

Arbeit und Gender

Elisabeth Winkelmeier-Becker

Der Stand der Dinge

Wenn unter der Überschrift „Arbeit aus christlicher Perspektive“ ein Beitrag explizit unter das Thema „Arbeit und Gender“ gestellt wird, die Geschlechterperspektive also in den Fokus genommen wird, dann sind zunächst erhebliche Unterschiede für Männer und Frauen in der realen Arbeitswelt zu konstatieren. Auch mehr als sechzig Jahre nach Aufnahme des Gleichberechtigungsgrundsatzes in das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 GG) ist die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in allen Etappen des Lebenslaufs noch immer keineswegs selbstverständlich gewährleistet.

Die Erwerbsquote von Frauen liegt zehn Prozentpunkte unter der von Männern. Sie arbeiten die Hälfte der von Männern geleisteten Arbeitsstunden. Der Stundenlohn liegt etwa 23 Prozent unter dem von Männern, selbst bei vergleichbarer Arbeit beträgt die Differenz in der Entlohnung noch circa zehn Prozent. Bei einem höheren Teilzeitanteil von Frauen erzielen sie insgesamt nur etwa 60 Prozent des Erwerbseinkommens von Männern (Allmendinger 2011, 3-7). Oft sind sie in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs beschäftigt. Hinzu kommen häufige Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zugunsten von Familienaufgaben, unterschiedliche „typische“ Berufsfelder und eine eklatante Unterrepräsentanz in Führungspositionen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung, wo Frauen immer wieder an die sogenannte „gläserne Decke“ stoßen. In der Rente spiegelt sich das alles in einer deutlich geringeren Alterssicherung wider: In Deutschland beziehen Frauen eine um 59,6 Prozent geringere Alterssicherungseinkommen als Männer (Flory 2011).

Erkennbar ist hier das Muster einer uneingeschränkten und gleichsam als selbstverständlich vorausgesetzten Erwerbstätigkeit des Mannes/Vaters in einer Familie, während Frauen eine stärkere Wahrnehmung von Familienaufgaben zugeordnet wird, die mit der Einschränkung von beruflichen Chancen verbunden ist.

Diese in der Arbeitswelt feststellbaren Unterschiede für Männer und Frauen haben eine lange Tradition. Sie stehen in engem Zusammenhang mit dem Leitbild der traditionellen Alleinverdienerfamilie, in der der Ehemann mit seiner Erwerbsarbeit, abgesichert durch Kündigungsschutz, gute Aufstiegsbedingungen und Bezahlung, freigestellt von hinderlicher Hausarbeit für Einkommen und soziale Absicherung der Familie sorgt, während die Ehefrau die häusliche Arbeit und insbesondere die Erziehung der Kinder übernimmt, für die sie keine eigene finanzielle Entlohnung oder Versicherung erhält. Die Frau verdient allenfalls „hinzu“, soweit dies aus finanziellen Gründen mehr oder weniger notwendig und mit den als vorrangig eingestuften Familienaufgaben vereinbar ist (Bundesregierung 2011, 42).

In der jungen Bundesrepublik war dies das stillschweigend vorausgesetzte Familienmodell. Die Familienkultur der bürgerlichen Familie in der Industriegesellschaft mit ihren klaren Aufgabenzuweisungen und Rollenerwartungen war Ausdruck der „normalen“ Art zu leben und zu arbeiten. So waren in den 1950er- und 1960er-Jahren 95 Prozent einer Alterskohorte verheiratet, und von diesen hatten wiederum circa 95 Prozent Kinder (BMFSFJ 2011). Bezeichnend ist der Konrad Adenauer zugeschriebene Satz „Kinder kriegen die Leute immer“. Dies galt trotz des im Parlamentarischen Rat von den vier Müttern des Grundgesetzes Helene Wessel, Helene Weber, Friederike Nadig und Elisabeth Selbert erkämpften Gleichberechtigungsgrundsatzes in Art. 3 des Grundgesetzes „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ auch noch nach der Gründung der Bundesrepublik. Das Bürgerliche Gesetzbuch ging – verfassungswidrig, wie das Bundesverfassungsgericht bei erster sich bietender Gelegenheit am 19. Dezember 1953 feststellte – noch keineswegs von der Gleichheit oder Gleichberechtigung von Mann und Frau, sondern von der Schlüsselgewalt des Ehemanns aus, dessen Erlaubnis die Ehefrau brauchte, um einen Arbeitsvertrag zu schließen, und seinem Letztentscheid im Sorgerecht. Erst seit 1977 enthält das Familienrecht des BGB keine Verpflichtung der Ehefrau mehr zur Tätigkeit im Haushalt. Gemäß § 1356 Abs. 1 BGB regeln beide Ehegatten nun die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen; nach Abs. 2 sind beide berechtigt, erwerbstätig zu sein; dabei haben sie auf die Belange des anderen Ehegatten und der Familie die gebotene Rücksicht zu nehmen.

Parallel dazu wurde in der Bundesrepublik von Anfang an das gesamte Sozialsystem in den gesetzlichen Kranken-, Arbeitslosen-,

Renten- und Pflegeversicherungen, im Steuersystem mit dem Ehegattensplitting, aber auch im Bildungssystem mit nur eingeschränktem Kindergartenangebot für drei bis sechsjährige Kinder und halbtägigem Schulunterricht darauf ausgerichtet, dass spätestens mit dem Augenblick der Familiengründung die Ehefrauen und Mütter auf eigene Berufstätigkeit verzichteten und sich primär der Sorge für Kinder und Ehemann und der Hausarbeit widmeten (Allmendinger 2011, 6). Bei weitgehender Trennung von Erwerbs- und häuslicher Sphäre erfüllten Männer und Frauen ihre unterschiedlichen Rollen arbeitsteilig in komplementären Funktionen und in enger Verbindung der Lebensläufe (Bundesregierung 2011, 42).

Seither hat dieses Modell jedoch an Akzeptanz verloren. Jenseits aller politischen Vorgaben treffen immer mehr Menschen die Entscheidung, dass sie dieses Familienmodell nicht als dauerhafte Lebensform leben wollen: 84 Prozent der Frauen wollen erwerbstätig sein, auch nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung.¹ Das wundert nicht, hat doch gerade das traditionelle Modell die Lebensleistung von Frauen in der Familie wenig honoriert. Frauen sorgten dafür, dass ihre Männer stets gut versorgt und ausgerüstet, von häuslichen Sorgen und Pflichten weitgehend freigestellt, sich mit voller Arbeitskraft ihren beruflichen Aufgaben widmen konnten, und dass die Kinder nach halbtägiger Schule zu Hause versorgt und betreut wurden, um später gut vorbereitet selbst auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu gelangen. Sie leisteten damit einen maßgeblichen Beitrag zum Wirtschaftswunder. Trotzdem erhielten sie hierfür keinen eigenen Anteil am Einkommen und keine eigene Alterssicherung, sondern waren nur mittelbar durch den Ehemann mitversorgt und mitversichert. Erst die rückwirkende Anerkennung von Erziehungszeiten in der Rente hat hier eine gewisse Anerkennung in die Altersversorgung gebracht, die aber immer noch als unzureichend empfunden wird. Eigene Wünsche von Ehefrauen und Müttern nach Berufstätigkeit, die über ein „Hinzuverdienen“ hinausgingen, waren praktisch unerfüllbar. Vor die Wahl gestellt, sich entweder für Beruf und damit eigenes Einkommen, soziale Sicherheit, ein interessantes Umfeld und berufliche Anerkennung anzustreben, oder für Kinder und Abhängigkeit vom Ehemann entscheiden zu müssen, haben sich Frauen deshalb ab den 1970er-Jahren zunehmend gegen Kinder beziehungsweise für weniger Kinder entschieden (Bundesregierung 2011, 42).

Heute hat eigene Berufstätigkeit für Frauen einen anderen Stellenwert: Mit mindestens gleich guten Berufs- und Hochschulabschlüssen erwarten sie die gleichen Zugangschancen zu interessanten, einflussreichen und auch lukrativen Positionen. Sie wollen ihre Talente auch im Beruf einbringen, der ihnen eine eigene materielle Absicherung, Gestaltungsoptionen und berufliche Anerkennung sowie ein weiteres soziales Umfeld bietet. Die meisten Frauen sind vor der Geburt ihres ersten Kindes selbst berufstätig und wollen auf die Selbstständigkeit und finanzielle Unabhängigkeit auch danach nicht mehr verzichten. Zunehmend sind Frauen außerdem auf eigenes Einkommen angewiesen, um als Alleinerziehende oder allein lebende Frau ohne auskömmliche Unterhaltsansprüche materiell abgesichert zu sein, oder um als Hauptverdienerin ihre Familie zu versorgen. Wegen Trennungen und neuer Familiengründung, oder Arbeitslosigkeit werden immer weniger Männer verlässlich ein Leben lang einen ausreichenden Familienlohn garantieren können (Dettling u.a. 2006, 102). Die traditionelle Rollenverteilung wird im Übrigen zunehmend von Männern als Belastung empfunden; sie sehen es als eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit, von der Rolle des Haupternährers entlastet zu werden. Traditionelle Rollenmuster und strukturelle Barrieren des Arbeitsmarktes werden als hinderlich gesehen (Wippermann 2011, 25).

Diese Entwicklung ist verbunden mit einem – auch im internationalen Vergleich – besonders starken Einbruch der Geburtenzahlen seit den 1970er-Jahren. Gerade Akademikerinnen haben sich in dieser Situation besonders häufig gegen Kinder entschieden. „In Westdeutschland ist das Geburtenniveau seit Mitte der 1970er-Jahre mit knapp 1,4 Kindern pro Frau konstant niedrig, und liegt zudem weit unter dem Niveau von 2,1 Kindern pro Frau, welches notwendig wäre, um die Elterngenerationen zahlenmäßig zu ersetzen (Ersatzniveau). Das Absinken des Geburtenniveaus ging mit einer Reduzierung der Zahl der Mehrkinderfamilien aber auch mit einem Anstieg des Ausmaßes der Kinderlosigkeit auf ein weltweit einmalig hohes Niveau einher. Ein Viertel der Frauen des Geburtsjahrgangs 1965 ist kinderlos geblieben“ (Rostocker Zentrum für Demographischen Wandel o.J.).

Der Zeit der selbstverständlichen traditionellen Rollenverteilung, folgte eine Phase des Verzichts auf Kinder zugunsten des Berufs. Gegenwärtig wollen sich junge Frauen zumeist nicht mehr auf ein bestimmtes Lebensmodell festlegen lassen: Sie wollen in ihrem Leben Beruf, Kinder und Partnerschaft miteinander verbinden (Allmendinger

2010, 19). Für die Partnerschaft auf beruflichen Aufstieg zu verzichten, die Bereitschaft, eigene berufliche Interessen hinter denen des Partners und der Beziehung zurückzustellen, ist für die meisten Frauen nicht mehr aktuell. Nur noch – oder immerhin? – 25 Prozent der jungen Frauen erklärten sich grundsätzlich dazu bereit (Allmendinger 2010, 19). Zugleich nimmt die Bereitschaft der Männer zu, sich vor allem als Väter stärker in Haus- und Familienaufgaben einzubringen (Allmendinger 2010, 19). An die Stelle des männlichen Alleinernähmers ist in Westdeutschland das Zuverdienermodell getreten, in dem der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau eine Teilzeittätigkeit ausübt, mit 36,7 Prozent (47,5 Prozent bei Paaren mit Kindern) das am meisten verbreitete Modell. In Ostdeutschland hingegen ist das Zweiverdienermodell mit 37,8 Prozent (37 Prozent bei Paaren mit Kindern) das am meisten verbreitete Modell, in dem beide Partner Vollzeit arbeiten. Nicht immer sind die Modelle freiwillig gewählt: Das gilt insbesondere für Erwerbskonstellationen mit unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder Teilzeitarbeit (Bundesregierung 2011, 43).

Eine Politik, die für sich in Anspruch nimmt „den Menschen in den Mittelpunkt“ zu stellen, muss sich mit den genannten Ansprüchen und Vorstellungen auseinandersetzen und praktikable Lösungen bieten; sie muss sich im Alltag der Familien bewähren (Böhmer 2002, 26-28). Christliche Aspekte sind dabei nach wie vor relevant. Zu prüfen ist, ob und inwieweit unter den veränderten gesellschaftlichen Realitäten aus christlicher Sicht heute andere Aspekte entscheidend und andere Schlussfolgerungen zu ziehen sind, oder ob sich auch aus christlicher Perspektive weiterhin gute Gründe für (teilweise/zeitweise) traditionelle Lebensmodelle finden lassen und wie sie unterstützt werden können.

Die christliche Perspektive

Arbeit und Gender aus christlicher Perspektive: Das wirft zunächst die Frage auf, welche Kriterien denn aus christlichen Überzeugungen für die Bewertung der deutlichen Unterschiede in der Berufstätigkeit von Frauen und Männern heranzuziehen sind und welche Ziele und Aufgaben sich daraus für eine Veränderung der gesetzlichen oder gesellschaftlichen Regeln ableiten lassen.

Der christliche Blick auf die Gender-Frage

Die größte Bedeutung kommt hier der Frage zu, inwieweit sich Mann und Frau nach christlichem Verständnis voneinander unterscheiden und welche Schlussfolgerungen sich aus der Unterschiedlichkeit für das Geschlechterverhältnis, für die Gesellschaft und die Arbeitswelt ergeben.

Der Begriff Gender wird dabei für viele zur Provokation, wobei das, was unter diesem Begriff und damit auch der politischen Zielsetzung des Gender Mainstreaming verstanden wird, sehr unterschiedlich ist. Gender beschreibt die soziale Geschlechterrolle und bezeichnet das, was in einer Kultur als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen wird. Sex dagegen bezeichnet biologische Merkmale.

In stark ablehnender Haltung wird Genderpolitik zugeschrieben, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern beseitigen zu wollen. So wird „die Ideologie des Gender Mainstreaming, welche die Geschlechtspolarität von Mann und Frau auflösen will“ für vielerlei Übel der modernen Welt verantwortlich gemacht²: in einem Atemzug werden mit Gender Mainstreaming Abtreibung und Homosexualität problematisiert.³ Als offizielles Lehrschreiben der katholischen Kirche ist hier die Verlautbarung des Apostolischen Stuhls Nr. 166 „Über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt“ aus 2004 heranzuziehen, verfasst von der Kongregation für Glaubenslehre, der damals noch Kardinal Joseph Ratzinger, der emeritierte Papst Benedikt XVI, vorstand: „Eine erste Tendenz unterstreicht stark den Zustand der Unterordnung der Frau, um eine Haltung des Protests hervorzurufen. So macht sich die Frau, um wirklich Frau zu sein, zum Gegner des Mannes. Auf die Missbräuche der Macht antwortet sie mit einer Strategie des Strebens nach Macht. Dieser Prozess führt zu einer Rivalität der Geschlechter, bei der die Identität und die Rolle des einen zum Nachteil des anderen gereichen. Die Folge davon ist eine Verwirrung in der Anthropologie, die Schaden bringt und ihre unmittelbarste und unheilvollste Auswirkung in der Struktur der Familie hat. Im Sog dieser ersten Tendenz ergibt sich eine zweite. Um jegliche Überlegenheit des einen oder des anderen Geschlechts zu vermeiden, neigt man dazu, ihre Unterschiede zu beseitigen und als bloße Auswirkungen einer historisch-kulturellen Gegebenheit zu betrachten. Bei dieser Einebnung wird die leibliche Verschiedenheit, Geschlecht genannt, auf ein Minimum reduziert, während die streng kul-

turelle Dimension, Gender genannt, in höchstem Maß herausgestrichen und für vorrangig gehalten wird ... Diese Anthropologie, die Perspektiven für eine Gleichberechtigung der Frau fördern und sie von jedem biologischen Determinismus befreien wollte, inspiriert in Wirklichkeit Ideologien, die zum Beispiel die Infragestellung der Familie, zu der naturgemäß Eltern, also Vater und Mutter, gehören, die Gleichstellung der Homosexualität mit der Heterosexualität sowie ein neues Modell polymorpher Sexualität fördern“ (Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz 2004).

Hier wird deutlich, wie unterschiedlichste Fragestellungen miteinander vermengt werden und in Abtreibung, Homosexualität, Frühsexualisierung und Machtstreben der Frauen, gleichermaßen das Werk böser Mächte⁴ gesehen wird, hinter denen – gesteuert von der UNO seit der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 – Mächte gesehen werden, die die Auflösung der Familie betreiben und einer polymorphen Sexualität das Wort reden.⁵ In Bezug auf das Wort Gender beruht der Text offenbar dabei auf der Annahme, es gehe bei der Differenzierung von Sex und Gender darum, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu beseitigen.⁶ In der Tat wäre ein solches Ansinnen mit christlichen Werten vereinbar. Allerdings spricht ebenso nichts dafür, dass eine Genderstrategie beispielsweise der UNO auf eine Frühsexualisierung von Kindern oder die Beseitigung jeglicher geschlechtlicher Unterschiede ausgerichtet wäre. Das Gegenteil ist der Fall: Angesichts der eklatanten Benachteiligung von Frauen, die in vielen Teilen der Welt festzustellen ist und der Bedeutung, die die Aufhebung dieser Benachteiligung für eine nachhaltige Entwicklung im Sinne der Millenniumziele hat, liegt es auf der Hand, dass Armutsvermeidung, gleicher Zugang zu Bildung und zu medizinischer Versorgung, Senkung der Mütter- und Säuglingssterblichkeit und die Abschaffung von Beschneidung von Mädchen im Vordergrund einer Genderstrategie stehen. Die Unterstellung, eine Genderstrategie oder die Weltfrauenkonferenz wollten die Geschlechteridentität überwinden, ist absurd. Worauf diese Missinterpretation des Begriffs Gender beruht, wird in keiner Verlautbarung offengelegt.⁷

Bei dem politischen Leitgedanken der Gleichstellungspolitik geht es um die Schaffung fairer Chancen für Frauen und Männer in allen Bereichen der Gesellschaft, „vor allem im Erwerbsleben. Dabei geht es beispielsweise um Entgeltgleichheit, gleiche Karrierechancen und den Schutz vor Altersarmut. Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Politik

bei den Ursachen ungleicher Chancen an“.⁸ Geschlechtergerechtigkeit bezieht sich als normatives Leitbild auf eine Gestaltung des Geschlechterverhältnisses im gesellschaftlichen (kulturellen, sozialen, politischen, ökonomischen, religiösen) Zusammenhang, das auf die Überwindung von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen und Hierarchisierungen zielt (Heimbach-Steins 12). Es geht darum, die Auswirkungen von Politik auf die verschiedenen Geschlechter in ihren sozialen und gesellschaftlichen Kontexten zu beachten und dem staatlichen Auftrag, Geschlechtergerechtigkeit zu verfolgen, gerecht zu werden.⁹ Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, welche Strategien aus christlicher Perspektive formuliert werden sollten, um bestehende Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu beseitigen und das Ziel von Gleichstellungspolitik zu realisieren.

Christliche Soziallehre

Die Situation der Arbeiter und ihrer Familien waren Gegenstand der Sozialenzykliken der Päpste, die sich wiederum auf Gedanken deutscher Sozialtheologen stützen. In den Sozialenzykliken legten die Päpste die Grundlage für eine soziale Ordnung (*Ordo Socialis*), die das Zusammenleben der Menschen durch eine Sozial-, Rechts- und Wirtschaftsordnung stärken sollte. Gerechtigkeit, Frieden, Freiheit, Demokratie und Gleichheit sind die zentralen Begriffe und das Fundament der christlichen Soziallehre. Grundlegendes Werk war dabei die von Papst Leo XIII. 1891 veröffentlichte Enzyklika *Rerum novarum*. Er nahm damals bereits Bezug auf den deutschen Bischof Ketteler und auf Adolf Kolping, Wegbereiter in der katholischen Sozialbewegung. Es folgten *Quadragesimo anno* von Papst Pius XI (1931) und *Pacem in terris* von Papst Johannes XXIII. (1963).

Mit diesen Enzykliken, die das christliche Menschenbild und die Bedeutung von Arbeit und wirtschaftlicher Selbstständigkeit für den Menschen in den Mittelpunkt stellten, haben die Päpste auf Grundlage der damaligen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse wesentliche Sozialreformen eingefordert und wichtige Anregungen gegeben. In der Auseinandersetzung, wie die Kirche auf die liberal-kapitalistische Wirtschaftsordnung und die Soziale Frage reagieren sollte, folgte Leo XIII. dem deutschen Bischof Ketteler. Er wandte sich gegen die liberale Theorie, wonach sich der gerechte Lohn allein aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem freien Arbeitsmarkt ergäbe. Er forderte Mindestlöhne, ein familienge-

rechtes Einkommen, die Möglichkeit zur Vermögensbildung und zur Vorsorge für Krankheit und Alter, weiter staatlichen Arbeitsschutz und betriebliche Arbeiterausschüsse, die Vorläufer der heutigen Betriebsräte (Roos 2010, 15-26).

Die Enzykliken haben viele richtungsweisende Entscheidungen der politischen Ordnung und wirtschaftlichen Gestaltung maßgeblich beeinflusst und sind eine wesentliche Grundlage der Sozialen Marktwirtschaft. Gesetzliche Regelungen einer solidarischen und paritätischen Absicherung von Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Arbeitslosigkeit und Alter in gesetzlichen Versicherungssystemen, die Mitbestimmungsgesetze, die Förderung der Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, die Anerkennung der Gewerkschaften mitsamt der Sicherung von Tarifautonomie und modernem Arbeits(kampf)recht. Damit wurden Kernpunkte der christlichen Soziallehre aufgegriffen und zum gefestigten, heute als selbstverständlich empfundenen Standard sozialer Absicherung in Deutschland. Zugleich haben die Päpste mit ihren Enzykliken ein bestimmtes Bild des familiären Zusammenlebens und der Rollenverteilung zwischen Mann und Frau geprägt und verfestigt. Ganz klar liegt den Sozialenzykliken die Vorstellung zugrunde, dass der Ehemann und Familienvater mit seiner Erwerbsarbeit das wirtschaftliche Fundament und die soziale Absicherung der Familie sicherstellt, während die Ehefrau und Mutter für Haushalt und Kinder sorgt. Die Forderung, dass das Einkommen des Mannes aus einer Vollzeit-Berufstätigkeit für Versorgung und Absicherung der Familie ausreichen muss, gehört so zu den zentralen Forderungen christlicher Soziallehre (Ebert 2010, 209). Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen vom Ende des 19. Jahrhunderts, in denen Frauen- und auch Kinderarbeit aus existentieller Not selbstverständlich war, war das eine fortschrittliche und menschengerechte Position. Die Forderung nach einer Wirtschaftsordnung, in der wirtschaftliche Existenz und soziale Absicherung einer Familie allein durch die Erwerbsarbeit des Mannes gesichert wurde, stellte den Menschen, nicht das Kapital in den Mittelpunkt und nahm die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeiterschaft ernst. Papst Leo XIII. nahm mit *Rerum novarum* eindeutig Stellung zugunsten der arbeitenden Bevölkerung, die nur ihre Arbeitskraft einsetzen konnte, um die eigene Existenz abzusichern. In *Rerum novarum* spielt die Frau beim Thema Erwerbsarbeit eine untergeordnete Rolle. Gemeinsam mit den Kindern galten Frauen als die „zu versorgenden“ und „zu schützenden“ innerhalb der Gesellschaft (RE 33-35). Deutlicher geht Papst Pius XI in *Quadragesimo anno* auf die

Rolle der Frau ein. Eine berufstätige Frau passte nicht ins Bild, vielmehr sollte die Frau ihre Erfüllung vornehmlich in der Wahrnehmung ihrer „hausfraulichen Obliegenheiten“ (QA 71) finden. In der ein Jahr zuvor erschienenen Eheenzyklika geht er unter Berufung auf Eph 5,21-33 ausdrücklich auf das angestrebte Ordnungsmodell ein: Als „Herz der Familie“ habe sich die Frau dem Mann als dem „Haupt der Familie“ gehorsam unterzuordnen, um so die „Ordnung der Liebe“ zu verwirklichen. Gut dreißig Jahre später schreibt Papst Johannes XXIII. in *Pacem in terris* von der „allgemein bekannten Tatsache“, dass die Frau am öffentlichen Leben teilnehme. Die Frau sei „weit davon entfernt, sich als ein seelenloses Werkzeug zu sehen, welches einzig die eigene Erfüllung in der Wahrnehmung hausfraulicher Obliegenheiten“ sehe. Vielmehr sei sie sich ihrer Menschenwürde immer mehr bewusst, nehme sowohl häuslich, als auch vor allem im Staat jene Rechte und Pflichten in Anspruch, die „der Würde der menschlichen Person entsprechen“ (QA 41). Geht man davon aus, dass Ironie als sprachliches Stilmittel in päpstlichen Enzykliken ausscheiden dürfte, ist es schon bemerkenswert, dass eine solche Klarstellung für notwendig gehalten wurde. Die Vorstellung einer natürlichen Berufung der Frau zu bestimmten Aufgaben und ihre Unfähigkeit zur Übernahme anderer wird bei Johannes XXIII. unkritisch vorausgesetzt. Von einer Teilhabe der Frauen am Arbeitsleben ist in keiner Weise die Rede. Auch Johannes Paul II. spricht in *Laborem exercens* davon, dass der „notgedrungene Verzicht“ der Mutter auf ihre Aufgaben in der Familie „im Hinblick auf das Wohl der Gesellschaft und der Familie unrecht sei, wenn er jenen vorrangigen Zielen der Mutterschaft widerspricht oder sie erschwert“ (LE 19) (Roos 2010, 22).

Auffällig ist hier zunächst eine rein männliche Perspektive der Beschreibungen, mit der das Bild der Frau auf das der Hausfrau und Mutter festgelegt wird. Eine Begründung, warum die unterschiedliche Geschlechtlichkeit eine solche Aufgabenteilung vorgebe, wird wiederum nicht gegeben. Für die ältere katholische Soziallehre gelten die Geschlechterrollen als „natürlich“ gegeben und sind gegen Angriffe zu verteidigen. Auch wo die Gleichberechtigung der Geschlechter gefordert wird, wird die Berücksichtigung der „vom Schöpfer selbst grundgelegten Verschiedenheiten“ vorausgesetzt. Gesetze, die der Gleichstellung der Frau in der Gesellschaft dienen sollen, sollten deshalb so gefasst werden, dass sie schützen, „was der Frau durch ihre physische Konstitution als ihre besondere Aufgabe vorgegeben ist“.¹⁰

Nun ist offenbar, dass es biologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Was allerdings nicht überzeugen kann und nirgendwo begründet ist, dass, über den direkten Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Geburt hinaus, biologische Vorgaben eine dauerhafte Festlegung und Reduzierung der Frauen auf häusliche und familiäre Aufgaben als natürlich vorgeben.

Die Erfahrung spricht dagegen: Nicht nur die Tatsache, dass Frauen beispielsweise in der Nachkriegszeit alle Aufgaben ausfüllten, die zuvor Männern vorbehalten waren, ist mit einer Festlegung auf Aufgaben in Haus und Familie nicht vereinbar. Zu dieser These passt ebenso wenig, dass Frauen seit den 1970er-Jahren die dauerhafte Festlegung auf eine solche Ordnung zunehmend abgelehnt haben, oder, dass sie in vergleichbarem Maße wie Männer Führungspositionen anstreben (19 Prozent der jungen Frauen, 21 Prozent der jungen Männer, gleichermaßen jeweils 24 Prozent unter den Abiturient/Innen) (Allmendinger 2010, 49)¹¹.

Eine natürlich bedingte Aufgabenteilung im Kontext von Schwangerschaft und Geburt rechtfertigt es nicht, daraus eine wirtschaftlich und rechtlich hierarchische Überordnung des Mannes über die Frau abzuleiten. Nimmt man an, dass es sich bei den Aufgaben der Frau um gottgewollte Ordnung handeln würde, hätten diese Tätigkeiten größere Anerkennung erfahren müssen. Stattdessen wurde ihnen diese Anerkennung aber verweigert, indem sich Einkommen, Absicherung und gesellschaftliche Stellung ausschließlich über die berufliche Tätigkeit des Mannes definierten, die Versorgung und Sicherheit der Frau als Ehefrau oder Witwe stets nur abgeleitet war.

Christliches Menschenbild

Würde des Menschen

Das christliche Menschenbild leitet aus der Gottesebenbildlichkeit des Menschen seine Würde ab, die aus christlicher Sicht unzweifelhaft Mann und Frau gleichermaßen zukommt.¹² „Diese Würde ist unantastbar, sowohl durch andere als auch durch ihren Träger. Zugleich begründet die Gottesebenbildlichkeit eine fundamentale Gleichheit: Allen Menschen kommt die gleiche Würde zu – ungeachtet ihrer Nationalität, ihres Geschlechts oder ihres Alters, ungeachtet auch ihrer Gesundheit oder ihrer Leistungskraft“ (Kauder 2010, 3). Das Grundsatzzprogramm der CDU Deutschland, Randnummer 7 führt hierzu

aus: „Wir bekennen uns zur Würde des Menschen [...] Die Würde aller ist gleich – unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, Alter, Behinderung, von religiöser und politischer Überzeugung, von Gesundheit und Leistungskraft, von Erfolg oder Misserfolg und vom Urteil anderer.“

Daraus ergibt sich gerade kein geschlechtsspezifischer Unterschied in der Würde und kein Ansatz für eine Differenzierung im Anspruch auf Teilhabe, auf Einfluss, Einkommen oder Anerkennung.

Recht auf Freiheit und freie Entfaltung der Persönlichkeit

Der Mensch ist aufgefordert, die eigenen Talente bestmöglich einzusetzen, zu gestalten und Entscheidungen zu treffen. Wer eine Ausbildung (ob akademisch, handwerklich, kaufmännisch, im Dienstleistungsbereich etc.), wer Organisationstalent zu Führung eines Unternehmens, wer technisches Verständnis für die Entwicklung neuer Produkte oder wer soziale Fähigkeiten zur Kommunikation mit Menschen hat, muss unabhängig vom Geschlecht diese Fähigkeiten einsetzen können. Er oder Sie darf nicht auf häusliche Aufgaben beschränkt werden.¹³ Zu den wichtigen Ressourcen für ein selbstgestaltetes Leben gehören unter anderem qualifizierte Bildungsabschlüsse, eine sichere und kontinuierliche Beschäftigung mit interessanten und erfüllenden Tätigkeiten, ein gutes Einkommen, Unabhängigkeit, Teilhabe- und Mitspracherechte, aber auch Einfluss und Macht (Bundesregierung 2011, 39). Auch das Umfeld, Begegnungen mit anderen Menschen, gesellschaftliche Anerkennung der Leistung, Zugewinn an unterschiedlichen Optionen und an Selbstsicherheit tragen dazu bei, eine berufliche Tätigkeit attraktiv zu machen.¹⁴ Ein Grund für eine Differenzierung zwischen Männern und Frauen ist hier nicht erkennbar.

Recht auf Selbstständigkeit

Wesentlich für tatsächliche Selbstständigkeit ist die eigenständige materielle Versorgung und Sicherheit. Dazu gehört eigenes Einkommen einschließlich der Altersvorsorge und Absicherung in Lebensrisiken. Sie kann in unserem Wirtschaftssystem im Wesentlichen nur über eigene Erwerbstätigkeit erworben werden kann. Das Alleinverdienermodell spricht eigenen Verdienst, Selbstständigkeit und Entscheidungsbefugnis allein dem Erwerbstätigen zu, in aller Regel dem Mann. Das Recht und Bedürfnis der Frau auf eigene finanzielle Versorgung und Sicherheit bleibt dabei auf der Strecke.

Gerechtigkeit

Eine gleichwertige Honorierung gleichermaßen anspruchsvoller und nützlicher Tätigkeiten und der gleiche Zugang zu attraktiven und lukrativen beruflichen Positionen bei gleicher Eignung sind ebenso ein Gebot der Gerechtigkeit. Ausdrücklich heißt es bereits in der Präambel der Essener Leitsätze, die 1985 auf dem Bundesparteitag der CDU in Essen verabschiedet wurden (Absatz I1): „Das christliche Verständnis vom Menschen und die Grundwerte Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit fordern die Gleichberechtigung von Frau und Mann.“ Denn der Anspruch, sich durch Arbeit und Teilhabe an Gestaltungsmöglichkeiten in Gesellschaft und Politik, durch eigenes Einkommen und Anerkennung der eigenen Leistung außerhalb der eigenen Familie zu verwirklichen, gilt für beide Geschlechter gleichermaßen und kann keine gesellschaftlichen Strukturen rechtfertigen, die für die beiden Geschlechter von vornherein unterschiedliche Chancen in diesen Bereichen vorsehen.

Sind Unterschiede der Geschlechter, die eine Festlegung auf die traditionelle Aufgabenteilung aus christlicher Sicht begründen könnten, nicht plausibel, so ist damit noch nicht ausgeschlossen, dass es keine Unterschiede gäbe. Der Erfolg von Büchern wie „Warum Männer nicht zuhören und Frauen schlecht einparken“ oder „Männer sind anders, Frauen auch“, die in ihrer Argumentation bis in die Aufgabenteilung der Steinzeitmenschen zurückreichen (er geht auf die Jagd, sie hütet das Feuer) zeigt, dass viele Leser sich in den dort als typisch männlich oder typisch weiblich beschriebenen Situationen wiedererkennen. Die Entscheidung der viel diskutierten Frage, ob und in welchem Maße diesen typischen Verhaltensmustern natürliche Anlagen oder sozial und kulturell vorgegebene Rollenbilder zugrundeliegen, wird im Rahmen dieses Beitrags nicht beantwortet werden können. Offensichtlich ist außerdem, dass in jedem Fall die individuellen Unterschiede innerhalb eines jeden Geschlechts eine weite Spannweite beschreiben, die mit einer schematischen Zuordnung von angeblich geschlechtsspezifischen Eigenschaften nicht dargestellt werden kann.¹⁵ Vor allem stellt sich aber die Frage, für wen und in welchem Zusammenhang die Antwort überhaupt relevant ist und wer die Darlegungs- und Beweislast trägt: Diejenigen, die (über die biologischen Merkmale hinaus gehende) Unterschiede der Geschlechter behaupten und daraus unterschiedlichen Zugang zu Selbstständigkeit, Einkommen, Teilhabe und Macht ableiten, oder diejenigen, die aus der Zusicherung von Gottesebenbildlichkeit und Würde der Menschen grundsätzlich glei-

che Ansprüche beider Geschlechter folgern?¹⁶ Wie sollen neben unterschiedlichen natürlichen Anlagen andere Aspekte unseres realen Lebensalltags berücksichtigt werden? Was folgt daraus, wenn eine alleinerziehende Mutter mit natürlicher (und vielleicht auch so empfindener) Prädisposition für häusliche Aufgaben von Hausarbeit alleine nicht leben kann? Kann die Annahme unterschiedlicher Veranlagungen den Ausschluss von gleicher Teilhabe an Erfolg, Macht und Einkommen rechtfertigen, wenn trotzdem gleichwertige Qualifikationen erworben werden konnten? Wäre es nicht das Einfachste, all diese Entscheidungen denjenigen zu überlassen, die in ihrem Leben davon betroffen sind, die nicht abstrakte Thesen diskutieren, sondern unter realen Bedingungen ihre Wünsche und Fähigkeiten mit den Vorgaben von Arbeitswelt, materieller Sicherheit und familiären Bedürfnissen in Einklang bringen müssen? Die Chance, dass die Menschen in dem individuellen Modell leben können, das ihnen am besten entspricht, das ihnen die meiste Lebensqualität und Zufriedenheit bietet, dürfte dann am größten sein.

Weitere Anliegen aus christlicher Perspektive

Beständigkeit der Familie

Die Übernahme von Verantwortung in der Familie und die Stärkung des Zusammenhalts über Generationen hinweg entsprechen urchristlichen Anliegen – nicht nur in Bezug auf traditionell organisierte Familien. Lebensglück und Lebensqualität kommen in einer beständigen und auf Dauer angelegten Beziehung, in der Menschen auf der Basis familiärer oder partnerschaftlicher Verbindungen füreinander Verantwortung übernehmen, am besten zum Tragen. Die Bedeutung der Familie wird daher zu Recht von christlicher Seite immer hervorgehoben.¹⁷ Gelingende Familie bedeutet Lebensglück für den Einzelnen, für Eltern wie für Kinder und ist darüber hinaus eine Quelle von Mitmenschlichkeit und Zusammenhalt in unserer Gesellschaft (Hessische CDU-Landtagsfraktion 2011). Die Beständigkeit der Familie hat vor allem große Bedeutung für die Kinder, die beide Eltern brauchen und von liebe- und vertrauensvollen Beziehungen zu beiden profitieren. Hier gibt es die „empirisch gesättigte Erfahrung“, dass es den Menschen und der Gesellschaft besser geht, wenn sie nicht allein der ökonomischen und der Verwertungslogik unterworfen sind, „... wenn es starke soziale Beziehungen jenseits von Staat und Markt gibt“ (Dettling 2006, 105). Hinzu kommt: Wo Familienmitglieder füreinan-

der Verantwortung übernehmen, wird der Staat weniger in Anspruch genommen. Materielle, zunehmend ebenso psychische Belastungen von Familienmitgliedern und die Folgekosten für das Gesundheitswesen, am Arbeitsplatz oder für Rechtsstreitigkeiten können so vermieden werden. Die Stärkung und Stabilisierung verlässlicher Strukturen in der Familie sind deshalb ein wichtiges Element christlich orientierter Politik. Dazu gehört alles, was zur Zufriedenheit des Paares beziehungsweise der Familie beiträgt. Neben einer ausreichenden finanziellen Ausstattung, die Einbußen infolge von Familienphasen vermeidet, kann dazu auch eine partnerschaftliche Verteilung der Hausarbeit gehören. Vom Zentralkomitee der deutschen Katholiken kommt hierzu der Hinweis, dass unterschiedliche Erwartungen an die Aufteilung familiärer Aufgaben und die traditionelle Praxis nicht selten zum Scheitern einer Ehe führen können. Eine Annäherung könne hier durch Veränderungen struktureller Rahmenbedingungen und gesellschaftlicher Rollenerwartungen vor allem von Männern besser unterstützt werden (ZdK 2008, 9).

Zu Kindern ermutigen

Die Ermutigung zu (weiteren) Kindern ist ein christliches – und auch konservatives – Anliegen. Wie können Menschen dazu ermuntert werden, den Wunsch nach (weiteren) Kindern auch in die Tat umzusetzen. Seit Mitte der 1970er-Jahre liegt die Geburtenrate bei 1,3 bis 1,4. Jede Generation ist damit um circa ein Drittel kleiner als die Vorgängergeneration. Befragt man junge Menschen nach ihrer Wunsch-Kinderzahl, so liegt diese im Durchschnitt höher, bei fast zwei Kindern. Es ist ein Paradoxon, dass in der Vergangenheit das Festhalten an konservativ oder (vermeintlich) christlich begründeten Erwartungen an die Familie, vor allem an die Frauen und ihren dauerhaften Verzicht auf eigene Selbstständigkeit und Unabhängigkeit dazu beigetragen hat, dass sich viele unter solchen Bedingungen gegen Kinder entschieden und dem Beruf den Vorzug gegeben haben. Gerade das Entweder-oder hat viele Frauen abgeschreckt, auch Frauen mit interessanten beruflichen Optionen und hohen Bildungsabschlüssen. Wer diese Frauen und die Männer in der Familiengründung ermutigen und unterstützen will, muss für Strukturen sorgen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen. Für Frauen ist hier vielfach entscheidend, dass sie auch mit (weiterem) Kind die Berufstätigkeit soweit aufrecht erhalten können, dass Karriere und persönliche Ambitionen nicht leiden, die Unabhängigkeit vom Partner gewährleistet

ist und das Kind auch vom eigenen Gehalt aufgezogen werden könnte, falls es zur Trennung vom Partner kommen sollte (BMFSF 2012, 59).

Armut vermeiden

Weiteres Ziel aus christlicher Sicht ist die Vermeidung von Armut, insbesondere von Kinderarmut. 15 Prozent der Kinder in Deutschland gelten nach der Armutsdefinition der OECD als (relativ) arm, weil das Haushaltseinkommen unter 50 Prozent des Medianeinkommens liegt. Ein großer Teil von ihnen lebt bei alleinerziehenden Müttern, für die das Fehlen von Betreuungsmöglichkeiten das wichtigste Arbeitshindernis darstellt. Am geringsten fällt das Armutsrisiko für Kinder und Jugendliche in Haushalten mit zwei erwerbstätigen Erwachsenen aus (BMFSF 2008). Auch wenn staatliche Transfers und Versorgungsleistungen wichtige Unterstützung geben, bleibt hier das Ziel der Hilfe zur Selbsthilfe als die menschengerechtere und von den Betroffenen in aller Regel bevorzugte Art der Unterstützung. Vorrangig müssen Maßnahmen auf den Weg gebracht werden, mit deren Hilfe Eltern darin unterstützt werden können, eigene Erwerbseinkünfte zu erzielen. Das Kompetenzzentrum beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSF 2008) empfiehlt hier unter anderem den Ausbau von Betreuungsplätzen für Unterdreijährige auf 750.000, die Minderung des Armutsrisikos von 75.000 Alleinerziehenden sowie 55.000 Paaren mit unter dreijährigen Kindern durch höhere Erwerbstätigkeit der (allein erziehenden) Eltern und – als Prävention – die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Müttern. Sie beugt Armut durch mögliche Lebensrisiken, wie Scheidung oder Trennung, Arbeitslosigkeit oder Krankheit, vor.

Zusammenhalt der Gesellschaft

Nicht zuletzt gefährdet ein Fortbestehen von Geschlechterungerechtigkeiten auf Dauer den Zusammenhalt der Gesellschaft. Umgekehrt trägt eine Politik der Geschlechtergerechtigkeit dazu bei, den Zusammenhalt der Gesellschaft zu befördern und zu stärken. Frauen und Männer sind übereinstimmend mit großer Mehrheit der Auffassung, dass bestehende Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern den sozialen Zusammenhalt gefährden und leiten daraus einen Handlungsauftrag an die Politik ab: Die Politik sei in der Pflicht, sich fortbestehender Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern anzunehmen (Wippermann 2011, 22). Themen wie Entgeltgleichheit,

Alterssicherung bei familienbedingter Erwerbsunterbrechung, Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Familienphase, die Sackgassenwirkung von Minijobs und der Anteil von Frauen in Führungspositionen stehen dabei ganz oben auf der Liste (Wippermann 2011, 23). Mehr Zusammenhalt in der Gesellschaft – auch das ist aus christlicher Perspektive ein wichtiges und schönes Anliegen.

Aus christlicher Sicht lassen sich mehrere Anliegen für eine Berufstätigkeit von Frauen und Männern ableiten, die teilweise allerdings in Zielkonflikten zueinander stehen: Zeit für Familie, Zufriedenheit und Lebensqualität sind das eine, Chancengerechtigkeit, berufliche Selbstverwirklichung und finanzielle Selbstständigkeit und Sicherheit für Männer und Frauen sind das andere. Aufgabe einer am christlichen Menschenbild orientierten Politik ist es, die Rahmenbedingungen für individuelle Lebensentwürfe zu schaffen, die diesen Anliegen am meisten gerecht werden.

(Kein) Neues Leitbild: Wahlfreiheit

Kein neues Leitbild

Das alte Leitbild einer dauerhaften Aufteilung von Berufs- und Familienaufgaben zwischen Mann und Frau ist nicht mehr zeitgemäß. Eine christliche Begründung für eine geschlechtsspezifische Rollenzuweisung, die Frauen eine primäre Zuständigkeit für Haus- und Familienarbeit zuweist, gibt es nicht. Genauso falsch wäre es aber, nun an den Wünschen der Menschen vorbei andere Vorgaben oder Erwartungshaltungen an dessen Stelle zu setzen. Den unterschiedlichen, aus dem christlichen Menschenbild und aus dem Grundsatzprogramm der CDU abzuleitenden Grundwerten der Gleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter, der Freiheit sowie dem Prinzip der Subsidiarität entspricht am besten der Grundsatz der Wahlfreiheit. Danach kommt allein den Frauen und Männern die Entscheidung zu, ob und in welcher Form sie sich für ein Leben als Single, Paar oder Familie mit Kindern entscheiden und wie berufliche und familiäre Aufgaben verteilt werden. In diesem Rahmen kann auch das traditionelle Modell der Alleinverdiener Ehe weiterhin seine Berechtigung haben: Soweit und solange ein Paar in dieser Form zusammen leben will, gehört auch das zur Wahlfreiheit, auch wenn es nur noch selten als dauerhaftes Lebensmodell gewählt wird. Zuweilen entsteht allerdings der Eindruck, dass bei den politischen Mitbewerbern oder unter den

Sachverständigen gar nicht mehr vorstellbar erscheint, dass Frauen oder Männer tatsächlich in freier Entscheidung zugunsten von familiären Aufgaben (teilweise) auf Berufstätigkeit verzichten. Jede Einschränkung wird vielmehr ohne Weiteres als oktroyiert interpretiert, persönliche Gründe nicht ernstgenommen und Ergebnisse empirischer Befragungen nicht akzeptiert.¹⁸ Auch wenn Untersuchungen den Aspekt zu berücksichtigen haben, dass die tatsächlichen Umstände die Wünsche beeinflussen: Es darf nicht so weit gehen, dass der Befund von Ungleichheit in der Lebensgestaltung von Männern und Frauen immer ohne Weiteres als Beweis für unzureichende Wahlfreiheit, für das Fehlen von Vollzeitstellen und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf gesehen wird. Zeit für sich, für die Kinder, für den Partner hat ihren eigenen Wert, der nur schwer gegen die Vorteile einer umfänglichen Berufstätigkeit abzuwägen ist. Zu wenig Zeit führt zu Stress und Verlust von Lebensqualität, der sich auf alle Familienmitglieder und selbst auf den Bestand der Beziehung oder Familie negativ auswirken kann. Zeit für Familie, Zeit für Verantwortung sind wichtige und nachvollziehbare Gründe für Familienphasen im Lebensverlauf.¹⁹

Was bedeutet Wahlfreiheit?

Wesentlicher Kernpunkt jeder Freiheit ist ein Abwehrrecht gegen unerwünschte Einmischung. Private Entscheidungen für oder gegen Partnerschaft beziehungsweise Ehe, für oder gegen Kinder, über die Organisation und pädagogische Ausrichtung ihrer Betreuung sowie über die Aufgabenverteilung in Beruf und Haushalt unterliegen keinerlei Rechtfertigung. Nicht zuletzt die Debatten um Betreuungsgeld und Krippenbetreuung für Unterdreijährige zeigen, dass dieses Ziel noch nicht erreicht ist. Während sich zur Zeit der Essener Leitsätze die Wahlfreiheit vor allem gegen den Vorwurf der abwesenden Rabenmutter wandte, fühlen sich heute Eltern nicht wertgeschätzt, die sich für eine begrenzte Zeitspanne zugunsten von Familienaufgaben gegen eine (vollzeitige) Berufstätigkeit entschieden haben. Nach wie vor ist es keineswegs selbstverständlich, dass Männer den Hauptanteil der Familienarbeit übernehmen und dafür berufliche Optionen zurückstellen. Hier wäre eine emotionale und rhetorische Abrüstung dringend angesagt. Wie widersprüchlich die Anforderungen sind, die ungebeten aus verschiedenen Richtungen fast ausschließlich an Frauen gestellt werden, hat Kristina Schröder anhand der öffentlichen Reaktionen auf ihre privaten Entscheidungen zu Heirat, Ehenan-

men, Geburt einer Tochter und schnelle Rückkehr in ihr Amt treffend dargestellt. Jede mögliche Entscheidung wird bewertet: Zu konservativ, zu karriereorientiert, am Wohl des Kindes vorbei – immer stehen Frauen unter Rechtfertigungsdruck und immer, so scheint es, wäre gerade das Gegenteil besser gewesen (Schröder/Waldeck 2012, 15). Anmaßende Vorwürfe und Einmischung in die privaten Lebensentscheidungen waren offenbar kein Einzelfall (Schröder/Waldeck 2012, 94 f, 172-173) und können so oder ähnlich von vielen Müttern bestätigt werden, die sich nach einer Geburt für eine schnelle Rückkehr in den Beruf entscheiden.²⁰ Im konservativen Lager wird vor allem der Druck in Richtung einer Berufstätigkeit von Müttern und einer Geringschätzung der Erziehungsleistung wahrgenommen. Von kirchlicher Seite werden weiterhin traditionelle Erwartungshaltungen formuliert: Mütter kleiner Kinder sollten auf eine Berufstätigkeit verzichten, was ihnen durch staatliche Transferleistungen ermöglicht werden sollte (Zentralkomitees der deutschen Katholiken vom 21.Mai 2008, 9). Klar ist: Es muss jederzeit für Frauen wie für Männer fraglos anerkannt und möglich sein, zugunsten von Kinderbetreuung oder – mit zunehmender Bedeutung – Pflege älterer Angehöriger, die eigene Berufstätigkeit zu reduzieren, selbst dann, wenn qualifizierte professionelle Betreuung zur Verfügung steht. Es bedarf keiner Rechtfertigung, wenn in freier Entscheidung – vielleicht auch aus christlicher Überzeugung – für traditionelle Familienmodelle optiert wird, weil dann mehr private Zeit verfügbar ist. Auch wenn dies um den Preis eines geringeren Einkommens und weniger beruflicher Chancen für einen der Partner entschieden wird.

Genauso muss es respektiert werden, wenn ein Kind zugunsten einer schnellen Rückkehr in den Beruf schon früh einen Platz in einer Kinderkrippe bekommt. Denn: Auch Kinder, die wesentliche Stunden des Tages in einer Krippe verbringen, werden von ihren Eltern erzogen. Diese sind Vorbild in ihrem Verhalten, sind die wichtigsten Bezugspersonen. Sie sorgen viele Stunden in eigener Verantwortung für ihr Kind und wählen die Betreuungseinrichtung aus. Wenn Eltern sich um das Kind kümmern, sollte das „quality-time“ sein. Kinder sind mit der „zeitlich eingeschränkten Zuwendung ihrer Eltern unter der Bedingung zufrieden, dass diese zuverlässig und sicher ist“ (Hurrelmann 2011).

Aus Art. 6 Abs.2 S.1 GG und dem Grundsatz der Wahlfreiheit ergibt sich klar, dass die konkrete Entscheidung über die Inanspruchnahme,

das Ob, den Umfang, die Auswahl des Trägers und seines pädagogischen Konzepts, allein den Eltern obliegt, ohne Einmischung von Staat und Politik.

Ein wichtiger Aspekt der Wahlfreiheit ist die Option zum Wechsel von Familien- und Arbeitsmodellen im Lebensverlauf. Zeit für Familie ist erwünscht, von den Menschen, die füreinander da sein wollen, aber auch von der Gesellschaft, die eine Übernahme familiärer Arbeit weder organisieren noch finanzieren könnte. Stress macht Eltern nicht allein die Zeitknappheit, sondern auch das Wissen, dass ein längeres Aussetzen aus dem Beruf mit spürbaren und dauerhaften Einbußen beim beruflichen Fortkommen verbunden sein kann. Die Aussicht, sich zugunsten der Familienphase dauerhaft berufliche Chancen zu vergeben, kann die Freude an der Familienarbeit nachhaltig trüben.

Wechsel sind in der Lebensverlaufsperspektive der Normalfall – sei es von vornherein geplant oder auch als Folge einer veränderten Lebensführung, beispielsweise nach einer Scheidung. Fast jede Mutter, jeder Vater wird nach einer Phase der Familienarbeit wieder berufstätig, ein dauerhafter Verzicht auf Berufstätigkeit bis zum Rentenalter wird die Ausnahme bleiben, Singles gründen Paarhaushalte, Teilzeit wechselt mit Vollzeiterwerb oder auch Zeiten von Arbeitslosigkeit (Bundesregierung 2011, 43). Der Wechsel von einem Lebensmodell in ein anderes muss allerdings besser gestaltbar sein. Die Übernahme von Verantwortung und Sorge in der Familie darf nicht dauerhaft berufliche Chancen beeinträchtigen (Bundesregierung 2011, 218), im Gegenteil: Die Kompetenzen, die in einer Familienphase erworben werden – Erfahrung in Auseinandersetzung mit Institutionen, Begegnungen mit anderen Bevölkerungsschichten, Organisationstalent, Beschäftigung mit neuen Themen wie beispielsweise Ernährungsfragen und vieles mehr – müssen in ihrer Bedeutung für berufliche Aufgaben als Qualifikation anerkannt werden. Die Möglichkeiten zum Wiedereinstieg in den Beruf werden dann zur Nagelprobe für eine zukunftsorientierte und moderne Familien- und Geschlechterpolitik.

Auftrag an die Politik

Eine Arbeitswelt, die aus christlicher Perspektive den Menschen gerecht wird, akzeptiert den Menschen „wie er geht und steht“, fordert und fördert die Entfaltung seiner Talente und seiner Eigenverantwortung, ermöglicht Strukturen, die den Familien Zeit für einander, den

Einzelnen Zeit für sich und ihre Beziehungen einräumt. Sie legt die Menschen nicht nach ihrem Geschlecht auf bestimmte Verhaltensmuster oder Funktionen fest, sondern ermöglicht Wahlfreiheit und Selbstbestimmung, gibt der freien Entscheidung Raum, unabhängig davon, ob sie überkommenen Traditionen entspricht oder nicht. Sie hält es aus, dass sich die Menschen nach ihren eigenen Prioritäten entscheiden, sie toleriert den alleinverdienenden Familienvater und die Hausfrau ebenso wie die Karrierefrau und den Vater in Elternzeit und verlangt keine Rechtfertigungen.

Die Freiheit zur Wahl von Lebens- und Familienmodellen und die Grundsätze von gleichen Chancen und Ansprüchen auf eigene Absicherung begründen den Auftrag an die Politik, die Rahmenbedingungen für eine freie und selbstverantwortliche Lebensgestaltung zu schaffen. Gleichberechtigung als politischer Auftrag wird bereits in den Essener Leitsätzen formuliert.²¹ Folgende Anliegen stehen dabei im Mittelpunkt:

- Gleichwertige Arbeit muss gleichwertig bezahlt werden, gleiche Qualifikation muss die gleichen Chancen auf beruflichen Erfolg und Einkommen eröffnen.
- Wechsel im Lebenslauf muss besser unterstützt werden; Zeiten ohne beziehungsweise mit eingeschränkter Berufstätigkeit müssen ebenso möglich bleiben wie die Änderung eines Lebensplans bei veränderten Verhältnissen. Wer zeitweise Sorgearbeit übernimmt, darf keine unwiderrufliche Nachteile im weiteren Berufsleben erleiden.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss verbessert werden. Das umfasst den Ausbau von Betreuungsangeboten, eine familienfreundlichere Ausrichtung der Arbeitswelt, aber auch Entlastungsmöglichkeiten im Haushalt.
- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht weiter allein als das Problem von Frauen gesehen werden. Deshalb sollten Strukturen unterstützt werden, die die klassische Zuordnung von Geschlechterrollen und Erwartungshaltungen auflösen.²² Anreize, die diese Aufgabenteilung bestärken, sind kritisch zu hinterfragen.

Dies schließt im Übrigen eine notwendige Aufwertung der Familienarbeit, ihre Entrivialisierung mit ein: Eine neue Verteilung beruflicher Chancen und Aufgaben zwischen Männern und Frauen wird nicht ohne entsprechende Neuverteilung der Haus- und Familienarbeit gelingen. Auch sie sollte neu bewertet werden, denn Hausarbeit wird in ihren

intellektuellen und organisatorischen Anforderungen unterschätzt.²³ Eine (begrenzte) Familienphase wird grundsätzlich als Verlust von Qualifikationen bewertet, doch bietet sie einen Zugewinn neuer Lebenserfahrung, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Einige Handlungsfelder im Fokus:

Was soll sich ändern, was soll bleiben?

Entgeltgleichheit

In Deutschland bekommen Arbeitnehmerinnen im Schnitt nach wie vor fast circa 23 Prozent weniger für die gleichen Aufgaben als Männer. Der Equal Pay Day, der Tag, an dem die Frauen im Durchschnitt den Verdienst erreicht haben, den die Männer im Durchschnitt bereits am 31. Dezember des Vorjahres erzielt haben, liegt jährlich am Ende des Monats März. Europaweit beträgt der Lohnunterschied im Durchschnitt allerdings lediglich circa 17 Prozent. Frauen waren mit zwei Dritteln weit überdurchschnittlich unter den Beziehern von Niedriglöhnen (Definition nach OECD: 2/3 des mittleren Stundenlohns) und haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko, niedrig entlohnt zu werden – 29,3 Prozent gegenüber 13,8 Prozent bei den Männern (Bundesregierung 2011, 141). Die Gründe dafür sind zahlreich und betreffen sowohl qualifizierte, als auch unqualifizierte Tätigkeiten: Stereotype Berufswahl, überdurchschnittliche Beteiligung an Minijobs, in denen zu 86 Prozent nur Niedriglöhne verdient werden, die Unterbrechungen der Erwerbsbiografie durch Kinder- und Familienzeiten schlagen hier zu Buche. Ein Konzept zur Überwindung der Entgeltungleichheit muss daher ebenfalls viele Ansatzpunkte umfassen. Vor allem sind typische Frauenberufe schlechter bewertet: Arbeitsplatzbewertungen messen Frauenberufen einen geringeren Schwierigkeitsgrad zu als Männerberufen. Gerade in den sozialen Berufen mit vielen weiblichen Beschäftigten sind die Löhne andauernd niedriger. In diesem Sektor werden Kompetenzen Einfühlsamkeit, Geduld oder Kommunikationsfähigkeit gegenüber technischen (Männer)Berufen grundsätzlich schlechter bewertet (Hans-Böckler-Stiftung 2011, 2). Dabei haben Untersuchungen gezeigt, dass die Hälfte dieses Lohnunterschiedes sich nicht durch unterschiedliche soziale und berufliche Merkmale erklären lässt – insofern ist von Lohndiskriminierung auszugehen, in der eine Geringschätzung dieser Tätigkeiten ihren Ausdruck findet (Bundesregierung 2011, 137). Es ist nicht zuletzt Aufgabe der Tarifparteien, zu einer gerechteren Tarifgestaltung beizutragen und über den jeweiligen Tarifvertrag hinaus ein Bewusstsein

für den Wert solcher Tätigkeiten zu schaffen. Dazu sollten gezielt mehr Frauen in Tarifkommissionen entsandt werden, die auf diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren hinwirken. Verbindliche Lohnuntergrenzen würden helfen, wo fehlende Organisation keine verbindliche tarifliche Regelung ermöglicht.

Ähnlich liegt die Problematik, wenn Frauen vergleichbare Tätigkeiten ausüben wie Männer. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung stellte 2008 bei Frauen mit Führungsaufgaben eine Lohndifferenz von 17 Prozent fest. Als leitende Angestellte verdienten sie circa zwölf Prozent weniger als Männer in vergleichbaren Positionen (Hans-Böckler-Stiftung 2011, 2). Verfahren wie Logib-D²⁴ können hier helfen, Lohnstrukturen in Unternehmen zu analysieren und den Ursachen der ungleichen Bezahlung auf den Grund zu gehen (Bundesregierung 2011, 144).

Minijobs

Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ohne soziale Absicherung prägen vor allem weibliche Erwerbsbiografien. Seit der letzten Neuregelung im Jahr 2003 stieg die Zahl der Minijobs um circa 1,6 Millionen Stellen von 5.750.000 auf 7.310.000 in 2010. Fast zwei Drittel davon werden von Frauen wahrgenommen, insbesondere im Dienstleistungsbereich. Mit gravierenden Folgen: Nicht nur der geringe Verdienst, vor allem die fehlende Alterssicherung und die fehlende Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung gehen am Ende zulasten der Arbeitnehmerinnen. Zu 86 Prozent ist ein Minijob mit Niedriglöhnen, nicht selten auch mit der Verletzung von arbeitsrechtlichen Vorschriften (etwa der Kombination eines offiziellen Minijobs und zusätzlicher Schwarzarbeit, die durch den Minijob kaschiert wird) verbunden. Der Staat fördert diese Stellen durch den Verzicht auf Steuern und (teilweise) Sozialabgaben. Damit wird die Aufstockung auf eine umfangreichere Tätigkeit und bessere Einkommens- und Aufstiegschancen unattraktiv: Wird die Grenze von 400 Euro überschritten, so fallen höhere Sozialabgaben an und es werden Steuern fällig. Wer statt 400 Euro durch Mehrarbeit 500 Euro verdient, hat dadurch unter dem Strich netto weniger im Portemonnaie²⁵. Folglich werden mit großer Wahrscheinlichkeit Minijobberinnen zum Teil auf eigenen Wunsch bei einem geringen Arbeitsumfang verharren, der in der Regel keine berufliche Fortentwicklung erlaubt. Sie werden so Chancen auf versicherungspflichtige Beschäftigung und berufliche Weiterentwicklung nicht wahrnehmen.

Der Zusammenhang mit dem klassischen Familienmodell liegt hier auf der Hand: Der Minijob ist der typische Rahmen für den Zuverdienst der Wiedereinsteigerin, zugeschnitten auf die Ehefrau. Sie verzichtet auf eigene Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung, weil die Ehefrau bereits über den Ehemann versichert ist. Durch den Verzicht auf individuelle Steuern und Sozialabgaben lohnt sich dies vordergründig, bedeutet auf längere Sicht aber eine Sackgasse. Eine eigenständige Absicherung kann mit einem Minijob nicht erreicht werden. Die Forderung nach Abschaffung der Minijobs ist daher weit verbreitet (Deutscher Frauenrat 2011). Mit der Entlohnung erwerbstätiger Frauen von maximal 400 Euro werden falsche Anreize geschaffen.

Vorschläge, die Privilegierung von Minijobs insgesamt zu streichen und die allgemeinen Regeln für Steuer- und Sozialversicherungspflicht anzuwenden, hätten allerdings zur Konsequenz, dass vom ersten Euro an netto weniger übrigbliebe. Hier setzt ein Vorschlag der Bertelsmann Stiftung an: Im Gegenzug zur vollen Steuer- und Beitragspflicht soll dem zweiten Erwerbstätigen in einer Ehe ein zusätzlicher und nicht übertragbarer Steuerfreibetrag von 400 Euro pro Monat gewährt werden. Ein Nettoverlust bei Überschreiten der 400-Euro-Grenze wird damit vermieden, stattdessen bleibt von jedem zusätzlich verdienten Euro auch ein spürbarer Nettozusatzverdienst übrig. Zugleich vermindert sich zumeist der Steuergrenzsatz. Wesentlich ist, dass die starre Grenze wegfällt, jenseits derer der Nettoverdienst zunächst deutlich sinkt. Von jedem zusätzlich verdienten Euro muss auch ein spürbarer zusätzlicher Anteil im Nettoverdienst verbleiben.

Frauen in Führungspositionen

Ein Blick auf die Fakten zeigt: Frauen sind in den Führungspositionen von Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung deutlich unterrepräsentiert: Trotz gleichem Anteil an qualifizierten akademischen Abschlüssen finden sich in den Vorständen und Aufsichtsräten der großen deutschen Unternehmen nur wenige Frauen. Der Women-on-Board-Index belegt: Nur etwa zwölf Prozent der Aufsichtsräte, gar nur drei Prozent der Vorstände in den Dax-Unternehmen sind Frauen – dies über elf Jahre nach der freiwilligen Selbstverpflichtung der Industrie, die Förderung von Frauen in Führungspositionen zu ermöglichen. Typische Vorstellungen über das Berufsverhalten von Frauen, männliche Seilschaften, wechselseitige Loyalitäten und Closed-shop-Mentalitäten

schaffen Strukturen, die Frauen faktisch von einflussreichen und lukrativen Führungspositionen ausschließen. Einhellig wird dieser Zustand als ungerecht beurteilt²⁶ und zunehmend wird eingeräumt, dass mehr Frauen in entscheidenden Führungspositionen keine Belastung, sondern eine Bereicherung darstellen. Dies belegen mittlerweile mehrere Studien²⁷. Sie haben ergeben, dass die Unternehmen, in denen die meisten Frauen in der obersten Führungsetage vertreten sind, am erfolgreichsten sind – dies sowohl in organisatorischer als auch in finanzieller Hinsicht. Bei Unternehmen, die Geschlechtervielfalt fördern, lag die Verbesserung des Aktienkurses bei 64 Prozent gegenüber 47 Prozent, war also 1,7-mal höher (McKinsey 2007). Überdies sind 70 Prozent der Wahlbevölkerung der Überzeugung, dass mit mehr Frauen in Führungspositionen weniger Fehlentscheidungen getroffen würden (Wippermann 2011). Der Grund ist nicht in einer grundsätzlich und durchweg besseren Qualifikation von Frauen zu sehen, sondern in dem Diversity-Ansatz, nach dem gerade unterschiedliche Erfahrungen und Sichtweisen in einem Gremium zu besseren Entscheidungsprozessen und Ergebnissen führen. Die Meinungen gehen auseinander, wenn es um die Frage einer verpflichtenden Anteilsquote für beide Geschlechter geht. Die Forderung, es müsse bei einer Bestenauslese bleiben, ist in sich schon widersprüchlich: Bestenauslese findet gerade nicht statt. Führungspositionen in Aufsichtsräten werden nicht ausgeschrieben, sondern durch die Aufsichtsräte vorgegeben. Sie bestellen die Vorstände und schlagen der Hauptversammlung in aller Regel für die zu besetzenden Positionen die Kandidaten für die Aufsichtsräte vor. Diese werden dann praktisch ausnahmslos gewählt. Der Aufsichtsrat hat hier also eine Schlüsselposition. Insider wie der langjährige Personalvorstand der Telekom, Thomas Sattelberger, beschreiben anschaulich und nachvollziehbar, dass anstelle einer Bestenauslese nach individueller Eignung und passender Ergänzung des Aufsichtsrats eher Kriterien wie Loyalitäts- und Ähnlichkeitsmuster maßgeblich sind, um in einen weitgehend abgeschotteten closed-shop der Manager aufgenommen zu werden (Student 2011, 24ff.; Wippermann 2011). So werden aus einem 50-Prozent-Anteil der Absolventinnen in juristischen und kaufmännischen Studienabschlüssen mit oft besseren Ergebnissen als ihre männlichen Kollegen nur einstellige Prozentanteile weiblicher Führungskräfte in die Top-Etagen der deutschen Wirtschaft übernommen. Zuzugeben ist, dass in den technischen Berufen von Anfang an weniger Frauen vertreten sind. Vorstände und Aufsichtsräte bestehen aber überwiegend aus Juristen und Ökonomen. Der Anteil der Ingenieurinnen beträgt immerhin 20

Prozent – auch diese Frauen schaffen es offenbar nicht, in vergleichbarer Stärke in die mit Techniker besetzten Führungspositionen aufzurücken. Und selbst kinderlose Frauen (unter Akademikerinnen etwa ein Drittel) haben offenbar keine besseren Chancen als ihre männlichen Konkurrenten. Auch unter Berücksichtigung anderer, „typisch weiblicher“ Umstände im Lebenslauf kann ein Verhältnis von 3 zu 97 in den Vorständen nicht mit einer Bestenauslese, sondern nur mit strukturellen Hemmnissen für Frauen erklärt werden. Gerade für qualifizierte und beruflich ambitionierte Frauen wird hier klar: Jede Schwäche wird bestraft, jede Einschränkung bei Präsenz und Verfügbarkeit kann den nächsten Karriereschritt kosten und andere Mitstreiter uneinholbar vorbeiziehen lassen.

Auch wenn die anhaltende Diskussion über eine Mindestanteilsregelung bereits zu einigen Verbesserungen geführt hat: Nur eine verpflichtende Quote kann hier in einem akzeptablen Zeitrahmen zu Verbesserungen führen, die nicht weitere Generationen qualifizierter Frauen vom chancengleichen Zugang zu Führungspositionen ausschließen, sondern bereits bei den nächsten Aufsichtsratswahlen – überwiegend im Jahr 2013, dann erst wieder im Jahr 2018 – Frauen zu angemessenen Positionen verhilft. Die Erfahrungen mit freiwilligen Vereinbarungen haben gezeigt, dass sich ohne verpflichtende Vorgabe nichts ändert. Einer Umfrage des Manager Magazins zufolge haben fast zehn Jahre nach der freiwilligen Zusage der Deutschen Wirtschaft gegenüber dem damaligen Bundeskanzler Schröder nur rund ein Drittel Maßnahmen ergriffen, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Im Ergebnis handelt es sich um eine Steigerung des Frauenanteils in den Vorständen von circa 2,7 Prozent auf 3,6 Prozent (!). Eine moderate Regelung könnte eine Quote von 30 Prozent weiblichen Aufsichtsräten in den börsennotierten und voll mitbestimmten Unternehmen vorsehen, einzuhalten ab 2018.²⁸ Diese Quote als Zielvorgabe siebzehn Jahre nach Abschluss der freiwilligen Selbstverpflichtung würde weder die Chancen der männlichen Konkurrenten unverhältnismäßig einschränken, noch die Unternehmen überfordern. Es bliebe genügend Zeit, sich um geeignete Bewerberinnen zu bemühen und nötigenfalls auch weitere Qualifizierungen nachholen zu lassen.

Aus christlicher Perspektive können drei Aspekte für eine Quote angeführt werden: Erstens unterstützt sie den gleichen Anspruch auf Teilhabechancen an interessanten, einflussreichen und lukrativen Po-

sitionen. Zweitens kann eine Quote in der Wiedereinstiegsphase das Vertrauen begründen, dass auch eine (kürzere) Familienphase genommen und genossen werden kann, ohne den Druck zur möglichst umgehenden Rückkehr in den Beruf und ohne die Gefahr, Karrierechancen zu verspielen. Drittens geben Studien Hinweise, dass Frauen im Management gerade wegen ihrer speziellen Fähigkeiten und Erfahrungen – seien diese nun naturgegeben oder gesellschaftlich geprägt – andere Aspekte in Entscheidungsprozesse einbringen. Sie gehen weniger riskant vor und tragen mit ihren speziellen Kompetenzen zu einer guten Unternehmensführung und nachhaltigeren Wirtschaftsentwicklung bei.

Haushaltsnahe Dienstleistungen

Bei begrenztem Zeitbudget stehen Arbeitszeit, Zuwendung in der Familie, Freizeit und Hausarbeit in Konkurrenz. Um Präsenz am Arbeitsplatz und damit verbundene Einkommens- und Karrierechancen nicht auf Kosten familiärer Beziehungen und der Lebensqualität gehen zu lassen, ist die Entlastung bei der Hausarbeit eine große Hilfe. Sie kann am leichtesten delegiert werden. Ein Problem ist allerdings, dass die Kosten von Hilfe im oder beim Haushalt oft nicht finanziert werden können und sie den Verdienst aus der Berufstätigkeit spürbar schmälern. Folge ist, dass Erwerbsarbeit nicht lohnend erscheint (BMFSF 2012, 64). Deshalb sind hier Modelle zu entwickeln, wie Hilfe im Haushalt einfach und kostengünstig organisiert werden kann.²⁹ Neben Modellen zur Beschäftigung einer Haushaltshilfe kommen hier etwa Hol- und Bringdienste, Wäschedienste, Babysitting oder auch ambulante Arztbesuche infrage.³⁰

Familienfreundliche Arbeit

Weiterer Dreh- und Angelpunkt sind familienfreundliche Arbeitszeiten. Flexible Arbeitszeiten sind bereits weit verbreitet. Fast alle Unternehmen (über 95 Prozent) bieten zumindest eine Maßnahme im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit an (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, BMFSFJ 2010, 5). Allerdings ist nicht immer klar, ob sich die Ausgestaltung nach dem Bedarf der Familien oder des Arbeitgebers richtet. Wesentlich ist ein Durchbrechen von Anwesenheitskultur und der Präsenzpflcht am Arbeitsplatz. Gerade in Führungspositionen wird ohne Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse an Abenden Anwesenheit erwartet. Dass es auch anders geht, zeigen Beispiele aus Skandinavien. Dort gilt es als Zeichen schlechten Zeitmanagements, wenn nicht spätestens um siebzehn Uhr die Arbeit beendet werden kann.

Daneben sind weitere familienunterstützende Maßnahmen mittlerweile weit verbreitet und werden von den Unternehmen im eigenen Interesse gezielt angeboten, um vor allem auch Frauen an das Unternehmen zu binden und nach Familienphasen eine schnelle Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen. Fast 90 Prozent der Unternehmen halten den Kontakt in der Elternzeit durch das Angebot phasenweiser Beschäftigung oder durch Teilzeittätigkeiten (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, BMFSFJ 2011, 5).

Ehegattensplitting

Im Zentrum der Kritik steht häufig das Ehegattensplitting. Ihm wird zugeschrieben, dass es sich für Ehefrauen weniger lohne, nach einer Familienphase wieder in den Beruf zurückzukehren. Dieser Effekt beruht auf dem Umstand, dass in der Familienphase bei nur einem (Haupt-)einkommen, typischerweise dem des Mannes, der Grundfreibetrag der Ehefrau und die niedrigen Bereiche des progressiven Steuertarifs durch ihn „verbraucht“ werden, so dass der hinzukommende Verdienst der Ehefrau vom ersten Euro an mit dem individuellen Grenzsteuersatz des Ehepaares zu versteuern ist (BMFSFJ 2012, 15, 119). Kommen eigene Sozialabgaben der Frau hinzu, so kann dies eine Grenzbelastung von bis zu 50 Prozent und mehr ausmachen, die bei Wahl der in diesen Konstellationen häufigen Steuerklasse III für den Hauptverdiener und Steuerklasse V für die Zuverdienerin bedeuten. Vielfach wird deshalb die Abschaffung oder Begrenzung des Ehegattensplittings und die Umstellung auf Individualbesteuerung gefordert (BMFSFJ 2012, 15; Fraktion DIE LINKE 2010; Deutscher Frauenrat 2011). In der Tat hat das Ehegattensplitting den Effekt, dass jeder zusätzliche Verdienst des Ehepaares, auch der Verdienst des wiedereinsteigenden Partners, je nach individuellem Grenzsteuersatz hoch versteuert wird. In Deutschland ist dieser Betrag auch im europäischen Vergleich besonders hoch.³¹ Dennoch überzeugt die Argumentation nicht: Sicher wäre es wünschenswert, den Nettozusatzverdienst des zweiten verdienenden Ehegatten bei Wiedereinstieg zu steigern. Wer dies durch Verzicht auf das Ehegattensplitting erreichen will, bewirkt aber vor allem eines: dass das verfügbare Einkommen der Familie in der Familienphase, in der auf ein Einkommen verzichtet wird, sinkt.³² Auf das Einkommen des Hauptverdieners werden dann höhere Steuern erhoben, so dass gerade in dieser Situation, in der das Familienbudget besonders knapp ist, noch weniger Nettoverdienst übrig bleibt. Wenn dann bei dem Vergleich des Familieneinkommens vor und nach dem Wiedereinstieg des zweiten Ehepartners der Netto-

zugewinn höher ausfällt, so liegt das daran, dass die Ausgangsbasis dieses Vergleichs, das heißt das verfügbare Einkommen in der Familienphase, durch höhere Steuerlasten noch niedriger ausfällt. Dieser Effekt ist gerade im Interesse der Familien – auch aus christlicher Perspektive – nicht tragbar. Statt dessen sollten Möglichkeiten genutzt werden, den Nettovergleich durch Entlastung bei Kosten und Steuern zu verbessern. Sehr negativ wirken hier zum Beispiel progressive Kinderbetreuungsgebühren: Wenn die Kita-Kosten allein deshalb um 100 Euro pro Monat steigen, weil die Mutter nun ebenfalls berufstätig ist, schmälert das den Nettozugewinn meist noch stärker, als es der Effekt des Ehegattensplittings vermag. Muss dann wegen der Berufstätigkeit der Mutter ein längerer und deshalb teurerer Betreuungsumfang in Anspruch genommen werden, bleibt noch weniger übrig. Eine Entlastung bei den Betreuungskosten, insbesondere auch der Verzicht auf eine spürbare Einkommensstaffelung der Gebühren, könnten hier helfen und den Anreiz zur Erwerbstätigkeit steigern.

Die christliche Perspektive dreht sich nicht allein um die Frage der Gleichheit oder Unterschiedlichkeit der Geschlechter und ist viel zu lang auf diesen Aspekt beschränkt worden – mit Ergebnissen, die nicht überzeugen und die in ihrem Geltungsanspruch den realen Lebensumständen, den Wünschen und Bedürfnissen der Menschen nicht standhalten. Gleichberechtigung in den Chancen, Gerechtigkeit in der Bewertung der Arbeit, Anerkennung des Anspruchs auf Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für Männer und Frauen sind ebenfalls Ziele, die sich aus dem christlichen Menschenbild herleiten lassen, und die durch eine gleichberechtigte Beteiligung beider Geschlechter im Arbeitsleben auf allen Stufen (ebenso wie in der familiären Arbeit) umgesetzt werden können. Aus christlicher Sicht sind sie von großer Bedeutung für gesellschaftliche Ziele: Für den Zusammenhalt von Familien und Gesellschaft, für Armutsvermeidung und erfolgreiche Wirtschaftsentwicklung. Es ist Zeit, hierfür die Rahmenbedingungen zu schaffen. Gerade aus christlicher Sicht.

1| *„Die These vom dauerhaften Zustand der jetzigen Situation kann als widerlegt gelten. Alle Anzeichen weisen darauf hin, dass das klassische Modell des männlichen Ernährers an Bedeutung verliert und sich die Wertemuster von Männern und Frauen in Richtung eines Zuverdiener- oder Zweiverdienermodells verschieben ...“ (BMFSFJ 2010, 44).*

- 2| Vgl. etwa die Homepage der Theologin Gabriele Kuby: „Die Wurzel der Kultur des Todes, der jährlich 50 Millionen ungeborene Kinder zum Opfer fallen, ist der Missbrauch der Sexualität. Die Ideologie des Gender Mainstreaming, welche die Geschlechtspolarität von Mann und Frau auflösen will, fördert diesen Missbrauch und zerstört damit die Grundlage der Familie und der Beziehung des Menschen zu Gott.“ Download unter www.gabriele-kuby.de (Zugriff am 4.12.2012).
- 3| Kuby 2010: „Nicht nur die Kirche bedarf der Reinigung, sondern die ganze Gesellschaft muss sich aus dem sexuellen Morast befreien, wenn sie eine Zukunft haben will. Die Aussichten sind gering, denn schwule Spitzenpolitiker und die linken Parteien unter Führerschaft der SPD wollen die „sexuelle Identität“ im Grundgesetz verankern. Damit wäre die letzte Hürde genommen, um jeder Form von sexueller Neigung Tür und Tor zu öffnen und Widerstand zu kriminalisieren ...“. Ebd. (Zugriff am 4.12.2012).
- 4| Kuby spricht hier von der „Wurzel der Kultur des Todes“, ebd.
- 5| Vgl. insbesondere das Video-Interview von Gabriele Kuby unter www.youtube.com/watch?v=f008pANAKGs (Zugriff am 4.12.2012).
- 6| Bei aller Unterschiedlichkeit dieser Themen fällt auf: Ihnen ist gemeinsam, dass sie die hergebrachte Vorrangposition von Männern in der Familie und in der Gesellschaft infrage stellen.
- 7| Darauf weist Marianne Heimbach-Steins hin, in: Heimbach-Steins (2009, 164). Sie vermutet in dieser Argumentation der Verlautbarung Nr. 166 den Versuch, jede Infragestellung einer essentialistischen Geschlechteranthropologie zurückzuweisen und so die Voraussetzungen für den Ausschluss der Frauen vom Weiheamt zu sichern.
- 8| Einleitungstext „Gleichstellungspolitik: Faire Chancen für Frauen und Männer“ auf der Homepage des BMFSFJ, Download <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Gleichstellung/politik-fuer-frauen-und-maenner.html> (Zugriff 4.2.2013). Die nicht zuletzt in Kreisen der christlich-demokratischen Union missverständene (vgl. Äußerung von Volker Kauder auf dem „Kongress christlicher Führungskräfte in Nürnberg, Download unter: <http://www.bayern-evangelisch.de/www/informiert/erneuerung-der-werteordnung-in-deutschland-gefordert.php> (Zugriff 4.2.2013) Begriff Gender beziehungsweise Gender mainstreaming wird dabei möglichst vermieden.
- 9| Dies ist eine Querschnittsaufgabe der Politik, die auch in der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (§ 2 GGO) ihren Niederschlag gefunden hat. Danach soll die Gleichstellung durchgängiges Leitprinzip sein und bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden.
- 10| Papst Paul VI in Octogesima adveniens (1971) zitiert nach Heimbach-Steins (2009, 36).
- 11| Wer dazu noch eine Bibelstelle braucht, sei auf den Besuch Jesu bei Maria und Martha hingewiesen (Lk 10, 38-42): Die Beteiligung am Gespräch mit ihm zieht Jesus Hausarbeit vor. Dies solle Maria „nicht genommen werden“.
- 12| Vgl. Gen 1, 26-27: „Gott sprach: Lasst uns Menschen machen nach unserem Bilde [...] und Gott schuf den Menschen nach seinem Bilde [...] als Mann und Frau schuf er sie.“
- 13| Auch die Bibel kennt die Forderung, dass „Talente“ nicht vergraben, sondern eingesetzt und gemehrt werden sollen (vgl. Mt 25, 14-30).
- 14| Befragt nach den Erwartungen an eine zukünftige Berufstätigkeit nannten 87 Prozent der Frauen (84 Prozent der Männer) das Zusammentreffen mit interessanten Menschen, jeweils 70 Prozent, dass ihnen alle Türen offenstehen würden und 60 Prozent der Frauen (65 Prozent der Männer), dass sie dann unabhängiger von der Meinung anderer wären (Allmendinger 2011, 49).

- 15] *Ganz abgesehen davon, dass diese Kategorien Menschen, die mit Merkmalen beider Geschlechter zur Welt kommen (und zwar naturgegeben, ohne dass eine weltweite Gender-Strategie dies hätte beeinflussen können), nicht gerecht werden; hier scheint sich Gott selbst nicht an seine Regeln zu halten.*
- 16] *Offenbar ist diese Frage aus Sicht der katholischen Kirche weiterhin für den Zugang zum Weiheamt von Bedeutung. Dieser Sonderfall soll hier nicht weiter diskutiert werden, auch wenn diese Position und die Sorge davor, sie letztlich argumentativ nicht halten zu können, in der gesamten Diskussion um die Rollen von Männern und Frauen mitschwingt (vgl. Heimbach-Steins 164) und die Forderung nach Zulassung von Frauen zur Weihe weiter im Raum steht, so zum Beispiel formuliert für die Diakonenweihe auf dem Katholikentag des ZdK in Mannheim im Mai 2012.*
- 17] *Vgl zum Beispiel auch die Grundsatzposition des Diakonischen Werkes der EKD: Familien stärken, Familien stark machen für die Zukunft – Familie wichtig nehmen, Download unter: www.diakonie.de/familien-staerken-2888.htm?print=true&chunk= (31.01.2013).*
- 18] *So zum Beispiel Allmendinger (2011, 5): „Empirische Evidenzen [...] sind alles andere als überzeugend. Viel näher liegt der Ansatz, dass sich Frauen wohl oder übel mit den Gelegenheitsstrukturen arrangieren. Daher sind die beobachteten sozialstrukturellen Muster nicht nur Zeichen einer Ungleichheit, sie sind auch Zeichen einer großen Ungerechtigkeit. Die Sozialstrukturanalyse darf nicht locker lassen, den gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Gründen nachzugehen, die diese Ungleichheit zwischen den Geschlechtern immer weiter tradieren“.*
- 19] *Zur Wahlfreiheit gehört allerdings auch, dass jeder die Risiken einer eingeschränkten Berufstätigkeit kennt. Diese sind für Ehepartner, die Familienaufgaben wahrnehmen, durch das seit 2008 geltende neue Unterhaltsrecht, insbesondere durch die Gleich- oder gar Vorrangigkeit einer neuen Partnerin bei neuer Familiengründung des Unterhaltspflichtigen, deutlich riskanter geworden (gilt entsprechend im seltenen Fall für unterhaltsberechtigter Ehemänner).*
- 20] *Weitere Beispiele betreffen Andrea Nahles und Sigrid Nikutta (Allmendinger 2011, 6).*
- 21] *Essener Leitsätze I.2. „Die CDU als die große deutsche Volkspartei setzt sich zu Ziel, die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau im Lebensalltag bis zum Ende dieses Jahrhunderts im Wesentlichen zu erreichen. Die CDU wird dafür die rechtlichen und sozialen Bedingungen schaffen. Der Gesetzgeber kann aber nicht alles bewirken, denn Gleichberechtigung muss gelebt werden. Die Mitglieder der CDU sollen darin ein Beispiel geben.*
- 22] *Selbstverständlich soll dabei die Geschlechteridentität nicht infrage gestellt werden. Es sind allerdings bisher keine Fälle bekannt geworden, in denen etwa Väter in der Elternzeit – ermuntert durch die Vätermomente des Elterngeldes – in Identitätskrisen gestürzt worden wären. Der Gewöhnungsprozess geht in die entgegengesetzte Richtung: Kinderbetreuung gilt immer weniger als unmännlich, es wird vielmehr zunehmend akzeptiert, dass auch Väter solche Aufgaben übernehmen. In die gleiche Richtung gehen Ansätze, Mädchen für MINT-Berufe zu interessieren und Jungen zum Beispiel auch für den Erzieherberuf zu gewinnen.*
- 23] *Die beste Methode, dies zu ändern, wäre eine stärkere Beteiligung von Männern an dieser Arbeit. Wenn heute gerade von Verfechtern des traditionellen Familienmodells die Hochwertigkeit und Bedeutung der Hausarbeit betont wird, so hat dies allzu oft den Unterton, als solle die Beschränkung der Frauen auf diese Aufgaben gerechtfertigt werden.*

- 24| *Logib-D (Lohnungleichheit in Betrieben – Deutschland) beschreibt ein Verfahren, mit dem Unternehmen anonym die Entgeltstruktur in ihrem Haus unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten analysieren können.*
- 25| *Siehe hierzu Pressemeldung der Bertelsmann Stiftung vom 26.11.2010, „Steuersystem erschwert Aufstiegschancen von Müttern“ zur Vorstellung der Studie Benchmarking Deutschland: „Steigende Erwerbsbeteiligung, aber schwierige Übergänge“.*
- 26| *So der Verband katholischer deutscher Lehrerinnen, Pressemitteilung vom 20.10.2011, der im Ergebnis allerdings verpflichtende Quoten ablehnt und den Weg einer Flexiquote nach dem Vorschlag von Frauenministerin Kristina Schröder befürwortet. Dieser Weg müsse eben „mit Mut und Geduld“ gegangen werden.*
- 27| *Nach der McKinsey-Studie „Women matter“ von 2007 und der Catalyst-Studie „Connecting Corporate Performance and Gender Diversity“ für die USA von 2004 bestätigt nun die Studie „Frauen in Führungspositionen: Performance-Effekte bei deutschen Unternehmen“, von Lindstädt, Fehre, BMFSFJ (Hrsg.) einen robusten positiven Zusammenhang von Frauenanteil im Aufsichtsrat und Erfolg bei Unternehmen mit vorwiegend privaten Kunden beziehungsweise hohem Frauenanteil unter den Mitarbeitern.*
- 28| *So der Vorschlag der Gruppe der Frauen in der Unionsfraktion im Deutschen Bundestag.*
- 29| *Für eine Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen unter dem Aspekt der Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf vgl. Beschluss der Mitgliederversammlung des Deutschen Frauenrats (2011).*
- 30| *BMFSFJ (2012, 82) mit weiteren Ideen zur Einbindung von Mehrgenerationenhäusern, Familienzentren u.a.m.*
- 31| *Siehe hierzu: Pressemeldung der Bertelsmann Stiftung vom 26.11.2010, Steuersystem erschwert Aufstiegschancen von Müttern.*
- 32| *Rund 90 Prozent der Splittingwirkung im Einkommenssteuerrecht entfallen auf Ehepaare mit Kindern (so die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke (Bundestagsdrucksache 17/9006, 2012).*

Literaturverzeichnis

- *Allmendinger, Jutta (2010): Frauen auf dem Sprung in: Ausgabe der Bundeszentrale für politische Bildung, Bd. 1024, 19ff.*
- *Allmendinger, Jutta (2011): Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse, in: APuZ (Aus Politik und Zeitgeschichte), 37-38/2011, 3-7.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2010): Perspektive Wiedereinstieg, Berlin.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2011): Mütter des Grundgesetzes, Berlin.*
- *BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2012): Perspektiven zur Weiterentwicklung des Systems*

der Tageseinrichtungen für Kinder in Deutschland, Download unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/gutachten-perspektiven-zur-weiterentwicklung,property=pdf.pdf (Zugriff am 2.12.2012).

- Bundestags-Drucksache 17/891 (2010): Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern wirksam durchsetzen, beantragt am 2.3.2010.
- Bundestags-Drucksache 17/6240 (2011): Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin, Beraten am 6.6.2011.
- Bundestags-Drucksache 17/9006 (2012): Steuer- und gesellschaftspolitische Ungleichbehandlung eingetragener Lebenspartnerschaften gegenüber klassischen heterosexuellen Ehen, Antwort am 13.3.2012.
- Bundestags-Drucksache 17/9006 (2012): 8. Familienbericht der Bundesregierung, Zeit für Familie, beschlossen am 4.3.2012.
- Böhmer, Maria (2002): Faire Politik für Familien, in: Forum sozial: die berufliche soziale Arbeit, Berlin.
- Dettling, Warnfried / Henry-Hutmacher Christine (Hrsg.) (2006): Familienkultur Politik für Familien, Wege in eine kinderfreundliche Gesellschaft, Freiburg im Breisgau/ Basel/ Wien: Herder.
- Deutscher Frauenrat (2011): Beschluss der Mitgliederversammlung vom 12.1.2011, Download unter: <http://www.frauenrat.de/deutsch/infopool/beschluesse/beschlussdetails/browse/2/article/haushaltsnahe-dienstleistungen.html> (Zugriff am 2.12.2012).
- Ebert, Thomas (2010): Soziale Gerechtigkeit, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Flory, Judith / BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2011): Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Berlin, Download unter: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (Zugriff am 7.12.2012).
- Hans-Böckler-Stiftung (2011): Frauen im Beruf schlechter bezahlt, in: Böckler Impuls 5/2011.
- Heimbach-Steins Marianne (2009): „... nicht mehr Mann und Frau“. Sozialethische Studien zu Geschlechterverhältnis und Geschlechtergerechtigkeit, Regensburg: Friedrich Pustet.
- Hessische CDU-Landtagsfraktion (2011): Familienpolitisches Programmpapier, Wiesbaden.
- Hurrelmann, Klaus (2011): Hurra, Mama arbeitet!, in: Zeitonline, 2.2.2011.

- *Institut der deutschen Wirtschaft Köln / BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2010): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Berlin.*
- *Kauder, Volker / CDU/CSU-Fraktion (2010): Das „C“ ist für uns Programm, Das christliche Menschenbild als Richtschnur für Wirtschaftsordnung, Berlin.*
- *Kuby Gabriele (2010): Download unter: www.gabriele-kuby.de (Zugriff am 4.12.2012).*
- *Kuby Gabriele (2010): Download unter: www.gabriele-kuby.de/wortmeldungen/wenn-sich-die-boecke-zum-gaertner-machen/ (Zugriff am 4.12.2012).*
- *Roos Lothar (2010): Die Sozialenzyklen der Päpste als Grundlage der Sozialverkündigung der Kirche in: Unterberg, Peter (2010): Kurze Einführung in die katholische Soziallehre, Freiburg im Breisgau: Herder.*
- *Rostocker Zentrum für Demographischen Wandel (o.J.): Download unter: www.zdwa.de/zdwa/artikel/20060601_44669235.php (Zugriff am 2.12.2012).*
- *Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2004): Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls Nr. 166, Bonn.*
- *Schröder, Kristina / Waldeck, Caroline (2012): Danke, Emanzipiert sind wir selber, Zürich/ München: Piper.*
- *Stiftung Bertelsmann (2011): Steuersystem erschwert Aufstiegschancen von Müttern, Gütersloh.*
- *Student, Dietmar (2011): Streng vertraulich, in: Manager Magazin 2/2012.*
- *Wippermann, Carsten / BMFJFS (2011): 25 Jahre Bundesfrauenministerium, 2011.*
- *Wippermann, Carsten / Expertise Delta-Institut (2011): Finanzkrisen und Frauen in Führungspositionen: Einstellung der Wahlbevölkerung.*
- *Zentralkomitee der deutschen Katholiken (2008): Familienpolitik: Geschlechter- und Generationengerechtigkeit.*