

## **Irgendwie. Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Herausforderung für kirchliches Sprechen und Handeln**

Referat über „Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als wichtiger Inhalt der Förderung von Männern und Frauen“ im Rahmen der Fachtagung „Geschlechtergerechtigkeit in Beruf und Familie für Frauen in verantwortlichen Positionen in der Kirche“

### **1. Irgendwie. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen**

Der Mensch kommt unfertig zur Welt. Seit jeher steht das Menschengeschlecht also vor der Herausforderung, die Fürsorge und Erziehung der nächsten Generation in der Arbeitsorganisation der Erwachsenenwelt mit zu bedenken.

Siegfried Bernfeld bringt diese Einsicht auf folgende Formel: „So mannigfaltig menschliche Gesellschaften strukturiert sein mögen, das Kind hat von Geburt an eine Stelle in ihnen. Es muss eine bestimmte Menge Arbeit für es von der Gesellschaft geleistet werden, sie hat irgendwelche Einrichtungen, die nur wegen der Entwicklungstatsache bestehen... Die Kindheit ist irgendwie im Aufbau der Gesellschaft berücksichtigt. Die Gesellschaft hat irgendwie auf die Entwicklungstatsache reagiert.“ („Sisyphos oder die Grenzen der Erziehung“, 1925)

Irgendwie. Hinter diesem nicht aus Verlegenheit gewählten Wort verbirgt sich die Tatsache, dass in verschiedenen Gesellschaften und Kulturen, in verschiedenen Klassen und Jahrhunderten die Organisation von Fürsorge und Erziehung der nächsten Generation sehr unterschiedlich aussehen konnte und ausgesehen hat.

Längst hat die Familien- und Bevölkerungsgeschichtsforschung stereotype Zuschreibungen und romantisierende Vorstellungen von dem, wie Kindheit im Alltag verschiedener Zeiten und Schichten integriert wurde, entzaubert. Fürsorge für die Kinder war historisch auf verschiedene Personen im Haushalt und außerhalb des Hauses verteilt. Dabei wandelte sich die Fürsorge der Erwachsenen für die Kinder in vergangenen Jahrhunderten nach wenigen Lebensjahren fließend in ein „Lehrverhältnis“, bei dem die Kinder zu Miternährern ihrer Familie wurden. Sie wurden zu leichten Arbeiten herangezogen, deren Einübung Teil eines Erziehungs- und Bildungsprozesses war, in dem Wissen von den Eltern an die Kinder weiter gegeben wurde. Vereinbarkeit von Fürsorge und Produktion gestaltete sich für alle Familienmitglieder unter dem Vorzeichen gegenseitiger Angewiesenheit innerhalb des oikos.

Wenn wir nun heute in Deutschland über die Vereinbarkeit von Fürsorge und Erwerb, von Familie und Beruf sprechen, sind wir geprägt von den Formen und Normen familiärer Arbeitsteilung, wie sie sich im 19. und 20. Jahrhundert herausgebildet haben. Im Kontext der Industriegesellschaft vollzog sich die Trennung von Haushalt und Erwerbsarbeitsplatz, die

schrittweise Freistellung von Kindern und Frauen von der Erwerbsarbeit und die Etablierung allgemeiner Bildungsangebote jenseits von Familie und Arbeitsplatz – zur Sicherung förderlicher Bedingungen des Heranwachsens.

Die Berücksichtigung der Kindheit im Aufbau der Industriegesellschaft und deren arbeitsteilig organisierte Verbindung von Familienunterhalt und Familienleben folgte einer klaren geschlechtshierarchischen Rollenzuschreibung (Paul Zulehner nennt dies „Industriepatriarchat“). Die Frau wurde als Ehefrau und Mutter von der Erwerbsarbeit möglichst freigestellt, Schwangerschaft, Stillzeit und Betreuung der Kinder sollten sich im geschützten häuslichen Umfeld vollziehen. So hoffte man der Hebung der Sitten in der Fabrik und der Volksgesundheit zu dienen. Der Männerlohn sollte als Familienlohn für die Ernährung der Familie ausreichen.

In Deutschland wurde nach dem Zweiten Weltkrieg dieses Modell der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Erziehungsaufgaben durch geschlechtsspezifische Zuordnung zum Inbegriff des Wiederaufbaus und des Wirtschaftswunders. Die Zeiten waren vorbei, in denen die Frauen und die Kinder in Krieg und Nachkriegszeit hatten Männerarbeit tun müssen – Gott sei Dank!

Die Überwindung der Kriegszumutungen an die Frauen und die Restauration einer neuen alten Normalität im Verhältnis von produktiver und reproduktiver Sphäre verband sich mit der Wiederherstellung der verlorenen Autorität des Mannes. Viele Romane und Erinnerungen aus der Nachkriegszeit (z.B. Christian Graf von Krokow, Die Stunde der Frauen) erzählen von den Spannungen, die mit der Wiederherstellung dieser „Normalität“ verbunden waren. Und wer die politischen Debatten – etwa um die Reform des Familienrechts in den 50er Jahren – nachliest, spürt die offenen Widersprüche in den damals vorherrschenden Visionen einer lebenswerten Gesellschaft. Wer sich für den Schutz der Familie stark machte, verband dies mit einem an der Norm der Ein-Ernährer-Ehe und am Letztentscheid des Vaters orientierten Familienverständnis. Gerade den in der katholischen Kirche beheimateten Familienpolitikern galt als selbstverständlich, dass der Ehemann für den Unterhalt der Familienmitglieder sorgen sollte, während die Frau mit der Heirat die Verantwortung für die häuslichen Fürsorgeaufgaben übernahm und die Erwerbsarbeit mehr oder weniger vollständig aufgab. Als Gegenposition gegen diese geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung und Gesellschaftsorganisation formierte sich eine Frauenbewegung, die die – so verstandene geschlechtshierarchisch organisierte – Familie in Bausch und Bogen zu den überholten Institutionen zählte und die Gleichberechtigung der Frau am ehesten außerhalb von Ehe und Familie zu erreichen hoffte.

Auch wenn die Position der Frauenbewegung nicht unberücksichtigt blieb, setzte sich dominant doch 50 Jahre lang in der Geschichte der Bundesrepublik eine Politik durch, die von jenem Modell der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ausging, das je nach Perspektive „männliches Ernährer-Modell“ oder „weibliches Fürsorgemodell“ genannt werden kann.

Der Blick über die nationalen Grenzen zeigt, dass in diesen 50 Jahren andernorts auch andere Modelle der gesellschaftlichen Organisation von Fürsorge und Erwerb erprobt wurden. Die Soziologen unterscheiden Grundtypen des europäischen Wohlfahrtsstaats entlang ihrer unterschiedlichen Vorstellungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Tine Rostgaard vom Danish National Institute of Social Research etwa zählt Deutschland, die Niederlande und Großbritannien zum „weiblichen Fürsorgemodell“. Dieses Modell zeichnet sie dadurch aus,

dass die faktische Wahlfreiheit für Frauen (und Männer) sehr gering ist. Es gibt eine extreme Rollenzuschreibung, die den Frauen die Verantwortung für die häusliche Kinderfürsorge zuschreibt und den Männern die Verantwortung für den Broterwerb. Das zweite Modell ist das „doppelte Ernährermodell“, dem Rostgaard Schweden und Dänemark zurechnet. Im Unterschied zu den Ländern der ersten Gruppe verfolgt die Politik der zweiten Ländergruppe offensiv eine Gleichberechtigungspolitik, Männer und Frauen sind weitgehend gleichberechtigt vollzeitbeschäftigt in die Erwerbsarbeit integriert. Die finanzielle Absicherung von Phasen der Elternzeit bewertet Rostgaard in dieser Modellgruppe allerdings als begrenzt, so dass die faktische Wahlfreiheit für Männer und Frauen „mittel“ sei: Väter und Mütter haben nur beschränkte Möglichkeiten, zugunsten familiärer Verpflichtungen Erwerbsarbeit zu reduzieren. Finnland und Frankreich hingegen stehen bei Rostgaard für ein balanciertes Familien-Erwerbsarbeits-Modell. In diesen Ländern verbindet sich eine moderate Familienorientierung mit ausdrücklicher Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Hier ist ein relativ hoher Grad von Wahlfreiheit erreicht – verbunden mit stabilen Geburtenraten. Großzügige finanzielle Transfers zur Unterstützung der Familien, erreichbare und bezahlbare familienergänzende Infrastrukturangebote und flexible Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen gelten als typisch für dieses Modell.

Mit einer Mischung aus Faszination und Befremden betrachten wir die Vereinbarkeitsmodelle anderer Länder. Das weibliche Fürsorge-Modell mit der großen Bedeutung der mütterlichen Erziehung hat unsere deutschen Vorstellungen von dem, was ein guter Vater, was eine gute Mutter und was eine gute Familie ist, tief geprägt. Als Leitbild hat es Berücksichtigung gefunden bei der konkreten Ausgestaltung zahlreicher sozialrechtlicher Regelungen und wirkt so indirekt weiterhin handlungsleitend, womit es seine Normativität reproduziert.

Hier stehen wir heute. Und wir blicken gemeinsam gebannt auf die Daten, die uns die Demographen und Familiensoziologen präsentieren. Die durchschnittliche Kinderzahl pro Frau liegt in Deutschland bei 1,3. 40 Prozent der Akademikerinnen der Geburtsjahrgänge ab 1965 bleiben – so legt es der Mikrozensus nahe – kinderlos, bei den männlichen Akademikern sind es offenbar 50 Prozent. Die gelebte Unvereinbarkeit von Familie und Beruf ist evident!

In unseren Nachbarländern sieht es teilweise spürbar besser aus. Signifikant höhere Geburtenraten deuten darauf hin, dass dort gesellschaftlich die Frage der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Einkommenserwerb so beantwortet wird, dass die sich aus der gesellschaftlichen Norm für den Einzelnen ergebenden Optionen besser zu den Lebensplänen und Wünschen der Menschen passen.

Die Frage, wie die Fürsorge für Kinder und die Erfordernisse des Erwerbs in einer Gesellschaft vereinbart werden sollen, ist eine Frage, die sich jeder Generation aufs Neue stellt. Wir – das ist offensichtlich – müssen sie nun auch wirklich neu beantworten.

## **2. Familiäre Arbeitsteilung und Teilhabechancen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt**

Die gesellschaftliche Erwartung, Frauen müssten sich – zumindest in einer bestimmten Lebensphase – zwischen Beruf oder Familie entscheiden und bei der Entscheidung für Kinder die Erwerbstätigkeit drastisch einschränken, ist – so können wir festhalten – in Deutschland

weiterhin sehr lebendig. Und sie – diese gesellschaftliche Erwartung – ist der wohl wichtigste benachteiligende Einflussfaktor auf die Teilhabechancen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Der Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (BT/Drs 14/8952 vom 25.4.2002) hat die Fakten sehr detailliert zusammengetragen, Juliane Achatz, Hermann Gartner und Timea Glück haben die Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung modellmäßig erfasst. Der neueste Bericht der Kommission der europäischen Gemeinschaften zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005 ergänzt das Bild.

Als Ergebnisse sind hervorzuheben:

- Frauen sind immer noch sehr viel seltener als gleich qualifizierte Männer in leitenden Positionen bzw. höheren Hierarchieebenen in den Betrieben zu finden. Im Westen Deutschlands waren im Jahr 2000 nahezu doppelt so viele Männer wie Frauen in Führungspositionen tätig: 20,3% der Männer, aber nur 10,5 % der Frauen. (Im Osten lagen die Anteile auf niedrigerem Niveau wesentlich dichter beieinander: 14,4, % / 12%.)
- Die Tätigkeit in einer Leitungsfunktion erhöht den Lohn von Männern um 15 Prozentpunkte gegenüber 11 Prozentpunkten bei Frauen (Achatz, S. 30).
- In der Altersgruppe der unter 30-jährigen sind Frauen und Männer gleich stark als Führungskräfte vertreten. Mit zunehmendem Alter der Männer steigt ihr Anteil in leitender Position. Bei den Frauen geht der Anteil an Führungspositionen mit zunehmendem Alter dagegen zurück. „Familiär bedingte Unterbrechungen“, so der Bericht der Bundesregierung, „dürften hierfür ein wichtiger Grund sein.“
- Das Jahresbruttoeinkommen einer abhängig vollzeitbeschäftigten Frau in Deutschland lag zum Erhebungszeitpunkt des Berichts der Bundesregierung bei knapp 22.500 Euro, dasjenige eines Mannes bei knapp 29.500. Frauen erreichen damit im Durchschnitt 75,8 % des Jahresbruttoeinkommens der Männer. Die Einkommensunterschiede sind in den alten Bundesländern wesentlich größer als in den neuen. Auch hier ist neben der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes die Erwartung geringer Erwerbskontinuität ein wichtiger Einflussfaktor.
- Achatz weist nach, dass mit längerer Betriebszugehörigkeit die Entlohnungsunterschiede zwischen Männern und Frauen abnehmen: „Verbleiben Arbeitnehmer mehr als 4 Jahre im Betrieb, so erhöht dies den Lohn von Männern um 2,5 Prozentpunkt, den von Frauen hingegen um etwa 7 Prozentpunkte... Je länger Frauen in Betrieben bleiben, desto weniger richtet sich offenbar ihre Entlohnung nach den ursprünglichen Erwartungen einer geringeren Erwerbskontinuität und Produktivität, die ... vor allem bei der Festsetzung des Einstiegslohnes relevant sind.“ (S. 26f) Arbeitnehmerinnen können also offenbar Mechanismen der erwartungsorientierten Diskriminierung aufweichen, wenn sie nach ihrer Einstellung zeigen, dass sie über die nachgefragten und entsprechend entlohnten Merkmale und Kompetenzen verfügen. Dies impliziert eine Angleichung an das institutionalisierte Modell des männlichen Normalarbeitnehmers, der einer Vollzeitbeschäftigung nachgeht und seine Arbeitskraft kontinuierlich zur Verfügung stellt“ (Achatz S. 32) – heute in Deutschland meist verbunden mit dem Verzicht auf Kinder.

- Je höher das Ausbildungsniveau, umso größer fällt der geschlechtsspezifische Einkommensabstand aus. Mit zunehmender Qualifikation steigt das Einkommen bei Frauen und bei Männern an. Allerdings führt ein höherer Bildungsabschluss bei Frauen nicht zu einem gleich hohen Einkommen wie bei Männern. Im Westen erreichen Frauen (Vollzeit) mit Universitätsabschluss 72 % des Einkommens von Männern mit vergleichbarem Bildungsabschluss, mit Fachhochschulabschluss 69% und ohne Ausbildung 82%.
- Die Strategie der Befristung von Arbeitsverhältnissen senkt den Verdienst der Männer, für Frauen hingegen wirkt er sich lohnsteigernd aus: Es ist zu vermuten, dass hier die erwartungsgeleitete Diskriminierung von Frauen in geringerem Maße Platz greift, so dass Gründe wie erwartete familienbedingte Erwerbsunterbrechungen „im Fall von Befristungen weniger bedeutsam sind.“ (Achatz, S. 31)
- Ein immer größerer Teil der Frauen in Deutschland ist in Teilzeit beschäftigt (Teilzeitquote westdeutscher Frauen 42%, ostdeutscher 23 %). Bei insgesamt gesunkenem volkswirtschaftlichem Arbeitsvolumen ging die steigende Einbeziehung von Frauen in den Arbeitsmarkt teilweise mit einer Umverteilung von Arbeit unter Frauen einher. Weiterhin sind die Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte und die Teilzeitmöglichkeiten für Arbeitnehmer in Führungspositionen sehr beschränkt.
- Hohe Anteile von Teilzeitbeschäftigten (in einem Betrieb/einer Branche) korrespondieren mit einem generell niedrigeren betrieblichen Lohnniveau, allerdings bei Männern weniger deutlich als bei Frauen. (Achatz, S. 31)
- Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland wird bisher nicht von einer paritätischen Aufteilung der Familienarbeit zwischen Frauen und Männern begleitet. Die geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung führt zu deutlich unterschiedlichen Erwerbsverläufen im Laufe des Lebens. Männer sind unabhängig von der Familienform fast immer vollzeiterwerbstätig, während Frauen mit (Ehe)Partner sehr häufig in Teilzeit oder zeitweise gar nicht erwerbstätig sind.
- Die über das Leben kumulierten Erwerbszeiten und Erwerbseinkommen von Frauen sind deutlich geringer als diejenigen von Männern. Das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen (Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955) beträgt deshalb im Durchschnitt nur 42% (!) des Männereinkommens.

Fasst man diese Ergebnisse der neueren Sozialforschung zusammen, wird deutlich: Die geschlechtsspezifische Rollenzuschreibung der Fürsorge für die (kleinen) Kinder ist in Deutschland ein Hauptgrund für die fortwirkende Benachteiligung von Frauen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt – mit schlechterer Entlohnung, deutlich schlechteren Aufstiegschancen und einer erheblich schlechteren Altersabsicherung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in Deutschland faktisch weiterhin als reines Frauenproblem angesehen und die aus der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf resultierenden Nachteile gehen mehr oder weniger ausschließlich zulasten von Frauen.

### **3. Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kirchlichen Führungspositionen – einige Besonderheiten**

Die Unterrepräsentation von Frauen in kirchlichen Führungspositionen, wie sie in der exemplarischen Befragung von vier Bistümern durch die Deutsche Bischofskonferenz in ersten Ansätzen erfasst ist (vgl. Gertrud Casel, Ottmar John, Andreas Ruffing, „Auswertung des Rücklaufs aus vier Diözesen“, Dez. 2004) ist vor diesem Hintergrund kein Sonderphänomen. Kirche verhält sich alles in allem wie alle Arbeitgeber in Deutschland.

Allerdings ist im kirchlichen Dienst unübersehbar der allgemeine, aus der Zuweisung der Fürsorgepflichten an die Frauen in Deutschland sich ergebende Karriereungleichheit durch eine Besonderheit verstärkt: Leitungsfunktionen in der Kirche sind geprägt vom Leitbild des zölibatär lebenden Priesters.

Die kulturgeschichtliche Prägung durch das „Industriepatriarchat“, von der Paul Zulehner spricht, um zu erläutern, warum der „neue Mann“ sich so schwer tut, seiner Frau wirksam einen Teil der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf abzunehmen, wird im kirchlichen Dienst durch die kulturgeschichtliche Prägung durch den „Leitungszölibat“ ergänzt und vertieft. Über viele Jahrhunderte wurden Leitungsfunktionen in der Kirche mehr oder weniger ausschließlich von Priestern ausgefüllt. So erfolgte – zumindest unbewusst – eine Prägung des Bildes der kirchlichen Leitungsposition durch den zölibatär lebenden Mann.

Die Forderung nach besserer Teilhabe von Frauen an kirchlichen Leitungspositionen und die Forderung nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kirchlichen Führungspositionen reiben sich also gleichermaßen am historischen Selbstverständnis kirchlicher Leitungsfunktionen, einem Selbstverständnis, das über Jahrhunderte engstens mit dem Bild des Priesters verbunden war. Konkret ermöglicht(e) die zölibatäre Lebensweise den Priestern in kirchlicher Leitungsfunktion die unbedingte Verfügbarkeit für den Dienst im Amt. Eine solche Verfügbarkeit ist bei Menschen mit Familie kaum gegeben. Am ehesten gelingt sie immerhin, wenn sich Mann und Frau für das Rollenmodell entscheiden, bei dem ein Elternteil die familiären Aufgaben voll und ganz übernimmt und dem zweiten Elternteil so für seine beruflichen Aufgaben den Rücken frei hält. In der Realität hat dieses Rollenmodell in der Vergangenheit verheirateten Männern mit Kindern den Zugang zu (kirchlichen) Leitungspositionen mit hohem Verfügbarkeitsanspruch ermöglicht. Frauen in kirchlichen Führungspositionen hingegen sind meist kinderlos – wie es scheint noch häufiger als in der freien Wirtschaft, wo dieses weibliche Lebensmodell in Deutschland ebenfalls dominiert. Frauen passen sich der Erwartung unbedingter Verfügbarkeit für die Arbeit in dieser Weise an und entscheiden sich für Beruf und gegen Familie.

Männer mit Familie und Frauen ohne Kinder in kirchlichen Leitungspositionen zu erleben, kann und wird nach und nach die kulturgeschichtliche Prägung des „Leitungszölibats“ aufbrechen und schließlich auch den Weg für Frauen mit Kindern in kirchliche Leitungspositionen leichter gangbar machen. Damit dies nicht nur „passiert“, sondern wahrhaftig gelingt, bedarf es allerdings auch einer neuen Verständigung darüber, durch welche Aufgaben und Dienste das Amt des Priesters konstituiert wird, was dem geistlichen Leitungsdienst des Priesters vorbehalten ist und warum und wie priesterliche Leitungsaufgabe und Leitungsaufgaben der Laien sich ergänzen (sollen). Diese z.B. von Hans-Georg Koitz (Wandels des Priesterbildes –

zukünftige Anforderungen) skizzierten Fragen, kann ich – als Volkswirtin – nicht beantworten. Dies ist eine Aufgabe für Theologen und Theologinnen. Die mir gestellte Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kirchlichen Leitungsfunktionen ist allerdings auf Dauer ohne die Klärung dieser hier nur gestreiften Thematik nicht wirklich zukunftsweisend zu beantworten.

Eine zweite Aufgabe ist m.E. zu lösen, um die spezifisch in kirchlichen Leitungspositionen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen bestehenden Schwierigkeiten zu überwinden: Es ist jener theologisch-anthropologische Dualismus zu überwinden, der die kulturgeschichtlich durch das „Industriepatriarchat“ geprägte Sicht auf Mann und Frau in kirchlichen Texten bis heute neu bestärkt.

Kirchliche Verlautbarungen betonen, so scheint mir, immer wieder die Verschiedenheit von Mann und Frau „von Beginn der Schöpfung an“ und leiten aus dieser Verschiedenheit die Naturgegebenheit einer bestimmten familiären Arbeitsteilung ab, einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die entlang der Grenze bezahlt/unbezahlt, innerhalb/außerhalb des Hauses verläuft. Aus der Tatsache „der Besonderheit der Frau“ wird in solchen kirchlichen Texten die Aufgabe hergeleitet, Gesetzgebung und Organisation der Arbeit mit den „Anforderungen der Sendung der Frau innerhalb der Familie“ zu harmonisieren. Dies wird ausdrücklich nur für Mütter, nicht für Väter gefordert. Kirchliches Sprechen leistet so einem Verständnis der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Vorschub, das die beiden Aufgaben – Fürsorge und Erwerb – geschlechtsspezifisch zuweist und die „natürliche“ Berufung der Frau in der Familie sieht, während der Mann vorrangig den Unterhalt der Familie zu sichern hat.

Dieses kirchliche Sprechen geht – wie ich meine: zu recht – von der Tatsache und Bedeutung der Differenz für die Ausgestaltung einer menschengerechten Weltordnung aus. Differenzen zu leugnen führt gerade in der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht weiter. Allerdings lässt sich in der post-industriellen Gesellschaft, in der wir leben, die Differenz nicht auf eine schlichte Dualität Mann-Frau reduzieren. Überzeugende Antworten auf die Herausforderungen unserer Zeit müssen unvoreingenommen die Vielfalt neuer Differenzen ernst nehmen, neue Differenzen, die aus der gelebten Freiheit des Einzelnen resultieren, anders sein zu dürfen als die anderen.

Neuere sozialwissenschaftliche Theorien begreifen den Prozess der Modernisierung als Prozess der Ausdifferenzierung. Diese Differenzierungsprozesse lassen eine Vielfalt möglicher Frauen- und Männerlebensentwürfe zu. Sie lösen vertraute Denk- und Verhaltensmuster auf und schaffen dadurch Orientierungsprobleme, die mit teils heftigen intra- und interpersonellen Konflikten verbunden sein können. „Die Welt ein reicher Markt von Möglichkeiten. Alles geht. Einst selbstverständliche Orientierungen an Moral, Gesetz und Religion sind fragwürdig geworden, verlangen nach eigener Begründung und nach Verknüpfung mit dem persönlichen Lebensentwurf. Jede Frau und jeder Mann ist herausgefordert, die Konkurrenz der Wertordnungen auszuhalten ... eigene Entscheidungskompetenz zu entwickeln und Entscheidungen vor sich selbst, vor Gott und den Menschen zu verantworten.“ (Jetzt ist die Zeit, Kölner Anstoß zum 100. Geburtstag des Katholischen Deutschen Frauenbundes). Optionen-Stress, Mobilitätsanforderungen, das Erfordernis nach Verlässlichkeit wechselseitiger Verhaltenserwartungen – dies sind nur einige Stichworte, die beschreiben, was die skizzierte Differenzierung

für den bedeutet, der gelungenes Frauen-/Mutter- bzw. gelungenes Männer-/Väterleben unter den Bedingungen unserer Zeit gestalten muss.

Konservative Antworten versuchen – außerhalb, aber nicht zuletzt auch innerhalb der Kirche – diese Differenzierungsprozesse möglichst zu verhindern, zu verschweigen oder zu verzögern. Solche Antworten sind auf Dauer nicht hilfreich, da sie die Orientierungsprobleme der Menschen nicht lösen. Ein konservativer theologisch-anthropologischer Dualismus Mann – Frau beantwortet nicht die Fragen der Frauen und Männer, die ihre individuellen Vorstellungen eines gelungenen Männer- oder Frauenlebens entwickeln und dabei Beruf, Partnerschaft und Elternschaft integrieren wollen. Er beantwortet auch nicht die Frage, welche Unterstützung diese Männer und Frauen brauchen, um ihre Lebenspläne zu synchronisieren und verlässliche Beziehungen als Partner und Eltern in den verschiedenen Lebensphasen gelingend zu gestalten.

Um die Menschen nicht an Propheten einer liberalistischen Beliebigkeit zu verlieren, die Differenzierungsprozessen schlicht ihren Lauf lassen wollen, ist Kirche gefordert, Bilder einer sozialen Ordnung zu entwickeln, die Differenzen und Vielfalt wertschätzt, die aber durch sich fortentwickelnde institutionelle Arrangements wechselseitige Verhaltenserwartungen koordiniert und Differenzen so für die Einzelnen und die Gemeinschaft produktiv werden lässt.

Kirche sollte in ihrem Sprechen Männer nicht auf das Ideal des Allein-Ernährers und Frauen nicht auf die Sendung innerhalb der Familie festlegen, sondern – jenseits eines solchen auf Erfahrungen des Industriepatriarchats fußenden Dualismus' – die vielfältigen Differenzen zwischen Männern und Frauen wahrnehmen und der neuen Vielfalt der Männer- und Frauenleben Rechnung tragen.

#### **4. Rahmenbedingungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern – Aufgaben und Chancen der Kirche**

Zwanzig Prozent der „neuen Väter“ wünschen sich – so Zulehner – eine „aktive Vaterschaft“ und wären bereit, dafür ihre Erwerbsarbeit zu reduzieren. Aber weniger als 2 Prozent der berechtigten Männer nahmen im Jahr 2000 Elternzeit. Die kulturgeschichtliche Prägung, der Mangel an Erfahrungsalternativen und die gesellschaftlich-rechtlichen Anreizsysteme reproduzieren Verhaltensmuster, die alten Rollenzuweisungen folgen und damit die Normativität dieser Rollen fortschreiben.

Die Ablösung des weiblichen Fürsorgemodells der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch ein gleichberechtigt partnerschaftliches Modell, das für Männer und Frauen gleichermaßen Freiräume und Anreize für die Vereinbarkeit von Fürsorge und Erwerb schafft, ist die Vision, deren gesellschaftliche Durchsetzung heute dringend ansteht. „Neuere familiensoziologische und familienpsychologische Untersuchungen lassen erkennen, dass im Zuge von Veränderungen der Frauenrolle die Stabilität des Familiensystems und die Entwicklungschancen der Kinder in wachsendem Maße von der Art und Weise abhängen, wie sich Männer als Väter und Haushaltspartner in den Familienzusammenhang einbringen. Auch unter dem Gesichtspunkt der sich wandelnden Erwerbsperspektive lässt sich behaupten, dass in der Zukunft ein Familientypus, der auf die flexible Beteiligung beider Ehepartner sowohl am Erwerbsle-

ben als auch an der Haushalts- und Familienarbeit setzt, besonders aussichtsreich erscheint. Nicht allein die Frauen, sondern Männer und Frauen müssen eine Doppelorientierung auf Erwerbsleben und Familie entwickeln, sofern aus dem Paar eine Familie werden soll.“ (Franz-Xaver Kaufmann, Familie als Herausforderung und Aufgabe von Kirche). Die Beförderung dieses Modells ist mit Veränderungsnotwendigkeiten in allen Bereichen verbunden – vom Arbeitsrecht über das Familien- und Sozialrecht, von der Erziehung über die Gestaltung der Freizeit bis zur Organisation des Haushalts. Vielleicht ist das, was gefordert ist, eine Art Kulturrevolution. Aber von ihrer Notwendigkeit bin ich zutiefst überzeugt. Und: Kirche sollte sich an die Spitze dieser „Kulturrevolution“ stellen, um der Zukunft der Stabilität von Partnerschaften und Familie willen.

„Die Zukunft der Familie wird sich“, so hat das ZdK 2002 in Anlehnung an Franz-Xaver Kaufmann formuliert, „an zwei Punkten entscheiden: Die Folgen der Übernahme von Elternverantwortung müssen durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen gerecht gestaltet werden. Und Partnerschaft muss auf der Basis der Gleichberechtigung von Männern und Frauen rechtlich und sozialpolitisch abgesichert werden.“

Für Kirche eröffnet sich hier ein Handlungsfeld erster Priorität, gehört sie doch zu den gesellschaftlichen Akteuren, die seit Jahren verlässlich dafür eingetreten sind, der Familie Vorrang zu geben vor ökonomischen und anderen Belangen. „Unsere Gesellschaft erwartet und belohnt“, so analysierten die Bischöfe 1999 „insbesondere im Bereich der Wirtschaft Mobilität, Durchsetzungsvermögen sowie Konsum- und Erlebnisorientierung“, Haltungen also, die zu den in der Familie geforderten Grundhaltungen wenig passen. Die für Familie wesentlichen Werte im gesellschaftlichen und politischen Bereich abzusichern, hat die Kirche seither nachdrücklich und wiederholt gefordert. Verlässlich hat sie die strukturellen Rücksichtslosigkeiten kritisiert, die die gesellschaftlichen Teilhabechancen von Eltern, Kindern und Familien verschlechtern. In zahlreichen Reden, Publikationen und Aktionen (genannt seien der Familiensonntag, die Woche für das Leben und die neue Initiative „Hier beginnt die Zukunft: Ehe und Familie“) hat sich Kirche als wichtiger Lobbyist für die Belange der Familien erwiesen. Um diese Lobbyistenfunktion in Zukunft weiter erfolgreich wahrnehmen zu können, sind einige Aspekte von vorrangiger Bedeutung:

- Kirche als Arbeitgeber muss eine familienfreundliche Unternehmenskultur pflegen – dazu gehört z.B. die Gewährleistung von ungeschmäleren Aufstiegschancen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die familienbedingt einige Jahre Teilzeit arbeiten, dazu gehört die aktive Durchsetzung flexibler familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle und eine sorgfältige Prüfung der Lohnstruktur darauf hin, ob sie verkappte Risikoabschläge für Frauen/Mütter enthält.
- Kirche muss auf die Wahrnehmung und Benennung familiärer Belastungen (hohe Scheidungsraten, Erziehungsprobleme etc.) aktiv mit der Gewährleistung einer entsprechenden Bildungs- und Beratungsinfrastruktur reagieren. Wer die Probleme benennt, sich aber gleichzeitig aus der Trägerschaft von Familienbildungs-, Ehe- und Erziehungsberatungsstellen zurückzieht, hat ein Glaubwürdigkeitsproblem.
- Kirche darf beim Sprechen über Familie nicht in die Falle 200jähriger Erfahrung des Industriepatriarchats tappen. Die Verschiedenheit von Mann und Frau in ihrer gottgewollten Schöpfungspartnerschaft zu sehen, heißt nicht, die Elternaufgaben von Männern im Vergleich zu

denen der Frauen zurückzusetzen und die traditionellen Rollenmuster fortzuschreiben. Die Zukunft der Familie entscheidet sich an der Absicherung gleichberechtigter Partnerschaft von Männern und Frauen. Die klassische Erwartung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei durch Rollenzuschreibung zu erreichen, erweist sich für das frühe 21. Jahrhundert als nicht erfüllbar. Um die Realisierung des Kinderwunsches für mehr junge Leute zu erleichtern, muss die Kirche realisieren, dass Familie und Beruf für Männer und Frauen gleichermaßen biographisch zu integrieren sind.

- Kirche darf sich im Bereich der Kindergärten nicht zurückziehen. Die Erziehung im mit eigenem Bildungsauftrag ausgestatteten Kindergarten schafft Orientierungsgrundlagen für Lebensentwürfe der Männer und Frauen von morgen und unterstützt Eltern von heute bei der Vereinbarkeit von Erziehung und Beruf. Ganztägige Angebote auszubauen ist dabei von besonderer Bedeutung.

## **5. Zusammenfassung**

1. In Deutschland dominiert ein Verständnis der gesellschaftlichen Ordnung von Familie und Erwerbsarbeit, das die Zuständigkeit für die Fürsorge den Frauen zuweist, die für diese Aufgabe von der Erwerbsarbeit frei gestellt werden und von ihren Ehepartnern in dieser Zeit unterhalten werden sollen.

2. Dieses in Deutschland dominierende Verständnis der gesellschaftlichen Ordnung von Familie und Beruf führt zu erheblichen Benachteiligungen der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Das Risiko, dass eine junge Frau wegen Kindererziehung zeit- und teilweise ausscheiden wird, wirkt sich bereits bei den Einstiegsgehältern signifikant nachteilig aus. Dort, wo Frauen Kinder und Beruf den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechend „vereinbaren“, kommt es für sie zu erheblichen Schlechterstellungen bei den kumulierten Erwerbszeiten, Erwerbseinkommen und damit bei der Alterssicherung.

3. Im Rahmen des skizzierten Leitbildes des weiblichen Fürsorgemodells gibt es für Frauen nur einen Ausweg aus der Benachteiligung am Arbeitsmarkt: Den manifesten Verzicht auf Kinder, der den Arbeitgeber nach mehreren Jahren von ihrer Gleichwertigkeit als Arbeitnehmerin überzeugt.

4. Die von Männern und Frauen in Umfragen wiederholt geäußerten Wünsche, Familie und Beruf partnerschaftlich so aufzuteilen, dass sowohl für Väter als auch für Mütter aktive Erziehungszeiten erschlossen werden und beide adäquate berufliche Aufstiegschancen haben, lassen sich real nicht erfüllen. Gerade bei Männern werden sie auch häufig ins Lächerliche gezogen und man sieht nicht, dass die hohe Kinderlosigkeit bei Männern auch eine Antwort auf die Unmöglichkeit ist, als Mann gelingende Vaterschaft (gemessen an den eigenen Ansprüchen), Partnerschaft und Beruf unter einen Hut zu bringen.

5. Im Sozial- und Familienrecht bestehen weiterhin erhebliche Anreizstrukturen, die eine partnerschaftliche Aufteilung von Fürsorge und Erwerbsarbeit „bestrafen“. Das fängt bei der Hinterbliebenenrente an. Da diese gesetzlichen Anreizstrukturen verstärkt werden durch betriebliche Anreizstrukturen (Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit werden bei Auf-

stiegschancen und Entlohnung negativ bewertet) klafft in Deutschland die Schere zwischen realisierten Erwerbs-Familien-Mustern und gewünschten Mustern immer weiter auseinander.

6. Die Kirche steht vor der Herausforderung, ihre Lobbyistenfunktion für Familie im eigenen Handeln als Arbeitgeber und Träger von familienunterstützenden und -ergänzenden Einrichtungen glaubwürdig zu untermauern.

### **Literatur:**

Achatz, Juliane und Hermann Gartner und Timea Glück, Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB-Discussion Paper 2/2004

Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, BT-Drs. 14/8952 vom 25.4.2002

Bericht der Kommission der europäischen Gemeinschaften an den Rat, das Europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Gleichstellung von Frau und Mann 2005 (KOM (2005) 44 endgültig

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Bevölkerung – Fakten, Trends, Ursachen, Erwartungen, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung Sonderheft 2004

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) zusammen mit dem DZA und D-STATIS, Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, Berlin 2003

Ehe und Familie – in guter Gesellschaft, hg. vom Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn 1999

Gerhardt, Ute und Trudie Knijn und Anja Weckwert (Hg.), Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich, München 2003

Helfferich, Cornelia und Heike Klindworth und Holger Wunderlich, männer leben. Studie zu Lebensläufen und Familienplanung, im Auftrag der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln 2004

„Jetzt ist die Zeit – Den Schritt in die Zukunft wagen“: Kölner Anstoß zum 100. Geburtstag des Katholischen Deutschen Frauenbundes in: Dokumentation der Veranstaltungen zum 100-jährigen Jubiläum des Katholischen Deutschen Frauenbundes in Köln, 14.-16. November 2003, Köln 2003, S. 5-10

Kaufmann, Franz-Xaver, Zukunft der Familie im vereinigten Deutschland, München 1995

Kaufmann, Franz-Xaver, Familie als Herausforderung und Aufgabe von Kirche, in: Werner Schreer und Georg Steins (Hg.), Auf neue Art Kirche sein. Wirklichkeiten – Herausforderungen – Wandlungen. Festschrift für Bischof Dr. Josef Homeyer, München 1999, S.178-192

Koitz, Hans-Georg, Wandel des Priesterbildes -zukünftige Anforderungen, in: Werner Schreer und Georg Steins (Hg.), Auf neue Art Kirche sein. Wirklichkeiten – Herausforderungen – Wandlungen. Festschrift für Bischof Dr. Josef Homeyer, München 1999, S.178-192

Kongregation für die Glaubenslehre, Schreiben an die Bischöfe der Katholischen Kirche über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt, 2004

Nöthen, Manuela, Von der „traditionellen Familie“ zu „neuen Lebensformen“. Neuerungen der Familienberichtserstattung des Mikrozensus

Rahmenbedingungen für das Gelingen stabiler Partnerschaften in Ehe und Familie verbessern, Erklärung des ZdK, Bonn 2002

Reif, Heinz (Hg.), Die Familie in der Geschichte, Göttingen 1982

Röllli-Alkemper, Lukas, Familie im Wiederaufbau. Katholizismus und bürgerliches Familienideal in der Bundesrepublik Deutschland 1945-1965, Paderborn 2000

Rostgaard, Tine, Parental Leave in Denmark, Manuskript eines Vortrags im Rahmen der Veranstaltung „Elternversicherung, Elterngeld, Elternzeit – Erfahrungen aus Skandinavien“ der FES, 18.2.2005

Rüling, Anneli und Karsten Kassner, Peter Grottian, Geschlechterdemokratie leben. Junge Eltern zwischen Familienpolitik und Alltagserfahrungen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 19/2004, S. 11-18

Scheiwe, Kirsten, Männerzeiten und Frauenzeiten im Recht. Normative Modell von Zeit im Arbeits-, Sozial- und Familienrecht und ihre Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, Berlin 1993

Welskop-Deffaa, Eva M., Wahlverwandtschaft und Verantwortungsgemeinschaft, in: Hirschberg 10/2002, S. 525-531

Welskop-Deffaa, Eva M., Das Familienbild im Wandel, in: Die Politische Meinung Dezember 2003, Heft Nr. 409, S. 57-61

Welskop-Deffaa, Eva M., Wurzeln der Verantwortung in der Wirklichkeit schlagen – Ehe und Familie brauchen förderliche Bedingungen, in: Leben in Verlässlichkeit – Leben in Ehe und Familie, Broschüre zum Familiensonntag 2004, S. 43-46

Zulehner, Paul M. und Rainer Volz, Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie ihre Frauen sie sehen, Ostfildern, 1998