

Hamburg University of Applied Sciences (HAW Hamburg)
Fakultät Wirtschaft und Soziales, Department Soziale Arbeit

Masterthesis

Zum Wechselspiel neuer Familienrealitäten, tradierter Leitbilder und konstruierter Geschlechterrollen – Familienwissenschaftliche Perspektiven und Implikationen auf die Problematik familialer Arbeitsteilung –

Erstgutachterin: Frau Dr. Sabina Stelzig
Zweitgutachterin: Frau Prof. Dr. Anne Vogelpohl

Autor:
Patrick Wöckel

██
██
██
██

Studiengang: Angewandte Familienwissenschaften (M.A.)

██

Tag der Abgabe: 20.05.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Familienleitbilder und ihre Wirkungskraft auf Familienarbeit im soziohistorischen Überblick	4
2.1. Konstitution des Familienbegriffs im Wechselspiel von Wandel und Kontinuität der Leitbilder	5
2.2. Die theoretische Konzeption der Familienleitbilder	7
2.3. Die Geschlechtspolarisierung in der bürgerlichen Familie.....	9
2.4. Familienleitbilder im geteilten Deutschland.....	13
2.5. Das Leitbild verantworteter Elternschaft	16
3. Familienleitbilder, Familienarbeit und Gender im Wechselverhältnis	17
3.1. Gender und Familie – Begriffsdifferenzierungen	18
3.2. Zur rechtlichen Konstitution von Geschlechtergerechtigkeit und Familie	21
3.3. Doing Gender while Doing Family – zum wechselseitigen Konstitutionsverhältnis von Geschlecht und Familie	23
3.3.1. Doing Gender als konzeptionelle Annäherung familialer Geschlechterrollen	25
3.3.2. Doing Family und Doing Gender – Zur Herstellungsleistung familialer Arbeitsteilung	25
3.3.3. Die Reproduktion von Machtverhältnissen im Doing Gender und Doing Family	28
3.3.4. Risiken und Grenzen des Doing Gender	31
4. Strukturelle Auswirkungen der Leitbilder auf Familienarbeitsteilung.....	32
4.1. Kinderwunsch und Fertilität unter dem Einfluss von Leitbildern und tradierten Vorstellungen zur Arbeitsteilung	33
4.2. Zur leitbildbedingten De- und Neu-Institutionalisierung von Familie, Ehe und Familienarbeit.....	38
5. Die Vereinbarkeitsproblematik	43
5.1. Zur Reproduktion und Überwindung tradierter Leitbilder innerhalb der Coronapandemie als aktuelles Beispiel	46

5.2. Unvereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund leitbildübergreifender Widersprüchlichkeiten	48
5.3. Zur Geschlechtssegregation des Erwerbsarbeitsmarktes	53
5.4. Gender Pay Gap	56
6. Familienarbeitsmodelle	58
6.1. Das Leitbild der gleichberechtigten Elternschaft.....	58
6.2. Das Leitbild komplementärer Elternrollen	59
6.3. Das Leitbild des modernisierten Ernährers.....	60
7. Caring Masculinities als neues Leitbild zur Überwindung der Geschlechterungleichheit	62
7.1. Zur psychologischen Konstruktion hegemonialer Männlichkeit als Gegenspieler der Caring Masculinities.....	62
7.2. Chancen der Caring Masculinities zur Überwindung von Geschlechterungerechtigkeit	65
7.3. Bedingungsfaktoren für väterliche Sorgearbeit als Caring Masculinity.....	67
7.4. Politische Umsetzungserfordernisse zur Verankerung der Caring Masculinities.....	72
8. Schlussbetrachtung	77
Eidesstattliche Versicherung.....	83
Quellenverzeichnis	84
Literatur und Internetquellen	84
Gesetzesmaterialien und Gerichtsentscheidungen	110

„Man kommt nicht als Frau auf die Welt. Man wird dazu gemacht.“

Simone de Beauvoir, 1908-1986, französische Philosophin

„Zu einem 400-Meter-Lauf treten ein Mann und eine Frau an: der Mann mit zwanzig Metern Vorsprung und im sportlichen Outfit. Die Frau mit Rucksack, aus dem zwei Kinder gucken, vor ihr mehrere Hürden. Da ist die Frage, wer schneller ist, müßig.“

Regine Hildebrandt, 1941-2001, deutsche Politikerin (SPD)

1. Einleitung

Wahrscheinlich kein anderer ökopsychosozialer, gesellschaftlicher Kontext ist so stark von Leitbildern geprägt wie die Familie – und keine andere soziale Institution wirkt andersherum ebenso wirkmächtig auf jene konstruierten Leitbilder ein und bringt sie zur Veränderung. Dabei müssen diese Familienleitbilder dennoch längst nicht immer die aktuelle gewünschte, angestrebte oder notwendige Idealform von Familie abbilden, sondern sie zeigen sich häufig als äußerst beharrlich in ihrer tradierten Konstitution, unfähig, sich den neuen Anforderungen einer gewandelten sozialen Realität anzupassen (Laß und Heddendorp 2017, 71; Gerlach 2017b, 36f.). In ihrer besonderen Orientierungsfunktion auf Makro-, Mikro-, und Mesoebene halten sie in struktureller und prozessualer Hinsicht das Potential inne, familiäre Verhaltensentscheidungen nachhaltig zu beeinflussen, immer in Verbindung damit, dass Familie diese Leitbilder in die Herstellungsleistung ihrer selbst aktiv einbeziehen wird. Dadurch produzieren und reproduzieren von Leitbildern beeinflusste Familien die Geschlechterkonstruktionen – die Codierungen davon, welche Aufgaben und Eigenschaften in kultureller Hinsicht als männlich und väterlich sowie weiblich und mütterlich gelten und dadurch wiederum als Basis davon dienen, in welcher Weise Familien ihre Familienarbeit unter den Partner*innen aufteilen werden.

„Familienarbeit“ meint in dieser These sowohl die notwendige familiäre Sorgearbeit einerseits als auch die Erwerbsarbeit zur Sicherung der ökonomischen Sicherheit andererseits (Gründler et al. 2013, 15; Böllert 2015, 195). Sorgearbeit umfasst dabei jegliche Art der familialen Fürsorge, Erziehung, Haushaltspflege, Mental Load, Personenpflege, emotionale Verfügbarkeit etc. (Jurczyk 2018, 149; Krohn 2020; Jurczyk und Thiessen 2020, 126ff.), also alle Tätigkeiten, die zur Erhaltung von Familie und Mensch nötig sind und nicht ökonomisch entlohnt werden – sie umfasst alle Fürsorge- und Hausarbeiten innerhalb familialen Zusammenlebens (Hobler et al. 2017, 3). Diesbezüglich ist die sich in jeglicher Hinsicht transformierende Familie heute enormen, teilweise erheblich inkongruenten Anforderungen ausgesetzt: es können deutliche Abweichungen zwischen den individuell bevorzugten Leitbildern und denjenigen, die mehrheitlich in der deutschen Gesellschaft vermutet werden, festgestellt werden (Gerlach 2017b, 39f.). Daraus folgen in der Konsequenz beträchtliche Diskrepanzen in der heutigen Familienrealität, die häufig im Wechselspiel tradierter Leitbilder und konstruierter Geschlechterrollen überfordert scheint, dem neuen Anspruch nach egalitärer Arbeitsteilung gerecht zu werden. Dadurch kommt es noch immer mehrheitlich zu gelebten Familienmodellen mit männlichem Haupternährer und weiblicher Zuverdienerin und Sorgearbeiterin, obgleich längst der Wunsch nach überfälliger Geschlechtergerechtigkeit aufgekommen als wiederum neues Leitbild wirkt – doch bisher vornehmlich in der gewünschten Vorstellung statt der umgesetzten Praxis.

„Geschlechtergerechtigkeit“ meint innerhalb der These die Vorstellung einer Gleichstellung aller Geschlechter außerhalb eines binären naturalistischen Verständnisses, in der jedes Geschlecht unabhängig von der Sexualität die gleichen Chancen zur Verteilung der Familienarbeit und zur Teilhabe an familialer Sorgearbeit einerseits sowie ökonomischer Erwerbsarbeit andererseits zugesprochen bekommt. Zur Inklusion aller geschlechtlichen und sexuellen Identitäten werden mit „Frauen*“ und „Männern*“ die gesellschaftlich codierten und als solche gelesenen Geschlechtlichkeiten gemeint, abseits eines binären Unterschieds von Mann zu Frau. Die empfundene geschlechtliche und sexuelle Zugehörigkeit kann beim Individuum von der Codierung abweichen, weshalb mit der Verwendung des * die Aufforderung verstanden werden soll, alle (Nicht- und Zwischen-)Geschlechtlichkeiten mitzudenken.

Woran liegt es also, dass dieser Anspruch nicht längst realisiert ist, warum fällt es innerhalb von Familie auch heute noch schwer, das neue Leitbild nach egalitärer Arbeitsteilung in die Tat umzusetzen? Die Frage nach der geschlechtergerechten Ausgestaltung der Familienarbeit, innerhalb derer Mutter und Vater gleiche Chancen nutzen können, an der Sorgearbeit ebenso wie am Erwerbsarbeitsleben teilzunehmen, ist angesichts der komplexen Zusammenhänge aus familienwissenschaftlicher Sicht höchst relevant und lässt sich ausschließlich aus der gesamtheitlichen familienwissenschaftlichen Perspektive beantworten. Damit soll die These der Komplexität familialer Herstellungsleistungen unter Einwirkung der konstruierten Geschlechterrollen und den daraus implizit und explizit abgeleiteten Geschlechterverhältnissen zwischen Kontinuität und Wandel gerecht werden.

Sie wird in literaturbasierter Vorgehensweise die Fragestellungen beantworten: Welche Leitbilder prägen Familie in Deutschland, welche Wirkungskraft nehmen sie noch heute in welcher Weise auf die Problematik familialer Arbeitsteilung und welche neuen Konzepte von Geschlechtskonstruktionen könnten bestehende Missverhältnisse zwischen Anspruch und Wirklichkeit überwinden? Auf welche Weise konstituieren sich Familie, Geschlecht und Gesellschaft in ihrem wechselseitigen Verhältnis vor dem Hintergrund von Kontinuität und Wandel und welche Einflusskraft nehmen tradierte Familienleitbilder darauf? Welche direkten Auswirkungen auf die Geschlechtergerechtigkeit nehmen die Inkongruenzen gleichzeitig wirkender tradierter und neuer Familienleitbilder in Bezug auf Teilhabe an der familialen Sorge und am Erwerbsarbeitsleben, also innerhalb der Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf, für alle Geschlechter?

Die familiensoziologischen, familienpsychologischen, soziohistorischen und familienpolitischen Befassungen mit der Thematik der innerfamiliären Geschlechterrollen, der sozialen Konstruktion von Geschlechterarrangements und familialer Verhaltensentscheidungen liegen in umfangreichem Maße vor (exemplarisch Diabaté et al. 2015a; Nave-Herz 2018; Jurczyk und

Thiessen 2020). Zusätzlich zur umfangreichen Konzeption der Familienleitbilder wurden ebenfalls diverse empirische Studien und Auseinandersetzungen mit Einflusskräften von Leitbildern erstellt (exemplarisch Lück et al. 2017, 72). Die Literatur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten deutlich zugenommen, wobei die Analyse dabei interdisziplinär unterschiedliche Perspektiven einnimmt. So wurden die Zusammenhänge beispielsweise aus ökonomischer (Behrens et. al. 2018; Schönhöft-Dickgreber 2019), sozialwissenschaftlicher (Gerlach 2017a) sowie damit verbunden familienpolitischer (Ahrens 2012; Fuchs 2014) Sicht bereits verschiedentlich untersucht. Ebenfalls legt die Bundesregierung selbst umfangreiche Studien und Analysen bezüglich der Gleichstellung (BMFSFJ 2017b) und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (BMFSFJ 2021) vor.

Daher liegt der vorliegenden Arbeit eine umfangreiche wissenschaftliche Erforschung aller Teilaspekte der komplexen Thematik zugrunde. Die These möchte verschiedene Gesichtspunkte aus verschiedenen Blickwinkeln und Professionen zusammenführen, um neue und familienwissenschaftlich relevante Erkenntnisse zu gewinnen. Es wird darauf Wert gelegt, Querbezüge zwischen den einzelnen Bestandteilen der Problematik herzustellen, um die Komplexität der wechselseitigen Beeinflussung zu verdeutlichen, auch hinsichtlich der Frage, inwiefern sich Kontinuität und Wandel der Leitbilder und Konstruktionen gegenseitig bedingen und inwiefern sie sich auch hinsichtlich einer fortschrittlichen Entwicklung aufhalten. Die familienwissenschaftliche Perspektive erfordert eine inter- und transdisziplinäre Durchdringung der Thematik, weshalb stets versucht wird, aus den verschiedenen Bezugsdisziplinen einen gesamtgesellschaftlichen Blick zu gewinnen – also explizit aus den Erkenntnissen der historischen, soziologischen, psychologischen, rechtlichen, ökonomischen, politischen, kulturellen Sichtweisen (Ehnis 2018, 353) unter Einbezug der Gender Studies zu einer familienwissenschaftlichen Perspektive zu gelangen.

Um sich der komplexen Realität sich wechselseitig beeinflussender Geschlechtskonstruktionen, Familienherstellungsleistungen und Leitbildern in Bezug auf ihre Konstitutionskraft zur Familienarbeitsteilung aus familienwissenschaftlicher Perspektive anzunähern, widmet sich die These zunächst der wissenschaftlichen Konzeption des heutigen Familienbegriffs sowie der Familienleitbilder. Auf diesem Theorieverständnis aufbauend werden in einem kursorischen Überblick die einflussmächtigsten Leitbilder in soziohistorischer – und schlaglichtartig auch aktueller – Hinsicht beleuchtet. Daran anschließend werden im nächsten Teil der Arbeit explizit die wechselseitigen Konstitutionen von Gender und Familie ins Verhältnis gesetzt, um zu begreifen, inwiefern Geschlechtskonstruktionen die aktive Herstellung der Familienarbeitsteilung mitbestimmen, um die verstehensorientierte Grundlage für komplexe familiäre und gesellschaftliche Transformationsprozesse zu schaffen, die die familiäre Arbeitsteilung mitbedingen. Sodann folgt ein Versuch der Realitätsannäherung an die komplexe wechselseitige Konstitution

von Familie, Gesellschaft und Geschlecht in der heutigen Zeit und somit eine Befassung mit den vielfältigen Transformationsprozessen, denen Familie hinsichtlich ihrer Beschaffenheit und ihrer Arbeitsteilung im Wechselspiel von Kontinuität und Wandel ausgesetzt ist, mit der Berücksichtigung, welche Rolle Familienleitbilder dabei spielen. Konkret betrifft diese Auseinandersetzung den ursächlichen Auslöser der Familienarbeitsteilung, namentlich den Übergang zur Elternschaft, und welche Einflusskräfte die vorab behandelten Leitbilder und Geschlechterstellungsleistungen auf familiäre Fertilitätsentscheidungen nehmen können. Ebenfalls bezogen wird sich auf die interaktionistisch hergestellte Familienkonstitution hinsichtlich der Arbeitsteilung rund um das Thema der aktuellen De- und Neu-Institutionalisierung von Familie.

Wichtig erscheint dieser Schritt, da der Wandel der Familienformen immer eng mit dem Wandel von Rollenleitbildern und Geschlechterverhältnissen verbunden ist (Ehnis 2018, 352), sodass anhand dessen einen Verstehenszugang zur spezifischen Vereinbarkeitsproblematik für diese Familien eröffnet werden kann. Diese Vereinbarkeitsproblematik wird dann im anschließenden Kapitel behandelt, mit dem Fokus darauf, wie die verschiedenen Leitbilder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für jedes Geschlecht beeinflussen. Das hochaktuelle Beispiel der Coronapandemie findet an dieser Stelle Platz. Da insbesondere Frauen* ökonomische Einbußen durch die Familiengründung erleiden, wird sich explizit mit der Wechselbedingung der verschiedenen Familienmodelle mit den negativen Auswirkungen auf weibliche Lebensverläufe in Bezug auf konkrete Erwerbsmarktrealitäten beschäftigt, immer darauf Bezug nehmend, inwiefern Geschlechtskonstruktion und Leitbild diese Beziehung zwischen den Instituten Familie einerseits und Erwerbsmarkt andererseits bedingen. Darauf folgt eine Auseinandersetzung mit dem m.E. potentiell bezüglich der Überwindung dieser Benachteiligungen und Erreichung der Geschlechtergerechtigkeit am aussichtsreichsten wirkenden neuen Leitbild, den Caring Masculinities – auch hinsichtlich der dafür notwendigen Bedingungsfaktoren für einen gelingenden geschlechtlichen Paradigmenwechsel. In der Schlussbetrachtung werden die Bestandteile der These abschließend ins Gesamtverhältnis gesetzt und ein Ausblick bezüglich der Chancen zur Überwindung der familialen Geschlechterungerechtigkeit gegeben.

2. Familienleitbilder und ihre Wirkungskraft auf Familienarbeit im soziohistorischen Überblick

Leitbilder dessen, wodurch eine erstrebenswerte Familie aus gesellschaftlich breit akzeptierter, kollektivierter Sicht sowie auch auf Individualebene (Bauer und Wiezorek 2016, 8ff.) gekennzeichnet sein sollte, befinden sich in der Wechselwirkung von Familie, Gesellschaft und Geschlecht im dauerhaften Wandel und werden dabei vor dem Hintergrund komplexer Einflussfaktoren gebildet und verändert. Tradierte Verhaltensmuster scheinen sich dabei langfristig im

familiären Habitus zu halten. Trotz erheblicher Wandlungsprozesse hat sich Familie hinsichtlich ihres Verhaltens insbesondere in Bezug auf familiäre Arbeitsteilung längst nicht so stark verändert, wie unter der Berücksichtigung von Konsistenz und Transformation anzunehmen wäre (Lück und Ruckdeschel 2015, 74f.; Lück et al. 2017, 62).

Familienleitbilder halten eine große Relevanz politisch-strukturellen und ökonomisch-professionellen Handelns inne, welches ausgeht vom in ihnen beschriebenen Idealbild von Familie (Bauer und Wiezorek 2016, 9). Dadurch können Strukturgrundlegungen und Bedarfsanalysen festgeschrieben werden, dennoch scheint der Einbezug der Wirkungskraft von Familienleitbildern, insbesondere von jahrhundertlang langfristig wirkenden Teilaspekten, in Wissenschaft und Gesellschaft im Diskurs um familiäre Arbeitsteilung m.E. unterbeleuchtet. Die These möchte einen Beitrag zur stärkeren Berücksichtigung ihrer langfristigen Wirkmächtigkeit leisten. Insbesondere um eine inter- und transdisziplinäre Analyse der komplexen Thematik zu ermöglichen, erscheinen Leitbilder aufgrund ihrer multidimensionalen Wirkungsweise für die familienwissenschaftliche Perspektive am geeignetsten zu sein. Im Folgenden wird das theoretische Konzept der familiären Leitbilder hinsichtlich seiner Zusammensetzung und Wirkungsweise beleuchtet. Darauf folgend wird seine in Wechselbeziehung stehende Einflussstärke auf Familie dargelegt und in einem kursorischen Überblick die m.E. wichtigsten Stationen der deutschen Familienleitbildhistorie hinsichtlich ihres Zusammenhangs auf noch heute getroffene Familienarrangements analysiert. Um Familie in der heutigen Zeit zu verstehen, muss Familie auch historisch verstanden werden, insbesondere hinsichtlich der soziohistorischen Entwicklung von Familienleitbildern (Steinbach 2017, 4). Daher wird zunächst der Familienbegriff beleuchtet, auf dessen Konstitution die sodann folgende Behandlung der Leitbilder maßgeblich einwirken.

2.1. Konstitution des Familienbegriffs im Wechselspiel von Wandel und Kontinuität der Leitbilder

Der Familienbegriff ist immer auch abhängig von sozialen, kulturellen und zeitlichen Einflussfaktoren und daher ebenso im Wandel wie die Familie selbst, die er letztlich beschreiben will (Wonneberger und Stelzig-Willutzki 2018, 490). Der Umstand der heute differenzierten Komponenten, die Familie zwischen Persistenz und Wandel anstelle einer eindeutigen Definition breiter aufstellen und auslegbar gestalten, öffnet die Fragestellung, ob und welcher „gemeinsame Nenner“ eine als Familie gelesene soziale Gemeinschaft auszeichnen muss, um in Selbst- und Fremdwahrnehmung eben als solche verstanden und erkannt zu werden. Den Familienbegriff gänzlich unbestimmt zu belassen, eröffnet wissenschaftliche Schwierigkeiten, da dann keinerlei Definitionsmerkmale mehr als konstitutiv begriffen werden können und auch der Zusammenhang zur Leitbildkonzeption und zur Arbeitsteilungsproblematik erschwert scheint.

Übereinstimmend können in der Literatur die elementaren familialen Merkmale der Sorgearbeit, Generativität, (relative) Verbindlichkeit und Privatheit identifiziert werden. Die familienwissenschaftliche Forschung geht zudem häufig übereinstimmend von Werten wie Vertrauen, Verlässlichkeit, Intimität, Sexualität, Bindung, Zuneigung, gegenseitigem Interesse aneinander und Abstammung aus und findet diese in Familien vor. Dabei wird deutlich, dass diese exemplarischen und keineswegs erschöpfenden Merkmale je nach Familie unterschiedlich in Auftreten und Ausprägung vorzufinden sind, sodass von Zwischenräumen zwischen familiären und nicht-familiären Verbindungen auszugehen ist und die Trennung zwischen den Verbindungen nicht scharf ausfallen kann (Buschmeyer et al 2020, 110f.). Die Übergänge sind fließend, ohne dabei Familie als Institution abzuwerten, sondern in ihrer gesamten Bandbreite im Auftreten zu verstehen. Der gesamtheitliche Familienbegriff darf daher nicht zu kurz greifen und muss so tragfähig sein, alle Familienformen einzuschließen statt außen vor zu lassen (Wonneberger und Stelzig-Willutzki 2018, 490).

Eine eindeutige Definition von Familie kann es also aufgrund ihrer vielfältigen Erscheinungsform unter Abhängigkeit gesellschaftlicher (Leitbild-)Wandlungsprozesse nicht geben (Peter 2012, 28; Nave-Herz 2013a, 34; Böllert 2015, 194; Schiefer 2018, 49). Sie scheint somit gestaltbar zu sein, auch hinsichtlich der Familienarbeitsteilung in Abhängigkeit zur Geschlechterkonstruktion. Aus dieser Perspektive wird Familie zu einem dynamischen, von den sie formenden Menschen hergestellten Gebilde, welches ihrer Komplexität näher kommt als etwa rein funktionalistische Ansätze, die Familie begrenzt auf die Erfüllung der ihr ursprünglich zugeschriebenen Funktionen betrachten – wie etwa der Reproduktionsfunktion (Helfferrich 2017, 13; Wonneberger und Stelzig-Willutzki 2018, 492), ihrer Sozialisationsfunktion (Kuhnt und Steinbach 2014, 41; Steinbach und Hank 2020, 441) der Solidargemeinschaft der Partner*innen untereinander, ihrer Exklusivität und ihrer relativen Dauerhaftigkeit sowie der Möglichkeit sexueller Interaktion (Schneider 2000, 15; Lenz 2009, 48; Schneider 2011, 131; Peter 2012, 23f.; Böllert 2015, 194; Steinbach 2017, 4; Weidtmann 2018, 225).

Diese Funktionen sind in Familie und Paarbeziehungen weiterhin häufig zu finden, sie werden von der dynamischen Familie differierend in die jeweilige Familienrealität übersetzt. Die (biologisch verstandene) Reproduktionsfunktion beispielsweise setzt implizit die biologische Elternschaft voraus und ignoriert dabei die Möglichkeit sozialer Elternschaft, wie sie z.B. in Adoptionsfamilien zu finden ist, in der biologische und soziale Elternschaft entkoppelt sind (Böhnisch und Lenz 2014, 178). Auch in Familien mit biologischen Verwandtschaftsverhältnissen wird die Mutter- und Vaterschaft nur relevant und wirksam, wenn sie zusätzlich in gelebte soziale Elternschaft übersetzt wird – wodurch die explizite Wichtigkeit der Sorgearbeit, die diese soziale Relevanz herstellt, betont wird. Somit kann von einer Funktionsreduktion von Familie gesprochen werden, welche bedingt ist durch das Wechselspiel von Kontinuität und

Wandel (Nave-Herz 2012, 35f.). Überspannend kann in jeder Familienform die Funktion der gegenseitigen Sorge als generationale, permanente Verantwortungsübernahme als konstitutives Merkmal jeglicher familialen Funktion ausgemacht werden, denn: Familie impliziert in sich den Willen, in gegenseitige fürsorgende Beziehung zu treten (Jurczyk 2018, 146; Wonneberger und Stelzig-Willutzki 2018, 493; Lauterbach 2020, 10f.; Jurczyk und Thiessen 2020, 128). Nicht zuletzt deshalb nimmt Familie als zentrale und primäre Sozialisationsinstanz im Leben jedes Menschen eine außerordentliche Bedeutung ein (Weidtmann 2018, 209), und durch die Verrichtung von Sorgearbeit wird diese Funktion der Familie sozial relevant. Ohne Sorgearbeit könnte kein einziges dieser grundlegenden Merkmale von Familie hergestellt werden. Aus dieser Herangehensweise an den Familienbegriff ergibt sich, dass die gesellschaftliche Festlegung ihrer konstitutiven Merkmale gerade aus der sozialen Konstruktion, ergebend aus den Leitbildern, abhängt. Auf welchem Konzept die Leitbilder aufbauen, die die Familie dann beeinflussen, wird nun beleuchtet.

2.2. Die theoretische Konzeption der Familienleitbilder

Leitbilder als theoretischen Ansatz heranzuziehen, bietet sich in der Untersuchung des komplexen und multifaktoriellen Geschehens menschlichen Zusammenlebens insbesondere dort an, wo bis dato handlungsleitende Strukturtheorieansätze, die vor allem auf Rationalitätsentscheidungen beruhen (Herfeld 2020, 59), kein ausreichend differenziertes Bild der menschlichen Realität zeichnen können (Schneider und Diabaté 2020, 1; Lauterbach 2020, 8).

Vor der internalisierenden Mentalisierung des Individuums zeichnen Familienleitbilder zunächst eine sprachliche Korrespondenz von Vorstellungen, wie lebensweltliche Idealvorstellungen von Familie aussehen (Bauer und Wiezorek 2016, 7f.; Lück et al. 2017, 64). Sie enthalten die Möglichkeit, sich der komplexen Realität sozialen Geschehens und der Familienkonstruktion deutlich anzunähern, da sie individuelle Einstellungen, generalisierte Werte auf der Basis einer Vielzahl kultureller Konzepte unter Einbezug der wechselseitigen Beeinflussung von Kontinuität und Wandel koppeln und ein kohärentes, mentales Bild von Individuum und Gesellschaft unter Berücksichtigung der Strukturbedingungen zeichnen; somit nehmen sie Mikro-, Makro- und Mesoebene zugleich in den Blick (Lück et al. 2017, 66f.).

Das Konzept der Leitbilder verknüpft dabei Teile der Rational-Choice-Theorie, die ins Verhältnis gesetzt werden mit kulturell codierten Frames (kollektiviert vordefinierten, mentalisierten Kategorienbildungen), die eine sozial geteilte Erwünschtheit repräsentieren. Ebenso greift das Konzept weitere soziologische wie auch psychologische Theorien auf, wie die Rollentheorie, die Frame-Selektions-Theorie (Esser und Kroneberg 2020, 308ff.), die Theory of Planned Behaviour und weitere, und verbindet somit mehrere interdisziplinäre Ansätze zu einem, um sich

der familienwissenschaftlich angestrebten Realitätsdarstellung komplexer Familienwirklichkeiten anzunähern (Diabaté et al. 2015b, 13; Lück et al. 2017, 66f.; Schneider und Diabaté 2020, 5). Das multidimensionale Geschehen familialer und geschlechtlicher Wandlungs- und Arbeitsteilungsprozesse lässt sich daher m.E. am effektivsten auf den Leitbildapproach zurückgeführt analysieren. Dies gilt insbesondere deshalb, weil der Approach davon ausgeht, dass stets sämtliche internalisierte Leitbilder einer Person nebeneinander wirken (die Mutter mit der ihr entgegengebrachten Erwartungshaltung der Sorgearbeitsleistung gleichzeitig zur Frau* mit Anspruch auf Persönlichkeitsentfaltung gleichzeitig zur karriereorientierten Arbeitnehmerin o.ä.), statt wie in Annahmen der Rollentheorie oder der Frame-Selektions-Theorie stets nur eine aktive Rolle pro Situation bzw. einen aktiven Frame als selektiertes Modell zur Orientierung heranzuziehen, auf dessen Grundlage dann das passende Skript zur Handlung ausgewählt wird (Kron 2020, 55; Lück et al. 2017, 67; Esser und Kroneberg 2020, 312f.). Dies scheint insbesondere angesichts widersprüchlich wirkender Leitbildanforderungen in der heutigen, anspruchsvollen und ausdifferenzierten Familienrealität (s.u. in Kap. 4 und 5.2) als Verstehenszugang unabdingbar. Leitbilder sind – ebenso wie Gender und Familie als solche (s.u. in Kap. 3) – sozial konstruiert und dadurch kulturabhängig (Lück und Diabaté 2015, 24). Sie lassen sich als „ein Bündel aus kollektiv geteilten bildhaften Vorstellungen des ‚Normalen‘, das heißt von etwas Erstrebenswertem, sozial Erwünschtem und/oder mutmaßlich weit Verbreitetem, also Selbstverständlichem“ beschreiben (Gründler et al. 2013, 7; Diabaté und Lück 2014, 56; Diabaté et al. 2015a, 11).

Dabei wirken sie als Kollektivvorstellungen aus kulturell zusammengesetzten Normen, Werten und Frames und gelten entweder als Leitbild von einer gewünschten Vorstellung, oder einer (zwingender) erwünschten Vorstellung, oder einer als selbstverständlich angenommenen, unreflektiert übertragenen Vorstellung, die zwingend oder präferiert zu befolgen ist – oft wirken alle drei Vorstellungen gleichzeitig (Bauer und Wiezorek 2016, 8f.). Den Familienleitbildern ist immanent, dass sie auf Grundlage dieser idealisierten gesellschaftlichen Werte und Normen die gesellschaftliche Repräsentation und Integration von Frauen* und Männern* innerhalb der Familie verorten (Pfau-Effinger 2004, 382), daher ist dieser Ansatz insbesondere in der Frage nach der zu analysierenden geschlechtlichen Arbeitsteilung angemessen.

Familienleitbilder, in deren Begriff semantisch die Grundlegung des Leitens und geleitet Werdens einerseits sowie der verbildlichten Darstellung andererseits zu erkennen sind, erheben den Anspruch, eine Konzeption oder ein Institut leicht erfassbar zu verbildlichen, wie ein Vergleichshorizont zur Ausgestaltung der eigenen Familie bis hin zur Bewertung lebensweltlicher Repräsentationen anderer Familien ausgestaltet sein sollte. Als wirklichkeitsbeschreibende Bilder kommt ihnen eine Identitätsstiftungsfunktion zu. Sie werden als kulturelles Phänomen mit gesellschaftlicher Einflusskraft gewertet und beziehen als solches sozio-kulturelle Faktoren in

ihre Erklärungsansätze mit ein, um für familiäre Entscheidungen bedeutende kulturelle Skripte (nicht-reflexive Handlungsrouninen) erfassbar zu machen, wobei sie intersubjektiv geteilt werden und für unterschiedliche Kollektive verschiedentlich beschaffen sind. Sie enthalten somit Wirklichkeitskonstruktionen und Wahrnehmungsmuster, die die kulturelle Reproduktion von Familienformen mitbedingen (Gründler et al. 2013, 7; Bauer und Wiezorek 2016, 8ff.; Lück et al. 2017, 63f.; Schneider und Diabaté 2020, 1f.). Familie enthält demnach eine von den Leitbildern beeinflusste Handlungsmaxime (Diabaté et al. 2015b, 11). Anhand der Gleichzeitigkeit ihrer Auswirkung auf Individual- und Kollektivebene und der sich daraus evtl. ergebenden Konkurrenz zueinander beeinflussen sie Familien- und Geschlechterkultur, sie prägen die konstruierte Vorstellung von sozial hergestellter Elternschaft (Nave-Herz 2012, 33; Schneider und Diabaté 2020, 3) und damit letztlich auch, auf welche Weise Familien die Familienarbeit aufteilen und wie diese Aufteilung mit dem Geschlechterverhältnis in Verbindung steht.

2.3. Die Geschlechtspolarisierung in der bürgerlichen Familie

Als ein wesentliches Familienleitbild, welches bis heute starke Auswirkungen auf die Verteilung familiärer Sorgearbeit ausstrahlt, wirkt die Semantik der Mutterliebe, die innerhalb der bürgerlichen Kleinfamilie ab dem 19. Jahrhundert zum Idealeitbild erhoben wurde. Zur bürgerlichen Familie zählte das heterosexuelle Paar mit biologischem Kind, die in einem Haushalt und innerhalb einer Ehe lebenslang zusammenlebten (Kuhnt und Steinbach 2014, 4; Böhm 2015, 28; Wonneberger und Stelzig-Willutzki 2018, 499; Wimbauer 2021, 22).

Zuvor galt es innerhalb des Leitbilds des „Ganzen Hauses“ als selbstverständlich, dass Mütter sich innerhalb einer rational-zweckbezogenen Ehe an der Erwerbstätigkeit beteiligten (Matthes 2011, 107; Krüger-Kirn 2016, 10; Schiefer 2018, 32), im eigenen Betrieb oder auch abseits davon; es war nicht üblich, dass der Vater als Alleinernährer betrachtet wurde (Nave-Herz 2013b, 21; Krüger 2020, 135). Das Ganze Haus diente jedoch auch weniger als familiäre Verbindung im heutigen Sinne, sondern war eine hierarchisch aufgebaute Wirtschaftsgemeinschaft mit Besitzverhältnissen (Lück und Ruckdeschel 2015, 62; Jurczyk und Thiessen 2020, 117). Nichtsdestoweniger bildete auch im Ganzen Haus bereits der Mann bzw. Vater den Hausvorstand, welcher das Hausrecht innehielt und somit als der Frau und Mutter übergeordnet galt (Schierbaum 2020, 8). Patriarchale Strukturen verfestigten sich bereits weit vor dem 19. Jahrhundert auch in institutionalisierter Weise. Zum Beispiel artikulierte das Preußische Allgemeine Landrecht von 1794, dass die Bestimmung über die kindliche Erziehung beim Vater lag, der auch darüber verfügte, wie lange die Mutter das Kind stillen musste (Gerlach 2017c, 49f.)

Das bürgerliche Familienideal besann sich stärker auf innerfamiliäre Verbundenheit, (damals noch ausschließlich heterosexuelle) Liebesehe und Fürsorge, die der Kindheit erstmals eigene Entwicklungsphasen zugestand (Böhm 2015, 28; Wutzler 2021, 9f.). Der Anspruch an

Elternschaft und elterliche Aufgabenteilungen diversifizierte sich – dadurch bildete sich die Polarisierung der Geschlechter heraus (Schneewind 2010, 53; Gerlach 2017b, 24f.; Burkart 2018, 29; Krüger 2020, 135). Das Leitbild wurde zur massenhaft gelebten, standardisierten und dominanten Lebensform (Böhm 2015, 29), wenn sie auch in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Milieus differierend gelebt wurde. In seiner Reinform konnte das Leitbild aus ökonomisch-pragmatischen Gründen nur von den oberen Schichten gelebt werden – und diese profitierten damals aufgrund ihrer ökonomischen Privilegierung relational am ausgeprägtesten vom Leitbild. Bis heute zielen die noch vorhandenen Residuen der bürgerlichen Familie in aktuellen, neoliberalen politisch-gesellschaftlichen Strukturen am stärksten auf finanziell auskömmlich gestellte Familien ab und benachteiligen tendenziell ökonomisch schwächere Familien. Paradoxerweise werden diese unterprivilegierten Familien heute anders als damals in das tradierte Modell der bürgerlichen Familie zur ökonomischen Absicherung gerückt, während privilegierte Familien der oberen Schichten tendenziell egalitär agieren (können) und das bürgerliche Leitbild im Gegensatz zur Zeit seiner Etablierung heute hinter sich lassen – eine diametrale Umkehr der Leitbildwirkung ist in Bezug auf die Ökonomie der Familie zu erkennen (s.u. in u.a. Kap. 6 und Kap. 7.3; Höyng 2020, 77f.).

Als kulturelles Deutungsmuster bekräftigte dieses Leitbild die binäre Zweigeschlechtlichkeit und die geschlechterspezifische Ordnung innerhalb von Familien und versuchte, biologisch zu legitimieren, wie die Trennung der Geschlechter auszusehen hat. Somit schuf es das Ergänzungstheorem als strukturelles Tauschgeschäft zwischen den Geschlechtern (Nave-Herz 2013b, 26; Speck 2014, 35). Dieses Phänomen zeigt bis heute Wirkung hinsichtlich der Familienarbeitsteilung. Das reformatorische Familienleitbild dieser Zeit verstärkte dadurch die Differenzierung von Vater und Mutter auch in lokaler Hinsicht, da der Mann verstärkt aus dem häuslichen Kontext in die Öffentlichkeit und Erwerbsarbeit verwiesen, während die Frau der Privatheit und Kinderfürsorge zugerechnet wurde (Seichter 2020, 51). Weiblichkeit wurde zur Reproduktivitätssphäre zugeordnet und dadurch von der männlich besetzten Produktivitätssphäre abgekoppelt, die geschlechtlich gezogenen Grenzen waren klar umrissen (Helfferich 2017, 24). Sie galten als universales Zuordnungsprinzip, welches die patriarchale Herrschaft absicherte (Schierbaum 2020, 11) und sogar deutlich verstärkte, da die Frau mit ihrer Verbannung in die häusliche Sphäre eine starke Subordination erlitt (Wieland 2012, 22). Diese Abwertung betrifft noch heute die strukturell im Vergleich zum männlichen Erwerbsarbeitsverhältnis prekäre Erwerbssituation der Mutter, sowie den geringen Wert, der der Sorgearbeit bis heute zugemessen wird. Die Frau wurde in ihrem Wert anhand ihrer Reproduktionsfähigkeit gemessen (Böhnisch und Lenz 2014, 148), der Mann hatte die Vorherrschaft über die Familie sowie das Familienvermögen (Wieland 2012, 22). Die Frau sollte die „Seele der Familie“ sein, der Mann hingegen das „Haupt der Familie“, wodurch Frauen in naturalisierender Weise geframed stark

emotionalisiert und Männer rationalisiert wurden (Matthes 2011, 110; Nave-Herz 2013b, 26; Schierbaum 2020, 14).

Das Leitbild verfestigte kulturelle Codierungen der Geschlechter, denen auf dieser Grundlage kulturell definierte Handlungsmuster und -skripte zugewiesen wurden. Dabei wurde die klare Hierarchie etabliert, dass die weibliche Tätigkeit als weniger lebensnotwendig begriffen wurde als die des Mannes, womit der Familiernährer in seiner Erwerbsarbeit gesellschaftlich als wertvoller gesehen wurde als die familiär-häusliche Sphäre der Frau (Schierbaum 2020, 11ff.). Dadurch wurde das Leitbild des Vaters geformt, welches bis heute im erwerbszentrierten Vaterverständnis Wirkungskraft im Geschlechterverhältnis ausstrahlt (Lück 2015, 227). Weibliche Erwerbstätigkeit wird dagegen bis heute feminisiert codiert und implizit abgewertet (s.u. in Kap. 5.3). Frauen wurde primär „erheirateter“ Status zugewiesen, der dem Status des Ehemanns zugeordnet wurde, welcher diesen wiederum über die eigene Bildung und die Erwerbsarbeit erreichte, worauf die Ehefrau keinerlei Aussicht hatte (Helfferich 2017, 33). Dadurch wurden patriarchale Muster anhand sich etablierender kultureller Skripte und Überzeugungen verfestigt und Frauen in einen unterprivilegierten Status gerückt (Nave-Herz 2013b, 27).

Geschlechtscharaktere wurden anhand dieses Leitbilds in historisch neuer Qualität geformt und polarisiert (Matthes 2011, 11; Dionisius 2021, 244). Während dem weiblichen Geschlecht Emotionalität, Fürsorge und Zartheit zugewiesen wurde (Speck 2014, 40), ordnete man dem männlichen Geschlecht Attribute wie Strenge, Rationalität und Aktivität zu (Böhnisch und Lenz 2014, 150; Seichter 2020, 74). Als Tugenden bezeichnete, höchst abstrakte Eigenschaften wurden somit generalisiert und naturalistisch den binären Geschlechtern zugewiesen (Böhnisch und Lenz 2014, 150; Schierbaum 2020, 11). In ihrer Geschlechtspolarisierung passten die weiblich codierten Merkmale zur Sorgearbeit, die männlich geframeten Eigenschaften erweisen sich als nötig in der Erwerbsarbeit.

Bestandteile des Mutterseins wurden ab dem ausgehenden 19. Jahrhundert nicht nur in kultureller, sondern auch in verwissenschaftlichter Weise naturalisiert, als das Leitbild der Mutter aus medizinisch-biologischen und pädagogischen Milieus mit der Vorstellung der naturgegebenen weiblichen Mutterliebe unterfüttert wurde (Speck 2014, 41; Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 410). Dadurch wurde Mutterschaft objektiviert, sodass es eine Delegation sämtlicher Belange der Kindererziehung an Mütter gab und Väter auch aus vermeintlich wissenschaftlicher Perspektive in dieser Frage als überhaupt nicht zuständig identifiziert wurden (Dionisius 2021, 245). Es liegt nahe anzunehmen, dass faktisch vorliegende biologisch-körperliche Nähe der Mutter zum Kind durch Schwangerschaft, Entbindung, Stillen in gewisser Weise instrumentalisiert wurde, um eine lebenslange fürsorgliche Verbindlichkeit zu konstruieren (Huber 2019, 23). Das komplementäre Rollenbild etablierte sich (Lück 2015, 243; Helfferich 2017, 33; Huber 2019, 23), eines der drei heutigen dominanten Familienmodelle (s.u. in Kap. 6).

Leitbilder setzen sich in komplexen Gesellschaften aus Bezugsquellen der gesamten kulturellen Vielfalt zusammen. Nicht zuletzt das Recht erweist sich zur Schaffung sozial erwünschter, oder gar verpflichtender Handlungsskripte als höchst wirkmächtig. Der argumentative Zugang zur demnach herrschenden Differenz der Geschlechter folgte dabei auf die rechtliche Herstellung dieser Differenz, die Fakten geschaffen hat und das Leitbild somit auch rechtlich legitimierte (Helfferich 2017, 25). Das Wechselverhältnis zwischen den rechtlichen Regelungen und der sozial konstruierten Realität mit ihren Leitbildern wirkt dabei in zwei Richtungen: Einerseits folgt das Recht den reellen Entwicklungen von Familie und Familienleitbildern, indem es versucht, die Realität auf normativer Ebene für Konfliktfälle gerecht zu regulieren. Andererseits beeinflusst das Recht auch selbst die Fortentwicklung der familiären Realitäten, indem es selbst bestimmte institutionelle Strukturen ermöglicht und ausgestaltet oder eben ausschließt (Wapler 2018, 391; Epping 2019, 260f.), zur Zeit der bürgerlichen Familie noch ein quasi gesellschaftlich verpflichtendes Bild, ein verfestigter kultureller Code, wie Familie auszusehen hat.

Die der Mutter zugewiesene Eigenschaft der Hingabe (Speck 2014, 40) implizierte dabei die Aufopferung der Mutter für das Kind, sodass das Zentrum allen Handelns der Mutter das Wohl des Kindes sicherstellen sollte, wodurch die Frauen einerseits funktionalisiert worden sind und andererseits anhand des damit verbundenen Leitbilds der „guten Mutter“ unter Rückgriff auf dadurch vermitteltes Schuldgefühl bei mangelnder Hingabe für das Kind diszipliniert wurden (Dionisius 2021, 245). Die Überzeugung, dass strikte geschlechtsspezifische Unterschiede im Handeln, Denken und Fühlen aufgrund biologischer Verschiedenheit festgestellt werden könnten, beruht auf dem inzwischen wissenschaftlich widerlegten Natur-Modell der Geschlechter (Böhnisch und Lenz 2014, 141 ff.). Seinerzeit jedoch war die Etablierung des Leitbilds der guten Mutter in der bürgerlichen Familie getragen von christlich-protestantischen Leitsätzen, naturrechtlichen Vorstellungen, den Ideen der Aufklärung, und vermeintlichem Fortschrittsglauben vor dem Hintergrund eines sich wandelnden Gesellschafts- und Geschlechterverhältnisses (Schierbaum 2020, 13). Es lässt sich aufgrund der zwar wissenschaftlich inzwischen widerlegten, seinerzeit jedoch maßgeblich auf die Leitbildkonstruktion wirkenden Annahmen der naturalistischen Geschlechter-Modelle m.E. konstatieren, dass die noch heute auf Geschlechter- und Familienverhältnisse einwirkende Strahlkraft auf jahrhundertealten sowie faktisch unwahren und unwissenschaftlichen Annahmen beruht und die sozial konstruierte Herstellungsleistung von Familie (s.u. in Kap. 3) noch heute somit von längst überholten Vorstellungen für die Geschlechtergerechtigkeit negativ überlagert wird.

Die Semantik der Mutterliebe wirkt also bis heute fort, wenn sie auch nicht unberührt blieb von der sich wandelnden Gesellschaft, die das Leitbild in transformierender Weise geprägt hat – doch im Ergebnis wurden im Grunde hauptsächlich neue Erwartungshaltungen an Mutterschaft hinzugefügt statt die ihr impliziten Aufgaben zwischen den Geschlechtern gleichmäßig

aufzuteilen. Die Wesenhaftigkeit der in aufopfernder Weise liebevollen Mutter, die von der Erwerbsarbeit ausgeschlossen war (Böhnisch und Lenz 2014, 150), ist noch heute spürbar. Sie muss in der neoliberal geprägten Gesellschaftsordnung orientiert an der männlichen „Normalbiografie“ besonders häufig für Mütter in prekarierten Umständen als Erklärung aufgegriffen werden (Speck 2014, 49; Dionisius 2021, 245). Speck fasst den Einfluss des Leitbilds der Semantik guter Mutterschaft als sehr stabil und wirkmächtig zusammen (Speck 2014, 65).

Erst seit einigen Jahrzehnten ersetzt nach und nach eine größere Varianz der Familienleitbilder, Werte, Skripte und Frames das dominierende bürgerliche Leitbild (Wonneberger und Stelzig-Willutzki 2018, 495). Entsprechend tief in Gesellschaften verankerte Leitbilder wie jenes der bürgerlichen Familie wirken höchst beständig und langfristig (Schneider und Diabaté 2020, 8). Die Arbeitsteilung war auf dieser Basis innerfamiliär anhand tradierter Geschlechterbilder strikt getrennt, die Rolle des männlichen Familienernährers klar und überaus nachhaltig gesetzt (Jurczyk 2014b, 123), was für den Anspruch, heutige Geschlechterkonstruktionen und Familienarbeitsteilung zu analysieren, begriffen werden muss.

2.4. Familienleitbilder im geteilten Deutschland

Während das Leitbild der guten Mutter innerhalb der bürgerlichen Familie im sogenannten Dritten Reich innerhalb des NS-Regimes politisch aufgegriffen und mittels Propaganda ideologisch aufgeladen wurde, die die Mutter in hingebungsvoller Sorge zum Erhalt der „deutschen Rasse“ in ihrer Sorgearbeit revaluierte und Väter innerhalb von Familie auf ihre Fortpflanzungsfunktion beschränkte (Opielka 2002; Gerlach 2009; Nave-Herz 2013b, 28ff.; Weyrath 2015, 7ff.), bildeten sich nach Kriegsende in den beiden deutschen Staaten differierende Leitbilder heraus.

Anhand derer wurde Familie in der BRD auf anderen Vorstellungen basierend konstituiert als in der DDR. In der alten Bundesrepublik knüpfte Politik und Gesellschaft erneut bzw. weiterhin an das bürgerliche Familienleitbild an, welches von Gesetzgebung, Politik, Werbung und Gesellschaft gestützt wurde und das patriarchale Familienmodell weitertrug. Unterstützt wurde es durch Maßnahmen wie dem Mutterschutz und Kindergeld und der ideologischen Ablehnung der Muttererwerbstätigkeit, welche das Alleinernährermodell bzw. das Zuverdienermodell („Male Breadwinner“ Modell) mit geringfügiger Erwerbstätigkeit der Mutter stützten (Böllert 2015, 192; Schiefer 2018, 49; Krüger 2020, 136; Laß 2020, 852; Wimbauer 2021, 22), welches die Mutter bis 1977 nur ausüben durfte, wenn es ihren häuslichen Pflichten nicht entgegenstand. Die Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit kann nur vor dem Hintergrund dieses Familienleitbilds verstanden werden, inklusive der rechtlichen Fixierung der Hausfrauenehe (Klärner und Keim 2011, 121ff.; Busch 2013a, 30f.). Auch aufgrund der Anwerbung ausländischer

Arbeitskräfte wurde auf die weibliche Arbeitskraft nach den Vorgaben des bürgerlichen Leitbilds weitgehend verzichtet (Busch 2013a, 30). Staatliche Regelungen, Institutionen und kulturelle Orientierungen waren auf das Familienernährer-Modell ausgelegt (Hollstein 2012).

Dazu zählt seit damals, bis heute, das Ehegattensplitting, welches auf der Basis des bürgerlichen Familienleitbilds eingeführt die Aufrechterhaltung eines erwerbslosen oder stark vermindert erwerbstätigen Ehepartners (meist: Partnerin) staatlich subventioniert(e) (Busch 2013a, 31). Weitere staatlich-politische Grundlegungen beinhalteten, dass der männliche Familienernährer innerhalb seines „Normalarbeitsverhältnisses“ in einer 40-Stunden-Woche allein das gesamte Einkommen für seine Familie erarbeitet, optimalerweise in einer unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Anstellung (Schönhöft-Dickgreber 2019, 51; Baumgarten et al. 2020, 64). Seine in der häuslichen Sphäre in Bezug auf Sorgearbeit unbezahlt tätige, nicht gleichberechtigte Ehe- und Hausfrau stand in ihrer Rolle unter dem besonderen Schutz durch den Staat, der somit aktiv die Reproduktion des Leitbilds vorantrieb (Klärner und Keim 2011, 127; BMFSFJ 2020b, 29). Die Hausfrauenehe galt als Ideal – daher wurde Frauenerwerbstätigkeit in Sozialberichterstattungen der Bundesregierung problematisiert und der Anstieg derselben als „bedauerlich“ und Ursache einer familiären „Sozialisationsstörung“ betitelt (Opielka 2002). Müttern, die entgegen der Leitbilder erwerbstätig sein wollten, wurde vorgeworfen, sie würden ihr Kind zur Waise machen (de Sotelo 2016, 96), ein direkter Rückgriff auf alte Leitbilder, die in sanktionierender Weise entgegen neuerer Familienrealitäten ausgespielt wurden.

In der DDR hingegen kam es zu einer Abwendung von der strikten Geschlechtertrennung, nicht zuletzt, da weibliche Arbeitskräfte dringender benötigt waren als in der BRD (Schiefer 2018, 44), sodass sich politische Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für Mütter durchsetzten, wie beispielsweise eine Förderung weiblicher Erwerbsbeteiligung oder eine deutlich dichtere Betreuungsinfrastruktur (Nave-Herz 2013b, 28ff.; Schiefer und Naderi 2015, 158f.). Frauen* wurden formal erwerbsarbeitsrechtlich gleichgestellt (Opielka 2002; BMFSFJ 2020c, 24). Das Doppelverdiener*innenmodell wurde etabliert (BMFSFJ 2020b, 30), auch bezeichnet als „Dual Breadwinner Modell“ bzw. aufgrund der gleichgestellten, durchgängigen Vollzeitwerbsarbeit als „Continuous Dual Earner Modell“ (Schiefer 2018, 44). Dies geschah in der Absicht, ein sozialistisches, stark staatlich reglementiertes Familienleitbild mit der deutlichen Abkehr vom bürgerlichen Ideal umzusetzen (Gerlach 2009; Busch 2013a, 32; Schiefer 2018, 42f.; Krüger 2020, 137), welches trotz der Absicherungsabsicht vollzeiterwerbstätiger Frauen* beinhaltete, dass Mütter noch immer in erster Reihe für die Sorge der Kinder zuständig waren und sie somit strukturell benachteiligt blieben (Schiefer 2018, 45). Sie übernahmen ca. zwei Drittel der in der DDR ebenfalls unbezahlten Sorgearbeit (Opielka 2002; BMFSFJ 2020c, 24).

Trotz der Unterschiedlichkeit zur alten BRD bildeten sich in beiden deutschen Teilstaaten Geschlechterungleichheiten hinsichtlich der Vereinbarkeitsfrage weiter aus, welche die Geschlechtssegregation des Erwerbsmarkts (s.u. in Kap. 5.3), die Manifestierung des tradierten Mutterleitbilds sowie den gänzlich fehlenden Fokus auf sorgearbeitsbezogene Väterlichkeit (Krüger 2020, 138) verfestigten. Erheblichen Einfluss auf die Leitbildentwicklung nahm hinsichtlich der Unterschiede zwischen DDR und BRD die Systemkonkurrenz zwischen Ostblock und dem Westen, und heruntergebrochen auf die separierten nationalstaatlichen Entwicklungen konnten so differierende Leitbilder der Allein- bzw. Zuverdienerinfamilie und der erwerbstätigen Mutter herausgebildet werden (Jurczyk und Thiessen 2020, 117). Sehr deutlich wird: Die Familienpolitik gibt Anreize zur Umsetzung familialer Verhaltensweisen und gestaltet damit die Entwicklung der Familienleitbilder erheblich mit. Gesellschaft, Individuum, Geschlechtskonstruktion und Familie wirken dabei wechselseitig aufeinander ein (Schiefer 2018, 49). Insbesondere die auseinanderklaffende Familienrealität der beiden deutschen Teilstaaten ist ein eindrücklicher Hinweis auf die reproduktive Wirkungskraft der Familienleitbilder. Sie wirken sich im familiären Verhalten der entsprechenden Bundesländer noch heute aus, beispielsweise durch eine höhere Heiratsneigung und stärker traditionelle Familienarbeitsteilung in den westlichen Bundesländern im Vergleich zu den östlichen, in denen Mütter sehr viel stärker in Erwerbsarbeit beteiligt sind und Väter sich relativ umfangreich an der Sorgearbeit beteiligen (Lück 2015, 227; Steinbach 2017, 5; Steinbach und Hank 2020, 443). Noch heute bestehen augenfällige Färbungen der ost- und westdeutschen Vereinbarkeitsarrangements, die auf ihre spezifischen sozialisationsbedingten und transgenerationalen Prägungsmuster zurückzuführen sind (Krüger 2020, 133). Ebenfalls daraus abzuleiten ist, dass sich wohlfahrtsstaatliche Strukturen u.U. schneller als die Leitbilder ändern lassen, durch eine aktive Sozial- und Familienpolitik. Ein Beispiel hierfür ist die Übernahme der ehemaligen DDR in die Bundesrepublik, die sich gegenseitig angleichen, wobei die DDR sehr viel größere Anteile ihrer Strukturen verlor. Auf der anderen Seite kann es sich so entwickeln, dass sich kulturelle Leitbilder schneller verändern, als es die strukturellen Gegebenheiten in der Gesellschaft können. Leitbilder bilden also einen Teil von staatlichen Strukturen ab, sind aber nicht zwingend kongruent dazu, da sie auch von der Bevölkerung beeinflusst werden, die sie letztlich internalisiert. Die Wechselwirkungen zwischen Leitbild und Strukturlegung einer Gesellschaft führen dann dazu, dass strukturelle Bemühungen, Geschlechterzuschreibungen oder ungleiche Familienarbeitsteilung zu überwinden, nur (oder zumindest deutlich schneller) gelingen können, wenn sie der kulturellen Codierung der Geschlechter entsprechen, bzw. diese ausreichend stark mitberücksichtigen (Kümmerling und Postels 2020, 200f.) – ein Erklärungsansatz für die noch immer stark ausgeprägte Beharrlichkeit alter Arbeitsteilungsmuster.

2.5. Das Leitbild verantworteter Elternschaft

Zur aktuelleren Ausdifferenzierung von Familie auf gesellschaftlicher Ebene zählt auch das aufgekommene Postulat der verantworteten Elternschaft (Kaufmann 2002), welches besagt, dass Kinder nur dann geboren werden sollten, wenn die potentiellen Eltern dazu in psychologischer, ökonomischer und sonstiger Hinsicht in der Lage sind (Ruckdeschel 2015, 194f.; Nave-Herz 2018, 136; Possinger und Müller 2018, 521). Dieses Postulat ist ein Hinweis darauf, dass die Anforderungen an Elternschaft und Familiengründung in der Zeitgeschichte erheblich gestiegen sind und Eltern sich erheblich breiteren Leistungserwartungen seitens der Gesellschaft ausgesetzt sehen (Nave-Herz 2014, 17ff.), welche in ihrer voraussetzungsreichen Form ebenfalls den ablesbaren Rückgang der Geburten mitbedingen können (Schneider und Diabaté 2020, 11). Dadurch müssen familiäre Entscheidungen vor einem wesentlich komplexeren gesellschaftlichen Hintergrund getroffen werden, der zu den ausdifferenzierten Möglichkeiten als Individuum hinzukommt und Familiengründungsprozesse und innerfamiliäre Aushandlungen zusätzlich voraussetzungsreicher gestaltet (Wanger 2016, 5). Das Postulat kann somit als im Wandel der gesellschaftlichen Erwartungshaltung an Familie entstandenes, neues Leitbild gesehen werden, welches langfristig und nachhaltig wirkt und die Komplexität der partnerschaftlichen Abwägung angesichts kultureller Leitbilder, institutioneller Strukturbedingungen und der sozialen Konstruktion und Konstitution von Gesellschaft, Familie und Geschlecht verdeutlicht (Diabaté et al. 2015b, 14; Schierbaum 2020, 15). Dabei wurden die Opportunitätskosten von Kindern für Eltern wesentlich erhöht (Schneider und Diabaté 2020, 2), wovon die Mutter wiederum wesentlich stärker betroffen ist, da von ihr die Hauptleistung innerhalb der Sorgearbeit erwartet wird (s.o.).

Das Leitbild verantworteter Elternschaft beinhaltet einerseits das Fördergebot des Kindes sowie das zum bürgerlichen Leitbild passende Gebot der Mutternähe und Hingabe (Ruckdeschel 2015, 191). Zugespitzt formuliert sollte statt von der verantworteten Elternschaft treffender von der verantworteten Mutterschaft gesprochen werden. In dieser Hinsicht wäre das Postulat dann m.E. kein Novum mehr, sondern enthält vordergründig maßgebliche Bestandteile des Leitbilds der guten Mutter (s.o.). Denn von der Mutter wird es erwartet, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten des Kindes zu unterbrechen, und sie tun dieses auch sehr häufig (Pollmann-Schult 2015, 613; Schneider und Diabaté 2020, 2), auch wenn entsprechende Studien zum Ergebnis kommen, dass beide Partner*innen sich dem gesellschaftlichen Druck der hohen Erwartungshaltung ausgesetzt fühlen und davon beeinflusst abgewogene Entscheidungen treffen wollen (Schneider und Diabaté 2020, 10f.). Auf den Vater kommt dabei exklusiv die Rollenerwartung zu, mit finanzieller Absicherung zur verantworteten Elternschaft beizutragen. Gleichzeitig jedoch enthält das Postulat ebenfalls Anteile eines gestiegenen Anspruchs nach mehr Egalität in der Arbeitsteilung (Jurczyk 2020, 28). Dieser kann dabei nur erreicht werden, wenn die Familie

entsprechend aktiv in dieser Aufteilung hergestellt wird (s.u. in Kap. 3) – immer vor dem Hintergrund der bremsenden ökosoziostrukturellen und individualpsychologischen Hindernisfaktoren. Hier muss also zwischen den Leitbildern auf Makro- und Mikroebene sowie den einzelnen gesellschaftlichen Subpopulationen differenziert werden (Ruckdeschel 2015, 203).

Da Familienleitbilder nicht unabhängig von gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen zu verstehen sind (Bauer und Wiezorek 2016, 13), folgt nun die Auseinandersetzung damit, inwiefern Leitbilder, Familie und Gesellschaft wechselseitig in der neueren Entwicklung aufeinander einwirken und es wird daher das komplexe Geschehen vor dem Hintergrund der Gleichzeitigkeit von Konstanz und Transformation beleuchtet. Fokussiert werden dabei geschlechtsbezogene Zuschreibungen, die die Leitbilder insbesondere in Bezug auf familiäre Arbeitsteilung beeinflussen und formen.

3. Familienleitbilder, Familienarbeit und Gender im Wechselverhältnis

Obwohl eine prozesshafte Transformation der Familien- und Lebensformen in der Gesellschaft fest zum familiensoziologischen Blick der Familienforschung gehört und anhand der Entwicklung der Leitbilder bereits eruiert wurde, kann heute von einer neuen Qualität der gesellschaftlichen Pluralisierungsprozesse gesprochen werden (Wieland 2012, 19; Kuhnt und Steinbach 2014, 45; Gerlach 2017a, 9f.; Wimbauer et al. 2018, 127). Unter Pluralisierung soll ein Anstieg von Vielfalt verstanden werden (Böhm 2015, 29; Zimmermann und Konietzka 2020, 656). Familie präsentiert sich als sehr wandelbar in Kultur und Historie, abhängig von Einflusskräften auf sie wirkender Leitbilder. Jedoch basiert sie immer auf persönlichen, intimen und füreinander einstehenden Geschlechter- und Generationenbeziehungen, die vor dem Hintergrund einer sich wandelnden Gesellschaft immer wieder neu produziert werden müssen, dabei Anteile ihrer selbst auf Altbewährtem basierend reproduzieren, andere Anteile neu produzieren (Jurczyk 2014b, 117f.), um somit vor dem Hintergrund der wandelnden Gesellschaft leistungsfähig zu bleiben (Schneider 2000, 15; Wieland 2012, 21). Familie agiert hierbei als Akteurin des Wandels und Hüterin der Tradition zugleich (Schierbaum 2020, 6). Die kulturellen Schemata der Gesellschaft, also ihre bestimmenden Leitbilder, sind zur Annäherung an die Realität unerlässlich, und aus der Auseinandersetzung mit den heute noch wirkenden Leitbildern werden oft widersprüchlich erscheinende Entwicklungen zwischen Kontinuität und Wandel in der Familienarbeitsteilung erklärbar.

Die verinnerlichten Leitbilder variieren zwischen Alter bzw. Generation, zwischen Geschlechtern, zwischen sozialen Milieus und stehen dabei häufig in Konkurrenz zueinander – und sie prägen somit sehr verschiedentlich familiäres Verhalten. Dabei sind sie selbst dem Spannungsfeld der Stabilität und des Wandels unterworfen und können sich anhand der Lebensverläufe

verändern oder aber als bestehendes Konstrukt dauerhaft Sicherheit und Orientierung vermitteln (Schneider und Diabaté 2020, 3). Die Transformationsprozesse von Familie und Gesellschaft sind also nur mit einem höher ansetzenden Abstraktionsniveau zu erfassen, welches über die Definition der traditionellen Kernfamilie (gemischtgeschlechtliche Ehe mit biologischen Kindern) mit ihrer funktionalistischen Ausprägung, die im Industrialisierungszeitalter konstitutiv war, hinausgeht (Nave-Herz 2013a, 35). Auf dieser Grundlage soll erreicht werden, keine Familienform auszuschließen (Peter 2012, 25). Zur wechselseitigen Konstitution der beiden Akteurinnen Gesellschaft und Familie wird nun behandelt, inwiefern Wandel und Kontinuität diese Herstellung von Familie und Geschlechterrollen (Gender) beeinflussen, mit besonderem Fokus auf aktuellere Entwicklungen auf die Arbeitsteilung von Familie. Dabei unterscheiden sich individuell wahrgenommene und gesamtgesellschaftlich wirkende Leitbilder, wobei individuelle, häufig modernere Werte mit konservativeren, restriktiveren Normen der gesellschaftlichen Leitbilder konkurrieren, wodurch ebenfalls ein komplexes Geschehen von Kontinuität und Wandel bestärkt wird (Schneider und Diabaté 2020, 13), deren Betrachtung insbesondere die Dimension des Geschlechts einbeziehen muss, um sich der Komplexität anzunähern.

3.1. Gender und Familie – Begriffsdifferenzierungen

Familie, ihre Rolle in der Gesellschaft und ihre Ausgestaltung werden in jeder Hinsicht beeinflusst vom Faktor Geschlecht. Dies lässt sich erkennen am Spannungsfeld von Familie zwischen Kontinuität und Wandel sowie an der Pluralisierung von Lebens- und Familienformen (Nave-Herz 2010, 41; Lauterbach 2020, 11), aber auch an den sich daraus ergebenden Implikationen für die innerfamiliäre Arbeitsteilung, gesellschaftliche Erwartungshaltungen und Wechselwirkungen zwischen Familie und Gesellschaft sowie nicht zuletzt an den sich daraus speisenden familiensoziologischen Phänomenen wie sinkender Fertilität und späterer Elternschaft (s.u. in Kap. 4). Damit sind die Geschlechtsidentität und Geschlechtszuschreibungen und die geschlechtliche Dimension in jeder familienwissenschaftlichen Analyse stets mitzudenken (Possinger und Müller 2018, 512; Buschmeyer et al. 2020, 109; Lauterbach 2020, 10) – denn es dreht sich in der sozialen Differenzierung um die sozial konstruierten Zuschreibungen und kulturell definierten Vorstellungen des Geschlechts, nicht etwa um biologische Unterschiede (Böhnisch und Lenz 2014, 140; Steffens und Ebert 2016, 8).

Da die Leitbilder der Geschlechter seinerzeit auf Grundlage des Naturmodells der Geschlechter konstruiert wurden, verwundert es wenig, dass auch relativ zeitgenössische Quellen von einer Re-Biologisierung sprechen, auf die die geschlechtlichen Arbeitsverteilungsverhältnisse gründeten – in dem Sinne wirken in dieser wiederaufgekommenen, mit alten Leitbildern zusammenhängenden Vorstellung also keine realen Machtverhältnisse auf familiale Arbeitsteilung ein, sondern natürliche Geschlechterdifferenzen (Koppetsch 2013, 361). Nach Hofmeister ist es

essentiell, Gender zu verstehen, um Familie verstehen zu können (Hofmeister 2009, 222) – die naturalisierenden Annahmen sind selbstverständlich faktisch unwahr. Helfferich geht dabei so weit, zu skizzieren, dass Familie als Phänomen nur verstanden werden kann, wenn der Verbindung zwischen der Konstitution Familie mit der Konstitution Geschlecht nachgegangen wird (Helfferich 2017, 13). Alle Aspekte von Familie müssen im Zusammenhang mit Geschlecht analysiert werden (Helfferich 2020, 2). Der Faktor Geschlecht kommt also im Spannungsfeld familialen Wandels und Persistenz als dritter Akteur zu Gesellschaft und Familie hinzu und wird hinsichtlich seiner begrifflichen Dimension ebenso eingeordnet wie seine soziale Konstruktion im „Doing Gender“-Ansatz, um sich dann der komplexen Realität der davon beeinflussten Herstellung von Familienarbeit im Zusammenhang mit Leitbildern anzunähern.

Familie und Geschlecht können nicht als selbstevidente Kategorien verstanden werden, sondern sind als individuell zu konstruierende soziale Praxen zu begreifen (Buschmeyer et al. 2020, 99), die auf gesellschaftlicher und individueller Ebene in ihrem strukturellen Sein konstruiert werden und dabei in zeitgeschichtlicher Hinsicht wie auch in der Ausdifferenzierung auf der Meso-, Mikro- und Makroebene differiert betrachtet werden müssen. Dieser Umstand gilt, obgleich die sie beeinflussenden Leitbilder Normalitätsfolien und Orientierungsrahmungen bieten wollen und somit eine gewisse Selbstevidenz in sich tragen – und dennoch wechselseitig abhängig sind von der sie umgebenden Gesellschaft (Lück et al. 2017, 65). Demnach kann die Realität der Komplexität nur unter Einbezug aller Faktoren in Abwägung zueinander erkannt werden.

Auch in der heutigen modernen Gesellschaft wird Geschlecht noch immer als identitätsstiftende und -bildende Kategorie bzw. als Statusmerkmal begriffen. Es ist dabei an den biologischen Körper gebunden und beeinflusst die zwischenmenschliche Interaktion maßgeblich, wird in Interaktionsprozessen reproduziert und wirkt innerhalb sozialer Interaktionen stets orientierend als soziale Klassifikation (Busch 2013a, 64; Böhnisch 2013, 11; Böhnisch und Lenz 2014, 141; Steffens und Ebert 2016, 18ff.). Somit wirken Geschlechterleitbilder stets auf die Konstitution von Genderrollen ein. Insbesondere in unbekannten und undefinierten Handlungszusammenhängen wird interaktionistisch zunächst orientierungssuchend auf vorab konstruierte Geschlechterstereotype zurückgegriffen, um Komplexität in menschlichen Interaktionsprozessen zu reduzieren (Busch 2013a, 64f.)

Menschliche Geschlechter treten in der Realität jedoch in komplexen Formen auf und können nicht anhand der binären Unterscheidung von Mann und Frau analysiert werden, auch die Heranziehung eines dritten, als divers beschriebenen Geschlechts, erscheint nicht ausreichend. Noch darüber hinaus kann nie uneindeutig eingeschätzt werden, welche Attribute als weiblich oder als männlich gelesen werden, zumal die Attribution sowohl innerhalb des Selbstkonzepts des Individuums in Abhängigkeit gesammelter Glaubenssätze geschieht als auch auf Grundlage der wirkenden Leitbilder im gesellschaftlichen Außen konstruiert wird. Explizit und implizit

sollen ausdrücklich alle auftretenden empfundenen geschlechtlichen und sexuellen Identitäten mitgedacht werden, außerhalb eines unterkomplexen binären Modells von Mann und Frau, von heterosexuell und homosexuell und unabhängig von der psychosozialen Zuordnung der eigenen Geschlechtlichkeit, oder auch der Möglichkeit, sich nicht zwingend zuordnen zu müssen, sondern sich von der Eigenkategorisierung freimachen zu können.

Dadurch nehmen m.E. einerseits mögliche Fremdzuschreibungen zu, aufgrund gewachsener Deutungsmöglichkeiten anhand der Komplexitätszunahme und daraus wiederum wächst die im Außen kreierte und zugeschriebene Geschlechtskonstruktionen mit Abwertungspotential aufgrund der immer noch vorherrschenden gesellschaftlichen Binaritätsannahme. Andererseits kann psychologischer Druck beim Individuum abgebaut werden, weil die nichtsdestoweniger real gestiegene Bewusstheit und Akzeptanz über die geschlechtliche Vielfalt ein verbessertes Zugehörigkeitsgefühl unterstützen kann.

Die Annahme dieser sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt abseits bipolarer Geschlechtlichkeit und Sexualität (Timmermanns und Böhm 2020, 9) erscheint also grundlegend in jeder familienwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Gender und Familie, um sich der Realität annähern zu können, und soll daher trotz der binär anmutenden Unterscheidung zwischen Mutter- und Vaterrolle stets mitgedacht werden, um keine geschlechtliche Identität auszuschließen. In Bezug auf die familiäre Arbeitsteilung kommt diesem Umstand eine besondere Bedeutung zu, da die Verfestigung der leitbildbedingten, familienarbeitsbezogenen Geschlechtsdifferenzierung mit klarer Sphärenzuweisung der Geschlechter aus Sicht von Tazi-Preve zu einer „Zwangsheterosexualität“ führen könne, da nur innerhalb der heterosexuellen Paarbeziehung gegenseitige Abhängigkeiten und Geschlechterrollen in der Arbeitsteilung klar aufgeteilt seien (Tazi-Preve 2018, 139).

Gender als Begriff trägt die implizite Bedeutung inne, dass er sich von der rein biologischen Definition abwendet und annimmt, dass Geschlechterattribute sozial hergestellt werden und in sozio-kultureller und historischer Beeinflussung stehen (Majdanski 2012, 14). Innerhalb der Wissenschaft der Biologie gibt es bereits Strömungen, die sich für eine stärker differenzierte biologische Forschung aussprechen, um bisher vorhandenes, jedoch marginalisiertes Wissen über ein Mehr als nur die binäre Zweigeschlechtlichkeit auch in der Biologie stärker zu verankern (Koreuber 2018, 8ff.). Im englischen Sprachgebrauch wird nach beharrlicher und schließlich erfolgreicher Kritik feministischer Wissenschaft bereits seit Jahrzehnten semantisch unterschieden zwischen dem körperlich-biologischen Geschlecht, welches über Körpermerkmale und Genetik definiert ist und unter „Sex“ sprachlich zugeordnet wird (Majdanski 2012, 14; Connell 2013, 26; Krüger-Kirn 2016, 150; Pfeiffer 2016, 54; Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 412) und dem sozialen Geschlecht, welches als „Gender“ bezeichnet stärker mit dem psychischen Selbstkonzept und mit internalen Arbeitsmodellen des Individuums in Verbindung steht.

Die Zugehörigkeitsgefühle zu beiden Konstrukten müssen nicht übereinstimmen, das wahrgenommene Gender kann vom Sex abweichen und andersherum (Buschmeyer 2013, 48).

Die Trennung des sozio-kulturellen und körperlichen Geschlechts weist eindeutig darauf hin, dass gesellschaftlich unterschiedliche Positionierungen und Chancen von Männern* und Frauen* kein Ergebnis unabwendbarer biologischer Fakten sind, sondern eben aktiv in dieser Form konstruiert werden, abgesehen von biologischen Gegebenheiten wie der Fähigkeiten zum Zeugen und Gebären (Majdanski 2012, 14). Die allgemeine Entwicklung der Norm zur Gleichberechtigung hat die Legitimation geschlechtlicher Unterschiede aufgrund biologischer Annahmen zurückgedrängt (Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 411). Darin steckt sowohl die Aufforderung zum gedanklichen Einbezug der gesellschaftlichen Transformationsprozesse in ihren Auswirkungen auf soziopsychologischer Herstellung von Geschlechterrollen als auch das Potential, dass eben jene Genderkonstruktion unter Voraussetzung eines gesellschaftlichen Wandlungsprozesses zugewiesene Rollen in ihrer Schicksalsergebenheit überwinden kann (Pfeiffer 2016, 54).

Das Konzept, zwischen beiden Konstrukten Gender und Sex zu unterscheiden, wurde bereits wenige Jahre nach seiner Etablierung dann in den 1990er Jahren maßgeblich infrage gestellt, da es laut dieser Kritik zu einem verlagerten Biologismus komme und weniger trennscharf festzustellen sei, welche Anteile einer Person „natürlich“ oder „gemacht“ seien (Buschmeyer 2013, 50). Unter Einbezug der Problematisierung, dass die Unterscheidung von Gender und Sex ebenfalls zu pauschalen Zuschreibungen führen kann und das Konzept ebenfalls eine Kategorisierung in die Geschlechterordnung implizit verlangt, soll es hier dennoch als differenzierteste Möglichkeit herangezogen werden, Geschlecht zu verstehen, stets mit der gedanklichen Aufforderung, dass Zwischen- und Nichtgeschlechtlichkeit selbstverständlich ebenso möglich sind.

3.2. Zur rechtlichen Konstitution von Geschlechtergerechtigkeit und Familie

Auch im Recht spielt die Frage des Geschlechts eine entscheidende Rolle in verschiedener Hinsicht. Auf der einen Seite knüpfen die Diskriminierungsverbote, beispielsweise in Artikel 3 Absätzen 1 und 2 des Grundgesetzes (GG), explizit an das „Geschlecht“ an (Epping 2019, 420). Damit erkennt das Grundgesetz zwar an, dass es (mindestens zwei) biologische Geschlechter gibt, gleichzeitig sind biologische Unterschiede nur in absoluten Ausnahmefällen als Grund für eine Ungleichbehandlung im Recht zulässig (Epping 2019, 424f.). Das Diskriminierungsverbot schützt zudem auch explizit Menschen, die sich weder allein dem männlichen noch allein dem weiblichen Geschlecht zuordnen (Epping 2019, 420), wie das Bundesverfassungsgericht in einer vielbeachteten Entscheidung kürzlich festgestellt hat (BVerfG 2017). Das GG ist damit auch offen und schützt Konstellationen der Transsexualität und der Intersexualität (Langenfeld 2021, Rn. 24; Badura 2021, Rn. 32b). Ein solcher Schutz ergibt sich auch aus dem Recht auf freie

Entfaltung der Persönlichkeit, das auch die Anerkennung der geschlechtlichen Identität schützt (Valentiner 2022).

Gleichzeitig betont gerade Artikel 3 Absatz 2 GG den Förderauftrag des Staates zur Hinwirkung auf eine auch gesellschaftliche Gleichberechtigung von Männern* und Frauen* (Langenfeld 2021, Rn. 58; Dethloff 2019, 8). Darin heißt es: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ Sodann folgt der in diesem Zusammenhang besonders wichtige zweite Satz: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Damit beinhaltet das Grundgesetz nicht nur ein Verbot der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, sondern verpflichtet den Staat explizit auch dazu, die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern (BMFSFJ 2017b; Epping 2019, 425f.; Theunert 2020, 109; Badura 2021, Rn. 31).

Dieser verfassungsrechtliche Auftrag spiegelt sich im heutigen Recht insbesondere im Familienrecht wieder. Während die Politik sich in den ersten Jahren und Jahrzehnten der Bundesrepublik noch vergleichsweise beharrlich am patriarchalen Ehe- und Familienmodell festklammerte (Scheiwe 2020, 4ff.; Wapler 2018, 393ff.; Dethloff 2019, 7f.) und auch das Bundesverfassungsgericht lange noch „objektive und biologische (arbeitsteilige) Unterschiede“ zwischen Müttern und Vätern beispielsweise in der Haushaltsführung und Sorge für die Kinder erkannte (BVerfG 1953), förderte das Gericht in späteren Entscheidungen immer wieder die Familienpolitik, die an einem traditionellen Familienbild festhielt, heraus, indem es verschiedene solcher Regelungen als unvereinbar mit Artikel 3 Absatz 2 GG erachtete (Sacksofsky 1996). In diesem Zusammenhang zeigt sich anschaulich, dass das Recht nicht nur kontinuieritätswahrend benutzt werden (s.o. in Kap. 2.3), sondern gerade auch den gesellschaftlichen Wandel begleiten und befördern kann.

Inzwischen geht das Familienrecht daher von einem autonomen Familienverständnis aus, dessen Mechanismen und Arbeitsteilungen nicht staatlich vorgegeben werden sollen, sondern von den Eheleuten in eigener Verantwortung und gleichberechtigt bestimmt werden (Badura 2021, Rn. 27a; Wapler 2018, 396). So soll staatlich weder die „Hausfrauenehe“ noch die „Doppelverdiener*innenehe“ als Leitbild verordnet oder vorgegeben werden (Roth 2019, Rn. 4; Badura 2021, Rn. 27a). Dieses rechtlich nicht vorgegebene Leitbild der Ehe (Hahn 2022) zeigt sich beispielsweise in § 1356 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), in welchem den Ehegatten „die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen“ zugesprochen wird (Absatz 1) und gleichzeitig explizit festgehalten ist, dass beide Ehegatten berechtigt sind, erwerbstätig zu sein (Absatz 2; Kutzner 2020, 339). Dies stellt einen deutlichen Unterschied zur rechtlichen Vorgabe der „Hausfrauenehe“ bis 1977 dar, als es noch explizit hieß, die Frau führe den Haushalt in eigener Verantwortung (Roth 2019, Rn. 2). Die Formulierung im § 1360 BGB bricht gar explizit mit der im bürgerlichen Familienleitbild impliziten Geringschätzung der weiblichen,

häuslichen Arbeitssphäre im Vergleich zur männlichen Erwerbsarbeitssphäre (s.o.); stattdessen wird festgestellt, dass Haushaltsführung und Erwerbsarbeit gleichrangige Pflichten seien (Kutzner 2020, 340). Auch darüber hinaus kann keinerlei Hinweis auf geschlechtliche Arbeitsteilungszuschreibungen im Gesetz gefunden werden, sodass zumindest teilweise die Bewertung der Geschlechterverhältnisse anhand tradierter Rollenverteilung rechtlich aufgebrochen wird. Das offene, der Autonomie der Ehegatten überlassene Ehe- und Familienbild des BGB kommt somit sowohl dem Schutz von Ehe und Familie aus Artikel 6 GG nach als auch dem Gleichheitssatz aus Artikel 3 Absatz 2 GG (Roth 2019, Rn. 4f.; Dethloff 2019, 66). Insofern ist auch § 1356 Absatz 2 Satz 2 BGB interessant, welcher die Erwerbstätigkeit beider Ehegatten an die Rücksichtnahme auf die Belange des anderen Ehegatten und der Familie anknüpft. Diese „Familienverträglichkeit“ ist zwingend von beiden Eheleuten zu erbringen, nicht wie vor 1977 nur von der Ehefrau (Roth 2019, Rn. 14; Dethloff 2019, 67).

Die Neutralität im allgemeinen Familienrecht bedeutet jedoch nicht, dass sich auch die Arbeitsmarkt- und Familienpolitik neutral in Bezug auf das Familienmodell verhalten muss (Roth 2019, Rn. 4). Im Gegenteil ergibt sich gerade aus dem Förderauftrag des GG, dass der Gesetzgeber darauf hinwirken muss, dass sich die gesetzliche Gleichstellung von Mann* und Frau* auch in der Wirklichkeit abbildet (Langenfeld 2021, Rn. 58). Es geht dem Grundgesetz damit „um die Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter für die Zukunft“ und um die „Angleichung der Lebensverhältnisse“, sodass Frauen* die gleichen Erwerbschancen erhalten wie Männer* (BVerfG 2003, Rn. 111; Dethloff 2019, 8). Darin beinhaltet ist auch, dass die Politik auf die Überwindung überkommener Rollenverteilungen gerichtet sein muss, gerade auch im Arbeitsrecht und im Sinne einer Förderung gleichberechtigter Erwerbstätigkeit von Männern* und Frauen* (Langenfeld 2021, Rn. 59; Hauck 2022). Der Gleichheitsgrundsatz beinhaltet damit auch die Pflicht des Staates, dafür zu sorgen, dass „Familientätigkeit und Erwerbstätigkeit aufeinander abgestimmt werden können und die Wahrnehmung der familiären Erziehungsaufgabe nicht zu beruflichen Nachteilen führt“ (BVerfG 1998; Langenfeld 2021, Rn. 62). Davon gedeckt ist auch die Möglichkeit, die Erwerbstätigkeit von Frauen*, und damit auch mögliche Doppelverdiener*innenehen, zu fördern. Auf die dem Staat dafür zur Verfügung stehenden Mittel wird im Rahmen der Vereinbarkeitsthematik noch einzugehen sein (s.u. in Kap. 5).

3.3. Doing Gender while Doing Family – zum wechselseitigen Konstitutionsverhältnis von Geschlecht und Familie

Trotz dieser Fortschritte im Verständnis von Sex und Gender sowie der rechtlichen Grundlegung angestrebter Geschlechtergerechtigkeit im Gesetz spielt die geschlechterspezifische, gesellschaftlich bereitgestellte Aufteilung von Macht, die Frauen* dabei weniger Chancen zuge-

steht als Männern*, um gewisse Ziele zu erreichen, weiterhin eine tragende Rolle. Real sinkende Teilhabechancen in Bezug auf den Erwerbsmarkt vor dem Hintergrund nicht ausreichend ausgleichender sozialpolitischer Strukturen und damit eine de facto Dequalifikation mit sozialer Ungleichheit unter Frauen* ist dabei eine direkte Folge der als weiblich codierten Sorgearbeit, die von Frauen* überproportional getragen wird (Helfferrich 2017, 32f.). Dieses Phänomen ist also sehr häufig primär familienbezogen, insbesondere in Fragen der innerfamiliären Organisation von Erwerbs- und Familienarbeit auf Grundlage struktureller Zwänge oder der geschlechterbezogenen Zuschreibung und kulturellen, leitbildbedingten Codierungen (Löw 2008, 7). Nach Goffman wirkt hierbei das sogenannte Arrangement der Geschlechter, welches schon mit dem qua Geburt erworbenen Geschlecht (Sex, s.o.) gewissermaßen festlegt, welchen Platz das Individuum in der gesellschaftlichen, vornehmlich patriarchalen Ordnung einnehmen kann. Das Geschlecht (vornehmlich also Sex, jedoch auch Gender, s.o.) wirkt als gesellschaftliche Codierung, anhand derer soziale Kategorisierungen stattfinden und Missverhältnisse bezüglich geschlechtsbezogener Macht reproduziert werden (Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 416). Dies gilt explizit auch in Bezug auf die familiäre Arbeitsteilung, wobei „Arrangement“ semantisch m.E. impliziert, dass alle Geschlechter gleichermaßen mit dieser Ordnung einverstanden sind, dazu eine Mitsprache und einen aktiven Anteil in der Entscheidungsfindung haben und sie dem zustimmend wissentlich stets reproduzieren, zumindest jedoch aktiv an der Herstellung des Arrangements mitgewirkt haben – ein Umstand, der in dieser Unterkomplexität ohne Einbezug bedingender Faktoren nicht zutrifft.

Zur Differenzierung muss festgestellt werden: Frauen* besetzen nicht automatisch in jedem Fall die als weiblich geframete Rolle und Männer* erfüllen nicht folgerichtig immer die Vorstellungen von Männlichkeit, da es nicht um die binäre Abgrenzung von Frauen zu Männern geht, sondern um die Identifizierung eines Mehr oder Weniger von konstruierter Weiblichkeit und Männlichkeit. Dieses Verhältnis tritt in heterosexuellen Beziehungen ebenso auf wie in gleichgeschlechtlichen. Nicht zuletzt die Trans-Gender-Forschung weist ebenso auf die Bedeutsamkeit von Zwischen- und Nichtgeschlechtlichkeit, ebenso auf Homo-, Bi-, Pan-, Demi-, Inter-, Trans-, A- und jeder weiteren queeren Sexualität abseits von Heteronormativitätsvorstellungen hin (Buschmeyer et al. 2020, 17f.; Wimbauer 2021, 38). Dennoch: wie weiter unten im Kapitel 7.1 zur reproduktiven tiefenpsychologischen Wirkung der Leitbilder dargelegt, profitieren selbst marginalisierte und unterdrückte Männlichkeiten, also eben jene, die als weiblich codierte Attribute in sich tragen bzw. als solche gelesen werden, vom bestehenden Modell des Geschlechterarrangements mehr als Frauen* es könnten (s.u.).

3.3.1. Doing Gender als konzeptionelle Annäherung familialer Geschlechterrollen

Statt von naturalistischen Annahmen wird zur familienwissenschaftlichen Durchdringung von der Theorie des „Doing Gender“ ausgegangen, welches aktive und interaktive Prozesse annimmt, die Geschlecht und das Verständnis der Geschlechterrollen aktiv herstellen und so erst im Wechselspiel von Individuum und Gesellschaft entstehen lassen und begreifbar machen (Buschmeyer et al. 2020, 101; djb 2021, 4). Damit wird sich der komplexen Realität von Individuum, Gesellschaft und Familie und ihren Wechselwirkungen untereinander wesentlich angenähert, da es die sozial selbst konstruierte Geschlechtlichkeit (folglich Gender) in den Fokus nimmt, statt sich auf naturalistisch-biologische Ansätze (also Sex) zu verlassen (Buschmeyer 2013, 49). Problematisiert werden muss, dass die Aussagekraft dieses Ansatzes insofern beschränkt ist, dass er zunächst von einer klar zu unterscheidenden Geschlechtlichkeit – Weiblichkeit und Männlichkeit – ausgeht und daher innerhalb dieser binären Grenzen keine darüberhinausgehende Realität abbilden kann (ebd., 103; Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 412). Anhand dieses Konzepts kann es unter der Voraussetzung der Aufweichung geschlechtlicher Grenzen gelingen, Geschlecht als wesentlich dynamischeres Konstrukt zu begreifen. Dabei kann von naturalistischen Zuschreibungen – die wie oben dargestellt auch heute noch auf Grundlage der tradierten Leitbilder wirken – abgekommen werden, um die Kategorie des Geschlechts wiederum anhand der Erkenntnis im Sinne von „Undoing Gender“ generell als sozial irrelevant zu etablieren (Possinger und Müller 2018, 517). Dadurch können dann die im Rahmen von Doing Gender kreierte Unterschiede (Doing Difference) überwunden werden (Buschmeyer 2013, 104). Somit kann versucht werden, der Gleichstellung der Geschlechter näher zu kommen und konstruierte Hierarchie auch in der Familienarbeitsteilung zu überwinden. Normative Erwartungen und Zuschreibungen werden somit im Verständnis des Doing Gender an das jeweilige Geschlecht gekoppelt und mit Fremd- und Eigenkategorisierung unterlegt (Buschmeyer et al. 2020, 102), die somit auch einen Teil geschlechtlicher Identität ausmachen und in enger Verbindung mit gesellschaftlichen Leitbildern stehen, diese selbst beeinflussen und davon beeinflusst werden.

3.3.2. Doing Family und Doing Gender – Zur Herstellungsleistung familialer Arbeitsteilung

Auch hier wird wieder deutlich, wie eng verknüpft Geschlecht und die Vorstellungen von Geschlechterkonstruktion mit Familie betrachtet werden müssen, denn abseits der funktionalistischen Annahme können sowohl Geschlecht als auch Familie als interaktionistisch hergestellte Gebilde gesehen werden, deren Herstellung sich gegenseitig bedingen – auch bezeichnet als „Doing Gender while Doing Family“ (Helfferich 2017, 13, Jurczyk 2018, 143). Der Fokus auf Sorgearbeit ist für diesen Ansatz zentral (Krohn 2020; Jurczyk und Thiessen 2020, 126ff.;

Hobler et al. 2017, 3) – sie ist der „Brennpunkt“ einer jeden familialen Herstellungsleistung (Jurczyk 2018, 144). Ebenfalls zentral und im Widerspruch zur Konstruktion tradiertener Leitbilder ist die Annahme, dass es kein „natürliches“, auf Naturalismus beruhendes Familienhandeln gibt, sondern soziale Herstellungsleistungen (und demnach Leitbilder) mütterliches und väterliches Handeln und ihre Arbeitsteilung bedingen (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 193). In der heute ausdifferenzierten Familie mit den vielfältigen an sie gerichteten Anforderungen muss die familiäre Herstellungsleistung in immer knapper werdenden Zeitbudgets verrichtet werden, welche sich direkt auf die Verteilung der Familienarbeit auswirken (Lange 2020, 3).

Die Konstruktion von Familie geschieht dabei auf bewusster Ebene selten zielgerichtet, sondern eher beiläufig. Sie ist daher umso mehr beeinflusst von sozialen, strukturellen sowie normativen Vorgaben der Gesellschaft, die auf Grundlage geltender Leitbilder auf die Konstruktion von Familie einwirken, wodurch Familie von daraus abgeleiteten hegemonialen Kategorien sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern konstruiert wird (Peter 2012, 26). Dies geschieht, obgleich ein Balancemanagement der Familienarbeit aktiv hergestellt werden muss. Inwiefern dieser Prozess zielgerichtet vonstattengeht, hängt m.E. von der spezifischen Wirkungskraft der Leitbilder auf die individuelle Familie ab. Die Herstellung von Familie bezieht sich auf unterschiedliche prozessuale Ebenen, beginnend bei der Familiengründung, insbesondere auch hinsichtlich der Sorgearbeitsverteilung (Jurczyk 2020, 28) – soziokulturelle Skripte, also tradierte Leitbilder schwingen stets dabei mit (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 193). Der familiäre Wandel hinsichtlich ihrer Herstellung ist zumindest hinsichtlich der geschlechtergerechteren Familienarbeitsteilung maßgeblich angestoßen worden, da die Gesellschaft heute deutlich weniger geschlechtersegregiert ist als noch etwa in der alten Bundesrepublik (Zimmermann und Konietzka 2020, 652). Jedoch bestehen insbesondere hinsichtlich des Erwerbsarbeitsmarkts weiterhin erhebliche Segregierungen, die auch die soziale Ungleichheit der Geschlechter reproduzieren (zum vergeschlechtlichten Erwerbsmarkt s.u. in Kap. 5.3; Busch 2013a, 91; Steffens und Ebert 2016, 3).

Also ist Familie in diesem Zusammenhang eine Herstellungsleistung (Jurczyk 2014a; Böllert 2015, 194), da sie ebenfalls sozial konstruiert werden muss und viele ehemalige Selbstverständlichkeiten ihrer Konstitution aufgrund der gesellschaftlichen Transformation abgelegt hat (Jurczyk 2014b, 117). Die Herstellung einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung verlangt einen koordinierten, logistischen Abstimmungsprozess unter den Familienmitgliedern, um dieses Balancemanagement herzustellen, innerhalb dessen die Teilhabe an Erwerbsarbeit und Familie für die Beteiligten in bedürfnisstillender Form berücksichtigt werden (Jurczyk 2018, 147) – ggf. unter einer Ausbalancierung etwaiger emotionaler und mentaler Konflikte, entweder innerhalb der Paarbeziehung oder im Konflikt mit von außen wirkenden Leitbildern. Neben dem Balancemanagement wird eine Konstruktion von Gemeinsamkeit nötig sein, um in übereinstimmender

Weise eine Aufteilung der Familienarbeit zu initiieren (Jurczyk 2020, 29; Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 193f.). Da im bürgerlichen Leitbild keine Gemeinsamkeit der Geschlechter inbegriffen war, muss dieses dafür zunächst aktiv überwunden worden sein.

Pluralisierung und Wandel bedeuten keinen zwingenden Verlust der Beharrungsstärke vergeschlechtlicher Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten und der familialen Reproduktion dieses Missverhältnisses in der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechterrollen (Dionisius 2021, 243f.), die die Paare einbetten in eine Ambivalenz aus Wandel und Persistenz (Pöge 2019, 28). Familie ist als gesellschaftliche Organisation eingebunden in die Herstellung von Geschlechterdifferenzen – und Familie ist der Ort, in dem Geschlechterungerechtigkeiten sich am stärksten ausprägen. Dabei definieren sich die Geschlechter jeweils anhand der Unterschiede zum gegenüberliegenden Geschlecht (Helfferich 2017, 22f.), wobei in homosexuellen Paaren mitunter implizit die Gelegenheit genutzt wird, die jeweilige internale (tendenziell bis ausgeprägt empfundene) Geschlechtlichkeit in der Abgrenzung zum*zur Partner*in zu validieren (Gildemeister und Robert 2008, 141). Homosexuelle Paarkonstruktionen funktionieren eben nicht „Gender free“ (Peukert 2021, 368). Die Annahme, in gleichgeschlechtlichen Paaren wäre die Arbeitsteilung also egalitär, greift zu kurz, denn dies muss auch in gleichgeschlechtlichen Paaren aktiv im Sinne von Doing Family hergestellt werden, wobei gleichermaßen hierarchisierende und ungleichheitsreproduzierende Mechanismen überwunden werden müssen (Peukert 2021, 365). Somit treten auch hier dieselben Fragen nach der Aufteilung der Familienaufgaben zwischen den Partner*innen auf (Diosinius 2021, 247), die als Vergeschlechtlichung bezeichnet werden können, weil sie Annahmen von Geschlechtszuschreibungen zur Grundlage haben, jedoch ebenfalls das Potential besitzen, diese Annahmen neu zu strukturieren und die Vergeschlechtlichung dieser Fragen damit wieder aufheben, weil Geschlecht von Zuschreibung befreit werden kann (König 2012, 11ff.), was jedoch aufgrund tradierter Vorstellung in langfristigen Prozessen geschehen muss, um zu gelingen. Letztlich kann die gesamte Sozialwelt als vergeschlechtlicht umschrieben werden, weil geschlechtliche Zuschreibungen in jeder Frage menschlichen Zusammenlebens die menschlichen Interaktionen prägen, auch abseits von Familie (Böhnisch und Lenz 2014, 141).

Folglich besteht in jeder Paarkonstellation eine zu konstatierende Unterscheidung zwischen Geschlechterbeziehung bzw. Geschlechterverhältnis (letzteres setzt semantisch einen abweichenden Fokus als „Beziehung“, der die Unterscheidung und Unterprivilegierung des weiblichen zum männlichen Geschlechts ausdrückt und m.E. daher eher auf bestehende oder konstruierte, aus der Leitbild- und Geschlechterkonstruktion entstandene Machtverhältnisse anspielt). Die interpersonale Beziehung von Individuen unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts wird dadurch ausgedrückt. Diese muss differenziert werden von der Geschlechterdifferenz, die aktiver die geschlechtsbezogenen (angenommenen, zugeschriebenen) Unterschiede in Selbst- und

Fremdwahrnehmung betont und sich selbst sowie die beteiligten Individuen anhand dieser Unterschiede identifiziert und definiert (Lenz 2003, 30ff.). Als bedeutsam erweisen sich sowohl Beziehung, Verhältnis als auch Differenz.

Augenscheinlich ist, dass innerhalb der Herstellungsleistung von Familie auch unabhängig von den sie beeinflussenden Faktoren seit jeher gearbeitet wurde – um Familie herzustellen, musste immer Arbeit verrichtet werden, aufgeteilt in die Sphären der Sorge- und der Erwerbsarbeit (Jurczyk 2020, 27). Familie wird in dieser Hinsicht als „der Kristallisationspunkt“ bezeichnet, „an dem ambivalente Beziehungen zwischen Traditionalisierungseffekten und Modernisierungsprozessen von Geschlecht deutlich werden“ (Kortendiek 2010, 44) und die somit genau diese Frage zwischen Kontinuität und Wandel in den Fokus nimmt. Zur Analyse der Arbeitsteilung zur Herstellung von Familie müssen immer auch diese Transformationsprozesse in den Blick genommen werden, denn dadurch wird die soziale Konstruktion der Arbeit konstituiert. Insbesondere durch den Verlust dessen, was „Familie“ innerhalb des bürgerlichen Leitbilds als selbstverständlich auszeichnete, unterliegt die Arbeitsteilung heute drastischer Komplexitätserweiterungen, auch in Verbindung mit weniger standardisiert wirkender, oder faktisch nicht mehr vorhandener, Sanktionierung beim Abweichen vom tradierten Leitbild (Jurczyk 2020, 27).

Obgleich Leitbilder auch immer eine Annahme dessen enthalten, was selbstverständlich und unreflektiert „richtig“ sei – oder kulturell geframed so verstanden wird (s.o.) – bestehen diese verpflichtenden Skripte heute nicht mehr derart verbindlich. Dadurch ist Familie zur „Multioptionsgemeinschaft“ geworden und erfordert im Rahmen der Herstellungsleistung im Doing Family unter Einbezug des Doing Gender bewusstere Entscheidungen (Jurczyk 2020, 27). Dennoch werden diese Entscheidungen noch immer häufig in tradierter Form getroffen und reproduzieren somit traditionell bestehende Geschlechterrollen, ohne eine ausreichende Dynamisierung der Geschlechterkonstruktion und Familienaufgabenteilung zuzulassen, was wiederum zu wechselseitigen Ausschlüssen der Mutterrolle aus der Erwerbsarbeit und der Vaterrolle aus der Sorgearbeit führt (Kerschgens 2009, 242). Gleichzeitig lassen sich in vergleichenden Erhebungen deutlich gestiegene Zustimmungswerte für eine egalitäre Aufteilung der familienbezogenen Arbeit zwischen den Geschlechtern über die letzten Jahrzehnte feststellen (Barth et al. 2021, 7), und zeigen sich dabei implizit stets abhängig von geschlechtlich konstruierter Macht.

3.3.3. Die Reproduktion von Machtverhältnissen im Doing Gender und Doing Family

Die Art und Weise der familialen Arbeitsteilung verteilt auf Basis der vorhandenen Ressourcen die Machtverhältnisse zwischen den familiären Akteur*innen in einem herstellenden Prozess, der auf Überzeugungen und internalisierten Konzepten von Elternschaft und Gender aufbaut (Jurczyk 2014b, 122). Feministisch geprägte Forschungsansätze arbeiten seit Längerem das Ungleichgewicht in der Machtverteilung bezüglich geschlechtlich-familiärer Arbeitsteilung

heraus – die im Leitbild der bürgerlichen Familie implizite (s.o.) Ungleichverteilung von Macht und Teilhabe stülpt den Geschlechterrollen strikt abgegrenzte Sphären über, aus denen sie sich noch heute nur unter Mühe und über Hindernisse hinweg befreien können und in denen unberücksichtigt bleibt, dass Männer* in heterosexuellen Zwei-Eltern-Beziehungen in diesem Modell in gleichem Maße von ihren Frauen* abhängig sind wie umgedreht (Wimbauer 2021, 36). Auf dieser Grundlage führen Leitbilder und Geschlechtskonstruktion u.U. selbst innerhalb von Familie dazu, dass Machtinteressen vertreten werden, damit eigene Ziele wie die Bestätigung der eigenen Geschlechterrolle zu Ungunsten der Partnerin in Hinblick auf Arbeitsverteilung durchgesetzt werden können. Alle partnerschaftlichen und ehelichen Verbindungen beinhalten auch Machtaspekte, die von den Leitbildern mitkonstruiert werden. Das Machtgefälle ist dabei nicht einseitig, die meisten Partnerschaften entscheiden hinreichend gleichberechtigt. Ihre jeweilige Entscheidungsmacht ist jedoch sehr häufig an die Sphäre gekoppelt, so dass Frauen* häufiger über die Belange der Kindererziehung entscheiden (und die Sorgearbeit tragen) und Männer* stärker in ökonomischen Fragen agieren (und einen erheblichen Startvorteil hinsichtlich der Erwerbsarbeitsbeteiligung haben). Dadurch reproduzieren sie wiederum die tradierten Leitbilder sowie die (faktisch unwissenschaftlichen) naturalistischen Annahmen (s.o.; Seehaus 2014, 31), insbesondere in Phasen von erhöhter Machtdominanz. Gerade nach der Geburt gibt es anhaltende retraditionalisierende Effekte und Erwartungshaltungen (Hummelsheim 2009, 13; Bernhardt 2017; Nave-Herz 2018, 138; Schiefer 2018, 38; Schierbaum 2020, 15), der sogenannte Traditionalisierungsschub (Steinbach und Hank 2020, 456). Väter priorisieren nach der Geburt eines Kindes ihre bezahlte Erwerbsarbeit, während Frauen* weit überdurchschnittlich die unbezahlte Familienarbeit inklusive der Kindererziehung und Kinderbetreuung übernehmen (Miller und Sassler 2010, 677). Diesbezüglich liegt ein Machtüberschuss des Mannes vor, und die Macht ist implizit mit dem tradierten, hegemonial konstruierten Männlichkeitsleitbild verknüpft (s.u. in Kap. 7.1; Böhnisch 2013, 31; Rüssmann et al. 2015, 487ff.).

Insbesondere in der Frage nach Geschlechtergerechtigkeit konnte die feministische Bewegung in den letzten Jahrzehnten, vor allem in den 1960er, 1970ern und 1980ern enorme Ausmaße ungleicher Missstände zwischen Frau und Mann wirkungsvoll kritisieren, indem sie vermeintliche private Fragen der Familienarbeitsteilung zum berechtigten Politikum ausrief (Ehnis 2018, 355) und so in Fragen beispielsweise der sexuellen Selbstbestimmung, gesellschaftlichen Teilhabechancen und finanzieller (Un)abhängigkeit erheblich dazu beitrug, sich der erzielten Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern anzunähern, auch wenn es nach wie vor klaffende Unterschiede gibt (Helfferich 2017, 24; Possinger und Müller 2018, 514; Dinges 2020, 11). Seither wurde ein Schlaglicht darauf geworfen, dass die männliche Verantwortung innerhalb von Familie nicht länger auf ein „Entgegenkommen“ reduziert werden konnte, sondern als Ziel tatsächliche Gleichverteilung der Familienarbeit gesetzt wurde, um sich auf diesem Wege von

ihrer selbst- und fremdkonstruierten Dominanz (s.o., s.u.) zu befreien (Böhnisch 2013, 9) – siehe dazu weiter unten in Kapitel 7 zum Konzept des Leitbilds der Caring Masculinities als Umsetzungsmöglichkeit. Weniger Beachtung im allgemeinen Diskurs findet dabei, dass zeitgleich auch eine – wenn auch kleine – Männerbewegung ins Leben gerufen wurde, um für genau die Bestrebungen der Caring Masculinities schon damals zu streiten – namentlich einer Aufweichung der Erwerbszentrierung hin zu einem Mehr an Familienzeit (Höyng 2020, 75). Einer der Kernpunkte der feministischen Bewegung entfiel dabei auf die gesteigerte Aufmerksamkeit struktureller Ungleichheiten der Geschlechter, die sich vor allem hinsichtlich ungleicher Chancen in der Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit festmachten, sodass sie ein neues Bewusstsein über sorge- und erwerbsarbeitsbezogene Geschlechterrollenkonstruktion zu schaffen versuchte (Busch 2013a, 33).

Nichtsdestoweniger ist zu konstatieren, dass im Zuge der gesellschaftlichen Pluralisierung eben jene Gesellschaft an Einflussmacht auf das Individuum eingebüßt hat und kollektivierte Leitbilder schwächer wirken: aufgrund abnehmender Einflussfaktoren durch die Gesellschaft vor allem in sich pluralisierenden, tendenziell individualistischen statt kollektivistischen westlichen Gesellschaften spielt jedoch die individuelle Disposition eines Individuums zur Vorstellung der Elternschaft eine sich verstärkende Rolle (Berk 2019, 743). Dadurch werden die von Ambivalenzen geprägten Widerspruchsverhältnisse der Geschlechter noch zusätzlich auf individualpsychologischer Ebene intensiviert. Langfristig wirkende Strukturen einer am männlichen Lebenslauf orientierten Gesellschaft und Arbeitswelt zeigen die Bedeutung des Geschlechtes. Dadurch wird strukturell keine Rücksicht genommen auf etwaige schwangerschafts- und geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, verbunden mit nicht erfüllten Notwendigkeiten, Frauen* entsprechend vor den häufig daraus resultierenden prekären Teilzeitbeschäftigungen und ökonomischen Abhängigkeiten zu schützen (Wanger 2016, 4; Possinger und Müller 2018, 514). Auf diese Weise wirken beide Institute aufeinander ein und erschweren dadurch Verwirklichungschancen und tatsächliche Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig (Helfferich 2017, 24). Meuser sieht darin ein Fortwirken jahrhundertlang aufrechterhaltener Verhaltensmuster und Zuschreibungen, die also entsprechend prozessual überwunden werden müssen (Taffertshofer 2016, 9), um dieses Potential zur Aufweichung alter Leitbilder in aktiver Herstellung tatsächlich nutzen zu können. So fest verankerte leitbildbezogene kulturelle Wirkpotentiale passen sich tendenziell eher den Veränderungen auf der Mesoebene an, als sich selbst grundständig zu reformieren (Schneider und Diabaté 2020, 8). Da Leitbilder gesamtgesellschaftlich konservativere und restriktivere Wirkung zeigen als auf individueller Ebene (s.o.), sich die egalitär eingestellten Individuen jedoch besonders in Übergangssituationen sehr häufig den Leitbildern der Makroebene anpassen (Schneider und Diabaté 2020, 13f.), liegt an diesem Wechselspiel von Mikro- und Makroebene eine ursächliche Erklärung für Retraditionalisierungsprozesse.

Neben der herrschenden Geschlechterbeziehung auf Elternebene addiert insbesondere die heterosexuelle Zwei-Eltern-Familie die Generationenbeziehung hinzu und vergeschlechtlicht diese ebenfalls, sodass die in ihr geborenen Kinder innerhalb ihrer primären Sozialisationsinstanz häufig mit den retraditionalisierten Geschlechterrollen aufwachsen (Helfferich 2017, 28; Burkart 2020, 16). Wächst das Kind in traditioneller familiärer Arbeitsteilung auf, wird dieses Geschlechterleitbild eines der ersten und maßgeblichen sein, die das Kind mit zunehmender Bewusstheit innerhalb der Sozialisation prägen – denn Familienleitbilder haben ihren Ursprung zuallererst im eigenen familiären Umfeld (Schneider und Diabaté 2020, 5). Hier lassen sich für die Geschlechtergerechtigkeit nachteilig wirkende Effekte des geschlechterkonstruierenden „Doing Gender“ erkennen, welches daher nicht garantiert, Geschlechterrollen in der Form zu konstruieren, wie die Individuen es sich unbeeinflusst von wirkenden Leitbildern und anderen Faktoren wünschen würden. Dies müssen und können sie im Sinne des „Doing Family“ selbst herstellen, sind dabei jedoch nicht frei von Beeinflussung (Jurczyk 2014b, 117). Durch diesen im Außen kreierten Druck, der abhängig von gesellschaftlichen Entwicklungen ist, entstehen Anpassungsnotwendigkeiten der Familie, die jedoch in ihrem Inneren durchgehend ein hohes Maß an Beständigkeit aufweist (Schierbaum 2020, 19). Selbstverständlich muss dabei jede Familie für sich betrachtet werden, gesamtgesellschaftliche Tendenzen zeichnen sich dennoch vor allem hinsichtlich der Zeit kurz nach der Geburt deutlich ab (Lutz 2016, 1ff.).

3.3.4. Risiken und Grenzen des Doing Gender

Bei einem genaueren Blick auf das Phänomen kann die familienwissenschaftliche Perspektive m.E. keinerlei angewandte Geschlechtsneutralität mehr erkennen, bezieht sie die individuell-psychologischen und gesellschaftlich wirkenden Faktoren rundherum mit ein, da die Entscheidungen der Paare diesbezüglich meistens das höhere Einkommen des Vaters zur Grundlage haben und auf Grundlage dieser geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung (re)traditionalisierende Effekte nach sich ziehen (Buschmeyer et al. 2020, 110). Dies ist ein sehr eindrückliches Beispiel dafür, wie Geschlecht Familie konstituiert und Familie zeitgleich Geschlecht konstituiert (Helfferich 2017, 13), ebenso dafür, wie Leitbilder auf individueller Ebene in prozessualen Vorgängen von den kollektivierte Leitbildern abweichen können (Lück und Diabaté 2015, 25).

Dadurch wirft jegliche Befassung mit Geschlechterverhältnissen die Frage danach auf, inwiefern Konstanz oder aber Wandel das Verhältnis maßgeblicher prägen, inwiefern die bestehenden Persistenzen eine Reproduktion patriarchaler Hierarchien bedingen, oder ob dem entgegengesetzt der fortlaufende Transformationsprozess der patriarchalen Ungleichheit ein nachhaltiges Ende bereiten kann – und ob der Wille danach, Egalität und Gleichstellung zu schaffen, individuell wie auch gesamtgesellschaftlich überhaupt stark genug ist, jahrhundertelange Gewohnheiten zugunsten eines gesellschaftlich zu konstruierenden neuen Verhältnisses abzulegen.

Nicht eindeutig und zum Zeitpunkt abschließend geklärt werden kann also, ob die stetige Reproduktion traditioneller Verhältnisse überwiegt, wodurch patriarchale Überlegenheit und Übermacht hergestellt werden, oder ob die Wandlungsprozesse auf dem Weg zu einer Geschlechtergleichheit und -gerechtigkeit sind, jedoch die langfristigen Prozesse erst noch bewältigt werden müssen, der Weg dorthin erst noch gegangen werden muss.

Doing Gender birgt dabei das Risiko, in seiner Konstitution als sozialer Interaktionismus Realität zu vereinfachen und Komplexität zu reduzieren, sodass unter Zuhilfenahme der auch mithilfe der Leitbilder gebildeten Geschlechtskonstruktionen Geschlechterstereotypen reproduziert werden und auf dieser Grundlage auch familienarbeitsbezogene Ungleichheit, da diese anhand der Leitbilder eben nicht geschlechtergerecht aufgeteilt ist. Die soziale Aktivierung der Stereotype im Rahmen des Doing Gender hätte dann also eine schädliche Auswirkung auf den Versuch, tradierte Leitbilder in ihren unwissenschaftlichen Naturalismen und Wahlfreiheit beschränkenden Zusammensetzungen langfristig zu überwinden. Bevor sich diese These konkreter der Problematik der Reproduktion von tradierten Leitbildern im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zuwendet (s.u. in Kap. 5), werden zunächst weitere strukturelle Auswirkungen der Leitbilder auf die Familienarbeitsteilung in den Blick genommen. Dabei geht es gerade um die grundlegendsten Gesichtspunkte von Familie, die eine Familienarbeitsteilung erst in dieser Qualität erfordern und wegen derer sich das Doing Gender wirkmächtiger auf das Doing Family ausstrahlt.

4. Strukturelle Auswirkungen der Leitbilder auf Familienarbeitsteilung

Obgleich zu konstatieren ist, dass das bürgerliche Familienideal (s.o.) bis heute das einflussreichste Leitbild hinsichtlich der Familienmodellwahl der Familie in Deutschland ist und wenig seiner Wirkmächtigkeit eingebüßt hat (Steinbach und Hank 2020, 443), zeigt sich eine empirisch belegte Diversifizierung der Familienmodelle (Steinbach 2017, 5). Dies gilt auch und vor allem in Bezug auf familiäre Arbeitsteilung, in der Deutschland als sehr konservatives Land gilt (Kreyenfeld und Zinn 2021, 101). Nach der deutschen Wiedervereinigung lässt sich zumindest eine gesamtdeutsch gesehen steigende Tendenz zur Doppelverdiener*innenfamilie festhalten – in der alten BRD auf Kosten der Ernährerfamilie, in der ehemaligen DDR auf Kosten der gleichsam erwerbstätigen Mütter, da das Doppelverdiener*innenmodell im Osten Deutschlands seit der Teilung immer stärker vertreten war (s.o.; BMFSFJ 2020b, 34; BMFSFJ 2020c, 25).

Tradierte, kollektive Leitbilder treffen auf einen stärkeren Individualisierungsdrang und führen zum Wechselspiel von Kontinuität und Wandel. Veränderungen der Lebensformen, sichtbar an sinkenden Heiratsraten, der Zunahme nichtehelicher Lebensgemeinschaften, einer erhöhten Instabilität von Ehen und nichtehelichen Paarbeziehungen, aber auch an der zunehmenden Akzeptanz alternativer Lebensformen, sind wesentliche Merkmale dieses sozialen Wandels

(Wieland 2012, 13; Wapler und Bien 2015, 8). Individuelle und gesellschaftliche Familienleitbilder tragen dazu bei, Antwort darauf zu geben, warum Familien sich bilden, warum Kinder geboren werden, warum Partner*innen sich (nicht) trennen, ob eine Ehe eingegangen wird und wie die Familienarbeit in diesen Fragen aufgeteilt wird (Schneider und Diabaté 2020, 4). Die Frage, ob Partner*innen eine Familie gründen, bedingt dabei ursächlich die notwendige Aufteilung der Familienarbeit in neuer Qualität, daher wird zunächst der Blick darauf gerichtet, welche Zusammengänge zwischen fertilem Verhalten, Leitbildern und Arbeitsteilung bestehen. Daran anschließend wird die De- und Neu-Institutionalisierung der Familie betrachtet, die in ihrer heutigen Konstitution ebenfalls grundlegend mit der sozial hergestellten Zuständigkeitszuschreibung der Geschlechter hinsichtlich der Familienarbeit zusammenhängt. Nur darauf aufbauend können die sich daraus erschließenden familialen Herausforderungen in der Vereinbarkeitsproblematik (im Folgekapitel) verstanden werden.

4.1. Kinderwunsch und Fertilität unter dem Einfluss von Leitbildern und tradierten Vorstellungen zur Arbeitsteilung

Einschneidende und einschlägige Veränderungen lassen sich im reproduktiven Verhalten beobachten, innerhalb dessen seit den 1990er Jahren ein stetiger Rückgang der Geburtenzahlen zu verzeichnen ist. In Deutschland lag die Geburtenrate 2020 bei 1,53 Kindern pro Frau* (Destatis 2021a) und folgt damit dem allgemeinen westlichen Trend weniger werdender Geburten pro Familie. Dabei werden diese Kinder immer später im Lebenslauf ihrer Mütter geboren, das Erstgeburtsalter steigt seit einigen Jahrzehnten erheblich (Kuhnt und Steinbach 2014, 47). So lag im Jahre 2020 das Durchschnittsalter der Frauen* bei der Geburt des ersten Kindes bei 30,2 Jahren (Destatis 2021a) und ist damit erheblich höher als etwa in Westdeutschland im Jahre 1975, als die durchschnittliche erstgebärende Mutter 24,8 Jahre alt war, respektive die ostdeutsche Mutter 21,8 Jahre alt (Universität Duisburg-Essen 2021). Als eine der Hauptursachen gestiegenen Erstgeburtsalters wird das gestiegene Bildungsniveau der Frauen* und deren Höherqualifizierung gesehen (Koppetsch 2013, 360; Possinger und Müller 2018, 524; Peuckert 2019, 173). Dies hängt direkt auch mit der Aufteilung der Familienarbeit zusammen und aufgrund kultureller Zuschreibungen weiblicher Sorgearbeitszuständigkeit bringt die Familiengründung gerade für höhergebildete Frauen* erhebliche Opportunitätskosten mit sich.

Aus lebenslauftheoretischer Sicht wird die Entscheidung für ein Kind als langfristige biographische Festlegung verstanden (Helfferich 2017, 76). Auch aus psychologischer Perspektive ist die umgesetzte Entscheidung hinsichtlich eines eigenen Kindes einer der folgenreichsten Zeiträume im menschlichen Lebenslauf für diejenigen, die sich dafür entscheiden (Schneider und Rost 2016, 19). Diese familiale Entscheidung beeinflusst die Lebensrealität der beteiligten Partner*innen hinsichtlich ihrer partnerschaftlichen Arbeitsteilung entscheidend und nachhaltig.

Sie müssen sich mit der Frage befassen, in welcher Form sie sich selbst, auf Individual- wie auf Paarebene, hinsichtlich ihres Selbstkonzeptes neu aufstellen müssen, können und wollen, um der Verantwortung, ein Kind in ihrer Familie großzuziehen, gerecht werden zu können. Dies geschieht immer vor dem gesamtgesellschaftlichen Hintergrund, der hinsichtlich konstruierter Erwartungshaltungen in gewisser Hinsicht die Geschlechterrollen mitbeeinflusst – kulturell-codiert wie auch anhand der ökonomisch-politischen Strukturen zur Aufteilung der Familienarbeit. Dahinter steht häufig eine tief empfundene emotionale Sehnsucht nach einem Kind (Kuehn 2019, 4), die mit der Rationalität in der Kosten/Nutzen-Rechnung in Konkurrenz steht und den häufig als alternativlos empfundenen Kinderwunsch innerhalb der Entscheidungsfindung zur quälenden Ambivalenz werden lassen kann (Hantel-Quitmann 2016, 73).

Zusätzlich zu den ambivalenten Abwägungen wirken tradierte Leitbilder auf Entscheidungen ein, die vor allem von Müttern eine Aufopferung für das gemeinsame Kind erwarten (s.o.). Fest dazu gehört das lange Zeit geltende Leitbild der Selbstverständlichkeit des Kinderhabens (Dorbritz und Ruckdeschel 2015, 133), welches jedoch zugunsten alternativer Lebensentwürfe ohne gesellschaftliche Geringschätzung weiter in den Hintergrund rückt. Aus dem langfristig wirkenden Leitbild der guten Mutter werden von den Familien Habitualisierungen abgeleitet, die vergeschlechtlicht codiert geframed werden können, was zusätzlich das gewohnheitsmäßige Agieren anhand des Leitbilds unterstützt (Schneider und Diabaté 2020, 5) und die Mutter auch heute noch vorrangig nach der Entbindung in die häusliche Sphäre verweist. Die beharrliche strukturelle Kontinuität von Familie wird hier deutlich.

Konkret betrifft die Persistenz der Familie darüber hinaus – abweichend von den real sinkenden Geburtenzahlen – das faktische Vorhandensein eines Kinderwunsches, der durchgehend weit überwiegend bei den allermeisten Individuen wie auch Paaren vorhanden ist (Wicki 2015, 136; Inhorn und Patrizio 2015). Den Geburtenzahlen nach kann die Wirklichkeit nicht vollständig mit dem Wunsch nach Kindern mithalten, umso mehr sind in dieser Frage gesellschaftlich wirkende Faktoren auf die Familienrealitäten und Entscheidungen einzubeziehen. Auf dieser gesellschaftlichen Ebene wirken die Wandlungsprozesse auf das Fertilitätsverhalten ein – der Rückgang der Eheschließungen zugunsten nichtehelicher Gemeinschaften sowie der Anstieg Kinderloser fällt statistisch gesehen mit dem Geburtenrückgang zusammen (Bujard 2015, 271ff.; Nave-Herz 2018, 135; Zimmermann und Konietzka 2020, 652).

Auch auf individueller Ebene wirken veränderte Leitbilder und Strukturen auf Fertilitätsentscheidungen ein. Der Value of Children Ansatz argumentiert, dass der individuelle Wert von Kindern aufgrund verbesserter Sozial- und Pflegesysteme gesunken ist und Kinder v.a. hinsichtlich der Opportunitätskosten teurer geworden sind (Lück et al. 2017, 61; Lauterbach 2020, 9; Steinbach und Hank 2020, 450). Demnach spielt vor allem für Frauen* der emotionale Wert der Kinder eine Rolle, und weniger für Männer*, für die demnach eher die wöchentliche

Erwerbsarbeitszeit und der Bildungsgrad über die Elternschaftsabsicht entscheiden (Baron und Schulz-Oeing 2015, 231), ein direkter Verweis auf das bürgerliche Leitbild der Polarisierung. Die gesellschaftlich-kulturelle Komponente kommt hinzu, da die vorgegebene Norm mit der Erwartung, Kinder zu gebären, in der Form nicht mehr existiert. Familiengründung ist heute deutlich stärker auf individuelle Motivation und aktive Entscheidung zurückzuführen und tendenziell weniger beeinflusst von Leitbildern (Burkart 2008, 219; Bujard 2015, 276). Verstärkend für die intrinsische Motivation wirkt im Sinne des Value of Children Ansatzes, der mit dem Ansatz der rationalen Entscheidungstheorie zusammenhängt, heute exklusiv der (angenommene) psychologisch-soziale Mehrwert (Lück et al. 2017, 61). Differenziert werden muss in dieser Annahme, inwiefern ein rein auf rationale Abwägung basierendes Modell die Realität erfassen kann (Herfeld 2020, 59) und ob nicht viel eher gleichzeitig auch kulturelle Faktoren und neue und alte Leitbilder die Motivation trotz teilweise rückläufiger Einflusstärke im Kinderwunsch beeinflussen (s.o.; Schneider und Diabaté 2020, 1).

Subjektive und nicht-materielle Faktoren können also das Umsetzen des Kinderwunsches erschweren, die mit gesellschaftlichen Veränderungen wie den gestiegenen Bildungsmöglichkeiten und erhöhten Ansprüchen in der Partnerwahl zusammenfallen (Brenke 2015, 80; Kuhnt und Steinbach 2014, 46). Diese Wandlungsprozesse treffen dann auf gesellschaftliche Kontinuitäten, wie historisch bedingte Leitbilder (Nave-Herz 2018, 135), und können dann widersprüchlich erscheinen, wenn beispielsweise Frauen* mit Kinderwunsch aufgrund leitbildbedingter Zuschreibungen und Erwartungshaltungen bei Einlösung ihres Kinderwunsches keinen Gebrauch machen können von den nun vorhandenen Bildungsangeboten und Karrieremöglichkeiten.

Auch beim ursächlichen Familiengründungsprozess wirken sich also die Geschlechtskonstruktionen, sich ergebend aus dem Doing Gender (s.o.) mitunter massiv auf die Entscheidungsfindung aus (Possinger und Müller 2018, 526). Daraus ergibt sich häufig das Aufschieben der Geburt zugunsten der alternativen Lebensmöglichkeiten (Peuckert 2019, 170), wovon vor allem karriereorientierte Frauen*, die die gestiegenen Bildungsmöglichkeiten nutzen wollen, betroffen sind (Baron und Schulz-Oeing 2015, 231; Nave-Herz 2018, 135f.) – im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit Frauen*, die die gleichen Chancen nutzen wollen, wie sie Männern* implizit ohnehin zustehen. Dieser Umstand kumuliert dann nicht selten aufgrund der zugeschriebenen höheren Verantwortlichkeit der Frau* für die Familienarbeit als traditionelles Mutterideal darin, dass der vorhandene Kinderwunsch zu lang aufgeschoben wird, bis es zu spät ist (Bujard 2015, 274; Bujard und Diabaté 2016, 393ff.; Nave-Herz 2018, 136; Peuckert 2019, 237), obwohl es den Frauen* und Paaren aufgrund der neuen medizinischen Möglichkeiten leichter fällt, die erste Geburt zu vertagen (Peuckert 2019, 207), sie sich durch den medizinischen Fortschritt eventuell sogar darin bestärkt sehen, die erste Mutterschaft aufzuschieben (Nave-Herz 2018, 137).

Die Familienleitbilder passen sich daran teilweise an, geben jedoch auch jenseits der biologischen Möglichkeit zeitliche Grenzen vor, bis zu denen es als erstrebenswert gilt, Kinder zu gebären, und wann diese Frist überschritten ist (Lück et al. 2017, 66). Insbesondere Frauen* jedoch scheinen sich vom neuen Leitbild der verantworteten Elternschaft (s.o.) unter Druck gesetzt zu fühlen, welches in Verbindung mit dem Leitbild der guten Mutter zu setzen ist und daher insbesondere Frauen* hohe Verantwortlichkeiten in der fürsorgenden Familienarbeit zuweist (Schneider und Diabaté 2020, 11). Daher können die ambivalenten Ansprüche an Mütter auf der Grundlage der Leitbilder gar dazu führen, dass Frauen* aufgrund des gestiegenen Drucks auf die Mutterschaft verzichten – in erster Linie aufgrund der Erschwernisse der Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf und andererseits der geringen gesellschaftlichen Anerkennung berufstätiger Mütter. Die Leitbilder prägen hier also in direkter Form menschliches Verhalten, da die internalisierten Vorstellungen von Mutterschaft deutlich schwerer zu wiegen scheinen als die faktische Bereitstellung etwa der Betreuungsinfrastruktur (Krüger-Kirn et al. 2016, 9f.).

Insgesamt lässt sich ableiten, dass trotz der heute gestiegenen Möglichkeiten zur Persönlichkeitsentfaltung, Karriereplanung und Selbstverwirklichung Kinder weiterhin ein fester Bestandteil der allermeisten Lebensentwürfe zu sein scheinen, auch wenn sie eben eine scheinbar frei wählbare Option sind und kein gesellschaftlich verpflichtender Teil des Lebens (Jurczyk 2018, 156; Cornelißen 2019, 16). Dennoch wird der Übergang zur Elternschaft nach wie vor auch als Verfestigung der Partnerschaft gewertet, die die Trennung unwahrscheinlicher werden lassen soll (Baron und Schulz-Oeing 2015, 233f.). Auch hier lässt sich ein Hinweis darauf finden, dass Leitbilder auf der Mikroebene differierende (und auch vom Milieu abhängige) Einflusskräfte nehmen können – Personen, die gelassener mit leitbildbedingten Anforderungen an Elternschaft und daraus folgender familiärer Arbeitsteilung umgehen, bekommen häufiger Kinder als jene Kohorten, die sich von diesem Leitbild stärker betroffen fühlen (Lück und Diabaté 2015, 24; Schneider und Diabaté 2020, 12).

Eine Konsequenz der Vervielfältigung der Lebensformen ist der Rückgang der Zustimmung, dass Frauen zwingend Kinder brauchen, um ein erfülltes Leben führen zu können – in einer Bevölkerungsstudie im Jahre 2006 stimmte nur noch weniger als ein Drittel der befragten Männer* und Frauen* dieser Einstellung zu (Höhn et al. 2006, 29). Dieses Leitbild, welches Kinder als zwingenden Bestandteil eines glücklichen Lebens deklariert, hat also offensichtlich an Wirkungskraft eingebüßt. Vor allem auch diffuse Rollenerwartungen aufgeweichter bzw. inkongruenter Leitbilder, welche Arbeitsteilung nach Geburt des Kindes von welchem Geschlecht übernommen werden sollte, lässt insbesondere auch Männer* zweckrationalisierter hinsichtlich der Umsetzung eines emotionalen Kinderwunsches argumentieren. Potentielle Väter sehen sich stärkeren Veränderungen normativer Erwartungen, wer innerhalb der Familie welche Arbeit

übernehmen sollte, ausgesetzt, und haben daher den Anspruch, neuen Leitbildern eines „guten Vaters“ zu entsprechen und sich – anders als die meisten ihrer eigenen Väter – aktiv an der Sorgearbeit zu beteiligen (s.u. zu Caring Masculinities als neuerer Ansatz), doch ihnen fehlt häufig eine orientierende Normalitätsfolie, ein entsprechendes Skript (Buschmeyer 2016, 24f.).

Gesellschaftlich bedingte Motive familiärer Verhaltensentscheidungen, wie das Erfüllen gesellschaftlicher Erwartungen mit dem Ziel der Verbesserung des eigenen Status (Frick-Bruder 2003, 30), stellen einen Teil der Motivation von Familien dar, denn der Wunsch nach Elternschaft folgt ebenfalls einem sozio-kulturell bedingten Druck (Cserepes et al. 2013, 925ff.), was die Bedeutung der umgebenden Gesellschaft verdeutlicht. Im größeren Sinne bedeutet eine Unterordnung unter diesen Erwartungsdruck eine Fremdsteuerung (Fischer 2009, 2), wenn das Individuum danach strebt, diesen Anforderungen zu entsprechen. Dieses spürt dann einen durch die Leitbilder ausgelösten innerpsychologischen Druck, der vom Außen kriecht und ins innere Konzept internalisiert wird (Faltermaier et al. 2014, 118).

Durch diesen vielfach auf Familien einwirkenden Druck in Form strikter Handlungsskripte oder kultureller Frames wird die aktive Herstellung von Familie insbesondere die Gründung von Familie selbst, zur Arbeit – die innerfamiliär aufgeteilt werden muss (Jurczyk 2020, 28). Dabei ist die geschlechtersensible Perspektive einzunehmen, da die Rahmenbedingungen für Arbeitsarrangements sich geschlechterspezifisch unterscheiden: insbesondere sind bei Frauen* die Unterschiede nach Aspekten wie konservativem Rollenverständnis aufbauend auf alten Leitbildern oder dem gestiegenen Anspruch weiblicher prestigeträchtiger Karrierehintergründe, die also in Kontrast zu alten Leitbildern stehen und daher einen Konflikt in sich tragen, einzubeziehen. Ökonomische und wertmoralische Hintergründe wirken sich auf das Auftreten des Kinderwunsches stark aus (Berk 2019, 742) und können dazu beitragen, familiäre Verhaltensentscheidungen zu beeinflussen, die auch über die Entscheidung für oder gegen Kinder hinausgehen und konkret die Aufteilung familiärer Sorgearbeit und Aufteilung der Arbeit unter den Geschlechtern betreffen, die wiederum davon abhängig sind, welche Geschlechterkonstruktionen wirken. Die Annahme, dass das gestiegene Humankapital von Frauen entweder dazu führt, nach Abwägung ihrer Opportunitätskosten kinderlos zu bleiben, oder aber gleichberechtigte Arbeitsteilung in der Familie umzusetzen, kann in der Realität so nicht vorgefunden werden. Weiterhin ist das weibliche Humankapital noch immer geringer als jenes der Männer, wodurch geschlechtliche Verdienstunterschiede (Gender Pay Gap, s.u. in Kap. 5.4) miterklärt werden, da sich die Geschlechter demnach in die nach ihnen codierten Berufe aufteilen (Busch 2013b, 304). Wiederum ist die Ergänzung der ökonomischen Handlungstheorie um die kulturelle Komponente des Leitbilds unerlässlich, denn nur durch das geltende Mutterleitbild kann die ungleiche Erwartung an die Geschlechterrollen erfasst werden (Schneider und Diabaté 2020, 2).

Insbesondere bedeutsam ist die Frage, wie sich der Übergang der dyadischen Paarbeziehung

zur triadischen Eltern-Kind-Beziehung auf die familiäre Arbeitsteilung auswirken wird: das Verhältnis der Dyade von Frau* und Mann* wird überlagert vom dann bedeutungsschwereren Verhältnis von Mutter und Vater, welches eine deutlich höhere Vergeschlechtlichung in sich trägt. Egalitär-partnerschaftliche Orientierungen sind nach einer Geburt ungleich schwerer aufrechtzuerhalten (Gephart 2011, 164; Pollmann-Schult 2015, 613; Burkart 2020, 15), stattdessen wirken tradierte Familienleitbilder wirkmächtiger ein. Zum Übergang in die Elternschaft gesellt sich dann häufig eine austauschtheoretische Aufteilung der Familienarbeit, die sich am bürgerlichen Ergänzungstheorem orientiert (Baron und Schulz-Oeing 2015, 234; Weidtmann 2018, 228). Die Veränderungen der Gesellschaft trotz Konstanz des Leitbilds der fürsorgenden Mutter bewirken also in erster Linie stärker ausdifferenzierte Biografieverläufe für Frauen* (Nave-Herz 2010, 40). Eine Dynamisierung des Lebenslaufs zieht somit eine Komplexitätserweiterung von Familienbiografien nach sich (Kuhnt und Steinbach 2014, 42).

4.2. Zur leitbildbedingten De- und Neu-Institutionalisierung von Familie, Ehe und Familienarbeit

Gerade die ausgeprägte institutionelle Differenzierung von familialen Subsystemen erfordert eine zunehmend komplexere Herstellungsleistung von Familie (Schneider 2011, 131; Zimmermann und Konietzka 2020, 652f.) Auch die bis ins späte 20. Jahrhundert hinein reichende Idealvorstellung einer Familie, die dem bürgerlichen Familienleitbild folgt und sich noch heute auswirkt (s.o.) und die sowohl zwingend auf Eheschließung als auch klar zugeordneter, traditionell geschlechterspezifischer Arbeitsteilung basieren musste (Wonneberger und Stelzig-Willutzki 2018, 500), verliert trotz ihrer Beharrlichkeit in mancherlei Hinsicht zusehends an Bedeutung, auch deutlich abzulesen am starken Zuwachs außerehelich geborener Kinder (Gerlach 2017a, 10). Von 1996 bis 2016 hat sich der Anteil nichtehelicher Gemeinschaften mit minderjährigen Kindern verdoppelt (Jurczyk und Thiessen 2020, 118). Im Jahr 2020 betrug der Anteil der nichtehelich geborenen Kinder in Deutschland rund 33,1 %, wohingegen er im Jahr 1966 in der BRD bei 5,7 % lag und dazwischen beinahe kontinuierlich anstieg (Rudnicka 2022). Auch die deutlich gestiegene Zahl der Scheidungen deutet auf eine sich immer weiter vollziehende De-Institutionalisierung der Familie hin (Gerlach 2017a, 10; Schneider und Diabaté 2020, 2; Steinbach und Hank 2020, 444; Horn 2021, 123). Lag die Scheidungsquote 1960 noch bei 10,6 %, stieg sie in den folgenden Jahrzehnten bis zum Höchststand von 51,9 % im Jahre 2005; danach sank die Quote mehrheitlich von Jahr zu Jahr und lag 2020 bei der noch immer relativ zu 1960 hohen Zahl von 38,5 % (Destatis 2021b).

Somit wurde in den letzten Jahrzehnten Familie vom Konstrukt der Ehe nach und nach getrennt und gehört nicht mehr zwingend für Alle zusammen – die Ehe wirkt nicht mehr konstitutiv für Familie (Schiefer 2018, 34). Dies trifft auch auf nicht-heteronormative Paare und Familien

außerhalb der heterosexuellen Zwei-Eltern-Familie mit Vater (cis-Mann) und Mutter (cis-Frau) zu (Teschlade et al. 2020, 9). Die Pluralisierung der familialen Lebensformen bewirkt damit durch ihre zunehmende Etablierung auch eine reduzierte Diskriminierung alternativer Lebensformen abseits der heterosexuellen, ehelichen Zwei-Eltern-Familie (Seiffge-Krenke und Schneider 2012, 55).

Die Begründung für den Rückgang der Eheschließungen ist ebenfalls in den gewandelten gesellschaftlichen Leitbildern zu finden. Die Ehe verlor in den vergangenen Jahrzehnten erhebliche rechtliche Privilegien, die sie zuvor attraktiv gemacht und zum konstitutiven Leitbild erhoben hat. Dazu gehört auch die rechtliche Gleichstellung von nichtehelichen mit ehelichen Kindern seit 1970 (Artikel 6 Absatz 5 GG; s. auch Limbach und Willutzki 2016, 38 f.; Scheiwe 2020, 7ff.). Außerdem wirkt hierbei die veränderte gesellschaftliche Stellung der Frau, die weniger abhängig von Ehe und Ehemann geworden ist (Seiffge-Krenke und Schneider 2012, 54f.; Steinbach und Hank 2020, 442) und sich durch zu erwartende Retraditionalisierungen in der Arbeitsteilung gar einem Risiko aussetzt, sich anhand der Ehe selbst abhängig zu machen. Die Ehe hat dadurch ihren Verbindlichkeitscharakter verloren (Waffenschmidt 2015, 18).

Dazu passend kann zur theoretischen Erklärung mit der Humankapitaltheorie argumentiert werden, dass Frauen* aufgrund ihrer verbesserten Stellung in der Gesellschaft einerseits freiere Lebensentscheidungen treffen können, andererseits die Kosten einer Ehe hinsichtlich dieser Freiheit gestiegen sind (Lück et al. 2017, 61; Boll 2018, 335). Dies steht wiederum im Zusammenhang mit der geschlechtlichen Zuschreibung und dem historisch gewachsenen Mutterleitbild, die diese Opportunitätskosten für Frauen* deutlich erhöhen und Frauen* statistisch gesehen hinsichtlich ihrer Erwerbsarbeitsmöglichkeiten diskriminieren (Pollmann-Schult 2015, 614; Schneider und Diabaté 2020, 2). Die Humankapitaltheorie stellt somit einen direkten Zusammenhang mit der noch immer bestehenden Geschlechtssegregation auf dem Erwerbsmarkt her (s.u. in Kap. 5.3).

Auf Grundlage rationaler Kosten/Nutzen-Abwägungen stellen Humankapitalfaktoren wie Bildungszugänge und Ausbildungsabschlüsse die zentralen Investitionspunkte dar. Diese Humankapitalfaktoren zu akkumulieren ist dann mit Kosten verbunden, welche hinsichtlich ihrer Profitabilität abgewogen werden und zur Anwendung kommen, wenn das Individuum einen höheren Nutzen daraus zu ziehen erwartet. Auf dieser Basis unterstellt die Theorie, dass Frauen* aufgrund ihres stärkeren Bezugs zur Familienorgearbeit weniger Nutzen aus der Investition ihrer Humankapitalfaktoren ziehen können als Männer*, die sich wiederum aufgrund ihrer Geschlechtskonstruktion deutlich enger am Erwerbsarbeitsmarkt bewegen und für die sich folglich die Investition spezifischer Humankapitalfaktoren wesentlich stärker auszahlt. Frauen* hingegen können demnach trotz gesteigener Chancen aufgrund ihnen unterstellter beruflicher Diskontinuität (aufgrund von Familiengründung und dann folgender erforderlicher weiblicher

Sorgearbeit und Erwerbsunterbrechung, -reduktion oder -niederlegung) wesentlich weniger effizient ihr investiertes Kapital ausschöpfen, weshalb sie wegen zu großer Opportunitätskosten in der Ausgangslage deutlich unterprivilegierte Chancen zur Verfügung haben. Daher wählen Frauen* im Rahmen ihrer Selbstelektion Berufe, die weniger Investition erfordern und die dann wiederum weniger Nutzen einbringen (Busch 2013a, 35ff.).

Wie eingangs angemerkt werden solche rein rationalen Erklärungsmodelle der komplexen Realität nicht gerecht. Bereits die Unterstellung einer freien, unbeeinflussten Selbstelektion lässt komplexe Einflussfaktoren aus Gesellschaft und aus individualpsychologischen Aspekten m.E. zu stark außen vor. Der rationale Ansatz ignoriert zu stark historisch gewachsene ungleiche Ausgangsbedingungen aufgrund geschlechtskonstruktiver Zuschreibungen und daraus resultierender Erwerbschancen und problematisiert nicht ausreichend die männliche Konnotation und Orientierung am männlichen Lebenslauf. Dieser wird kollektiviert als eher unabhängig vom familialen Prozess und Lebensbereich gewertet, weil der Erwerbsarbeitsmarkt als Strukturgeber auftritt, wohingegen es als zum Normallebenslauf der Frau angehörig angesehen wird, die Erwerbstätigkeit zugunsten der Familiensorge zu unterbrechen (Pollmann-Schult 2015, 615) (was so nur aufgrund der wirkenden Leitbilder ablaufen kann). Der Wandel in dieser Frage lässt sich also nicht monokausal mit gestiegenen Kosten für Frauen* erklären, sondern ist mit den weiterhin wirkenden Einflüssen des Mutterleitbild ins Verhältnis zu setzen, welches von der Mutter mit Rückbezug auf die „gute Mutter“ wesentlich mehr Beteiligung an der Sorgearbeit verlangt und sie somit in eine gänzlich andere Position rückt als den Vater, von dem diese Hingabe auch heute nicht so (selbstverständlich) erwartet wird (Krüger-Kirn 2016, 149). Der Einfluss der Leitbilder könnte dabei sogar so stark ins Gewicht fallen, dass auf eine rationale Kosten/Nutzen-Rechnung verzichtet wird, und stattdessen die unreflektierte Übernahme der leitbildbedingten Handlungsroutine geschieht. Für die Aufteilung der Familienarbeit existiert bereits (demnach seit der Etablierung der bürgerlichen Familie) ein kulturell definiertes Skript, welches vergeschlechtlicht codiert ist und anhand der vorgefertigten Frames eine klare Arbeitsteilung vorsieht (Schneider und Diabaté 2020, 5).

Trotz der heraufbeschworenen Krise der Familie und Ehe bereits in den 1970ern (Schneider 2011, 131) sowie trotz allen Wandels seither lassen sich in Hinblick auf diese und auf abweichende Aspekte von Familie hingegen jahrzehntelang überdauernde Kontinuitäten feststellen, die über die Jahre strukturelle Beständigkeit aufweisen (Lück et al. 2017, 61), auch wenn die erhöhte Zahl nichtehelicher Lebensformen offenbar einhergeht mit einem gestiegenen Trennungsrisiko (Jurczyk und Thiessen 2020, 119). Doch trotz aller in dieser kollektiven Konfusion gesellschaftlich aufgekommener Zweifel ist die genetisch-biologische Zwei-Eltern-Familie bis heute die am häufigsten auftretende Familienform geblieben – im Jahre 2014 war sie unter allen Familienformen mit 71 % die dominante (Jurczyk und Klinkhardt 2014, 24), ebenfalls wie

verheiratete Eltern mit Kind auch 2015 und 2018 als häufigste Familienform mit 70 % auftraten (BMFSFJ 2020a, 39). Als dominante Form wird dieses Familienmodell auch als positiv angesehen und auch als solches von den in ihr geborenen und lebenden Kindern bewertet (Feldhaus 2015, 96), sodass es weiterhin nicht um Abwertung spezifischer, auch tradierter, Familienmodelle geht, sondern die wahrgenommene Vielfalt der Familie als Realitätsannäherung verstanden werden will. Darin lässt sich wiederum die Wirkungskraft des bürgerlichen Familienleitbilds erkennen, welches implizit als ein positives Familienbild wahrgenommen wird.

Scheitert die Partnerschaft und führt zu einer Trennung, wachsen Kinder zu 87,9 % bei ihrer alleinerziehenden Mutter auf, was im Jahre 2019 ca. 12 % der westdeutschen und 19 % der ostdeutschen Kinder betraf, eine ebenfalls in den letzten Jahrzehnten enorm gestiegene Zahl (bpb 2021). Die implizite Zuständigkeit der Mutter zur Alleinerzieherin scheint zumindest teilweise von der ihr im Leitbild zugeschriebenen Hingabe und Fürsorge abgeleitet zu sein. Es liegt außerdem nahe, dass es also die Mutter ist, die vordergründig für die Versorgung des Kindes aufkommen muss und dabei häufig in erhebliche ökonomische Einbußen gerät. Eine direkte Folge des bürgerlichen Familienleitbilds kommt aufgrund der Geschlechtspolarisierung und der daraus folgenden familiären Arbeitsteilung zum Tragen: bei traditionell verharrender geschlechtlicher Arbeitszuweisung verlieren Mütter aufgrund ihrer zurückgefahrenen Erwerbstätigkeit mit der Trennung einen erheblichen Teil ihrer ökonomischen Absicherung; und Väter verlieren aufgrund ihrer tendenziell starken Erwerbszentrierung das Zusammenleben mit ihren Kindern (Steinbach 2017, 6). Die Frage der Gerechtigkeit wird hier direkt aufgeworfen, auch weil alleinerziehende Mütter sehr häufig auf Transferleistungen angewiesen und von Armutsrissen betroffen sind (BMFSFJ 2021, 381). Die gestiegene Diversität und De- bzw. Neu-Institutionalisierung der Familienleitbilder sorgen außerdem dafür, dass sich in der Folge der Trennung häufig die Familienstrukturen erweitern, indem im Anschluss immer häufiger eine zweite Familie bzw. eine Stieffamilie entsteht, die 2015 14 % aller Familien ausmachten (Jurczyk und Thiessen 2020, 119).

Inzwischen gilt es als selbstredend, dass Familie als soziales und gesellschaftliches Konstrukt keineswegs zwingend auf biologischen Verwandtschaftsbeziehungen beruhen muss, sondern auch alternativ sozial konstruiert werden kann (Kuhnt und Steinbach 2014, 41; Buschmeyer et al. 2020, 107f.). Ein eindrückliches Beispiel für diesen Wandel des Familienbegriffs lässt sich in der aktuellen Politik ablesen. Die aktuelle Bundesregierung der Parteien SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP zielt mit ihrem Koalitionsvertrag 2021 auf die Erweiterung des Familienbegriffs mit dem Institut der „Verantwortungsgemeinschaft“. Diese soll auch unabhängig von Liebes- und Verwandtschaftsbeziehungen familienrechtliche Relevanz erlangen (Koalitionsvertrag 2021, 102) und dazu beitragen, Familie diversifizierter aufzustellen und gesellschaftlich differenzierter bewerten zu können. Die Verantwortungsgemeinschaft sieht damit das zentrale

Merkmal von Familien wie oben dargelegt ebenfalls in der Bereitschaft, in gegenseitig sorgende Verantwortung treten zu wollen – und bezieht sich somit zentral auf die Sorgearbeit. Dadurch soll, wenn auch notwendigerweise in langfristigen Prozessen, von leitbildbedingten Paar(hetero)normativitätsvorstellungen abgekommen werden, welche als machtvoll Instrument wirken, Geschlechterrollen in patriarchalen Strukturen zu zementieren (Wimbauer 2021, 38f.). Gleichzeitig geht mit den dazu geplanten rechtlichen Ausgestaltungen eine erneute Institutionalisierung auch neuerer Familienkonstruktionen einher.

Dieses Spannungsverhältnis von Wandel und Kontinuität der Familienbilder spiegelt sich auch in den rechtlichen Grundlagen. So hat sich das Familienrecht in den letzten Jahrzehnten angepasst an die De- und Neu-Institutionalisierung der Familie ebenfalls stark verändert (Limbach und Willutzki 2016; Scheiwe 2020; Kutzner 2020, 315ff.). Mithilfe der Rechtsprechung und verstärkt durch entsprechende zivil-gesellschaftliche und/oder rechtspolitische Gegenbewegungen, wie der Frauenbewegung (Krüger-Kirn 2016, 10) oder dem Kampf für die Gleichstellung von homosexuellen Paaren wurde und wird das Recht nach und nach der gesellschaftlichen Realität angepasst und eröffnet auch Wege zur verbesserten Familienarbeitsteilung (Plettenberg 2016; Wapler 2018, 394ff.; Mangold 2018). Damit kann das Recht gleichzeitig Instrument der Kontinuität entgegen gesellschaftlichen Wandels sein oder auch der Motor zur Begleitung und Beschleunigung familiär gewandelter Leitbilder. Rechtsnormen, die die strukturelle Beschaffenheit von Familie mitbestimmen, basieren stets auf gesellschaftlichen Normen und damit den herrschenden Leitbildern, somit gestaltete das sich öffnende Familienrecht ebenfalls die Öffnung von Ehe und Familie, und auch die Aufteilung der Erwerbsarbeit und weitere strukturelle Fragen des Familienarrangements waren weniger stark vorgegeben (Kutzner 2020, 316).

Andererseits hat der Staat aus Perspektive der demographischen Entwicklung heraus durchaus auch ein öffentliches Interesse daran, eine nachhaltige Familienpolitik rechtlich auszugestalten, bspw. um die Attraktivität von Familiengründungen zu fördern. Gerade aus diesem Grund stellen auch das Steuer- oder Arbeitsrecht wichtige Instrumente des Rechts dar, um familienpolitische Ansätze auszugestalten und gesellschaftliche Leitbilder zu verfestigen oder aber zu überwinden. So stellt beispielsweise das seit einiger Zeit politisch wie gesellschaftlich kontrovers diskutierte Ehegattensplitting im Steuerrecht ein Beispiel dafür dar, wie sich traditionelle Familien- und Eheleitbilder noch heute entgegen gesellschaftlicher Fortentwicklungsbestrebungen aus tradierten rechtspolitischen Gründen noch im geltenden Recht verankert finden (Wapler 2018, 396). Diese Art der „Familienförderung“, die so nur aus ideologischer Sicht bezeichnet werden kann, lässt neuere Entwicklungen wie den Anstieg nichtehelicher Gemeinschaften und Alleinerziehender außen vor (Fuchs 2014, 68). Das Ehegattensplitting befördert also trotz des Wandels hinsichtlich der kulturellen Bewertung der Ehe weiterhin die Eheschließung und ist damit ein Hinweis darauf, dass die Ehe als Institution für den Staat weiterhin einen besonderen

Wert darstellt (m.E. ebenfalls in der Konsequenz tradiertter Leitbilder, in denen die Ehe zwingend zur Familie gehörte, die hier wiederum ihre langfristige Wirkmächtigkeit beweisen). Denn verheiratete Paare erzielen dadurch unter bestimmten Voraussetzungen ein höheres Haushaltseinkommen als unverheiratete Verbindungen (Kutzner 2020, 334). Hierbei kommt hinzu, dass das Ehegattensplitting zusätzlich das tradierte Geschlechterverhältnis subventioniert, da es sich besonders auszahlt, wenn ein*e Ehepartner*in deutlich weniger Einkommen erzielt als der*die andere. Zumeist betrifft dies aus Gründen der Geschlechtssegregation des Arbeitsmarkts (s.u. in Kap. 5.3) die weibliche Person – in der benachteiligten Steuerklasse V sind zu 90 % Frauen* (Gleichstellungsbericht 2017e, 2). Somit werden staatliche Anreize geschaffen, in diesem tradierten Geschlechterarrangement zu verbleiben – und letztlich somit aktiv die Ungleichheit der Geschlechter bei der Familienarbeitsaufteilung rechtlich legitimiert gefördert.

Letztlich liegt die Annahme nahe, dass das Verhältnis von Kontinuität und Wandel, von Geschlechtergleichheit und patriarchaler Überlegenheit von einer Gleichzeitigkeit ausgehen muss. Transformation und Persistenz schließen sich nicht in jeder Frage aus, sondern treten zugleich auf. Tradition kann gelebt werden, trotz gleichzeitigem vorhandenem Wunsch nach Wahlfreiheit, alte Rollenmuster können auch in Teilen ausgefüllt werden, während sie gleichzeitig überwunden und/oder angeglichen werden möchten, da Leitbilder und Tradition unterschiedlich stark wirken können und individuell verfügbare oder wahrgenommene Freiheit unterschiedlich stark ausgeprägt sein kann, oder ökonomische Zwänge voneinander differierende Einflusskräfte haben können. Zu dieser Thematik zugehörig werden weiter unten in der These weitere Analysen zu Phänomenen wie dem Gender Pay Gap beleuchtet (s.u. in Kap. 5.4).

Deutlich einflussreicher für familiäres Verhalten als der rein ökonomische Abwägungsprozess jedoch scheinen, wie bereits in diesem Unterkapitel deutlich wurde, geschlechtsspezifische Zuschreibungen und externe wie auch internalisierte Geschlechtskonstruktionen und Geschlechtsidentitäten zu wirken (Nave-Herz 2018, 137), die im Zuge von Doing Gender und Doing Family entwickelt werden und sich aus den spezifischen Leitbildern speisen (s.o.). Wie wirkt sich dieses komplexe Geschehen konkret auf familiäre Arbeitsteilung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heute aus und welche politischen Bedarfe gehen daraus hervor?

5. Die Vereinbarkeitsproblematik

Im Zuge des oben dargestellten Prozesses des Verlusts der Monopolstellung der bürgerlichen Familie inklusive ihres Familienleitbilds verloren tradierte Familienarbeitsmodelle erheblich an Selbstverständlichkeit, weswegen die Aufteilungsfrage zur Verhandlung innerhalb der Familie geworden ist. Diese Aushandlung ist ein zentraler Bestandteil des aktiven Herstellungsprozesses von Familie und Geschlecht, also des Doing Gender while Doing Family. Die Bedeutung der Familie wird allgemein psychologisch unverändert höher wertgeschätzt und eindeutig

priorisiert vor dem häufig mit ihr im (Zeit-)Konflikt stehenden Lebensbereich des Erwerbsberufs (Weidtmann 2018, 209). Da für diese soziale Relevanz der Familienherstellung die Sorgearbeit Voraussetzung ist (s.o.), ergibt sich wiederum eine deutliche Diskrepanz zwischen der ihr immanenten Bedeutsamkeit und der ihr zugesprochenen gesellschaftlichen Anerkennung. Das sich darauf beziehende, gewandelte Leitbild von Vaterschaft kann empirisch international nachgewiesen werden – doch die Erwerbszentrierung konnte dadurch noch nicht von der (konstruiert patriarchalen) Männlichkeit entkoppelt werden (Baumgarten et al. 2020, 63f.). Insbesondere die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit, erzwingt in der differenzierten, teilweise de-institutionalisierten Familie von heute, in der sich tradierte Leitbilder auf Makro- und Mikroebene widersprüchlich auswirken, eine hohe Koordinations- und Herstellungsleistung. Sie möchte von Widersprüchen geprägte institutionelle Handlungsfelder (Familienleben und Erwerbsleben) miteinander vereinen (Zimmermann und Konietzka 2020, 653). Die Vereinbarkeitsproblematik eröffnet in direkter Weise die Frage nach der Geschlechtergleichstellung (Böhnisch 2013, 10) und ist auch daher wichtig, weil die unbezahlte Sorgearbeit gesamtwirtschaftlich mehr Zeit kostet als bezahlte Erwerbsarbeit (Hobler et al. 2017, 2). Die Vereinbarkeitsproblematik betrifft dabei existentielle Familienfragen wie die Möglichkeit, Kinder zu gebären und großzuziehen, die Möglichkeit geschlechtergerechter Teilhabe am Erwerbsmarkt einerseits und an der Familiensorge andererseits, sowie nicht zuletzt Fragen ökonomischer Gerechtigkeit und Potentiale für Wirtschaftsunternehmen (Schlachter 2009, 497). Für 60 % aller Eltern stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dabei eine Hürde dar (BMFSFJ 2021, 376). Anhand der bis hierhin identifizierten Problematik der Geschlechterungerechtigkeit liegt es m.E. nahe, zu vermuten, dass die Zahl betroffener Familien wesentlich höher ausfällt, wäre die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit das Ziel statt ein bloßes rationales Funktionieren der Aufteilung der Familienarbeit.

Unter Geschlechtergleichstellung verstand auch die letzte Bundesregierung, dass jeder Mensch unabhängig vom Geschlecht (Gender und Sex) die gleichen Chancen für die Lebensführung zur Verfügung haben muss (BMFSFJ 2017b). Die beiden Institute Familie und Beruf werden noch heute oft polarisiert und in zweckrationalisierte Erwerbstätigkeit und emotionales Familienleben aufgeteilt (Rüssmann et al. 2015, 487), ähnlich der Geschlechterpolarisierung beider Bereiche im bürgerlichen Leitbild (s.o.). Erwerbsarbeit kann dabei das Familienleben beeinträchtigen, vor allem durch ein Übermaß an Erwerbszeit, wodurch weniger Familienpräsenz möglich wird (Work-to-Family Conflict), aber auch familiäre Belastungen können die Ausübung der Erwerbstätigkeit negativ treffen (Family-to-Work Conflict) (Pollmann-Schult 2015, 629; Zerle-Elsäßer und Li 2016, 12; Mache und Harth 2017, 293).

Mutterschaft kann noch bis heute als Beeinträchtigung des eigenen Lebens wahrgenommen werden, insbesondere in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung. So konstatierte der Erste

Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: „Der Wunsch, einen Lebensentwurf zu realisieren, der auch eine Familiengründung umfasst [...] zusammen mit der Antizipation der schwierigen Vereinbarkeit von Ausbildung bzw. Beruf und Familie führt dazu, dass Frauen ihre Einkommens-, Qualifikations- und Aufstiegsaspirationen senken und in Bereiche ausweichen, die als familienfreundlich(er) gelten“ (BMFSFJ 2011, 91). Frauen* wechseln also aufgrund ihrer Familiengründung bewusst tendenziell in schlechter entlohnte Berufe, die jedoch eine bessere Vereinbarkeit mit ihrer Sorgearbeit bieten, während Männer* aufgrund der Aufopferung ihrer Partnerin häufig tendenziell in Erwerbsarbeitsanstellungen mit hinsichtlich der Vereinbarkeit ungünstigeren Arbeitsbedingungen, jedoch höherer Entlohnung wechseln (Pollmann-Schult 2015, 619). Die Vereinbarkeitsproblematik ist dabei längst nicht mehr nur das Problem der Frauen* und Mütter, sondern muss explizit auch für die Männer* und Väter diskutiert werden (Böhnisch 2012; Krüger 2020, 131f.). Sie ist einer der wesentlichen Einflussfaktoren auf das Leben von Familien (Böllert 2015, 196). 71 % der Eltern benannten 2015 die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf für beide Partner*innen als wichtigstes Ziel der Familienpolitik (BMFSFJ 2015a; BMFSFJ 2015b, 6).

Zunächst ist also zu problematisieren, ob und inwiefern ein Wandel der familialen Rollenbesetzung bzw. der Wunsch danach (Nave-Herz 2012, 34) aufgrund der oben dargelegten Differenzierungsprozesse (s.o.) sowie der teilweise angestoßenen Dekonstruktion patriarchaler Leitbilder (Böhnisch 2012) nachgewiesen werden kann, da es zur stetigen Reproduktion traditioneller Geschlechterrollen kommt (Krüger 2020, 132). Anders als bis weit ins 20. Jahrhundert hinein weicht der individuelle Anspruch, sich in Familie und Beruf zu beteiligen, immer deutlicher von den wirkenden Leitbildern ab und setzt Mütter und Väter unter Umsetzungsdruck, wenn sie Sorge- und Erwerbsarbeit (ansatzweise) gleichberechtigt aufteilen wollen; individuelle Wünsche und tatsächliche Arbeitsverteilungen weichen immer stärker von alten Leitbildern ab (BMFSFJ 2020d, 7). Das sogenannte Breadwinner-Modell mit männlicher Erwerbskraft und weiblicher Kindererziehung kann also keinesfalls mehr als alleinige Orientierung dienen (Schiefer 2018, 37). Breadwinner meint damit eben ein „Sorgen für die Familie“ statt ein „Sorgen in der Familie“ – ist also auf die Finanzierung ausgelegt statt auf soziale Sorge (Theunert 2020, 116) und trägt daher keine psychosoziale Relevanz in sich. Die Individuen können sich nicht von der wechselseitigen Beeinflussung von im Rahmen des Doing Gender while Doing Family konstruierten Geschlechtsverhältnis freimachen (s.o.), dadurch sehen sie sich unvereinbar erscheinenden Anforderungen ausgesetzt. Der zentrale Handlungsinhalt der Herstellungsleistung zielt letztlich auf die gegenseitige Sorge, inklusive des Erziehens, Förderns, Zuwendens, Pflegens. Diese Sorgearbeit ist weiterhin stark feminisiert (Jurczyk 2020, 30).

Aus aktuellem Anlass wird der Blick zunächst auf die besondere Vereinbarkeitsproblematik in der Coronapandemie gerichtet, bevor die auch in ihr feststellbaren Inkongruenzen der tradierten

und neuen Leitbilder explizit in Bezug auf die Vereinbarkeitsfrage behandelt werden. Mit den sich daraus ergebenden und andersherum die Leitbilder bedingenden Geschlechtssegregierungen des Erwerbsmarktes wird sich darauffolgend beschäftigt, bevor ein Blick auf die Problematik des Gender Pay Gap gerichtet wird.

5.1. Zur Reproduktion und Überwindung tradiierter Leitbilder innerhalb der Coronapandemie als aktuelles Beispiel

Der viel bemühte Ausspruch, die SARS COV19 Pandemie hätte als Brennglas gesellschaftlicher Missverhältnisse gedient und jene umso offensichtlicher in den Fokus gerückt, lässt sich durchaus zentral auch auf die Familienarbeitsteilung beziehen; sie ließ dabei jedoch auch zeitgleich die langsame, gesamtgesellschaftliche Entwicklung zur egalitären Aufteilung (Peukert 2021, 363) erkennen. Insbesondere in der Folge von Schul- und Kitaschließungen wurden ganz neue Bedarfe für erwerbstätige Eltern offenbar, die unter dem Wegfall der Betreuungsinfrastruktur eine neue Qualität der Vereinbarkeitsproblematik skizzierten – erlebt von der Gesellschaft als kollektiv kritisches Lebensereignis (Zinn und Bayer 2021, 339). Dadurch wurde eine neue Qualität der kollektiven Beachtung für die zentrale Bedeutung von Sorgearbeit geweckt, die außerhalb von Krisen unter dem Radar der Aufmerksamkeit läuft, wobei sie dem tradierten Leitbild entsprechend meist in aller Stille und wenig wertgeschätzt überwiegend von Müttern verrichtet wird (Peukert 2021, 363).

Die Hauptlast in der Pandemie hatten, nach den Ergebnissen der SOEP-CoV-Studie, ebenfalls die Mütter zu tragen, auch weil sie neben erhöhtem Zeitaufwand für Sorgetätigkeiten weiterhin erste Ansprechperson für die Kinder blieben und mehr Familienverantwortung übernahmen (Müller et al. 2020, 332; Zinn et al. 2020, 1; Kohlrausch und Zucco 2020; Bujard 2020, 39). Die kollektive Krise musste auf partnerschaftlicher Ebene, abhängig von den zur Verfügung stehenden Ressourcen (im Sinne aktiver Familienherstellung, Doing Family unter völlig neuen Bedingungen) bewältigt werden (Zinn und Bayer 2021, 340). Die Ungleichverteilung der Arbeit, die schon vor Ausbruch der Pandemie bestand, wurde noch stärker deutlich, ausgelöst von den gleichen Wirkmechanismen unter den Geschlechtern (Müller et al. 2020, 332f.). Inwiefern die Eltern die zusätzlichen Aufgaben zur gelingenden Vereinbarkeit von Sorge und Erwerb stemmen konnten, war abhängig von Bildungsniveau (je niedriger, desto einschneidender die Auswirkungen in der Arbeitsteilung), der Partnerschaftsqualität (je höher, desto gelingender die Vereinbarkeit), dem Alter der Kinder (je jünger, desto herausfordernder), der Erwerbseinbindung und der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten (je höher das Einkommen, desto häufiger die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, Schröder et al. 2020, 1; Bujard et al. 2020, 37ff.).

Dabei fiel auf, dass vollzeitarbeitende Väter weniger Sorgearbeit trugen als vollzeitarbeitende Mütter (Kreyenfeld und Zinn 2021, 103; Zinn et al. 2020, 3; Zinn und Bayer 2021, 341f.),

jedoch sich dennoch insgesamt der Geschlechtergleichheit angenähert wurde (Kreyenfeld und Zinn 2021, 102). Zu Beginn des ersten Lockdowns zeichnete sich eine starke Retraditionalisierung ab, anhand derer, erstens, 54 % der Frauen* und nur 12 % der Männer* angaben, überwiegend für die Sorgearbeit zuständig zu sein, zweitens, Frauen* aufgrund prekärer Ausgangsbedingungen stärker von Erwerbsreduktionen betroffen waren und, drittens, Frauen* weniger von Aufstockungsleistungen beim Kurzarbeitsgeld profitierten und sie daher stärkere finanzielle Einbußen zu verzeichnen hatten (Kohlrausch und Zucco 2020, 10; Krohn 2020).

Dieser Umstand konnte im weiteren Pandemieverlauf in der Rückschau nicht mehr in dieser Schärfe analysiert werden: Innerhalb des Lockdowns brachten Mütter werktags durchschnittlich 9,6 Stunden lang Sorgearbeit bei ihren unter elfjährigen Kindern auf, während Väter 5,3 Stunden aufwendeten. Bemerkenswert ist dabei trotz der offensichtlichen Diskrepanz, dass die Mütter und Väter ca. gleich viel zusätzliche Zeit in die Familiensorge investierten – Mütter kamen auf 2,9 Stunden und somit 43 % zusätzliche Zeit, während Väter anhand der 2,5 Stunden zusätzlich ihre Sorgearbeit um 89 % im Vergleich zum Vorjahr steigerten (Zinn et al 2020, 2). Einerseits zeigt dies deutlich die Ungleichverteilung der Zuständigkeit in der Familie, andererseits offenbart sich daran eine grundsätzliche Bereitschaft und Möglichkeit der Väter, aktiver in der Familie zu partizipieren (BMFSFJ 2021, 389).

Einbezogen werden muss in der Analyse jedoch auch, dass während der Schließung der Betreuungsinfrastruktur auch ein großer Teil der Väter in Kurzarbeit war und aufgrund dessen weniger von ihrer Erwerbseinbindung zeitlich belastet (Zinn et al. 2020, 4). Hinsichtlich der Erwerbseinbindung reduzierte sich die tägliche Erwerbsarbeit bei den Männern* von 9,6 auf 7,4 Stunden und bei den Frauen* von 8,3 auf 7,0 Stunden – bei Männern* fiel die Erwerbsreduktion mit einem Defizit zu Beginn um 2,4 Stunden zunächst deutlich höher aus als bei Frauen* mit 0,8 Stunden (Bujard et al. 2020, 36f.). Dadurch ist der Gender Pay Gap (s.u.) zeitweilig etwas gesunken (Hans-Böckler-Stiftung 2021). Außerdem verloren eher Männer* als Frauen* ihre Erwerbsanstellung, weshalb dieser praktische Grund für mehr Sorgearbeit also keineswegs Anzeichen von sich durchsetzender Egalität mit sich bringt. Zudem scheint sich der Effekt durch erhöhten Arbeitsplatzverlust von Frauen* im Folgejahr 2021 umgekehrt zu haben. Hinzu kommt die zusätzliche Belastung verheirateter Frauen* durch das Ehegattensplitting, welches zu niedrigeren Sozialleistungen führt und Frauen* um eine weitere Ebene gegenüber Männern* strukturell benachteiligt, und den Gender Pay Gap wiederum gar erhöht (Hans-Böckler-Stiftung 2021). Insbesondere in Paaren, die vor der Pandemie besonders ungleiche Arbeitsteilung betrieben, verstärkte sich dieses Missverhältnis noch (Jessen et al. 2021, 133).

Die Pandemie kann jedoch nicht monokausal als Retraditionalisierungstreiber gewertet werden (Krohn 2020), tatsächlich bildete sie symptomatisch die schon länger erkennbare Entwicklung der Diskrepanz zwischen Kontinuitätskonvergenz und Wandelwünschen ab. Obgleich Mütter

anteilig mehr Erwerbsbeteiligung zugunsten der Familiensorge als Väter reduzierten, zeichnen sich nachhaltige Effekte mehr väterlicher Sorgearbeitszeit ab (BMFSFJ 2021, 389). Um zur tatsächlichen Verfestigung dessen zu gelangen kann aus den Lehren der Pandemie abgeleitet werden: es muss eine aktive Unterstützung des egalitären Verhaltens auf struktureller Ebene erfolgen, wie beispielsweise durch die zeitlich entlastende Aufrechterhaltung von mobilem Arbeiten und die Aufrechterhaltung von weniger Erwerbseinbindung, also weniger Vollzeitarbeit, am besten bei gleichem, zumindest aber existenzsicherndem Lohn (s.u. in Kap. 7.4; Kreyenfeld und Zinn 2021, 99; BMFSFJ 2020d, 13; Hans-Böckler-Stiftung 2021).

Insgesamt blieb im Zuge der Krise bei 75 % der Familien die Arbeitsteilung im gleichen Verteilungsmaß wie zuvor; in 7 % der Familien zeigten sich stärkere traditionelle Effekte; in 12 % egalisierte sich die Arbeitsteilung zumindest anteilig (Hans-Böckler-Stiftung 2021). Daraus können auch eher optimistische Ableitungen zur gerechteren Verteilung und der gleichgestellten Herstellung von Familie gezogen werden (Krohn 2020), weil sich trotz der weiterhin stärkeren mütterlichen Sorgearbeitsinvestition insgesamt die Geschlechtsunterschiede dahingehend annäherten und verringerten (Bujard et al. 2020, 40). Der Anteil der Familien, in denen die Mutter die Sorgearbeit allein leistet, hat sich von 8 auf 16 % in etwa verdoppelt. Insgesamt zeichnet sich aber ein differenzierteres Bild ab, da sich der Anteil der Familien, in denen Sorgearbeit gleich aufgeteilt ist, in der Krise nicht signifikant verändert hat (BMFSFJ 2020a, 25; Jessen et al. 2021, 132). Die sich innerhalb der Pandemie in konzentrierter Form abgezeichneten Widersprüche innerhalb neuer und alter Leitbilder werden nun im Allgemeinen behandelt, um die teilweise widersprüchlichen Entwicklungen zu verstehen.

5.2. Unvereinbarkeit von Familie und Beruf aufgrund leitbildübergreifender Widersprüchlichkeiten

Eine der wichtigsten Grundlegungen in der Entscheidung für die Familiengründung ist für die meisten Menschen (ca. 75-80 %) ökonomische Sicherheit (Gründler et al. 2013, 15; Böllert 2015, 195), auch herangezogen werden kann dazu das Leitbild materiell gesicherter Elternschaft (Dorbritz und Ruckdeschel 2015, 133). Diese Sicherheit zu erreichen schien lange Zeit leitbildbedingt mehr oder minder exklusiv dem männlichen Ernährer zugeordnet zu sein, ablesbar am Alleinernährer- bzw. Zuverdienermodell (s.o.; Gephart 2011, 167).

Familiäre Arbeitsteilung ist bis heute geschlechtshierarchisch, spannungsreich aufgrund der Verwobenheit von Beruf und Familie und unterliegt als institutionelles Subsystem von Familie zumindest in Teilen den patriarchalen Strukturen hegemonialer Männlichkeit, welches sich individualpsychologisch und gesamtgesellschaftlich auch aus den Leitbildzuschreibungen ableitet (s.u. in Kap. 7.1; Böhnisch 2012; Schiefer 2018, 37f.). Die oben dargelegten Transformationsprozesse der Gesellschaft betreffen explizit auch das männliche „Normalarbeitsverhältnis“,

welches in der alten Bundesrepublik konstitutiv war (s.o.). Durch die schrittweise Erosion der leitbildbedingten Selbstverständlichkeit und Überzeugung eines männlichen Ernährermodells ergeben sich auch explizit an Väter neue Erwartungen (Bernhardt 2017; Schiefer 2018, 38; Ehnis 2018, 354). Es entsteht zumindest in der Theorie aufgrund der erwerbsförmigen Integration der Frau (Krüger 2020, 134) ein neues Geschlechterverhältnis und das im Ansatz gleichberechtigte Adult-Worker-Modell (Böhnisch 2012; Böllert 2015, 195f.), da nicht mehr monokausal das bürgerliche Familienleitbild zur Bezugsquelle familialen Handelns herangezogen werden kann. Dieses Adult-Worker-Modell jedoch bleibt im Kern in der Umsetzung widersprüchlich, auch aufgrund der Hausfrauenehesubventionierung durch das Ehegattensplitting (s.o.), welches der Etablierung von Lösungskonzepten wie Caring Masculinities aktiv entgegensteht (s.u. in Kap. 7; Höyng 2020, 79). Die Aufteilung der Familienarbeit kann sich nicht mehr maßgeblich auf rollentheoretische Monokausalitäten stützen, sondern erfolgt nun mehr auch auf rationaler Verhandlungsbasis und Gesichtspunkten des Equality-Ansatzes von mehr Gleichberechtigung (Diabaté et al. 2015a, 251).

Tatsächlich ziehen heutige Eltern scheinbar mehr Relevanz aus moderneren Leitbildern für ihr Familienverhalten, die jedoch nur theoretisch bleibt. Mehr gültige Handlungsanweisungen werden noch immer aus tradierten Leitbildern abgeleitet (Gerlach 2017a, 42). Das paradoxe Verhältnis dieser Leitbilder und neuer Geschlechtskonstruktion wirkt als einer der erschwerenden Faktoren, Vereinbarkeit in der Familie geschlechtergerecht zu verankern. Sich widersprechende Leitbilder tragen aufgrund ihrer starken Residuen aus bürgerlichen Vorstellungen ein enormes Konfliktpotential in sich (Lück und Diabaté 2015, 24).

43 % der Bevölkerung und 53 % der Mütter minderjähriger Kinder geben laut IfD Allensbach an, dass eine Mutter heute berufstätig sein sollte. Der gesellschaftliche Wandel wird vor allem daran deutlich, dass dieselbe Kohorte angab, dass dies im Vergleich lediglich von 13 % der Mütter der eigenen Elterngeneration erwartet worden wäre (IfD Allensbach 2019, 14). Dennoch hat die Vervielfältigung der Mütterbilder noch nicht zu einer breiten gesellschaftlichen Akzeptanz dieser Pluralisierung geführt (Krüger-Kirn et al. 2016, 9). Mütter können nicht damit rechnen, jene Akzeptanz zu erfahren, wenn sie sich primär auf ihre Erwerbstätigkeit fokussieren (Burkart 2020, 15). Der „guten Mutter“ von heute wird demnach zugeschrieben, teilzeiterwerbstätig, unabhängig und nachmittags für ihre Kinder verfügbar zu sein (und damit bestätigt sich die Annahme, dass der Mutter heute eher zusätzliche Erwartungen oktroyiert werden, statt sie von der Sorgearbeit zu entlasten, s.o.), während der „gute Vater“ weiterhin ernähren, zeitgleich jedoch auch für die Kinder da sein soll – also ebenfalls komplexere Aufgaben zu erfüllen hat (Gründler et al. 2013, 16; Böllert 2015, 195; Zerle-Elsäßer und Li 2016, 12). Darin wird die Inkongruenz konkurrierender Leitbilder deutlich, die die scheinbare Unvereinbarkeit bedingen: denn demgegenüber erwarten über zwei Drittel der Bevölkerung heute eine aktive Beteiligung

der Väter am Familienleben, während die Ablehnung gegen die Auffassung, dass familiäre Sorgearbeit primär weiblich ist, auf 71 % gestiegen ist (IfD Allensbach 2019; BMFSFJ 2020a, 10). Während nur noch eine schwindende Minderheit die Auffassung vertritt, dass Väter als (alleinige) Ernährer auftreten sollten (Bujard 2017, 10), äußern Männer* strukturell gesehen selbst keine ausgeprägte Ablehnung mehr, aktiver in der Sorgearbeit präsent zu sein (Röhr-Sendlmeier und Bergold 2012, 4). Einer weiter steigenden Zahl der Erwachsenen (noch mehr innerhalb der jüngeren Kohorte) ist dieses ausgeglicheneres Verhältnis, die Schritte zur Egalität, wichtig, doch die wenigsten scheinen es erreichen zu können (Böllert 2015, 195; BMFSFJ 2015b; Wanger 2016, 5).

Das den aktuellen Umfragen entsprechende neue Leitbild der angestrebten Geschlechtergleichheit (u.a. BMFSFJ 2020a, Geis-Thöne und Plünnecke 2021) scheint auch daher zu einer Diskrepanz zwischen Anspruch und Umsetzung zu führen, da auf der Mikroebene vom Gleichheitsanspruch abweichende Strukturbedingungen vorgefunden werden (s.o.). Trotz der reflexiven Zugehörigkeitsempfindung und Diskurslogik zur Geschlechtergleichheit unterliegt die Verrichtung alltäglicher familienbezogener Arbeitspraxen offensichtlich einer davon abweichenden, auf internalisierte Gewohnheiten basierenden, empfunden praktischen Logik, die sich vor dem demnach eher rhetorischen Gleichheitsanspruch durchzusetzen scheint. Die angestrebte Gleichheit scheint häufig zur Aushandlungssillusion zu verkommen (Böhnisch 2012), der partnerschaftliche Aushandlungsprozess (Schiefer 2018, 38) kann nicht frei und selbstbestimmt vonstattengehen. Das Ergebnis der Verhandlung ist immer auch beeinflusst davon, wie die innerpartnerschaftlichen Machtverhältnisse aufgeteilt sind, wobei Männer* häufig deutlich mehr Macht hinsichtlich der Erwerbsarbeitsansprüche innehalten, da das erzielte Einkommen als entscheidende Ressource gewertet wird (s.o.; Rüssmann et al. 2015, 495). Aktuelle Zeitbudgetstudien kommen weiterhin zum Ergebnis, dass männliche* Personen deutlich mehr Zeit in Erwerbstätigkeiten investieren als in Haushaltsführung/Betreuung der Familie, und weibliche* Personen diesem Verhältnis beinahe diametral gegenüberstehen (Destatis 2019) – Mütter geraten sehr viel häufiger in Zeitkonflikte als Väter oder Kinderlose (Pollmann-Schult 2015, 617). Es ist mitunter die Rede von der Problematisierung der zur Verfügung stehenden Zeit, die zu einer Care- und Reproduktionskrise führt (Lange 2020, 2) – sicherlich eine Auswirkung sich immer weiter kumulierender Anforderungen an Eltern in einer digitalen und differenzierten Arbeitswelt – statt zu tatsächlicher Entspannung.

Dem zustimmend arbeitete auch die Familienleitbildsurvey heraus, dass der Vater weiterhin als primär und prioritär vor jeder sorgenden Tätigkeit verantwortlich verstanden wird, das ökonomische Wohl seiner Familie zu sichern – eine hohe Diskrepanz zwischen dem individuellen Leitbild der Geschlechtergleichheit zum kulturell-gesellschaftlichen Leitbild ist zu erkennen (Lück et al. 2017, 72). In dieser Folge arbeiten Väter trotz ihres Wunsches nach mehr

Familienzeit, sogar noch mehr als kinderlose Männer* (Bujard 2017, 9), da sie aufgrund der von ihrer Partnerin übernommenen Sorgearbeit ihre Erwerbszeiten ausweiten (Pollmann-Schult 2015, 627; BMFSFJ 2021, 377).

Das neue Leitbild der angestrebten Geschlechtergleichheit (u.a. BMFSFJ 2020a, Geis-Thöne und Plünnecke 2021) kann aufgrund der zahlreichen Inkongruenzen zu den noch immer präsenten tradierten Leitbildern m.E. nicht mehr als ein unzureichender Kompromiss auf dem Weg tatsächlich erreichter gleicher Teilhabechancen und Verwirklichungsmöglichkeiten der Geschlechter sein. Die miteinander verwobenen Institute Familie und Arbeitsteilung haben demnach unter Einfluss der stets implizit präsenten Leitbilder das Potential, zu einer kognitiven Dissonanz der Familienmitglieder zu führen – ein Hinweis auf die teilweise widersprüchliche Komplexitätswirkung der Leitbilder (Schneider und Diabaté 2020, 274ff.).

Einer der originären Konflikte liegt in der Widersprüchlichkeit der Vereinbarkeitsabsichten darin begründet, dass Erwerbsarbeit entlohnt ist, Sorgearbeit hingegen nicht (Meuser 2012, 63; Dinges 2020, 8; Theunert 2020, 109). Dies ist eine weitere Folge des Leitbilds der bürgerlichen Familie, welches die weibliche Familiensorge institutionalisiert abwertete und im Vergleich dazu das Prestige der Erwerbsarbeit des Vaters überhöhte (s.o.). Dies geschieht, obgleich jegliche gelingende Sorgearbeit in Familie eine grundlegende, basale gesellschaftliche Bedeutung einnimmt und letztlich existentiell notwendig ist – trotz ihrer Abwertung im Vergleich zur prestigeträchtigeren Erwerbsarbeit (Jurczyk 2020, 30f.). In dieser Frage übernehmen in der Folge des Leitbilds und der Geschlechtskonstruktion Frauen* und Mütter übereinstimmend zur Zeitbudgetstudie noch immer deutlich mehr Sorgearbeit (Klunder und Meier-Gräwe 2018, 2; Ruby und Scholz 2018, 80), ca. eineinhalb bis doppelt so viel wie ihre männlichen Partner* (Wrohlich 2021, 748). Die Hans-Böckler-Stiftung errechnete gar eine Ungleichverteilung im Ausmaß von 2,4x so viel Zeit weiblicher Fürsorgearbeit im Vergleich zu Männern* (Hobler et al. 2017, 1). Damit zusammen hängt auch die Erhöhung von Altersarmut, die bei zugunsten der Familie wenig oder nicht erwerbstätigen Frauen* besonders stark ausgeprägt ist (BMFSFJ 2020d, 8).

Eine weitere Inkongruenz der Leitbilder ist feststellbar, denn mit diesen Gesellschaftserwartungen geht gleichzeitig die gestiegene Müttererwerbstätigkeit, nachweisbar in der ganzen EU, einher (Brenke 2015, 77ff.; Suhr 2020; Kümmerling und Postels 2020, 194): bereits 2013 galt es als „neues Ideal“ für 67 % der Eltern, dass beide Elternteile berufstätig sein können (Pany 2013). Die implizite Widersprüchlichkeit in der Vereinbarkeitsproblematik wird besonders deutlich, vergleicht man diese Erhebung im zeitlichen Zusammenfallen mit einer repräsentativen Umfrage im Jahre 2012, in der hingegen 71 % der Befragten angegeben haben, ein Vorschulkind leide, wenn dessen Mutter erwerbstätig ist (Nave-Herz 2012, 42). In Deutschland fällt die Entwicklung zu mehr mütterlicher Erwerbstätigkeit besonders stark aus, auch zurückführbar auf politische Maßnahmen wie dem Elterngeld (Kümmerling und Postels 2020, 195).

Doch die erhöhte Muttererwerbstätigkeit allein reicht als Indikator für dessen Erreichung nicht aus, da auch das Erwerbsvolumen berücksichtigt werden muss. Deutsche Mütter arbeiten vor allem in Teilzeitanstellungen, ein Hinweis auf nicht tatsächlich erreichte Egalität und ein Hinweis herrschender Geschlechtssegregation des Erwerbsmarktes (s.u.; Zerle-Elsässer und Li 2016, 11; Kümmerling und Postels 2020, 195). Daher fällt die Vereinbarkeit für deutsche Mütter gar besonders ungünstig aus, ganz entgegen der generellen Steigerung mütterlicher Erwerbstätigkeit. Deutschland ist hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung eher rückschrittlich strukturiert (Koppetsch 2013, 361).

Aus der resultierenden mütterlichen Fürsorge kann dabei nicht automatisch ein Zugewinn für die Herstellung ihrer Familie abgeleitet werden. Insbesondere wenn die Mutter, wie diese Erhebungen implizieren, unfreiwillig und aufgrund wahrgenommener (leitbildbedingter) Zwänge in der häuslichen Sphäre verbleibt, kann es zu ausgesprochenen oder verdeckten Vorwurfshaltungen gegenüber dem Kind und damit einer impliziten Belastung der Mutter-Kind-Beziehung und einer Störung der kindlichen Sozialisation kommen (Nave-Herz 2012, 42). Es scheint aufgrund des unvereinbaren Orientierungsrahmens sich widersprechender Leitbilder m.E. nur sehr erschwert möglich, die im Außen konstruierte Erwartungshaltung mit dem Selbstkonzept zu internalisieren, in Einklang zu bringen, die Inkongruenzen zu überwinden und dabei noch innere Zufriedenheit und vor allem eine Kongruenz zu erreichen. Diese scheint eine wichtige Basis für ein gelingendes Familienleben mit einer für die Kinder und Eltern förderlichen Umgebung zur Persönlichkeitsentwicklung zu sein. Mütter in diesen widersprüchlichen Situationen haben aufgrund ihrer geringeren Chance, sich an Bildungs- und Karrierewegen so zu beteiligen wie ihre Partner, tendenziell gar ein erhöhtes Risiko für Depressionen (de Sotelo 2016, 93).

Dabei gilt es inzwischen als gesichert, dass die mütterliche Erwerbstätigkeit nicht kausal zu einem Schaden der kindlichen Entwicklung führt (Nave-Herz 2012, 43), zumal in dieser Frage ohnehin die Wirkmächtigkeit alter Leitbilder problematisiert werden muss, die hauptsächlich auf Grundlage naturalistischer Annahmen exklusiv die Mutter in die Verantwortlichkeit rückt (s.o.). Daraus folgt eine weitere Problematisierung der Umsetzung gleichberechtigter Vereinbarkeit: im Zuge der gesellschaftlichen Wandlungen trugen Frauen* im Zuverdienermodell zum Erwerbseinkommen der Familie seit geraumer Zeit bei (waren sie auch diesbezüglich in der wesentlich unterprivilegierten und prekären Situation) und nahmen somit aktiv sowohl an der Reproduktions- als auch der Produktionssphäre teil (und somit zumindest anteilig die strikte Abkopplung der Sphären des bürgerlichen Familienleitbilds überschritten). Gleichzeitig füllten Männer* weit überwiegend vollständig das ihnen im bürgerlichen Leitbild zugewiesene Modell aus, standen der familiären Sorgearbeit äußerst reduziert zur Verfügung, weshalb weniger Kompetenz zur Ausfüllung einer zweiten Rollenexistenz unterstellt werden kann (Böhnisch 2012). Dadurch kann zusätzlich erklärt werden, warum Väter reale Umsetzungsprobleme zu haben

scheinen, dem Ansinnen nach gleichberechtigter Aufteilung real Folge zu leisten (BMFSFJ 2020a, 10). Im Grundsatz streben viele Männer* danach, beide Arbeitsbereiche zugleich ausfüllen zu wollen, (noch) kinderlose Männer* sogar stärker als Väter (bevor sie also die Auswirkungen der Leitbildinkongruenzen selbst spüren konnten). Dadurch richten sie an sich selbst eine höhere Erwartungshaltung als sie real erfüllen können, noch bestärkt durch die historisch gewachsene Orientierungslosigkeit hinsichtlich der Sorgearbeit (Lück et al. 2017, 73).

Aus den Inkongruenzen folgen für die Mutter aus gleichstellungspolitischer Sicht große Ungerechtigkeiten. Die Frau* kann ihre eigene Existenz kaum sichern, bleibt in einem Abhängigkeitsverhältnis, muss neben dem Großteil der Sorgearbeit zusätzlich erwerbstätig sein und kann sich weniger frei beruflich und persönlich entwickeln; die von ihr im neuen Mutterleitbild erwartete Unabhängigkeit kann sie unter den gegebenen Strukturen kaum leisten (Bujard 2017, 9; BMFSFJ 2017b; BMFSFJ 2020c, 23). Die Familiengründung wirkt sich erheblich auf mögliche Erwerbsbeteiligungen der Mütter aus (BMFSFJ 2020d, 6). Es scheint sich daraus klar abzuleiten: kulturelle, jedoch auch explizit ökonomische und politische Strukturbedingungen wirken sich auf familiäre Arbeitsteilung direkt aus (Lück et al. 2017, 73). Insbesondere in Bezug auf den Erwerbsarbeitsmarkt gilt dieses Verhältnis auch umgekehrt.

5.3. Zur Geschlechtssegregation des Erwerbsarbeitsmarktes

Eine besondere Einflusskraft auf die Vereinbarkeitsproblematik nimmt die bisher nur angerissene Konstitution des Erwerbsarbeitsmarktes, insbesondere aufgrund seiner noch immer feststellbaren Geschlechtssegregation (Buschmeyer 2013, 104; Steffens und Ebert 2016, 3; Possinger und Müller 2018, 527; Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 426), die ihren Ursprung in den Pluralisierungs- und Individualisierungsprozessen fand, die jedoch erwerbszentriert am männlichen Lebenslauf orientiert waren (s.o.; Busch 2013a, 28).

Segregierung bedeutet in diesem Fall, dass aus wahrgenommenen Unterschieden sozial erhebliche Unterscheidungen hergestellt und in Ungleichheiten überleitet werden, sodass sozial konstruierte typische „Männer- und Frauenberufe“ entstehen (Busch 2013b, 301; BMFSFJ 2017b; Wrohlich 2017, 956; Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 426). Dies kann dazu führen, dass alle Geschlechter diskriminierenden Handlungen ausgesetzt sein können, wenn sie sich für einen Beruf entscheiden, der als nicht zu ihrem Geschlecht passend gilt (Busch 2013a, 64). Eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit wies nach, dass im Jahr 2010 insgesamt 60 % der Frauen* in Frauenberufen arbeiteten, während 29 % in Mischberufen und 11 % in Männerberufen erwerbstätig waren. Als Frauenberufe gelten die Berufe, in denen über 70 % Frauen* angestellt sind, und als Männerberufe werden diejenigen bezeichnet, die einen Frauenanteil von unter 30 % aufweisen. Alle weiteren Berufe werden als Mischberufe bezeichnet (Hausmann und Kleinert 2014, 1ff.).

Damit wird die Reproduktion der darauf basierenden sozialen Ungleichheit und Ungleichstellung der Geschlechter gefördert, abhängig von Zuschreibungen, welche Tätigkeiten für welches Geschlecht als passend unterstellt worden sind, wiederum in Abhängigkeit der Leitbildeinwirkungen. Die Segregierung leitet sich direkt ab aus unterschiedlichen Humankapitalstöcken, die den Geschlechtern zugeordnet werden: Männer* haben eine weniger ausgeprägte Sorge-Präferenz, Frauen* ein schwächeres Humankapital auf dem Erwerbsmarkt (Possinger und Müller 2018, 527). Die resultierende Ausprägung von geschlechtstypischen Berufen mit jeweils geschlechtstypischer Entlohnung führt dazu, dass Frauen* besonders häufig in gering bezahlten Berufen arbeiten (Busch 2013a, 21). Zugleich bedeutet sie für weibliche* Arbeitnehmerinnen, häufig in Anstellungen mit hohen Anteilen an Teilzeitarbeit beschäftigt zu sein (Brenke 2015, 82; Datenreport 2021, 152), auch wenn ein deutlicher Anstieg weiblicher* Erwerbsarbeit zu verzeichnen ist, der im Zeitraum 1993-2019 um 13 % auf 66 % stieg (Datenreport 2021, 154). Die letzte Bundesregierung legte mit einer mütterlichen Erwerbsquote von 69 % im Jahre 2018 eine noch höhere Zahl vor (BMFSFJ 2020d, 12), wobei sie in genauso steigendem Maße unfreiwillig „nur“ in Teilzeit arbeiten, diese Quote stieg ebenfalls um 13 %. Frauen* wünschen sich sehr viel häufiger die Realisierung einer Vollzeitberufstätigkeit als Männer* (weil diese bereits sehr viel präsenter in Vollzeitjobs vertreten sind), können diese jedoch häufiger nicht in die Tat umsetzen. Die mütterliche Erwerbsbeteiligung bei Vorhandensein eines Kindes unter einem Jahr ist sogar von 23 % in 2006 auf 9 % in 2018 stark gesunken, was die letzte Bundesregierung mit dem positiven Effekt des Elterngeldes erklärt (BMFSFJ 2020d, 8), eine positive Entwicklung, wenn sich statt kumulierenden Anforderungen auch Instrumente der Entspannung für Familien abzeichnen. Frauen* nennen zu 46 % als Begründung ihrer unfreiwilligen Teilzeittätigkeit die Familie, während betroffene Männer* diesen Umstand nur zu 11 % als Begründung heranziehen – Männer* in Teilzeit beschäftigen sich zu 37 % mit der Umsetzung einer erwerbszentrierten Weiterbildungsmaßnahme, was nur zu 7 % auf Frauen* in Teilzeit zutrifft (Datenreport 2021, 157). Die letzte Bundesregierung nennt abweichende Zahlen, laut denen 62 % der Frauen* aufgrund der Kinderbetreuung nicht voll arbeiten, während dieses auf 22 % der Männer* zutrifft (BMSFSJ 2020d, 23). Teilzeitarbeit, zumindest ohne vollständige Freiwilligkeit ergriffen, kann als eine geschlechtliche Diskriminierung verstanden werden (Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 429). Die höhere weibliche*, familienbedingte Teilzeittätigkeit – offensichtlich zustande kommend aufgrund zugeschriebener leitbildbedingter Zuständigkeiten in der Familie – führt zu direkten Lohneinbußen, auch innerhalb des Bruttostundenlohns (Busch 2013b, 333), da Teilzeitarbeit um 19 % geringer pro Stunde vergütet wird als Vollzeitberufstätigkeit (BMFSFJ 2020d, 25; Datenreport 2021, 170). Das Einkommensgefälle zwischen Frauen* und Männern* gründet sich hauptsächlich auf den einkommenschädlichen Auswirkungen der Elternschaft auf Mütter (Pollmann-Schult 2015, 626; Lutz 2016, 20; Carstensen

2020, 199). Es wird mitunter vom „Karriereknick Kinder“ gesprochen (Schilly 2015, 13ff.) Die als Motherhood Penalty bezeichneten Lohneinbußen betragen ca. 16 % – pro Kind! – und wirken sich erheblich auf die ökonomische Abhängigkeit der Frau* aus, auch später im Lebensverlauf durch schwache Rentenbezüge bis hin zur Altersarmut, die daraus resultieren – im sogenannten Gender Pension Gap (BMFSFJ 2017b; Wrohlich 2017, 956). Insgesamt steigt der familienbedingte Verdienstunterschied auf die Lebenszeit gerechnet, dem Gender Lifetime Earnings Gap, auf bis zu 50 % zwischen den Geschlechtern (Wrohlich 2017, 956; Gleichstellungsbericht 2017b, 1). Folgerichtig haben ostdeutsche Frauen* aufgrund leitbildbedingter Unterschiede weniger starke Rentenarmutsrisiken, da sie in größerem Umfang an der Erwerbsarbeit beteiligt sein können (Grabka et al. 2015, 88ff.). Nicht außer Acht gelassen werden dürfen auch die häufig auftretenden, sorgearbeitsbedingten gesundheitlichen Folgeschäden bei Müttern, die eine Folge der psychosozialen Belastung aufgrund alleinverantwortlicher Kinderbetreuung, enormen Mental Loads und finanziellen Sorgen sind (Krohn 2020; Jurczyk und Thiessen 2020, 131) – ca. 30 % aller Mütter von Kindern unter sieben Jahren erleiden eine substantielle Verschlechterung ihrer mentalen Gesundheit (Giesselmann 2018, 737ff.).

Die offenkundige Geschlechtssegregation des Erwerbsmarktes lässt sich in die horizontale und vertikale Segregation einteilen, wobei in beiden Fällen die strukturelle Benachteiligung von Frauen* deutlich wird: horizontal lässt sich eine geschlechtliche Verteilung der Erwerbsarbeitsfelder feststellen, in denen Männer* häufiger in eher besser bezahlten Berufen wie Verwaltung, Verteidigung, Kommunikation und Baugewerbe, wohingegen Frauen* in häufig schlecht bezahlten Bereichen wie Gesundheitspflege, Sozialarbeit oder Erziehung tätig sind. Zu erkennen ist daran, dass Frauen* (auch leitbildbedingt) oft in Erwerbsberufen arbeiten, die maßgeblich durch öffentliche Care-Arbeit konstituiert sind und sie somit ihre geschlechtskonstruierte Zuständigkeit für Sorgearbeit auch ins Berufliche übersetzen. Darüber hinaus lässt sich eine vertikale Segregierung feststellen, die aussagt, dass Frauen* in gleichen Erwerbsarbeitsbereichen deutlich seltener höhere Positionen innehalten als männliche* Kollegen (Busch 2013a, 27; Gleichstellungsbericht 2017c, 1 ff.): z.B. sind sie in der Versicherungswirtschaft fast hälftig vertreten, besetzen jedoch nur zu ca. 10 % Vorstandspositionen und sind zu weniger als einem Viertel in Aufsichtsräten zu finden, auch bezogen auf sämtliche Managementbereiche (Tonn 2014, 12; Bernhardt 2017; Holst und Wrohlich 2019, 43). Feminisierung von Erwerbsarbeitsbranchen, Sorgearbeitsübernahme und ökonomische Abwertung stehen im engen Verhältnis zueinander (Gärtner und Scambor 2020). Die Begründung für dieses Missverhältnis dürfte im Zusammenspiel tradierter Leitbilder, ihrer Geschlechtspolarisierung, dem noch heute wirkenden Einfluss dieser Grundannahme, dem Ungleichheit reproduzierenden Geschlechterverhältnis unter rekonstruktivistischen Prozessen im Rahmen des Doing Gender sowie der Zurückgeworfenheit trotz abweichend individualisierter Einstellungen und Wünsche zu finden sein (s.o.).

Sogenannte „Gender Status Beliefs“ bilden sich heraus und heften sich vor dem Hintergrund der sozialen Konstruktion an Erwartungshaltung und Zuschreibung geschlechtlicher beruflicher Tätigkeit. Laut der Theorie der Erwartungszustände profitieren Männer* von der ihnen zugesprochenen Kompetenz (Busch 2013b, 303ff.), bilden auf diesem Wege eine Resistenz gegen etwaige an sie gerichtete diametrale Wertevorstellungen heraus und sind im beruflichen Setting umso privilegierter gestellt (Wobbe und Nunner-Winkler 2020, 428f.). Frauen* hingegen haben aufgrund des ihnen beruflich-ökonomisch nicht positiv zugewandten Gender Status Beliefs eine m.E. erheblich längere Wegstrecke zurückzulegen, berufliches Prestige zu erlangen und müssen sich noch dazu unter sehr viel höheren Erwartungshaltung hinsichtlich ihrer Sorgearbeitsverpflichtungen organisieren.

Frauen* werden aufgrund der ihnen statistisch zugeschriebenen schlechteren Leistungsfähigkeit diskriminiert, auch dadurch bedingt dass Arbeitgeber*innen häufig ein unvollständiges Bild des tatsächlichen Leistungsspektrums der Frau* annehmen (Pollmann-Schult 2015, 618), auch weil Sorgearbeit noch immer geringgeschätzt wird im Vergleich zur Erwerbsarbeit; Männer* und Väter profitieren sogar in diametraler Weise von diesen Zuschreibungen innerhalb ihrer Erwerbsarbeit (ebd., 619). Zudem kommt sehr häufig eine strukturell geringschätzige Bewertung der Berufe, die Frauen* häufiger ausführen: internationale sozioökonomische Status-theorien kommen zum Schluss, dass mit Weiblichkeit assoziierte Erwerbsarbeitsbereiche weniger wertgeschätzt werden, einerseits aufgrund der Konnotation „weiblicher“ Tätigkeit und daraus folgender sogenannter qualitativer, gesellschaftlicher Devaluation, und andererseits aufgrund der gedanklichen Verbindung, dass in jenem Beruf tendenziell viele Frauen* arbeiten und daraus folgender impliziten Abwertung, die sogenannte quantitative Devaluation (Busch 2013a, 95; Busch 2013b, 302). Als typisch männlich codierte Berufe erhalten in diesem Zuge eine implizite Höherwertigkeit zugeschrieben (Busch 2013b, 303). Diese Theorien können wiederum nur in Verbindung mit konstruierter Geschlechterzuständigkeit auf Grundlage wirkmächtiger Leitbilder herangezogen werden, woraus sich eine schon im Grundsatz angelegte Abwertung weiblicher Erwerbsarbeitskraft ergibt, wohingegen diese pauschal den Männern* zugeordnet ist und diese dadurch in ihrer Verhandlungsposition bezüglich der Familienarbeitsteilung auf Paarebene stärkt. Die Verhandlungsmacht der männlichen Partner fällt aufgrund dieser Verteilungsverhältnisse sehr häufig stärker aus als die Verhandlungsposition der Frau*, eine weitere Begründung für Retraditionalisierungen (Steinbach und Hank 2020, 456).

5.4. Gender Pay Gap

Aus diesen ungleichen Bedingungen heraus, aus der Segregierung der Geschlechter am Erwerbsmarkt, ergibt sich eine Betrachtung der daraus folgenden geschlechtlichen Lohnunterschiede (Busch 2013a, 91; Tonn 2014, 11ff.). Die Lohnlücke wird als prozentualer Unterschied

im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen* bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern* berechnet (BMFSFJ 2017b). Diese wird in zweierlei Form erhoben: während der bereinigte Gender Pay Gap innerhalb vergleichbarer Qualifikationen und Tätigkeiten erhoben wird, zeigt der unbereinigte Gender Pay Gap das generelle Lohngefälle zwischen den Geschlechtern auf, ohne nach Abschlüssen zu unterscheiden, wodurch diese Berechnung also auch die Lohnabstände in der Konsequenz ungleicher Teilhabechancen in einer von patriarchalen Strukturen geprägten Erwerbswelt (s.o.) abbildet (Datenreport 2021, 170f.).

Aus familienwissenschaftlicher Sicht ist die Heranziehung beider Instrumente notwendig, um das gesamtheitliche Geschehen abzubilden. Wie dargelegt sind Frauen* nicht völlig frei in ihrem beruflichen und familialen Entscheidungsverhalten, sondern finden sich in einer auf unwahren naturalistischen Konstruktionen ihres Geschlechts und ihrer Zuständigkeiten basierten Gesellschaftsrolle wieder, welche ihnen geringere Chancen einräumt und Männer* privilegiert, noch dazu wird dieses Missverhältnis steuerrechtlich subventioniert (s.o.). Es wirken strukturelle Faktoren und erwerbsbiografische Unterschiede zwischen den Geschlechtern (BMFSFJ 2017b). Es greift also deutlich zu kurz, Frauen* zu unterstellen, frei in der Wahl zu sein, stattdessen höher dotierte Berufe zu ergreifen (Wrohlich 2017, 957). Die niedrige Bewertung ihrer geschlechtstypischen Berufe sowie die Ungleichverteilung der Geschlechter hinsichtlich der ökonomischen Branchen ist als Teil des Problems zu begreifen und einzubeziehen. Der Gender Pay Gap ist eng verbunden mit dem Gender Wage Gap, der besagt, dass erhöhte Sorgearbeits-tätigkeit sich negativ auf Erwerbsarbeitschancen auswirkt (Waffenschmidt 2015, 21).

Auch aufgrund des Gender Pay Gaps erreicht weit überwiegend der Vater den höheren Verdienst, selbst innerhalb vergleichbarer Führungspositionen verdienen Männer* bis zu 27 % mehr als Frauen* (Possinger 2016, 6; Possinger und Müller 2018, 526f.). Auch im sogenannten bereinigten Gender Pay Gap, welcher die Einkommen nach Qualifikation differenziert, zeichnet sich ein Bild der Lohnungleichheit ab (Koll 2021, 1). Aktuell lässt sich im Ergebnis feststellen, dass Frauen* im Schnitt 18-19 % weniger verdienen als Männer*, wenn vom unbereinigten Gender Pay Gap ausgegangen wird, und ein Unterschied von 6 % im bereinigten Gender Pay Gap auftritt (Datenreport 2021, 171; Destatis 2021c). Der bereinigte Pay Gap wurde dabei auf Grundlage strukturell gleicher Anstellungen (vergleichbare Position, vergleichbare Arbeitsverträge, vergleichbare Qualifikation, vergleichbare Betriebsgröße, vergleichbare Region, der gleiche Erwerbsumfang, vergleichbares Dienstalder etc.) ermessen (Datenreport 2021, 172), wodurch sich das ungleiche Ergebnis umso mehr auf sozial konstruierte Ungleichheiten, höhere Sorgearbeitszuständigkeit und mehr Teilzeiterwerbsarbeit zurückführen lässt (Busch 2013a, 92; Tonn 2014, 12f.; Wanger 2016, 4; Dinges 2020, 10; Datenreport 2021, 171).

Nicht zuletzt daraus erwächst das politische Ziel, zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen* beizutragen – aus Gründen der Geschlechtergleichstellung, der Existenzsicherung für Frauen* und ihrer wirtschaftlichen Unabhängigkeit, der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer gleichmäßigeren Beteiligung in Erwerbs- und Familienleben für alle Geschlechter (Prognos 2016; BMAS 2018; BMFSFJ 2020d). Die Abkehr vom Modell des Familiennährers unterstützt die Familienpolitik unter anderem durch Maßnahmen wie dem grundsätzlichen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit (2001), Steuerfreibeträgen für die private Kinderbetreuung (2002) und auch dem einkommensabhängigen Elterngeld (2007) (Pollmann-Schult 2015, 623). Der Sozialpolitik wird das Potential zugeschrieben, Geschlechterungleichheiten zu reduzieren und sich auf das Verhalten von Frauen* und Männern* ausgleichend auswirken zu können (Possinger und Müller 2018, 530; Kümmerling und Postels 2020, 198). Aus dieser Grundlage ergeben sich verschiedene Arbeitsmodelle in der Familie, aus denen im besten Fall hinsichtlich der Arbeitsteilung frei gewählt werden kann.

6. Familienarbeitsmodelle

Innerhalb des Wechselspiels aus Kontinuität und Wandel, aus tradierten und neuen Leitbildern und innerhalb der damit verbundenen Geschlechtskonstruktion lässt sich trotz all der darin impliziten Komplexität eine relativ einfache Ausdifferenzierung von Familienarbeitsmodellen ausmachen, die sich aus diesen sie umgebenden Leitbildern mehr oder weniger leicht speisen können. Die Aufteilungsmodelle dienen für Paare als Orientierungsfolie für ihr jeweiliges Arbeitsteilungsarrangement (Krüger 2020, 132). Bei gestiegener Wahlfreiheit neben gleichzeitig verbliebenen Geschlechterrollenvorstellungen erfordert die Verteilung von Erwerbsarbeit ein aktives Doing Family (s.o.; Jurczyk 2020, 27), was in der heutigen Zeit dazu führt, dass in ca. 56 % der heterosexuellen Paare beide Elternteile zum Haushaltseinkommen beitragen – in abweichender Höhe (Peukert 2021, 364). Es geht auch im Rahmen von Gleichstellungspolitik explizit nicht um eine sanktionierende Vorgabe zur Wahl eines der Modelle, doch um gleiche Chancen für alle Geschlechter, möglichst frei wählen und somit ihre Familie möglichst frei herstellen zu können (BMFSFJ 2017b). Diese Wahlmöglichkeiten lassen sich innerhalb eines leitbildhaften Orientierungsrahmens auf drei unterschiedliche Modelle herunterbrechen:

6.1. Das Leitbild der gleichberechtigten Elternschaft

Im Familienmodell unter dem Leitbild gleichberechtigter Partnerschaft haben beide Eltern die gleichen Anteile und Ausgangschancen, sich in Sorge- und Erwerbsarbeit geschlechtsunabhängig zu beteiligen und sie tragen daher beide gleichermaßen dazu bei; dabei sind sie auf eine Betreuungsinfrastruktur für ihr Kindes angewiesen (Diabaté et al. 2015a, 247f.). Dieses Doppelversorger*innenmodell mit binnenzentrierter oder staatlicher Kinderbetreuungsnutzung

(Krüger 2020, 132) kann als Indikator erreichter Geschlechtergleichstellung und der Umsetzung von Caring Masculinities (s.u. in Kap. 7) dienen, bringt jedoch auch enorme Herausforderungen vor dem Hintergrund des anspruchsvollen Erwerbsarbeitsmarktes mit sich (Waffenschmidt 2015, 2). In Verbindung mit historisch gewachsenen, auf tradierten Leitbildern aufbauenden Strukturen erfordert dieses Modell von den Familien die höchste Anpassungsleistung, bietet jedoch die Chance für geschlechtergerechte Einkommen, da egalitäre Einstellungen zu höheren Löhnen von Frauen* führen (s.o.; Kümmerling und Postels 2020, 196).

Väter innerhalb dieses Modells nehmen eine ökonomisch schwächere Position ein als in den Modellen 6.2 und 6.3 (Zerle-Elsäßer und Li 2016, 12). Dennoch: aus aktuellen Daten geht hervor, dass auch in Familien, in denen beide Eltern Vollzeit arbeiten, die Frau* pro Tag mit 3,7 Stunden Sorgearbeitsleistung sehr viel mehr übernimmt als der Mann* mit 2,5 Stunden, genauso sieht die Verteilung in Teilzeitarbeitsfamilien aus, in denen die Mutter 5,7 Stunden im Vergleich zu väterlichen 3 Stunden Sorgearbeit übernimmt, sowohl hinsichtlich der Kinderbetreuung als auch den Haushaltstätigkeitsbedarfen (Müller et al. 2020, 335). Aktuelle Erhebungen gehen davon aus, dass ca. 17 % aller Familien dieses Modell – entweder beide in Teilzeit (ca. 3-4 %) oder in Vollzeit (ca. 13 %) – ausleben (BMFSFJ 2020d, 25; Müller et al. 2020, 334).

6.2. Das Leitbild komplementärer Elternrollen

Im Familienmodell unter dem Leitbild komplementärer Elternrollen erfolgt die Arbeitsteilung komplementär unter Zuhilfenahme der Austauschtheorie (Rüßmann et al. 2015, 490f.) (ähnlich dem Ergänzungstheorem des Leitbilds der bürgerlichen Familie, s.o.) – zumeist wird der Vater den Familienunterhalt sichern, während die Mutter die Sorgearbeit völlig übernimmt, somit benötigt die Familie keine externe Betreuung und lehnt sie mitunter ideologisch ab. Männer* sind in 28 % aller Familien mit mindestens einem Kind (unabhängig von der Familienphase) die Alleinernährer, wohingegen nur in 5 % dieser Familien die Mutter die Familie alleinernährt (Peukert 2021, 364). Dieses Modell galt lange als selbstverständlich und leitet sich direkt aus dem Leitbild der bürgerlichen Familie mit seinen naturalistischen Annahmen ab. In der Lebensrealität vieler Familien findet dieses Modell trotz kulturell-normativ abnehmender Zustimmung noch immer zumindest zeitweilig – insbesondere nach Geburt des Kindes – häufig Anwendung (Diabaté et al. 2015a, 247f.). Es entspricht dem Ernährermodell bzw. der Versorgerehe (Bernhardt 2017; Krüger 2020, 132) der alten BRD und ist ein Hinweis auf reproduzierte tradierte Geschlechterverhältnisse, da es quasi nie die Männer* sind, die auf Erwerbstätigkeit verzichten (Hobler et al. 2018). Nicht egalitäre Einstellungen schon vor der Geburt und tradierte Geschlechtskonstruktionen korrelieren mit tradierter Familienarbeitsteilung (Kümmerling und Postels 2020, 196). Unter anderem aufgrund der starken Verankerung dieses Modells in deutschen Strukturen und Familienrealitäten gilt Deutschland weiterhin als „pro-traditional modell“.

welches die Ernährer-Ehe stärker fördert als die Egalität (Stephanov 2014).

Väter, die in diesem Modell leben, profitieren überwiegend von einer bessergestellten Erwerbssituation im Vergleich zu den Modellen in 6.1 und 6.3, weil sie sich vollständig für die ökonomische Absicherung der Familie zuständig sehen (Zerle-Elsäßer und Li 2016, 11). Die Verbreitung des Modells nimmt ab (IfD Allensbach 2019): 2018 gestalteten nur noch 27 % der Familien ihre Familienarbeit nach diesem Modell. Dieses hängt jedoch prozessual mit Familienverläufen zusammen – mit Kindern unter einem Jahr kommt dieses Modell in 78 % der Familien zum Tragen (BMSFSJ 2020d, 25), also in den Phasen, in denen aus lebenslauftheoretischer Sicht der männliche Partner einen Machtüberschuss zur Entscheidung von Familienarbeitsteilung innehält (s.o.), es sind also sozialstrukturelle Differenzierungen zur Verteilung vorzunehmen (Bernhardt 2017). Die komplementäre Aufteilung der Arbeit kann auch ein Distinktionsmittel zum ökopsozial-familialen Statuserhalt unter Einwirkung alter Leitbilder beinhalten (Koppetsch 2013, 366). Das Ernährer-Hausfrau-Modell ist tendenziell in ländlichen Regionen und unteren sozialen Schichten vertreten (Waffenschmidt 2015, 19; Bernhardt 2017), die sich einerseits einer stärkeren Einwirkung der tradierten Leitbilder ausgesetzt sehen, die andererseits evtl. auch stärker auf ein stabiles und sicheres Einkommen angewiesen sind und die Erwerbseinkünfte des Vaters zwingender in Vollzeit brauchen – je höher die Bildung, desto ähnlicher sind sich Erwerbsverhalten der Geschlechter (Brenke 2015, 79). Insbesondere das relationale Bildungsniveau zwischen den Partner*innen scheint ausschlaggebend zu wirken (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 197), denn höhergebildete Väter mit geringer qualifizierten Partnerinnen sind ebenfalls häufig in diesem Modell verankert (Zerle-Elsäßer und Li 2016, 11f.). Gerade diese geringqualifizierten Frauen* sind ökonomisch umso abhängiger von ihren Partnern*. Durch die Aufrechterhaltung der tradierten Aufteilung intensiviert sich diese Abhängigkeit, die (insbesondere auch in Fragen einer potentiellen Trennung vom Partner*) viele Machtaspekte in sich trägt, umso ausgeprägter. Aus Gerechtigkeitsperspektiven ergibt sich gerade für geringer gebildete Frauen* eine erhöhte Implikation egalitärer Arbeitsteilung, doch gerade in diesem Milieu bestehen hohe Hürden bezüglich der Egalität.

6.3. Das Leitbild des modernisierten Ernährers

Das dritte Familienmodell kommt unter Zuhilfenahme beider Leitbilder aus 6.1 und 6.2 zustande. Die Eltern verteilen die Familienarbeit tendenziell komplementär, ein Elternteil zeichnet sich verantwortlicher für die ökonomische Sicherheit und unterstützt punktuell die Sorgearbeit, der andere Elternteil erwirtschaftet einen Zuverdienst und übernimmt den Großteil der Sorgearbeit. Externe Betreuung kann u.U. genutzt werden (Diabaté et al. 2015a, 247ff.). Väter in diesem Modell werden auch als „modernisierter Ernährer“ bezeichnet (Zerle-Elsäßer und Li 2016, 12), in der Praxis also ein nach wie vor Vollzeit beschäftigter Mann*, dem häufig eine in

Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung berufstätige Frau* zur Seite steht, die gleichzeitig für die Erledigung der Sorgearbeit zuständig bleibt (Ehnis 2018, 268). Dieses Modell verlässt also die Bipolarität der Modelle 6.1 und 6.2 und lässt unter der Kombination tradierter Leitbilder und neuen familialen Arbeitsteilungswünschen einen Zwischenraum zu. Geschlechterrolleneinstellungen bilden kein eindimensionales Konstrukt ab, welches sich zwingend zwischen zwei binären Möglichkeiten entscheiden muss, sondern lassen auf Grundlage der Multidimensionalität von Egalität und Tradition Zwischenmöglichkeiten zu (Kümmerling und Postels 2020, 197). Das Konstrukt bedient sich eher am Leitbild des (tendenziell) involvierten Vaters statt an Caring Masculinities. Dieses Modell ähnelt also zunächst dem Modell der Zuverdienerin, welches sich ab den 1970er Jahren in Westdeutschland herausgebildet hat (s.o.), wobei die Aufteilungsgewichtung von Sorge- und Erwerbstätigkeit erheblich voneinander abweichen kann, also die weibliche Partnerin nicht zwingend in derselben Gestalt abwertet wie in der alten BRD üblich. Es scheint als Zu- bzw. Zwei-Verdienerinnen-Modell dasjenige zu sein, welches sich in den letzten Jahren quantitativ am stärksten in der Familienrealität verankert (BMFSFJ 2017a; BMFSFJ 2020d) – im Jahre 2018 nahm es mit 45 % aller Familien die prominenteste Position ein (BMFSFJ 2020d, 25). Übereinstimmend finden sich viele Hinweise darauf, dass die Aufteilung der Sorgearbeit selbst dann geschlechtssegregiert bleibt, wenn der Vater Sorgearbeit anteilig übernimmt – er wird überwiegend als männlich codierte Tätigkeiten wie Reparaturen und Behördengänge übernehmen, während Reinigungs- und Kocharbeiten häufig in der weiblichen Zuständigkeit verortet bleiben (Busch 2013b, 311; Rüssmann et al. 2015, 494). Dies stellt m.E. gewissermaßen eine Reproduktion der abgekoppelten lokalen Sphären des bürgerlichen Familienleitbilds dar, da sich Väter also eher in außeralltäglichen und auch tendenziell außerhäuslichen Familienarbeitsbelangen aktivieren (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 195).

Die Entscheidung für eines dieser Modelle kann aufgrund der komplexen Wechselwirkungsprozesse, die die Entscheidung maßgeblich konstituieren, nicht unbeeinflusst von Leitbildern getroffen werden. Auch unabhängig von orientierungsgebenden Handlungsskripten müssen Familien von Leitbildern beeinflusste, sozialstrukturelle, kulturelle und individual-sozialisatorische Rahmenbedingungen mit einbeziehen, um die Familienarbeit aufteilen zu können und ein für ihre jeweilige Lebensrealität tragfähiges Modell zu wählen, welches vor den strukturellen Vorgaben der Mesoebene so auch umsetzbar ist. Diese selbstreferenzielle Entscheidungsfindung ist als hohe Anpassungsleistung der Familie an die umgebenden Bedingungen zu verstehen (Krüger 2020, 135ff.). Ausmaß und Umfang der weiblichen Erwerbsbeteiligung sind immer auch ein Ausdruck der kulturellen Geschlechtskonstruktionen und untrennbar mit diesen Leitbildern verknüpft (Kümmerling und Postels 2020, 195). Damit eine tatsächlich freie Wahl für eines der Modelle möglich wird, ergibt sich der Ansatz der Caring Masculinities als Möglichkeit zur Überwindung der Geschlechterungleichheit.

7. Caring Masculinities als neues Leitbild zur Überwindung der Geschlechterungleichheit

Es lässt sich in den vorhandenen Datensätzen weder eine nachhaltige Entwicklung hin zu in der Sorgearbeit aktiven Vätern noch in Richtung einer zementierten Verankerung männlicher Familienernährer finden (exemplarisch BMFSFJ 2020a, BMFSFJ 2020c). Eher herrscht eine diffuse Ambivalenz, geprägt vom Versuch des Verknüpfens beider Leitbilder oder aber deren Ablehnung aufgrund des substantiellen Wandels der Erwartungen, wodurch ein Vater heute gekennzeichnet sein sollte (Lück 2015, 231; Huber 2019, 20; Carstensen 2020, 196). Traditionelle Männlichkeit hat ihre Eindeutigkeit verloren, was einerseits flexiblere Konstruktionen des Selbst ermöglicht, andererseits einen enormen Spagat zwischen inkongruenten Erwartungshaltungen erfordert – einerseits leistungsstark, erfolgreich im Beruf, andererseits empathisch und fürsorglich in der Familie zu sein; insbesondere in der Simultanität liegt eine enorme Anpassungsleistung (Hollstein 2012). So wie Mutterschaft in ihrer Umsetzung abhängig bleibt von sozialen, politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Faktoren (Krüger-Kirn et al. 2016, 11), trifft gleiches für die Vaterschaftsrolle zu.

Ob die Familie einen bedeutenden Gestaltungsfaktor männlicher Erwerbsarbeitsverläufe markiert, wird lebenslauftheoretisch als eher neue Entwicklung diskutiert, die die mehr oder minder klare Zuweisung der alten, im Transformationsprozess befindlichen Leitbilder, verdeutlicht (Pollmann-Schult 2015, 615). Väter scheinen einen erheblichen Anteil ihrer Rollenidentität kaum vermindert aus dem bürgerlichen Vaterleitbild, eventuell in Verbindung mit der weiterhin hergestellten patriarchalen Dividende (s.u.) zu ziehen: die Überzeugung, dass es einen „guten Vater“ kennzeichnet, dass er mit seinem Einkommen für das Wohlergehen seiner Familie sorgt, ist weiterhin stark ausgeprägt (BMFSFJ 2018, 12). Diese anhaltende Tendenz lässt sich m.E. auf die innerpsychologische Herausbildung und Reproduktion hegemonialer Männlichkeitsentwürfe zurückführen. Im Anschluss an diese Analyse folgt eine Auseinandersetzung mit den Chancen, die Caring Masculinities für die Geschlechtergleichstellung bieten, sowie ihren auslösenden Bedingungsfaktoren. Darauf aufbauend werden schließlich Vorschläge unterbreitet, welche Umsetzungserfordernisse umzusetzen sind, um sie als neues Leitbild zu etablieren.

7.1. Zur psychologischen Konstruktion hegemonialer Männlichkeit als Gegenspieler der Caring Masculinities

Bezogen auf die psychologischen Auswirkungen des tradierten Männlichkeitsleitbilds lässt sich konstatieren: tiefenpsychologische Ansätze schreiben dem Leitbild eine sich selbst reproduzierende Wirkung zu, da Jungen* und Männer* aufgrund der Strahlkraft des geschlechtskonstruierenden Leitbilds innerpsychologischen Druck empfinden, die ihnen zugeschriebenen Werte

zwingend zu erfüllen und dem Bild zu entsprechen (Böhnisch 2012). Um als männlich angesehen zu werden und die darin implizite, von der Gesellschaft als solche codierte und geframete Überlegenheit zugeschrieben zu bekommen, müssen Jungen* und Männer* demnach im Sinne von Doing Masculinity jede Eigenschaft, Handlung und Emotion, die als weiblich gelesen wird, konsequent ablehnen; insofern ist implizit auch jegliche Homosexualität tabu (Böhnisch 2013, 35; Buschmeyer 2013, 104).

Männer* stellen demnach aktiv Machtverhältnisse her, sind jedoch gleichzeitig selbst von diesen unterworfen und befinden sich in einem verstrickten Verhältnis zwischen ihrem inneren Selbstkonzept, zu dem sie in emotionaler Hinsicht nur unzureichend Zugang haben, und dem von ihnen hergestellten machtvollen Außen, welches wiederum von außen einwirkend bedingt, dass ihnen der emotionale Zugang zu sich selbst verwehrt bleibt. Auch daher genießen sie keine Selbst- und Fremdzuschreibung von Sorgearbeitskompetenzen (Paulus und Stiehler 2020, 88). Eine Externalisierung von Gefühlen, ein empfundener Zwang zur ökonomischen Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit können als Bewältigungsstrategie und Selbstbestätigung die Folge sein, die dann dafür sorgen, dass sich das Leitbild umso länger gesellschaftlich und individualpsychologisch entfalten kann (Böhnisch 2012). Diese Externalisierung findet aufgrund der zentrifugalen Dynamik im Ablösungsprozess des Jungen von der Mutter einerseits, vor allem jedoch eben genau aufgrund des Zwangs nach ökonomischer Verfügbarkeit statt (Böhnisch 2013, 34; Paulus und Stiehler 2020, 89). Das innerpsychologische Ziel scheint durch die Zuschreibungen im Außen Dominanz zu erlangen, insbesondere Dominanz über Frauen* unter der Errichtung eines Gleichheitstabus, welches die zwingende Abgrenzung zu als weiblich codierter Eigenschaften besagt; aber auch in der Herstellung einer Rangordnung innerhalb des eigenen Geschlechts (Buschmeyer 2013, 108). Um Männlichkeit muss gerungen werden (Hollstein 2012), mit der internalisierten Warnung, sich nicht der Emotion hingeben zu dürfen, da diese das Selbstkonzept existentiell gefährden würde (Böhnisch 2013, 35).

Selbst die nach Ausfechten dieser Rangordnung marginalisierten, untergeordneten Männer* profitieren durch die in dieser Weise hergestellten patriarchalen Strukturen, der sogenannten patriarchalen Dividende, von einer privilegierteren Ausgangssituation in der Gesellschaft, die auf den männlichen Lebenslauf ausgerichtet ist (Connell 2013; Connell 2015, 133). Connell unterscheidet dabei zwischen vier Männlichkeiten, wobei die hegemoniale neben der komplizierten, der unterdrückten und der marginalisierten Männlichkeit steht und eine nur kleine Teilgruppe der Männer* umfasst, sie durch Dominanz und Machtbestrebung jedoch maßgeblich beeinflusst – letztlich profitieren alle Teilmännlichkeiten von sie verbindenden Machtgefüge (Höyng 2020, 69). Dieses entsteht im Außen, in Gesellschaft, in Wirtschaft, im Militär: ein Wettkampf der Männlichkeiten, die als Kernkomponente die Ignoranz von und Nichtbeteiligung an Sorgearbeit in sich tragen. Vaterschaft bzw. Väterlichkeit spielt dabei in der

Männlichkeitskonstruktion keine Rolle, abseits vom Drang nach generativem Verhalten (Ruby und Scholz 2018, 77ff.). Die patriarchale Dividende wird tiefenpsychologisch anhand eines Bindungsverhältnisses unter allen Männern* erschaffen und durch kulturgenetische Entwicklungsdynamiken im Kinder- und Jugendalter reproduziert (Böhnisch 2013, 31). Ausgehend davon passen sich ökonomische Strukturen auf der Makro- und Mesoebene an dieses Männerbild an und verstärken somit den vergeschlechtlichen Abspaltungszwang, der Frauen* in häusliche Reproduktions- und Männer* in ökonomische Erwerbssphären verweist (Böhnisch 2012).

Zu differenzieren sind zur heutigen Zeit die gestiegenen Erwerbsbeteiligungschancen für Frauen*, innerhalb derer sich Männer* anhaltend von weiblich codierten Berufssphären abgrenzen. Insbesondere in jenen (zumeist pflegerischen oder sozialen) Erwerbsarbeitsbereichen, die als weiblich gelten und die daher von Männern* häufig aufgrund geschlechtlicher Segregierung des Erwerbsmarkts gemieden werden, wird dieses deutlich (Buschmeyer 2013, 104ff.; Gärtner und Scambor 2020). Sollten Männer* doch in einem solchen Arbeitsbereich tätig sein, wird dieser zumeist stark abweichend konnotiert, um sich die konstruierte und erwartete Männlichkeit zu bewahren, sich deutlich von weiblichen Kolleginnen abzugrenzen und dadurch die Hierarchisierung der Geschlechter zu produzieren und zu reproduzieren. Männer* müssen sich demnach mit inneren und äußeren Hindernissen auseinandersetzen, die in Kultur und Sozialisation wirken, die hierarchisierte Geschlechterzuordnung bedingen und zwecks Wahrung der im Außen wie im internalisierten Selbstkonzept kreierten Männlichkeit die Notwendigkeit nahelegen, mit normativen Männlichkeitskonzepten die Abgrenzung und Differenzierung des Selbst vor feminisierten gesellschaftlichen Teilbereichen zu garantieren. Somit werden hegemonialen strukturierte Anforderungen erfüllt und ein stetiges Machtbestreben ausgeübt (Gärtner und Scambor 2020). Zur Konstruktion des internalen Selbstkonzeptes wird sich an den Werten Erfolg, Leistung, Härte, Macht, Distanz, Konkurrenz und Kampf orientiert (Hollstein 2012). Die Etablierung neuer Männlichkeiten wie das normative Konzept der Caring Masculinities beinhalten dabei das Potential, hegemoniale Strukturen zu verändern, nicht jedoch ihre Existenz zu überwinden (Höyng 2020, 80) und können als Gegenspieler hegemonialer Männlichkeiten gewertet und als solche von Hegemonialen erkannt werden, die alternative, sie gefährdende Männlichkeitskonzepte zu bekämpfen versuchen.

Zur sozial konstruierten Geschlechtlichkeit (s.o.) kommt dann die kulturanthropologische Komponente und intensiviert den Druck zur Geschlechterpolarisierung. Dabei legen diese Zusammenhänge die Grundlage sich selbst reproduzierender hegemonialer Männlichkeit mit der Folge von familienarbeitsbezogener Geschlechterungleichheit (Böhnisch 2012) und der Verlangsamung von (neuen) Männlichkeiten, die die Familiensorge als zugehörig zu sich etablieren wollen (Caring Masculinities).

7.2. Chancen der Caring Masculinities zur Überwindung von Geschlechterungerechtigkeit

Bei der Vaterrolle ist zwingend zu unterscheiden zwischen den beiden maßgeblich auf die Konstruktion von Vaterschaft einwirkenden Leitbildern: einerseits des Familienernährers, der allein oder hauptsächlich für die Absicherung der ökonomischen Sicherheit erwerbstätig ist (Gleichstellungsbericht 2017a, 2); und andererseits das Leitbild des aktiven Vaters, der sich deutlich stärker in der Sorgearbeit zuständig fühlt, sich im Sinne einer kindorientierten Familienarbeit hinsichtlich seiner Erwerbstätigkeit einschränkt (Lück 2015, 227; Diabaté et al. 2015a, 253.). Sowohl Mütter als auch Väter wünschen sich gleichermaßen mehr Zeitbudget für ihre Familie (Tonn 2014, 11f.; IfD Allensbach 2019; Dinges 2020, 10). Mütter leisten in Familien über 83 % der Sorgearbeit (BMFSFJ 2017b). Um dieses Missverhältnis unter Zuhilfenahme der realen gewandelten Vorstellung von Väterlichkeit anzugleichen, diskutiert der Ansatz der „Caring Masculinities“ eine moderne, von tradierten Leitbildern unabhängige Lesart von Männlichkeit, die sich an der feministischen Fürsorgeethik orientiert und vor allem auf ehemals als weiblich codierte Werte abzielt und den Vätern zuordnet. Letztlich ist es also ein modernes Konzept, welches naturalistische Annahmen der Leitbilder endgültig überwinden will, um zu geschlechtergleicher Familienarbeitsteilung zu gelangen und Väter als genauso verantwortlich für praktische Sorgearbeitsnotwendigkeiten zu zeichnen wie ihre Partnerinnen. Zu den neuen, Vätern zugeschriebenen Werten zählen Eigenschaften wie Aufmerksamkeit, Interdependenz, Mitverantwortung, Unterstützung, Empathie (Elliott 2016, 249; Ruby und Scholz 2018, 79). Caring Masculinities weisen also als normatives Konzept in eine Richtung, die tradierte Männlichkeitsleitbilder überwinden und zu einem modernen (Selbst-)Bild der Vaterrolle gelangen will (Theunert 2020, 118).

Der Unterschied zu ebenfalls diskutierten Konzepten wie „aktiven“ (Possinger 2013, 30ff., Peukert 2015, 31), „involvierten“ (Ramsauer 2017, 42f.; Peukert 2017, 90ff.) oder „engagierten“ Vätern (Huber 2019, 43) liegt m.E. darin, dass Caring Masculinities konzeptionell stärker von einer tatsächlichen Gleichverteilung der Verantwortung über die Familienarbeit ausgehen statt dem Vater nur „assistierende“ Zuarbeit zuzugestehen. Somit kommen sie einer nachhaltigen Überwindung des bürgerlichen Leitbilds und allen implizierten Geschlechtskonstruktionen sehr nahe. In der involvierten oder aktiven Vaterschaft liegt der Fokus eher darauf, dass eine väterliche Beteiligung an der Familiensorge nicht im Konflikt zu seiner weiterhin bestehenden vornehmlichen Erwerbsorientierung stehen muss (Ruby und Scholz 2018, 79). Der involvierte Vater kann eher als neuer Bestandteil innerhalb der hegemonialen Männlichkeit gesehen werden statt als eine Abkehr von dieser Männlichkeitskonstruktion (Meuser 2016, 160ff.). Als solcher ist er auch immer häufiger in Familienstrukturen zu finden, jedoch häufig noch „unter Anleitung“ der Mütter statt als gleichgestellte Bezugspersonen (Jurczyk und Thiessen 2020,

130). Als involvierter Vater ermöglicht er der Mutter eine (leichte) Erhöhung ihres Erwerbsarbeitsumfangs durch seine Beteiligung an der häuslichen Arbeit (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 195). Die im Laufe der These identifizierten, der Männlichkeit zugeordneten Konstitutionen wie Macht, Erwerbszentrierung und Dominanz sollen zur Herstellung tatsächlicher Geschlechtergleichstellung nachhaltig überwunden werden, und dabei die abgekoppelten und geschlechtsspezifischen (aus dem bürgerlichen Leitbild entnommenen) Sphären der Produktion und Rationalität im Gegenzug zur Reproduktion und Emotionalität in dieser Binarität überwinden (Elliott 2016, 241; Baumgarten et al. 2020, 63ff.; Gärtner und Scambor 2020).

Eine Etablierung der Caring Masculinities als neues Leitbild würde durch die enorme Umverteilung der Zuständigkeiten ebenfalls starke Anforderungen an die Praxis des Doing Family (s.o) stellen, da unter den neuen Voraussetzungen der familiäre Alltag ganz neu hergestellt werden muss (Baumgarten et al. 2020, 65f.). Der angenommene neue Familienarbeitsteilungsprozess würde dabei jedoch alle Möglichkeiten bieten, tradierte Leitbilder nachhaltig zu überwinden. Im Kern von Doing Family steckt die Verteilung der Sorgearbeit (Jurczyk 2020, 31). Damit soll aktiv zur Überwindung geschlechtshierarchischer Familienarbeitsmodelle beigetragen werden, unter der Annahme, dass konstruierte Männlichkeit sehr wohl ebenso fürsorglich ist wie es der Weiblichkeit zugeschrieben ist – und daher Sorgearbeit keinerlei Implikation einer Geschlechterdifferenzierung enthält. Die Sorgearbeit selbst soll dadurch aufgewertet und in ihrer Bedeutsamkeit für alle Geschlechter anerkannt werden, um somit auch nachhaltig hegemoniale Männlichkeitsstrukturen zu überwinden (Baumgarten et al. 2020, 67), denn Caring Masculinities sind mithilfe der liebevollen, nicht dominanten und gleichgestellten Beteiligung der Väter an der Sorgearbeit als Antithese dieser Strukturen vorgesehen (Elliott 2016, 249ff.). Sie sollen die Herausforderer der hegemonialen Männlichkeit sein (Höyng 2020, 77) – zumindest jedoch sollte damit erreicht werden, hegemoniale Strukturen aufzubrechen und sich davon abzuwenden, im besten Fall ohne die Spannungen und Ambivalenzen aufgrund nicht vereinbar erscheinender Leitbilder (Baumgarten et al. 2020, 71; Höyng 2020, 75).

Hegemoniale Diskurse beschreiben explizit die strukturelle Unvereinbarkeit von Familie und Beruf, die aufgrund widerstreitender Leitbilder im Kontrast zu den individuellen Wünschen stehen (Schönhöft-Dickgreber 2019, 46). Männern* kommt es somit zu, durch aktives Handeln zur Erreichung der Geschlechtergleichheit beizutragen und Hierarchien zu beseitigen, statt sie wie bisher zu reproduzieren (Baumgarten et al. 2020, 70). Die Wandlungsprozesse der Geschlechter- und Familienkonstruktion wurden hinreichend dargelegt (s.o.) – auch auf dem Erwerbsmarkt wurde zumindest eine ansatzweise in die Richtung des Konzepts der Caring Masculinities weisende Entwicklung angestoßen: es kann eine leichte Angleichung der Geschlechter in der Teilzeitarbeit festgestellt werden (Lietzmann und Wenzig 2017, 2; BMFSJ 2021, 377), also investieren Männer* tendenziell etwas weniger Wochenstunden in Erwerbsarbeit,

wohingegen Frauen* etwas mehr Stunden in der Erwerbsarbeit tätig sind, eine Entwicklung, die für gleichberechtigte Verteilungen sprechen kann. Die Wünsche nach mehr Angleichung sind weiterhin laut (Bernhardt 2017). Denn die Egalität ist vor allem dann zu erreichen, je ähnlicher die Arbeitszeiten der Partner*innen ausfallen (Gärtner und Scambor 2020). Der Kern der Caring Masculinities ist eine geschlechtergerechte Intervention (Elliott 2016, 243).

Das (männliche) Normalarbeitsverhältnis (s.o.) mit seinem Ursprung im bürgerlichen Familienleitbild scheint sich also langsam zu verabschieden, was jedoch auch an der Prekarisierung, Digitalisierung und Mobilgestaltung des Erwerbsmarktes liegt und nicht monokausal in der Bewegung hin zu Caring Masculinities. Dadurch erscheint die männliche Konstruktion innerhalb der ambivalenten Erwartungshaltungen als zunehmend gefährdet, da weiterhin eine weit verbreitete Kopplung von Männlichkeit zum Erwerbsmarkt vorherrscht und kaum alternative Männlichkeitskonstruktionen etabliert sind (Baumgarten et al. 2020, 64f.). Eine zu unkritische Übernahme der Forderung nach Caring Masculinities könnte daher gar eine Verfestigung der Geschlechtshierarchie mit sich bringen, da Caring Masculinities im Vergleich zur hegemonialen Männlichkeit auf sehr viel instabileren, nicht ausgeprägten, nicht historisch gewachsenen ideologischen Beinen steht, insbesondere wenn dabei Arbeitsmarktrealitäten nicht aktiv in die Betrachtung einbezogen werden (Höyng 2020, 80). Was also zeichnet die Bedingungsfaktoren aus, die nötig scheinen, um Caring Masculinities als Leitbild zu etablieren?

7.3. Bedingungsfaktoren für väterliche Sorgearbeit als Caring Masculinity

Als Bedingungsfaktoren für gelingende väterliche Sorgearbeitspartizipation im Sinne der Caring Masculinities können im Groben auf Individualebene die Aspekte der Rollenvorstellungen, des Bildungsniveaus, der Erwerbsbelastung und der vorhandenen Zeit (Laß und Heddendorp 2017, 82) sowie die Qualität der Elternbeziehung herangezogen werden. Nicht zuletzt wirken strukturell-ökonomische Hindernisse. Besonders grundlegend ist dabei die Ausgestaltung der auf Leitbildern basierenden Rollenvorstellungen, da diese Vorstellungen, letztlich die Basis für die Aufgabenverteilung bietet (Röhr-Sendlmeier und Bergold 2012, 4f.). Daher lassen sich väterliche Familienengagements nur aus dem gesamtheitlichen, systemischen bzw. ökopyschosozialen Blickwinkel erfassen, der die innere prozessuale Dimension sowie äußere kulturell-strukturelle Faktoren wie die Rollenerwartungen und Erwerbsmarktstrukturen einbezieht (Huber 2019, 57).

Der vor über 40 Jahren, in den 1980er Jahren, entdeckte „neue“ bzw. aktive Vater zeichnet sich wie oben dargelegt (s.o.) noch immer überwiegend durch eine „verbale Offenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre“ in einer Widerspruchssituation aus Erwartung zur Familienernährung einerseits und der fairen Sorgearbeitsbeteiligung andererseits aus (Lück 2015, 228ff.; Huber 2019, 20; Höyng 2020, 68). Dabei meint fair hiermit eine subjektiv als gerecht eingeschätzte

Aufgabenteilung und keine zwingend hälftige, objektivierbare Gerechtigkeit (Diabaté et al. 2015a, 249), eine Einschätzung, die auch unter Einwirkung der individuellen und kollektivierten Leitbilder unterschiedlich ausfallen kann. Andere Ansätze empfinden Fairness erst ab der 50:50 Aufteilung der Arbeit (Theunert 2020, 112).

Für die Etablierung der Caring Masculinities sind noch größere Umwerfungen tradierter Strukturen notwendig. Neben der Einstellung des Vaters zeigt sich auch die der Mutter als ausschlaggebend, da mütterliches „Gatekeeping“, ebenfalls gespeist aus tradierten Leitbildern sowie individualpsychologischen sozialisationsbedingten Konzepten über Vaterschaft, durchaus das Potential innehalten kann, eine stärkere väterliche Beteiligung in der Sorgearbeit zu blockieren (Fthenakis et al. 2002, 142; DJI Impulse 2016, 22; Li und Zerle-Elsäßer 2017, 5; Huber 2019, 58f.). Insbesondere in der mütterlichen Einflussphäre liegt das Potential, den Vätern mehr Raum zuzugestehen und ihm familienbezogene Kompetenzen zuzuschreiben, statt nur den „assistierenden Spielkameraden“ zuzulassen – dafür müssen Mütter die ihnen zugeschriebenen und selbst errichteten Konstruktionen ebenfalls kritisch hinterfragen und neu bewerten (Huber 2019, 61f.), um eine optimalerweise hälftige Arbeitsteilung zulassen zu können (Theunert 2020, 118). Eine gelungene Zusammenarbeit der Eltern befördert das sorgearbeitsbezogene Engagement des Vaters (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 213). Auch von diesem Mikrosystemindikator (ebd. 195f.) hängt die wahrgenommene Rollenkompetenz des Vaters ab, der von dieser internalen Überzeugung, für das Kind sorgen zu können, ebenfalls sein Familienarbeitsengagement abhängig machen wird (Peitz 2006, 165).

Väter nennen heute durchaus auch traditionell weiblich konnotierte Eigenschaften als konstitutiv für einen „guten Vater“ wie beispielsweise die Fürsorglichkeit (die vor allen anderen im tradierten Leitbild exklusiv der Mutter zugeschrieben wurde, s.o.), jedoch erreichen Eigenschaften, die für einen Familienernährer bedeutsam sind, wie Leistungsfähigkeit, beruflicher Ehrgeiz und ökonomische Absicherung der Familie, noch immer auch bei Vätern die höchsten Zustimmungswerte (Lück 2015, 223), an denen sich dann also auch wechselseitig väterliches Verhalten orientiert. Das Vaterschaftskonzept des jeweiligen Mannes* wirkt also ebenfalls als maßgeblicher Bedingungsfaktor (Huber 2019, 60) – dieses Rollenkonzept muss im Sinne von Doing Gender (s.o.) in Aushandlung mit der* Partner*in stetig produziert und neu bewertet werden (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 196).

Zum Einfluss der Paarbeziehungsqualität lässt sich konstatieren, dass Väter aktiver in der Sorgearbeit beteiligt zu sein scheinen (Röhr-Sendlmeier und Bergold 2012, 6), wenn die Beziehung als stabil und zufriedenstellend bewertet wird. Gute Paarqualität sorgt für mehr Egalität (Jurczyk 2020, 28). Sie hängt unmittelbar mit der interaktiven Herstellungsleistung im Sinne von Doing Family zusammen, die bei Erfolg eine höhere Zufriedenheit auf Paarebene auslöst (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 206). Die Beziehungsqualität gilt gar als eine der

bedeutendsten Variablen hinsichtlich väterlicher Sorgearbeit (Peitz 2006, 166). Auch das benannte mütterliche Gatekeeping hängt von der Zufriedenheit in der Partnerschaft ab. Eine höhere Zufriedenheit der Mutter folgert häufig aus einer höheren mütterlichen Erwerbseinbindung, und eine zufriedenerere Mutter, die nicht so stark von der Erfüllung ihrer Sorgearbeit zur Selbsterfüllung abhängig ist, wird leichter eine wohlwollend-unterstützende Haltung bzgl. der väterlichen Sorgearbeit einnehmen können.

Wiederum einwirkend beeinflusst auch ein höheres Bildungsniveau der Mutter eine höhere Paarqualität (Laß und Heddendorf 2017, 90) – eine Mutter mit höherem Bildungsabschluss kann trotz geschlechtssegregierender Erschwernisse auf dem Erwerbsmarkt besser existenzsichernd arbeiten, daraus individuelle Zufriedenheit ziehen und sich wohler in der de- bzw. neu-institutionalisierten und dadurch komplexer gewordenen Familie (s.o.) fühlen. Die Partnerschaftsqualität hängt also mit der Erwerbseinbindung auf Paarebene und mit der interaktiv hergestellten Geschlechterrollenzuschreibung zusammen und beeinflusst sich bestenfalls wechselseitig positiv. Der Vater wird die geringere Sorgearbeit einer erwerbstätigen Mutter in einer zufriedenen Partnerschaft kompensieren – es erfolgt eine Synchronisierung als Verstärkung elterlichen Engagements in der Sorgearbeit (Zerle-Elsässer und Jentsch 2020, 197). Dadurch erhöht sich auch die zur Verfügung stehende gemeinsame Paarzeit, die sich wechselseitig positiv auf die Partnerschaftsqualität auswirkt und insbesondere im heutigen knappen familialen Zeitbudget bedeutsam wird. Im Rahmen der familialen Herstellungsleistung muss diese Zeit demnach aktiv auch für gemeinsame Paarzeit genommen werden – die sich dann positiv auf die Etablierung der Caring Masculinities auswirken wird (Lange 2020, 12). Die Familienwissenschaft weist darauf hin, dass insbesondere in prozessualen, normativ krisenhaften Übergangssituationen (beispielsweise der Übergang zur Elternschaft) das Gelingen des Doing Family in seiner Konstitution maßgeblich von der Partnerschaftsqualität abhängt (Dechant und Schulz 2014, 588; Dette-Hagenmeyer und Reichle 2015, 437ff.; Pollmann-Schult 2015, 613; Steinbach und Hank 2020, 456). Dies dürfte ebenfalls nur in Kongruenz mit der mütterlichen Zufriedenheit gelingen und sollte folglich auch der Absicherung der kindlichen Entwicklung dienen, da die Eltern jeweils keinen Anlass haben, dem Kind mit einer impliziten Vorwurfhaltung aufgrund dadurch reduzierter Erwerbschancen zu begegnen (s.o.).

Unter Annahme einer als positiv erlebten Partnerschaftsqualität können sich die Partner*innen in intimer Kommunikation und mit funktionalem dyadischen Coping (Hantel-Quitmann 2016, 63ff.; Weidtmann 2018, 233) gegenseitig emotional annähern, sich unterstützen, ein Gefühl der „we-ness“ herstellen (Zerle-Elsässer und Jentsch 2020, 194) und auf dieser Grundlage auch bedeutend gelingender die Familienarbeit aufteilen, in der Form, dass beide Partner*innen in der Familie präsent sind und sich auch abseits der Familie entfalten können. Dadurch wird ein „inneres“ Doing Family hergestellt, welches ein funktionales inneres Arbeitsmodell erstellt,

welches die organisatorischen Notwendigkeiten in der Arbeitsteilung mit den emotionalen, verbindenden familiären Zugehörigkeitsgefühlen in Einklang bringt (Jurczyk 2020, 30). In der psychologischen Befassung mit dem väterlichen Einfluss auf die Kindsentwicklung finden sich ebenfalls inzwischen wissenschaftlich gesicherte Hinweise für den enormen positiven Einfluss eines voll involvierten Vaters, der also präsent sein kann, wenn dieses innere Arbeitsmodell erfolgreich erstellt wurde (Possinger 2013, 92; Asisi 2015, 73ff.; Wickert 2016, 96; Seiffge-Krenke 2016, 19ff.; Krüger-Kirn 2016, 156; Ramsauer 2017, 41ff.; Ruby und Scholz 2018, 77; Carstensen 2020, 199; Fertsch-Röver 2020, 83f.).

Zur Erwerbsbelastung lässt sich unzweifelhaft feststellen, dass Väter in starken Erwerbsbelastungen weniger beteiligt an der Sorgearbeit sind. Also wirkt sich auch ein quantitativ hohes Ausmaß an investierter Erwerbsarbeitszeit negativ auf ein Engagement in der Sorgearbeit aus. Ist die Mutter ebenfalls erwerbstätig, investieren Väter mehr Zeit in die häusliche Familienarbeit. Dabei wirkt sich ein höherer Bildungsabschluss beider Partner*innen positiv auf das Verhältnis von Sorge- und Erwerbsarbeit aus (Röhr-Sendlmeier und Bergold 2012, 6f.) – ausschlaggebend ist also, offensichtlich, die Erwerbseinbindung hinsichtlich ihres Verteilungsausmaßes auf Paarebene (Huber 2019, 21). Als mitunter stärkstes Hemmnis einer Bewegung hin zu Caring Masculinities wirkt sich eine hohe Erwerbseinbindung des Vaters aus (Zerle-Elsäßer und Jentsch 2020, 196). Darin scheint der springende Punkt zu liegen, da Väter aufgrund leitbildbedingter Zuschreibungen stark davor zurückschrecken, ihre Erwerbsbeteiligung zu reduzieren (Laß und Heddendorp 2017, 83). Gerade dieser Erwerbsbereich wirkte wie oben dargestellt lange Zeit für Männlichkeit konstitutiv und im Zuge der „Feminisierung des Arbeitsmarktes“ verloren Männer* strukturell ein bedeutendes Distinktionsmittel, anhand dessen sie sich aktiv von Frauen* abgrenzen können, sodass zunächst die individualpsychologische Überwindung der reinen identitätsstiftenden Erwerbszentrierung gelingen muss, um in der Sorgearbeit zu partizipieren (Buschmeyer 2013, 105). Der Zusammenhang zur patriarchalen Dividende ist deutlich. Die daraus folgende Sehnsucht, sich wieder innerhalb orientierungsgebender und vertrauter Rollen zu bewegen, kann eine Distinktionsstrategie sein und als restaurative Wende der Lebensführung zur Retraditionalisierung führen (Koppetsch 2013, 362) und Caring Masculinities dadurch verunmöglichen. Die Caring Masculinities scheitern dann in ihrem Anspruch, die Herausforderer der Hegemonialen zu sein.

Dabei offenbart sich eines der Umsetzungsprobleme, die der Etablierung der Caring Masculinities im Wege stehen: selbst wenn der Diskurs auch innerhalb der Familienpolitik das Konzept als neuen Standard ausgerufen hat, so ist die tatsächliche Umsetzung zu stark abhängig vom Bildungsniveau der Familien und daher gleichstellungspolitisch unausgewogen. Politische Maßnahmen wie das Elterngeld unterstützen in erster Linie gutverdienende Paare in der gehobenen Mittelschicht. Die Geldleistung mit dem Ziel der verbesserten Vereinbarkeit und der

(vollständigen) Aktivierung der Väter in der Familie erreicht ökonomisch prekärer aufgestellte Familien häufig nicht, und gerade diese sehen sich größeren Schwierigkeiten ausgesetzt, das tradierte Geschlechterverhältnis aufzubrechen (s.o.; Possinger und Müller 2018, 524; Höyng 2020, 77f.). Sie sind abhängiger vom sicheren Einkommen des männlichen Erwerbsarbeiters. Dabei werden die Spannungsverhältnisse, die in den Wechselbeziehungen der Institute Vaterschaft, Männlichkeit und Familienarbeit noch immer herrschen, spürbar (Ruby und Scholz 2018, 78). Dadurch erwächst m.E. die Erkenntnis, dass es politischer Strukturlegungen braucht, die ermöglichen, dass Familienleistungen überall und insbesondere bei prekärer aufgestellten Familien, auch im Sinne einer Umverteilung der Mittel, ankommen um dadurch auch gesamtheitlich geschlechtergerechter agieren zu können.

Ähnlich wie die Anforderungen an Mütter gestiegen sind, sind sie es in etwas geringerer Qualität auch hinsichtlich der Väter, da auch bei ihnen statt einer gleichberechtigteren Aufteilung der Familienarbeit eher zusätzliche Aufgaben hinzugekommen sind und sie diametral zu den Müttern zusätzlich zur Erwerbsarbeit ebenfalls Sorgearbeit leisten sollen (s.o.; Fthenakis und Minsel 2002, 67; Höyng 2020, 78). Ein Bedingungsfaktor für mehr väterliche Sorgearbeit ist also die Möglichkeit, Überforderung und Rollenkonflikte, auch in Aushandlung mit dem*der Partner*in im Sinne von gleichgestellten Chancen, gelingend zu überwinden (Lück 2015, 231; Huber 2019, 20f.). Auf Männer* wirken also trotz der ihnen zugeschriebenen größeren Macht ebenfalls in ihrer Lebensgestaltung einschränkende Faktoren, die es zu bewältigen gilt, damit sie frei von Zuschreibung an der Sorgearbeit partizipieren können (BMFSJ 2017b). Neben dem leitbildbedingten Hindernis geschlechtlicher Zuschreibung wirkt ebenfalls die ökonomische Orientierung erschwerend für Väter aufgrund Einkommenseinbußen bei Erwerbsarbeitszeitreduktion und den nicht ausreichenden politisch-ökonomischen Strukturen, die über zwei Vätermonate im Rahmen der Elternzeit hinausgehen, um diese finanzielle Sorge aufzufangen (Lück 2015, 229; Carstensen 2020, 597).

Hinderlich auf das Gelingen von Caring Masculinities wirkt sich dabei auch die eingeschränkte gesellschaftliche Definition von Sorgearbeit aus, die nur unzureichend auf die soziale Relevanz von Vaterschaft eingeht und sich in den erwerbsmarktpolitischen Strukturgrundlegungen meist ausschließlich auf zu erledigende Hausarbeiten und weniger auf soziale Relevanz der Vaterschaft beschränkt. Daher wird eine Umstrukturierung der Erwerbsmarkterwartungen kaum thematisiert, doch genau diese sind existentiell notwendig, damit sich Väter gleichberechtigt in der Familie zeigen können (Höyng 2020, 78). Welche strukturellen Umsetzungserfordernisse offenbaren sich, um die identifizierten Bedingungsfaktoren gelingender zu realisieren?

7.4. Politische Umsetzungserfordernisse zur Verankerung der Caring Masculinities

Da die Caring Masculinity (noch) nicht zum orientierungsstiftenden Leitbild werden konnten, stellt sich die Frage, welche strukturellen Erfordernisse zur Erreichung dieses Ziels im Sinne der Geschlechtergleichstellung (Gleichstellungsbericht 2017a, 1; BMFSFJ 2020d, 10) notwendig erscheinen. Zweifellos hat sich auch die Bundesregierung seit einigen Legislaturperioden die Umsetzung einer „nachhaltigen Familienpolitik“ zum Ziel gemacht – ein Paradigmenwechsel, der mit dem 7. Familienbericht eingeläutet werden wollte (BMFSFJ 2006; Fuchs 2014, 46; Possinger und Müller 2018, 532). Dieser sollte darauf abzielen, zu den Zielen der wirtschaftlichen Stabilität der Familien sowie zur Ausgewogenheit von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit zu gelangen (Ahrens 2012, 98; Majdanski 2012, 66f.; Reimer 2013, 11). Dieser Paradigmenwechsel deckt sich mit dem Leitbild der aktiven Vaterschaft (Possinger 2013, 30ff.) und sollte demzufolge auch die Basis bilden können für die konsequente Umsetzung von Caring Masculinities. Offensichtlich reichten die bisherigen Umsetzungsversuche nicht aus: z.B. das Bundeselterngeldgesetz konnte bisher nur erste vorsichtige Erfolge für Caring Masculinities und verbesserte Vereinbarkeit für Mütter erzielen (Laß und Heddendorp 2017, 96). Dadurch konnten geschlechterspezifische Ungleichheiten in den Erwerbseinkommen nicht ausreichend ausgeglichen werden. Daher könnte abgeleitet werden, dass die aktuelle Familienpolitik Ungleichheiten somit reproduziert, da sie nicht willensstark genug dagegen vorgeht (Kemper und Mösgen 2017, 51). Politische Zielsetzungen müssen m.E. sehr viel tiefgreifender wirken wollen, um das in Deutschland noch immer vorherrschende Familienmodell des „pro-traditional model“ zu überwinden, um somit die Geschlechtergleichstellung zu erreichen. Dabei sollten aktiv neoliberale Strukturen in der Wohlfahrtspolitik hinterfragt werden, da insbesondere ökonomisch schwächer gestellte Familien stärker gezwungen sind, traditionelle Familienmodelle aufrechtzuerhalten. Aktuell wird weiterhin überwiegend das traditionelle Ernährermodell subventioniert, bei dem der Mann der Erwerbstätigkeit nachgeht und die Frau die Sorgearbeit erfüllt (Stephanov 2014, 5ff.) – aufgrund der Lohnunterschiede, die auf die Leitbilder zurückzuführen sind und Väter somit aktiv davon abhalten, als Caring Masculinity aufzutreten. Die Bundesregierung selbst benennt die Notwendigkeit, die Vereinbarkeit der Familienarbeit ausgewogener aufzuteilen, um zur Geschlechtergleichstellung zu gelangen (BMFSFJ 2020d, 6ff.; Bundesregierung 2022) – die Voraussetzung der Caring Masculinities.

Dazu wird unter Berücksichtigung der leitbildbedingten Abwertung der familial und gesellschaftlich lebensnotwendigen Sorgearbeit vorgeschlagen, dieser Geringschätzung und der ihr entgegengebrachten ökonomischen Ignoranz entgegenzuwirken. Dafür dient das von der Gleichstellungskommission entwickelte neuartige Erwerb-und-Sorge-Modell als Grundlage, welches ermöglichen soll, dass jede Person unabhängig vom Geschlecht die gleichen Chancen und Risiken hat, Sorgearbeit mit ihrer Erwerbstätigkeit zu verbinden (Gleichstellungsbericht

2017a, 2). Insbesondere Männer* sollen durch keine stereotypisierenden Abwehrmechanismen im Außen wie im internalen Selbstkonzept in ihrer Sorgebeteiligung aufgehalten werden. Dafür müssen staatliche Strukturen geschaffen werden, die die gleichberechtigte Teilnahme an Sorge- und Erwerbsarbeit unterfüttern, statt die Aufteilung zu privatisieren und zu individualisieren – da diese Individualisierung eben bis heute vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Leitbilder nicht zu einer Geschlechtergleichstellung geführt hat (Gleichstellungsbericht 2017f, 4).

Damit Vätern dieses möglich ist, erscheint es notwendig, dass die herausgearbeiteten geschlechtlichen Differenzen in der Erwerbsarbeit überwunden werden. Hierzu muss auf struktureller Ebene insbesondere der Gender Pay Gap drastisch reduziert werden, also die geschlechtliche Entgelt Differenz angeglichen werden (BMFSFJ 2017b, 43) – die Bundesregierung zielt auf eine Verringerung der Verdienstunterschiede auf maximal 10 % bis 2030 (Bundesregierung 2022). Das Auseinanderklaffen der Gender Gaps kann als wichtigster struktureller Indikator für Geschlechterungleichheit gewertet werden (djb 2021, 4). Dieses Ziel erscheint nach seiner Umsetzung als realistische Entscheidungserleichterung, weniger ökonomisch motivierte Arbeitsteilungen zu präferieren, hängt jedoch auch weiterhin unvermindert mit psychologisch fortbestehenden Rollenkonstruktionen zusammen.

Dafür bietet sich die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte z.B. durch Quotenregelungen (BMFSFJ 2017b, 44) an, um somit zu mindestens 30 % Frauenanteil in Führungsetagen zu gelangen (Bundesregierung 2022). Aufgrund der dargestellten Geschlechtssegregation des Erwerbsmarkts (s.o.) ist ohne Quotenmaßnahmen kaum von einem geschlechtergerechten Wettkampf um Führungspositionen auszugehen. Die Quote ist somit m.E. gerecht – sie erhöht weibliche Beteiligung in Spitzenpositionen, reduziert die geschlechterbezogene Benachteiligung, trägt somit zur Gleichstellung der Geschlechter auf dem Erwerbsmarkt bei und erhöht strukturell das weibliche Erwerbseinkommen. Dadurch gerät die Frau* in eine wiederum bessere Startposition in der Verteilung der Familienarbeit und erhöht auf diesem Wege die Wahrnehmung und Selbstverständlichkeit weiblicher Kompetenzen auf dem Erwerbsmarkt im Doing Gender und in der Leitbildkonstruktion. Die Selbstlegitimation der hegemonialen Männlichkeitskonstrukte (als Antagonist der Caring Masculinities), gezogen aus ihrem Erfolg am Erwerbsmarkt, wird dadurch geschwächt und Hegemonialität reduziert.

Zur Umsetzung der Caring Masculinities zählt desweiteren insbesondere auch die Überwindung der in der These identifizierte Problematik der steuerlichen Subventionierung des tradierten Ernährermodells im Ehegattensplitting (Possinger und Müller 2018, 534; Laß 2020, 849). Dies kann durch ein modernisiertes Faktorverfahren geschehen, welches die Erwerbseinkünfte beider Eheleute in Steuerklasse IV verordnet (BMFSFJ 2017b, 45), wie es die aktuelle Bundesregierung ebenfalls vorsieht (s.o.; Koalitionsvertrag 2021, 115). Somit würde der sogenannte „Splittingvorteil“, welcher aktiv die weibliche Nicht- oder Geringerwerbstätigkeit bezuschusst,

abgeschafft (Gleichstellungsbericht 2017e, 1), und Frauen* würde durch ein alternatives Realsplitting Anreize gesetzt, ihre Erwerbsarbeit auszuweiten statt einzuschränken (Geis-Thöne und Plünnecke 2021). Somit würde dann jede*r Partner*in den Anteil der Lohnsteuer zahlen, den sie*er tatsächlich verdient. Dadurch könnte im Steuerrecht m.E. eine existentielle Weiche gestellt werden, zur Gleichstellung beizutragen, da davon auszugehen ist, dass veränderte Rechtsgrundlegungen über längere Dauer (trotz der bislang noch spürbaren Skepsis in der Bevölkerung) zu einem gewandelten, moderneren Leitbild der Geschlechterrollen auf der Makroebene einerseits und zu freieren, von ökonomischen Abwägungszwängen weniger beeinflussten Arbeitsteilungsentscheidungen auf der anderen Seite führen können. Möglicherweise könnten so traditionellere Tendenzen zur Arbeitsteilung, die in Ehen im Vergleich zu nichtehelichen Gemeinschaften nachzuweisen sind (BMFSFJ 2021, 380), aufgebrochen werden. Ein gesamtgesellschaftlicher Kulturwandel könnte so angestoßen werden, der jedoch voraussichtlich noch geraume Zeit mit tradierten Leitbildern in Konkurrenz stehen wird – doch mit allen Aussichten, diese Leitbilder langfristig zu überwinden, mit milieuabhängiger Geschwindigkeit, und den notwendigen Bedarfen, ökonomisch schwächere Familien konsequenter zu unterstützen.

Um die Vereinbarkeit der Sorgearbeit auch für Väter zu erleichtern, müssen sorgearbeitsbedingte Erwerbsunterbrechungen gesetzlich in jeder Erwerbsanstellung reversibel festgeschrieben sein und dürfen zu keinen langfristigen Gehaltseinbußen führen, um in die Richtung zu gelangen, dass die väterliche Aussetzung der Erwerbsarbeit nach Geburt des Kindes zum neuen Leitbild gleichberechtigt neben der mütterlichen Sorge werden kann. Darüber hinaus kann eine breit eingesetzte, staatlich geförderte Schulung und Reflexion hinsichtlich Geschlechterkonstruktionen in Erwerbsarbeit, insbesondere auch auf Führungsebene, sowie stereotypisierender Rollenerwartungen und Bedarfen heutiger Familienrealitäten helfen, auch tradierten Leitbildern aktiver entgegenzutreten (Gleichstellungsbericht 2017d, 3; Geis-Thöne und Plünnecke 2021). Dadurch sollen gleichstellungspolitisch gebildete Leitbilder für die Erwerbsarbeit implementiert werden, die eine konsequente politische Einstellung in Bezug auf Frauen* und Erwerbsarbeit, Verwirklichungschancen für alle Geschlechter und gleichberechtigte partnerschaftliche Beziehungen in sich tragen (djb 2021, 14).

Außerdem sollten staatliche Förderprogramme an Frauen* adressiert werden, die es ihnen erleichtern sollen, leitbildbedingte Hindernisse zu überwinden, sich in MINT Berufen auszuprobieren – und andersherum an Jungen* und Männer* adressierte Informationen über bis dato weiblich codierte Berufe in Pflege, Dienstleistung und Sozialarbeit zur Verfügung gestellt werden (Bundesregierung 2022). Diese Maßnahmen sollten über bisherige Versuche wie den „Girls Day“ hinausgehen und individuellere Förderung und Ansprache beinhalten. Dadurch werden Frauen* durch reflektierte Entscheidungen statt durch leitbildgetriebene unreflektierte Vorstellungen des „Normalen“ verbesserte Strukturbedingungen gegeben, an der Erwerbsarbeit

gleichberechtigter teilzunehmen. Im Ergebnis wird somit eine stärkere väterliche Sorgearbeit befördert, da alle Geschlechter ähnlichere Startpositionen einnehmen. Da der geschlechtssegregierte Erwerbsmarkt allenfalls in langfristigen Prozessen geschlechtergerecht gestaltet werden kann, bietet sich m.E. eine dringend notwendige Aufwertung weiblich codierter Berufe an – Erziehung, Pflege, Soziale Arbeit und alle weiteren Berufe mit weiblichem Überhang sollten eine deutliche Prestige- und Gehaltserhöhung und einen deutlichen Abbau der noch herrschenden prekären Arbeitsbedingungen erfahren. Dadurch gewinnen einerseits die überwiegend weiblichen Angestellten eine verbesserte Ausgangsposition in der partnerschaftsinternen Verhandlung zur Familienarbeitsteilung, andererseits könnten die bisher weiblich codierten Berufe durch attraktivere Bedingungen nach und nach eine stärkere Nachfrage bei Männern* erhalten. Im Zusammenspiel mit der patriarchalen Dividende, deren Durchbrechung das Ziel auf dem Weg zur Geschlechtergleichstellung ist, könnte Care-Arbeit im weiteren Sinne (die die weiblich codierten Berufe sehr häufig beinhalten, Gleichstellungsbericht 2017c, 1) gesamtgesellschaftliche Aufwertungen erfahren, wodurch die Aufteilung der Familienarbeit in der familialen Herstellungsleistung weniger defizitorientiert, sondern gleichberechtigter erfolgt. Weiblich codierte Berufe sollen so zu attraktiven Karriereberufen werden (BMFSFJ 2020d, 16), öffentliche Care-Arbeit aufgewertet und somit auch familiäre Sorgearbeit gestärkt werden, da ihre Bedeutung gesellschaftlich bewusster wird.

Einerseits wird dadurch auch die Partnerschaftsqualität als Bedingungsfaktor für Caring Masculinities erhöht werden, weil Frauen* dadurch höhere Zufriedenheit aus ihrer Erwerbsanstellung ziehen werden. Auf diesem Wege könnten andererseits dann durch eine stärkere Vertretung von Männern* in Care-Berufen die Herstellung und Reproduktion der Hegemonialität infrage gestellt und nach und nach überwunden werden, welche den Weg zur Etablierung der Caring Masculinities freier gestalten könnte, weil Männlichkeit neu konstituiert werden muss, wenn sich die Verhältnisse in den zugeschriebenen Werten verändern. Zudem unterstützt die Aufwertung weiblich codierter Berufe die eigenständige Erwerbssicherung und die gleichberechtigte Erwerbsintegration von Frauen*, schützt vor geschlechtsspezifischer Altersarmut, gleicht Verwirklichungschancen aller Geschlechter an, überwindet teilweise bestehende Vereinbarkeitsproblematiken von Familie und Beruf und legt die Grundlage zur Verringerung des Gender Care Gaps, der aktuell bei ca. 52 % zu Ungunsten der Frauen* liegt (Gleichstellungsbericht 2017b, 1ff.; BMFSFJ 2020d, 11ff.). Dies könnte auch deutlich treffender die Wichtigkeit von gesamtgesellschaftlicher Care-Arbeit abbilden, als es bisher der Fall ist.

Auch dazu beitragen würde eine Absenkung der wöchentlichen Erwerbsarbeitsstunden insbesondere bei Männern*, damit diese mehr Zeit für die Sorgearbeit gewinnen – umsetzbar einerseits durch einen erhöhten Verdienst der Mütter und dadurch weniger ökonomische Abhängigkeit vom männlichen „Normalarbeitsverhältnis“ (s.o.). Andererseits ginge dies durch eine

Flexibilisierung des Erwerbsmarktes mit mehr Möglichkeiten zum mobilen Arbeiten, insofern möglich, da eingesparte Arbeitswege nachweislich insbesondere in die Familie investiert werden (BMFSFJ 2020a, 26ff.; BMFSFJ 2021, 411). Dadurch würde auch die Grundlage geschaffen, von der negativen und/oder weiblichen Codierung von Teilzeitanstellungen abzurücken – um somit eine stärkere väterliche Involvierung in die Sorgearbeit zu ermöglichen (Gleichstellungsbericht 2017d, 2ff.; BMFSFJ 2020d, 20).

Dazu beitragen kann ebenfalls die Ausweitung der Betreuungsinfrastruktur, die weiterhin nicht bedarfsdeckend ist – bei unter Dreijährigen nur zu 35 %, im Ganztagesgrundschulbereich nur zu ca. 50 % (Geis-Thöne und Plünnecke 2021). Mütter werden auf Grundlage der identifizierten Zusammenhänge in die häusliche Sphäre verwiesen. Mithilfe von mehr Kitaplätzen könnten Mütter weniger Erwerbseinbrüche erleiden, was sie in der Verhandlung mit ihren Partner*innen zusätzlich stärkt und letztlich dazu führen kann, dass Väter sich weniger automatisiert auf ihre Erwerbsarbeit fokussieren. Die Wichtigkeit der Kitas und Schulen für die Vereinbarkeit und Arbeitsteilung wurde insbesondere in der Coronapandemie deutlich (BMFSFJ 2020a, 21). Eine ausgebauten Betreuungsinfrastruktur kann außerdem für eine gestiegene Mütterzufriedenheit sorgen (Stahl und Schober 2016, 843), weil sie sich selbst mehr verwirklichen können – und somit essentiell die Partnerschaftsqualität verbessern, die wiederum eine Grundvoraussetzung für die Etablierung der Caring Masculinities ist. Auf diesem Wege werden zusätzliche Stellen für Erzieher*innen geschaffen, die in der Betreuungsinfrastruktur zu, wie oben vorgeschlagen, deutlich attraktiveren Bedingungen erwerbsarbeiten und dabei die gesellschaftliche Bewertung von Care-Arbeit erhöhen.

Ein weiterer Vorschlag zur strukturellen Beförderung der Caring Masculinities bezieht sich auf die Verteilung der staatlichen Elternzeit – die allermeisten Väter nehmen weiterhin maximal zwei Monate in Anspruch, während annähernd 90 % der Mütter die vollen 12 Monate Bezug von Elterngeld ausschöpfen (Gleichstellungsbericht 2017f, 2). Drei Viertel der Väter beschränken sich auf diese Mindestdauer, während 90 % der Mütter mindestens 10 Monate in Anspruch nehmen (Samtleben et al. 2019). Der beschränkte Zeitraum von zwei Monaten beeinflusst männliche Erwerbsbiografien insgesamt weiterhin kaum (BMFSFJ 2021, 376). Die Bundesregierung bewertet das Elterngeld als wichtigen Katalysator zur Angleichung der Geschlechterverhältnisse (BMFSFJ 2020d, 77), was angesichts der dadurch erzielten erhöhten väterlichen Sorgearbeit auch zutrifft (Neumann 2020, 2ff.), jedoch noch nicht ausreicht. In Verbindung mit den Maßnahmen gegen die Geschlechtssegregation des Erwerbsmarktes sowie für die Verankerung der Caring Masculinities könnte m.E. auch die Umstrukturierung des Elterngeldbezugs hinsichtlich der geschlechtlichen Verteilung einen Beitrag leisten. Der Bezug sollte strukturell in Richtung der gleichberechtigten Aufteilung hinsichtlich der Bezugsdauer gestaffelt sein (Geis-Thöne und Plünnecke 2021), das Elterngeld so ausgerichtet sein, dass die

Elternteile es nur noch für eine gleichlange Dauer beziehen könnten (Dahm 2020, 33). Dabei könnten Anreize gesetzt werden, dass Väter in gleicher Quantität (und Qualität) wie Mütter Elterngeld beziehen, indem sich dadurch die Bezugsdauer der Elternzeit verdoppelt – mindestens jedoch drastisch erhöht. Dazu gehört dann selbstverständlich ein gesetzlicher Anspruch auf Wiedereinstieg in die Erwerbsanstellung nach Ende des Elterngeldbezuges für alle Geschlechter.

8. Schlussbetrachtung

Die vorangegangene Untersuchung konnte identifizieren, inwiefern das Wechselspiel tradierter Leitbilder, konstruierter Geschlechterrollen und neuer Familienrealitäten die Konstitution familialer Arbeitsteilung bedingt und sich all diese Akteurinnen vor dem Hintergrund einer sich stetig wandelnden Gesellschaft wechselseitig beeinflussen, verlangsamen, aufhalten und ermöglichen. Dabei bilden sich aufgrund widersprüchlicher und zeitgleich wirkender Anforderungen alter und neuer Leitbilder komplexe Inkongruenzen hinsichtlich dessen heraus, welche Vorstellungen von Familie und Familienarbeit als erstrebenswert, erwünscht und notwendig erachtet werden. Diese Inkongruenzen stellen heutige Familien vor erhebliche Herausforderungen in bislang ungekannter Intensität.

Der Anspruch, die Geschlechtergleichstellung zu erreichen, stößt noch immer auf jahrhundertalte Hemmnisse und Blockaden. Daher verwundert es unter Einbezug aller in der These behandelten Teilkomponenten nicht, dass trotz seit längerer Zeit bestehender Zielsetzungen auch der Bundesregierung noch immer beträchtliche Ungleichheiten bestehen, die aufgrund der einwirkenden Faktoren auch von den Familien selbst reproduziert werden – trotz überwiegend gegenläufiger Wünsche aller Geschlechter. Der Prozess zur geschlechtergerechten Aufteilung der Familienarbeit konnte wirksam angestoßen werden – und nur unter Einbezug und aktiver Bewusstheit über die Wirkmächtigkeit der Leitbilder kann der Anspruch erhoben werden, treffend die Ursachen der zähen Entwicklung wie auch vielversprechende Ansätze zur schrittweisen Überwindung alter Ungleichheiten zu analysieren. Dabei wirken neben gesamtgesellschaftlich verankerten kulturellen Überzeugungen, individualpsychologischen und reproduzierten Faktoren auch strukturell-politische Grundlegungen, die bei genauerem Blick bisher nur unzureichend die tatsächliche Zielsetzung der gerechten Familienarbeitsteilung forcieren. Bisherige, auf Rationalitätsentscheidungen basierende Theorieansätze konnten die Widersprüchlichkeit von Wunsch und Wirklichkeit in der Arbeitsteilung heutiger Familien nicht überzeugend erklären. Auch bei unmissverständlich eintretenden ökonomischen Einbußen bei gleichberechtigter Arbeitsteilung wäre es vielen Familien möglich, egalitärer zu handeln, als sie es letztendlich tun. Daher verfolgte die These das Ziel, unter Zuhilfenahme von kulturellen und gesamtheitlichen Erklärungsansätzen – wie den Leitbildern in ihrer Verbindung mit Doing Family und aktiver Geschlechtskonstruktion – einen transdisziplinär durchdringenden

Verstehenszugang aufzuzeigen, der die bisherigen Theorieansätze mit ökopsychozial-kultur-anthropologischen Zugängen verbindet. Dabei tritt der Leitbildapproach nicht völlig neu auf, und beinhaltet in sich ebenfalls eine Komplexitätsreduktion im Vergleich zu ausdifferenzierten Rationalitätstheorien in dieser Hinsicht – verbindet jedoch in neuer Qualität verschiedene disziplinäre Zugänge zu einer familienwissenschaftlichen Perspektive und versucht auf diese Weise, sich der komplexen Realität weitestmöglich anzunähern (Lück et al. 2017, 85).

Insbesondere in familialen Übergängen, die das Potential haben, normative Krisen auszulösen, zuvorderst die Geburt des Kindes und somit der Übergang von Dyade zu Triade, wird die beharrliche Kraft alter Leitbilder deutlich, die in direkter Verbindung zur reproduzierten patriarchalen Dividende stehen. Die Bedeutungsüberlagerung des Geschlechterarrangements von Mutter und Vater auf Elternebene im Vergleich zur Paarebene von Frau* und Mann* zeigt in kondensierter Weise die Reproduktionsstärke ungleicher Geschlechterverhältnisse, die innerhalb von Familie angelegt sind. Rationalitätskalküle wirken in der Arbeitsteilungsentscheidung schwächer ein als Geschlechterrollenkonstruktionen (Pollmann-Schulte 2015, 631), die innerhalb von Familie am stärksten reproduziert werden. Familie als gesellschaftlich-soziales Institut enthält das Potential, uralte Ungleichheiten am wirkmächtigsten aufrechtzuerhalten, da sich in ihrem System sämtliche Faktoren, die auf Geschlechterverhältnisse einwirken, bündeln – gesellschaftliche Erwartungshaltungen basierend auf alten Zuschreibungen, politische Grundlegungen wie das Ehegattensplitting, strukturelle Anlagen wie die Betreuungsinfrastruktur, geschlechtsegregierte Erwerbsmarktbeschaffenheit im Außen – und individualpsychologischen Konstruktionen von Geschlecht, internale Selbstkonzepte bezüglich der Geschlechterrollen sowie partnerschaftliche Arrangements in Bezug auf Arbeitsteilung im Inneren der Familie. Dadurch kommt Familie jedoch aus diametraler Perspektive ebenfalls das gesellschaftlich größte Potential zu, eben jene tradierten, ungleichen Verhältnisse aufzubrechen und durch neue Ansätze, die sich von unwissenschaftlichen naturalistischen Annahmen und reproduzierter Hegemonialität abwenden, eine neue Herstellung von Familie unter gänzlich abweichenden Bedingungen zu konstituieren. Dazu muss das komplexe Wirkungsgefüge zwischen Geschlechtern, Familie und Gesellschaft von allen familialen Akteur*innen umfassend identifiziert worden sein.

Die Fragestellung danach, welche Familienleitbilder Familie in Deutschland in welcher Hinsicht am nachhaltigsten prägen, wurde anhand des bürgerlichen Familienideals hinreichend dargelegt – die in diesem Leitbild angelegte binäre Zuschreibung der Zuständigkeitsphären kann in ihrer Wirkkraft bis heute nachgewiesen werden, obgleich eine gegenläufige Entwicklung festzustellen ist. Die im bürgerlichen Familienleitbild angelegten Zuschreibungen basieren auf einem tradierten Verständnis aktiven Doing Genders, welches in verwissenschaftlichender Weise naturalistische Beschaffenheiten von Geschlechtlichkeit zementiert, die bis heute eine

Fortentwicklung, Aufweichung und Realitätsannäherung der sozial interaktiven Geschlechterherstellung fortschritthemmend blockieren. Dadurch werden weiterhin abstrakte Eigenschaften binären Geschlechtern zugeordnet, auf deren Repräsentant*innen dann innerlich wie äußerlich hergestellter Anpassungsdruck lastet, diesen Anforderungen zu entsprechen und nicht zuletzt in ihre aktive Familienherstellung einzubeziehen. Diese Familienherstellung ist gleichzeitig der Kontext, an dem diese Zuschreibungen am effektivsten überhaupt wirken.

Durch den Verweis der Weiblichkeit auf die häusliche Sphäre und die Abwertung jeglicher Sorgearbeit strahlt das Leitbild auch auf dem Erwerbsarbeitsmarkt weiterhin ungleichheitsreproduzierende Wirkung aus, die dann aufgrund der ökonomischen Diskriminierung der Frau eine nochmals ungünstigere Startposition in jeglicher partnerschaftlichen Arbeitsteilungsverhandlung einnimmt. Das Leitbild hat demnach bis heute die Kraft, Geschlechter effektiv zu benachteiligen oder zu privilegieren, jedenfalls jedoch ihre Repräsentant*innen hinsichtlich ihrer Verhaltensentscheidungen unfrei werden zu lassen. Eine tatsächliche Herstellung von Gerechtigkeit, in dem Sinne, dass jede Person die gleiche Startvoraussetzung in der Familienarbeit einnimmt, würde in diesem Sinne auch für eine Herstellung von Freiheit sorgen, die über den unterkomplexen Freiheitsbegriff nach neoliberalen Verständnis weit hinausginge.

Die These hat herausgearbeitet, wie diese Zusammenhänge sich gegenseitig konstituieren und kam auf Grundlage dieser Analyse zum Schluss, dass das neue Leitbild der Caring Masculinities alle Aussichten innehält, Gerechtigkeit der Geschlechter herzustellen. In der Caring Masculinity ist angelegt, dass durch die neuartige Konstruktion von Männlichkeit jeglicher biologischer Naturalismus und sich daraus speisende Legitimationen für die patriarchale Dividende überwunden werden. Ehemals weiblich codierte Attribute tragen diese Männer* ebenso selbstverständlich in sich und sie beteiligen sich daher zu gleichen Teilen an Erwerbs- und Sorgearbeit wie die anderen Geschlechter. Es erwies sich als nötig, die komplexen gesellschaftlich-familialen Zusammenhänge inklusive De- und Neu-Institutionalisierungen zu analysieren, um ebenfalls zu erklären, warum Caring Masculinities auf dem Weg, aber noch nicht angekommen sind. Es stellen sich strukturelle und individuelle Hindernisse, die sich allesamt auf tradierte Leitbilder zurückführen lassen.

In diesem Sinne läuft eine Umsetzungsnotwendigkeit der Caring Masculinities in der Tat auf eine faktische Konfrontation des hegemonialen Männlichkeitsbildes mit dem der Caring Masculinity hinaus. Letzteres wird zur nachhaltigen Implementierung in Gesellschaft und Individuum noch schwere Hindernisse überwinden müssen, auch weil es die gesamte strukturell wie auch psychologisch legitimierte Konstitution der Hegemonialität und somit eine der existentiell wirkenden Grundlagen der Gesellschafts- und Geschlechterordnung in Frage stellt. Die Umsetzung erfordert ein konsequentes und tiefgreifendes Revidieren bisher dominanter Mutter- und Vaterschaftsleitbilder. Eine daraus folgende Komplexitätserweiterung der Familien- und

Geschlechterverhältnisse ist daher naturgemäß einem starken, zähen Widerstand ausgesetzt, der in der Folge einer kognitiven Dissonanz danach trachtet, vermeintlich etablierte Strukturlegungen aufrecht zu erhalten, auch auf Kosten von Gerechtigkeit. Dies führt zur Reproduktion vorab identifizierter Ungerechtigkeit. Gesamtgesellschaftlich könnte durch die gelingende Etablierung der Gleichstellung zu einer tatsächlichen Wahrnehmung und Anerkennung der Realität der Geschlechts- und Sexualitätsvielfalt beigetragen werden – ein weiterer Ansatzpunkt, um Gerechtigkeit für alle Geschlechtlichkeiten und jede Familienform aufzubauen.

Auch auf individueller Elternebene erfordert die Umsetzung der Caring Masculinity ein Austarieren von Chance und Überforderung, da vor dem Hintergrund der Faktoren alter Leitbilder und Geschlechterkonstruktionen erhebliche Ansprüche an das Doing Family gestellt werden und dieses mit größten Verunsicherungen verbunden sein kann, die dabei alle beteiligten Geschlechter aushalten müssen, um Zuständigkeiten in neuer, gerechter Weise verteilen zu können. Vor der erfolgreichen Umsetzung der Caring Masculinity steht also, auch aufgrund der Vielschichtigkeit der Problematik familialer Arbeitsteilung, ein möglicherweise höchst spannungsreicher familialer Prozess zur Aushandlung. Dies wird erschwert durch das Fehlen einer Normalitätsfolie über die gleichberechtigte Arbeitsteilung, die dadurch erst in einem mühsamen und ambivalenten Prozess entwickelt werden muss. Um dies zu erreichen, wird aufgrund der Beharrlichkeit von Leitbildern möglicherweise ein generationenübergreifender Prozess notwendig sein, bei dem heutige Väter in ihrem Auftreten als Caring Masculinities Vorbildwirkungen für die nachfolgenden Generationen ausstrahlen und dadurch das neue Leitbild maßgeblich mittragen und mitgestalten – somit auch Müttern die Möglichkeit verleihen, ihrerseits als „neue Mütter“ Strahlkraft auf folgende Generationen auszusenden. Dadurch wäre nach der erfolgten und nachhaltigen Umsetzung eine Neuaufteilung in jeder Frage, die die Vereinbarkeitsproblematik betrifft, möglich und auch notwendig.

Die Ausführungen zeigten, dass dadurch einerseits eine gerechtere, gleichgestellte Erwerbsintegration von Müttern möglich wäre. Diese könnte unter der Voraussetzung der gelingenden Umstrukturierung des geschlechtssegregierten Erwerbsarbeitsmarktes inklusive der Aufwertung jeglicher Care-Arbeit zu einer neuen Grundlegung der Arbeitsteilung führen. Andererseits wäre es Vätern einfacher möglich, präsenter bzw. genau so präsent wie Mütter in der Familien-sorge zu partizipieren. Durch dadurch ebenfalls zu erwartende gestiegene Familien- und Paar-zufriedenheit für alle Geschlechter ist eine darüber hinaus förderliche Tendenz für die Persönlichkeitsentwicklung aller Familienmitglieder, explizit auch des Kindeswohls, zu erwarten. In dieser Frage ergibt sich nochmals eindrücklich die grundlegende Bedeutsamkeit und die familienwissenschaftliche Relevanz der Thematik, die in aktuellen Entwicklungen wie der Arbeitsteilungsrealität innerhalb der Coronapandemie schlaglichtartig gesamtgesellschaftlich beleuchtet wird, jedoch nach wie vor insgesamt zu wenig in den Blick genommen zu werden scheint.

Insbesondere die Politik, namentlich die Familienpolitik, trägt enorme Verantwortung, Grundlagen neu zu strukturieren und nach eingehender Analyse der auslösenden, in der These dargelegten Faktoren und Wechselwirkungszusammenhänge ihre Zielsetzung klar in Richtung der Geschlechtergerechtigkeit auszurichten. Dabei müssen gleichstellungs-, erwerbsarbeitsmarkt-, familienleistungs-, familienrechts-, steuerrechts-, und infrastrukturpolitische Dimensionen zusammengedacht werden, um die komplexe Problematik zu überwinden. Bisherige Umsetzungsschritte wie das Elterngeld senden wichtige und ablesbar wirksame Signale, reichen jedoch angesichts der multidimensionalen Abwehrkräfte tradierter Leitbilder nicht aus, da es um eine gesamtgesellschaftliche Entwicklungstransformation geht, die auf verschiedenen Ebenen und in ihrer Gesamtheit bearbeitet werden muss.

Die Problematik der familialen Arbeitsteilung, der Geschlechter(un)gerechtigkeit, ihren vielschichtigen Ursachen, ihrer aktiven Reproduktion und Überwindungspotentialen im Sinne einer erreichten Gleichstellung stellt demnach einen höchst komplexen Wirkungszusammenhang dar, welcher die Familienrealität voraussichtlich noch lange Zeit auf individueller, gesellschaftlicher und politischer Ebene prägen wird. Anhand bereits erreichter Fortschritte in Richtung der Egalität und der gewandelten Wünsche und Ansprüche primär auf Individualebene steht zu erwarten, dass die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung in der Familienarbeit ein zu erreichendes Ziel darstellt, insbesondere weil in der aktuell bestehenden Ungleichverteilung von Teilhabechancen keinerlei Naturalismus steckt, der die aktuellen Verhältnisse stützt, sondern eine rein soziale Konstruktion, die somit veränderlich ist. Umso aktiver und bewusster also muss der soziale Herstellungsprozess von Familie unter Einbezug der aktiven Konstruktionen von Geschlechtlichkeit forciert werden, vom Individuum, von allen familialen Subsystemen, von der Gesellschaft. Nur mit einem gesamtheitlich einsetzenden Prozess wird es möglich sein, tradierte Arrangements aufzubrechen und nachhaltig zu reformieren. Mit der daraus folgenden Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter könnte ein essentieller Beitrag zur Herstellung tatsächlicher, umfassender Gerechtigkeit für alle Geschlechter wirkungsvoll geleistet werden.

***„Es gibt keine Befreiung der Menschheit ohne die soziale Unabhängigkeit
und Gleichstellung der Geschlechter.“***

August Bebel, 1840-1913, deutscher Politiker
(Mitbegründer der deutschen Sozialdemokratie)

***„Frauen werden echte Gleichberechtigung erreicht haben, wenn Männer die
Verantwortung für die Erziehung der nächsten Generation mit ihnen teilen.“***

Ruth Bader Ginsburg, 1933-2020, US-amerikanische Juristin

Eidesstattliche Versicherung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Hamburg, den 20.05.2022

Patrick Wöckel

Quellenverzeichnis

Literatur und Internetquellen

- Ahrens, Regina (2012): Nachhaltigkeit in der deutschen Familienpolitik. Grundlagen – Analysen – Konzeptualisierung. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Asisi, Vaidilute (2015): Entwicklungsbedingungen im Kontext der Eltern-Kind-Beziehung. Chancen und Risiken in der Interaktion mit Mutter und Vater. Wiesbaden. Springer VS.
- Badura, Peter (2021): Art. 6. In: Dürig, Günter und Herzog, Roman und Scholz, Rupert (Hrsg): Grundgesetz Kommentar. München. C.H. Beck.
- Baron, Daniel und Schulz-Oeing, Caroline (2015): Elternschaftsabsichten in Deutschland unter dem Einfluss von Modernisierungs- und Prekarisierungsprozessen. In: Journal of Family Research, 27, 2. S. 228–250.
- Barth, Denise und Jessen, Jonas und Spieß, C. Katharina und Wrohlich, Katharina (2020): Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeitwerbstätigkeit. In: DIW Wochenbericht, 87, 38, S. 699-706.
- Bauer, Petra und Wiezorek, Christine (2016): Familienbilder zwischen Kontinuität und Wandel. Einleitende Bemerkungen. In: Bauer, Petra und Wiezorek, Christine (Hrsg): Familienbilder zwischen Kontinuität und Wandel: Analysen zur (sozial-)pädagogischen Bezugnahme auf Familie. Weinheim/Basel. Beltz Juventa. S. 7-24.
- Baumgarten, Diana und Lengersdorf, Diana und Meuser, Michael (2020): Caring Masculinities? Zum Wandel (des Verständnisses) väterlicher Verantwortung. In: Buschmeyer, Anna und Zerle-Elsäßer, Claudia (Hrsg.): Komplexe Familienverhältnisse. Wie sich das Konzept ‚Familie‘ im 21. Jahrhundert wandelt. Münster. Westfälisches Dampfboot. S. 63-87.
- Berk, Laura (2019): Entwicklungspsychologie. 7. aktualisierte Auflage, München. Pearson Studium.
- Behrens, Doris A., und Kreimer, Margareta und Mucke, Maria und Franz, Nele Elisa (2018): Familie – Beruf – Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit. Wiesbaden. Springer Gabler.
- Bernhardt, Janine (2017): Geschlechter(un)gerechtigkeit. Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aus Politik und Zeitgeschichte, 67, S. 28-33.

- Böhm, Sebastian (2015): Beruf und Privatleben - Ein Vereinbarkeitsproblem?; Entstehungsfaktoren von erwerbsarbeitsbedingten Abstimmungsproblemen und Konflikten im Privatleben von Beschäftigten in Deutschland. Wiesbaden. Springer VS.
- Böhnisch, Lothar (2012): Männerforschung – Entwicklung, Themen, Stand der Diskussion. Bundeszentrale für politische Bildung. Abrufbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/144853/maennerforschung-entwicklung-themen-stand-der-diskussion/> (Stand: 07.05.2022).
- Böhnisch, Lothar (2013): Männliche Sozialisation. Eine Einführung. Weinheim/Basel. Beltz Juventa.
- Böhnisch, Lothar und Lenz, Karl (2014): Studienbuch Pädagogik und Soziologie. Bad Heilbrunn. Verlag Julius Klinkhardt.
- Boll, Christina (2018): Die Familie aus der Perspektive der Wirtschaftswissenschaften. In: Wonneberger, Astrid und Weidtmann, Katja und Stelzig-Willutzki, Sabina (Hrsg.): Familienwissenschaft. Grundlagen und Überblick. Wiesbaden. Springer VS. S. 315-349.
- Böllert, Karin (2015): Familienformen im sozialen Wandel – Pluralität von Familienleitbildern in der Kinder- und Jugendhilfe? In: Soziale Passagen, 7(2015), S. 191-204.
- Brenke, Karl (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. DIW Wochenbericht 85, 5, S. 75-86.
- Bujard, Martin und Diabaté, Sabine (2016): Wie stark nehmen Kinderlosigkeit und späte Geburten zu? In: Der Gynäkologe, 49, S. 393-404.
- Bujard, Martin (2015): Kinderlosigkeit in Deutschland: Wie interagieren Bildung, Wohnort, Migrationshintergrund, Erwerbstätigkeit und Kohorte? In: Journal of Family Research, 27, 3. S. 270-296.
- Bujard, Martin (2017): Wie passt das zusammen? Familienleitbilder junger Menschen und Parteipositionen zur Familienpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 67, S. 9-15.
- Bujard, Martin und Laß, Inga und Diabaté, Sabine und Sulak, Harun und Schneider, Norbert F. (2020): Eltern während der Corona-Krise. Zur Improvisation gezwungen. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS 2018): Lebenslagen in Deutschland. Der fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin. Abrufbar unter <https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/DE/Bericht/Archiv/Der-fuenfte-Bericht/fuenfter-bericht.html> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2006): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/76276/40b5b103e693dacd4c014648d906aa99/7-familienbericht-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2011): Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Bonn. Erster Gleichstellungsbericht. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2015a): Familienbilder in Frankreich und Deutschland. Monitor Familienforschung. Ausgabe 34. Berlin. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/76252/0c016a5969e447087f8a6b6883a06d80/monitor-familienforschung-ausgabe-34-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2015b). Familie und Arbeitswelt – die NEUE Vereinbarkeit. Monitor Familienforschung. Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik. Sonderausgabe 2015. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/75974/3a67bc965f98080001380934cc080a97/monitor-familienforschung-ausgabe-35-sonderausgabe-2015-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2017a): Familienreport 2017 – Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119524/f51728a14e3c91c3d8ea657bb01bbab0/familienreport-2017-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2017b): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2018): Väterreport. Vatersein in Deutschland heute. Berlin. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/127268/2098ed4343ad836b2f0534146ce59028/vaeterreport-2018-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2020a): Familie heute. Daten. Fakten. Trends. Familienreport 2020. Berlin. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163108/ceb1abd3901f50a0dc484d899881a223/familienreport-2020-familie-heute-daten-fakten-trends-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2020b): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Berlin. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2020c): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage. Berlin. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/3186dde7aa7d20b08979e6a78700148a/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2020d): Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung. Abrufbar unter <https://www.gleichstellungsstrategie.de/resource/blob/158356/b500f2b30b7bac2fc1446d223d0a3e19/gleichstellungsstrategie-der-bundesregierung-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021): Neunter Familienbericht. Eltern sein in Deutschland. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/179392/195baf88f8c3ac7134347d2e19f1cdc0/neunter-familienbericht-bundestagsdrucksache-data.pdf> (Stand: 07.05.2022).

Bundesregierung, die (2022): Ziele nachhaltiger Entwicklung. Gleichstellung von Frauen und Männern. Abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/bregde/themen/nachhaltigkeitspolitik/gleichstellung-von-frauen-und-maennern-841120> (Stand: 07.05.2022).

- Bundeszentrale für politische Bildung (bpb 2021): Alleinerziehende. Abrufbar unter <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61581/alleinerziehende/> (Stand: 07.05.2022).
- Busch, Anne (2013a): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden. Springer.
- Busch, Anne (2013b): Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 65, 2. S. 301-338.
- Buschmeyer, Anna (2013): Zwischen Vorbild und Verdacht: wie Männer im Erzieherberuf Männlichkeit konstruieren. Wiesbaden. Springer VS.
- Buschmeyer, Anna (2016): Vorsichtige Familiengründer. In: DJI Impulse 2016: Neue Väter – Legende oder Realität? S. 23-26.
- Buschmeyer, Anna und Jurczyk, Karin und Müller, Dagmar (2020): Undoing Gender – Theoretische Zugänge und Lernprozesse fürs Undoing Family. In: Jurczyk, Karin (Hrsg.): Doing und Undoing Family: Konzeptionelle und empirische Entwicklungen. Weinheim Basel. Beltz Juventa. S. 99-116.
- Burkart, Günter (2008): Familiensoziologie. Konstanz. UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Burkart, Günter (2018): Soziologie der Paarbeziehung. Eine Einführung. Wiesbaden. Springer VS.
- Burkart, Günter (2020): Familie und Paarbeziehung. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Carstensen, Tanja (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 74, S. 195-205.
- Connell, Raewyn (2013): Gender. In: Lenz, Ilse und Meuser, Michael (Hrsg.). Wiesbaden. Springer VS.
- Connell, Raewyn (2015): Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Wiesbaden. Springer VS.

- Cornelißen, Waldtraud (2019): Abenteuer Kinderwunsch. Wege und Umwege in die Elternschaft. Gießen. Psychosozial-Verlag.
- Cserepes, Réka und Eszter, Kollár und János, Sáy Tamás und Wischmann, Tewes, und Bugán, Antal (2013): Effects of gender roles, child wish motives, subjective well-being, and marital adjustment on infertility-related stress: A preliminary study with a Hungarian sample of involuntary childless men and women. In: Archives of Gynecology and Obstetrics, 288(4), 925–932.
- Dahm, Katharina (2020): Die neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige – Erforderliche Neuerungen im deutschen Recht. In: Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht 2020. S. 19-34.
- Datenreport (2021): Kapitel 5. Arbeitsmarkt und Verdienste. Hrsg. von Statistisches Bundesamt (Destatis). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) in Zusammenarbeit mit Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-5.html> (Stand: 07.05.2022).
- Dechant, Anna und Schulz, Florian (2014): Bedingungsszenarien einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung beim Übergang zur Elternschaft in Deutschland. In: Comparative Population Studies 39 (3), S. 587-614.
- Destatis (2019): Durchschnittliche Zeitverwendung von Personen ab 10 Jahren nach Geschlecht. Abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/aktivitaeten-geschlecht-zve.html> (Stand: 07.05.2022).
- Destatis (2021a): Geburtenziffer 2020 leicht rückläufig. Pressemitteilung Nr. 343 vom 16.7.2021. Abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/07/PD21_343_12.html (Stand: 07.05.2022).
- Destatis (2021b): Ehescheidungen und betroffene minderjährige Kinder. Abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Eheschliessungen-Ehescheidungen-Lebenspartnerschaften/Tabellen/ehescheidungen-kinder.html> (Stand: 07.05.2022).

- Destatis (2021c), Gender Pay Gap 2020 – Women earned 18 % less than men. Pressemitteilung Nr. 106 vom 9.3.2021. Abrufbar unter https://www.destatis.de/EN/Press/2021/03/PE21_106_621.html (Stand: 07.05.2022).
- de Sotelo, Elisabeth (2016): Politikwissenschaftliche Perspektiven auf Mutterschaft. Ein neues Geschlechter- und Generationenverhältnis. In: Krüger-Kirn, Helga und Metz-Becker, Marita und Rieken, Ingrid und de Sotelo, Elisabeth und Toppe, Sabine und Wagner-Rau, Ulrike (Hrsg.): Mütterbilder. Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven. Gießen. Psychosozial Verlag. S. 85-104.
- Dethloff, Nina (2019): Familienrecht. Ein Studienbuch. München. C.H.Beck.
- Dette-Hagenmeyer, Dorothea E. und Reichle, Barbara (2015): Beziehungsqualität, partnerschaftliche Interaktion und Auswirkungen auf angehörige Kinder. In: Hill, Paul B und Kopp, Johannes (Hrsg.): Handbuch Familiensoziologie. Wiesbaden. Springer VS. S. 437-463.
- Deutscher Juristinnenbund e.V. (djb 2021): Konzeption eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft. Berlin. Abrufbar unter https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/Kurzfassung_djb-Konzeption_Gleichstellungsgesetz_Privatwirtschaft.pdf (Stand: 07.05.2022).
- Diabaté, Sabine und Lück, Detlev (2014): Familienleitbilder – Identifikation und Wirkungsweise auf generatives Verhalten. In: Zeitschrift für Familienforschung, 26(1), S. 49-70.
- Diabaté, Sabine und Lück, Detlev und Schneider, Norbert F. (Diabaté et al. 2015a): Leitbilder Elternschaft. Zwischen Kindeswohl und fairer Aufgabenteilung. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 247-267.
- Diabaté, Sabine und Ruckdeschel, Kerstin und Schneider, Norbert F. (Diabaté et al. 2015b): Leitbilder als „missing link“ der Familienforschung. Eine Einführung. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 11-19.

- DJI Impulse (2016): Interview mit Lieselotte Ahnert. „Mütter müssen Männer machen lassen.“ In: DJI Impulse 1/2016: Neue Väter – Legende oder Realität?, S. 21-23.
- Dinges, Martin (2020): Einleitung: Die gesellschaftliche und wissenschaftliche Debatte um Männlichkeit und Sorgearbeit seit den 1970er Jahren. In: Dinges, Martin (Hrsg.): Männlichkeiten und Care. Selbstsorge, Familiensorge, Gesellschaftssorge. Weinheim/Basel. Beltz Juventa. S. 8-37.
- Dionisius, Sarah Charlotte (2021): Queere Praktiken der Reproduktion. Wie lesbische und queere Paare Familie, Verwandtschaft und Geschlecht gestalten. Bielefeld. Transcript Verlag.
- Dorbritz, Jürgen und Ruckdeschel, Kerstin (2015): Heirat, Haus, Kinder? Leitbilder der Familiengründung und der Familienerweiterung. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 133-155.
- Ehnis, Patrick (2018): Politikwissenschaftliche Perspektiven auf Familie. In: Wonneberger, Astrid und Weidtmann, Katja und Stelzig-Willutzki, Sabina (Hrsg.): Familienwissenschaft. Grundlagen und Überblick. Wiesbaden. Springer VS. S. 351-384.
- Elliott, Karen (2016): Caring Masculinities. Theorizing an emerging concept. *Men and masculinities* 19, 3, S. 240-259.
- Epping, Volker (2019): Grundrechte. Unter Mitarbeit von Sebastian Lenz und Philipp Leydecker. Berlin/Heidelberg. Springer VS.
- Esser, Hartmut und Kroneberg, Clemens (2020): Das Modell der Frame Selection. In: Tutic, Andreas (2020): Rational choice. Berlin. De Gruyter Oldenburg. S. 308-325.
- Faltermaier, Toni, und Mayring, Philipp, und Saup, Winfried, und Strehmel, Petra (2014): Grundriss Psychologie Band 14. Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters. 3. Auflage, Stuttgart, Verlag W. Kohlhammer.
- Feldhaus, Michael (2015): Kinder und ihre Kontexte. Eine sozialökologische Betrachtung identitätsrelevanter Eigenschaften am Ausgang der Kindheit. Würzburg. Ergon Verlag.
- Fertsch-Röver, Jörg (2020): Zur Aufgabe der Neupositionierung des Vaters beim Übergang zur Elternschaft. In: Funcke, Dorett (Hrsg.) Rekonstruktive Paar- und Familienforschung. Wiesbaden. Springer Fachmedien. S. 83-131.

- Fischer, Florian (2009): Eltern sein. Das Kind und sein Einfluss auf eine Partnerschaft. Hamburg. Diplomica Verlag.
- Frick-Bruder, Viola (2003): Psychosomatische Aspekte der ungewollten Kinderlosigkeit, in: Schirren, Carl [u.a.] (Hrsg.): Unerfüllter Kinderwunsch. Leitfaden Reproduktionsmedizin die Praxis, Köln: Deutscher Ärzte-Verlag. S. 24-50.
- Fthenakis, Wassilios E. und Kalicki, Bernhard und Peitz, Gabriele (2002): Paare werden Eltern. Die Ergebnisse der LBS-Familienstudie. Opladen. Leske und Budrich.
- Fthenakis, Wassilios E. und Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 213. Stuttgart. Verlag W. Kohlhammer.
- Fuchs, Stefan (2014). Gesellschaft ohne Kinder. Woran die neue Familienpolitik scheitert. Wiesbaden. Springer VS.
- Gärtner, Marc und Scambor, Elli (2020): Caring Masculinities. Über Männlichkeit und Sorgearbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 70, S. 22-27.
- Gephart, Hella (2011): Familiengründung: die entscheidende Nahtstelle für Geschlechtergerechtigkeit bei Paaren. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung. 42, 2. S. 163-172.
- Geis-Thöne, Wido und Plünnecke, Axel (2021): Familienpolitik – Erwerbstätigkeit beider Elternteile stärken. IW-Kurzbericht 45/2021. Abrufbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Kurzberichte/PDF/2021/IW-Kurzbericht_2021-Ganztagsl%C3%BCcken-Grundsch%C3%BCler.pdf (Stand: 07.05.2022).
- Gerlach, Irene (2009): Familienpolitik. Geschichte und Leitbilder. Abrufbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/8047/familienpolitik-geschichte-und-leitbilder/> (Stand: 07.05.2022).
- Gerlach, Irene (2017a): Einleitung: Wandel von Elternschaft als Herausforderung für familienpolitische Akteure und Eltern. In: Gerlach, Irene (Hrsg): Elternschaft. Zwischen Autonomie und Unterstützung. Wiesbaden. Springer VS. S. 9-18.
- Gerlach, Irene (2017b): Eltern und Staat: Konturen der Veränderung eines Verhältnisses In: Gerlach, Irene (Hrsg): Elternschaft. Zwischen Autonomie und Unterstützung. Wiesbaden. Springer VS. S.21-47.

- Gerlach, Irene (2017c): Eltern und Staat: Konturen der Veränderung eines Verhältnisses. In: Gerlach, Irene (Hrsg): Elternschaft. Zwischen Autonomie und Unterstützung. Wiesbaden. Springer VS. S. 49-71.
- Giesselmann, Marco (2018): Mutterschaft geht häufig mit verringertem mentalem Wohlbefinden einher. In: DIW Wochenbericht, 35, S. 737-744.
- Gildemeister, Regine und Robert, Günther (2008): Geschlechterdifferenzierungen in lebenszeitlicher Perspektive. Interaktion – Institution – Biografie. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gleichstellungsbericht (2017a): Themenblatt 1 – Erwerbs- und Sorgearbeit. Abrufbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/17.7/7/6ed793.pdf> (Stand: 07.05.2022).
- Gleichstellungsbericht (2017b): Themenblatt 2 – Ziele und Indikatoren. Abrufbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/18.4/c/c14f6b.pdf> (Stand: 07.05.2022).
- Gleichstellungsbericht (2017c): Themenblatt 3 – Aufwertung der Sorgearbeit. Abrufbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/19.4/f/2c31f3.pdf> (Stand: 07.05.2022).
- Gleichstellungsbericht (2017d): Themenblatt 4 – Gleichstellung in Betrieben. Abrufbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/20.1/9/e9e163.pdf> (Stand: 07.05.2022).
- Gleichstellungsbericht (2017e): Themenblatt 5 – Finanzielle Unabhängigkeit und Partnerschaftlichkeit ermöglichen. Abrufbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/21.6/6/81a44b.pdf> (Stand: 07.05.2022).
- Gleichstellungsbericht (2017f): Themenblatt 6 – Männer und Gleichstellung. Abrufbar unter <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/22.5/8/9b2233.pdf> (Stand: 07.05.2022).
- Grabka, Markus M. und Jotzo, Björn und Rasner, Anika und Westermeier, Christian (2015): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In: DIW Wochenbericht, 84, 5. S. 87-96.

- Gründler, Sabine und Dorbritz, Jürgen und Lück, Detlev und Naderi, Robert und Ruckdeschel, Kerstin und Schiefer, Katrin und Schneider, Norbert (2013): Familienleitbilder. Vorstellungen. Meinungen. Erwartungen. Wiesbaden. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.
- Hahn, Dieter (2022): § 1356 BGB Haushaltsführung, Erwerbstätigkeit. In: Hau, Wolfgang und Poseck, Roman (Hrsg): Beck'scher Online-Kommentar Bürgerliches Gesetzbuch. Stand: 01.02.2022. München. C.H. Beck.
- Hans-Böckler-Stiftung (2021): Forscherinnen finden ambivalente Trends: Corona und Gleichstellung: Neue Studie beleuchtet Wirkung auf Gender Pay Gap, Arbeitszeiten und Aufteilung von Sorgearbeit. Abrufbar unter <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-corona-und-gleichstellung-31078.htm> (Stand: 07.05.2022).
- Hantel-Quitmann, Wolfgang (2016): Basiswissen Familienpsychologie. Familien verstehen und helfen. Stuttgart. klett-cotta Verlag.
- Hauck, Sué González (2022): Gleichberechtigungsauftrag – Art. 3 Abs. 2 GG. In: Valentiner, Dana und Petras, Maximilian und Hahn, Lisa und Wienfort, Nora (Hrsg.): Grundrechte. Klausur- und Examenswissen. De Gruyter. Abrufbar unter https://de.wikibooks.org/wiki/OpenRewi/_Grundrechte-Lehrbuch/_Gleichheit_%26_Nichtdiskriminierung/_Gleichberechtigungsauftrag_-_Art._3_II_GG (Stand: 07.05.2022).
- Hausmann, Ann-Christin und Kleinert, Corinna (2014): Männer- und Frauendomänen kaum verändert. In: IAB-Kurzbericht 9/2014.
- Helfferich, Cornelia (2017): Familie und Geschlecht: eine neue Grundlegung der Familiensoziologie. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich.
- Helfferich, Cornelia (2020): Familie und Geschlecht. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Herfeld, Catherine (2020): Spielarten der Rational-Choice-Theorie. In: Tutic, Andreas (2020): Rational choice. Berlin. De Gruyter Oldenburg. S. 59-89.
- Hobler, Dietmar und Klenner, Christina und Pfahl, Svenja und Sopp, Peter und Wagner, Alexandra (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. In: WSI Report 35.

- Hobler, Dietmar und Pfahl, Svenja und Hentschel, Linda (2018): Schwerpunkt Erwerbsarbeit und Sorgearbeit. Berlin: WSI GenderDatenPortal. Abrufbar unter <https://www.wsi.de/de/wsi-genderdatenportal-14615.htm> (Stand: 07.05.2022).
- Hofmeister, Heather (2009): The integration of gender research, women's studies, and men's studies in family research. A comparison of English and German sources. In: Kapella, Olaf und Rille-Pfeiffer, Christiane und Rupp, Marina und Schneider, Norbert (Hrsg.) Vielfalt der Familie. Tagungsband zum 3. Europäischen Fachkongress Familienforschung. Opladen. Verlag Barbara Budrich. S. 221-238.
- Höhn, Charlotte und Ette, Andreas und Ruckdeschel, Kerstin (2006): Kinderwünsche in Deutschland. Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik. Robert-Bosch-Stiftung. Stuttgart. Abrufbar unter https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/BuG_Familie_Studie_Kinderwunsch.pdf (Stand: 07.05.2022).
- Hollstein, Walter (2012): Vom Singular zum Plural: Männlichkeiten im Wandel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 62, S. 10.
- Holst, Elke und Wrohlich, Katarina (2019): Frauen in Spitzengremien von Banken und Versicherungen. Dynamik kommt nun auch in Aufsichtsräten zum Erliegen. In: DIW Wochenbericht 3/2019, S. 38-49.
- Horn, Carsten (2021): „Und jetzt hat man eben manchmal das Gefühl, dass die Entscheidung zur Ehe ne Entscheidung gegen den gesellschaftlichen Mainstream is“. Ehe im Zeitalter der Singularisierung. In: Wutzler, Michael und Klesse, Jaqueline (Hrsg.): Paarbeziehungen heute: Kontinuität und Wandel. Weinheim Basel. Beltz Juventa. S. 123-150.
- Höyng, Stephan (2020): Mehr Care, mehr Share, weniger Masculinity? Neue Praxen von Männern und ihre Funktionalisierung in einer neoliberalen Gesellschaft. In: Dinges, Martin (Hrsg.): Männlichkeiten und Care: Selbstsorge, Familiensorge, Gesellschaftssorge. Weinheim/Basel. Beltz Juventa. S.68-86.
- Huber, Johannes (2019): „Vater, wo bist du?“ Eine interdisziplinäre Spurensuche zum relationalen Phänomen väterlicher An- und Abwesenheit. Weinheim/Basel. Beltz Juventa.
- Hummelsheim, Dina (2009): Die Erwerbsbeteiligung von Müttern: Institutionelle Steuerung oder kulturelle Prägung? Eine empirische Untersuchung am Beispiel von Belgien, West- und Ostdeutschland. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Jessen, Jonas und Spieß, C. Katharina und Wrohlich, Katharina (2021): Sorgearbeit während der Corona-Pandemie. Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung. In: DIW Wochenbericht, 88, 9, S. 131-139.
- Jurczyk, Karin (2014a): Familie als Herstellungsleistung. Hintergründe und Konturen einer neuen Perspektive auf Familie. In: Jurczyk, Karin und Lange, Andreas und Thiessen, Barbara (Hrsg.): Doing Family. Warum Familienleben heute nicht mehr selbstverständlich ist. Weinheim. Beltz Juventa. S. 50-70.
- Jurczyk, Karin (2014b): Doing Family – der Practical Turn der Familienwissenschaften. In: Steinbach, Anja und Hennig, Marina und Arránz Becker, Oliver (Hrsg.): Familie im Fokus der Wissenschaft. Wiesbaden. Springer VS. S. 117-138.
- Jurczyk, Karin, und Josefine Klinkhardt (2014): Vater, Mutter, Kind. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Jurczyk, Karin (2018): Familie als Herstellungsleistung. Elternschaft als Überforderung? In: Roch, Anna und Krüger, Jens Oliver (Hrsg.): Elternschaft zwischen Projekt und Projektion. Aktuelle Perspektiven der Elternforschung. Wiesbaden. Springer VS. S. 143-167.
- Jurczyk, Karin (2020): UnDoing Family: Zentrale konzeptionelle Annahmen, Feinjustierungen und Erweiterungen. In: Jurczyk, Karin (Hrsg.): Doing und Undoing Family. Empirische und konzeptionelle Entwicklungen. Weinheim Basel. Beltz Juventa. S. 26-55.
- Jurczyk, Karin und Thiessen, Barbara (2020): Familie als Care. Die Entzauberung der Normalfamilie. In: Jurczyk, Karin (Hrsg.): Doing und Undoing Family. Empirische und konzeptionelle Entwicklungen. Weinheim Basel. Beltz Juventa. S. 116-141.
- Kaufmann, Franz Xaver (2002): Sozialpolitik und Sozialstaat. Soziologische Analysen. Wiesbaden. Opladen. Leske + Budrich.
- Kemper, Jan und Mösgen, Andrea (2017): Die ungleiche Geographie des Elterngelds. Zur familienpolitischen Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheit. In: Zeitschrift für kritische Stadtforschung 5, 3. S. 43-68.
- Kerschgens, Anke (2009): Die widersprüchliche Modernisierung der elterlichen Arbeitsteilung. Alltagspraxis, Deutungsmuster und Familienkonstellation in Familien mit Kleinkindern. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Klärner, Andreas und Keim, Sylvia (2011): (Re-)Traditionalisierung und Flexibilität. Intergenerationale Unterstützungsleistungen und die Reproduktion von Geschlechterungleichheiten in West- und Ostdeutschland. In: Berger, Peter A. und Hank, Karsten und Tölke, Angelika (Hrsg.): Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften. S.121-147.
- Klünder, Nina und Meier-Gräwe, Uta (2018): Caring, Cooking, Cleaning – repräsentative Zeitverwendungsmuster von Eltern in Paarbeziehungen. In: Journal of Family Research, 2021, 30, S. 1.
- Koalitionsvertrag der Bundesregierung (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Abrufbar unter <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800> (Stand: 07.05.2022).
- Kohlrausch, Bettina und Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. In: Policy Brief WSI 40. Abrufbar unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf (Stand: 07.05.2022).
- Koll, Willi (2021): Zur Gleichstellung beim Entgelt von Frauen und Männern mit gleicher Qualifikation. In: Wirtschaftsdienst, 101(8), S. 645-651.
- Koppetsch, Cornelia (2013): Wiederkehr des bürgerlichen Familienmodells? Die Zukunft der Geschlechter in der Klassengesellschaft von morgen. In: Krüger, Herma und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Familie(n) heute. Weinheim/Basel. Beltz Juventa. S. 360-378.
- König, Tomke (2012): Familie heißt Arbeit teilen. Transformationen der symbolischen Geschlechterordnung. Konstanz. Universitätsverlag Konstanz.
- Koreuber, Mechthild (2018): Das Geschlecht in der Biologie. Aufforderung zu einem Perspektivwechsel. In: Koreuber, Mechthild und Aßmann, Birte (Hrsg.): Das Geschlecht in der Biologie. Aufforderung zu einem Perspektivenwechsel. Baden-Baden. Nomos Verlagsgesellschaft. S. 7-22.
- Kortendiek, Beate (2010): Familie: Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In: Becker, Ruth und Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie, 3. Auflage. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 442-453.

- Kreyenfeld, Michaela und Zinn, Sabine (2020): Coronavirus and care. How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany. In: *Demographic Research*, 44(4), S. 99-128.
- Krohn, Phillipp (2020): Retraditionalisierung? Care-Arbeit und Geschlechterverhältnisse in der Corona-Krise. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 70, S. 11-15.
- Kron, Thomas (2010): *Zeitgenössische soziologische Theorien: Zentrale Beiträge aus Deutschland*. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krüger, Franziska (2020): Zur Bedeutung der Herkunft für Vereinbarkeitsarrangements. Funcke, Dorett (Hrsg.) *Rekonstruktive Paar- und Familienforschung*. Wiesbaden. Springer Fachmedien. S. 131-175.
- Krüger-Kirn, Helga und Metz-Becker, Marita und Rieken, Ingrid (2016): Einleitung. In: Krüger-Kirn, Helga und Metz-Becker, Marita und Rieken, Ingrid und de Sotelo, Elisabeth und Toppe, Sabine und Wagner-Rau, Ulrike (Hrsg.): *Mütterbilder. Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven*. Gießen. Psychosozial Verlag. S. 9-16.
- Krüger-Kirn, Helga (2016): Mutterschaft – Vaterschaft – Elternschaft. Eine schöpferische Krise. In: Krüger-Kirn, Helga und Metz-Becker, Marita und Rieken, Ingrid und de Sotelo, Elisabeth und Toppe, Sabine und Wagner-Rau, Ulrike (Hrsg.): *Mütterbilder. Kulturhistorische, sozialpolitische und psychoanalytische Perspektiven*. Gießen. Psychosozial Verlag. S. 149-164.
- Kuehn, Julietta (2019): *(Un-)Erfüllter Kinderwunsch: Psychologische Hilfen und medizinisches Wissen. Was Paaren in der Kinderwunschzeit ihrem Ziel näher bringt*. Berlin. Springer VS.
- Kuhnt, Anne-Kristin und Steinbach, Anja (2014): Diversität von Familie in Deutschland. In: Steinbach, Anja und Hennig, Marina und Arránz Becker, Oliver (Hrsg.): *Familie im Fokus der Wissenschaft*. Wiesbaden. Springer VS. S. 41-70.
- Kümmerling, Angelika und Postels, Dominik (2020): Ist die Geschlechterrolleneinstellung entscheidend? Die Wirkung länderspezifischer Geschlechterkulturen auf die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 72, 2, S. 193-224.

- Kutzner, Stefan (2020): Familie und Staat. Zur Entwicklung des Familienleitbilds in Deutschland im Familienrecht. In: Funcke, Dorett (Hrsg.): Rekonstruktive Paar- und Familienforschung. Wiesbaden. Springer VS. S. 315-357.
- Laß, Inga und Heddendorp, Henning (2017): Nur aufgeschlossen oder wirklich überzeugt? Konzeption und Rahmenbedingungen aktiver Vaterschaft. In: Gerlach, Irene (Hrsg.): Elternschaft. Zwischen Autonomie und Unterstützung. Wiesbaden. Springer VS. S. 71-105.
- Laß, Inga (2020): The Effects of Non-standard Employment on the Transition to Parenthood Within Couples: A Comparison of Germany and Australia. In: European journal of population, 36(2020), S. 843-874.
- Lange, Andreas (2020): Familien und Zeitknappheit. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Langenfeld, Christine (2021): Art. 3 Abs. 2 GG. In: Dürig, Günter und Herzog, Roman und Scholz, Rupert (Hrsg.): Grundgesetz Kommentar, Stand: Mai 2015. München. C.H. Beck.
- Lauterbach, Wolfgang (2020): Familie und Lebenslauf. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Lenz, Karl (2003): Zur Geschlechtstypik persönlicher Beziehungen – eine Einführung. In: Lenz, Karl (Hrsg.): Frauen und Männer. Zur Geschlechtstypik persönlicher Beziehungen. Weinheim/München. Beltz Juventa. S. 7-51.
- Lenz, Karl (2009): Soziologie der Zweierbeziehung. Eine Einführung. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Li, Xuan und Zerle-Elsäßer, Claudia (2017): Väter im Familienalltag – Determinanten einer aktiven Vaterschaft. In: Journal of Family Research 2021, 29(1), S. 11-31.
- Lietzmann, Thorsten und Wenzig, Claudia (2017): Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern. Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. In: IAB-Kurzbericht 10/2017.
- Limbach, Jutta und Willutzki, Siegfried (2016): Die Entwicklung des Familienrechts seit 1949. In: Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.): Kontinuität und Wandel der Familie in Deutschland. Eine zeitgeschichtliche Analyse. Berlin/Boston. De Gruyter Oldenbourg (Der Mensch als soziales und personales Wesen, Band 19) S. 7-43.

- Löw, Martina (2008): Die Machtfrage im Geschlechterverhältnis. Zur Einführung. In: Löw, Martina (Hrsg.): *Geschlecht und Macht. Analysen zum Spannungsfeld von Arbeit, Bildung und Familie*. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7-16.
- Lück, Detlev (2015): Vaterleitbilder. Ernährer und Erzieher? In Schneider, Norbert F. und Diabaté, Sabine und Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): *Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben*. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 227-247.
- Lück, Detlev und Diabaté, Sabine (2015): Familienleitbilder. Ein theoretisches Konzept. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): *Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben*. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 19-29.
- Lück, Detlev und Ruckdeschel, Kerstin (2015): Was ist Familie? Familienleitbilder und ihre Vielfalt. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): *Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben*. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 61-77.
- Lück, Detlev und Diabaté, Sabine und Ruckdeschel, Kerstin (2017): Cultural Conceptions of Family as Inhibitors of Change in Family Lives: The 'Leitbild' Approach. In: Česnuitytė, Vida und Lück, Detlev und Widmer, Eric D. (Hrsg.): *Family Continuity and Change. Contemporary European Perspectives*. London. Palgrave Macmillan. S. 61-86.
- Lutz, Katharina (2016): Der kurvige Weg zurück in den Arbeitsmarkt: Erwerbsunterbrechungen und Berufswechsel von Müttern nach der Geburt ihres ersten Kindes. In: *Journal of Family Research*, 2021, 28(2016), S. 19-37.
- Institut für Demoskopie Allensbach (IfD Allensbach 2019): Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik. Befragungen im Rahmen der demoskopischen Begleitforschung des BMFSFJ. Allensbach. Abrufbar unter https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/Rahmenbedingungen_Bericht.pdf (Stand: 07.05.2022).
- Inhorn, Marcia C. und Patrizio, Pasquale (2015). Infertility around the globe. New thinking on gender, reproductive technologies and global movements in the 21st century. In: *Human Reproduction Update*, 21(4), S. 411–426.

- Mache, Stefanie und Harth, Volker (2017): Arbeitszufriedenheit im Kontext der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie, 67, 5, S. 291-296.
- Majdanski, Nicole (2012): Männer „doing“ Gender! Väter in Elternzeit. Freiburg. Centaurus Verlag & Media UG.
- Mangold, Anna Katharina (2018): Stationen der Ehe für alle in Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. Abrufbar unter <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/homosexualitaet/274019/stationen-der-ehe-fuer-alle-in-deutschland/> (Stand: 07.05.2022).
- Matthes, Eva (2011): Kapitel 1: Die historische Dimension der Familie: Geschichte der Familie als Erziehungsinstitution. In: Macha, Hildegard und Mertens, Gerhard (Hrsg.): Familie. Handbuch der Erziehungswissenschaft. Stuttgart/Paderborn/München/Wien/Zürich. Utb GmbH. Schöningh. S. 107-129.
- Meuser, Michael (2012): Vaterschaft im Wandel. Herausforderungen, Optionen, Ambivalenzen. In: Böllert, Karin und Peter, Corinna (Hrsg.): Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und soziale Arbeit. Wiesbaden. Springer VS. S. 63-81.
- Meuser, Michael (2016): Entgrenzungen von Erwerbsarbeit und Familie. Neubestimmung des Mannes in der Familie? In: Lengersdorf, Diana und Meuser, Michael (Hrsg.): Männlichkeiten und der Strukturwandel von Erwerbsarbeit in globalisierten Gesellschaften. Weinheim/Basel. Beltz Juventa. S. 159-179.
- Miller, Amanda; Sessler, Sharon (2010): Stability and Change in the Division of Labor among Cohabiting Couples. In: Sociological Forum, 25(4), S. 677-702.
- Müller, Kai-Uwe und Samtleben, Claire und Schmieder, Julia und Wrohlich, Katharina (2020): Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter. Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. In: DIW Wochenbericht, 87, 19, S. 331-340.
- Nave-Herz, Rosemarie (2010): Die Familie im Wandel. In: Faulbaum, Frank und Wolf, Christof (Hrsg.): Gesellschaftliche Entwicklungen im Spiegel der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 39-57.
- Nave-Herz, Rosemarie (2012): Familie im Wandel? - Elternschaft im Wandel? In: Böllert, Karin und Peter, Corinna (Hrsg.): Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und soziale Arbeit. Wiesbaden. Springer VS. S. 33-51.

- Nave-Herz, Rosemarie (2013a): Ehe- und Familiensoziologie. Eine Einführung in Geschichte, theoretische Ansätze und empirische Befunde. Weinheim/München. Beltz/Juventa.
- Nave-Herz, Rosemarie (2013b): Eine sozialhistorische Betrachtung der Entstehung und Verbreitung des bürgerlichen Familienideals. In: Krüher, Dorothea Christin und Herma, Holger und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Familie(n) heute. Entwicklungen, Kontroversen, Prognosen. Weinheim Basel. Beltz Juventa. S. 9-36.
- Nave-Herz, Rosemarie (2014): Der Wandel der Familie zum spezialisierten gesellschaftlichen System im Zuge der allgemeinen gesellschaftlichen Differenzierung unserer Gesellschaft. In: Nave-Herz, Rosemarie (Hrsg.): 2014 Familiensoziologie – Ein Lehr- und Arbeitsbuch München. De Gruyter/Oldenbourg Verlag. S. 1-27.
- Nave-Herz, Rosemarie (2018): Familiensoziologie. Historische Entwicklung, theoretische Ansätze, aktuelle Themen. In: Wonneberger, Astrid und Weidmann, Katja und Stelzig-Willutzki, Sabina (Hrsg.): Familienwissenschaft. Grundlagen und Überblick. Wiesbaden. Springer VS. S. 119-149.
- Neumann, Benjamin (2020): Familie, Politik und Elternzeit. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Opielka, Michael (2002): Familie und Beruf. Eine deutsche Geschichte. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Abrufbar unter <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/26890/familie-und-beruf-eine-deutsche-geschichte/> (Stand: 07.05.2022).
- Pany, Thomas (2013): Die Doppelverdienerfamilie als neues Ideal. Abrufbar unter <https://www.heise.de/tp/features/Die-Doppelverdienerfamilie-als-neues-Ideal-3397770.html> (Stand: 07.05.2022).
- Paulus, Stefan und Stiehler, Steve (2020): Switchen – Eine (verdeckte) Bewältigungsform zur Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit. In: Dinges, Martin (Hrsg.): Männlichkeiten und Care. Selbstsorge, Familiensorge, Gesellschaftssorge. Weinheim/Basel. Beltz Juventa. S. 86-109.
- Peitz, Gabriele (2006): Bedingungen und Dynamiken der Ausgestaltung der Vaterrolle. In: Fthenakis, Wassilios E. und Kalicki, Bernhard und Kreichauf, Susanne und Peitz, Gabriele und Walbiner, Waltraut: Facetten der Vaterschaft. Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. BMFSJ (Hrsg.). S. 163-173.

- Peter, Corinna (2012): Familie – wovon sprechen wir überhaupt? In: Böllert, Karin und Peter, Corinna (Hrsg.): Mutter + Vater = Eltern? Sozialer Wandel, Elternrollen und soziale Arbeit. Wiesbaden. Springer VS. S. 17-33.
- Peuckert, Rüdiger (2019): Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden. Springer VS.
- Peukert, Almut (2015): Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen? Wiesbaden. Springer VS.
- Peukert, Almut (2017): „Involvierte“ Väter zwischen Beruf und Familie. Zur Re/Produktion von Männlichkeiten in paarinternen Aushandlungen. In: Journal of Family Research 2021, 29(1), S. 90-113.
- Peukert, Almut (2021): Gender still at work? Zur Relationierung von Erwerbs- und Familienarbeit in egalitären Arrangements. In: Scherger, Simone und Abramowski, Ruth und Dingeldey, Irene und Hokema, Anna und Schäfer, Andrea (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie: Festschrift für Karin Gottschall. Frankfurt/New York. Campus Verlag. S. 363-389.
- Pfau-Effinger, Birgit (2004): Socio-historical paths of the male breadwinner model – an explanation of cross-national differences. In: The British Journal of Sociology, 55(3), S. 377-399.
- Pfeiffer, Zara S. (2016): Wie werden Menschen zu Mädchen und Jungen gemacht? In: Fereidooni, Karim und Zeoli, Antonietta P. (Hrsg.): Managing Diversity. Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung. Wiesbaden. Springer VS. S. 53-65.
- Plettenberg, Ina (2016): Vater, Vater, Mutter, Kind – Ein Plädoyer für die rechtliche Mehrvaterschaft. Tübingen. Mohr Siebeck (Studien zum Privatrecht, 57).
- Pöge, Kathleen (2019): Paare in Widerspruchsverhältnissen: Die partnerschaftliche Arbeitsteilung von Ärztinnen beim Übergang zur Elternschaft. Wiesbaden. Springer VS.
- Pollmann-Schult, Matthias (2015): Familie, Erwerbsarbeit, Einkommen. In: Hill, Paul B. und Kopp, Johannes (Hrsg.): Handbuch Familiensoziologie. Wiesbaden. Springer VS. S. 613-641.
- Possinger, Johanna (2013): Vaterschaft im Spannungsfeld von Erwerbs- und Familienleben. „Neuen Vätern“ auf der Spur. Wiesbaden. Springer VS.

- Possinger, Johanna (2016): Gefangen in traditionellen Rollenmustern. In: DJI Impulse 2016. Neue Väter – Legende oder Realität? S. 4-8.
- Possinger, Johanna und Müller, Dagmar (2018): Gender. In: Wonneberger, Astrid und Weidtmann, Katja und Stelzig-Willutzki, Sabina (Hrsg.): Familienwissenschaft. Grundlagen und Überblick. Wiesbaden. Springer VS. S. 513-545.
- Prognos AG (2016): Zukunftsreport Familie 2030. Berlin. Abrufbar unter https://www.prognos.com/sites/default/files/2021-01/160928_langfassung_zukunftsreport_familie_2030_final.pdf (Stand: 07.05.2022).
- Ramsauer, Brigitte Sabine (2017): Die Bedeutung des Vaters in der frühen Kindheit: Folgerungen für die Mutter-Kind-Behandlung. In: Psychotherapie-Forum, 22, S. 41-47.
- Reimer, Thordis (2013): Elterngeld: Analyse der Wirkungen. Wiesbaden. Springer VS.
- Röhr-Sendlmeier, Una M. und Bergold, Sebastian (2012): Die Rolle des Vaters bei berufstätiger Mutter. Aufgabenbeteiligung, Lebenszufriedenheit und Schulleistung der Kinder. In: Journal of Family Research, 1, 24, S. 3-26.
- Roth, Andreas (2019): § 1356 BGB Haushaltsführung, Erwerbstätigkeit. In: Koch, Elisabeth (Hrsg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 9. Familienrecht I. §§ 1297-1588. 8. Auflage. München. C.H. Beck.
- Ruby, Sophie und Scholz, Sylka (2018): Care, care work and the struggle for a careful world from the perspective of the sociology of masculinities. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 43, 1, S. 73-83.
- Ruckdeschel, Kerstin (2015): Verantwortete Elternschaft. „Für die Kinder nur das Beste“. In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 191-207.
- Rudnicka, J. (2022): Anteil der nichtehelich geborenen Kinder an allen Lebendgeborenen in Deutschland von 1950 bis 2020. Abrufbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1324/umfrage/uneheliche-kinder-anteil-an-allen-geburten/> (Stand: 07.05.2022).
- Rüssmann, Kirsten und Kopp, Johannes und Hill, Paul (2015): Macht, Arbeitsteilung, Konflikt, Konfliktstile und Gewalt in Partnerschaften. In: Hill, Paul B und Kopp, Johannes (Hrsg.): Handbuch Familiensoziologie. Wiesbaden. Springer VS. S. 487-527.

- Sacksofsky, Ute (1996): Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Baden-Baden. Nomos.
- Samtleben, Claire und Schäper, Clara und Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus. Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. In: DIW Wochenbericht 35/2019, S. 607-613.
- Scheiwe, Kirsten (2020): Familie, Gesellschaft und Familienrecht. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Schlachter, Monika (2009): Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf - arbeitsrechtliche und familienrechtliche Aspekte. In: Sänger, Ingo und Bayer, Walter und Koch, Elisabeth und Körber, Torsten (Hrsg.): Gründen und Stiften. Festschrift zum 70. Geburtstag des Jenaer Gründungsdekans und Stiftungsrechtlers Olaf Werner. Nomos. S. 497-507.
- Schiefer, Katrin und Naderi, Robert (2015): Mütter in Ost- und Westdeutschland: Wie wichtig sind regionalspezifische Leitbilder für Elternschaft? In: Schneider, Norbert F.; Diabaté, Sabine; Ruckdeschel, Kerstin (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich. S. 155-170.
- Schiefer, Katrin (2018): Familienleitbilder in Ost- und Westdeutschland. Dimensionierung, Struktur und Determinanten. Baden-Baden. Ergon Verlag.
- Schierbaum, Anja (2020): Zur Geschichte von Familie und Gesellschaft. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Schilly, Verena (2015): Mütter in Führungspositionen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Freiburg. Centaurus Verlag Media.
- Schönhöft-Dickgreber, Michaela (2019): Was vom Tage übrig bleibt: die Gewerkschaften und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Frankfurt/New York. Campus Verlag.
- Schneewind, Klaus A. (2010): Familienpsychologie. Stuttgart. Verlag W. Kohlhammer.
- Schneider, Norbert F. (2000): Kontinuitäten und Wandel der Familie und der Familienplanung. Sozialer Wandel als Bruch? Veränderungen der Familie in den alten und den neuen Bundesländern. In: BZgA (Hrsg.): Familienplanung und Lebensläufe von Frauen. Kontinuitäten und Wandel. Dokumentation des Symposiums. Köln: BZgA, S. 14-21.

- Schneider, Norbert F. und Rost, Harald (2016): Soziologische Aspekte des Übergangs zur Elternschaft. In: Reichle, Barbara und Wernecke, Harald (Hrsg.): Übergang zur Elternschaft. Aktuelle Studien zur Bewältigung eines unterschätzten Lebensereignisses. Berlin. De Gruyter Oldenbourg, S. 19-36.
- Schneider, Norbert F. und Diabaté, Sabine (2020): Familienleitbilder. In: Ecarius, Jutta und Schierbaum, Anja (Hrsg.): Handbuch Familie. Gesellschaft, Familienbeziehungen und differentielle Felder. Wiesbaden. Springer VS.
- Schneider, Werner (2011): Kapitel 2. Familie heute – Pluralität der Lebensformen. In: Macha, Hildegard und Mertens, Gerhard (Hrsg.): Familie. Handbuch der Erziehungswissenschaft. Stuttgart/Paderborn/München/Wien/Zürich. Utb GmbH. Schöningh. S. 129-153.
- Schröder, Carsten und Entringer, Theresa und Göbel, Jan und Grabka, Markus und Graeber, Daniel und Kröger, Hannes und Kroh, Martin und Kühne, Simon und Liebig, Stefan und Schupp, Jürgen und Seebauer, Johannes und Zinn, Sabine (2020): Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich. In: DIW aktuell, 41, S. 1-8.
- Seehaus, Rhea (2014): Die Sorge um das Kind. Eine Studie zu Elternverantwortung und Geschlecht. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich.
- Seichter, Sabine (2020): Erziehung an der Mutterbrust. Eine kritische Kulturgeschichte des Stillens. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Seiffge-Krenke, Inge und Schneider, Norbert F. (2012): Familie – nein danke?! Familienglück zwischen neuen Freiheiten und alten Pflichten. Vandenhoeck und Ruprecht.
- Seiffge-Krenke, Inge (2016): Väter, Männer und kindliche Entwicklung: ein Lehrbuch für Psychotherapie und Beratung. Berlin/Heidelberg. Springer VS.
- Speck, Sarah (2014): Mütter ohne Grenzen. Paradoxien verberuflichter Sorgearbeit am Beispiel der SOS-Kinderdörfer. Wiesbaden. Springer VS.
- Steinbach, Anja (2017): Mutter, Vater, Kind. Was heißt Familie heute? In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 67, S. 4-8.
- Steinbach, Anja und Hank, Karsten (2020): Familie. In: Joas, Hans und Mau, Steffen (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. 4. Auflage. Frankfurt am Main. Campus Verlag. S. 439-470.

- Steffens, Melanie und Ebert, Irena D. (2016): Frauen – Männer – Karrieren. Eine sozialpsychologische Perspektive auf Frauen in männlich geprägten Arbeitskontexten. Wiesbaden. Springer VS.
- Stephanov, Evgenia (2014): Familienfreundlichkeit im internationalen Vergleich. Familienpolitik in Deutschland, Schweden und Großbritannien. In: Potsdamer Beiträge zur Sozialforschung Nr. 35.
- Stahl, Juliane F. und Schober, Pia S. (2016): Ausbau der ganztägigen Kindertagesbetreuung kann zur Zufriedenheit von Müttern beitragen. In: DIW Wochenbericht, 83, 37. S. 840-847.
- Suhr, Frauke (2020): Anteil erwerbstätiger Mütter steigt, Väter gleichbleibend hoch. Abrufbar unter <https://de.statista.com/infografik/22915/anteil-der-erwerbstaetigen-muetter-und-vaeter-mit-kindern-unter-3-jahren-in-deutschland/> (Stand: 07.05.2022).
- Taffertshofer, Birgit (2016): „Der neue Vater entpuppt sich erst“. In: DJI Impulse 2016. Neue Väter – Legende oder Realität? S. 8-10.
- Tazi-Preve, Maria Irene (2018): Das Versagen der Kleinfamilie. Kapitalismus, Liebe und der Staat. Opladen/Berlin/Toronto. Verlag Barbara Budrich.
- Teschlade, Julia und Peukert, Almut und Wimbauer, Christine und Motakef, Mona und Holzleithner, Elisabeth (2020): Elternschaft und Familie jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit. Eine Einleitung. In: Teschlade, Julia und Peukert, Almut und Wimbauer, Christine und Motakef, Mona und Holzleithner, Elisabeth (Hrsg.): Elternschaft und Familie jenseits von Heteronormativität und Zweigeschlechtlichkeit. Verlag Barbara Budrich. Opladen/Berlin/Toronto. S. 9-28.
- Theunert, Markus (2020): Fair heißt 50:50. Förderung männlicher Care-Engagements. Eine Praxisperspektive. S. 109-123.
- Timmermanns, Stefan und Böhm, Maika (2020): Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt – eine Einleitung. In: Timmermanns, Stefan und Böhm, Maika (Hrsg.): Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Interdisziplinäre Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis. Weinheim/Basel. Beltz Juventa. S. 9-19.
- Tonn, Julia Jane (2014): Frauen in Führungspositionen. Ursachen der Unterrepräsentanz weiblicher Führungskräfte in Unternehmen. Wiesbaden. Springer VS.

- Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (2021): Entwicklung der Geburtenhäufigkeit 1980-2020. Abrufbar unter <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/infografiken-sozialpolitik-soziale-lage-demografie.html#geburten> (Stand: 07.05.2022).
- Valentiner, Dana (2022): Freie Entfaltung der Persönlichkeit – Art. 2 I iVm Art. 1 I GG. In: Valentiner, Dana und Petras, Maximilian und Hahn, Lisa und Wienfort, Nora (Hrsg.): Grundrechte. Klausur- und Examenswissen. De Gruyter. Abrufbar unter https://de.wikibooks.org/wiki/OpenRewi/_Grundrechte-Lehrbuch/_Körper_%26_Persönlichkeit/_Freie_Entfaltung_der_Persönlichkeit_-_Art.2_I_iVm_Art.1_I_GG (Stand: 07.05.2022).
- Waffenschmidt, Birgit (2015): Familienleben und Erwerbsarbeit bei Doppelkarrierepaaren. Auswirkungen betrieblicher und staatlicher Maßnahmen. Wiesbaden. Springer VS.
- Wapler, Sabine und Bien, Walter (2015): Einleitung: Aufwachsen in Deutschland 2015. In: Walper, Sabine und Bien, Walter und Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Aufwachsen in Deutschland heute. Erste Befunde aus dem DJI-Survey AID:A 2015.
- Wapler, Friederike (2018): Familie als Gegenstand der Rechtswissenschaft. In: Wonneberger, Astrid und Weidtmann, Katja und Stelzig-Willutzki, Sabina (Hrsg.): Familienwissenschaft. Grundlagen und Überblick. Wiesbaden: Springer VS, S. 385-415.
- Wanger, Susanne (2016): Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 70, 1, S. 55-63.
- Weidtmann, Katja (2018): Die Familie in der Psychologie. In: Wonneberger, Astrid und Weidtmann, Katja und Stelzig-Willutzki, Sabina (Hrsg.): Familienwissenschaft. Grundlagen und Überblick. Wiesbaden. Springer VS. S. 209-248.
- Weyrather, Irmgard (2015): Muttertag und Mutterkreuz. Der Kult um die »deutsche Mutter« im Nationalsozialismus. Frankfurt am Main. S. Fischer Verlag.
- Wickert, Nadine (2016): Väter und ihre Bedeutung für die psychische Gesundheit ihrer Kinder. In: Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie 2016 (15), S. 91-104.
- Wicki, Werner (2015): Entwicklungspsychologie. 2. aktualisierte und erweiterte Auflage. Stuttgart. Ernst Reinhardt Verlag.
- Wieland, Sigune (2012): Der (Mehr-)Wert der Zwei-Elternteil-Familie. Ein figurationssoziologischer Vergleich von Zwei-Elternteil-Familien und Alleinerziehenden. Wiesbaden. Springer VS.

- Wimbauer, Christine und Teschlade, Julia und Peukert, Almut und Motakef, Mona (2018): Paar- und Familienleitbilder der „Mitte“ zwischen Persistenz und Wandel. Eine paar- und heteronormativitätskritische Perspektive. In: Schöneck, Nadine M. und Ritter, Sabine (Hrsg.): Die Mitte als Kampfzone. Wertorientierungen und Abgrenzungspraktiken der Mittelschichten. Bielefeld: transcript, S. 125–141.
- Wimbauer, Christine (2021): Co-Parenting und die Zukunft der Liebe. Über postromantische Elternschaft. Bielefeld. Transcript Verlag.
- Wobbe, Theresa und Nunner-Winkler, Gertrud (2020): Geschlecht und Gesellschaft. In: Joas, Hans und Mau, Steffen (Hrsg.): Lehrbuch der Soziologie. 4. Auflage. Frankfurt am Main. Campus Verlag. S. 407-438.
- Wonneberger., Astrid und Stelzig-Willutzki, Sabina (2018): Familie. In: Wonneberger, Astrid und Weidtmann, Katja und Stelzig-Willutzki, Sabina (Hrsg.): Familienwissenschaft. Grundlagen und Überblick. Wiesbaden. Springer VS. S. 489-511.
- Wrohlich, Katharina (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. In: DIW Wochenbericht. 84, 43. S. 955-961.
- Wrohlich, Katharina (2021): Gender Care Gap: Sorgearbeit gerecht verteilen. In: Wirtschaftsdienst Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 101(10), S.3. Abrufbar unter: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/10/beitrag/gender-care-gap-sorgearbeit-gerecht-verteilen.html> (Stand: 07.05.2022).
- Wutzler, Michael (2021): Einleitung: Paarbeziehungen heute. In: Wutzler, Michael und Klesse, Jaqueline (Hrsg.): Paarbeziehungen heute: Kontinuität und Wandel. Weinheim Basel. Beltz Juventa. S. 7-46.
- Zerle-Elsäßer, Claudia und Li, Xuan (2016): Das Vereinbarkeitsdilemma. In: DJI Impulse 2016: Neue Väter – Legende oder Realität? S. 11-14.
- Zerle-Elsäßer, Claudia und Jentsch, Birgit (2020). Väter in der familialen Lebensführung – Handlungsspielräume zwischen Beruf und Familie. In: Jurczyk, Karin (Hrsg.): Doing und Undoing Family: Konzeptionelle und empirische Entwicklungen. Weinheim Basel. Beltz Juventa. S. 193-214.
- Zimmermann, Okka und Koniertzka, Dirk (2020): Die Heterogenität familialer Lebensverläufe. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie). S. 651-680.

Zinn, Sabine und Kreyenfeld, Michaela und Bayer, Michael (2020): Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf. In: DIW aktuell 51, S. 1-6.

Zinn, Sabine und Bayer, Michael (2021): Subjektive Belastung der Eltern durch die Beschulung ihrer Kinder zu Hause zu Zeiten des Corona-bedingten Lockdowns im Frühjahr. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 24, 2020. S. 339-366.

Gesetzesmaterialien und Gerichtsentscheidungen

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vom 2.1.2002: Bürgerliches Gesetzbuch. Fundstelle: Bundesgesetzblatt (BGBl.) I 2002 S. 42, 2909; 2003, S. 738. Zuletzt geändert durch Art. 2 des Gesetzes vom 21.12.2021 (BGBl. I 2021 S. 5252).

Bundesverfassungsgericht (BVerfG 1953): Gleichberechtigung. Urteil vom 18.12.1953, Aktenzeichen 1 BvL 106/53. In: Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Bd. 3, 225-248. Tübingen. Mohr Siebeck.

Bundesverfassungsgericht (BVerfG 1998): Kindergartenbeiträge. Beschluss vom 10.3.1998, Aktenzeichen 1 BvR 178/97. In: Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Bd. 97, 332-349. Tübingen. Mohr Siebeck.

Bundesverfassungsgericht (BVerfG 2003): Mutterschaftsgeld II. Beschluss vom 18.11.2003, Aktenzeichen 1 BvR 302/96. In: Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Bd. 109, 64-96. Tübingen. Mohr Siebeck.

Bundesverfassungsgericht (BVerfG 2017): Geschlechtsidentität. Beschluss vom 10.10.2017, Aktenzeichen 1 BvR 2019/16. In: Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Bd. 147, 1-31. Tübingen. Mohr Siebeck.

Grundgesetz (GG) vom 23.5.1949: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Fundstelle: Bundesgesetzblatt (BGBl.) I 1949 S. 1. Zuletzt geändert durch Art. 1 und 2 Satz 2 des Gesetzes vom 29.9.2020 (BGBl. I 2020 S. 2048).