



bundesforum
männer
Interessenverband für
Jungen, Männer & Väter

BUNDESFORUM MÄNNER

Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e.V.

**ANALYSE DES ERSTEN GLEICHSTELLUNGSBERICHTS DER
BUNDESREGIERUNG 2011 AUS DER PERSPEKTIVE VON
JUNGEN, MÄNNERN UND VÄTERN**

Dr. Gabriele Schambach

Analyse des Ersten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung 2011
aus der Perspektive von Jungen, Männern und Vätern

Autorin:
Dr. Gabriele Schambach

Herausgegeben vom
Bundesforum Männer
Interessenverband für Jungen, Männer und Väter e.V.

Am Kölnischen Park 1
D-10179 Berlin
Telefon: 030/275 811 22
E-Mail: info@bundesforum-maenner.de
Internet: www.bundesforum-maenner.de

Gefördert vom:  Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Berlin im Januar 2013

Inhalt

Einleitung.....	3
1. Rollenbilder und Recht	4
1.1 Ehe- und Scheidungsregelungen.....	6
1.2 Elternschaft.....	8
1.2.1 Erziehungsverantwortung des Vaters	8
1.2.2 Erziehungszeiten und Elterngeld	9
1.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	10
1.2.4 Kinderbetreuung(smöglichkeiten).....	11
1.3 Pflege von Angehörigen.....	12
1.4 Männerpolitische Perspektiven	14
2. Bildung.....	16
2.1 Erfolgreiche Bildungsverläufe von Jungen und Männern.....	16
2.2 Benachteiligte Jungen und Männer	17
2.3 Vereinbarkeit von Bildung und Elternschaft.....	18
2.4 Genderkompetenz in der Pädagogik, beim Personal und in Institutionen.....	20
2.5 Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven von Männern in personenbezogenen Dienstleistungsberufen.....	22
2.6 Männerpolitische Perspektiven	24
3. (Erwerbs-)Arbeitsleben	26
3.1. Männliche Normerwerbsbiographie.....	26
3.2 Normabweichende männliche Erwerbsweisen	28
3.2.1 Teilzeitarbeitende Männer.....	28
3.2.2 Geringfügig Beschäftigte und Entlohnte	28
3.2.3 Ältere erwerbstätige Männer	29
3.2.4 Migranten.....	30
3.2.5 Männerpolitische Perspektiven.....	30
3.3 Auswirkung veränderter Frauenerwerbstätigkeit auf Männer und Paararrangements.....	32
3.4 Erwerbsarbeitszeiten von Eltern.....	33
3.4.1 Elternzeitphasen.....	34
3.4.2 Familienfreundlichkeit in Unternehmen	36
3.4.3 Alleinerziehende Vätern.....	38
3.5 Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit.....	38
4. Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs	40
4.1 Alterssicherung	40
4.2 Lebensformen und -gestaltung im Alter	42
4.3 Pflegebedürftigkeit und häusliche Pfl egetätigkeit.....	43
4.4 „Gender Accounting“ - Bilanzierungsansatz eines Frauen- und Männerlebens.....	45
4.5 Männerpolitische Perspektiven	46
5. Männerpolitische Perspektiven für die Fachgruppen des Bundesforum Männer	48
Literatur	52

Einleitung

2008 gab die Bundesregierung den Ersten Gleichstellungsberichts in Auftrag, um politischen Handlungsbedarf mit Blick auf die unterschiedlichen Lebensphasen von Frauen und Männern zu identifizieren. Die einberufene Sachverständigenkommission sollte die drängenden Ansatzpunkte für eine innovative Gleichstellungspolitik herausarbeiten. Besonders sollten Übergänge und „Knotenpunkte“ beachtet werden, an denen Frauen und Männer Entscheidungen treffen und damit Weichen stellen, die sich nachhaltig auf ihre berufliche und privat-familiäre Situation auswirken. Dabei sollten auch die sozialen, ökonomischen, institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen beleuchtet werden. Die Kommission sollte Handlungsempfehlungen formulieren, die darauf zielen, Frauen und Männern in allen Lebensphasen gleiche Chancen zu ermöglichen, wobei sowohl die Potenziale von Frauen und Männern gefördert (30) als auch gezielt die Unterschiede in den Lebensverläufen von Frauen und Männern berücksichtigt werden sollten (3).¹ Das Gutachten wurde Ministerin Schröder im Januar 2011 übergeben, Mitte Juni 2011 lag der Erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung offiziell vor.

Konzeptionell fokussiert die Kommission in ihrem Bericht die „Verwirklichungschancen“ von Frauen und Männern, das heißt die Möglichkeiten oder umfassenden Fähigkeiten („Capabilities“) ein Leben führen zu können, für das sie sich mit guten Gründen entscheiden konnten (Bundesregierung 2005: 9) (47). Dazu sind ausreichende ökonomische und materielle Ressourcen sowie soziale Rechte notwendig, deren Nutzung durch „Umwandlungsfaktoren“ wie persönliche Potenziale sowie gesellschaftliche und institutionelle Bedingungen geprägt sind. Aus deren Zusammenwirken ergibt sich eine Auswahlmenge von „Verwirklichungschancen“, aus denen Individuen entscheiden können (47).

Vor diesem Hintergrund wird nicht Ergebnisgleichheit in allen Punkten als Ziel verstanden, sondern „die Gleichverteilung der Ressourcen, die das Erreichen angestrebter Ziele und Lebensbedingungen in unterschiedlichen Phasen des Lebensverlaufs ermöglichen“ (39).

Auf dieser Grundlage hat die Kommission ein Leitbild entwickelt, das einen breiten Rahmen für die Verwirklichung unterschiedlicher Wünsche bietet:

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“ (48/49)

¹ Alle Angaben in Klammern kennzeichnen die jeweiligen Seitenzahlen im Gleichstellungsbericht.

Männerpolitische Perspektiven im Bericht

Die Bundesregierung sieht aktive Jungen- und Männerpolitik als wichtigen Baustein einer zukunftsorientierten Gleichstellungspolitik. Ziel ist, neue Verwirklichungschancen in der Berufs- und Lebensplanung von Jungen und Männern zu eröffnen. Das Bewusstsein soll geschaffen werden, dass Jungen und Männer ihre Rolle neu finden müssen. „Nur wenn Männer die Chance haben, anders zu leben als frühere Generationen von Männern, ist der Weg frei für Gleichberechtigung in den Partnerschaften“ (10).

– Vor diesem Hintergrund wurde der Gleichstellungsbericht in der hier vorliegenden Untersuchung aus der Perspektive von Jungen, Männern und Vätern auf der Grundlage der Plattform und der Gleichstellungspolitischen Standpunkte 2011 des BUNDESFORUM MÄNNER analysiert und Anregungen sowie Ansatzpunkte für die Arbeit der Fachgruppen des Bundesforum Männer erarbeitet. –

Zentrale Themen des Gleichstellungsberichts sind Bildung und Erwerbsleben. Sie prägen die Lebensläufe von Frauen und Männern entscheidend und sind eng mit Rollenbildern, Recht, Zeitverwendung und Alter als Bilanz des Lebensverlaufes verbunden (30).² Hauptfokus des Berichts ist die Situation von Frauen. Das begründet die Sachverständigenkommission damit, dass im Erwerbsleben die Verwirklichungschancen vor allem von Frauen eingeschränkt sind (30).

Aus einer männerpolitischen Perspektive ist global festzustellen, dass sich der Bericht an der vorherrschenden Konstruktion des „Norm-Mannes“ orientiert, der sowohl Ausgangspunkt als auch Maßstab in den jeweiligen Themenfeldern des Berichts ist – und zweifelsohne nicht nur zur Benachteiligung von Frauen, sondern auch von „normabweichenden“ Männern und Männlichkeiten führt.

Diese Figur des „Norm-Mannes“ führt im Bericht zu zwei paradoxen Argumentationsmustern. Zugespitzt lauten sie: Frauen (und „normabweichende“ Männer) können nur Gleichstellung erreichen, wenn sie sich an diesem Modell orientieren. Andererseits wird Gleichstellung nur dann möglich, wenn sich Männer und dieser Norm-Männlichkeit inhärente Institutionen, Gesetze, Zuschreibungen etc. verändern.

In der vorliegenden Studie werden die im Bericht enthaltenden frauenpolitischen Forderungen pragmatisch daraufhin beleuchtet, inwiefern sie Anknüpfungspunkte für männerpolitische Anliegen liefern, weil sie z.B. auch auf Benachteiligungen bestimmter Gruppen von Männern (und Männlichkeiten) hinweisen und welche (auch gemeinsamen) politischen Interventionsmöglichkeiten sich daraus ergeben.

Die Darstellung folgt im Wesentlichen der Systematik des Gleichstellungsberichtes. Hinweise und weiterführende Fragen aus männerpolitischer Perspektive sind im jeweiligen Abschnitt formuliert und werden im Fazit besonders als Arbeitsgrundlage für die Fachgruppen des Bundesforums Männer zusammengefasst. Dem Charakter einer Arbeitsgrundlage entsprechend, wurde eine textliche Darstellung mit Angaben zu weiteren Informationen und Details im Bericht sowie Literaturhinweisen gewählt, die einen vereinfachten Überblick als „Baukastenprinzip“ ermöglicht.

1. Rollenbilder und Recht

Im Bericht wird verdeutlicht, dass geschlechtsspezifische Leitbilder und soziale Rollen zu einem Erwartungsdruck für Frauen und Männer führen können und sich somit auf ihr Entscheidungsverhalten und auf ihre Verwirklichungschancen auswirken. Aus stereotypen Vorstellungen können normative Vorgaben

² Das Bundesministerium und die Sachverständigenkommission werden in einem nächsten Gleichstellungsbericht die Gesundheit, Gewalt sowie Migration und Integration aufgreifen (9, 30). Die Kommission hält es darüber hinaus für unabdingbar „die Berichterstattung für die Gleichstellungspolitik fortzusetzen und damit ein nationales Berichtswesen zu etablieren, wie es in anderen Politikfeldern längst vorhanden ist (so z. B. Familien-, Alten- oder Jugendbericht)“ (30).

werden. Dadurch können Handlungsspielräume bewusst oder unbewusst eingeschränkt werden, indem sie konformes Verhalten stabilisieren und abweichendes Verhalten erschweren (53).

Im Recht werden soziale Normen aufgenommen und ihnen damit staatlicher Geltungsanspruch gegeben, indem „wichtige Faktoren für die gesellschaftliche Anerkennung, Tolerierung oder sogar Stigmatisierung individuellen Verhaltens oder sozialer Lebensformen“ gesetzt werden (53). Andererseits ist das Recht auch ein Instrument, um bestehende und benachteiligende Geschlechterzuschreibungen entgegenzuwirken. Mit Hilfe des Rechts können Lebensentwürfe aus normativen Zuschreibungen gelöst und Leitvorstellungen begründet werden, die eine Öffnung von Handlungsmöglichkeiten von Frauen und Männern eröffnen (53).

Das Recht in seiner Gänze ist heterogen, denn die „unterschiedlichen, das Bild von Frauen und Männern prägenden Materien (vor allem des Arbeits-, Familien-, Sozial- und Steuerrechts) bestehen als je eigenständige Rechtsgebiete“ (55).

Gegenwärtig wird die Freiheit zur flexiblen Lebensgestaltung von Frauen und Männern durch Leistungen und Entlastungen gestärkt, die gegenläufig zu den tradierten Rollenbildern konzipiert sind (77).³ Es werden neue Leitbilder formuliert und Verantwortlichkeiten neu adressiert, wobei die Kombination des Leitbildes der erwerbstätigen Frau und Mutter mit dem Leitbild des nicht ausschließlich ernährenden, sondern auch erziehenden Vaters (Fthenakis 2001) eine im Recht noch wenig ausgearbeitete Leitvorstellung ist.

Die Kommission empfiehlt,

- die Orientierung an der „Wahlfreiheit“ zwischen konkurrierenden Lebensformen durch eine Förderung der „Gestaltungsfreiheit“ von Frauen und Männern zu ersetzen.
- Maßnahmen zu wählen, die auch für die Zukunft Chancen und Entscheidungsoptionen erhalten und Nachteile im weiteren Lebensverlauf vermeiden.
- aufgrund der Vielfalt an Lebensgestaltungen Regulierungen zu finden, die auf flexible Lebensführungen eingestellt sind (79).
- gegebenenfalls Verträge zwischen Ehe- und LebenspartnerInnen intensiv gerichtlich zu überprüfen oder besondere Formerfordernisse für die Gültigkeit festzulegen, um aufgrund des steigenden Aushandlungsbedarfs von Frauen und Männern innerhalb der Partnerschaften drastische Ungleichgewichtslagen zu verhindern (55).

³ Zur historischen Rechtsentwicklung in der Bundesrepublik Deutschland vor 1990 siehe S. 56-62; zum Recht in der Deutschen Demokratischen Republik siehe S. 62-63.

Aus männerpolitischer Perspektive

- stellt sich die Frage, wie die auch von Männern gelebten vielfältigen Lebensformen sichtbar werden und zur Entwicklung eines Leitbildes der Diversität von Männern beitragen können – und dann Eingang in eine (konsistente) Rechtspolitik finden können.
- bietet der Aspekt der partnerschaftlichen Aushandlungsprozesse Anknüpfungspunkte zur Information, Sensibilisierung und Kompetenzgewinnung von Frauen und Männern sowohl hinsichtlich der Auswirkungen von Entscheidungen als auch zur Stärkung und Unterstützung bei der Wahl vielfältiger Lebensformen.

1.1 Ehe- und Scheidungsregelungen

Für die **Ehe** gilt grundsätzlich, dass

- diese verfassungsrechtlich seit 2009 den eingetragenen Lebenspartnerschaften (weitestgehend) gleichgestellt ist.
- sich die Privilegierungen der Ehe nur noch allein auf die rechtlichen und faktischen Bindungen der Eheleute stützen.
- die Aufteilung von Familienführung und Erwerbstätigkeit zwischen Eheleuten allein zwischen diesen auszuhandeln ist.
- Regelungen, die in diese freie Entscheidung eingreifen, vom Gesetzgeber zu vermeiden sind.
- die grundsätzlich freie Gestaltung keine einseitige eheliche Lastenverteilung rechtfertigt (64/65).

Nach Meinung der Sachverständigenkommission steht hinter dieser Entscheidung die prinzipielle **Forderung**

- nach einer Erweiterung von Handlungsoptionen durch Abbau asymmetrischer Rollenbilder;
- nach einer Erleichterung von Wahlentscheidungen an den Übergängen im Lebensverlauf;
- nach einer geschlechtsneutralen Gestaltung der Folgen solcher Entscheidungen (65).

Im **(Einkommens-)Steuer- und Sozialrecht** befinden sich allerdings Regelungen, die asymmetrische Paararrangements begünstigen, in dem sie – in den meisten gelebten Fällen - dem Mann die Funktion des voll-erwerbstätigen Familienernährers und der Frau die Rolle als Hausfrau und Mutter zuweisen. Diese Regelungen sind an eine intakte Ehe gebunden und verlieren ihre Wirkung im Falle der Scheidung (75).

Dazu gehören die

- Ehegattenbesteuerung (ausführlich S. 59-61),
- Ehegüterstandregelungen (ausführlich S. 66/67),
- beitragsfreie Familienkrankenversicherung,
- Abgabenprivilegierung geringfügiger Beschäftigung (Scheiwe 2007: 5 f.) (72, 81).

Hinsichtlich der **Unterhaltsrechtsreform** von 2007 wird im Bericht darauf hingewiesen, dass

- damit der nahehelichen Eigenverantwortung ein größerer Stellenwert eingeräumt wird.
- die Erwerbsobliegenheit der geschiedenen kinderbetreuenden Eheperson deutlich verstärkt wird (65).
- eine Neubewertung der Zweitehe gegenüber der Erstehe stattfand, indem eine unterhaltsrechtliche Gleichwertigkeit anerkannt wurde.
- eine Vorrangstellung der Kinder sowohl aus der Erst- wie aus der Zweitehe einherging.
- grundsätzlich eine gleiche Behandlung der EhepartnerInnen aus Erst- und Zweitehe erfolgte (65).

- geschiedene Frauen und kinderbetreuende Väter ein größeres naheheliches Risiko bei der Sicherung des Lebensunterhaltes und der Partizipation am Erwerbsleben haben (75/76, 120).

Problematisiert wird ebenfalls die Regelung der **Bedarfsgemeinschaft** im 2. Sozialgesetzbuch:

- Das verfügbare Haushaltseinkommen wird auf alle Mitglieder rechnerisch verteilt, so dass einzelne Mitglieder deshalb hilfebedürftig werden können, weil ihr Einkommen zwar zur eigenen Existenzsicherung reicht, sie aber mit anderen Hilfebedürftigen zusammenleben (72).
- Schnell in armutsnahe Lagen können Paare kommen, wenn aufgrund eines mittleren Einkommens der einen Person, der anderen Person kein Arbeitslosengeld II zusteht (155).
- Die Kinder im Haushalt werden nicht nur (üblicherweise) der Mutter zugerechnet, sondern auch deren (neuem) Lebenspartner, obwohl dieser ihnen gegenüber nicht unterhaltspflichtig ist.
- Dies schränkt die Lebensgestaltungsoptionen für neue Partnerschaften ein (73).⁴

Abschließend wird erwähnt, dass durch die „**Hartz-Gesetze**“ Frauen verstärkt in prekäre Beschäftigung verwiesen wurden oder in die Abhängigkeit von Partnern und staatlichen Transferleistungen geraten sind (Lenhart 2009), was in den letzten Jahren auch für einen Teil der Männer mit einer verunsicherten Arbeitsmarktposition zutrifft (145).⁵

Die Kommission empfiehlt eine intensive Prüfung der eherechtlichen Regelungen mit der Zielsetzung:

- Die Stärkung der gleichberechtigten Solidarität der Eheleute zu fördern.
- Das Leitbild einer lebenslangen arbeitsteiligen Ehe abzulösen (79).
- Die Neukonzeption der Ehegattenbesteuerung im Einkommenssteuerrecht durch die europäische Individualbesteuerung einzuführen.
- Den ebenfalls europäischen Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft statt der bisherigen Zugewinnngemeinschaft obligatorisch einzusetzen.
- Die beitragsfreie Krankenmitversicherung von Ehegatten abzuschaffen zugunsten einer zeitlich begrenzten, eigenständigen Krankenversicherung für Phasen ausschließlicher Sorgetätigkeit.
- Die Abgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung aufzugeben (80/81).
- Die Regelungen zur Bedarfsgemeinschaft zu überarbeiten und besonders die Einbeziehung von Stiefkindern nicht verheirateter LebenspartnerInnen aufheben (81).
- Ältere Frauen und Männer mit langjährigen Ehen, die sie entlang eines rechtlich und gesellschaftlich anerkannten Rollenbildes gestaltet haben, im Unterhaltsrecht und der Alterssicherung zu schützen und entsprechende Regelungen zu finden (81).
- Bestehende Inkonsistenzen zwischen Steuer-, Sozial-, Familien- und Unterhaltsrecht zu beseitigen (146).

⁴ Im Bericht wird ausschließlich die Einschränkung von Frauen erwähnt (vgl. S. 73).

⁵ Allerdings sind anders als alleinerziehende Frauen alleinerziehende „Männer – die meist ältere Kinder versorgen – (...) keine im SGB-II-Bezug überdurchschnittlich häufig vertretene Gruppe“ (145).

Obwohl (bisher) die negativen Auswirkungen dieser rechtlichen Inkonsistenzen bei Männern geringer sind als bei Frauen, könnten sich folgende **Anknüpfungspunkte für eine männerpolitische Gleichstellungspolitik** bieten:

- Thematisierung der Festlegung von Männern auf das normative Ernährermodell durch die bestehenden rechtliche Anreize oder Begünstigungen.
- Benachteiligung von normabweichenden Männerleben und Männlichkeiten.
- Erschwernis bei Wahlentscheidungen für vielfältige Lebensformen.
- Eine Konsistenz im Recht ist notwendig um ohne Nachteile im Lebensverlauf alternative Lebensformen im partnerschaftlichen Aushandlungsprozess zu wählen.

Da die Einschränkungen und Problematiken von Männern durch die „Hartz-Gesetze“ und in „Bedarfsgemeinschaften“ im Bericht nicht ausgeführt werden, könnte dies auch ein männerpolitisches Betätigungsfeld darstellen.

1.2 Elternschaft

Rechtliche Regelungen zur Elternschaft betreffen verschiedene Rechtgebiete sowie Aspekte wie die Erziehungsverantwortung, Elternzeiten, Vereinbarkeit und Kinderbetreuung.

1.2.1 Erziehungsverantwortung des Vaters

Die familienrechtliche Regelungen sind heute:

- Die gemeinsame elterlicher Sorge für geschiedene Eheleute als Regelfall.
- Uneingeschränktes Umgangsrecht für den Vater eines nichtehelichen Kindes.
- Die Möglichkeit des Sorgerechts für nichteheliche Väter (66/67).
- Pflege und Erziehung bedeutet dabei nicht nur Recht, sondern auch Pflicht beider Elternteile gegenüber dem Kind (68).

Das Bundesverfassungsgericht hat außerdem den Gesetzgeber aufgefordert „eine gemeinsame Sorge von nichtehelichen Eltern auch gegen den Willen der Mutter vorzusehen“ (BVerfG vom 21. Juli 2010). Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung wird darauf hingewiesen, dass der Gesetzgeber unter „Berücksichtigung des Kindeswohls und der Förderung einer persönlichen Beziehung zwischen den Eltern“ zu entscheiden hat, ob die gemeinsame elterliche Sorge von Geburt an in Betracht kommt oder auf Antrag der Mutter und/oder des Vaters geschehen soll (68).

Im Bericht wird darauf hingewiesen, dass

- bei der sorgerechtlichen Neuordnung für nichteheliche Väter die unterschiedlichen Formen nichtehelicher Vaterschaft zu berücksichtigen sind.
- die Potenziale gemeinsamer, elterlicher Sorge zu stärken sind (80).
- jenseits rechtlicher Fragen die Sorgeverantwortung der Väter beider Geschlechtern eine „größere Vielfalt von Handlungsoptionen und eine Flexibilität der Lebensführung (eröffnet), die den Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im jeweiligen partnerschaftlich oder einzeln gelebten Lebensverlauf zugute kommt“ (67).
- sich jedoch geschlechtsspezifische Unterschiede in der Elternverantwortung weder durch rechtliche Gleichstellung noch gleichwertige Zuschreibung elterlicher Verantwortung ganz aufheben lassen

werden. Die Option elterliche Sorge und den Umgang mit dem Kind nicht in Anspruch zu nehmen wird „in der Realität weiterhin häufiger Männern als Frauen offen stehen“ (68).

Aus väterpolitischer Perspektive stellen sich die Fragen,

- wie Väter vermehrt bei der Wahrnehmung der Erziehungsverantwortung eingebunden werden können.
- wie nicht-partnerschaftlich verbundene Eltern (besser) zum Kindeswohl gemeinsam die Erziehungsverantwortung gestalten und übernehmen können.
- wie mit der, im Bericht unerwähnten Verweigerung des Umgangsrechts der Mütter umgegangen werden kann.
- wie im Zusammenhang rechtlicher Voraussetzungen die Möglichkeiten elterlicher Aushandlungsprozesse institutionell gestärkt und unterstützt werden könnten.

1.2.2 Erziehungszeiten und Elterngeld

Das **Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetz** (BEEG) regelt

- seit 2001 die Beanspruchung gleichzeitiger Elternzeit mit höchstens wöchentlicher Erwerbstätigkeit von dreißig Stunden.
- seit 2005 das einkommensabhängige Elterngeld als Einkommensersatzleistung für maximal zwölf Monate für ein Elternteil sowie zwei zusätzliche „Partnerschaftsmonate“ beim Wechsel des Elternteils innerhalb der ersten 14 Lebensmonaten des Kindes (69/70).

Arbeitsrechtlich gilt für die Elternzeit:

- Sie umfasst die ersten drei Lebensjahre des Kindes.
- Für den gleichen Zeitraum werden bei Kindern ab dem Jahrgang 1992 rentenrechtliche Kindererziehungszeiten anerkannt.
- Eine Verlängerung der Erziehungszeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs des Kindes ist mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich (Bordet 2009: 89) (69).
- Beiden Elternteilen steht die bezahlte Kinderkrankenpflegezeit zu (72).

Kritisiert wird im Bericht:

- Die Beschränkung im BEEG auf Teilzeitarbeit, so dass zugunsten der Sorgetätigkeit die Erwerbsarbeit reduziert werden muss.
- Die Reduktion der Dauer des Elterngeldbezugs auf höchstens sieben Monate, wenn beide Elternteile gemeinsam Elternzeit nehmen.
- Die Einschränkung, dass die rentenrechtliche Kindererziehungszeit von beiden Elternteilen nur nacheinander beansprucht werden kann.
- Die Einschränkung, dass die Kinderkrankenpflegezeit jeweils nur ein Elternteil wahrnehmen kann, da vorausgesetzt wird, „dass eine andere im Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann“ (71).
- Lösungen des Problems der Teilelternzeit wurden bisher nicht verwirklicht (vgl. Fuchsloch 2010: 389 f.) (69).

Resümierend wird festgehalten:

- Die Verkoppelung des Elterngeldes als finanzielle Absicherung von Sorgezeiten mit der vorherigen Erwerbstätigkeit verweist „auf ein (neuartiges) Rollenbild der ‚vorübergehenden nicht erwerbstätigen, beiderseits sorgeverantwortlichen Eltern‘“ (78).
- Der Einbezug beider Elternteile durch die Partnerschaftsmonate präzisiert die „Sorgeverantwortung beider Eltern“ (78).
- Die steigende Inanspruchnahme der Partnerschaftsmonate durch Väter signalisiert, dass diese neuen Regelungen richtige Akzente für die Veränderung von Rollenbildern setzen und eine Erweiterung des Handlungsraums in Familien ermöglichen (70).
- Es werden positive Akzente für eine flexible Gestaltung der Kindererziehung bei gleichzeitiger Ausübung von Erwerbstätigkeit gesetzt (69).
- Allerdings wird insgesamt die gemeinschaftliche Ausübung von Sorgetätigkeit noch zu wenig berücksichtigt (79).

Aus einer männerpolitischen Perspektive

- kann die Empfehlung der Kommission zur Weiterentwicklung des Elterngeldes und besonders die Verlängerung der Partnermonate (243) unterstützt werden.
- kann eine länger als zweimonatige Erwerbsunterbrechung von Männern das Leitbild des erwerbstätigen, Sorgeaufgaben übernehmenden Mannes befördern und zur „neuen“ Normalität werden.
- bietet sich eine kritisch reflektierende Untersuchung der bisherigen Inanspruchnahme der Vätermonate von Männern an, die auch die Wirkungen oder Veränderungen auf Familienarrangements einbezieht.

1.2.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Im Arbeitsrecht gibt es keine (unmittelbare) rechtliche Diskriminierung mehr:

- Teilzeitarbeit ist der Vollzeittätigkeit im Wesentlichen gleichgestellt (68).
- Nach dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) haben Beschäftigte einen Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit (71).

Die Sachverständigenkommission sieht in den Regelungen die Erweiterung der Optionalität bei der Gestaltung der Arbeitszeit und die Eröffnung individueller Handlungsspielräume zur besseren Verbindung von Erwerbs- und Sorgetätigkeit (Klenner 2007: 525) (71). Es wird jedoch eingeschränkt, dass trotz der rechtlichen Regelungen, die vorherrschende Orientierung am (männlichen) Vollerwerbstätigen bestehen bleibt, so dass die Gewährleistung chancengleicher Bedingungen nicht verwirklicht ist (68).

Die Kommission empfiehlt,

- die Ausrichtung des rechtlichen Rahmens der Erwerbsarbeit am „Erwerbsbürgermodell“ (79).
- weitere (arbeits-)rechtliche Regeln zur gleichen Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zur Verankerung generativer Haus- und Sorgearbeit im weiblichen wie im männlichen Lebens- und Erwerbsverlauf (69).
- unterschiedliche Akzentuierungen für weibliche und männliche Erwerbsverläufe aufgrund der unterschiedlichen rechtlichen und faktischen Ausgangslagen von Frauen und Männer (69).
- arbeits- und sozialrechtliche Regelungen, die sowohl Männern eine Flexibilisierung oder Reduktion ihrer Erwerbstätigkeit zugunsten familiärer Sorgearbeit ermöglichen als auch aus Sicht der Betriebsleitung rational erscheinen (72).

- die Verbesserung der Möglichkeiten nach einer verringerter Arbeitszeit auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren (79).
- ein zusammenfassendes Gesetz über Wahlarbeitszeiten (244).

Aus männerpolitischer Sicht

- könnten solche Regelungen die vermeintlichen und realen Befürchtungen und Auswirkungen von Männern hinsichtlich einer Arbeitszeitreduktion vermindern helfen sowie motivierend wirken.
- stellt sich die Frage, wie die (arbeits-)rechtliche Vereinbarkeit im männlichen Lebens- und Erwerbsverlauf konkret verankert werden kann und welche spezifische Akzentuierung hierfür notwendig ist.

1.2.4 Kinderbetreuung(smöglichkeiten)

Verfassungsrechtlich ist die Kinderbetreuung in der „jeweils von den Eltern gewählten Form in ihren tatsächlichen Voraussetzungen zu ermöglichen und zu fördern“ (216, 234). Aus Sicht der Kommission ist eine „Kinderbetreuungsinfrastruktur, die den Bedarf der Familien nach ausreichenden, qualitativ und finanziell angemessenen Betreuungsangeboten gewährleistet“ unverzichtbar und ohne Alternative“ (80).

Die Kommission begrüßt

- den Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz für Kinder ab drei Jahren (Fuchsloch 2010) (78).
- den ab 2013 geltenden individuellen Rechtsanspruch für die Tagesbetreuung von Kindern zwischen ein und drei Jahren (70).

Die Kommission empfiehlt:

- Der Rechtsanspruch sollte nicht nur erwerbstätigen Eltern vorbehalten sein, da die Entscheidung über die Anspruchnahme eines Betreuungsplatzes bei den Eltern liegen sollte (78).
- Einkommenssteuerlich sollten erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten vollständig bis zur Höhe der üblichen Kosten für einen Ganztagesbetreuungsplatz steuerlich abzugsfähig sein (81).⁶
- Der Gesetzgeber sollte auf die Einführung eines „Betreuungsgeldes“ 2013 verzichten (81),
- Kinderbetreuungsangebote sollten nicht mehr implizit eine teilzeitbeschäftigte Mutter voraussetzen, da Betreuungsmöglichkeiten die Realisierung der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern unterstützen (158).

Da sich diese Empfehlungen ebenfalls auf aktive und gleichstellungsorientierte Väter auswirken, bieten sie **männerpolitische Anschluss- und Unterstützungsperspektiven**.

⁶ Einzelheiten zu Betreuungskosten im Einkommenssteuerrecht sowie darin enthaltene Inkonsistenzen siehe S. 76-78.

1.3 Pflege von Angehörigen

Im Gesetz über die Pflegeversicherung wird die Pflege als vorrangige Aufgabe der Familie mit dem Vorrang häuslicher Pflege begründet.

Im **Pflegezeitengesetz** ist regelt:

- Die Freistellung zugunsten der Pflege naher Angehöriger für insgesamt ein halbes Jahr ab einer Betriebsgröße von mehr als 15 Beschäftigten.
- Ein Entgeltfortzahlungsanspruch gegen den Arbeitgeber oder ein Recht auf öffentliche Entgeltersatzleistungen sind nicht vorgesehen (70).
- Theoretisch ist eine Freistellung von mehreren Angehörigen möglich (kritisch Preis/Weber 2008: 82).
- Die Pflegezeit kann pro Person nur einmal in Anspruch genommen werden (72).
- Während der Pflegezeit werden für Beschäftigte „Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung der Pflegeperson geleistet und für eine Versicherung nach dem Recht der Arbeitsförderung gesorgt“ (79).
- Für nicht erwerbstätige Pflegepersonen werden im gesetzlichen Regelfall Beiträge zur Renten- und Unfallversicherung, aber nicht zur Kranken- und Arbeitslosenversicherung gezahlt (79).⁷
- Eine unbezahlte Freistellung von bis zu zehn Tagen können Beschäftigte bei kurzzeitiger, akut auftretender Pflegesituation von nahen Angehörigen in Anspruch nehmen, um eine „bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen“. Bei Bedarf kann sich jeweils ein anderer Angehöriger freistellen lassen (71/72).

Im Mai 2010 wurde ein Reformvorschlag für eine „Familien-Pflegezeit“ angekündigt, bei der Pflegende bis zu zwei Jahren eine Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung erhalten bei Fortzahlung von 75 Prozent des Gehalts, das nach Rückkehr beziehungsweise Wiederaufstockung von den betroffenen Personen individuell wieder eingearbeitet werden muss (216).

Die Kommission

- befürchtet, dass der Zeitraum der Freistellung als Erwerbsunterbrechung statt als Lebensphase eine Rückkehr in die (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit erschwert (vgl. Bordet 2009: 121 f.).
- sieht in der Freistelloptionen für Pflegende im Erwerbsalter in der „Familie-Pflegezeit“ zwar eine Verbesserung, weist aber darauf hingewiesen, dass damit weder eine finanzielle Unterstützung noch ein zusätzlicher Erwerb von Rentenanwartschaften vorgesehen ist (216).⁸
- empfiehlt eine Evaluierung des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) sowie der weiteren geplanten Maßnahmen hinsichtlich ihres Erreichens von Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege.
- empfiehlt die regelmäßige Erhebung geschlechtsspezifischer Daten wie beispielsweise zur Inanspruchnahme von Pflegezeit und hiermit verbundenen Probleme (158).

In dem Vorrang der häuslichen Pflege sieht die Kommission darin die Gefahr geschlechtsspezifischer Asymmetrien, da heute überwiegend Frauen häusliche Pflegearbeit übernehmen (68). Aus einer **män-**

⁷ Hier knüpft der Gesetzgeber durch die beitragsfreie Familienversicherung an eine asymmetrischer (eheliche) Partnerschaft an (79).

⁸ Obwohl es auch noch keine arbeitsrechtliche EU-Regelung für die spezifischen Bedürfnissen berufstätiger Pflegenden gibt, hat sich das Europäische Parlament 2010 zur Einführung von Pflegezeitmodellen ausgesprochen (Europäisches Parlament 2010) und zugleich den Mitgliedsländern explizit aufgetragen, „sich für eine gerechtere Verteilung zwischen Männern und Frauen bei der familiären Pflege einzusetzen“ (216).

nerpolitischen Perspektive sind die bestehenden rechtlichen Regelungen sowohl für die derzeit pflegenden Männer als auch folgender Alterskohorten von Belang sind, weil aufgrund der demographischen Entwicklung davon auszugehen ist, dass Pflegetätigkeiten zukünftig auch mehr Männer übernehmen (müssen).

Aus männerpolitischer Perspektive stellt sich die Frage,

- wie die derzeitigen Erfahrungen und Probleme pflegender erwerbstätiger Männer aussehen,
- welche Barrieren zur Übernahme von Pflegetätigkeiten aus männerpolitischer Sicht bestehen.
- welche Veränderungsbedarfe zur erleichterten Vereinbarkeit von Beruf und Pflegetätigkeit für künftige Männergenerationen notwendig sind.

Mit Einführung der **Pflegeversicherung** 1995 hat sich die rentenrechtliche Berücksichtigung von nicht-professioneller Pflege deutlich verbessert. Es besteht eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung für nicht erwerbstätige Pflegepersonen. Die Beiträge richten sich nach dem pflegerischen und zeitlichen Aufwand (211/212).

Die Kommission kritisiert, dass

- Untersuchungen zufolge der Pflegeaufwand regelmäßig wesentlich größer ist als für die jeweiligen Pflegestufen von der Pflegeversicherung veranschlagt wird (212).
- im Vergleich zu Kindererziehungszeiten die Zeiten der Pflege in wesentlich geringerem Umfang berücksichtigt werden, ohne dass sich dies sachlich rechtfertigen ließe (79, 212).
- selbst bei einer „Rund-um-die-Uhr“-Betreuung in Pflegestufe III in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) die Gutschrift von weniger Entgeltpunkten als für jedes Kind bis zum dritten Lebensjahr erfolgt.
- eine Verbesserung auch im Rahmen der geplanten Familien-Pflegezeit nicht vorgesehen ist (211).
- eine Begrenzung auf Pflegepersonen im Erwerbsalter erfolgt, obwohl sich die Pflegetätigkeit über den Renteneintritt der Pflegeperson hinaus erstreckt.
- im Rentenalter der Pflegenden keine Beiträge zur GRV einbezahlt werden, so dass die eigenen Rentenansprüche durch Pflegetätigkeit nicht gesteigert werden können (212).

Die Kommission empfiehlt

- eine gleichstellungspolitisch konsequente Ausgestaltung der nicht erwerbsmäßigen Pflege (79).
- eine konsequente Fortentwicklung der Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des Sozial- und Steuerrechts, damit in Phasen der Pflege verbundene Einkommenseinbußen eine ausreichende soziale Absicherung erfahren (81).
- in Anlehnung an die additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auf Rentenansprüche unabhängig vom Erwerbsstatus und Alter der Pflegenden (226).

Aus männerpolitischer Sicht

- könnte eine Verbesserung der Rentenansprüche von Pflegezeiten für Männer motivierend wirken, um Pflegetätigkeiten zu übernehmen.
- würde sich eine Steigerung von Rentenansprüchen durch Pflegetätigkeit positiv auch auf Männer auswirken, da derzeit pflegende Männer überwiegend im Rentenalter sind (siehe Kapitel Alter).

1.4 Männerpolitische Perspektiven

Für die **Rechtspolitik allgemein** ist von Bedeutung,

- wie die vielfältigen Lebensformen von Männern sichtbar werden und zur Entwicklung eines Leitbildes der Diversität von Männern beitragen und Eingang in eine (konsistente) Rechtspolitik finden können.
- dass die bestehenden Anreize oder Begünstigungen ehelicher Asymmetrien Männer auf die Konstruktion des „Norm-Mannes“ festlegen und die Wahlentscheidung für vielfältige Lebensformen erschweren.
- dass die Begünstigung der männlichen Norm-Biographie gleichzeitig eine Benachteiligung von normabweichenden Männerleben und Männlichkeiten darstellt.
- dass eine Konsistenz im Recht, wie sie im Bericht gefordert wird, auch für (normabweichende) Männer und Männlichkeiten bedeutet, ohne Nachteile und negative Folgen alternative Lebensformen im partnerschaftlichen Aushandlungsprozess wählen und Verwirklichungschancen wahrnehmen zu können.
- dass unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten der im Bericht hervorgehobene Aspekt der partnerschaftlichen Aushandlungsprozesse Anknüpfungspunkte zur Information, Sensibilisierung und Kompetenzgewinnung von Männern (und Frauen) sowohl hinsichtlich der Auswirkungen von Entscheidungen als auch zur Stärkung und Unterstützung bei der Wahl vielfältiger Lebensformen bietet.

Hinsichtlich der rechtlichen Regelungen zu **Elternschaft / Kindschaft**

- stellt sich die Frage, wie Väter vermehrt bei der Wahrnehmung der Erziehungsverantwortung eingebunden werden können.
- ist überlegenswert wie auch nicht-partnerschaftlich verbundene Eltern zum Kindeswohl gemeinsam die Erziehungsverantwortung (besser) gestalten und übernehmen können.
- wäre im Zusammenhang mit den rechtlichen Voraussetzungen nach Möglichkeiten zu suchen um elterliche Aushandlungsprozesse institutionell zu stärken und zu unterstützen.
- könnte die von der Kommission empfohlene Weiterentwicklung des Elterngeldes und besonders die Verlängerung der Partnermonate (243) dazu beitragen das Leitbild des erwerbstätigen Sorgearbeiters übernehmenden Mannes zu befördern und zur „neuen“ Normalität werden zu lassen.
- könnte die Möglichkeit von Erwerbsunterbrechungen, das Recht auf Teilzeitarbeit und die (zu verbessernde) Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz bei Männern die vermeintlichen und realen Befürchtungen und Auswirkungen einer Arbeitszeitreduktion vermindern helfen sowie motivierend wirken.
- stellt sich analog zu den Müttern die Frage, wie die (arbeits-)rechtliche Vereinbarkeit im männlichen Lebens- und Erwerbsverlauf konkret verankert werden kann und welche spezifische Akzentuierung hierfür notwendig ist.
- könnten sich der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur, die einkommenssteuerliche Klärung von erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten und der Verzicht auf die Einführung eines „Betreuungsgeldes“ ebenfalls positiv auf aktive und gleichstellungsorientierte Väter auswirken

Bei den rechtlichen Aspekten von **Pflegeleistungen** stellt sich die Frage,

- wie bei der vorgeschlagenen Evaluierung des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) die derzeitigen

Erfahrungen und Probleme pflegender erwerbstätiger Männer aussehen,

- welche Barrieren zur Übernahme von Pflegetätigkeiten aus männerpolitischer Sicht bestehen
- welche Veränderungsbedarfe zur erleichterten Vereinbarkeit von Beruf und Pflegetätigkeit für künftige Männergenerationen notwendig sind.
- wie insgesamt Regelungen zur häuslichen Pflege männer- und gleichstellungspolitisch gestaltet werden können.

2. Bildung

Bildung gilt als ein grundlegendes Thema von Gleichstellungspolitik und ein Schlüssel für Verwirklichungschancen. Von entscheidender Bedeutung sind dabei Übergänge zu weiterführenden Schulen, zu Ausbildung, Studium oder in das „Übergangssystem“⁹, die soziale, migrations- und geschlechtsbedingte Ungleichheiten verstärken oder ihnen entgegenwirken (Bildungsbericht 2008: 6) (86/87).

Als Ziel wird im Gleichstellungsbericht formuliert, „Sackgassen bei Bildungsentscheidungen, negative, kumulative Effekte von Bildungsmisserfolgen und -abbrüchen sowie früh definitive Weichen für Bildungsverläufe“ zu identifizieren, um daraus bildungsbiografische Anschlussstellen zum Beispiel durch Weiterbildung sowie Möglichkeiten zum Nachholen verpasster „erster“ oder „zweiter“ Chancen zu schaffen (Bildungsbericht 2008: 193) (85). In diesem Abschnitt des Berichts finden sich diverse implizite und explizite Aussagen zur Situation von Jungen und Männern.

2.1 Erfolgreiche Bildungsverläufe von Jungen und Männern

Die Sachverständigenkommission legt dar, dass bei Männern „erfolgreiche Bildungsverläufe“ häufiger zu finden sind als bei Frauen:

- Sie haben trotz niedrigeren und schlechteren schulischen Qualifikationen höhere Chancen ihre Bildungszertifikate am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verwerten (88).
- Sie finden leichter Wege sich für einen Beruf oder ein Studium zu qualifizieren (BMFSFJ 2009: 122, Bildungsbericht 2008: 177) (89).
- Sie nehmen häufiger ein Studium auf, obwohl sie seltener studienberechtigt sind (Bildungsbericht 2008: 171).¹⁰
- Besonders in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern absolvieren sie im Anschluss an den Bachelor-Abschluss häufiger einen Masterstudiengang (Heublein/Kellermann 2010: 6, 29) (89).¹¹
- Mit ihnen wird die Mehrheit der dualen Ausbildungsverträge geschlossen (zu Frauen: Beicht et al. 2007) (121).
- Beim Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) und dem „Meister-BAföG“ stellen sie Zweidrittel der Geförderten (BMBF 2010a) (99).

Bei der Berufs- und Studienfachwahl präferieren Männer aufgrund der geschlechterdifferenten Segregationslinien männlich dominierte (Männer-)Berufe und -Branchen (vgl. Granato/ Schittenhelm 2003, für Studienfachwahl: Heine/Quast 2009: 46) (96/97). Da dort häufig Aufstiegsmöglichkeiten existieren, profitieren Beschäftigte von betrieblichen Weiterbildungen durch offerierte Chancen zur Aufstiegsbeteiligung (Klement 2001: 152) (98/99).

⁹ Dieses umfasst unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegende beziehungsweise nicht zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss führende (Aus-)Bildungsangebote, die stattdessen auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zielen und teilweise das Nachholen eines allgemein bildenden Schulabschlusses ermöglichen (Bildungsbericht 2006: 79) (86).

¹⁰ Frauen stellen dennoch die Hälfte der Erstsemester, da sie häufiger als Männer eine Studienberechtigung erwerben (88).

¹¹ Obwohl auch junge türkische Männer seltener Abitur machen als junge türkische Frauen (BMFSFJ 2009: 109) ist ihr Anteil an den türkischen Studierenden höher (Hess-Meining 2004: 154) und sie absolvieren auch häufiger einen Masterstudiengang (89).

2.2 Benachteiligte Jungen und Männer

Obwohl Jungen und Männer anscheinend bildungserfolgreicher sind als Frauen, wird im Bericht deutlich, dass die Unterschiede zwischen Jungen größer sind als zwischen den Geschlechtern, denn der Bildungsvorlauf ist vor allem durch die soziale Herkunft bestimmt (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. 2009: 38; Kampshoff 2007: 42) (87). Besonders Jungen aus bildungsfernen bzw. bildungsarmen (Migranten-)Familien¹² haben schlechte Bildungs- und Berufschancen (vgl. OECD 2009):

- Sie „scheitern“ bei Übergängen im Bildungsvorlauf, weil sie für eine weitere Qualifikationsstufe nicht zugelassen werden.
- Sie sind häufiger als Mädchen an Förderschulen und Hauptschulen.
- Sie verlassen die Schule überproportional ohne Abschluss.
- Sie sind durch die damit verbundenen sinkenden Chancen der beruflichen Ausbildung im „Übergangssystem“ überrepräsentiert (Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. 2009: 116, Gaupp et al. 2008: 41).
- Auch die höhere Arbeitslosigkeit von 15- bis 24-jährigen Männern im Vergleich zu Frauen weist auf schlechtere Verwirklichungschancen beim Berufseinstieg (Bildungsbericht 2008: 181).
- Gelingt der Berufsübergang, ergreifen sie Berufe mit relativ niedriger Erwerbstätigkeits- und hoher Arbeitslosenquote wie dem Bau- und Ausbaugewerbe oder Nahrungsmittelhandwerk, die außerdem von struktureller Abnahme der Ausbildungsplätze gekennzeichnet sind (Bildungsbericht 2010: 112, vgl. BMBF 2009a: 12) (87/88).
- Darüber hinaus führt die zunehmende Bildungshomogamie, bei der überwiegend ein PartnerIn mit dem gleichen Bildungsniveau gewählt wird auch zu eingeschränkten Bildungschancen von Töchtern und Söhnen, da die Kinder von niedrig qualifizierten Paaren deutlich schlechtere Bildungschancen haben (Blossfeld 2009: 23) (92).

Im Bericht werden ebenfalls die schulischen Auswirkungen von **bildungsfernen Männlichkeitsinszenierungen** thematisiert:

- In der Schule als eine Institution des „doing gender“ gelten als Mittelschichtinstitution etablierende Lernanforderungen und Lehrstile (Faulstich-Wieland et al. 2004; Budde/Faulstich-Wieland 2005, Kramer/Helsper 2010).
- Dem gegenüber stehen bildungsfernen Milieus entsprechende „tradierte und stereotype Männlichkeiten“, die mit guten Schulleistungen beziehungsweise Bildungsanstrengungen inkompatibel sind (Budde 2009b: 73, 80; vgl. Phoenix/Frosh 2005: 31).
- Die als kollektive Bewältigung einer benachteiligten Männlichkeit interpretierbare Herstellung der eigenen Überlegenheit ist vor allem für Jungen zwischen 12 und 16 Jahren wirksam.
- Der damit verbundene Einbruch in der Leistungsentwicklung von Jungen in diesen Jahren hat weitreichende Folgen im Bildungsvorlauf (Kampshoff 2007: 55; vgl. Budde 2009a).

¹² Eine Distanz zu formalen Bildungsinstitutionen wird als „Bildungsferne“, der individuelle Mangel an Bildungszertifikaten als „Bildungsarmut“ bezeichnet (Allmendinger 1999) (87). Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören Ausländer, zugewanderte und in Deutschland geborene Ausländer, Deutsche mit Migrationshintergrund, zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund (Spätaussiedler; eingebürgerte zugewanderte Ausländer) und nicht zugewanderte Deutsche mit Migrationshintergrund (z.B. Kinder) (Mikrozensus 2005, Statistisches Bundesamt 2006: 74 f.) (88).

- Peergruppen als zusätzliche Sozialisationsinstanz führen besonders bei wenig erfolgreichen schulischen Bildungsverläufen zu einer verstärkenden Akkumulation von Bildungsrisiken (Krüger/Deppe 2010, vgl. Pelkner et al. 2002) (88).

Die Sachverständigenkommission stellt allerdings fest, dass eine durch Maßnahmen geschaffene „zweite Chance“ für eine spätere Einmündung ins Berufsleben von männlichen Jugendlichen genutzt wird. Da diese allerdings nur bis zu einem Alter von 25 Jahren angeboten werden, wird ein späterer Übergang ins Berufsleben danach schwieriger (Bildungsbericht 2008: 93) (88).

Die Sachverständigenkommission empfiehlt,

- die Schwierigkeiten von männlichen Jugendlichen aus bildungsfernen (Migranten-)Elternhäusern an den Übergängen im Bildungswesen oder von der Ausbildung in den Beruf abzubauen.
- ein Paket aus pädagogischen Konzepten anzuwenden: Leistungsschwache fördern,¹³ auch in formalen Bildungsprozessen an nichtschulischen Stärken ansetzen, die Bedeutung der bildungsfernen Männlichkeitsinszenierungen berücksichtigen.
- die Möglichkeit einer „zweiten“ oder „dritten“ Chance zu verbessern, um missglückte Bildungsentscheidungen im Jungendalter zu revidieren und nicht rechtzeitig genutzte Bildungschancen nachzuholen.
- die Altersgrenzen für Zulassungen zu Ausbildungsgängen, Stipendien, BAföG etc. aufzuheben (101/102).

Aus männerpolitischer Perspektive können diese Empfehlungen unterstützt werden.

Darüber hinaus zeigen sich, ohne dass im Bericht darauf eingegangen wird, weitere deutliche Handlungsbedarfe

- für ausländische Männer, die fast zur Hälfte ohne beruflichen Abschluss bleiben sowie für die 16,7 Prozent Männer ohne Migrationshintergrund (siehe Abb. 4.2, S. 89).
- für die betriebliche Weiterbildung, an der Teilnehmer mit niedrigem Schulabschluss in wesentlich geringerem Umfang partizipieren (siehe Abb. 4.3, S. 99).
- für die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung insgesamt, denn selbst Männer mit (Fach-)Hochschulreife nehmen zu weniger als fünfzig Prozent an betrieblicher Weiterbildung teil (ebd.)

Es könnte danach gefragt werden,

- welche Hintergründe diesen Zahlen zugrunde liegen.
- ob und inwiefern Unternehmen Weiterbildungsangebote für die jeweiligen Bildungsniveaus überhaupt anbieten.
- wie betriebliche Weiterbildungsangebote gestaltet sein müssen, damit sie jeweils gezielt Männer in ihren unterschiedlichen Bildungsniveaus und Lebensphasen ansprechen.
- wie die je unterschiedlichen Männer zur Weiterbildung motiviert werden können.

2.3 Vereinbarkeit von Bildung und Elternschaft

Zur Vereinbarkeit von Bildung und Elternschaft kommt die Sachverständigenkommission zu dem grundsätzlichen Ergebnis: Je stärker die Vorstellung einer „kinderfreien“ Ausbildungsphase ausgeprägt ist und

¹³ Eine Berufseinstiegsbegleitung könnte die Übergangsproblematik entschärfen, bei der nach dem Vorbild der ehrenamtlichen Ausbildungsopatenschaften leistungsschwächere SchülerInnen beim Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung begleitet werden (BMBF 2009a: 29) (98).

je mehr Eltern im Ausbildungsalltag unsichtbar sind, desto stärker sind Ausbildungsinstitutionen gegenüber den Bedürfnissen von Eltern „strukturell rücksichtslos“. Dies ist insbesondere in traditionell männlich dominierten Ausbildungsbereichen feststellbar, zu denen auch Universitäten gehören (Helfferrich et al. 2007) (89).¹⁴

Während durch eine Mutterschaft das Risiko eines Ausbildungsabbruchs steigt, werden im Bericht unterschiedliche **Tendenzen bei Vätern** aufgezeigt:

- Bei einem Teil der Väter wirkt die frühe Elternschaft in Antizipation der „Ernährer-Verantwortung“ zu einer Erhöhung ihrer Bildungsanstrengungen, um längerfristig ein höheres Familieneinkommen generieren zu können (Klindworth et al. 2005).
- Männer mit niedriger Qualifikation hingegen vernachlässigen eher die Ausbildung um direkt nach Schulabschluss Geld zu verdienen (Babka von Gostomski 2010: 102) (91).¹⁵

Die Kommission empfiehlt

- ein Förderprogramm zur Umsetzung des Anspruchs auf Teilzeitausbildung, „das eine verwaltungstechnische Koordinierung, eine konzertierte Vergabe der Mittel zum Lebensunterhalt, eine entsprechend qualifizierte Beratung sowie sozialpädagogische Begleitung umfasst“ (101).
- die dringend anstehende Förderung von Teilzeitausbildungen und Teilzeitstudiengängen mit entsprechender Anpassung des BAföG.¹⁶
- den Einbezug von Eltern in Ausbildung in alle Maßnahmen einer familienorientierten Personalpolitik in Unternehmen.
- die Berücksichtigung der Bedarfe studierender Eltern bei der Bildungsplanung und der Bewertung von Hochschulen (101).

Im weiteren Bildungsverlauf stellt die Sachverständigenkommission fest, dass

- für den Bereich der betrieblichen Aufstiegsweiterbildung eine eingeschränkte Teilnahme aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktion vor allem bei Müttern besteht (Klement 2001: 152, Bildungsbericht 2010: 79 f.).
- außerdem eine Zurückhaltung der Arbeitgeber zu beobachten ist, weil sie betriebliche Weiterbildungsangebote als Investitionen in die Beschäftigten verstehen, die sich nicht lohnt, wenn diese aufgrund von Elternschaft ausfallen (Institut zur Zukunft der Arbeit 2010: 2, vgl. Puhani/Sonderhof 2010) (99).
- in den letzten Jahren immerhin das Spektrum der förderbaren Aufstiegsfortbildungen nach AFBG um Fortbildungen personenbezogener Dienstleistungsberufe wie im Gesundheitswesen sowie Teilzeit-

¹⁴ An Universitäten und Fachhochschulen wirken strukturelle Barrieren einer Vereinbarkeit entgegen, indem Studienbedingungen, Prüfungsordnungen, Lehrveranstaltungen außerhalb der Öffnungen von Kindertagesstätten sowie Praktika an den Zeitressourcen von Kinderlosen ausgerichtet sind (90). Einer weiteren Qualifikation an Hochschulen stehen für Kinderbetreuende die Anforderungen an internationale Mobilität und die grenzenlose zeitliche Verfügbarkeit für die Wissenschaft entgegen (vgl. Meier-Gräwe/Müller 2008) (91).

¹⁵ Dies gaben beispielsweise auch fast Dreiviertel der türkischen und mehr als die Hälfte der italienischen Männer ohne Berufsabschluss an (Babka von Gostomski 2010: 102) (91).

¹⁶ Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) beschränkt bisher Teilzeitausbildungen auf wenige Berufe wie Büro- und Einzelhandelsleute sowie niedrig entlohnte Frauenberufe wie Friseurin, Hauswirtschafterin und Fachverkäuferin (BMBF 2009c: 6) (90).

maßnahmen oder Fernunterrichtslehrgänge zur besseren Vereinbarkeit von Elternschaft und Fortbildung erweitert wurde (99).

- zur Vereinbarkeit von Bildung und Elternschaft Maßnahmen unterschiedlicher Art notwendig sind, so dass die Einführung einer „Erwachsenenbildungsförderung“ vorgeschlagen wird (102).

Aus väterpolitischer Sicht

- sind die Empfehlungen der Kommission zu begrüßen und männerpolitisch anschlussfähig.
- ist zunächst festzustellen, dass im Bericht erziehende Mütter im Fokus stehen und „aktive“ Väter unerwähnt bleiben:
 - Die Folgerung der Sachverständigenkommission, Familiengründung und Elternschaft während der Ausbildung oder des Studiums wirke sich derzeit für Väter überwiegend nicht nachteilig im Bildungsverlauf aus (BMBF 2009a: 57; BMFSFJ 2004: 10; Puhmann 2007: 2) (91) wäre zu ergänzen, dass dies vermutlich nur auf Väter ohne Erziehungs- und Sorgearbeit zutrifft.
 - Die Forderung der Kommission nach gesonderten, niedrighwelligen Angeboten zur Erstqualifikation niedrig qualifizierter Mütter (101) ist ebenfalls um Väter zu erweitern – sowohl für jene, die Erziehungsarbeit leisten als auch für jene, die dies weniger tun.
- stellt sich die Frage, inwiefern sich Unterstützungsmaßnahmen für Väter in der Ausbildung von denen für Mütter unterscheiden (könnten).
- wäre zu überlegen, wie und durch welche Maßnahmen die Konstruktion „struktureller Kinderlosigkeit“ im Ausbildungssystem verändert werden kann.
- könnten die genannten Empfehlungen und Herausforderungen der Kommission für bildungsferne (Migranten-)Jungen und Männer ebenso wie für niedrig qualifizierte Väter modifiziert werden.

2.4 Genderkompetenz in der Pädagogik, beim Personal und in Institutionen

Hinsichtlich einer **gendersensiblen Pädagogik** wird im Bericht festgehalten, dass

- Konsens besteht weder zur klassischen Monoedukation noch zur unreflektierten Koedukation zurück zu kehren.
- es bei der nicht-formalen Bildung eine erfolgreiche Tradition von monoedukativen Arbeitsformen in der Jungenarbeit gibt.
- umfangreiche Untersuchungen zu den Vorteilen und Problemen einer Monoedukation für Mädchen und Frauen für Fächer mit „männlichen“ Fachkulturen gibt (z. B. BLK 2002: 69 ff.; Kessels 2007; Herwatz-Emden et al. 2007, Schleier 2008) (95),
- auch die reflexive Koedukation, die ein „degendering“ fokussiert, die langfristige Veränderung von Geschlechterstereotypen verfolgt.
- trotz empirisch belegter positiver Aspekte eine Gesamtbilanz uneindeutig ausfällt (Kampshoff 2007: 142 ff.) (96).

Für die **Aspekte des Personals** weist die Kommission darauf hin, dass

- männliche und weibliche Fachkräfte in der frühen Bildung und Grundschule in gegengeschlechtlichen Fach- und Arbeitskulturen zu fördern sind, damit Männer und Frauen in gleichem Maß als Erziehende und Lehrende erlebt werden können.
- die vom BMFSFJ geförderte Koordinationsstelle „Männer in Kitas“ das Ziel der Erhöhung des Männeranteils in Kindertagesstätten verfolgt (96).
- es bisher an belastbaren empirischen Belegen über die Auswirkungen von männlichen Pädagogen auf die Entwicklung von Jungen und Mädchen in der frühkindlichen Bildung oder auf den Kompetenzerwerb von weiblichen und männlichen Jugendlichen mangelt (Rohrmann 2006, Kampshoff 2007, vgl. Stamm 2009: 138).
- das männliche Geschlecht pädagogischer Fachkräfte allein noch nicht als Garant für den Abbau von Stereotypen angesehen werden kann.¹⁷
- der Berufs- und Ausbildungsberatung eine besondere Bedeutung bei der Berufswahl zukommt, da diese an der „Herstellung von Geschlechterdifferenzen“ beteiligt sind (vgl. Ostendorf 2005).
- 2010 ein Gendertraining für Berufs- und AusbildungsberaterInnen entwickelt wurde (Franzke 2010: 7) (100).
- ein Bedarf an Gendertrainings auch bei anderen AkteurInnen im Ausbildungssektor anzunehmen ist (BMBF 2009a: 60) (97).

Zur Umsetzung von **Gender Mainstreaming** im Bildungsbereich konstatiert die Kommission, dass

- die Ausarbeitung und Durchsetzung in den verschiedenen Bildungssektoren unterschiedlich und in den Bundesländern sehr uneinheitlich ist.
- es eine „große Kluft zwischen programmatischen Diskursen und praktischen Vollzügen“ gibt.¹⁸
- die Vermittlung von Gender-Kompetenz in den Bundesländern unterschiedlich gestaltet ist und noch am Anfang steht (vgl. Küster/Benner 2009: 37, Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. 2009: 76, Ohrem 2009).
- in dem Modellprojekt „Gender-Qualifizierung für die Bildungsarbeit“ generelle Leitlinien zur Vermittlung von Gender-Kompetenz entwickelt wurden (Derichs-Kunstmann et al. 2009) (100).¹⁹

Die Kommission empfiehlt,

- „eine übergreifende, systematische Verankerung von Gender Mainstreaming und von geschlechtsbewusster Pädagogik in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen“ (101).
- ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen pädagogischen Fachkräften, eine Erhöhung des Anteils männlicher Pädagogen in Einrichtungen der frühen Bildung und der Grund-

¹⁷ Zum Abbau von Stereotypen vgl. Cremers et al. 2010, zur Verstärkung von Geschlechterstereotypen und Reproduktion von Männlichkeitsbildung vgl. Rohrmann et al. 2010: 50, Budde/Faulstich-Wieland 2005: 50 f.; Budde 2006 (96).

¹⁸ Vorlagen liegen für den Bereich der Kindertagesstätten (u. a. Rabe-Kleberg 2003), den Hochschulbereich (u. a. Kahlert 2003) und Schulen vor (u. a. Koch-Priewe 2002; Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen/Landesinstitut für Schule Soest 2005) (100).

¹⁹ Bisherige Programme beschränken sich jedoch üblicherweise auf die Verbesserung der Berufsorientierung und Berufplanung (z. B. „Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung“; Berufseinstiegsbegleitung für leistungsschwächere Schüler und Schülerinnen: BMBF 2010b: 36 f.; auch weitgehend die „Initiative JUGEND STÄRKEN“ des BMFSFJ/ESF) (100).

schule sowie die Vermittlung von Kompetenzen einer geschlechtsbewussten Pädagogik als Ziele zu formulieren.

- die Verankerung der Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte, um diese zu befähigen die Geschlechterinteraktion in Schulen und Ausbildungseinrichtungen bezogen auf Männlichkeits- und Weiblichkeitsinszenierungen zu reflektieren und professionell zu gestalten.
- eine flächendeckende Verankerung von Gendertrainings für Bildungspartner, insbesondere für den Bereich der Berufs- und Ausbildungsberatung, um die bestehende Beratungspraxis zu verändern (97, 101).
- weitere Forschung aufgrund fehlender wie unsystematisch abgeglichener Evaluationen aktueller Maßnahmen sowie zur Ermittlung von Best-Practice-Beispielen. Genannt werden
 - die Entwicklung wissenschaftlich zu gewinnenden Evaluationskriterien, die die weitere Basis für formative und vergleichende Evaluationen bilden.
 - die stärkere Verzahnung der empirisch, quantitativ ausgerichteten Bildungsforschung mit der auf Mikroprozesse gerichteten, qualitativen Genderforschung (102).

Aus einer männerpolitischen Perspektive

- sind die Empfehlungen der Kommission anschlussfähig.
- ist zu kritisieren, dass die Vorteile und Schwierigkeiten monoedukativer Einheiten von Jungen in der formalen Bildung unbenannt bleiben.
- könnte Bedarf an weiterer Forschung sowie Konzept- und Maßnahmenentwicklung hinsichtlich der im Bericht als wesentlich benannten Reflexion der eigenen Männlichkeit und die Gender-Kompetenz des Personals bestehen.

2.5 Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven von Männern in personenbezogenen Dienstleistungsberufen

Die Sachverständigenkommission prognostiziert in den rationalisierungsresistenten Sozial- und Gesundheitsberufen einen Fachkräftemangel. Allein im Bereich der Altenpflege ist bis 2050 mit einer Verdreifachung der Arbeitsplätze zu rechnen (vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft Köln 2009) (181/182). **Aus einer männerpolitischen Perspektive** ist dabei von Bedeutung, dass dadurch auch Beschäftigungsmöglichkeiten für Männer in diesem bisherigen Sektor der „Frauen“-Dienstleistungsberufe entstehen,²⁰ bei dem auch aus männerpolitischer Gleichstellungsperspektive erhebliche Handlungsbedarfe bestehen.

Für den **Bereich der Ausbildung** in Gesundheits-, Krankenpflege-, Erziehungs- und Sozialpflegeberufen stellt die Kommission fest, dass

- diese im Vergleich zur dualen Ausbildung für gewerblich-technische Berufe in Industrie und Handwerk sowie kaufmännischen Dienstleistungsberufen und freien Berufen im vollzeitschulischen Ausbildungssystem absolviert werden.
- dieses Schulberufssystem verschiedene Schularten und Ausbildungsgänge umfasst und auf unterschiedlichen Rechtsgrundlagen basiert, so dass der Grad der bundesweiten Standardisierung gering und eine Professionalisierung behindert ist.

²⁰ Typische „Frauen“- beziehungsweise „Männer“-Berufe weisen zu mehr als achtzig Prozent weibliche beziehungsweise männliche Beschäftigte aus. „Frauenberufe“ sind darüber hinaus vielfach gekennzeichnet durch eine geringe Entlohnung und geringe Aufstiegschancen sowie die Möglichkeit von Teilzeitarbeit oder Erwerbsunterbrechungen (88).

- die Kompetenzvermittlung schulisch organisiert ist (Ferienzeiten, Schulgeld nicht sozialversicherungspflichtig.²¹
- die Aufstiegsmöglichkeiten nach Abschluss der Ausbildung wenig aussichtsreich sind und Absolvierende selten weitere Abschluss- und Aufstiegsqualifikationen erreichen (93).

Die Kommission

- empfiehlt, das geteilte Berufsbildungssystem zusammen zu führen und zu vereinheitlichen um bundeseinheitliche Standards in der Berufsausbildung zu schaffen (93).
- nimmt an, dass eine Attraktivitätssteigerung von Frauenberufen auch einen steigenden Männeranteil zur Folge hat (101).
- geht davon aus, dass eine Erhöhung des Männeranteils von derzeit 28 Prozent mit einer höheren Professionalisierung und besseren Bezahlung einhergehen könnte (Wetterer 2002) (93).
- weist darauf hin, dass die Motivation von Jungen für soziale Ausbildungen das bundesweite Vernetzungsprojekte „Neue Wege für Jungs“ ebenso zum Ziel hat wie der seit 2011 jährlich stattfindende Boys' Day (97).
- empfiehlt die Maßnahmen zur Unterstützung für geschlechtsuntypische Berufswahlen zu erweitern, zu verstetigen und systematisch zu evaluieren (101).
- empfiehlt „Markteinführungshilfen“ wie beispielsweise die Etablierung von haushalts- und personenbezogenen Dienstleistungsagenturen, damit die neuen Arbeitsplätze nicht in der „schattenwirtschaftlichen Konkurrenz“ in Privathaushalten mit irregulären (und teilweise illegalen) Beschäftigungsverhältnissen verbleiben.
- sieht eine einer Verbesserung der Ausbildung und Arbeitsbedingungen dieser Berufe als notwendige Voraussetzung um den stetig steigenden Qualitätsansprüchen an diese Dienstleistungen gerecht zu werden.
- geht davon aus, dass sich dadurch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsperspektiven auch für Bildungsgruppen mit mittleren und unteren Bildungsabschlüssen eröffnen (181).

Zur geschlechtlichen Deutung von Berufsfeldern stellt die Kommission fest, dass

- diese Bilder von in Bildungsbereichen erfolgreichen Frauen und Männern bereitstellen, die als Vorbilder ein Identifikationspotenzial bieten, und unterstellen, dass eine entsprechende Identifikation für den Erfolg erforderlich sei.
- Jugendliche aus der „Zugehörigkeit zu einer ‚männlich‘ oder ‚weiblich‘ etikettierten Bildungs- bzw. Geschlechterkultur eine Identifikation als Mann oder Frau gewinnen“ können (93).
- geschlechterkonnotierte Fachkulturen von Unterrichts- und Studienfächern oder Tätigkeitsbereichen implizit oder explizit als „männlich“ oder „weiblich“ etikettiert sind.²²

²¹ Das duale System ist hingegen durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder die Handwerksordnung (HwO) mit bundesweiten Qualitätsstandards geregelt. Die Ausbildung findet in einem Betrieb statt, wird vergütet und auf die Rente angerechnet (93).

²² Dies betrifft auch Berufsbezeichnungen: Berufe mit dem Suffix „-monteur“ oder „-techniker“ sprechen eher junge Männer an als Bezeichnungen mit dem Suffix „-helferin“ und tragen damit zur Verfestigung geschlechtsbezogener Abgrenzungen und zur Tradierung von Stereotypen bei (Krewerth et al. 2004, Ulrich et al. 2004, Ostendorf 2005: 461, vgl. auch BMBF 2008: 2, Puhmann/Gutschow 2010: 2) (97).

- auf struktureller Ebene beispielsweise in „Männer“-Berufen männlich definierte Anforderungs-, Leistungsprofile und Anerkennungskulturen mit „männlichen“ Umgangs- und Kommunikationsformen sowie einer Ausrichtung an „männlichen Lebensläufen orientierte Karrieremuster“ korrespondieren.
- dieses „Geschlecht“ eines Faches oder Berufs den Zugang steuert und das nicht adressierte Geschlecht“ von der Teilnahme abhält (Wetter 2002, für technische Fächer z. B. Derboven/Winker 2010) (95).²³

Aus einer männerpolitischen Sicht

- verschränken sich mit dem Blick auf zukünftige Beschäftigungsfelder für Jungen und Männer männerpolitische mit frauenpolitischen Forderungen.
- ist allerdings festzustellen, dass im Bericht nur die ausschließende Wirkung von Frauen zu „männlichen“ Fachkulturen diskutiert wird (95).
- wäre entsprechend zu fragen, ob und inwiefern gleiches auch für Männer hinsichtlich „weiblicher“ Fachkulturen zutrifft und sie von der Ergreifung dieser Berufe abhält.
- wäre ebenfalls von Interesse, ob und inwiefern die „strukturelle Minderheitenposition“ von Männern in Frauenberufen ähnlich gelagert ist wie bei Frauen in „Männerberufen“.
- kann dabei möglicherweise auf bereits existierende Forschungsergebnisse zurück gegriffen werden, die aufgrund des Fokus' des Berichts nicht einbezogen wurden.
- gilt grundsätzlich: Wie können die personenbezogenen Dienstleistungsausbildungen und -berufe umgestaltet werden, um für Männer als attraktive Beschäftigungsfelder zu gelten?
- könnten im Sinne einer Visionsarbeit die Fragen auch lauten: Wie sind diese Ausbildungen und Berufe aus gleichstellungspolitischer Sicht in der Zukunft gestaltet? Welche Maßnahmen und Entscheidungen haben dazu beigetragen? Welche AkteurInnen waren daran beteiligt?

2.6 Männerpolitische Perspektiven

Aus jungen- und männerpolitischer Perspektive bietet der Themenbereich der **Bildung** die meisten Anknüpfungspunkte, da die Benachteiligung von Jungen aus bildungsfernen (Migranten-)Elternhäuser explizit thematisiert ist. Auch die Aspekte von gendersensibler Pädagogik und genderorientierten Institutionen können als Teil von Männerpolitik verstanden werden.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von **Bildung und Elternschaft**, der im Bericht im Wesentlichen auf Mutterschaft konzentriert ist, stellt sich väterpolitisch neben der gegebenen Anschlussfähigkeit an frauenpolitische Analysen und Forderungen die Frage, wie und durch welche Maßnahmen die Konstruktion „struktureller Kinderlosigkeit“ im Ausbildungssystem verändert werden kann. Die Problematiken für bildungsferne (Migranten-)Jungen und Männer können ebenso auf niedrig qualifizierte Väter ausgeweitet werden.

Der Bereich der **betrieblichen Weiterbildung** ist im Bericht ebenfalls weitgehend auf Frauen fokussiert und nimmt gleichzeitig einen eher untergeordneten Stellenwert ein. Zur Erhöhung der Relevanz könnte eine Untersuchung der Weiterbildungsangebote von Unternehmen für die jeweiligen Bildungsniveaus

²³ Aber auch das adressierte Geschlecht kann ausgeschlossen werden, wenn es nicht mit der fachspezifisch kultivierten Männlichkeit beziehungsweise Weiblichkeit übereinstimmt (95).

von Männern sowie deren Gestaltung zur gezielten Ansprache von Männern in ihren unterschiedlichen Bildungsniveaus (und auch Lebensphasen) beitragen. Von Belang kann ebenfalls sein, wie insgesamt die unterschiedlichen Männer zur Weiterbildung motiviert werden können.

Im Bericht unerwähnt bleibt der Aspekt des **Lernens im (Renten-)Alter**, was nachvollziehbar ist, weil dies keine Relevanz mehr hat für den Erwerbslebensverlauf und dessen Bilanzierung. Hinsichtlich der Lebensgestaltung im Alter (siehe Kapitel Alter) liegt darin möglicherweise männerpolitisches Potential.

Mit dem Blick auf zukünftige Beschäftigungsfelder für Jungen und Männer im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen verschränken sich männerpolitische Aktivitäten mit frauenpolitischen Forderungen. Allerdings ist fraglich, ob die im Bericht dargestellten Problematiken von Frauen in „männlichen“ Berufen und Fachkulturen auch für Männer hinsichtlich „weiblicher“ Berufe und Fachkulturen zutreffen. Gegebenenfalls kann dabei auf bereits existierende Forschungsergebnisse zurückgegriffen werden, die möglicherweise aufgrund des Fokus' des Berichts nicht einbezogen wurden.

Hinsichtlich der Beschäftigungspotentiale von Männern in diesen Berufsfeldern erscheint es sinnvoll umfassende Visionen, Konzepte und Maßnahmen zu entwickeln.

3. (Erwerbs-)Arbeitsleben

Für die Sachverständigenkommission hat die Erwerbstätigkeit für die wirtschaftliche Entwicklung von Frauen und Männern einen zentralen Stellenwert. Eine Gleichstellung von Frauen und Männern gilt als bisher nicht realisiert (109/110): Die lebenslaufrelevante Institution Arbeitsmarkt ist nach wie vor am Ideal der „männlichen Normalerwerbsbiografie“ orientiert (179). Existierende Stereotype und Vorurteile prägen maßgeblich die Positionen von Frauen und Männer und manifestieren ungleiche Chancen der Geschlechter im Erwerbslebensverlauf (Nentwich/Stangel-Meseke 2010) (128).

3.1. Männliche Normerwerbsbiographie

Für die „männliche Normerwerbsbiographie“ ist im Bericht herauslesbar,²⁴ dass

- dem überwiegenden Teil der Männer (66 Prozent) der Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben bereits im ersten Jahr gelingt (Munz et.al 2007: 15) (121).
- Hochschulabsolventen häufig qualifikationsadäquat eingesetzt werden und sich damit höhere Bildung für Männer oft überproportional rentiert (vgl. Fehse/Kerst 2007) (121).
- die Männererwerbstätigkeit im Alter von 40 bis 44 Jahren mit fast neunzig Prozent am höchsten ist (vgl. Tabelle 5.1, S. 111).
- überwiegend Vollzeit und mit fast 42 Wochenarbeitsstunden über dem tariflichen Vollzeitstandard gearbeitet wird (110, 114).
- sich im Gegensatz zu Frauen die Arbeitszeit bei Männern mit der Anzahl der Kinder erhöht (Kümmerling et al. 2008: 5) (vgl. Abb. 5.3, S. 113, 114).
- die Arbeitszeiten von Männern im Zusammenhang stehen mit der „vorherrschenden Kultur langer Anwesenheitszeiten als Ausdruck eines hohen beruflichen Engagements“ (Bauer et al. 2004; Meuser 2009) (179).
- weitere Zeitbindungen im Alltag durch Wegezeiten hinzu kommen, wobei das tägliche Fernpendeln mit 36 Prozent die häufigsten Form darstellt (Europäische Studie vgl. Huynen et al. 2008) (114).
- sich Männer eher auf Mobilitätsformen mit langen Abwesenheitszeiten von zuhause über Nacht einlassen (Rüger/Becker 2010: 18).
- sich eine Vaterschaft nicht auf das Mobilitätsverhalten auswirkt (186/187).
- Führungskräfte
 - im Alter von 35 bis 54 Jahren zu Dreivierteln und bei den 54-Jährigen zu achtzig Prozent männlich sind (Busch/Holst 2009a).²⁵
 - aufgrund der üblichen betriebsinternen Rekrutierung mit einer häufigeren Betriebszugehörigkeit von 15 und mehr Jahren im Vorteil sind (126).
 - häufiger in Großbetrieben arbeiten, häufiger in höheren Managementbereichen, in einer Vorgesetztenposition sind und die Anzahl der MitarbeiterInnen fast doppelt so hoch ist wie bei Frauen (133/134).
 - der Aufstieg in eine Führungsposition an eine Vollzeiterwerbstätigkeit und ein überdurchschnittliches Ableisten von Überstunden gebunden ist.²⁶

²⁴ Im Bericht werden weitgehend Angaben zu Frauen geliefert, so dass Aussagen für Männer im „Umkehrschluss“ gezogen wurden. Das bedeutet zum Beispiel bei der Formulierung „Der Frauenanteil an Führungsposition (...) beträgt 25 Prozent“ im Umkehrschluss ein Männeranteil von 75 Prozent besteht.

²⁵ Maßnahmen und Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteil in Führungspositionen in der EU und in Deutschland siehe S. 135 und 137.

- Ehe und Kindern die Wahrscheinlichkeit auf eine Führungsposition steigern (Busch/Holst 2010) (127).
- durch die homosoziale Kooptation und Rekrutierung sowie geschlechtersegregierte Netzwerke der „Nachwuchs für Top-Führungsebenen nach den Kriterien männliches Geschlecht, Bildung und Leistung sowie Zugehörigkeit zum gehobenen bzw. Großbürgertum und elitären Netzwerken“ ausgewählt wird (Schunter-Kleemann 2007) (129).
- Männer insgesamt einen stabileren sozialversicherungspflichtigen (Vollzeit-)Erwerbsverlauf aufweisen (BMFSJS 2009b: 85) (129),²⁷ wenn sie durchschnittlich nach rund 37 Erwerbsjahren mit etwa 62 Jahren in Altersrente gehen (TNS Infratest Sozialforschung 2007; 114) (110, 114).
- Männer überwiegend höhere Löhne erzielen als Frauen (Infratest Burke Sozialforschung 2000, vgl. Abb. 5.8, S. 138)²⁸ und die bisherigen Maßnahmen verschiedenster AkteurInnen den „Gender Pay Gap“ nicht beseitigen konnten.²⁹

Aus männerpolitischer Sicht

- stellt sich trotz des Befundes, dass Männer zu einem größeren Anteil eine „Normerwerbsbiographie“ realisieren können, die Frage ob und inwiefern diese tatsächlich frei(willig) gewählt wird und es Veränderungsbedarfe entsprechend zunehmender individueller Bedürfnisse gibt.
- könnte ebenfalls nach den sozialen, physischen und psychischen sowie partnerschaftlichen Auswirkungen der „Normerwerbsbiographie“ auf Männer gefragt werden.
- sind die Empfehlungen der zur Verminderung beziehungsweise Beseitigung der Entgeltungleichheit anschlussfähig,³⁰ weil sich durch eine Entgeltgleichheit auch für Männer die Wahloptionen und „Verwirklichungschancen“ von alternativen (Erwerbs-)Lebensformen erhöhen.
- wäre zu überlegen, wie die frauenpolitischen Forderungen konkret unterstützt werden können.

Die Forderungen nach einer Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen oder einer Quote ist aus männerpolitischer Sicht möglicherweise ambivalent, weil die Aufstiegswahrscheinlichkeiten von Männern reduziert werden. Aus einer Gleichstellungssicht wäre aber die Hoffnung nach Veränderung von Unternehmenskulturen und -strukturen verbunden, die letztlich auch wiederum die Wahloptionen von Männern erweitern (könnten).

²⁶ Lediglich zwei Prozent der Männer haben eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 35 Stunden, während die Mehrheit durchschnittlich vereinbarte 39-Stunden-Woche. Real haben sie 2008 jedoch rund 47 bis 48 Stunden gearbeitet (Busch/Holst 2010) (127).

²⁷ Zur Veranschaulichung der Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Erwerbsverlauf siehe das Fallbeispiel Einzelhandel S. 130-132.

²⁸ Zu den Gründen dafür siehe Seite 137-139 sowie BMFSFJ 2009a: 10.

²⁹ Bisherige Maßnahmen im Detail siehe S. 142-144:

³⁰ Detaillierte Darstellung der empfohlenen Maßnahmen siehe S. 144/145, 157.

3.2 Normabweichende männliche Erwerbsweisen

Nicht alle Männer können oder wollen die „Normerwerbsbiographie“ realisieren. Die Sachverständigenkommission verweist darauf, dass

- auch ihre Erwerbsverläufe mittlerweile fragmentierter geworden sind (109).
- sie im Lebensverlauf durchschnittlich häufiger arbeitslos werden als Frauen (Bundesagentur für Arbeit 2009: 24) (124).³¹
- sie beim Übergang von Ausbildung oder Studium ins Erwerbsleben häufiger ausbildungsinadäquat beschäftigt werden (Munz et al. 2007) (112).
- sich „das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung bei Personen mit Lehrabschluss zuungunsten von Männern verschoben hat“ (Pollmann-Schult/Mayer 2010) (121).
- fast die Hälfte der westdeutschen und 36 Prozent der ostdeutschen Männer weniger als neunzig Prozent aller Beschäftigungsmonate sozialversicherungspflichtig waren (s. Abb 5.3, S. 115).

3.2.1 Teilzeitarbeitende Männer

Im Gleichstellungsbericht wird nicht explizit darauf hingewiesen, aber es ist erkennbar, dass 2008 neun Prozent der erwerbstätigen Männer in einem Teilzeitarbeitsverhältnis standen (110). Männer arbeiten im Alter zwischen 20 und 30 Jahren und zwischen 60 und 64 Jahren etwas häufiger Teilzeit als in anderen Lebensaltern (vgl. Abbildung 5.2, S. 113).

Aus **männerpolitischer Sicht** ist in Anlehnung an Informationen über Teilzeitarbeit von Frauen im Sinne der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Vaterschaft sowie im Sinne von Wahloptionen und Verwirklichungschancen von Interesse,

- über welchen Zeitraum, warum und in welchem Stundenumfang Männer Teilzeit arbeiten.
- in welchen Berufsfeldern und Branchen teilzeitarbeitende Männer (vermehrt) zu finden sind.
- ob es, wie bei Frauen einen Zusammenhang zwischen Teilzeitarbeit und Qualifikation gibt.
- ob teilzeitarbeitende Männer auch von einem Nachteil beim Stundenlohn betroffen sind („Part time wage penalties“, 117).
- ob bei Männern auch lebenslange „Vernarbungseffekte“ hinsichtlich Einkommen, beruflichem Status und sozialer Absicherung (126) festzustellen sind.
- wie sich die für die spätere Erwerbsbiographie und die Rente unproblematische Teilzeitarbeit im Umfang von dreißig Wochenstunden (125) weiter verbreiten lässt, zumal sie auch den Bedürfnissen von Männern entspricht (s. unten).

3.2.2 Geringfügig Beschäftigte und Entlohnte

Hinsichtlich geringfügiger Beschäftigung und Entlohnung wird im Bericht darauf hingewiesen, dass

- für beide Geschlechter das Risiko eines Arbeitgeberwechsels oder Arbeitsplatzverlusts in den letzten Jahren besonders bei Geringqualifizierten deutlich zugenommen hat (Giesecke/Heisig 2010).
- die Aufstiegsmobilität für Geringqualifizierte sowie Personen mit geringem Erwerbseinkommen in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zurückgegangen ist (vgl. z. B. Rhein et al. 2005).
- betriebliche Maßnahmen in der Regel an Beschäftigtengruppen mit niedriger Qualifikation vorbeigehen.

³¹ Bei einer einjährigen Erwerbsunterbrechung nimmt das bis dahin erreichte Einkommen um rund ein Drittel ab. Im Erwerbsverlauf spätere Unterbrechungen haben größere Auswirkungen, da mit steigendem Alter und zunehmender Berufserfahrung die Einkommensverluste höher sind (124).

- ein zunehmender Teil der Beschäftigten in einem Bereich niedriger Löhne mit wenig beruflichen Verwirklichungschancen verweilt (121).
- der Männeranteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten (so genannte Minijobs) angestiegen ist und 37 Prozent (418.100 Personen) im Jahr 2006 betrug (112).
- im Niedriglohnbereich³² 2007 fast jeder siebte Mann (13,8 Prozent) tätig war, wobei der Männeranteil in Ostdeutschland mit 42,3 Prozent mehr als doppelt so hoch war wie in Westdeutschland (141).
- trotz Vollzeitbeschäftigung viele Erwerbstätigkeiten aufgrund der „Ertragschwäche“ nicht zur Existenzsicherung oder gar zum Aufbau ausreichender Alterssicherungsansprüche ausreichen (155).
- wegen der Unmöglichkeit auf der Grundlage von Minijobs armutsvermeidende Alterssicherungsansprüche aufzubauen, die „individuellen und gesellschaftlichen Probleme – zu Lasten zukünftiger Steuer- oder Beitragszahler – in die Zukunft verlagert“ werden (142).

Die Kommission empfiehlt

- die Subventionierung der als desaströs bezeichneten gegenwärtigen Minijobstrategie abzuschaffen (155),
- die als alternativlos eingeschätzte Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, um eine Existenzsicherung ohne aufstockende Grundsicherungsleistungen zu ermöglichen (zu Erfahrungen in Großbritannien siehe S. 158).
- sowohl aufgrund der geringen Tarifbindung in vielen typischen Frauenbranchen als auch um die Fortschreibung bestehender Bewertungsunterschiede von typisch männlichen und typisch weiblichen Tätigkeiten zu vermeiden, einen gesetzlichen branchenübergreifenden Mindestlohn (145, 158).
- dass Tarifpartner die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen stärker nutzen (155).

Aus männerpolitischer Perspektive können diese frauenpolitischen Forderungen unterstützt werden, weil

- sie sowohl die männlichen Beschäftigten einbeziehen.
- eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen auch die Wahloptionen alternativer Lebensformen von Männern erhöht.
- sie sich aus einer Beschäftigungsperspektive von Männern in bisher frauentypischen personenbezogenen Dienstleistungsberufen positiv auswirken (siehe oben).

Da im Bericht nicht auf männliche geringfügig Beschäftigte und Entlohnte eingegangen wird, stellt sich auch die Frage, nach ihren Beweggründen und Zwängen und ihren (Aus-)Bildungswegen sowie den Auswirkungen dieser Situation auf den gesamten Erwerbsverlauf, das individuelle Selbstverständnis, das soziale und partnerschaftliche Zusammenleben etc.

3.2.3 Ältere erwerbstätige Männer

Ältere Erwerbstätige beiderlei Geschlechts werden im Bericht nicht gesondert hervorgehoben. Männerpolitisch von Relevanz könnte jedoch der Befund sein, dass die männliche Erwerbstätigenquote bis zum

³² Die Niedriglohnschwelle liegt nach OECD-Definition bei zwei Dritteln des Meridians, d.h. des mittleren Lohnes bezogen auf die Bruttolöhne pro Stunde (141).

Alter von 54 Jahren im Bereich der 80 Prozent liegt und dann bis zum derzeitigen gesetzlichen Renteneintrittsalter von 65 Jahren auf nur noch 48,8 Prozent rasant absinkt (vgl. Tabelle 5.1, S. 110).

Da sich ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben negativ auf die späteren Rentenbezüge auswirkt, stellt sich die Frage aus welchen Gründen die Erwerbstätigkeit aufgegeben wird und welchen Aktivitäten die Ermöglichung von Erwerbsarbeit bis zum Rentenalter unterstützen können.

3.2.4 Migranten

Obwohl im Gleichstellungsbericht einleitend darauf hingewiesen wird, dass kein besonderer Fokus auf Menschen mit Migrationshintergrund gelegt wird, sind Aussagen zu ihnen enthalten:

- Personen ohne einen deutschen Pass sind in sehr viel geringerem Anteil erwerbstätig als im EU-Durchschnitt (vgl. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, Zahlen für 2009) (110).
- Nur ein Zehntel des Führungspersonals hat einen Migrationshintergrund (127).
- Erwerbstätige Migrantinnen verfügen durchschnittlich über ein geringeres monatliches Einkommen als Frauen ohne Migrationshintergrund (138).
- Beim ALG II Bezug liegt der Männeranteil bei Personen mit Migrationshintergrund bei 45 % (BMAS 2009: 189).
- Obwohl es deutliche Differenzen zwischen den Herkunftsgruppen gibt, äußern sich MigrantInnen durchweg traditioneller hinsichtlich der Geschlechterarrangements mit männlichem Ernährer und (hinzuverdienender) Hausfrau (ebd.: 190).
- MitarbeiterInnen der Grundsicherungsstellen antizipieren dieses, so dass Eingliederungsvereinbarungen häufiger mit migrantischen Männern getroffen werden und sie auch häufiger an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung teilnehmen als Frauen.
- Dadurch wird die latente Erwerbsbereitschaft der Frauen nicht ausgeschöpft, weil man dem „Konflikt mit den traditionelleren Vorstellungen der männlichen Migranten aus dem Wege geht bzw. auch meint, die Frau diesem Konflikt nicht aussetzen zu sollen“ (ebd.: 192) (146).

Die Kommission empfiehlt

- eine Kombination an kultursensiblen Beratungsangeboten sowie Maßnahmen, die Sprachförderung und berufliche Förderung.
- den Aufbau eines bundesweiten Informations- und Beratungsnetzwerkes für die berufliche Integration von Personen mit Migrationshintergrund weiter zu entwickeln und zu evaluieren („IQ – Integration durch Qualifikation“, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010: 9) (146).

Da auch an dieser Stelle im Bericht keine weiteren Aussagen zu **männlichen Migranten** getroffen werden, stellen sich **aus männerpolitischer Sicht** beispielsweise die Fragen,

- wie hoch der Anteil der Männer mit Migrationshintergrund bei den männlichen Führungskräften ist.
- ob und inwiefern auch männliche erwerbstätige Migranten durchschnittlich über ein geringeres monatliches Einkommen verfügen als Männer ohne Migrationshintergrund.
- welche Möglichkeiten und Instrumente der Veränderung für Migrantenmänner mit traditionellen Geschlechtervorstellungen denkbar und umsetzbar wären.

3.2.5 Männerpolitische Perspektiven

Für die **normabweichenden männlichen Erwerbsweisen** stellt sich die Frage,

- vor allem nach Informationen und (möglicherweise unerwähnten) Forschungsergebnisse von Analy-

sen und Hintergründen wie unterschiedliche Qualifikationen, partnerschaftliche Zusammenhänge etc. von Männern bei Teilzeitarbeit, geringfügiger Beschäftigung und im Niedriglohnbereich.

- ob und inwiefern die im Bericht dargelegten Auswirkungen und Effekte im Erwerbslebensverlauf von Frauen auch auf Männer zutreffen beziehungsweise welche Unterschiede auszumachen sind.
- wie sich die normabweichenden Erwerbsweisen individuell bei den Männern auf ihr (männliches) Selbstverständnis, ihr soziales und partnerschaftliches Zusammenleben, ihre physische und psychische Gesundheit etc. auswirken.
- aus welchen Gründen die Erwerbstätigkeit im rentennahen Alter von Männern aufgegeben wird und welche Aktivitäten die Ermöglichung von Erwerbsarbeit bis zum Rentenalter unterstützen können.
- wie hoch der Anteil von Migranten bei den männlichen Führungskräften ist.
- wie sich die Erwerbsweisen und Einkommenssituationen von Migranten gestalten.
- welche Möglichkeiten und Instrumente der Veränderung für Migrantenmänner mit traditionellen Geschlechtervorstellungen denkbar sind.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Erwerbsbiographien von Männern, die nicht der männlichen Norm entsprechen, im Gleichstellungsbericht kaum in den Fokus kommen. Das ist aus quantitativer Sicht nachvollziehbar, denn sie stellen im Vergleich zu Frauen eine Minderheit dar. Aus einem qualitativen Blickwinkel hingegen sind Benachteiligte per se bedeutsam.

Mit weiteren männerpolitisch relevanten Erkenntnissen könnten zum einen frauenpolitische Forderungen gestärkt und unterstützt werden, wenn diese auch den Problemlagen benachteiligter Männer entsprechen. Wo dies nicht der Fall ist, könnten zum anderen Empfehlungen und Maßnahmen formuliert werden, die spezifische Männer betreffende Benachteiligungen beseitigen und Gleichstellungspolitik im Sinne von gleichen Verwirklichungschancen beider Geschlechter befördern.

3.3 Auswirkung veränderter Frauenerwerbstätigkeit auf Männer und Paararrangements

Nicht nur die Erwerbstätigkeit von Männern ist vielfältig und entspricht nicht ausschließlich der Normbiographie. Auch die Erwerbstätigkeit von Frauen hat sich verändert, was wiederum Auswirkungen auf Männer und Paararrangements hat:

- Die Erwerbstätigenquote von Frauen ist aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen in den letzten Jahren gestiegen, aber nach Umrechnung in Vollzeitäquivalenten stagniert das Arbeitsvolumen (Bundesagentur für Arbeit 2008) (110).
- Die Erwerbskonstellation bei Paaren hat sich hin zu mehr Zweiverdienerpaaren verschoben, auf die Einflussfaktoren wie Bildungsgrad³³ und Einkommenschancen sowie die familiäre Situation von Frauen als auch unfreiwillige Nicht-Erwerbstätigkeit von Männern durch Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit einwirken (117).
- Rund zehn Prozent Familienernährerinnen erwirtschaften mehr als sechzig Prozent des Haushaltseinkommens (Brehmer et al. 2010):
 - Die Mehrheit ist unfreiwillig unter prekären Bedingungen in dieser Situation.³⁴
 - Viele arbeitslose Partner hadern mit dieser Lebenssituation, weil sie nicht dem klassischen Konzept des „männlichen Familienernährers“ entspricht und entlasten ihre Partnerinnen nur wenig bei der Haushalts-, Erziehungs- oder Pflegearbeit (Klenner/Klammer 2009).
 - Viele dieser Frauen stellen kaum diesbezügliche Ansprüche an ihre Partner, sondern stärken sie darüber hinaus emotional und halten ihnen für einen eventuellen beruflichen Wiedereinstieg den Rücken frei.
 - Dies führt zu einer erheblichen Belastungskumulationen, die sich auch auf ihren Gesundheitszustand und den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit auswirkt (ebd) (175).
 - Nur eine kleine Minderheit von Familienernährerinnen leben „durch hohe Qualifikation und dementsprechende Arbeitsmarktposition, in Absprache mit ihrem bewusst beruflich weniger stark orientierten Partner, neue, bisher noch ungewöhnliche Geschlechterarrangements“ (117).
- So genannte Doppel-Karriere-Paare stellen zumindest beim hochqualifizierten Führungsnachwuchs mittlerweile die Mehrheit und machen insgesamt fast ein Viertel der Paarkonstellationen aus (Domsch/Ladwig: 2007) (130).
 - Diese Paarkonstellation weist den Vorteil auf, dass sie beiden Partnern Partizipations- und Entfaltungschancen eröffnet und mit höheren Einkommen und gesteigerten Zufriedenheitswerten verbunden ist (vgl. SOEP 2007) (117).
 - Obwohl Frauen trotz eigener Karriere deutlich mehr in der Haus- und Fürsorgearbeit leisten (Wimbauer et al. 2010: 29), distanzieren sich die Männer zunehmend vom Leitbild der Vollzeit-Führungskraft und streben eine stärkere Balance zwischen Beruf und Privatleben an (130).
 - Unsichere Arbeitsmarkteinbindungen in den Berufsanfangsjahren oder hohe Mobilitätsanforderungen stehen einer frühen Familiengründung entgegen und späte Kinderwünsche können wegen sinkender Fertilität häufig nicht mehr realisiert werden (Schmitt 2007: 5) (122).
 - Hierzulande mangelt es an ganzheitlichen Konzepten, die neue Karrierewege mit der Möglichkeit individueller Erwerbsreduzierung und –unterbrechung kombinieren (vgl. Wank 2010, Kölbl 2008) (130).³⁵

³³ Dabei sind Frauen mit hoher Qualifikation doppelt so häufig erwerbstätig wie Frauen mit niedriger Qualifikation (110).

³⁴ 31 Prozent der Familienernährerinnen verdienten 2007 weniger als 900 Euro monatlich (Brehmer et al. 2010) (118).

- Sowohl im Wissenschaftsbereich (vgl. Metz-Göckel 2010) (130) als auch in Führungspositionen sind Frauen mit steigender Tendenz überwiegend kinderlos (Busch/Holst 2010) (127).
- Für Frauen mit geringer und mittlerer Bildung steht die Familienplanung gegenüber dem beruflichen „passenden“ Zeitpunkt im Vordergrund, was die empirisch belegte Vermutung nahe legt, dass Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigungssituationen die Wahrscheinlichkeit einer Familiengründung von Frauen erhöhen (BMFSFJ 2008a: 9, Schmitt 2007: 5) (122) – wobei allerdings in Ostdeutschland überwiegend Frauen ohne beruflichen Abschluss keine Kinder bekommen (187).

Aus männerpolitischer Perspektive stellt sich die Frage,

- nach einem veränderten Verhältnis der Geschlechter und nach dem Umgang der Männer in „Dual Career Couples“ und bei freiwillig Familienernährerinnen.
- wie die Erwerbschancen der Männer von unfreiwilligen Familienernährerinnen erhöht werden können.
- welche emotionalen und gleichstellungsorientierten Unterstützungsbedarfe in dieser (offensichtlich für beide) schwierigen Lebenssituation für Männer bestehen, die zu einem positiven Selbstverständnis, einem partnerschaftlichen Miteinander und einer Verantwortungsübernahme von Haushalts-, Erziehungs- und Pflegearbeit führt.
- welche Auswirkungen die Kinderlosigkeit von Frauen auf die Lebensentwürfe von Männern haben.
- welche darüber hinausgehenden Gründe es bei Männern gibt, keine Kinder zu haben.
- ob oder inwiefern Bildungsgrad, Einkommenssituation, Ost-West dabei eine Rolle spielen.

Ohne dass im Bericht darauf eingegangen wird, ist noch auf die Erwerbsmuster in Paarhaushalten hinzuweisen, bei denen immerhin 18,8 Prozent - und damit fast jeder fünfte Mann - nicht Vollzeit tätig ist, sondern entweder Teilzeit arbeitet, nicht erwerbstätig oder arbeitslos ist oder „sonstige Konstellationen“ lebt (vgl. Tabelle 5.6, Seite 118). Hier stellt sich beispielsweise die Frage, ob es sich um selbst gewählte oder unfreiwillige Arrangements handelt, welche Auswirkungen dies auf die Paarbeziehungen hat, ob es sich möglicherweise um „Trendsetter“ veränderter männlicher Erwerbslebensstile handelt etc.

3.4 Erwerbsarbeitszeiten von Eltern

Aus **väterpolitischer Sicht** kann vorweg genommen werden, dass die (weitgehend) frauenpolitischen Empfehlungen der Kommission Anschlussstellen auch zur besseren Vereinbarkeit von Vaterschaft und Erwerbstätigkeit bieten. Neben einer Stärkung der Position von Müttern im Erwerbsleben werden damit auch Perspektiven und Verwirklichungschancen von Vätern eröffnet.

Kritisch anzumerken ist, dass sich die Ausführungen zu Vätern im Bericht überwiegend auf jene zu beziehen scheinen, die keine „aktive Vaterschaft“ beziehungsweise gleichberechtigte Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit leben.

Die Kommission stellt für **berufstätige Väter** fest, dass

- ihre hohe Erwerbsbeteiligung unabhängig von der Anzahl der Kinder bestehen bleibt.
- ihre Arbeitszeiten mit steigender Zahl der Kinder zunehmen und bei rund 44 Stunden pro Woche

³⁵ In den USA beispielsweise bestehen spezielle „Dual Career Policies“, die für neue MitarbeiterInnen auch Perspektiven vor Ort für PartnerInnen eröffnen (130)

liegen (Klenner/Pfahl 2009) (176, 179).

- besonders überlange Vollzeit „mit den Anforderungen an eine erfüllte Partnerschaft mit Kind(ern) und den damit einhergehenden Zeitbindungen durch generative Haus- und Sorgearbeit nicht kompatibel“ ist (179).
- sich fast alle eine Reduktion der Arbeitszeit oder zumindest die Einhaltung der Vollzeitbeschäftigung von 35 bis vierzig Wochenstunden wünschen (272).
- sie im Ergebnis im Bereich gemäßigter Vollzeit mit 37 Wochenstunden arbeiten möchten – während Mütter knapp 26 Wochenstunden im Bereich hoher Teilzeit präferieren (179,).
- sie in Westdeutschland etwa zu drei bis vier Prozent Teilzeit arbeiten, während dieser Anteil in Ostdeutschland etwas höher liegt und möglicherweise häufig keine freiwillig gewählte Option ist.
- bei Kindern von null bis zwei Jahren geringfügig höhere Teilzeitanteile auszumachen sind, was ein Indiz für eine familiär bedingte Arbeitszeitreduzierung sein könnte (176/177; vgl. Abb. 6.3, S. 177).
- das für die Durchsetzung eines Teilzeitarbeitsanspruches relevante Gesetz (vgl. Kapitel Recht) auf mangelnde Akzeptanz bei Arbeitgebern stößt, die häufig nicht bereit sind Beschäftigten Angebote zur Arbeitszeitreduzierung zu unterbreiten – insbesondere in Führungspositionen (155).

Die Kommission empfiehlt,

- dass aus gleichstellungspolitischer Sicht bei jeglicher Förderung sozialversicherungspflichtiger Teilzeit die mittel- und langfristigen strukturierenden Auswirkungen auf zukünftige Erwerbs- und Lebensverläufe berücksichtigt werden müssen.
- eine Klärung der „Gesetzeslage durch den Gesetzgeber und eine Erhöhung der betrieblichen und gesellschaftlichen Akzeptanz“ (155).
- Alternativen zur strukturierenden Teilzeitarbeit wie Arbeitszeitkontenmodelle oder die Flexibilisierung von Elternzeit und Elterngeld, bei deren Entwicklung auf Erfahrungen aus Nachbarländern zurückgegriffen werden könnte (155).³⁶

3.4.1 Elternzeitphasen

Mit der Neuregelung von **Elternzeit und Elterngeld** seit Januar 2007 sind laut Sachverständigenkommission Anreize gesetzt worden, damit Mütter schneller in die Erwerbstätigkeit zurückkehren und Väter stärker Elternzeit nehmen (BMFSFJ 2009c) (122). Für die Väter wird im Bericht erwähnt, dass

- ihr Anteil an Elternzeit zwar weiterhin steigt, sich aber überwiegend auf die zwei „Partnermonate“ beschränkt (BMFSFJ 2009c: 78 ff.) (122).
- Mütter positive Effekte der väterlichen Elternzeit ausmachen, wie zum Beispiel mehr verbrachte Zeit und intensivere Beziehung von Vater und Kind (190).
- sie jenseits subjektiver Wahrnehmungen in Elternzeit einen größeren Anteil der Betreuungszeit übernehmen (RWI 2009) (190).
- ihnen Elternzeitphasen im Erwerbslebensverlauf weniger „schaden“ als Frauen, was der landläufigen Überzeugung vieler Väter (und Mütter!) widerspricht und sie selbst bei einer grundsätzlichen Aufgeschlossenheit für Elternzeit im Sinne der langfristigen Optimierung des Familieneinkommens darauf verzichten lässt (vgl. Beblo/Wolf 2000, 2002a, b, 2003).³⁷

³⁶ Zu Belgien und Niederlande siehe S. 156.

³⁷ Kritisch anzumerken ist zu diesen Ausführungen zum einen, dass aufgrund der kürzeren Erwerbsunterbrechungen und späteren Vollerwerbstätigkeit von Vätern, die negativen Auswirkungen geringer ausfallen dürften als bei Frauen. Zum anderen wurden die Studien vor der gesetzlichen Neuregelung durchgeführt, so dass der sehr kleine Anteil von Vätern in Erziehungszeit möglicherweise im Betrieb einen *Exotenschutz* genoss.

Hinsichtlich des erfolgreichen **Wiedereinstiegs** von Müttern wird im Bericht neben Kinderbetreuungs-
möglichkeiten und der Familienfreundlichkeit von Unternehmen auch die Unterstützung der Partner
thematisiert (BMFSFJ 2008c: 8):

- Sie sind zu einem hohen Anteil der Meinung, der Wiedereinstieg der Frau habe mit ihnen „nichts zu tun“ und sei „lediglich eine Frage der professionellen Organisation (...), die ihre Partnerin leisten muss“ (191).
- Sie zeigen häufig nur theoretisch, aber nicht in der Umsetzung die Bereitschaft in der Wiedereinstiegsphase der Partnerin ihre eigene Arbeitszeit zu reduzieren (ebd.: 16, vgl. Allmendinger 2009: 57) (125, 192).
- Sie haben die Wahrnehmung, dass es immer noch „Befremden“ auslöst, wenn Männer wegen ihrer Familie oder des Wiedereinstiegs ihrer Partnerin die Arbeitszeit - nicht kurzfristig und vorübergehend, sondern möglicherweise mehrere Jahre - reduzieren.
- Vätern treffen oft auf Unverständnis und Ablehnung, weil ihnen durch die Übernahme familiärer Verpflichtungen von Vorgesetzten mangelnder beruflicher Einsatz unterstellt wird, Kollegen häufig auf sie zukommende Mehrarbeit befürchten und Wünsche nach Arbeitszeitreduktion als solidarische Zumutung empfinden (Döge/Behnke 2005; Meuser 2009) (176).
- Sie beobachten im Berufsalltag außerdem die massiven negativen Folgen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit von Müttern (Meuser 2009: 224) (192).
- Gleichzeitig registrieren sie in der Bevölkerung eine zunehmende Akzeptanz und Attraktivität von Männern in Elternzeit, die zu einem symbolischen Vorbild führen und damit das insgesamt noch weitgehend diffuse Rollenbild vom „neuen Mann“ beobacht- und erlebbar machen.
- Das Label „Berufsrückkehr“ ist bei Männern durch seine Konnotation des „Weg-Gewesensein“ allerdings negativ besetzt (Meuser 2009: 224) (192).

Die Kommission

- hofft, dass eine schnellere Erwerbsrückkehr vieler Mütter und die steigende Ausstiegswahrscheinlichkeit von Vätern dazu beitragen, die einseitige Benachteiligung von Frauen zu vermindern (124).
- empfiehlt die Verlängerung der Partnermonate und die Möglichkeit der gleichzeitigen Inanspruchnahme des Elterngeldes beider Elternteile.
- geht davon aus, dass eine Kombination mit Teilzeitarbeit beider Personen partnerschaftliche Arrangements von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie befördern könnte.
- stellt fest, dass alternative Arbeitszeitmodelle, bei denen beide entweder Teilzeit oder Vollzeit mit externalisierter Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit an private DienstleisterInnen³⁸ arbeiten aufgrund mangelnder struktureller und institutioneller Unterstützung über einen längeren Zeitraum aufwändig zu gestalten und nur von geringer Stabilität sind (vgl. Rüling 2007, Meuser 2009) (190, 192/193).
- konstatiert, dass das Bild der „neuen Väter“ mehr normative Option als soziale Realität ist:
 - Nur vierzig Prozent der jungen Männer befürworten ein egalitäres Partnerschaftsmodell, aber achtzig Prozent der jungen Frauen (BMFSFJ 2008).

³⁸ Diese Tätigkeiten werden vielfach von zugewanderten Frauen aus Drittländern ausgeübt (74).

- Selbst „moderne Männer“ wünschen sich „viel Zeit für die eigene Karriere, eine romantische Beziehung und viel Freizeit (Volz/Zulehner 2009).
- Zugunsten der Familie den Beruf zurückzustellen, wird – zum Teil auch von Frauen – immer noch als „unmännlich“ angesehen.
- Es entsteht ein Rollenkonflikt, da männliche Identität eng mit beruflichem Erfolg verbunden ist.
- Auch das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle trägt zu einem höheren beruflichen Engagement von Vätern bei (176).

Aus männerpolitischer Sicht,

- werden neben einer Stärkung der Position von Müttern im Erwerbsleben (159), mit den Empfehlungen der Kommission auch gleichstellungspolitische Perspektiven und Verwirklichungschancen von Vätern eröffnet.
- könnten Untersuchungen von Vätern zur Wahrnehmung der Partnermonate oder längeren Elternzeitphasen von Interesse sein.
- stellt sich die Frage, wie Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, unterstützt werden können und wie eine Akzeptanz bei Arbeitsgebern und Kollegen geschaffen werden kann.
- stellt sich insgesamt, wie schon an anderen Stellen, die Frage, welche strukturellen und institutionellen Veränderungen notwendig sind, um egalitären Lebensmodellen einen verlässlichen und dauerhaften Rahmen zu ermöglichen.
- wären Ideen und Konzepte zu entwickeln, wie „normabweichende Männlichkeitsmodelle“ an Attraktivität und Akzeptanz – sowohl bei Männern als auch bei Frauen - gewinnen könnten, damit das noch diffuse Bild des „neuen Mannes“ Klarheit und Kontur erhalten kann, um als Leitbild fungieren zu können.

3.4.2 Familienfreundlichkeit in Unternehmen

Im Bericht wird hervorgehoben, dass immer mehr Unternehmen dem Thema Familienfreundlichkeit Bedeutung beimessen und mehr Geschäftsleitungen unterstützen das Thema, auch weil damit unternehmerische Vorteile verbunden sind (BMFSFJ 2010b; Seyda/Stettes 2010, Roland Berger Strategy Consultants 2009, FFP 2008, Details der explorativen Studien siehe S. 147) (147/148). Gleichzeitig sehen sich Unternehmen einem gewandelten Rollenverständnis ihrer männlichen Belegschaft gegenüber. Und je höher ihr betrieblicher Status ist, umso mehr thematisieren Männer die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – allerdings auf deutlich niedrigerem Niveau als Frauen (150).

Die Wünsche nach Familienfreundlichkeit und entsprechende Angebote von Unternehmen beziehen sich im Wesentlichen auf die Bereiche Kinderbetreuung sowie Arbeitszeiten und -orte (147/148).³⁹ Männer haben allerdings häufig nur geringe Kenntnisse von entsprechenden Möglichkeiten und Väter nehmen eher Angebote kurzfristiger Form und auf einen bestimmten Zeitraum beschränkt an (149/150).

Die Kommission kritisiert, dass

- familienfreundliche Instrumente in der Praxis häufig unzureichend kommuniziert oder „bestimmten Beschäftigtengruppen von den direkten Vorgesetzten nicht aktiv angeboten“ werden (beruf und familie gGmbH 2008; Klammer/Weßler-Poßberg i.V.) (148).

³⁹ Zu den einzelnen Wünschen vgl. BMFSFJ 2008 und 2009, zu Angeboten vgl. BMFSFJ 2010b, Seyda/Stettes 2010, beruf und familie gGmbH 2008, Klammer/Weßler-Poßberg i.V., Details im Bericht s. S. 147/148.

- Führungskräfte zwar die Bedeutung von Vereinbarkeit anerkennen, sie selbst aber nicht vorbildhaft leben.
- Führungskräfte über wenig konkretes Wissen „bezüglich der Gestaltung der Instrumente zur Vereinbarkeit“ verfügen und für die „operative Umsetzung in der Regel auf die Personalabteilung oder andere zuständige Institutionen“ verweisen (150).
- Unklarheit herrscht, in welcher Beziehung Familienfreundlichkeit zu Konzepten wie beispielsweise Work-Life-Balance steht (153).⁴⁰
- Familienfreundlichkeit zur flexiblen Bewältigung von Familienaufgaben in vielen Unternehmen zur Entwicklung des Arbeitsplatzes zu einem „zweiten Zuhause“ mit tendenziell sogar längeren Arbeitszeiten führt.
- die Kultur der Anwesenheit durch eine Kultur der Verfügbarkeit ersetzt wird und es zu einer stärkeren Vermischung von Arbeits- und Privatzeit kommt (Opaschowski 2008, Klimpel/Schütte 2006: 124, Hochschild 2006) (149/150).

Die Kommission empfiehlt

- die Anerkennung von Fürsorgeverpflichtungen der Beschäftigten von Wirtschaft und Politik als neue Norm (160).
- grundsätzlich Vereinbarkeitsmaßnahmen an beide Geschlechter zu adressieren, statt sie wie bisher vor allem an Frauen zu richten (159).
- die Thematisierung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, um diese Themen zentraler zu behandeln (zur Quantität von Vereinbarungen und Initiativen zur Chancengleichheit vgl. Tabelle 5.15, S. 148).
- eine verstärkte Verantwortung der Tarifpartner und Unternehmen, um die mit der Bundesregierung geschlossene Selbstverpflichtung durch einschlägige Vereinbarungen mit Leben zu füllen (148).
- Familienbeauftragte in den Betrieben, die Entwicklung eines „Arbeitszeitoptionsmodells“ (159) sowie die Gewährung von „Ziehungsrechten“ als Anspruch auf einen bestimmten Umfang an erwerbsarbeitsfreier Zeit, die „sozialpolitisch auf Grundsicherungsniveau abgedeckt oder auf Langzeitkonten angespart werden können“ (vgl. Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2005) (195).
- den Einsatz von Maßnahmen wie das lebensereignisorientierte Personalmanagement, um gleiche Chancen von Frauen und Männern über den gesamten Erwerbsverlauf im Unternehmen sicherzustellen (Rühl/Armutat 2009, Details des Konzeptes und Anwendungsbeispiele in Unternehmen siehe S. 151-153).
- die Erarbeitung betrieblicher Kennziffern für lebensereignisorientierte Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen (im Detail siehe S. 159).
- in Unternehmen und im öffentlichen Dienst durchgängig „Schulungen zur Reflexion und Veränderung des Rollenverständnisses von Frau und Mann auf allen Unternehmensebenen“ anzubieten.
- Die Aufnahme von gleichstellungsorientiertem Engagement beispielsweise in die Leistungsbewertung oder das Bonuspunkte-System für Führungskräfte (159).
- insgesamt die Entwicklung eines an den verschiedenen Lebensphasen orientierten „Modells erwerbstätiger Erwachsener“ gemäß des Leitbildes der Kommission (siehe Einleitung) (159).

⁴⁰ Work-Life-Balance-Konzepte zielen auf, „erfolgreiche Berufsbiografien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen“ (Prognos 2005) (153).

Dieses Themenfeld sowie die Empfehlungen der Kommission sind aus **männerpolitischer Perspektiven** anschlussfähig, da grundsätzlich das Konzept familienfreundlicher Unternehmen sowohl zur verbesserten Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf als auch zur Gleichstellung der Geschlechter und damit zu egalitären Paararrangements beitragen.

Überlegenswert ist, wie familienfreundliche Instrumente in alle Beschäftigtengruppen besser kommuniziert und Vorgesetzte vermehrt in die Verantwortung genommen werden können.

3.4.3 Alleinerziehende Vätern

Über alleinerziehende Väter wird im Bericht erläutert, dass

- ihr Anteil bei etwa zehn Prozent liegt.
- sie sind im Vergleich zu alleinerziehenden Müttern in größerem Umfang erwerbstätig sind.
- ihre Kinder durchschnittlich in einem höheren Alter sind.
- ihre Freizeit vor allem mit sozialen Kontakten und Unterhaltung außer Haus verbringen.
- sie geringere Kinderbetreuungszeiten aufweisen, wozu sowohl das (meist höhere) Alter der Kinder beiträgt als auch das private Netzwerk und die Inanspruchnahme professioneller Dienstleistungen.
- sie mehr Zeit mit Hausarbeit als andere Väter verbringen zwar, aber immer noch rund 1,75 Stunden täglich weniger als alleinerziehende Mütter (Meier-Gräwe/Kahle 2009: 91-103 ff.).
- sie Zeit zur Bewältigung aller Aufgaben bei der persönlichen Regeneration und Freizeit einsparen müssen (188).

Im Bericht werden keine weiteren Aussagen oder Empfehlungen genannt. Aus **väterpolitischer Sicht** stellt sich die Frage, welche Erkenntnisse über alleinerziehende Väter über das im Bericht hinaus Erwähnte zu ergänzen wären.

3.5 Unbezahlte Haus- und Sorgearbeit

Für den Themenbereich unbezahlte Haus- und Sorgearbeit⁴¹ von Männern kommt die Kommission zu dem Ergebnis, dass

- sie gemäß der letzten Zeitbudgetstudie von 2001/2002 über alle Alterskohorten hinweg deutlich weniger unbezahlte Arbeit leisten als Frauen (BMFSFJ/Statistisches Bundesamt 2003, vgl. Abb. 6.1, S. 174).
- auch die überwiegende Mehrheit der Väter höchstens den „kleineren Teil“ der Sorge- und Hausarbeit übernehmen (Institut für Demoskopie Allensbach 2008) (174).
- eine Vollzeitberufstätigkeit der Mutter tendenziell die Beteiligung des Vaters an der Hausarbeit begünstigt (siehe Abb. 6.7, S. 180).
- die Geburt des ersten Kindes zu einer „Retraditionalisierung der Geschlechterrollen“ führt, die sich im Laufe der Jahre verstetigt (siehe Tabelle 5.1, S. 120) (Blossfeld/Schulz 2006: 42, Bathmann et al. 2011: 146 ff.) (119).

⁴¹ Unbezahlte Arbeit bezeichnet Haus- und generative Sorgearbeit im eigenen Haushalt, persönliche Hilfeleistungen für Verwandte und Bekannte sowie gemeinnützige und ehrenamtliche Tätigkeiten (173) und wird von persönlichen oder Freizeitaktivitäten üblicherweise durch das „Dritt-Personen-Kriterium“ abgegrenzt, nachdem „Tätigkeiten dann als (bezahlte oder unbezahlte) Arbeit im ökonomischen Sinn gelten, wenn sie auch von Dritten gegen Bezahlung übernommen werden könnten“ (Schäfer 2004) (218).

- auch typische Ereignisse, die mit der Familiengründung zusammenfallen, wie der Erwerb von Wohneigentum und der Umzug von der Stadt aufs Land, verstärkend für traditionelle Arrangements wirken (Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2007: 8, Hirsch et al. 2009, vgl. auch Busch/Holst 2008) (119).
- traditionelle arbeitsteilige Zeitverwendungsmuster auch zu sogenannten „Spillover-Effekten“ führen, die die Qualität der Partnerschaft negativ beeinflussen, so dass fast fünfzig Prozent der Paare fünf Jahre nach der Geburt eines Kindes „auf dem Tiefpunkt ihrer Partnerschaftsqualität angelangt“ sind (Fthenakis et al. 2002) (188).

Die Kommission empfiehlt

- Frauen zu ermutigen, „Haus- und Fürsorgearbeit stärker aus der Hand zu geben und diese egalitärer als bisher mit dem Partner zu teilen“ (158).
- Männer mit partnerschaftlichen Lebensentwürfen im Alltag zu unterstützen, da sie wegen des demografischen Wandels zunehmend Haus- und Fürsorgearbeit übernehmen werden (müssen) (195).
- den Ausbau von passförmigen und qualitativ hochwertigen familienrelevanten Human- und Sachdienstleistungen zur „Entfaltung einer öffentlichen Kultur der Erziehung, Betreuung und Bildung von Klein- und Vorschulkindern, der Ganztagschule, von flexiblen Möglichkeiten zur familienergänzenden Betreuung und Pflege bedürftiger Menschen sowie von sachbezogenen Diensten“ (195).
- bisher fehlende Forschung zu den Folgen bestehender Zeitknappheit von Müttern und Vätern für „die Qualität des Familienalltags, für die Sozialisation der Kinder, für Gesundheit und Leistungsvermögen der Eltern“ anzugehen (Klenner/Pfahl 2009: 273) (179).
- nachdrücklich eine dritte repräsentative Zeitbudgetstudie durchzuführen (196).
- grundsätzlich traditionelle Männlichkeitskonstruktionen zu hinterfragen und erweiterte Männlichkeitsvorstellungen in die gesellschaftliche Normalität zu verankern (158).

Aus **männerpolitischer Sicht** wäre die Entwicklung von Ideen, Konzepten und Instrumenten zu einer gleichstellungsorientierten Übernahme von Männern an unbezahlter Haus- und Sorgearbeit ergänzend von Interesse.

4. Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs

Das Thema Alter wird im Bericht als Phase der Nach-Erwerbstätigkeit und in erster Linie unter dem Aspekten der Bilanzierung des Lebensverlaufs betrachtet.

Rein statistisch haben heute 66-jährige Männer durchschnittlich noch 17,1 Lebensjahre vor sich. 80-Jährige haben noch weitere 7,7 Jahre zu erwarten. Von den rund vier Millionen „Hochaltrigen“ über achtzig Jahre waren 700.000 beziehungsweise ein Viertel Männer (Statistisches Bundesamt 2010) (201).

4.1 Alterssicherung

Die Sachverständigenkommission weist darauf hin, dass das Rentensystem stark am vorherigen (versicherten) Erwerbsarbeitsleben orientiert ist, so dass sich zum einen ungleiche Erwerbs- und Lebensverläufe direkt in die Nacherwerbsphase fortsetzen und zum anderen trotz einiger Ausgleichsmaßnahmen die Rente keinen „Lohn für Lebensleistung“ darstellt (224).

Für Männer in der Nacherwerbsphase wird festgehalten, dass

- sie nach rund 44 Erwerbsjahren momentan durchschnittlich mit 63,4 Jahren in die Altersrente wechseln (Bundesregierung 2009: 39) (201, 203).
- von der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), die eine enge Verbindung zwischen Alterseinkommen und Familienbiographie zieht, verheiratete Männer in Westdeutschland 2007 mit 1.735 Euro die höchsten Renten erhielten (207).⁴²
- westdeutsche Männer zu einem größeren Anteil und mit höheren Summen als Frauen und Beschäftigte in Ostdeutschland eine Betriebsrente bekommen, da diese stark an die Dauer der Erwerbstätigkeit und die Höhe des Einkommens gebunden ist und darüber hinaus überwiegend in großen Betrieben und typischen Männerbranchen existiert (Klammer 2005: 356 f., TNS Infratest Sozialforschung 2009: 97 f., BMAS 2008a: 124 ff.) (Details siehe S. 204).
- 2008 zwar lediglich fünf Prozent aller Männer über 65 Jahren Hinterbliebenenrente erhielten aber der Anteil der Witwer mit Hinterbliebenenrente in Westdeutschland auf 29 Prozent und in Ostdeutschland auf 66 Prozent gestiegen ist (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 94 f. (BMAS 2008a: 83) (206).⁴³
- das Armutsrisikoquote im Rentenalter momentan deutlich unterhalb der Gesamtbevölkerung liegt und nur rund elf Prozent der Männer ab 65 Jahren betroffen sind (BMAS 2008a: 111, BMAS 2008b: 43, Kumpmann et al. 2010: 10) (203, 209).
- Männer mit Migrationshintergrund im Vergleich zur autochthonen männlichen Bevölkerung wesentlich niedrigere Renten erhalten, da sie oft diskontinuierliche Erwerbsbiographien aufweisen (204).

⁴² Frauen im Westen bekamen mit 628 Euro von allen RentenbezieherInnen die geringste Summe, was allerdings zusammen mit der Rente des Ehemannes zu einem höheren Haushaltseinkommen führte (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 89 f.). In Ostdeutschland verfügten verwitwete Männer und Frauen über die höchsten Nettoeinkommen, allerdings sind dort die Summen sehr viel stärker um den Durchschnitt gruppiert (vgl. Tabelle 7.2, S. 208) (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 91) (207).

⁴³ Im Vergleich beziehen 42 Prozent der Frauen Hinterbliebenenrente (Bundesregierung 2009: 50 f.) (206).

Der Sachverständigenkommission prognostiziert, dass

- es für die nachrückenden Geburtskohorten, die nicht die „normbiographischen“ Erwerbsjahre und –einkommen erreichen, aufgrund der Kürzungen im Leistungsniveau schwierig wird, einen Rentenanspruch oberhalb der bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherung im Alter zu erreichen (210).⁴⁴
- der Anteil von Frauen und Männern mit Niedrigrenten unterhalb der gesetzlichen Mindestrente vor allem in Ostdeutschland deutlich zunehmen wird (Steiner/Geyer 2010: 176) (209).
- von dem zukünftig deutlichen Anstieg der Altersarmut von einer sehr starken Zunahme bei ostdeutschen Männern ausgegangen wird (Kumpmann et al. 2010; Leiber 2009; Bäcker 2008) (209).
- dies ohne Reformen auch zu deutlich steigenden Kosten für die steuerfinanzierte subsidiäre Grundsicherung führen wird (227).

Die Kommission bilanziert, dass

- diese Logik keineswegs zwangsläufig sein muss, wie Alterssicherungsmodelle in anderen europäischen Ländern wie die Niederlande, Dänemark oder der Schweiz zeigen (213).
- für ein Alterssicherungssystem das auf dem Erwerbssystem basiert, dort die zentralen Stellschrauben für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter liegen (vgl. Kapitel Erwerbsarbeit), denn das gesetzliche Rentensystem sei mit dem Ausgleich einer Ungleichverteilung von Lebenserwerbseinkommen zunehmend überfordert und die Probleme dort nicht lösbar (227).
- die Hinterbliebenenrente zwar das eigene Renteneinkommen erhöht, aber aufgrund prekärer Erwerbsverläufe der anderen Eheperson und gestiegener Scheidungszahlen trotz Versorgungsausgleich (Details zur Regelung siehe S. 207) keine verlässliche Basis für die Alterssicherung darstellt und außerdem bei Wiederheirat nach einer Übergangsfrist entfällt (206).⁴⁵
- die Hinterbliebenenrente als „Rente zweiter Klasse“ und als nicht mehr zeitgemäß eingeschätzt wird, denn es bedarf vielmehr des Aufbaus eigenständiger Sicherungsformen und der Honorierung unbezahlter Haus-, Sorge- und Erziehungsaufgaben (226).
- unter anderem die Versicherungspflicht auf bisher nicht erfasste Erwerbsformen, wie geringfügige Beschäftigung und bisher nicht versicherungspflichtige Formen der Selbständigkeit, zu erweitern (213) sowie die Beitrags- und Leistungsgestaltung anzupassen sind (z.B. Beiträge zur Rentenversicherung in Zeiten der Arbeitslosigkeit in einer Höhe, die rechnerisch mindestens zu Anwartschaften in Höhe der Grundsicherung im Alter führen) (245).
- es paradox ist, auf der einen Seite unterschiedliche Erwerbs- und Lebensverläufe institutionell zu fördern (wie zum Beispiel Minijobs), während auf der anderen Seite eine durchgängige Vollzeitbeschäftigung als Maßstab eines armutsvermeidenden Rentenanspruchs gilt (226).
- aufgrund des Wandels und der Erosion von „Normalarbeitsverhältnissen“ die Regierung zeitnah „diese bisher ungelösten Probleme im Alterssicherungssystem“ angehen soll (245).

⁴⁴ Bereits 2007 bedurfte es bei einem Durchschnittsverdienst im Vollzeiterwerb etwa 28 Jahre Beitragszeiten, um eine Netto-Rente auf Grundsicherungsniveau einschließlich Warmmiete (im Mittel 665 Euro für Alleinstehende) zu erreichen. Bei einem sozialversicherungspflichtigen Stundenlohn von 9,47 Euro brutto wurden sogar über 45 Vollzeiterwerbsjahren berechnet (Hans-Böckler-Stiftung 2010). Bei reduzierter Arbeitszeit sowie beim Absinken des Rentenniveaus, erhöhen sich diese notwendigen Jahre entsprechend (Bäcker 2008: 365, Leiber 2009) (209/210).

⁴⁵ Eine Alternative stellt das Rentensplitting dar (s. S. 208), bei dem die Anwartschaften bei Wiederheirat nicht entfallen. Bisher hat diese optionale und weitgehend unbekannte Möglichkeit aber keine nennenswerte Wirkung gezeigt (206).

- ein Umbau der Alterssicherungssysteme, der geschlechtergerecht ist und die Probleme der Altersarmut fokussiert, dringend erforderlich ist (225).

Aus einer **männerpolitischen Sicht** können die Ausführungen unterstützt werden, da sie ebenso für normabweichende Männerleben als auch gleichstellungspolitisch relevant sind.

4.2 Lebensformen und -gestaltung im Alter

Den **Lebensformen** im Alter werden im Bericht wenige Aspekte gewidmet:

- Die langjährige Ehe mit ausschließlich leiblichen, in der Nähe wohnenden Kindern als häufigste Lebensform hat „ihren Zenit erreicht“ (Engstler/Tesch-Römer 2010: 163) (184, 201).
- Zulasten der klassischen Kleinfamilie haben verschiedene, alternative Lebensformen in heterogener zusammengesetzte Kohorten zugenommen, die nun die zweite Lebenshälfte erreicht haben.⁴⁶
- Durch gestiegene Scheidungsquoten haben auch in der zweiten Lebenshälfte naheheliche Partnerschaften und Folgeehen zugenommen, wobei bei den 50-Jährigen eine klare Verlagerung hin zu nichtehelichen Folgebeziehungen erkennbar ist (172).
- Mit einer Verwitwung ist häufig erst nach dem 85. Lebensjahr zu rechnen (201/202).⁴⁷
- Zukünftig wird die Kinder- und Partnerlosigkeit weiter zunehmen, wovon bereits gegenwärtig (besonders ostdeutsche) Männer stärker betroffen sind als Frauen (vgl. BMFSFJ 2010, Engstler/Tesch-Römer 2010) (201/202).
- Aufgrund sich verändernder Lebensformen werden in Zukunft partnerschaftliche und familiäre Ressourcen und Unterstützung im Alter geringer (184): Für Frauen, weil sie eher verwitwet sind und für Männer, weil sie keine Kinder, zu ihnen keinen Kontakt (mehr) haben oder fern von diesen leben (201/202).

Hinsichtlich der **Lebensgestaltung** in der Nacherwerbsphase wird erwähnt, dass

- die 60- bis 70-jährigen Alleinlebenden, die als die „jungen Alten“ gelten, mehr als Dreiviertel ihrer Alltagszeit allein sind, was auf Männer in noch stärkerem Maße zutrifft als auf Frauen (BMFSFJ/Statistisches Bundesamt 2003) (193).
- nach der Verrentung ein größer werdender Teil der Menschen neue Betätigungsfelder sucht, wobei insbesondere Generationenbeziehungen zu den eigenen Kindern und Enkeln oft intensiviert werden und eine wichtige Ressource für Autonomie und Lebensqualität im Alter darstellen (vgl. Künemund 2010, BMFSFJ 2006b: 141).
- Großelternschaft für ungefähr Dreiviertel der Älteren eine wichtige und sinngebende Rolle spielt und sie zu fast achtzig Prozent ihre Beziehung zu den Enkelkindern als eng beschreiben während umgekehrt weniger als die Hälfte der erwachsenen Enkel von einer (sehr) engen Verbindung zu den Großeltern sprechen (194).
- Männer in allen Altersgruppen die Betreuung jüngerer Enkelkinder seltener übernehmen als Frauen und weniger Zeit investieren (194).

⁴⁶ Daten zu eingetragenen Partnerschaften, die in den älteren Kohorten noch wenig vertreten sind, liegen nicht vor (202).

⁴⁷ Bei den 70- bis 85-Jährigen liegt der Anteil verwitweter Männer bei nur 15 Prozent im Vergleich zu verwitweten Frauen deren Anteil von 53 Prozent auf vierzig Prozent zurückgegangen ist. Dies ist auf eine zunehmende Normalisierung der Geschlechterproportionen der Nachkriegsgeneration und die steigende Lebenserwartung zurückzuführen (201/202).

Neben familiären Betätigungen ist **freiwilliges Engagement**⁴⁸ von Bedeutung:

- Bei Männern liegt in der Nacherwerbsphase die Engagementquote wie bereits in der Erwerbsphase bei vierzig Prozent, mit einem stabilen Verlaufsmuster und unabhängig von Familienphasen (vgl. BMFSFJ 2010b: 39).⁴⁹
- Sie engagieren sich in Bereichen mit Anknüpfungspunkten an alle Lebensphasen, die häufig an keine bestimmte Zielgruppe gerichtet sind und bekleiden häufiger Leitungs- oder Vorstandsposition als Frauen (vgl. BMFSFJ 2010b: 40; BMFSFJ 2009: 38; Prognos/Generali 2009: 11).
- Erst bei den über 74-Jährigen sinkt das Engagement deutlich auf 24 Prozent ab (Details zum Freiwilligensurvey siehe S. 194).
- Das Engagement der älteren Männer konzentriert sich eher auf den altersunspezifischen Bereich und weniger auf die eigene Bezugsgruppe der älteren Menschen (vgl. Künemund 2010: 17).
- Der durchschnittliche Zeitaufwand bei den Älteren hat im Zeitvergleich zugenommen: Während Männer im Alter von 40 bis 54 Jahren 20 Stunden im Monat investieren, verwenden 55- und 85-Jährige im Schnitt 22 Stunden (vgl. Künemund 2010: 17) (195).
- Darüber hinaus ist eine deutliche „Verregelmäßigung“ bei den Engagierten über 65 Jahren zu erkennen, das heißt die mehrmals wöchentlich ausgeübte Tätigkeit hat zugenommen (194).

Aus einer **männerpolitischen Sicht** stellt sich die Frage,

- wie zukünftige Lebensformen für ältere Männer gestaltet werden können und positiv zu besetzen sind, wenn sie nicht in einer Partnerschaft und ohne Kontakt zu ihren Kindern leben.
- welche Begründungszusammenhänge für die höhere Betroffenheit von Partner- und Kinderlosigkeit es von (ostdeutschen) Männern gibt.
- wie das Themenfeld ehrenamtliches Engagement, das voraussichtlich gesellschaftspolitisch wie individuell an Bedeutung gewinnen wird, um männerpolitische Sichtweisen ergänzt werden könnte.

Da insgesamt der Aspekt der Lebensgestaltung im Bericht kurz ausfällt, könnten weitere Informationen über Männer von Interesse sein.

4.3 Pflegebedürftigkeit und häusliche Pflegetätigkeit

Für die **Pflegebedürftigkeit** stellt die Kommission fest, dass

- mit einer Zunahme der Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes zu rechnen ist - davon etwa ein Drittel Männer (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010: 27, 30).
- gleichzeitig die Anzahl potenzieller (familiärer) Pflegepersonen um etwa dreißig Prozent zurück gehen wird (WZB 2009: 127) (213).
- derzeit der Männeranteil der Pflegebedürftigen weniger als halb so hoch ist wie bei den Frauen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010: 21), was begründet wird

⁴⁸ Der Begriff umfasst Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement. Hierzu zählt beispielsweise die Mitgliedschaft in einem Verein oder Verband sowie Tätigkeiten in selbstorganisierten Gruppen, Initiativen und Projekten. Ein Kennzeichen ist der öffentliche Charakter der Aktivität in Abgrenzung zum privaten Unterstützungsleistungen im Familien- und Freundeskreis (BMFSFJ 2010b) (173).

⁴⁹ Frauen sind hingegen zu 32 Prozent ehrenamtlich tätig, wobei im Alter zwischen 40 und 44 Jahren ihre Engagementquote gleich hoch ist wie bei den Männern, was auf eine Konzentration des Engagements von Frauen in der Familienphase verweist (vgl. BMFSFJ 2010b: 39; Prognos/Generali 2009: 9) (186).

- mit geschlechtsspezifischen Krankheitsbilder sowie einer höheren Verwitwungsrate von Frauen (Backes et al. 2008: 19).
- mit unterschiedlichem Verhalten von Männern und Frauen hinsichtlich der Beantragung einer Pflegestufe, bei dem pflegebedürftige Männer ohne sofortige Beantragung einer Pflegestufe zunächst häufig von ihren (meist jüngeren) Frauen versorgt werden (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008: 21 f.) (213).
- familiäre Pflege auch ein Ausdruck finanziellen Mangels sein kann (Blinkert/Klie 2008a, b) (215).

Zu **häuslichen Pflegetätigkeiten** wird im Bericht erläutert, dass

- die Mehrzeit der pflegebedürftigen Menschen zu Hause versorgt werden (Statistisches Bundesamt 2008: 27) (182).
- der Männeranteil der Pflegenden weniger als ein Drittel beträgt (Schneekloth/Wahl 2005: 77),⁵⁰ aber weil in familiär-häusliche Arrangements durchschnittlich 2,1 Helfer eingebunden sind von einem höheren Engagement von Männern auszugehen ist (Schneekloth/Leven 2003: 18).
- die Lebensphase der Betreuungs- und Pflegeleistungen etwa 25 Lebensjahre andauern kann, was mit einer erheblichen Kumulation von Anforderungen und zeitlichen Belastungen einher gehen kann (195).
- ein Viertel der männlichen Hauptpflegepersonen erwerbstätig ist (122/123).
- Männer bisher vor allem im Rentenalter und dann vorrangig ihre Partnerinnen pflegen (Langehenning 2009: 20).⁵¹
- sich bereits ein (struktureller) Wandel hin zur Pflege durch (Schwieger-)Kinder abzeichnet (BMFSFJ 2010a: 30 f., Nebe 2010: 422) (183).
- der zeitliche Einsatz von privaten Hauptpflegepersonen 2005 durchschnittlich bei 36,7 Stunden pro Woche lag und damit weit höher als von der Pflegeversicherung veranschlagt ist (184).
- Tätigkeiten der direkten Pflege - entgegen ihrer öffentlichen Wahrnehmung – im Vergleich zur hauswirtschaftlichen Versorgung und der allgemeinen sozialen Betreuung bei weitem nicht so viel Zeit in Anspruch nehmen (Schneekloth/Wahl 2006: 78 ff., Heinemann-Knoch et al. 2006: 417).
- Männer einerseits weitaus häufiger auf zusätzliche informelle Hilfen zurückgreifen, aber als Hauptpflegeperson auch zu einer Selbstüberschätzung ihrer emotionalen Belastbarkeit neigen (Lüdecke et al. 2006: 94 ff., Langehenning 2009: 19) (184/185).
- Pflege in vielen Betrieben noch immer ein Tabu-Thema ist und viele Beschäftigte ihre Pflegeaufgabe als Privatangelegenheit betrachten und keine Aufmerksamkeit auf sich ziehen möchten. (216)
- es in Unternehmen trotz guter Einzelbeispiele an besonderen Arbeitszeitregelungen, Dienstleistungen und spezifischen Maßnahmen mangelt (Anderson 2010: 2 f.)

⁵⁰ 2010 hat die Männerarbeit der Evangelischen Kirche ein Positionspapier zum Thema „Mehr Männer in die Pflege“ verabschiedet, vgl. <http://www.maennerarbeit-ekd.de/html/pflege.html> (20. Dezember 2010) (183)

⁵¹ 2002 waren rund ein Drittel der privat pflegenden Hauptpflegepersonen 65 Jahre und älter (vgl. Schneekloth/Wahl 2005: 77) (183).

Die Kommission

- stellt die Frage nach Entwicklungen der bereits heute beobachtbaren Verschiebung des/der pflegenden PartnerIn hin zu nichtfamiliären Pflegepersonen und (Schwieger-)Kindern, wenn die heute zunehmende Anzahl partner- und kinderlosen Personen älter werden (Engstler/Tesch- Römer 2010: 163) (215).
- kritisiert das sozialversicherungsrechtliche und sozialstatistische Konzept der Hauptpflegeperson, weil dieses „auf die Komplementarität eines traditionell männlichen ‚Haupternährers‘ mit einer traditionell weiblichen ‚Hauptpflegeperson‘“ verweist und damit die Sozial- und Familienpolitik im Bereich Altenhilfe einem familialistischen Leitbild verhaftet bleibt (Backes et al. 2008: 17) (183).
- die alleinige Konzentration auf nur eine Hauptpflegeperson dazu führen kann, „dass der von Männern geleistete Beitrag in der häuslichen Pflege, der häufig in der Unterstützung der weiblichen Hauptpflegeperson liegt, unterschätzt wird“ (Backes et al. 2008: 17) (183).
- sieht beim Vorrang häuslicher Pflege als Postulat der Pflegeversicherung einen Bedarf zur Eröffnung von Wahl- sowie besserer Unterstützungsmöglichkeiten und -arrangements von Pflegepersonen durch Formen professioneller Pflege sowie neuen intelligente Mischformen von familiärer, ambulant-professioneller und stationärer Pflege (216)⁵².
- stellt sich Frage nach Entlastung und alltagstauglichen Vereinbarkeitsarrangements zwischen Beruf und Pflege durch die Einbindung von professionellen Diensten, da Pflegeepisoden immer häufiger vorkommen, wenn die Pflegenden beruflich aktiv sind.
- hält es für notwendig, einen erweiterten Begriff von Sorgearbeit an Stelle eines eingegrenzten Pflegebegriffs sowie gendersensible Altenarbeit zu gestalten, die auch den Sozialstatus der Pflegenden beachtet.
- sieht als Ziel die Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Umverteilung von privater Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern sowie durch die Aufwertung der beruflichprofessionellen Altenpflege (184/185, siehe Kapitel Bildung).

Aus **männerpolitischer Sicht** ist festzuhalten, dass

- die Empfehlungen der Kommission hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung und der gleichen Verwirklichungschancen beider Geschlechter grundsätzlich anschlussfähig sind.
- trotz der derzeit geringen Anzahl männlicher Hauptpflegepersonen und pflegender (Schwieger-) Söhne weitere Informationen über deren Bedürfnissen, Problemlagen, Veränderungswünschen etc. von Interesse wären, um gegebenenfalls mänderspezifische Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln.

4.4 „Gender Accounting“ - Bilanzierungsansatz eines Frauen- und Männerlebens

Als „Gender Accounting“ wird im Bericht die systematische und regelmäßige Sammlung und Aufbereitung von geschlechterdifferenzierten Daten zur Abbildung von Unterschieden zwischen Männern und Frauen bezeichnet. Zur Bilanzierung werden das Erwerbseinkommen, monetär bewertete Volumina unbezahlter Haus- und Sorgearbeit über den Lebenslauf kumuliert sowie Geldleistungen aus dem Transfersystem berücksichtigt. Statt die Bezahlung unbezahlter Arbeit zu propagieren, zielt der Ansatz auf die Sichtbarkeit

⁵² Zu Beispielen und Regelungen anderer europäischer Länder siehe S. 216 sowie Angermann/Stula 2010: 2, Glendinning et al. 2009; zu konkreten Maßnahmen wie Mehrgenerationenhäusern oder Zeitbörsen siehe S. 196.

und quantitative Vergleichbarkeit von geleisteter Arbeit im gesamten Lebensverlauf (vgl. Schneider et al. 2010) (217).⁵³ Damit wird deutlich, dass

- die von Männern geleisteten bezahlten Arbeitsstunden höher sind als von Frauen.
- für unbezahlte Arbeit insgesamt fast die doppelte Zeit der Erwerbszeit aufgewendet wird (217/218).
- sich im monetären Zusammenspiel von bezahlter und unbezahlter Arbeit ähnliche Summen ergeben und damit die Relevanz der Bewertung unbezahlter Arbeit deutlich wird (217/218).
- Sozialleistungen sowohl den Haushalt als auch einzelne Personen adressieren und damit durch die Mischung von individuellen und kollektiven Elementen eine Geschlechteranalyse erschweren (Mayer/Carl 2009).
- der genaue Umfang gezahlter Steuern sowie erhaltener Sozialleistungen nicht nach Frauen und Männern getrennt identifizierbar ist (219).⁵⁴
- zum Beispiel im Sozial- und Steuerrecht üblicherweise die Familie als Entscheidungseinheit betrachtet wird, aber trotz unzulänglicher Datengrundlage beispielsweise eine relativ höhere Verhandlungsposition von Männern feststellbar ist, was zur Bestimmung des finanziellen Nutzens der einzelner Familienmitglieder genutzt werden kann (für einen Überblick vgl. z. B. Ludwig-Mayerhofer 2006; Beblo 2007) (219/220).

Mit einem „Gender-Accounting“ können

- Ansatzpunkte für sozialpolitische Maßnahmen identifiziert werden (223).
- geschlechtsspezifische Gerechtigkeitslücken im Rahmen der Sozialleistungssysteme aufgedeckt und angegangen werden (227).
- wie beim Gender Budgeting erbrachte Leistungen und Zahlungsströme transparent gemacht werden.
- eine differenzierte Grundlage für geschlechterdifferenzierende Evaluationen und Weiterentwicklungen einzelner sozialpolitischer Leistungen geschaffen werden (223/224).

Aus einer **männerpolitischen Perspektive** ist die Empfehlung der Kommission von einer „forschungsba-
sierten Weiterentwicklung und empirischen Fundierung des skizzierten Ansatzes des ‚Gender Ac-
counting‘“ (227) anschlussfähig.

4.5 Männerpolitische Perspektiven

Da das derzeitige Alterssicherungssystem an das vorige Erwerbssystem anknüpft, sind Männer mit einer Norm-Erwerbsbiographie vergleichsweise gut abgesichert. Männer, die über einen normabweichenden und diskontinuierlichen Erwerbsverlauf verfügen, stehen (zukünftig vermehrt) vor Problemen der Alterssicherung. Der von der Kommission geforderte Umbau der Alterssicherungssysteme, der geschlechtergerecht ist und die Probleme der Altersarmut fokussiert, ist deshalb auch aus männerpolitischer Sicht sinnvoll.

⁵³ Details zum Vorgehen und Berechnungen siehe 218 ff.; das Forschungsdesign eines „Gender Accounting“-Projekts für Deutschland siehe S. 220-222, Beispielrechnung für exemplarische Biografien (Modelltypen) siehe S. 222-224.

⁵⁴ Eine geschlechterdifferenziert Aufschlüsselung ist in diesem Bereich wenig üblich: Im Sozialbericht 2009 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2009) wird trotz methodischer Möglichkeiten generell nicht nach weiblichen und männlichen LeistungsempfängerInnen unterschieden (219).

Die Ausführungen zu **Lebensformen und -gestaltung** im Alter, die im Bericht kurz ausfallen, könnten um männerpolitische Sichtweisen und Informationen weiter ausgeführt werden.

Für den Bereich der **Pflege**

- sind zur Eröffnung von Wahlmöglichkeiten die Empfehlungen der Kommission nach besseren Unterstützungsmöglichkeiten und -arrangements potenzieller Pflegepersonen durch Formen professioneller Pflege sowie neuen intelligente Mischformen von familiärer, ambulant-professioneller und stationärer Pflege hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung und der gleichen Verwirklichungschancen beider Geschlechter männerpolitisch anschlussfähig.
- gilt gleiches für die Entlastung pflegender Angehöriger sowie für alltagstaugliche Vereinbarkeitsarrangements zwischen Beruf und Pflege durch die Einbindung von professionellen Diensten.
- kann ein ebenfalls von der Kommission erweiterter Begriff von Sorgearbeit, eine gendersensible Altenarbeit, die auch den Sozialstatus der Pflegenden beachtet sowie insgesamt die Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Umverteilung von privater Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern begrüßt werden.
- wären trotz der derzeit geringen Anzahl männlicher Hauptpflegepersonen und pflegenden (Schwieger-)Söhne weitere Informationen über deren Bedürfnissen, Problemlagen, Veränderungswünschen etc. von Interesse wünschenswert, um gegebenenfalls männerspezifische Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln.

Männer- und gleichstellungspolitisch ist ebenfalls die „forschungsbasierte Weiterentwicklung und empirische Fundierung des skizzierten Ansatzes des ‚**Gender Accounting**‘“ anschlussfähig.

5. Männerpolitische Perspektiven für die Fachgruppen des Bundesforum Männer

Aus der Analyse des Gleichstellungsberichts ergeben sich für die Fachgruppen des Bundesforums Männer folgende Fragestellungen und Anknüpfungspunkte, die sich mitunter inhaltlich überschneiden und ineinandergreifen.

Pflege – ein übergreifendes Thema

Der Themenkomplex der Pflege gestaltet sich **fachgruppenübergreifend** und überspannt auch die Systematik des Berichts. Festzustellen ist dabei eine gravierende Geschlechterasymmetrie sowohl im Bereich der professionellen als auch der häuslichen Pflege – beide sind derzeit mit erheblichen Benachteiligungen für die überwiegend pflegenden Frauen verbunden. Vor dem Hintergrund von Beschäftigungsperspektiven von Männern und der demographischen Entwicklung, die eine Übernahme von Pflegeverantwortung auch von Männern in Zukunft unumgänglich macht, lässt sich sowohl ein männer- wie gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf identifizieren:

- Für den Bereich der Jungenarbeit stellt sich die Frage, wie Jungen zur Wahl eines personenbezogenen Dienstleistungsberufes motiviert werden können.
- Für die Fachgruppe Männer stellt sich die Frage, wie sowohl die professionelle wie häusliche Pflege umgestaltet werden muss, um einerseits für Männer attraktiver zu werden und andererseits eine geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Erwerbs- und Pflege Tätigkeit zu ermöglichen.
- Aus väterpolitischer Sicht, im Sinne einer Intergenerationalität, stellt sich die Frage nach der Verbesserung von generationenübergreifenden Unterstützungsmöglichkeiten bei der Pflege von Angehörigen.
- Ältere Männer sind einerseits in der Position der Pflegenden, so dass sich daraus Anknüpfungspunkte zur Fachgruppe Männer und Väter ergeben. Andererseits können sie im höheren Alter selbst pflegebedürftig werden, so dass sich hier Fragen nach den Bedürfnissen und Möglichkeiten des Gepflegt-Werdens stellen.

Fachgruppe Jungen

Aus jungen- und männerpolitischer Perspektive bietet der Themenbereich der Bildung die meisten Anknüpfungspunkte, da die Benachteiligung von Jungen aus bildungsfernen (Migranten-)Elternhäuser explizit thematisiert ist. Auch die Aspekte von gendersensibler Pädagogik und genderorientierten Institutionen können als Teil von Männerpolitik gestaltet werden.

Fachgruppe Männer

Für die Fachgruppe Männer stellt sich zunächst die Frage, wie die auch von Männern gelebten vielfältigen Arbeits- und Lebensformen sichtbar werden und zur Entwicklung eines Leitbildes der Diversität von Männern beitragen können.

Besonders für Männer und Männlichkeiten, die nicht der verheirateten, vollwertigen und „sorgevergessenen“ Norm entsprechen bieten sich Anschlussstellen an frauenpolitische Belange und Forderungen. Dies betrifft beispielsweise Teilzeit und geringfügig Beschäftigte, Arbeitslose, niedrig Qualifizierte und Entlohnte, Migranten, pflegende (Schwieger-)Söhne etc.

Auch wenn diese quantitativ im Vergleich zum „Norm-Mann“ und zu Frauen eine Minderheit darstellen, wäre es doch von Interesse mehr über Hintergründe, Problemlagen, Bedürfnisse und Wünsche zu erfahren, um möglicherweise entsprechende Maßnahmen und Instrumente entwickeln zu können.

Aber auch für die Männer und Männlichkeiten der „Norm(erwerbs)biographie“, die offensichtlich von

den institutionellen und strukturellen Bedingungen profitieren, lässt sich die Frage stellen, ob diese angesichts hoher Scheidungsraten, Beziehungseinschränkungen zu den Kindern, hohen Arbeitszeiten, gesundheitlichen Risiken wie Burnout und Herz-Kreislauf-Erkrankungen, geringere Lebenserwartung etc. tatsächlich so „erfolgreich“ ist oder ob es auch hier Veränderungsbedarfe gibt und wie diese realisiert werden können.

In Anlehnung an das formulierte Leitbild der Kommission und des Konzeptes der Verwirklichungschancen stellt sich die Frage, wie Rahmenbedingungen wie zum Beispiel eine (konsistente) Rechtspolitik, Beschäftigungsbedingungen, Vereinbarkeit von Erwerbs- und unbezahlter Arbeit zu gestalten sind, damit auch Männer die Wahlfreiheit zwischen verschiedenen und wechselnden Erwerbs- und Lebensformen ohne negative Folgen im Lebensverlauf nutzen können. Eine notwendige Voraussetzung ist dabei die Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben, denn nur vor dem Hintergrund gleicher Ausgangsbedingungen lassen sich Optionen von Männern (und Frauen) realisieren. Des Weiteren bedarf es Paararrangements die partnerschaftliche Aushandlungsprozesse ermöglichen. Und natürlich braucht es Männer, die aktiv und selbstverständlich einen gleichberechtigten Teil der unbezahlten Haus-, Sorge- und Pflegearbeit übernehmen.

Es stellt sich folglich auch die Frage, wie die vielfältigen und unterschiedlichen „Männlichkeitsmodelle“ an Attraktivität und Akzeptanz – sowohl bei Männern als auch bei Frauen - gewinnen können. Und wie das noch diffuse Bild des „neuen Mannes“ Klarheit und Kontur erhalten kann, um als Leitbild fungieren zu können.

Fachgruppe Väter

Für die Fachgruppe Väter bietet der Gleichstellungsbericht Anknüpfungspunkte über mehrere Themenfelder hinweg.

Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Vereinbarkeit von (aktiver) Vaterschaft mit Ausbildung beziehungsweise Erwerbsarbeit, die an frauenpolitische Empfehlungen und Forderungen anschlussfähig sind. Da der Bericht hauptsächlich auf die eingeschränkten Verwirklichungschancen von Müttern in Ausbildung und Erwerbstätigkeit eingeht, stellt sich aus väterpolitischer Sicht die Frage, ob und inwiefern aktive Väter (mit einem mütterähnlichen Lebensverlauf) von vergleichbaren Folgen und Auswirkungen betroffen sind beziehungsweise welche Unterschiede bestehen. In letztem Falle stellt sich die Frage nach spezifischen institutionellen Rahmenbedingungen, Instrumenten und Maßnahmen, die eventuell von frauenpolitischen Empfehlungen abweichen.

Besondere Akzentuierungen sind vermutlich im Unternehmensbereich relevant, um sowohl arbeitsrechtlich als auch hinsichtlich der Akzeptanz bei Vorgesetzten und Beschäftigten die Möglichkeiten der Wahrnehmung von Erziehungsaufgaben von Vätern zu erhöhen.

Konzepte familienfreundlicher Unternehmen und familienpolitische Maßnahmen auf Grundlage der Bedürfnisse von Frauen und Männern zur Beförderung einer partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit könnten aus väterpolitischer Sicht nicht nur beide Geschlechter adressieren, sondern sich im Bedarfsfall explizit an Väter richten. Dazu zählen möglicherweise auch die besonderen Bedürfnisse von alleinerziehenden Vätern, die im Bericht nur kurz erwähnt werden.

Aber auch dezidierte Maßnahmen zur Stärkung der Position von Müttern im Erwerbsleben können dazu beitragen Verwirklichungschancen von Vätern zu eröffnen.

Eine andere Herausforderung ist die Frage, wie Väter vermehrt zur Wahrnehmung der Erziehungsverantwortung eingebunden werden können und wie nicht-partnerschaftlich verbundene Eltern (besser) zum Kindeswohl gemeinsam die Erziehungsverantwortung gestalten und übernehmen können.

Insgesamt stellt sich die Frage wie das (Leit-)Bild des erwerbstätigen Sorgeaufgaben übernehmenden Vaters befördert und zur „neuen“ Normalität werden kann.

Fachgruppe Ältere Männer

Der Themenkomplex Erwerbsarbeit bietet für die Fachgruppe Ältere Männer Anknüpfungspunkte bei der Frage, aus welchen Gründen Erwerbstätige ab 55 Jahren vermehrt die Erwerbstätigkeit aufgegeben und welche Aktivitäten die Ermöglichung von Erwerbsarbeit bis zum Rentenalter unterstützen können.

Für die Nacherwerbsphase finden sich im Bildungsbereich Anschlusspunkte unter dem Aspekt des Lernens im (Renten-)Alter, der zwar im Bericht nicht erwähnt wird, aber hinsichtlich der Lebensgestaltung im Alter möglicherweise männerpolitisches Potential bietet.

Unter dem Aspekt der Bilanzierung des Erwerbslebens im Alter sind vor allem normabweichende und diskontinuierliche Erwerbsverläufe von Männern von Interesse, die (zukünftig vermehrt) vor Problemen der Alterssicherung stehen. Der von der Kommission geforderte Umbau der Alterssicherungssysteme, der geschlechtergerecht ist und die Probleme der Altersarmut fokussiert, ist deshalb aus männerpolitischer Sicht anschlussfähig.

Die im Bericht kurz gefassten Ausführungen zu Lebensformen und -gestaltung im Alter, könnten um männerpolitische Sichtweisen und Informationen weiter ausgeführt werden. Von Interessen könnten vor allem positiv gefasste zukünftige Lebensformen für ältere Männer sein, die nicht in einer Partnerschaft und ohne Kontakt zu ihren Kindern leben. Auch das Thema ehrenamtliches Engagement, das voraussichtlich gesellschaftspolitisch wie individuell an Bedeutung gewinnen wird, ließe sich vermutlich aus männerpolitischer Sicht weiter erschließen.

Ebenfalls unter dem Aspekt der Bilanzierung eines Lebens mit Erwerbs- und unbezahlter Arbeit erscheint die forschungsbasierte und empirisch fundierte Weiterentwicklung des ‚Gender Accounting‘ für die Fachgruppe anschlussfähig.

Ergänzend ist hinzuzufügen, dass sich alle frauen-, männer- und geschlechterpolitischen Empfehlungen und Forderungen an dem derzeit vorherrschenden System orientieren - gewissermaßen systemimmanent sind. Es ist zu vermuten, dass sich dieses wesentlich verändert, wenn alle Forderungen umgesetzt werden. Dennoch bleibt die Frage, ob nicht auch grundlegend alternative geschlechterpolitische Vorstellungen denkbar wären, wie zum Beispiel die Entkoppelung der Alterssicherung von der vorherigen Erwerbsarbeit, Grundeinkommen, alternative Schul- und Lernformen oder ähnliches. Dazu bereits vorhandene Ansätze könnten auf ihren geschlechterpolitischen Gehalt hin überprüft werden und möglicherweise als Anknüpfungspunkte einer visionären Männer- und Geschlechterpolitik dienen.

Zukünftige männerpolitische Themengebiete

Abschließend ist darüber hinaus gehend anzumerken, dass ein von Bundesregierung und Sachverständigenkommission anvisierter Zweiter Gleichstellungsbericht männerpolitische Perspektiven bietet: Das vorgesehene Thema Gesundheit bietet eine Vielzahl von männerpolitischen Forschungen und Erkenntnissen, die Bestandteil des Berichts sein können. Auch das Thema Gewalt hat eine männerpolitische Komponente aufgrund der hohen Betroffenheit von Männern durch Gewalt im öffentlichen Raum und in Institutionen wie zum Beispiel in Gefängnissen oder beim Militär. Dabei wäre auch der Zusammenhang von Männlichkeit(skonstruktionen) und Gewalt zu thematisieren. Vergleichbares gilt für den Themenkomplex Migration und Integration, der sich für eine differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Migrantengruppen, männlicher Migranten und Männlichkeitskonstruktionen sowie Geschlechterverhältnisse anbietet.

Literatur

Einleitung

Bundesregierung (Hrsg.) (2005). Lebenslagen in Deutschland. Der zweite Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin. http://www.bmas.de/portal/892/property=pdf/lebenslagen__in__deutschland__de__821.pdf (09.08.2010).

Elder, Glen H./Kirkpatrick Johnson, Monica/Crosnoe, Robert (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. In: Mortimer, Jeylan/Shanahan, Michael (Hrsg.). Handbook of the life course. New York. 3–19.

Rollenbilder und Recht

Betzelt, Sigrid/Rust, Ursula (2010). Individualisierung von Leistungen nach SGB II – Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen. Baden-Baden: Nomos.

Bordet, Katharina E. (2009). Familienfreundliche arbeitsund sozialrechtliche Regelungen und Instrumente. Baden-Baden: Nomos.

Europäisches Parlament (2010). Entschließung des Europäischen Parlaments vom 7. September 2010 zu der Rolle der Frau in einer alternden Gesellschaft (2009/2205(INI)).P7_TA (2010)0306.

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0306&language=DE&ring=A7-2010-0237> (22.12.2010).

Fthenakis, Wassilios (2001). Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung eines Forschungsberichts i. A. des BMFSFJ.

Fuchsloch, Christine (2010). Frauenförderung durch Elterngeld – Wunsch und Wirklichkeit? In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 378–391.

Klenner, Christina (2007). Gleichstellungspolitik vor alten und neuen Herausforderungen: welchen Beitrag leistet die Familienpolitik? Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes 10. 523–530.

Meder, Stephan (2007). Eigenverantwortung und Solidarität im Familienrecht am Beispiel des Geschiedenenunterhalts. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In Zusammenarbeit mit: Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht (Hrsg.). Dokumentation der Tagung „Eigenverantwortung, Private und Öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im Europäischen Vergleich“: 4. – 6.10.2007, Villa Vigoni, Como. Italien. Baden-Baden: Nomos. 81–98.

Lenhart, Karin (2009). Soziale Bürgerrechte unter Druck. Die Auswirkungen von Hartz IV auf Frauen. Wiesbaden: VS.

Preis, Ulrich/Weber, Astrid (2008). Regierungsentwurf des Pflegezeitgesetzes. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. 82–85.

Scheiwe, Kirsten (2007). Auf den Spuren der Rollenleitbilder im deutschen Familien- und Sozialrecht über Normen, die die egalitäre Rollenteilung immer noch benachteiligen. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. In Zusammenarbeit mit: Max-Planck-Institut für Ausländisches und Internationales Sozialrecht (Hrsg.). Dokumentation der Tagung „Eigenverantwortung, Private und Öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im Europäischen Vergleich“: 4. – 6.10.2007, Villa Vigoni, Como. Italien. Baden-Baden: Nomos. 53–64.

Bildung

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Bildungsbericht) (2008). Bildung in Deutschland 2008: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld: WBV.

Babka von Gostomski, Christian (2010). Fortschritte der Integration. Zur Situation der fünf größten in Deutschland lebenden Ausländergruppen. Forschungsbericht 8. Nürnberg: BAMF.

Beicht, Ursula/Friedrich, Michael/Ulrich, Joachim Gerd (2007). Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. BIBB Report 2. Bonn.

- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2010). Berufsbildungsbericht 2010. Bonn/Berlin: BMBF. http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (12.12. 2010).
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2002). Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002, Heft 100. Bonn: BLK. <http://www.pedocs.de/volltexte/2008/126/pdf/heft100.pdf> (28.08.2010).
- Blossfeld, Hans-Peter (2009). Veränderungen bei der Erstheirat und Familiengründung in Deutschland. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Budde, Jürgen (2009a). Mathematikunterricht und Geschlecht. Empirische Ergebnisse und pädagogische Ansätze, Bildungsforschung Band 30. Bonn/Berlin: BMBF.
- Budde, Jürgen (2009b). Perspektiven für die Jungenforschung an Schulen. In: Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (Hrsg.). Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: VS. 73–89.
- Budde, Jürgen/Faulstich-Wieland, Hannelore (2005). Jungen zwischen Männlichkeit und Schule. In: King, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2009). Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung. Berlin.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2008). Memorandum zum nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen. Bonn/Berlin: BMBF. <http://www.kommachmint.de/Komm-mach-MINT> (28.08.2010).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2009a). Berufsbildungsbericht 2009. Bonn/Berlin: BMBF.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2009c). Jobstarter regional 4, 12 (3/2009). http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_regional_3-2009.pdf (22.12.2010).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2010b). Berufsbildungsbericht 2010. Bonn/Berlin: BMBF. http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (12.12. 2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009). Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Bonn/ Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2004). Elternschaft und Ausbildung. Kurzfassung eines Gutachtens des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Bonn/Berlin: BMFSFJ. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/elternschaft-und-ausbildung,property=pdf.pdf> (28.08.2010).
- Connell, Robert (1999). Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen: Leske + Budrich.
- Derboven, Wibke/Winker, Gabriele (2010). Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge attraktiver gestalten. Vorschläge für Hochschulen. Berlin/Heidelberg: Springer.
- Derichs-Kunstmann, Karin/Kaschuba, Gerrit/Lange, Ralf/Schnier, Victoria (Hrsg.) (2009). Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte, Erfahrungen, Analysen. Konsequenzen. Recklinghausen: Forschungsinstitut Arbeit, Bildung, Partizipation (FIAB).
- Faulstich-Wieland, Hannelore/Weber, Martina/Willems, Katharina (2004). Doing Gender im heutigen Schulalltag. Empirische Studien zur sozialen Konstruktion von Geschlecht in schulischen Interaktionen. Weinheim/München: Juventa.
- Friese, Marianne (2009). Trotz Abschluss arm? Professionalisierung als Strategie gegen Frauenarmut. In: Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau (Hrsg.). Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien. Bremen: ZGF. 18–30.

- Gaupp, Nora/Lex, Tilly/Reißig, Birgit/Braun, Frank (2008). Von der Hauptschule in Ausbildung und Erwerbsarbeit: Ergebnisse des DJI-Übergangspanels. Herausgegeben vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Bonn/Berlin: BMBF.
- Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2003). Wege in eine berufliche Ausbildung: Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. In: Reader I: Grundlagentexte zur Berufsorientierung. Herausgegeben von: sowi-online. e. V. Universität Bielefeld <http://www.sowi-online.de/reader/berufsorientierung/granato-schittenhelm.htm> (22.12.2010).
- Heine, Christoph/Quast, Heiko (2009). Studierneigung und Berufsausbildungspläne. Studienberechtigte 2008 ein halbes Jahr vor Schulabgang. Forum Hochschule Heft 4. Hannover: HIS.
- Helfferrich, Cornelia/Hendel-Kramer, Anneliese/Wehner, Nina (2007). Familiengründung im Studium. Abschlussbericht im Auftrag der Landesstiftung Baden-Württemberg. Freiburg/Stuttgart. <http://www.bwstiftung.de/fileadmin/Publikationen/Arbeitspapiere/fast.pdf> (10.09.2010).
- Helfferrich, Cornelia/Klindworth, Heike/Kruse, Jan (2011). Frauen leben – Familienplanung und Migration im Lebenslauf. Vertiefungsbericht. Köln: BZgA
- Herwatz-Emden, Leonie/Schurt, Verena/Waburg, Wiebke (2007). Geschlechtssegregierter Unterricht in monoedukativen Schulen und Klassen – Forschungsstand und Forschungsdesiderata. In: Herwatz-Emden, Leonie (Hrsg.). Neues aus alten Schulen – empirische Studien in Mädchenschulen. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich. 41-112.
- Heublein, Ulrich/Kellermann, Daniel (2010). Geschlechtsspezifische Differenzen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium. Analyse der Studierenden- und Prüfungsdaten der amtlichen Hochschulstatistik. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (2010). Erziehungsurlaub verringert Weiterbildungschancen. IZA-Pressemitteilung. 6. Januar 2010.
- Kahlert, Heike (2003). Gender Mainstreaming an Hochschulen, Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.
- Kampshoff, Marita (2007). Geschlechterdifferenz und Schulleistungen. Deutsche und englische Studien im Vergleich. Wiesbaden: VS.
- Kessels, Ursula (2007). Alles nur Placebo? Warum Monoedukation im Physikunterricht das Fähigkeitsselbstkonzept von Mädchen beeinflusst. In: Ludwig, Peter H./ Ludwig, Heidrun (Hrsg.). Erwartungen in himmelblau und rosarot. Effekte, Determinanten und Konsequenzen von Geschlechterdifferenzen in der Schule. Weinheim/München: Juventa. 251–267.
- Klement, Carmen (2001). Der freie Markt und seine Grenzen. Aufstiegsweiterbildung in einem geschlechtshierarchisch strukturierten Arbeitsmarkt. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hrsg.). Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München: Juventa. 139–158.
- Klindworth, Heike/Walter, Wolfgang/Helfferrich, Cornelia (2005). Frühe erste Vaterschaft – ein intendierter, passender Übergang? In: Tölke, Angelika/Hank, Karsten (Hrsg.). Männer – Das „vernachlässigte“ Geschlecht in der Familienforschung. Zeitschrift für Familienforschung Sonderheft 4. Wiesbaden: VS. 152–177.
- Koch-Priewe, Barbara (2002). Schulprogramme zur Mädchen- und Jungenförderung. Die geschlechtsbewusste Schule. Weinheim/Basel: Beltz.
- Koch-Priewe, Barbara/Niederbacher, Arne/Textor, Annette/Zimmermann, Peter (2009). Jungen – Sorgenkinder oder Sieger? Ergebnisse einer quantitativen Studie und ihre pädagogischen Implikationen. Wiesbaden: VS.
- Kramer, Rolf-Thorsten/Helsper, Werner (2010). Kulturelle Passung und Bildungsungleichheit. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg, Ursula/Kramer, Rolf-Thorsten/Budde, Jürgen (Hrsg.). Bildungsungleichheit revisited? Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS. 103–125.
- Krewerth, Andreas/Tschöpe, Tanja/Ulrich, Joachim Gerd/ Witzki, Alexander (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen: Theoretische Überlegungen und empirische Ergebnisse. Bielefeld: Bertelsmann.
- Krüger, Heinz-Hermann/Deppe, Ulrike (2010). Mikroprozesse sozialer Ungleichheit an der Schnittstelle von schulischen Bildungsbiographien und Peerorientierungen. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg,

- Ursula/ Kramer, Rolf-Thorsten/Budde, Jürgen (Hrsg.). Bildungsungleichheit revisited? Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule. Wiesbaden: VS. 185–201
- Küster, Christine/Benner, Ilka (2009). Wahrnehmung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming in den Curricula der Lehramtsausbildung an Hochschulen in Deutschland – eine exemplarische Analyse ausgewählter Standorte mit modularer Ausbildung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Meier-Gräwe, Uta/Müller, Ines (2008). Modellprojekt „Studieren und Forschen mit Kind“. Gefördert von der Hessen-Stiftung „Familie hat Zukunft“. Gießen.
http://www.hessenstiftung.de/files/modellprojekt_studieren_und_forschen_mit_kind_abschlussberic.pdf (28.08.2010).
- Ministerium für Schule, Jugend und Kinder des Landes Nordrhein-Westfalen/Landesinstitut für Schule Soest (Hrsg.) (2005). Schule im Gender Mainstream. Denkanstöße, Erfahrungen, Perspektiven. Soest: Landesinstitut für Schule. <http://www.learnline.de/angebote/gendermainstreaming> (28.08.2010).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2009). Equally prepared for life? How 15-year-old-boys and girls perform in school. Paris: OECD.
- Ohrem, Sandra (2009). Überwindung von Gender Bias in der Kindertagesstätte. Auflösung tradiert Geschlechtsrollenzuweisungen im Vorschulalter. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Ostendorf, Helga (2005). Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen: Barbara Budrich.
- Pelkner, Anna-Katharina/Günther, Ralf/Boehne, Klaus (2002). Die Angst der sozialen Ausgrenzung als leistungshemmender Faktor? Zum Stellenwert guter mathematischer Schulleistungen unter Gleichaltrigen. In: Zeitschrift für Pädagogik. 45. Beiheft: Bildungsqualität von Schule: Schulische und außerschulische Bedingungen mathematischer, naturwissenschaftlicher und überfachlicher Kompetenzen. Weinheim/Basel: Beltz. 326–340.
- Phoenix, Ann/Frosh, Stephen (2005). „Hegemoniale Männlichkeit“, Männlichkeitsvorstellungen und -ideale in der Adoleszenz. Londoner Schüler zum Thema Identität. In: King, Vera/Flaake, Karin (Hrsg.). Männliche Adoleszenz. Sozialisation und Bildungsprozesse zwischen Kindheit und Erwachsensein. Frankfurt am Main: Campus. 19–35.
- Puhani, Patrick/Sonderhof, Katja (2010). The Effects of Maternity Leave Extension in Training for Young Women. IZA Discussion Paper No. 3820. <http://ftp.iza.org/dp3820.pdf> (20.12.2010).
- Puhlmann, Angelika (2007). Berufsausbildung in Teilzeit. Gründe und Hintergründe. Bonn: BIB. Vortrag bei der Tagung „Berufsausbildung in Teilzeit – Neue Chancen, neue Wege“ des Transfervorhabens BEAT in Kooperation mit dem GPC am 24.1.2007 in Bonn.
http://tzba.reinit.net/engine/data/upfiles/Vortrag_Puhlmann.pdf (28.08.2010).
- Puhlmann, Angelika/Gutschow, Katrin (2010). Berufsorientierung junger Frauen im Wandel – Zwischenbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2003). Gender Mainstreaming und Kindergarten. Weinheim/Basel: Beltz.
- Rohrman, Tim (2006). Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Krabel, Jens/Struve, Olaf (Hrsg.). Männer in „Frauenberufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen: Barbara Budrich. 111-134.
- Schleier, Ulrike (2008). Wirkungen eines monoedukativen Studienangebots an einer Fachhochschule. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 3, 2. 122–131.
- Stamm, Margit (2008). Underachievement von Jungen: Perspektiven eines internationalen Diskurses. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 1. 106–124.
- Stamm, Margit (2009). Underachievement von Jungen in der Schule. In: Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (Hrsg.). Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: VS. 131–148.
- Statistisches Bundesamt (2006). Leben in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2005.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/Mikrozensus/Pressebrochure,property=file.pdf> (29.12.2010).

- Ulrich, Joachim Gerd/Krewerth, Andreas/Tschöpe, Tanja (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 27, 4. 419–434.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) (2009). Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahresgutachten 2009. Wiesbaden: VS.
- Waldmann, Klaus (2010). Jungen als Verlierer im Bildungssystem? Eine Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums zum Diskurs über bildungsbezogene Unterschiede. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (Hrsg.). Die Kategorie „Geschlecht“ in der Kinder- und Jugendhilfe 41, 2. 20–31.
- Wetterer, Angelika (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.

(Erwerbs-)Arbeitsleben

- Allmendinger, Jutta (2009). Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen. Die Brigitte-Studie. München: Pantheon.
- Aronson, Elliot/Wilson, Timothy/Akert, Robin (2008). Sozialpsychologie. München: Pearson Studium.
- TNS Infratest Sozialforschung (2007). Altersvorsorge in Deutschland 2005. Alterseinkommen und Biografie. Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin. (= AVID 2005).
- Bathmann, Nina/Müller, Dagmar/Cornelißen, Waltraud (2011). Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen. In: Cornelißen, Waltraud/Rusconi, Alessandra/Becker, Ruth (Hrsg.). Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt. Wiesbaden: VS. 105–149.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva (2004). Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile. Köln: Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO).
- Beblo, Miriam/Wolf, Elke (2000). How much does a year off cost? Estimating the wage cuts of employment breaks and part-time periods. ZEW Discussion Paper 69.
- beruf und familie gGmbH (2008). Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Frankfurt am Main.
http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/89e2770d536598c647e9b07e838c78be/PLF04_Maenner_vereinbaren_beruf_u_familie.pdf (18.02.2009).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2009). Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Projekt Ila1 – 04/06 (IAQ/ZfT/TeamKaltenborn/ZEW & Universität Magdeburg/TNS Emnid/Dorothee Frings). http://www.bmas.de/portal/39960/f395__forschungsbereicht.html (20.03.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008). Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Quantitative Repräsentativuntersuchung von Sinus Sociovision im Auftrag des BMFSFJ. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008a). Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse. Erfahrungen. Barrieren. Sinus Sociovision. Berlin.
http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/beruflicher-wiedereinstieg-nach-derfamiliengr_C3_BCndung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (20.02.2009).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008b). Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“. Sinus Sociovision. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008c). Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg. Sinus Sociovision GmbH. Berlin.
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf->

- Anlagen/Perspektive-Wiedereinstieg-Ziele-Motive-Erfahrungen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (20.02.2009).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009). Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien 2009. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/monitorfamilienforschungjuli2009,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> (25.05.2011).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009a). Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen. Kurzfassung der Ergebnisse. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009b). Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009g). Führungskräfte-Monitor 2001 – 2006. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010a). Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010b). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010c). Ressortbericht 2010: Verringerung des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003). Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2. Wiesbaden.
- Blossfeld, Hans-Peter/Schulz, Florian (2006). Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 1. 23–49.
- Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute (2010). Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“. WSI-Diskussionspapier 170. Düsseldorf.
- Bundesagentur für Arbeit (2008). Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik. Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Deutschland – Zeitreihen ab Juni 1999. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2009). Analyse des Arbeitsmarktes für Frauen und Männer Juli 2009. Nürnberg. http://www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/analytik/gender-analytikreport_2009-07.pdf (10.08.2009).
- Bundesagentur für Arbeit (2010). Förderung von Migranten im Kontext von SGB II und Zuwanderungsgesetz 12.08.2005. <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Publikation/pdf/SGB-II-Foerderung-von-Migranten.pdf> (31.05.2010).
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2007). Frauen – Männer – Räume. Geschlechterunterschiede in den regionalen Lebensverhältnissen von Frauen und Männern. Berichte. 26. Bonn. Online-Zusammenfassung: http://www.bbsr.bund.de/cIn_016/nn_335588/BBSR/DE/Fachthemen/Raumordnung/RaumentwicklungDeutschland/GenderMainstreaming/FrauenMaennerRaerue/01_Start.html (22.07.2010).
- Busch, Anne/Holst, Elke (2008). Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: DIW-Wochenbericht 15. 184–190.
- Busch, Anne/Holst, Elke (2009a). Berufswahl wichtig für Karrierechancen von Frauen und Männern. In: DIW-Wochenbericht 23. 376–387. <http://www.diw.de/documents/publikationen/73/98931/09-23-3.pdf> (20.06.2009).
- Busch, Anne/Holst, Elke (2009b). Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Busch, Anne/Holst, Elke (2010). Führungskräfte-Monitor 2010. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005). Zeit ist Leben. Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik. www.zeitpolitik.de/materialien.html (30. 8. 2010). Dodge, Katherine, A./Gilroy, Faith D./Fenzel, L. Mickey (1995). Requisite management characteristics revisited: Two decades later. In: *Journal of Social Behavior and Personality* 10. 253-264.
- Döge, Peter/Behnke, Cornelia (2005). Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) Schriftenreihe Nr. 3. Berlin.
- Domsch, Michel/Ladwig, Désirée H. (2007). Doppelkarrierepaare – Eine Herausforderung für die betriebliche Familienpolitik. In: Dilger, Alexander/Gerlach, Irene/ Schneider, Helmut (Hrsg.). *Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht*. Wiesbaden: VS. 75–85.
- Fehse, Stefanie/Kerst, Christian (2007). Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 1. 72–95.
- Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2008). Thesenpapier 2. Erfolge familienbewusster Personalpolitik im Zeitablauf. Münster.
http://www.ffpmuenster.de/thesenpapiere/Thesenpapier_FFP_Erfolge_familienbewusster_Personalpolitik_im_Zeitablauf.pdf (20.03.2009).
- Fthenakis, Wassilios (2001). Die Rolle des Vaters in der Familie. Zusammenfassung eines Forschungsberichts i. A. des BMFSFJ.
- Giesecke, Johannes/Heisig, Jan Paul (2010). Höheres Risiko für Geringqualifizierte. Wie sich die berufliche Mobilität in Deutschland verändert hat. WZBrief Arbeit 7. Berlin.
- Hans-Böckler-Stiftung (2008). Wunsch vieler Eltern: Arbeitszeiten gleichmäßiger aufteilen. In: *Böckler Impuls* 4. 4–5.
- Hirsch, Boris/König, Marion/Möller, Joachim (2009). Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“. Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. IAB-Kurzbericht 22. Nürnberg.
- Hochschild, Arlie Russel (2006). Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske + Budrich.
- Holst, Elke (2009). Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte wollen längere Arbeitszeiten. In: *DIW-Wochenbericht* 25. 409–415.
- Huynen, Philippe/Montulet, Bertrand/Hubert, Michel/ Lück, Detlev/Orain, Renaud (2008). *Survey Design and Methods*. In: Schneider, Norbert F./Meil, Gerardo (Hrsg.). *Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries*. Opladen & Farmington Hills. Barbara Budrich Publishers. 47-63.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2008). *Vorwerk-Familienstudie 2008*. Allensbach.
- Klammer, Ute/Weßler-Poßberg, Dagmar (i.V.). *Zwischen betrieblichen Angeboten und gelebter Organisationskultur – Fallstudien zur Wirkung und Nutzung der Angebote betrieblicher Familienpolitik und Gleichstellung in Organisationen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors*. Studie im Auftrag des BMFSFJ (voraussichtliches Projektende: März 2011).
- Klenner, Christina/Klammer, Ute (2009). Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? In: *BMFSFJ/MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht* (Hrsg.). *Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen*. Dokumentation des Workshops 20.–22. Oktober 2008, Forschungsreihe Band 8. Baden-Baden: Nomos. 62–84.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2009). Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (2009). *Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien*. Opladen: Barbara Budrich. 259–290.
- Klimpel, Melanie/Schütte, Tina (2006). *Work-Life-Balance. Eine empirische Erhebung*. Mering: Rainer Hampp.
- Kölbl, Selma (2008). *Entwicklung eines Konzepts für das Management hoch qualifizierter Humanressourcen am Beispiel der Dual Career Couples*. Kassel: Kassel University Press.
- Kümmerling, Angelika/Jansen, Andreas/Lehndorff, Steffen (2008). Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. *IAQ-Report* 04.
- Laskowski, Silke R./Kocher, Eva/Schmidt, Marlene (2010). *Das AGG im europäischen Vergleich. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.

- Meier-Gräwe, Uta/Kahle, Irene (2009). Balance zwischen Beruf und Familie – die Zeitsituation von Alleinerziehenden. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange Andreas/Meier-Gräwe, Uta (2009). Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen: Barbara Budrich. 91–110.
- Meier-Gräwe, Uta/Zander, Uta (2005). Veränderte Familienzeiten – Neue Balancen zwischen Männern und Frauen? In: Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (Hrsg.). Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit. Verlieren wir die Balance? In: Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 5. Wiesbaden: VS. 92–109.
- Meuser, Michael (2009). Keine Zeit für die Familie? Ambivalenzen involvierter Vaterschaft. In: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange Andreas/Meier-Gräwe, Uta (2009). Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien. Opladen: Barbara Budrich. 215–231.
- Munz, Eva/Seifert, Wolfgang/Cloos, Bertram (2007). Frauen zwischen Beruf und Familie. Entwicklungen in Nordrhein-Westfalen 1997-2005. Im Auftrag des MGFFI NRW, Band 1053. Düsseldorf.
- Nentwich, Julia/Stangel-Meseke, Martina (2010). Von „Frauen in Führungspositionen“ zu „doing gender at work“? Konzeptionalisierungen von Geschlecht in der deutschsprachigen Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Steins, Gisela (Hrsg.). Handbuch Psychologie und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS. 327–349.
- Opaschowski, Horst (2010). Deutschland 2030 – Wie wir in Zukunft leben werden. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus.
- Pollmann-Schult, Matthias/Mayer, Karl Ulrich (2010). Vertikale und horizontale Fehlqualifikation von Lehrabsolventen im Kohortenvergleich. In: Sozialer Fortschritt 59, 6–7. 182–190.
- Prognos (2005). Work-Life-Balance – Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Berlin.
- Rhein, Thomas/Gartner, Hermann/Krug, Gerhard (2005). Aufstiegschancen für Geringverdiener verschlechtert. IAB-Kurzbericht 3. Nürnberg.
- Roland Berger Strategy Consultants (2009). Mit Familienbewusstsein besser durch die Krise. Expertise von Roland Berger Strategy Consultants im Auftrag des BMFSFJ für das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. Hamburg/Berlin.
- Rüger, Heiko/Becker, Katharina (2010). Berufsmobilität, Geschlecht und Lebensform. Berufsbedingte räumliche Mobilität und die Folgen für Vereinbarkeit und Arbeitsteilung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Rühl, Monika/Armutat, Sascha (2009). Elemente eines lebensereignisorientierten Personalmanagements. In: Armutat, Sascha et al. (Hrsg.). Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – eine Antwort auf die demografische Herausforderung. Bielefeld: WBV. 29–32.
- Rüling, Anneli (2007). Jenseits der Traditionalisierungsfallen – Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt am Main: Campus.
- Schäfer, Dieter (2004). Unbezahlte Arbeit und Haushaltsproduktion im Zeitvergleich. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Alltag in Deutschland, Forum der Bundesstatistik, 43. 247–273.
- Schmitt, Christian (2007). Familiengründung und Erwerbstätigkeit im Lebenslauf. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7. 3-8.
- Schmitt, Christian/Wagner, Gert G. (2006). Kinderlosigkeit von Akademikerinnen überbewertet. In: DIW-Wochenbericht 21. 313–317.
- Schunter-Kleemann, Susanne (2007). Geschlechterregime im Top-Management europäischer Konzerne. Wirtschaftseliten in Frankreich, England und Deutschland. In: Dackweiler, Regina-Maria (Hrsg.). Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster: Westfälisches Dampfboot. 49–68.
- Seyda, Susanne/Stettes, Oliver (2010). Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010. IWTrends 2. Köln.
- Spreemann, Sandra (2000). Geschlechtsstereotype Wahrnehmung von Führung: Der Einfluss einer maskulinen oder femininen äußeren Erscheinung. Hamburg: Kovac.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004). Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung. Forum der Bundesstatistik, Band 34, Wiesbaden.
- Strub, Silvia/Gervin, Michael/Bütikofer, Aline (2008). Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchungen im Rahmen der Evalua-

- tion der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Bern: Bundesamt für Statistik/Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann.
- TNS Infratest Sozialforschung (2007). Altersvorsorge in Deutschland 2005. Alterseinkommen und Biografie. Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin. (AVID 2005).
- Volz, Rainer/Zulehner, Paul M. (2009). Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.). Forschungsreihe Band 6. Baden-Baden: Nomos.
- Wagner, Gert G./Frick, Joachim R./Schupp, Jürgen (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evaluation and Enhancements. In: Schmollers Jahrbuch 127, 1. 139–169.
- Wank, Rolf (2010). Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Wimbauer, Christine/Spura, Anke/Gottwald, Markus/ Motakef, Mona/Walther, Katja (2010). Anerkennung (m), Anerkennung (w) – Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-Paaren. In: WZB-Mitteilungen 129: Mann Frau Macht Arbeit – Aktuelle Geschlechterfragen. Berlin. 28–30.

Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs

- Angermann, Annette/Stula, Sabrina (2010). Pflegezeitmodelle im europäischen Vergleich. In: Newsletter 2 der Beobachtungsstelle für gesellschaftliche Entwicklungen in Europa. 1–2.
- Bäcker, Gerhard (2008). Altersarmut als soziales Problem der Zukunft? In: Deutsche Rentenversicherung 4. 357–367.
- Backes, Gertrud/Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008). Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Beblo, Miriam (2007). Die Wirkungsweise des Ehegattensplittings bei kollektiver Entscheidungsfindung im Haushalt. In: Seel, Barbara (Hrsg.). Ehegattensplitting und Familienpolitik. Wiesbaden: DUV. 269–294.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008a). Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund von Bedarf und Chancen. In: Bauer, Ulrich/Büschner, Andreas (Hrsg.). Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Wiesbaden: VS. 238–258.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008b). Soziale Ungleichheit und Pflege. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 12–13. 25–33.
- Börsch-Supan, Axel (2003). Zum Konzept der Generationengerechtigkeit. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 2. 221–226.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2008a). Alterssicherungsbericht – Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2009). Sozialbericht 2009. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010). Alter im Wandel. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS). BMFSFJ: Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003). Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2. Wiesbaden.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005). Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/fuenfteraltenbericht,%20property=pdf,bereich=rwb=true.pdf> (14.12.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006b). 7. Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2009). Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – Eine Standortbestimmung. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010a). Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010b). Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010. Berlin.

- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2010). Statistiken zur Pflegeversicherung.
http://www.bundesgesundheitsministerium.de/cln_151/nn_1193090/DE/Pflege/Statistiken/Pflegeversicherung.html#doc1193094bodyText1 (17.12.2010).
- Bundesregierung (2009). Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren (Rentenversicherungsbericht 2009). BT-Drucksache 17/52.
- Compass Pflegeberatung (2009a). Studie zu Erwartungen und Wünschen der PPV-Versicherten an eine qualitativ gute Pflege und an die Absicherung bei Pflegebedarf. Grafikband. http://www.deutscheversicherungsboerse.de/presseservice/mein_presseservice/upload/17971/2010-04-29-Grafikband-Versichertenbefragung.pdf (11.01.2011). Dittmann, Jörg (2008). Deutsche zweifeln an der Qualität und Erschwinglichkeit stationärer Pflege. Einstellungen zur Pflege in Deutschland und Europa. In: ISI 40. Informationsdienst Soziale Indikatoren. Gesis Publikation, Juli. 1-6.
- Engstler, Heribert/Tesch-Römer, Clemens (2010). Lebensformen und Partnerschaft. In: Motel-Klingebiel, Andreas/ Wurm, Susanne/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.). Altern im Wandel: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart: Kohlhammer. 163–187.
- Erlinghagen, Marcel (2007). Soziales Engagement im Ruhestand: Erfahrung wichtiger als frei verfügbare Zeit. In: DIW-Wochenbericht 74. 565–570.
- Erlinghagen, Marcel (2008). Ehrenamtliche Arbeit und informelle Hilfe nach dem Renteneintritt. Analysen mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). In: Erlinghagen, Marcel/Hank, Karsten (Hrsg.). Produktives Altern und informelle Arbeit in modernen Gesellschaften. Theoretische Perspektiven und empirische Befunde. Wiesbaden: VS. 93-117.
- Frick, Joachim R./Grabka, Markus M./Groh-Samberg, Olaf/Hertel, Florian R./Tucci, Ingrid (2009). Alterssicherung von Personen mit Migrationshintergrund. Endbericht zum Auftrag des BMAS, Projektgruppe „Soziale Sicherheit und Migration“ vom 02.01.2009. Berlin: DIW.
http://www.bmas.de/portal/42382/property=pdf/f398__forschungsbericht.pdf (14.12.2010).
- Glendinning, Caroline/Arksey, Hilary/Tjadens, Frits/ Morée, Marjolein/Moran, Nicola/Nies, Henk (2009). Care Provision within families and its socio-economic impact on care providers across the European Union, Research Works, 2009–2005, York. www.eurocarers.org (20.11.2010).
- Hans-Böckler-Stiftung (2010). Ein Arbeitsleben mit Niedriglohn reicht nicht für die Rente.
<http://www.boeckler-boxen.de/5426.htm> (01.12.2010).
- Heinemann-Knoch, Marianne/Knoch, Tina/Korte, Elke (2006). Zeitaufwand in der häuslichen Pflege: Wie schätzen ihn Hilfe- und Pflegebedürftige und ihre privaten Hauptpflegepersonen selbst ein? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 39, 6. 413–417.
- Klammer, Ute (2005). Soziale Sicherung. In: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/ Thiel, Anke/Ziegler, Astrid. WSI-FrauenDatenReport. Berlin: Sigma. 307–382.
- Köstler, Ursula (2010). Aktivierung von Engagementpotentialen. Der Entscheidungsfindungsprozess in Initiativen der Hilfe auf Gegenseitigkeit im Alter. In: Sozialer Fortschritt 5, 1. 1–7.
- Köstler, Ursula (2010). Aktivierung von Engagementpotentialen. Der Entscheidungsfindungsprozess in Initiativen der Hilfe auf Gegenseitigkeit im Alter. In: Sozialer Fortschritt 5, 1. 1–7.
- Kumpmann, Ingmar/Gühne, Michael/Buscher, Herbert S. (2010). Armut im Alter – Ursachenanalyse und eine Projektion für das Jahr 2023. IHW-Diskussionspapier 8. Halle.
- Künemund, Harald (2010). Kurzexpertise zu ehrenamtlichem Engagement, Pflegetätigkeiten und (Enkel-)Kinderbetreuung: Ergebnisse des Alters-Surveys. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Leiber, Simone (2009). Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen. WSI-Diskussionspapier 166. Düsseldorf.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2006). Geldverwaltung und -verteilung in Paarbeziehungen. In: Zeitschrift für Sozialreform 52, 4. 467–491.

- Lüdecke, Daniel/Mnich, Eva/Melchiorre, Maria Gabriella/Kofahl, Christopher (2006). Familiäre Pflege älterer Menschen in Europa unter einer Geschlechterperspektive. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 24, 2+3. München: Kleine-Verlag. 85–101.
- Männerarbeit der Evangelischen Kirche in Deutschland (2010). Mehr Männer in die Pflege, Positionspapier. <http://www.maennerarbeit-ekd.de/html/pflege.html> (20.12.2010).
- Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (2009). Fiscal System and Female Employment in Germany, External Report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs. Berlin: mimeo.
- Nebe, Katja (2010). Der Vorrang häuslicher Pflege und die Genderfrage – Risiken und Chancen sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 416–429.
- Prognos AG/AMB Generali Holding AG (2009). Engagementatlas 2009. Daten. Hintergründe. Volkswirtschaftlicher Nutzen. Aachen: AMB Generali Holding AG.
- Raffelhüschen, Bernd (2002). Generational Accounting – Quo vadis? In: Nordic Journal of Political Economy 28. 75–89.
- Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (2006). Selbständigkeit und Hilfebedarf bei älteren Menschen in Privathaushalten. Pflegearrangements, Demenz, Versorgungsangebote. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schneekloth, Ulrich/Leven, Ingo (2003). Hilfe- und Pflegebedürftige in Privathaushalten in Deutschland 2002. Schnellbericht. Erste Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Möglichkeiten und Grenzen einer selbstständigen Lebensführung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG III). Infratest Sozialforschung München im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.
- Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (Hrsg.) (2005). Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.
- Schneider, Julia/Beblo, Miriam/Maier, Friederike (2010). „Gender Accounting“ – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2008). Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Wiesbaden.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010). Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008). Pflegestatistik 2007 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2010). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerungsfortschreibung. Fachserie 1 Reihe 1.3. Wiesbaden.
- TNS Infratest Sozialforschung (2009). Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID '07). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse. München. (= ASID 2007).
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (2009) (Hrsg.). Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin: BMFSFJ.