder Ferienbetreuung, machen Angebote zur Förderung mentaler Gesundheit, coachen, beraten in persönlichen Krisen oder helfen bei Konflikten am Arbeitsplatz.

Flexible ArbeitsZEITgestaltung

Zeit, Geld und Infrastruktur ist der Dreiklang, an dem sich die deutsche Familienpolitik seit dem Jahr 2006 ausrichtet, und der auch im 9. Familienbericht (2021) bestätigt wurde. Eine flexible ArbeitsZEITgestaltung

ist dabei ein besonders wichtiger Faktor (Beste-Fopma/ Baisch 2024). Das gilt nicht nur für Beschäftigte, die schon in Lohn und Brot stehen, sondern auch für Auszubildende und Studierende. Homeoffice, mobiles Arbeiten, flexible Arbeitsorte (selten „*Wor-kation*“), phasenspezifische Teilzeitarbeit, Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Funktionszeitmodelle und Auszeiten mittels Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten¹⁶ gehören zum Portfolio vieler Unternehmen. Für Beschäftigte im Dienstleistungssektor oder in der Produktion sind diese Konzepte jedoch kaum umzusetzen. Alternative Lösungen sind partizipative Dienstplanung, Schichttausch und kurzfristige Freistellung in Notfällen, Springer-Teams und flexible Schichtsysteme. Springer-Teams oder -Pools (Hörner 2022) bestehen aus Fachkräften, die neben dem Stammpersonal ein eigenes Team bilden, in dem sie ihre Arbeitszeit, ihren Arbeitsumfang und ihren Arbeitsbereich, angepasst an ihre Bedürfnisse, selbst gestalten können. Entsprechend ihren Vorgaben werden sie dort eingesetzt, wo Bedarf besteht.

Komplexere Schichtmodelle wie das 7/7-Modell oder das 3+3-Modell verdienen eine gesonderte Betrachtung. Im 7/7-Modell wird sieben Tage mit erhöhter Stundenzahl gearbeitet, dann sind sieben Tage frei. Im 3/3-Modell wird 3 Tage mit reduzierter Stundenzahl gearbeitet, dann sind drei Tage frei. Ein Teil der Arbeitszeit wird nicht im regulären Schichtdienst abgeleistet, sondern steht als Vertrauensarbeitszeit für Fortbildung oder Gesundheitsförderung zur freien Verfügung. Dabei wird darauf gesetzt, dass diese Zeit sinnvoll im eigenen und im Interesse der Beschäftigungsorganisation genutzt wird. Als Gegenleistung muss eine bestimmte Anzahl zusätzlicher Dienste

für Pflichtfortbildungen und für die Ausfallkompensation erbracht werden (Richter 2017). Solche Modelle wirken in drei Richtungen: Sie ermöglichen den Betroffenen überhaupt erwerbstätig zu sein, die Stammteams haben mehr Planbarkeit, und sie erleichtern das Ausfallmanagement.

Wiedereinstiegsprogramme

Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit fördern den Austausch und die Vernetzung, etwa im Elternzeitcafé (Bündnis für Familie Heidelberg o. J.) oder beim Pflege-Stammtisch. Rückkehrer*innen werden bei der Wiedereinarbeitung begleitet, ermutigt und erhalten die Möglichkeit, ihre Fachkenntnisse aufzufrischen oder sich hinsichtlich ihrer Perspektiven beraten zu lassen.

Unterstützung in der Organisation der Kinderbetreuung

Die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung zählt zu den „Klassikern“ der Vereinbarkeitsmaßnahmen. Da sich die Betreuungsbedarfe oft nicht mit den Öffnungszeiten öffentlicher Kindertagesstätten decken oder spezielle Anforderungen an die Betreuungsumgebung gestellt werden, sind alternative Lösungen gefragt. Diese sind – abhängig vor allem von der Betriebsgröße – recht vielfältig (Online-Guide „Betriebliche Kinderbetreuung“ von familyNET): Betriebskindergärten (netzwerk mensch gGmbH o. J.), betriebsnah angesiedelte Großtagespflegestellen, Belegplätze in regulären Kitas, Notfall- und Randzeitenbetreuung, Ferienbetreuung in Zusammenarbeit mit Jugendorganisationen oder auch Babysitting-Vermittlung in Zusammenarbeit mit Familienbildungsstätten. Familienbüros oder Flex-Zimmer plus Spielzeugkisten sind der Joker für Not-situationen, in denen die Kinderbetreuung von jetzt auf gleich nicht mehr gesichert ist.

Wandel der Vaterschaft begegnen

Mit dem Wandel des Verständnisses von Vaterschaft bei jungen Vätern (BMFSFJ 2021) hin zu aktiver Vaterschaft werden die Vereinbarkeitsprogramme

zunehmend auch auf Väter ausgerichtet. Eine familienfreundlichere Arbeitskultur ist auch für viele Väter wichtig, um entgrenzte Verfügbarkeitserwartungen und problematische Karrierenormen zu vermeiden (Technische Universität Braunschweig 2023). Betriebliche „Väternetzwerke“ nehmen Väter strategisch in den Blick, bieten ihnen Austausch während der Arbeitszeit, schulen sie als Ansprechpartner und Führungskräfte für eine neue Sichtweise auf männliche Rollenstereotype und lassen im besten Fall durch eine Steuerungsgruppe die Maßnahmen begleiten und evaluieren (Vaterwelten GmbH ¹⁷).

Unterstützung in der Organisation der Pflege

Mit den demografischen Veränderungen und dem wachsenden Anteil pflegebedürftiger Menschen müssen immer mehr Berufstätige – insbesondere Frauen – auch Verantwortung für die Pflege von Angehörigen übernehmen. Dies führte dazu, dass der Vereinbarkeitsdiskurs auch auf die Unterstützung erwerbstätiger Pflegenden erweitert wurde. Hier braucht es sowohl Möglichkeiten zu kurzfristiger Freistellung und unbürokratischen Notlösungen als auch eine proaktive, offensive Kommunikation über die Angebote. Neben den bereits erwähnten externen Dienstleistern dienen geschulte Pflegelots*innen als kollegiale Ansprechpartner*innen, die unkomplizierte Unterstützung bieten. Manche Unternehmen helfen mit finanziellen Zuschüssen.

Moderne Führungs- und Organisationskultur

Für eine nachhaltige Umsetzung familienbewusster Maßnahmen braucht es eine moderne Führungs- und Unternehmens- bzw. Organisationskultur. Führungskräfte dienen im Idealfall mit ihrem Verhalten als Vorbild. Von ihnen hängt maßgeblich ab, wie die Belegschaft Vereinbarkeitsmaßnahmen als Optionsräume akzeptiert. Trainings für Führungskräfte dienen zur Sensibilisierung und zur Etablierung einer familienfreundlichen Kultur. Regelmäßige Befragungen der Mitarbeiter*innen und Bedarfserhebungen verhelfen den Maßnahmen zu mehr Selbstverständlichkeit und Sichtbarkeit.

Im Folgenden werden vier Perspektiven für Unternehmen und Organisationen vorgestellt, die betriebswirtschaftliche und soziale Ziele verbinden.

Das **Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“** ist eine Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) und Fachverbänden. Kernstück des Programms ist das gleichnamige Unternehmensnetzwerk, das als zentrale Plattform für Unternehmen in Deutschland dient, die sich für eine familienbewusste Personalpolitik engagieren.¹⁸

Mit dem **Qualitätsprädikat der Netzwerks Familie „Familienbewusste Kommune Plus“** (Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt 2020), werden Städte und Gemeinden dazu angeregt, familienfreundliche Strukturen auf kommunaler Ebene zu entwickeln und zu stärken.¹⁹

„**familyNET**“ ist eine Initiative, die Unternehmen sowie Organisationen und Einrichtungen der Sozialwirtschaft in Baden-Württemberg dabei unterstützt, eine familienbewusste und lebensphasenorientierte Personalpolitik zu entwickeln und umzusetzen. Unternehmen werden bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen beraten und gecoacht, betriebliche Pflegelots*innen werden geschult, Seminare für Personalverantwortliche durchgeführt und Netzwerke zwischen Unternehmen, Städten, Gemeinden und Institutionen aufgebaut. Träger ist das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V., Unterstützer sind die Arbeitgeberverbände Südwestmetall und Chemie sowie das Wirtschaftsministerium und Kooperationspartner ist der Landesfamilienrat Baden-Württemberg. familyNET verleiht nach einem Auditierungsprozess das Prädikat „Familienbewusstes Unternehmen“, ggf. mit der Erweiterung „ausgezeichnet digital“.²⁰

Die **berufundfamilie Service GmbH** ist eine Dienstleisterin und ein Think-Tank im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Sie unterstützt Unternehmen, Institutionen und Hochschulen dabei, eine nachhaltige, familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik sowie familiengerechte Forschungs- und Studienbedingungen zu etablieren. In einem Auditierungsprozess kann ein Zertifikat als Qualitätssiegel erworben werden. Darüber hinaus werden Fachforen, Netzwerktreffen, Seminare und Beratung für Führungskräfte angeboten.

¹⁶ z. B. das „Zeitwertsparebuch“ der Evangelischen Heimstiftung (Evangelische Heimstiftung 2023) oder die „Überstundenspende“ der DEVK (DEVK 2024).

¹⁷ <https://vaterwelten.de/vaeter-im-kindernetzwerk/>

¹⁸ <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/ueber-das-programm/vorteile-fuer-unternehmen>

¹⁹ <https://www.netzwerk-familie-bw.de/qualit%C3%A4tspr%C3%A4dik>

²⁰ <https://www.familynet-bw.de/>

10.

CHECKLISTE: Gleichstellungsorientierung für Arbeitgeber*innen

→ Inge Zimmermann

Frauen übernehmen meist den größeren Anteil der Sorgearbeit und reduzieren dafür ihre Arbeitszeit, gehen für einen längeren Zeitraum in Familienzeit oder scheiden ganz aus – zu Lasten ihrer beruflichen Entwicklung und finanziellen Unabhängigkeit und zu Lasten der Unternehmen. Wer strategisch denkt, fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem und gleichzeitig auch die Chancengerechtigkeit. Das reduziert Fehlzeiten und Überlastung, steigert die Zufriedenheit, die Produktivität und Arbeitsqualität, beschleunigt den Wiedereinstieg und erhöht die Arbeitgeberattraktivität. Die folgende Checkliste zeigt wesentliche Aspekte und Instrumente, um eine vielfältige und gleichberechtigte Unternehmenskultur zu etablieren²¹.



²¹ Sie basiert auf den Erfahrungen der Kontaktstelle Frau und Beruf Stuttgart, weiteren Checklisten und Untersuchungen. Siehe z. B. BMFSFJ 2020; Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Unternehmenskultur und Leitlinien

- ☐ Eine klare Strategie zur Förderung von Diversität und Gleichstellung ist entwickelt und verankert
- ☐ Die Leitlinien werden im Unternehmen kommuniziert und konkrete Vereinbarkeitsangebote sind fest verankert, z. B. in Betriebsvereinbarungen
- ☐ Führungskräfte und Mitarbeitende werden zu Themen wie Unconscious Bias (vor allem gender-bezogene und kulturelle Sensibilität) geschult, um stereotype Rollenbilder aufzubrechen
- ☐ Workshops zu Diversität, Inklusion und Gleichstellung, die die Mitarbeitenden auch über die gesetzlichen Vorgaben und internen Standards aufklären, werden angeboten
- ☐ Führungskräfte-Engagement: Unternehmensführung setzt sich aktiv für Gleichstellung ein und übernimmt eine Vorbildfunktion
- ☐ Vereinbarkeitsthemen sind fester Bestandteil von Personalgesprächen mit Mitarbeitenden aller Geschlechter

Personalrecruiting

- ☐ Stellenausschreibungen sind geschlechtsneutral formuliert und Vereinbarkeitsangebote werden kommuniziert
- ☐ Alle Geschlechter werden für „typische Männerberufe“ bzw. „typische Frauenberufe“ aktiv angesprochen
- ☐ Personalauswahl: Diversität in Fach- und Führungspositionen (Geschlecht, Herkunft, Alter, Singles / Familienmenschen ...) wird gefördert

Arbeitsentgelte

- ☐ Equal Pay: Vergütungen sind leistungsgerecht und ohne geschlechtsspezifische oder andere Ungleichheiten; Sicherstellung durch regelmäßige Vergütungsanalysen
- ☐ Transparente Gehaltsstrukturen: Offenlegung der Gehälter
- ☐ Tätigkeiten im Verwaltungs- und Bürobereich bzw. sogenannte „typische Frauenberufe“ etwa im Care-Bereich werden finanziell aufgewertet

Weiterentwicklung und Aufstiegsmöglichkeiten

- ☐ Mentoring- und Coaching-Programme für unterrepräsentierte Gruppen werden angeboten
- ☐ Förderprogramme für weibliche Führungskräfte, Etablierung von Frauennetzwerken, die auch trans* Frauen adressieren
- ☐ Transparente Karriereprogramme, Förderung der Weiterentwicklung von Vollzeit- und von Teilzeitkräften

Arbeitszeit und Organisation

- ☐ Flexible Arbeitszeitgestaltung mit Kurzzeitkonten (Gleitzeit, Überstunden, Jahresarbeitszeit)
- ☐ Lebensphasenorientierte Arbeitszeit, Langzeitkonten
- ☐ Angebot von Teilzeitausbildung
- ☐ Nutzung von Teilzeitmodellen durch Frauen, Männer und weitere Geschlechter
- ☐ Führen in Teilzeit wird ermöglicht, Job-sharing auch in Führungspositionen
- ☐ Flexibilität für Teams: eigenverantwortliche Zeitplanung (z. B. Abdeckung von Servicezeiten, Tausch von Schichten)
- ☐ Förderung der Aufstockung hin zu vollzeithafter Beschäftigung
- ☐ Verlässliches Vertretungsmanagement für Krankheits- oder andere Notfälle
- ☐ Besprechungstermine während der regulären Kinderbetreuungszeiten
- ☐ Möglichkeit individueller Vereinbarungen (z. B. Sonderurlaub, auch stundenweise)
- ☐ Angebot von Homeoffice und mobilem Arbeiten – mit Erreichbarkeitsregelungen, die der Entgrenzung von Arbeitszeit vorbeugen

²² Weiterführende Infos im Online-Guide Betriebliche Kinderbetreuung: <https://www.familynet-bw.de/betriebliche-kinderbetreuung>

Aufteilung der Sorgearbeit

- ☐ Förderung einer positiven Kultur rund um Familienzeit für alle in verschiedenen Familienkonstellationen
- ☐ Anreize, damit sich die Elternteile die Erziehungs-/ Pflegeaufgaben teilen (z. B. Förderung der Elternzeit und Teilzeitarbeit von Männern)
- ☐ Unterstützung bei der Betreuungsplatzsuche, Kooperationen mit Kita-Trägern
- ☐ Betriebliche Betreuungsangebote (von Betriebs-Kita bis Randzeiten- und Ferienbetreuung)²²
- ☐ Finanzielle Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- ☐ Zusatzangebote für Alleinerziehende und Eltern mit besonderen Betreuungsbedarfen
- ☐ Führungskräfte-Schulungen, um für die Herausforderungen der Sorgearbeit zu sensibilisieren und vorzubeugen, dass sich die Beschäftigten selbst überfordern
- ☐ Freistellung bei Krankheit von Kindern oder Pflege von Angehörigen – Angebot auch explizit an Männer und andere Sorgearbeitende
- ☐ Beratung für pflegende Mitarbeitende und Unterstützung bei der Pflegeplatzsuche
- ☐ Unterstützung beim Wiedereinstieg durch Programme, die die Rückkehr in den Beruf vereinfachen

Regelmäßige Evaluation und Erfolgsmessung

- ☐ Durchführung von Bedarfsanalysen bei den Mitarbeitenden
- ☐ Kontinuierliche Überprüfung der Vereinbarkeitsmaßnahmen auf den Nutzen und die Inanspruchnahme durch die Beschäftigten
- ☐ Analysen zur Geschlechterverteilung:
 - in den Fachebenen
 - in den mittleren Führungsebenen
 - in den oberen Führungsebenen
 - in Elternzeit
 - beim Erwerbsumfang von Teilzeit-Beschäftigten
- ☐ Analyse der Fluktuationsrate von Mitarbeitenden mit Kindern im Vergleich zu Kinderlosen
- ☐ Festlegung von Zielgrößen für die kurz-, mittel- und langfristige Entwicklung in Richtung gleichberechtigter Teilhabe und regelmäßiges Monitoring.

11. Teilzeitausbildung als Schlüssel

→ Anja Tschanter

In einer Welt, in der die berufliche Qualifikation oft den Grundstein für ein stabiles und erfülltes Leben legt, stellt sich die Frage: Wie lässt sich dies mit familiären oder persönlichen Verpflichtungen vereinbaren? Teilzeitausbildung kann hier eine Lösung sein. Durch die Verbindung von Flexibilität und Qualifizierung öffnet die Ausbildung in Teilzeit Türen für Menschen, die sonst durch Beruf und Privatleben überlastet wären. Leider ist diese Möglichkeit noch nicht bekannt genug.

Das Netzwerk zur Teilzeitausbildung Baden-Württemberg wurde 2011 gegründet. Seine Aufgabe ist es, Unternehmen, Bildungseinrichtungen und Ausbildungssuchende zu informieren und zu vernetzen. Dafür bietet es flächendeckend regionale Ansprechpersonen, betreibt Öffentlichkeitsarbeit und fördert den Austausch sowie den Wissenstransfer durch regelmäßige Netzwerktreffen, Fachveranstaltungen und Newsletter. Zudem engagiert es sich in der politischen Gremienarbeit auf Landes- und Bundesebene.

Was ist eine Teilzeitausbildung (TZA)?

Bei einer TZA wird die reguläre Ausbildungszeit verkürzt, so dass die Auszubildenden weniger Stunden pro Woche arbeiten. Dennoch führt die Teilzeitausbildung am Ende zu einem gleichwertigen Berufsabschluss. Eine weitere Möglichkeit zur Qualifizierung stellt die Umschulung dar. Diese kann ebenfalls in Teilzeit durchgeführt werden.

Für wen eignet sich eine TZA?

Das Modell ist ideal für Menschen, die neben der Ausbildung Zeit für Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Deutsch lernen, Leistungssport, Ehrenamt oder andere Verpflichtungen brauchen. Insbesondere junge Mütter und Väter, aber auch Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen können von einer Teilzeitausbildung profitieren.

Gleichzeitig eignet sich das Modell auch für Betriebe, die z.B. unter Fachkräftemangel leiden und über diese Möglichkeiten Vorteile generieren können wie etwa eine stärkere Bindung an den Betrieb nach der Ausbildung.

Was sind die Vorteile und rechtlichen Rahmenbedingungen?

Der größte Vorteil einer TZA ist die Flexibilität, die es ermöglicht, neben familiären oder persönlichen Verpflichtungen eine berufliche Qualifikation zu erwerben. Ein Berufsabschluss verbessert die Berufschancen und Verdienstmöglichkeiten und ermöglicht finanzielle Unabhängigkeit. Zudem kann die TZA einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten. Rechtlich ist es seit 2005 möglich, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren (§ 7a BBiG, § 27b HwO, PflBG § 6 und § 4 Abs. 5 AltPflG). In der dualen Ausbildung muss die Berufsschule in Vollzeit besucht werden. Ändern sich die Lebensumstände während eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses, kann die Teilzeitausbildung eine Alternative sein, die Ausbildung fortzusetzen oder wieder aufzunehmen.

Wie läuft eine Teilzeitausbildung ab?

Die genaue Ausgestaltung einer TZA erfolgt in Absprache mit dem Betrieb bzw. bei schulischer Ausbildung mit der Berufsschule. Die wöchentliche Ausbildungszeit kann flexibel zwischen 20 und 35 Stunden liegen. Wird pro Tag oder Woche weniger gearbeitet, verlängert sich die Ausbildungsdauer entsprechend. Insgesamt darf sie allerdings das Eineinhalbfache der regulären Ausbildungsdauer nicht überschreiten. Sofern das Ausbildungsziel in der regulären Ausbildungsdauer erreicht werden kann und der Betrieb zustimmt, besteht die Möglichkeit, die Ausbildungsdauer bei der dualen Ausbildung von vornherein oder währenddessen zu verkürzen und damit in der Regel-

ausbildungszeit abzuschließen (§ 8 BBiG). Als Gründe für eine individuelle Verkürzung kommen beispielsweise Familienverantwortung, Abitur, Berufserfahrung oder vergleichbare Qualifikationen in Betracht.

Gibt es Unterstützung?

Unterstützung und Beratung spielen eine zentrale Rolle, um potenziellen Auszubildenden den Weg in eine TZA zu ebnen. Die regionale Agentur für Arbeit oder das Jobcenter können Empfehlungen für Beratungsprojekte vor Ort aussprechen. Die lokalen Bildungsträger und Beschäftigungsförderungsunternehmen bieten wertvolle Unterstützung wie bspw. bei der Suche nach einem passenden Unternehmen oder bei der Klärung von Finanzierungsmöglichkeiten und Kinderbetreuungsangeboten. Die Berufswahl und die Suche nach einem Teilzeitausbildungsplatz stellen oft eine Herausforderung dar, bei der eine fachkundige Beratung unerlässlich ist, um einen reibungslosen Start zu gewährleisten.²³

Um mehr Menschen den Zugang zu dieser flexiblen Ausbildungsform zu ermöglichen, müssen die Rahmenbedingungen verbessert und das Modell bekannter gemacht werden. Nur durch gemeinsames Engagement kann dies gelingen und einen Beitrag zu einer (chancen)gerechteren Zukunft leisten.

²³ Weitere Informationen finden Sie unter anderem auf der Website des Netzwerks Teilzeitausbildung Baden-Württemberg, <https://www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de/tza-bw/index.php>.

12.

Die Kita: Ein Teil der Lösung

→ Barbara Weiß

Die Kindertagesbetreuung hat zwei Aufträge: Sie trägt dazu bei, dass Eltern Familie und Beruf vereinbaren können und gleichzeitig hat sie einen Erziehungs- und Bildungsauftrag für die anvertrauten Kinder. Damit sie diesen Erwartungen gerecht werden kann, sind entsprechende Rahmenbedingungen und eine gute Abstimmung zwischen den Eltern und dem jeweiligen Kita-Team über die Verantwortungs- und Aufgabenteilung notwendig. Insbesondere durch die gestiegenen Bedürfnisse von Elternseite und dem gleichzeitigen Fachkräftemangel kommt es dabei immer wieder zu Interessenskonflikten, die sich ganz unterschiedlich darstellen; je nachdem, ob man die Perspektive der Kinder, der Eltern, der Fachkräfte oder die des Trägers einnimmt.

In der Stadt und dem Landkreis Tübingen, in dem ich sowohl als Kita-Leitung sowie als Fortbildungsreferentin tätig bin, sind die Überlegungen zu Öffnungszeiten und Aufgabenteilung zwischen Kita und Eltern in unserer Praxis zentral.

Die Zeiten

Bezogen allein auf kindliche Bedürfnisse wäre eine Sieben-Stundenbetreuung (von 7.30 bis 14.30 Uhr) ideal: Die Kinder können dann in der Kita ein gemeinsames zweites Frühstück und ein Mittagessen einnehmen, es gibt ausreichend Zeit für die Mittagsruhe ebenso wie für Bildungsangebote und selbstbestimmtes Spiel. Die Gruppenbetreuung ist in diesem Rahmen selbst für Kinder unter drei Jahren zumutbar, steigt der Stresspegel erst in der länger dauernden Ganztagesbetreuung, insbesondere am Nachmittag an (vgl. Ahnert 2020).

Eine Sieben-Stunden-Öffnungszeit ist aber für die Dienstplangestaltung der Kitas ein nahezu unlösbares Problem, denn Fachkräfte müssen bereits nach sechs Stunden eine Pause machen, was mit dem aktuell gültigen Personalschlüssel von nur zwei Fachkräften in der Hauptbetreuungszeit ²⁴ nicht möglich ist. Zudem

möchten Teilzeitkräfte einen freien Tag in der Woche haben oder müssen selbst Beruf und Familie vereinbaren und ihr eigenes Kind aus einer anderen Einrichtung abholen. Eltern brauchen außerdem häufig eine längere Betreuungszeit als sieben Stunden oder Öffnungszeiten nur am Nachmittag, um berufstätig sein zu können.

Bei vielen Trägern wird zur Lösung dieser Interessenskonflikte, aber auch zur Kompensation des Fachkräftemangels, der Einsatz von Assistenzkräften ohne Ausbildung diskutiert. Diese könnten die Pausenvertretung am Vormittag ermöglichen und auch die Fachkräfte bei den vielen alltäglichen „Sondersituationen“ unterstützen, in denen Kinder Einzelbetreuung brauchen (wie zum Beispiel bei der Pflege, aber auch bei emotionalen Ausbrüchen). Auch die Verlängerung von Öffnungszeiten im Modell der „Bildungszeit am Morgen“ mit Fachkräften und einer „Betreuungszeit“ nur durch Assistenzkräfte am Nachmittag wird von manchen Trägern in Erwägung gezogen. Während die Kita am Vormittag durch zusätzlich anwesende Assistenzkräfte eine Aufwertung erfährt, bleibt es fraglich, ob Assistenzkräfte ohne pädagogische Fachkräfte die Kinder am Nachmittag gut genug betreuen können. Auch bleibt zu klären, ob die Begrenzung der Bildungszeit auf den Morgen sinnvoll ist, denn anders als im schulischen Lernen findet Bildung in der frühen Kindheit nicht nur zu festgelegten Zeiten statt, sondern alltagsnah durch kontinuierlich anwesende und vor allem vertraute Personen (Faas / Tietze 2022). In jedem Fall benötigen Assistenzkräfte eine gute fachliche Anleitung und eine Einbeziehung in das Betreuungssetting, damit sich Kinder nicht zwischen unterschiedlichen Personen hin- und hergeschoben fühlen, sondern geborgen in einem Betreuungsumfeld aufwachsen können, über dessen Gestaltung sich alle beteiligten Erwachsenen gemeinsam Gedanken machen.

Die Aufgaben- und Verantwortungsteilung zwischen Elternhaus und Kita

Insbesondere, wenn Kinder entwicklungsbedingt herausforderndes Verhalten zeigen oder krank sind, wird von Eltern sowie Fachkraftseite die Frage gestellt, wer zuständig ist. Die Kindertagesbetreuung hat inzwischen einen so guten Ruf, dass manche Eltern – nicht zuletzt auch erschöpft nach einem Arbeitstag – sich aus Erziehungsaufgaben zurückziehen in dem Glauben, professionelle Fachkräfte könnten dies besser. Ebenso wird in den Medien das Bild eines sehr partnerschaftlichen und bedürfnisorientierten Verhältnisses zwischen Eltern und Kindern verbreitet, als sei dies ohne Konflikte möglich. Es steht an, hier wieder neu miteinander zu klären, was „gute Elternschaft“ ist, was Kinder brauchen und wer wann welche Aufgabe übernimmt. Wenn Eltern trotz Berufstätigkeit mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen sollen, um diesen die Einzelbetreuung oder die Erziehung im familiären Setting mit wenigen Geschwistern zu ermöglichen, brauchen sie einen entsprechenden Freiraum. Das muss nicht zu einer Entweder-Oder-Entscheidung zwischen Familie und Beruf führen, vor allem auch nicht zu einer geschlechterbezogenen Einseitigkeit. Stattdessen ist eine zeitweise Begrenzung der täglichen Arbeitszeit notwendig, damit Kinder auch ein Recht auf Zusammensein mit und Erziehung durch ihre Eltern haben. Umgekehrt müssen sich Kitas auf veränderte Aufgaben einstellen und gemeinsam mit den Eltern Erziehungsgrundsätze klären. Aufgrund der wachsenden Heterogenität der Elternschaft sind diese Prozesse eine große Herausforderung, die nicht mit allgemeingültigen Regeln, sondern nur mit einer hohen fachlichen Kompetenz, Konfliktfähigkeit und Flexibilität auf Seiten der Fachkräfte, insbesondere der Leitungen, bewältigbar ist. Während auf der einen Seite mehr Assistenzkräfte ohne Ausbildung in Kitas einbezogen werden, sind auf der anderen Seite mehr Fachkräfte mit höherer Ausbildung als bisher nötig, um den gestiegenen Aufgaben gerecht zu werden,

was sich in differenzierteren Arbeitsplatzbeschreibungen und nicht zuletzt auch in der Vergütung ausdrücken muss.

Partizipative Prozesse gestalten

Gesellschaftlich sind die angesprochenen Herausforderungen bei den Öffnungszeiten, der Personalausstattung oder der Aufgabenteilung kaum Thema. Aber im alltäglichen Geschehen in Kitas und Familien sind es genau diese Fragen, die es zu lösen gilt. Kita-Träger und politisch Verantwortliche sollten hier stärker die Praktiker*innen auf der Suche nach Lösungen einbeziehen, um Kitas so weiterzuentwickeln, dass sie allen drei Personengruppen, die in einer Kita aufeinandertreffen, gerecht werden: Kindern, Eltern und Fachkräften. In der Diskussion um die Umsetzung des sogenannten „Erprobungsparagrafen“ (bei dem das Land Baden-Württemberg den Trägern unter bestimmten Voraussetzungen mehr Flexibilität bei den erforderlichen Rahmenbedingungen ermöglicht), hat beispielsweise die Stadt Tübingen alle Beteiligten in einem partizipativen Prozess zusammengeführt. Die Diskussionen zwischen Eltern-, Kita-, Trägervertreter*innen und Verwaltung haben zu großem gegenseitigen Verständnis und der Akzeptanz zukünftiger weiterer Schritte geführt. Auch wenn solche Prozesse zunächst aufwendig erscheinen, sind sie im Vergleich ressourcenschonender als Top-Down-Entscheidungen, die meist auf erhebliche Widerstände treffen, die dann nachträglich bearbeitet werden müssen.

²⁴ „Fachkräfte pro Gruppe in der Hauptbetreuungszeit“ ist eine organisationale Größe: der Personalschlüssel wird pro Gruppe gerechnet. Die Hauptbetreuungszeit, zu der mehr als 50% der Kinder anwesend sind, wird abgegrenzt von der Randzeit, in der weniger als 50% der Kinder anwesend sind und nur eine Fachkraft anwesend sein muss.

13.

Begleitung queerer Elternschaften

→ *Phillip Schmölz*

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrifft Regenbogenfamilien genauso wie heterosexuelle Familien. Regenbogenfamilien sind Familien, in denen mindestens ein Elternteil lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer oder nicht heterosexuell ist. Die folgende Schilderung der Themen queerer Eltern mit Vereinbarkeit bildet den Hintergrund für die Darstellung der Arbeit der Beratungsstelle BerTA in Stuttgart – ein Beispiel für Anlaufstellen in dem Feld.

In den Familien zeigt sich bei der Rollenverteilung eine egalitärere Verteilung als bei heterosexuellen Familien, in denen meist die Männer* / Väter* weiter der Erwerbsarbeit nachgehen und die Care-Arbeit sehr oft bei den Frauen* / Müttern* liegt. Bei einem schwulen Männerpaar ist die Entscheidung, wer in Elternzeit geht und dabei die Care-Arbeit übernimmt, weniger „offensichtlich“. Das Gleiche gilt für ein lesbisches Frauenpaar. Die Teilzeitbeschäftigung bei Regenbogenfamilien ist gleichmäßiger auf die Partner*innen verteilt. Bei heteronormativen Familien sind Frauen* zu einem größeren Anteil in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen im Gegensatz zu Männern*. Das Abwägen, welcher Elternteil wie lange in Elternzeit geht und welche Form des Elterngeldes in Frage kommt, beschäftigt Regenbogenfamilien genauso wie heterosexuelle Familien. Dennoch gibt es Unterschiede, wie zum Beispiel das alltägliche Outing als Familie, Angst vor Diskriminierung und Konfrontation mit heteronormativen gesellschaftlichen Vorstellungen.

Weitere Themen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie einen Kita-Platz bzw. eine geeignete Betreuung für das Kind zu finden, sowie der Faktor der steigenden Kosten, um den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren, betreffen alle Familien. Für Regenbogenfamilien gestaltet sich die Suche nach einem geeigneten Betreuungsplatz jedoch insofern

schwieriger, da sie neben dem allgemeinbekannten Mangel an freien Plätzen einen Ort suchen, an dem sie als queere Familien willkommen, akzeptiert, integriert und gestärkt werden. In der Gesellschaft kommt es weiterhin zu Diskriminierungen von queeren Menschen. Diese Erfahrungen können die Vorstellungen und Erwartungen einer Regenbogenfamilie prägen bzw. bereits bei der Planung einer Regenbogenfamilie zu Ängsten und Sorgen führen. Werden wir als Familie angenommen? Haben wir das Selbstverständnis und -bewusstsein, uns gegen Diskriminierung zu wehren? Wie wird es unserem Kind in der Gesellschaft gehen? Wird unser Kind gemobbt werden? Aufgrund der heteronormativen Strukturen der Gesellschaft bestehen neben den üblichen Herausforderungen der Vereinbarkeit für Regenbogenfamilien weitere Schwierigkeiten.

Oft müssen sich Regenbogenfamilien mit dem Thema Coming Out als Familie auseinandersetzen. Als Familien, die aus unterschiedlichen Konstellationen bestehen, die nicht der heteronormierten Familie aus „Vater, Mutter, Kind“ entsprechen, werden sie mit Fragen oder Aussagen konfrontiert, denen „übliche“ Familien nicht ausgesetzt sind. „Wo ist die Mama / der Papa?“ oder „Wer ist die ‚richtige‘ Mutter?“. Daneben müssen sie oft für Aufklärung sorgen, zum Beispiel über ein Coming Out und / oder der Erklärung der eigenen Familienform. Dies kann zu Gefühlen führen, sich gegenüber anderen Familien und der Gesellschaft mehr anstrengen und beweisen zu müssen, um alles richtig zu machen und „ok“ zu sein.

Neben den sozialen Diskriminierungen in der Gesellschaft besteht eine rechtliche Diskriminierung von Regenbogenfamilien in Form der Stiefkindadoption. Ist eine cis geschlechtliche Frau, eine Person ohne oder mit diversem Geschlechtseintrag oder eine

trans* Person Partner*in der gebärenden Person und möchte ein rechtlicher Elternteil werden, muss sie das Kind als „Stiefkind“ adoptieren. In heterosexuellen Familien dagegen wird der Ehemann automatisch (ausgehend von der Anerkennung der Mutter) der rechtliche Vater des geborenen Kindes, ohne der biologische Vater sein zu müssen. Die Reform des Abstammungsgesetzes war geplant und sollte – so z.B. die Position der Beratungsstelle BerTA – längst umgesetzt worden sein, wie von einem Bündnis rund um den LSVD²⁵-Verband queere Vielfalt²⁵ gefordert.

BerTA ist Beratungsstelle, Treffpunkt und Anlaufstelle in Stuttgart für (werdende) Regenbogenfamilien und solche, die es werden wollen. BerTA ist ein Ort für homo- und bisexuelle, trans*, inter* und queere (werdende) Eltern. Hier treffen sich Regenbogenfamilien, tauschen sich aus und lassen sich beraten. Kinder und Jugendliche aus Regenbogenfamilien haben ebenso ihren Platz wie Großeltern und andere Angehörige.

BerTA trägt dazu bei, dass Familienvielfalt in Stuttgart sichtbarer wird. Denn Regenbogenfamilien werden bis heute oft nicht wahrgenommen. Dabei leben sie nicht anders als andere Familien: Die Kinder gehen zur Kita, lernen in der Schule oder spielen bei Kinderfesten. Empowerment von Regenbogenfamilien ist das Anliegen.

Zudem bietet BerTA Informationen und Schulungen an: nicht nur für Fachkräfte und Multiplikator*innen, sondern für alle. BerTA macht auf bunte Familienkonstellationen aufmerksam und vermittelt Wissen über die Bedürfnisse von Regenbogenfamilien. Damit setzt BerTA ein Zeichen für Diversität und Inklusion, für Akzeptanz und gegenseitigen Respekt.

²⁵ Der LSVD⁺ – Verband Queere Vielfalt vertritt Interessen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*- und intergeschlechtlichen und weiteren queeren Menschen (LSBTIQ*), siehe: <https://www.lsvd.de>

14.

Beratung für Alleinerziehende

→ *Brigitte Rösiger*

Die Lebenswelt von Familien hat sich stark verändert, immer mehr Eltern erziehen ihre Kinder allein. Das Alleinerziehen stellt hohe Anforderungen an die Mütter und Väter und fordert ihren ganzen Einsatz. 380.000 Alleinerziehende in Baden-Württemberg, die mit mehr als 563.000 Kindern zusammenleben, sind geschieden, getrennt lebend, verwitwet oder einfach ledig (Mikrozensus 2023). Die überwiegende Mehrheit sind Frauen. Die Lebenslage „alleinerziehend“ wird strukturell benachteiligt. Alleinerziehende und ihre Kinder leben überdurchschnittlich oft in Armut, obwohl sie in hohem Maße erwerbstätig sind. Das ist auch Ausdruck und Folge der Benachteiligung von Müttern und Frauen in der Gesellschaft.

Verantwortung für Kinder

Unter dem Begriff Alleinerziehend lässt sich eine Vielfalt verschiedener Lebenssituationen fassen, die sich z. B. in Bezug auf Migrationshintergrund, Entstehung und Dauer, ökonomischer Situation und Partnersituation, Alter und Zahl der Kinder unterscheiden. Auch gleichgeschlechtliche Paare trennen sich. Einige entscheiden sich bewusst für die alleinige Mutterschaft. Alleinerziehende eint die alleinige Verantwortung, die sie einerseits für ihre Kinder und andererseits für die finanzielle Absicherung des Haushaltes tragen. Kinderbetreuungsstrukturen und -möglichkeiten bestimmen maßgeblich, ob und wie Alleinerziehende Erwerbstätigkeit und Familie vereinbaren können. Baden-Württemberg hat die Kleinkind- und Ganztagesbetreuung in den letzten Jahren stark ausgebaut und steht dennoch im Vergleich mit den anderen Bundesländern an vorletzter Stelle (Bundeszentrale für politische Bildung 2024). Ohne bedarfsgerechte Kinderbetreuung können Alleinerziehende nicht ausreichend arbeiten, um für sich und ihre Kinder finanziell zu sorgen.

Die Kita schließt um 16 Uhr, die Schicht geht bis 19 Uhr: Betreuungszeiten passen nicht zu den Arbeitszeiten vieler Eltern. Eine bezahlbare zusätzliche Betreuung für Randzeiten frühmorgens, spätabends und am Wochenende ist oft nicht zu finden. Alleinerziehende bleiben dann wider Willen in Teilzeit, besonders bei atypischen Arbeitszeiten, wie etwa im Handel oder in der Pflege. Um mit gutem Gefühl und im benötigten Umfang arbeiten gehen zu können, brauchen sie Betreuungsangebote, die sich an ihren tatsächlichen Bedarfen und den Bedürfnissen ihrer Kinder orientieren. Sie wissen dann: Ihr Kind wird gefördert und ist auch nach Kitaschluss gut aufgehoben.

Alleinerziehende brauchen:

- flächendeckende, qualitativ hochwertige und kostenfreie Kinderbetreuung vom Kitaalter bis mindestens zum 12. Lebensjahr,
- Betreuungszeiten in Kitas/ Horten, die sich an Bedarfen von Berufstätigen ausrichten,
- ein Recht auf kostenfreie ergänzende flexible Kinderbetreuung zu Randzeiten, am Wochenende und in den Ferien. Die Randzeitenbetreuung sollte möglichst im Haushalt des Kindes stattfinden, damit die Kinder nicht frühmorgens oder spätabends von Fremdbetreuung zu Fremdbetreuung hetzen müssen.

Berufstätigkeit Alleinerziehender

Alleinerziehende sind zu 70% berufstätig. Jede*r Vierte von ihnen würde ihre*seine Arbeitszeit gern ausweiten, der Arbeitsmarkt gibt das aber häufig nicht her. Starre Arbeitszeiten und Präsenzpflcht am Arbeitsplatz sorgen dafür, dass Familie und Beruf schlecht vereinbar sind. Viele Mütter stecken in der Teilzeitfalle. Dabei wünschen sich Mütter und Väter gleichermaßen, die eigene Existenz durch Arbeit zu

sichern und gleichzeitig ihren Kindern gerecht werden zu können. Das gilt besonders für Alleinerziehende, die sich häufig in der Zwickmühle zwischen Zeit und Geld befinden und unter dem belastenden Druck stehen, keinem der Bereiche wirklich gerecht werden zu können.

Alleinerziehende brauchen:

- ein Wahlrecht für Arbeitnehmer*innen hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes,
- Recht auf Homeoffice,
- eine „kurze Vollzeit“ von maximal 35 Stunden,
- für alle Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit, vorübergehend ihre Arbeitszeit einzuschränken und ein Rückkehrrecht zum ursprünglichen Arbeitsumfang,
- finanzielle Entlastung während der Arbeitszeiteinschränkung durch eine Familienarbeitszeit,
- Ausbau und Förderung der Teilzeitausbildung.

Erwerbsarbeit und Verdienst

Frauen – und darunter viele Alleinerziehende – verdienen pro Arbeitsstunde im Schnitt immer noch deutlich weniger als Männer. Dieser Gender Pay Gap hat verschiedene Ursachen, wie etwa Entgeltdiskriminierung, schlechtere berufliche Aufstiegschancen durch Elternzeit und Teilzeitarbeit und die Unterbewertung typischer Frauenberufe im Gesundheitswesen, in der Pflege oder der Erziehung. Der Mindestlohn ist bisher so kalkuliert, dass ein Elternteil mit Kind(ern) davon nicht leben oder seiner Unterhaltspflicht nachkommen kann.

Alleinerziehende brauchen:

- effektive Maßnahmen für Entgeltgerechtigkeit und gleiche Aufstiegschancen für alle Geschlechter,
- gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und eine Aufwertung frauentypischer Berufe durch Lohnsteigerungen,
- einen auskömmlichen Mindestlohn statt Minijobs und Niedriglohnsektor,
- Sozialversicherungspflicht ohne eigene Mehrbelastung ab dem ersten Euro.

Grundsätzlich braucht es ein Umdenken in der Unternehmenskultur: Statt langer Anwesenheit im Büro sollte das Leistungsergebnis zählen und dabei müssen

Aufgaben mit Rücksicht auf die Lebensumstände der Familien flexibel gehandhabt werden. Das würde nicht nur Müttern und Vätern, sondern auch den Betrieben zugute kommen. Widersprüchliche Anreize wie Ehegattensplitting, Familienkrankenversicherung und Minijobs stärken das Ernährermodell, bei dem der Mutter die Rolle der Zuverdienerin zugewiesen wird.

Alleinerziehende brauchen eine stringente, gleichstellungsorientierte Familienpolitik für den gesamten Lebensverlauf. Diese Politik sollte zum Ziel haben, dass Menschen durch ihre Erwerbstätigkeit fürs eigene Auskommen sorgen und gleichzeitig Fürsorge für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige übernehmen können. Es bedarf mehr Aufklärungsarbeit darüber, dass es für Mütter (und Väter) ein Risiko ist, aus dem Beruf auszusteigen.

Wohin können sich Alleinerziehende wenden?

Der Landesverband Alleinerziehender Mütter und Väter als wichtige Anlaufstelle in Baden-Württemberg unterstützt die Interessen von Ein-Eltern-Familien auf politischer Ebene und sensibilisiert die Öffentlichkeit für diese Lebenslage. Er bietet Beratungen in unterschiedlichen Formen an, lädt zu Fachtagen und Seminaren ein und informiert mit eigenen Publikationen, dem Internetauftritt, sowie über Facebook und Instagram. ²⁶

Der Landesverband Baden-Württemberg ist Ansprechpartner für alle Angelegenheiten, die das Alleinerziehen betreffen, sowohl für Ein-Eltern-Familien als auch für Vertreter*innen aus Politik, Verbänden, Initiativen und Organisationen. Er ist gut vernetzt, arbeitet in vielen Gremien und Arbeitskreisen mit und kann diese Kontakte nutzen, um die Belange und die spezifischen Bedarfe der Alleinerziehenden immer wieder deutlich zu machen und zu vertreten.

Wichtige politische Ziele sind die Bekämpfung der Kinderarmut durch eine echte Kindergrundsicherung für jedes Kind, die diesen Namen auch verdient, die Abschaffung des Ehegattensplittings und der umfassende Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung für Kinder. Mit Kampagnen und Bündnissen verfolgt der Verband konsequent seine Ziele für die Gleichstellung von alleinerziehenden Eltern und ihren Kindern: für ein Leben, das gesellschaftliche Teilhabe ohne Ausgrenzung, beste Bildung und Zugang zu allen Fördereinrichtungen gewährt.

²⁶ Online-Beratung: <https://onlineberatung-vamv.assisto.online/>

15.

Checkliste: Wie gelingt eine gleich- berechtigte Elternschaft?

→ Ines Pohlkamp

Diese Checkliste ist als Fragenkatalog konzipiert. Sie bietet erste Anregungen für Menschen, die sich in verschiedenen Konstellationen vorstellen können, zukünftig eine Elternschaft zu übernehmen, diese teilen (z. B. geplant oder nach Trennung einer Beziehung), die Eltern werden, Eltern sind oder die ihre Elternschaft(en) auf Gleichberechtigung überprüfen wollen.²⁷



Botschaften zur Elternschaft

- ☐ Mit welchen Botschaften zu Elternschaft bin ich bisher konfrontiert worden?
- ☐ Welche Werte sind mir im Kontext Elternschaft wichtig?
- ☐ Welche Rolle spielt Gleichberechtigung und Geschlechtergerechtigkeit für mich?
- ☐ Wer ist für die Umsetzung einer geschlechtersensiblen Elternschaft ein Vorbild für mich?
- ☐ Gibt es einen Kreis von Unterstützer*innen (z. B. Communities)?
- ☐ Welche Rolle spielen für die Vorstellung von Elternschaft soziale Herkunft, Migrationsgeschichte(n), Geschlecht, sexuelle Orientierung, Körper, Habitus, Sehnsüchte?
- ☐ Was bedeutet Gleichberechtigung in der Sorgearbeit für mich? Was ist mir wichtig?

Lohnarbeit und finanzielle Planung

- ☐ Wie plane ich Einkommen und Altersvorsorge?
- ☐ Welche Unterschiede gibt es in den Einkommen möglicher beteiligter Akteur*innen und wie beeinflusst dies die (unbezahlte) Care-Arbeit?
- ☐ Welche beruflichen Schritte stehen in naher Zukunft an, was steht noch aus (Abschlüsse, Zusatzqualifikationen)?
- ☐ Welches ökonomische Risiko bin ich bereit einzugehen?
- ☐ Wie organisiere ich (gemeinsam mit anderen) die Finanzen?
- ☐ Wie gehe ich mit Fallstricken um (wie z. B. in heterosexuellen Partnerschaften: Mutter bleibt zuhause und Vater geht in die Erwerbsarbeit)?
- ☐ Welche strukturellen Bedingungen benötige ich, um gemeinsam mit anderen eine gleichberechtigte Familienplanung umsetzen zu können?

Begleitung von Kind(ern)

- ☐ Welche Werte und Prinzipien sind mir wichtig?
- ☐ Welche Vorstellungen von Schlaf, Ernährung, Aufmerksamkeit und Fürsorge habe ich?
- ☐ Wie findet Kommunikation zwischen Eltern-teilen statt?
- ☐ Wie wird mit dem Kind kommuniziert?
- ☐ Welche Rolle spielt das Geschlecht des Kindes? Bin ich auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt gut vorbereitet? Kenne ich mich mit Intersexualität, Trans-Geschlechtlichkeit und der Vielfalt von Geschlecht aus?
- ☐ Wie werden Konflikte in der Familie gelöst?
- ☐ Welche Rollenvorbilder existieren bzw. fehlen?

Netzwerke und Kindertagesstätten

- ☐ Wann möchte ich ein Kind in eine nicht familiäre Betreuung geben?
- ☐ Was ist mir diesbezüglich konzeptionell wichtig? (z. B. diskriminierungskritisch, orientiert an Vielfalt)
- ☐ Welche Krippen, Kindertagesstätten kommen für mich infrage?
- ☐ Wer kann mein Kind außer mir in die Kita bringen (und von dort abholen)?
- ☐ Wie sehen die medizinische Versorgung und weitere infrastrukturelle Ausstattung (kinderfreundliche Orte) für Kinder im Quartier aus?
- ☐ Welche Netzwerke sind offen für LSBTIQ* Familien, BI*PoC Familien, Ein-Elternteil-Familien, welche Netzwerke begrüßen die Vielfalt von Familienkonstellationen?

Rechtliche Rahmenbedingungen

Bin ich informiert über...?

- ☐ Mutterschutzfristen und Mutterschutzlohn
- ☐ Beschäftigungsverbote
- ☐ Elternzeit- und Elterngeld-Regelungen
- ☐ Sorgerecht (auch: Vaterschaftsanerkennung)
- ☐ Staatsbürgerrecht und Aufenthaltsstatus
- ☐ Unterhaltsansprüche
- ☐ Krankenversicherung für das Kind
- ☐ Wohn- und Betreuungsregelungen
- ☐ Kindergeld, Steuerfreibeträge, Lohnsteuer und Ehegattensplitting
- ☐ Erbrecht
- ☐ Haftpflicht- und weitere Versicherungen
- ☐ Gesundheitsvorsorge

Raum für eigene Fragen

²² Eine ausführliche Fassung der Checkliste kann bei der Autorin angefragt werden.

16.

Modern Parenting als Game Changer für Eltern und Unternehmen

→ Christina Korntreff

Das **Modern Parenting Program** bietet (werdenden) Eltern und Unternehmen einen innovativen Ansatz, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfolgreich zu gestalten. Es fördert eine bewusste, partnerschaftliche Lebensweise, die auf eine faire Aufteilung setzt.

Das Programm zielt darauf ab, Eltern dabei zu unterstützen, ein individuelles Lebensmodell zu entwickeln, das ihren Bedürfnissen und Werten entspricht. Dabei stehen Themen wie die faire Verteilung von Erwerbs-, Haus- und Care-Arbeit, das Sichtbarmachen von Mental Load sowie der Ausgleich finanzieller Ungleichheiten im Fokus. Es betont die Wichtigkeit einer bewussten Reflexion und partnerschaftlichen Zusammenarbeit, um beruflichen Erfolg und Familienleben nachhaltig in Balance zu bringen.

Modern Parenting setzt auf:

- Information: Masterclasses mit praktischem Wissen und alltagsnahen Tools rund um moderne Elternschaft für Familie und Beruf
- Austausch: Lernen von Role Models und ehrlicher Austausch mit anderen Elternpaaren im Modern Parenting Netzwerk
- Coaching: Aktiver Support der Elternpaare mit dem Ziel der (Weiter-) Entwicklung ihres individuellen Modells

Win-Win für Unternehmen und Eltern

Als ganzheitlicher Ansatz werden Eltern in einer entscheidenden Lebensphase unterstützt. Unternehmen profitieren von zufriedeneren Mitarbeitenden und geringeren Ausfallzeiten und schaffen dabei eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die den Ansprüchen moderner Arbeitswelten gerecht wird. Auch in Zahlen profitieren Unternehmen und stärken ihre Arbeitgebermarke, denn die Mehrheit (59%) der zukünftigen Väter und Mütter würde den Arbeitgebenden (eher) wechseln, wenn dieser keine Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet (Conpadres 2022).

Das *Modern Parenting Program* ist ein unabhängiges, unternehmerisches Angebot, das von Expertinnen aus den Bereichen Vereinbarkeit, Organisationsentwicklung, Führung und Coaching entwickelt wurde. Es bietet maßgeschneiderte Lösungen für Unternehmen aller Größen.

Das *Modern Parenting Program* fördert somit nachhaltige Lebens- und Arbeitsmodelle, die sowohl Eltern als auch Unternehmen langfristig zugutekommen.

MODERNE ELTERNSCHAFT IST ...

... nicht immer **GLEICH**, dafür **FAIR**-teilt.

ZEITLICH



CARE-ARBEIT
HAUSARBEIT
ERWERBSARBEIT

Erwerbs-, Care- und Hausarbeit sind Arbeit und für Paare gleich viel wert.

Gleich viel arbeiten.

MENTAL



NOTFALLPLAN
GESUNDHEIT
ESSENSPLANUNG
KINDERKLEIDUNG
BETREUUNGSORGA

Mental Load sichtbar machen und Verantwortlichkeiten aufteilen.

Mental Load teilen.

FINANZIELL



3-KONTEN-MODELL
GLEICHES BUDGET
FINANZAUSGLEICH FÜR CARE ARBEIT

Finanzen teilen und Ungleichgewicht an Erwerbsarbeit ausgleichen.

Gemeinsame Finanzen.

17.

FairCare – faire Arbeitsverhältnisse in der Pflege

→ Johannes Flothow

2021 lebten in Baden-Württemberg mehr als 540.000 pflegebedürftige Menschen (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2022). Von diesen wurden etwa 17% vollstationär in Pflegeheimen versorgt. Die anderen 448.500, also mehr als 80%, lebten zu Hause. Davon wurden 94.000 (etwa 17%) durch ambulante Pflegedienste unterstützt. Stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste in Baden-Württemberg beschäftigten insgesamt 145.500 Personen.

Migrantische Pflege- und Betreuungspersonen in der häuslichen Pflege

Die größte Gruppe von ungefähr 290.000 pflegebedürftigen Personen, also etwa 53% aller Pflegebedürftigen, lebten zu Hause und wurden ohne die Hilfe von professionellen Pflegediensten überwiegend von Frauen versorgt und gepflegt. Deren Betreuung oder Pflege „im häuslichen Umfeld“ wurde laut dem Pflegebericht (Bundesministerium für Gesundheit 2022) mehrheitlich allein durch Angehörige, Nachbar*innen und Freund*innen erbracht. Weder die Pflegestatistik des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg noch der 2022 erschienene Pflegebericht der Bundesregierung erwähnen Betreuungskräfte aus Osteuropa als Akteur*innen der häuslichen Betreuung in Deutschland, die eine wichtige Säule der Versorgung von pflegebedürftigen Personen darstellen. So arbeiten in deutschen Haushalten schätzungsweise zwischen 115.000 bis 700.000 migrantische Frauen als Betreuungskräfte. Über 250 Agenturen werben seit Jahren in Deutschland öffentlich für die Vermittlung osteuropäischer Betreuerinnen und Pflegekräfte für die sogenannte „24-Stunden-Pflege zuhause“. Der statistischen und fachpolitischen Nichtbeachtung der osteuropäischen Betreuungskräfte im deutschen Pflegesystem entspricht die gesellschaftlich tolerierte Nichtbeachtung des Arbeits-, Sozial- und Rechtsschutzes für diese Beschäftigten. Auch die Unterzeichnung

des Übereinkommens 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zur menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte durch Deutschland (Deutscher Bundestag 2013) hat kaum etwas zur Besserung der Lage der als „Live-Ins“ arbeitenden Betreuungskräfte beigetragen. Der größte Teil der Frauen arbeitet als angeblich entsendete Dienstleistende oder als Selbstständige in Beschäftigungsverhältnissen, in denen die tatsächlichen Arbeitszeiten und Arbeitsentgelte, die soziale Absicherung und die Beschäftigungsformen fast nie dem geltenden Recht entsprechen.

FairCare – für legale und faire Beschäftigung von Betreuungskräften

Es bleibt wenigen seriösen Vermittlungsagenturen und gemeinnützigen Vereinen wie dem Verein für Internationale Jugendarbeit Württemberg (vij) überlassen, bei den Angehörigen von pflegebedürftigen Personen für faire und legale Arbeitsverhältnisse von Betreuungskräften aus Osteuropa zu werben und Familien und Pflegekräften faire und legale Vermittlungs- und Beschäftigungsformen anzubieten. Faire und legale Beschäftigung bedeutet, dass wichtige Standards des Arbeits- und des Sozialschutzes wie eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden, höchstens acht Überstunden pro Woche, höchstens sechs Arbeitstage pro Woche, eine tägliche Mindestruhezeit von 11 Stunden, Urlaubsanspruch und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eingehalten werden. Bereitschaftszeiten werden wie Arbeitszeiten entlohnt (Bundesarbeitsgericht 2021) und die Beschäftigten erhalten den vollen Sozialversicherungsschutz (Verbraucherzentrale NRW 2021). Unter dem Namen FairCare bietet der vij Württemberg migrantischen Betreuungskräften aus dem Ausland und Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen Beratung, Vermittlung und Unterstützung bei der legalen und fairen Beschäftigung.

Die Angebote und Dienstleistungen von FairCare:

- Familien erhalten fachliche Beratung über die legalen und pflegfachlichen Möglichkeiten und Grenzen der Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen für Betreuungskräfte aus Osteuropa, die nicht dauerhaft in Deutschland leben, die in den Haushalten wohnen und arbeiten. Dabei erhalten die Familien insbesondere Informationen darüber, welche Arbeiten und Betreuungs- und Pflegeleistungen durch die Betreuungskräfte durchgeführt werden dürfen.
- Familien werden über das im Rahmen von FairCare angewandte sogenannte Arbeitgeber*innenmodell aufgeklärt. Bei dem Arbeitgeber*innenmodell werden die Betreuungskräfte direkt bei den Familien angestellt. Damit können die Familien im Rahmen des Arbeitsvertrags den als Live-ins lebenden Arbeitskräften direkt Anweisungen geben und sind direkt für die Einhaltung aller arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen verantwortlich. Die Familien erhalten entsprechende Informationen und exemplarische Vertragsunterlagen.
- Familien werden durch zwei Lohnbüros bei den Pflichten, die das Arbeitgeber*innenmodell für die Familien als Arbeitgeber mit sich bringt, beraten und unterstützt. Die Lohnbüros übernehmen auf Wunsch und im Auftrag der Familien alle anfallenden bürokratischen Arbeitgeber*innenaufgaben wie Meldepflichten, Zahlungen an die Sozialversicherung, Krankenkassen oder Unfallversicherung sowie die Berechnungen und Zahlungen von Löhnen, Steuern oder Sozialversicherungsbeiträgen.
- Die Betreuungskräfte aus dem Ausland werden über die Möglichkeiten und die Vorteile einer legalen Beschäftigung informiert und über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen einer Beschäftigung im Arbeitgebermodell aufgeklärt. Betreuungskräfte werden auf ihre sprachlichen, fachlichen und persönlichen Erfahrungen und Fähigkeiten für die häusliche Betreuung geprüft und auf ihre Arbeit vorbereitet.
- Migrantische Betreuungskräfte werden an die Familien vermittelt, mit denen sie im Falle des gegenseitigen Einverständnisses direkte Arbeitsverträge abschließen.
- Bei Krisen oder Konflikten während der Beschäftigung können sich Betreuungskräfte und Familien von den Mitarbeitenden von FairCare beraten lassen.
- Ein besonderes Beschäftigungsmodell von FairCare ist das sogenannte Tandem-Modell. Dabei beschäftigt die Familie gleichzeitig zwei Arbeitskräfte mit einem Stellenanteil von je 50%.
- Die beiden Arbeitskräfte wechseln sich bei ihrem Einsatz in der Familie im vereinbarten Rhythmus ab. Während der Zeit der Arbeit in der Familie arbeitet jede Kraft volle 40 Stunden in der Woche, während die Tandem-Partnerin freie Zeit im Heimatland verbringt.

Migrantische Frauen, die als Betreuungskräfte arbeiten, ermöglichen es einer großen Zahl betreuungsbedürftiger Personen, länger ein selbstbestimmtes Leben im eigenen häuslichen Umfeld zu führen. Dabei entlasten die in den Haushalten mitwohnenden Personen die für die Versorgung und Pflege verantwortlichen Angehörigen und ermöglichen es ihnen, Berufstätigkeit und Betreuung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen zu vereinbaren. Gleichzeitig haben diese Frauen häufig ihr eigenes Vereinbarkeitsproblem in ihrem familiären Kontext in ihrem Herkunftsland zu regeln, wenn sie pflegebedürftige Angehörige und Kinder haben. Doch auch unter dieser Perspektive stellt das Angebot einer fairen, legalen Vermittlung und Beschäftigung von Frauen und Männern als Betreuungskräfte eine Option dar, so wie es von FairCare entwickelt und seit 10 Jahren angeboten wird.

18.

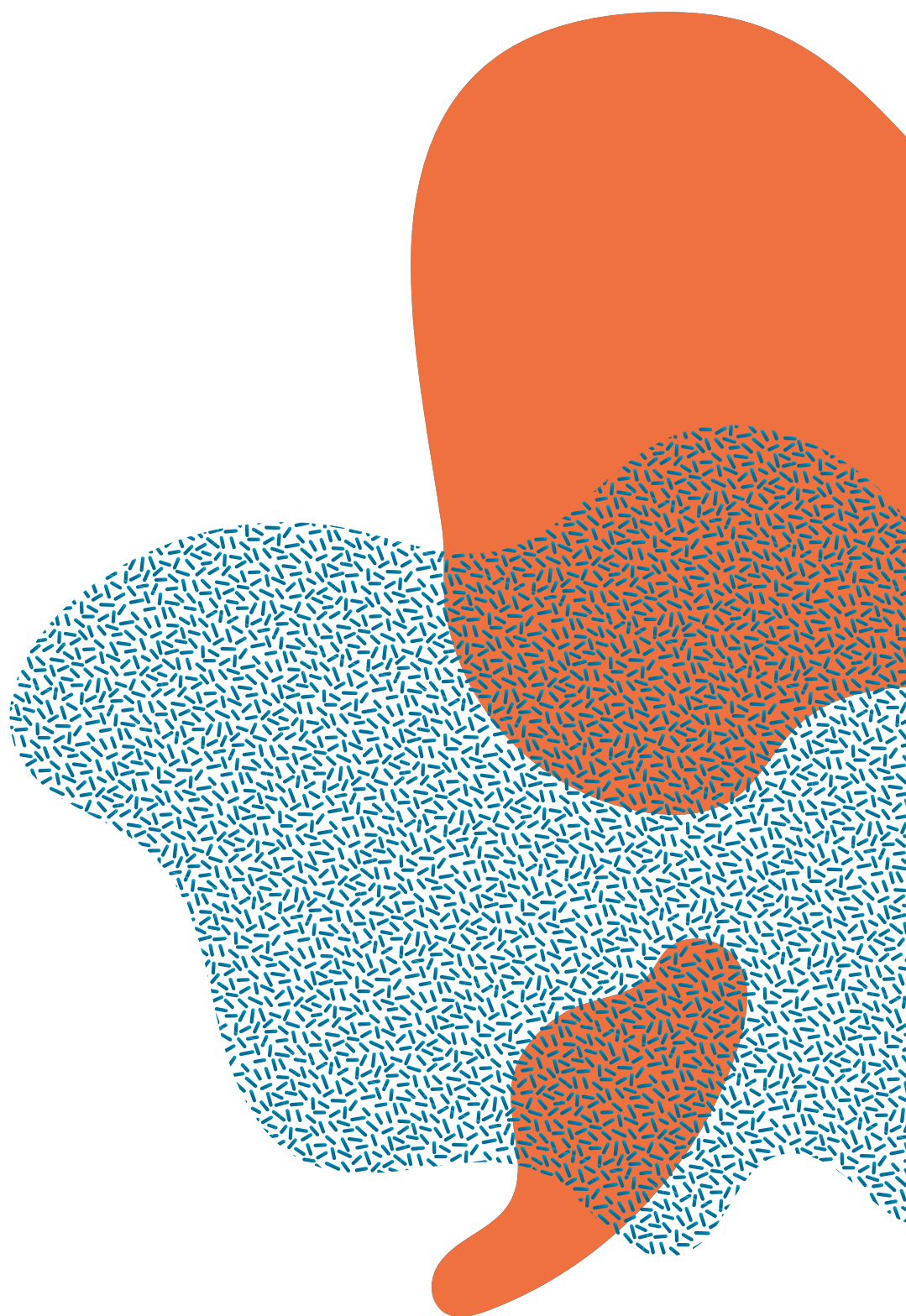
Fazit: Vereinbarkeit um- und weiterdenken

Das Konzept Vereinbarkeit umspannt verschiedene Formen wie Care-Arbeit, Ehrenamt, politische Teilhabe und Beruf und dabei auch vielfältige Lebensmodelle, Existenzweisen und Geschlechter. In dieser Broschüre wird auf verschiedene systematische, strukturelle Veränderungen in der Gesellschaft aufmerksam gemacht, die notwendig sind, um gerechte Teilhabe und Absicherung aller zu gewährleisten. Dabei geht es um die Stärkung der Chancen für Vereinbarkeit für Menschen aller sozialer Schichten, Geschlechter, Nationalitäten, Herkunft und Befähigungen. Vereinbarkeit als Konzept fordert gleichberechtigte Bedingungen ein, in denen subjektive, politische, ehrenamtliche, sorgende, berufliche und familiäre Anforderungen zusammengehören und gelebt werden können, ohne arm, dauerbelastet, diskriminiert und / oder isoliert zu werden. Eine Utopie eines Fundaments für ein demokratisches und geschlechtergerechtes Miteinander?

Die Autor*innen betonen eine systematische Unvereinbarkeit in der Leistungsgesellschaft, der mit Programmen, Konzepten und neuen Ansätzen in verschiedenen Lebens- und Arbeitswelten begegnet wird. Diese Unvereinbarkeit wird fortwährend zumeist zu Lasten der (mehrfach-)vulnerablen Gruppen ausgetragen. Hier bestehen vielfältige Handlungsbedarfe in Unternehmen und Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen für Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen. Gleichzeitig entstehen neue Rollenbilder, Anforderungen, neue Lebensformen, neue Ansätze zur Vereinbarkeit in Organisationen – und es öffnen sich Türen für neue Vereinbarkeitsdebatten und -praktiken.

Vereinbarkeit geht uns alle an! Vereinbarkeit braucht ein Umdenken in Richtung Transformation der Leistungs- und Arbeitsgesellschaft, Interesse an gleichberechtigten Existenzweisen in verschiedenen Lebens- und Familienmodellen und gender- und diversitätssensible Care-Strukturen und damit faire Arbeitsbedingungen für alle.

Es gilt bestehende und neue Ansätze zu stärken sowie die Vereinbarkeitsstrukturen mit Blick auf die verschiedenen Adressat*innengruppen auszubauen, um sich auf den Weg in Richtung einer familienfreundlicheren, care-sensibleren, diskriminierungskritischen Gesellschaft zu machen.



Anlaufstellen und Programme aus der Broschüre

BeFF – Berufliche Förderung von Frauen e.V.
www.beff-frauundberuf.de

BerTA – Beratung für Regenbogenfamilien und solche, die es werden wollen
regenbogenfamilien-stuttgart.de

berufundfamilie Service GmbH/ Frankfurt/M.
www.berufundfamilie.de

Bündnis Sorgearbeit - fair teilen vom Deutschen Frauenrat
www.sorgearbeit-fair-teilen.de

Bundesforum Männer, Interessensverband für Jungen, Männer und Väter e.V.
bundesforum-maenner.de

Bundesverband Vereinbarkeit
www.bundesverband-vereinbarkeit.de

Chancengleichheit Männer Stuttgart
www.stuttgart.de/buergerinnen-und-buerger/chancengleichheit/maenner.php

Erfolgsweg Familie (BMFSFJ)
www.erfolgsweg-familie.de/erfolgsweg-familie/ueber-das-programm/vorteile-fuer-unternehmen/

Fair Care, Vermittlungsdienst für legale Arbeitsverhältnisse osteuropäischer Betreuungskräfte
www.vij-faircare.de

FamilyNET Baden-Württemberg
www.familynet-bw.de/

Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg:
www.frauundberuf-bw.de

LSVD+ – Verband Queere Vielfalt
www.lsvd.de

Männer.bw – Forum Männer und Väter in Baden-Württemberg
maenner-bw.de

Modern Parenting Program
www.linkedin.com/company/modernparentingprogram

Netzwerk Familie in Baden-Württemberg
www.netzwerk-familie-bw.de

Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg
netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de

netzwerk mensch gGmbH
www.netzwerk-mensch.org

VAMV Online-Beratung:
onlineberatung-vamv.assisto.online/
<https://vamv-bw.de/>

Vaterwelten GmbH:
vaterwelten.de/vaeter-im-kindernetzwerk/

Literatur

Ahnert, Lieselotte (2020): Wieviel Mutter braucht ein Kind? Über Bindung, Bildung und Betreuung in den ersten Lebensjahren. Weinheim / Basel: Beltz-Verlag.

Allmendinger, Jutta (2011): Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen. Frankfurt a.M.: Campus

berufundfamilie Service GmbH (2024): Woche der Vereinbarkeit 2024, <https://www.berufundfamilie.de/woche-der-vereinbarkeit>

Beste-Fopma, Nicole / Baisch, Volker (2024): Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Erfolgsstrategie. In: Kohne, Andreas (Hg.), Moderne Unternehmensführung. Wiesbaden: Springer Gabler.
https://doi.org/10.1007/978-3-658-43269-0_10

Bock, Gisela / Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.): Frauen und Wissenschaft, Beiträge zur 1. Sommeruniversität für Frauen 1976. Berlin: Courage Verlag, 118-199.

Bundesarbeitsgericht (2021): Urteil 5 AZR 505/20 Mindestlohn-Bereitschaft-ausländische Betreuungskräfte.

BundesForum Männer (Hg.) (2023): Männerperspektiven. Einstellungen von Männern zu Gleichstellung und Gleichstellungspolitik. Berlin. <https://maennerperspektiven.de/>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2019): Väter und Vereinbarkeit. Leitfaden für eine väterorientierte Personalpolitik. Berlin.
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/121314/0/vaeter-und-vereinbarkeit-data.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2020): Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2021): 9. Familienbericht „Eltern sein in Deutschland“, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/neunter-familienbericht-eltern-sein-in-deutschland--179394>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2021): Väterreport Update 2021, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-update-2021-186180>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2023): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376>

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2024): Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>
- Bundesministerium für Gesundheit (2022): 7. Pflegebericht. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/P/Pflegebericht/Siebter_Pflegebericht_barrierefrei.pdf
- Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/12840, Berlin. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/119796>
- Bundeszentrale für politische Bildung (2024): Sozialbericht 2024: Betreute Kinder. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/553068/betreute-kinder/>
- Bündnis für Familie Heidelberg (o. J.): Elternzeitfrühstück. <https://www.familie-heidelberg.de/unternehmen/personal-marketing/kontakthalte-und-wiedereinstiegsprogramme/>
- Chikhradze, Nino / Knecht, Christiane / Metzger, Sabine (2017): Young Carers: Growing up with Chronic Illness in the Family – a Systematic Review 2007-2017. In: Journal of Compassionate Health Care 4, article No. 12.
- Conpadres (2022): Trendstudie Zukunft Vereinbarkeit. https://conpadres.de/wp-content/uploads/2022/08/220328_LF_Trendstudie-Zukunft-Vereinbarkeit_Web.pdf
- Deutscher Bundestag (2013): Drucksache 17/12951, Ratifizierung des ILO-Übereinkommen 189.
- DEVK (2024): „DEVK-Mitarbeiter spenden über 4.200 Arbeitsstunden für Kollegen mit Kindern“, <https://www.presseportal.de/pm/36522/4566194>
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (Hg.) (2022): Checkheft – Familienorientierte Personalpolitik für KMU. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93464/c432456e8d6d85f4fbee0f-60bf34a0e9/checkheft-familienorientierte-personalpolitik-data.pdf>
- Dölling, Irene (1993): Gespaltenes Bewußtsein: Frauen- und Männerbilder in der DDR. In: Helwig, Gisela / Nickel, Hildegard Maria (Hg.): Frauen in Deutschland 1945-1992. Berlin: Akademie Verlag.
- Eggers-Barison, Michele / Hayes, Crystal M. (2020): Reproductive justice. In: Naples, Nancy A.: Companion to Sexuality Studies. 464-481. <https://doi.org/10.1002/9781119315049.ch25>
- Evangelische Heimstiftung (2023): Gute Pflege Magazin der Evangelischen Heimstiftung 1/2023. <https://www.ev-heimstiftung.de/static/eBooks/EHS-2023-1-html5/2/>
- Faas, Stefan / Tietze, Wolfgang (2022): Bildungspsychologie des Vorschulbereichs. In: Spiel, Christiane / Götz, Thomas / Wagner, Petra / Lüftenegger, Marko / Schober, Barbara (Hg.): Bildungspsychologie. Göttingen: Hogrefe. 63-94.
- Familienforschung Baden-Württemberg im Statistischen Landesamt (2020): Handreichung „Familienfreundliche Kommune“, https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Handreichung_Familienfreundliche_Kommune_2020.pdf
- Forschungsinstitut tifs e. V. (Hg.) (2024): (Queer-)Feminismen im Dialog – Elternschaft in Bewegung. Eine Veranstaltungsreihe des tifs e. V., November 2022 - Juni 2023. Dokumentation, Tübingen: Schriftenreihe des Forschungsinstituts tifs e.V., Gender- und diversitätsbewusste Theorie und Praxis 2022/6. https://www.tifs.de/fileadmin/dateien/veroeffentlichungen/tifs_Dokumentation_Queer_Feminismen.pdf
- Fthenakis, Wassilos E. / Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Stuttgart / Berlin / Köln: Kohlhammer.
- Gärtner, Marc (2024): Care-Arbeit, Gleichstellung und der Blick auf Männer, Bundesstiftung Gleichstellung. <https://www.bundesstiftung-gleichstellung.de/wissen/themenfelder/care-arbeit-gleichstellung/>
- Götz, Maya / Prommer, Elizabeth (2020): Geschlechterstereotype und Soziale Medien. Geschäftsstelle Dritter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V., <https://www.genderopen.de/handle/25595/2388>
- Haller, Lisa Yashodhara (2021): „Elternzeit ... das gönne ich mir!“ Wie junge Mütter fürsorgebedingte Diskriminierung vor dem Hintergrund einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik verarbeiten. In: Krüger-Kim, Helga / Tichy, Leila Zoë (2021): Elternschaft und Gender Trouble: Geschlechterkritische Perspektiven auf den Wandel der Familie. Opladen: Barbara Budrich. 39-56.
- Haug, Frigga (2007): Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke. Hamburg: Argument Verlag.
- Hielscher, Volker / Kirchen-Peters, Sabine / Nock, Lukas unter Mitarbeit von Max Ischebeck (2017): Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Study Nr. 363. Hans-Böckler-Stiftung. 10-11.
- Hochgürtel, Tim/ Sommer, Bettina (2021): Lebensformen in der Bevölkerung und Kinder. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/datenreport-2021/familie-lebensformen-und-kinder/329544/lebensformen-in-der-bevoelkerung-und-kinder/>
- Hörner, Laura (2022): Springerpools in der Pflege: Vor- und Nachteile. <https://www.medirocket.de/karrieremagazin/details/springerpool-in-der-pflege-vor-und-nachteile>
- Institut für Demoskopie Allensbach (IfDA) (2022): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf – Zweite Befragung: https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf
- Jochum, Georg / Jurczik, Karin / Voß, Günter / Weihrich, Margit (Hg.) (2020). Transformationen alltäglicher Lebensführung: Konzeptionelle und zeitdiagnostische Fragen. Weinheim / Basel: Beltz Juventa.
- Kracher, Veronika (2024): Tradwives statt trans Girls. In: Amadeu Antonio Stiftung (Hg.). (Rechte Männer und Frauen. Berlin. 28-34.
- Lansford, Jennifer E. (2021) The Importance of Fathers for Child Development. In: Psychology Today, June 15, 2021. <https://www.psychologytoday.com/us/blog/parenting-and-culture/202106/the-importance-of-fathers-for-child-development?msockid=22a97d1d3ba061bc0a3b699b3a0c60e3>
- Lipkow, Dietmar (2017). Väter in der Familienbildung – Ein Projektbericht. In: forum erwachsenenbildung, 50/4, 11-12.
- Lutz, Helma (2007): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Leverkusen / Opladen: Barbara Budrich.
- Lutz (2018): Die Hinterbühne der Care-Arbeit – Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa, Weinheim / Basel: Beltz Juventa
- McKinsey & Company (2020): Diversity wins: How inclusion matters. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>
- Metz-Göckel, Sigrid/Müller, Ursula (1986): Der Mann. Eine repräsentative Untersuchung über die Lebenssituation und das Frauenbild 20- bis 50jähriger Männer. Weinheim: Beltz Verlag.
- Metzger, Sabine (2018): Abschlussbericht zum Projekt „Die Situation von Kindern und Jugendlichen als pflegende Angehörige“, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_KinderundJugendlichepflegAngeh.pdf
- Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration (Hg.) (2024): Zum Stand der Gleichstellung in Baden-Württemberg. Analysen und Entwicklungsoptionen, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. , https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-sm/intern/downloads/Publikationen/Analysebericht_Gleichstellung_BW_bf.pdf

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (Hg.) (2021): Vereinbarkeit im Stresstest – Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit und Rollenverteilung in Familien. GesellschaftsReport BW Ausgabe 4 – 2021.

Notz, Gisela (2022): Vereinbarkeit. In: Ehlert, Gudrun / Funk, Heide / Stecklina, Gerd (Hg.): Grundbegriffe Soziale Arbeit und Geschlecht, 2. Aufl., Weinheim / Basel: Beltz Juventa. 635-639.

Prognos AG (2022): Wie väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Berlin: Prognos AG. <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/resource/blob/212664/55028c92edbab7fa2f-bd640a54e0b6eb/studie-prognos-wie-vaeterfreundlich-ist-die-deutsche-wirtschaft-data.pdf>

Pross, Helge (1978): Die Männer. Eine repräsentative Untersuchung über die Selbstbilder von Männern und ihre Bilder von der Frau. Reinbek: Rowohlt.

Richter, Sabine (2017): Arbeitszeitmodelle aus Skandinavien. Vortrag beim Pflegekongress Wien 2017, <https://www.pflegekongress.at/html/publicpages/151257565729391.pdf>.

Roberts, Dorothy (2017 [1998]): Killing the black body: race, reproduction, and the meaning of liberty. New York: Random House.

Romero, Mary (2002): Maid in the U.S.A. Hove / East Sussex UK: Psychology Press.

Rothgang, Heinz / Müller, Rolf (2024): BARMER Pflegereport 2024.

Scambor, Elli / Bergmann, Nadja / Bacher-Posch, Oliver / Danzer, Lisa / Nikolatti, Ronja / Pretterhofer, Nicolas / Suppan, Veronika (2024, im Erscheinen): Gender Equality and Quality of Life Austria, <https://vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/geq-gender-equality-and-quality-life>

Schäffen, Katrin (1998): Die Verdopplung der Ungleichheit. Sozialstruktur und Geschlechterverhältnisse in der Bundesrepublik und in der DDR. Dissertation, HU Berlin – Humboldt-Universität zu Berlin, Philosophische Fakultät III.

Schäper, Clara / Schrenker, Annekatrin / Wrohlich, Katharina (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an, DIW Wochenbericht 9 / 2023, 99-105, https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.867356.de
Spangenberg, Ulrike (2013): Reform der Besteuerung von Ehe und Lebenspartnerschaft. Argumente, Anforderungen, Alternativen. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/10336.pdf> (Neuaufgabe 2025).

Statistisches Bundesamt (2024a): Statistik zum Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge nach Geburtszeiträumen, Pressemitteilung N016 vom 24.04.2024. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-elterngeld.html>

Statistisches Bundesamt (2024b): 1 Stunde und 19 Minuten pro Tag verbringen Väter mit Kinderbetreuung, Zahl der Woche Nr. 19 vom 7.5.2024.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hg.) (2021): Auf dem Weg zu mehr Egalität? Die Entwicklung des Elterngeldbezugs von Vätern und Müttern in Baden-Württemberg. https://www.statistik-bw.de/Service/Veroeff/Monatshefte/PDF/Beitrag21_02_03.pdf

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hg.) (2022): Pressemitteilung 326/2022.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2024a): Pressemitteilung 9/24 vom 18.1.2024.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (Hg.) (2024b): Frauen in Baden-Württemberg leisten gut 29,5 Stunden unbezahlte Arbeit pro Woche, Pressemitteilung 52/2024, 7.3.2024.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2024c): Pressemitteilung 95/2024 vom 24.4.2024.

Stiegler, Barbara (2019): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf: Das 1000-Stunden-Modell: ein flexibles Zeitbudget mit Lohnersatz. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/15733.pdf>

Technische Universität Braunschweig (TU) (2023): VAPRO – You don't need to be Superheroes: Einblicke in die vielfältigen Lebenslagen von Vätern; Abschlussbericht, <https://doi.org/10.24355/dbbs.084-202212130928-0>

Thoen-McGehean, Yandé (2022): Mutterschaft als Person of Colour. Yashodhara Haller, Lisa / Schlender, Alicia: Handbuch Feministische Perspektiven Auf Elternschaft. Leverkusen: Barbara Budrich. 67-78.

Tronto, Joan (2005): Care as a work of Citizens: A Modest Proposal. In: Friedman, Marilyn (Hg.): Woman and Citizenship. New York: Oxford University Press. 130-145.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Hg.) (2019): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf – eine Bestandsaufnahme, <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/138138/1aac-7b66ce0541ce2e48cb12fb962eef/erster-bericht-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf>

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (Hg.) (2023): Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/228544/822bf9b9987d5faa1fe5f-33fa3631dbc2/zweiter-bericht-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf>

Verbraucherzentrale NRW (2021): Pflege zuhause - Pflegewegweiser NRW, <https://www.pflegewegweiser-nrw.de/>

Autor*innen

Althaus, Christel: Professorin a.D., Schwerpunkt Soziale Arbeit mit Familien, ehrenamtliche Vorsitzende des Landesfamilienrats Baden-Württemberg

Bitzan, Maria: Dr.ⁱⁿ, Prof.ⁱⁿ i.R. der Hochschule Esslingen, Vorständin Forschungsinstitut tifs e.V. Schwerpunkte: Sozialräumliche Jugend- und Sozialplanung, Genderbewusstheit in Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Methodologie qualitativer Forschung, Konfliktorientierung.
maria.bitzan@hs-esslingen.de

Flothow, Johannes: Dipl. Pädagoge mit langjährigen Projekterfahrungen im Bereich Flüchtlingschutz, faire Migration und internationale Zusammenarbeit, aktuell: Berater für qualifizierende Migration und Personalgewinnung durch internationale Ausbildung. johannesflothow@gmail.com

Gärtner, Marc: Dr. phil, Kultur- und Sozialwissenschaftler, Referent für Internationales beim Bundesforum Männer, Berlin.
gaertner@bundesforum-maenner.de

Kaschuba, Gerrit: Dr.ⁱⁿ, Geschäftsführerin Forschungsinstitut tifs e. V., Trainerin, Supervisorin, Forschung zu gender- und diversitätsbewusster Arbeitswelt, Vereinbarkeit, Fort- und Weiterbildung
kaschuba@tifs.de

Kassner, Karsten: Dipl. Soz., Referent für Grundsatzzfragen beim Bundesforum Männer, Berlin.
kassner@bundesforum-maenner.de

Korntreff, Christina: Co-Gründerin Modern Parenting Program, Führungskraft bei ETAS im Bereich Data Acquisition & Processing, Vorstandsmitglied im Bundesverband Vereinbarkeit.
christina@modernparentingprogram.de

Pohlkamp, Ines: Dr.ⁱⁿ, Sozialforschung, Supervisorin und Organisationsberaterin (DGSv), Forschungsinstitut tifs e. V.
www.inespohlkamp.de, pohlkamp@tifs.de

Rösiger, Brigitte: Verband alleinerziehender Mütter und Väter, VAMV-Landesverband Baden-Württemberg e.V., Geschäftsführerin, Dipl.-Sozialpädagogin, systemische Familientherapeutin.
www.vamv-bw.de, vamv-bw@web.de

Schmölz, Philip: B.A., Studium der Sozialen Arbeit in Esslingen, BerTA Beratung, Aidsberatung der eva – evangelischen Gesellschaft Stuttgart.
info@regenbogenfamilien-stuttgart.de

Spangenberg, Ulrike: Dr.ⁱⁿ, Juristin mit einem Schwerpunkt im Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrecht. Sie arbeitet seit vielen Jahren zu Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht.
u.spangenberg@posteo.net

Stauber, Barbara: Professorin für Erziehungswissenschaft an der Universität Tübingen (Sozialpädagogik). Schwerpunkte: Übergänge, Gender, Intersektionalität, Jugend. Sprecherin des Graduiertenkollegs „Doing transitions“.
barbara.stauber@uni-tuebingen.de

Stiegler, Barbara: Dr.ⁱⁿ, Geschlechterpolitische Beratung zu Themen wie Care Arbeit, geschlechtergerechte Arbeitsbewertung, Antifeminismus.
www.stiegler-barbara.de, barbara.stiegler@t-online.de

Thoen-McGeehan, Yandé: M.A. Erziehungswissenschaft, Kinder- und Jugendpsychotherapeutin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Frankfurt. thoen-mcgeehan@em.uni-frankfurt.de

Tschanter, Anja: Referentin beim Netzwerk Teilzeitausbildung BW; zuvor Tätigkeit in Unternehmen als Betriebswirtin im Bereich Marketing sowie Wirtschaftspädagogik, berufliche Bildung.
info@netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de

Wagner, Jessica: M.A. Gender Studies, Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld, Forschung zu Gender, Gaming und Live-Streaming; langjährige Erfahrung in der geschlechterreflektierenden Bildungsarbeit, Schwerpunkt Mädchen*politik, Gender und Medien.
jessica-alessandra.wagner@uni-bielefeld.de

Weiß, Barbara: Dipl. Päd. Frühpädagogin, Leitung des Zertifikatsstudiengangs für Kita-Leitungen an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd, Kita-Leitung in Tübingen und freie Fortbildungsreferentin. b.weiss@kleinkind-alltag.de

Zimmermann, Inge: Geschäftsführende Vorständin BeFF e.V., Leiterin Kontaktstelle Frau und Beruf Stuttgart, Region Stuttgart. www.beff-frauundberuf.de, i.zimmermann@beff-frauundberuf.de

Impressum

tifs-Schriftenreihe Gender- und diversitätsbewusste
Theorie und Praxis 2025, Nr. 7

Erscheinungsdatum: 2025
(Print- und Online-Veröffentlichung)
ISSN I2364-365X

Herausgeberin:
Forschungsinstitut tifs e.V.
Rümelinstr. 2
72070 Tübingen

Konzept und Redaktion:
Dr.ⁱⁿ Gerrit Kaschuba, Dr.ⁱⁿ Ines Pohlkamp

Lektorat: Sabine Maier
Layout und Grafik: Fanny Kranz

Abbildungen:
grafisches Hauptmotiv auf Cover und Innenseiten
von iStock.com/Sergii Baibak,
S. 34 iStock.com/Andrei Nikolaev,
S. 46 iStock.com/Alina Naumova

Zitiervorschlag:
Forschungsinstitut tifs e.V. (Hrsg.) (2025):
Vereinbarkeit geht alle an. Errungenschaften –
Problemanzeigen – Good Practice in Baden-Würt-
temberg, Tübingen: Schriftenreihe des Forschungs-
instituts tifs e.V. Gender- und diversitätsbewusste
Theorie und Praxis 2025, Nr. 7

Die Broschüre steht unter www.tifs.de zum
Download bereit.

Finanziert durch das Ministerium für Soziales, Ge-
sundheit und Integration aus Landesmitteln, die der
Landtag von Baden-Württemberg beschlossen hat.



Baden-Württemberg
Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration