



# WAS NUN? WENN **FRAUEN** DIE FAMILIE ERNÄHREN.

**ROADMAP** – Ein Fahrplan zur Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen im Besonderen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen



## Inhalt

<b>I. Vorbemerkung</b>	4
<b>II. Familienernährerinnen in Deutschland – eine Einführung</b>	6
<b>III. Roadmap</b> – Fahrplan zur Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen im Besonderen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen	16
Stereotype waren gestern. Vielfältige Rollen für Frauen und Männer!	17
Auf eigenen Beinen stehen. Eigenständige Existenzsicherung für Frauen!	18
Was nicht passt, wird passend gemacht. Beruf und Fürsorge ausbalancieren!	20
<b>IV. Literatur</b>	22

### Impressum

Herausgeber:

DGB Bundesvorstand

Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Stand: April 2014

Gestaltung: [wegewerk.com](http://wegewerk.com)

Gefördert vom:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Glinkastraße 24

10117 Berlin

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

# I. Vorbemerkung

4 Die vorliegende Roadmap (Fahrplan) stellt das Ergebnis der ersten und zweiten Phase im Projekt „Familienernährerin“ dar, das vom DGB Bundesvorstand initiiert und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziert wurde. Es ist in der Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik des DGB Bundesvorstandes und in der Abteilung Gleichstellung/Chancengleichheit des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt.

Wissenschaftliche Grundlage bilden zwei Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung unter der Leitung von Dr. Christina Klenner und Prof. Ute Klammer mit dem Titel „Flexible Familienernährerinnen“<sup>1</sup>: Sie haben in Ost- und in Westdeutschland erstmals das Phänomen untersucht, wenn Frauen den „Löwenanteil“ des Familieneinkommens erwirtschaften.

Ziel der ersten Projektphase war es, relevante Akteur/innen mit dem Phänomen der „Familienernährerin“ zu konfrontieren, sie für die besondere Lebensrealität dieser Frauen zu sensibilisieren und politische Handlungsansätze zu entwickeln, die zu einer Verbesserung ihrer Situation und der ihrer Familien beitragen können. In der zweiten Projektphase stand die Implementierung der Ergebnisse aus der ersten Projektphase am Arbeitsmarkt und in den Betrieben im Vordergrund.

Neue Erkenntnisse zu Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt gewann das Projekt durch eine branchenspezifische Untersuchung in Kooperation mit Svenja Pfahl und Dietmar Hobler von SowiTra (Institut Sozialwissenschaftlicher Transfer) und Dr. Tanja Schmidt, Sozialforschung Berlin. Die Studienergebnisse wurden sowohl auf die politische als auch auf die betriebliche Ebene transportiert und in einer Broschüre des Projektes veröffentlicht<sup>2</sup>.

Das Projekt startete nicht mit fertigen Konzepten, sondern entwickelte während der ersten Laufzeit gemeinsam mit allen Beteiligten Lösungsvorschläge. Der prozesshafte Diskurscharakter des Projektes konnte im Rahmen von Fachtagungen, Workshops, Seminaren, politischen Gesprächen, einer Online-Diskussion sowie einer Online-Umfrage auf der Website realisiert werden. Zwar waren die Rahmenbedingungen der initiierten Diskurse ebenso unterschiedlich wie die daran beteiligten Akteur/innen aus Gewerkschaften, Politik, Zivilgesellschaft und Familienernährerinnen-Haushalten. Doch unabhängig vom Veranstaltungsformat und vom Personenkreis – immer wieder wurden drei Aspekte besonders intensiv und kritisch diskutiert: die Persistenz traditioneller Geschlechterrollen, die schlechte finanzielle Situation von Familienernährerinnenhaushalten sowie ihre spezifische Vereinbarkeitssituation.

In Anlehnung an diese Projektergebnisse und in Abstimmung zwischen dem DGB Bundesvorstand (Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Abteilung Gleichstellung, Chancengleichheit) wurde die vorliegende Roadmap entwickelt und als Arbeitsgrundlage in der zweiten Projektphase herangezogen<sup>3</sup>. Gegliedert nach drei Handlungsfeldern diskutiert sie Verbesserungspotentiale und politische Handlungsoptionen, die aus Sicht der Projektpartner die Situation von Familienernährerinnen nachhaltig verbessern.

Darüber hinaus liefert die Roadmap Ideen und Impulse für andere gesellschaftspolitische Akteur/innen, die „Familienernährerinnen“ als wichtiges gleichstellungspolitisches Phänomen erachten und dieses auf ihre Agenda setzen wollen.

Zum Abschluss dankt das Projektteam herzlich allen Beteiligten der Fachveranstaltungen, Workshops, Seminare und der Online-Umfrage, die sich mit ihren Meinungen, Ideen und Empfehlungen in den vom Projekt initiierten Diskurs eingebracht haben und damit maßgeblich an der Erarbeitung dieser Roadmap beteiligt waren.

**Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!**

5

<sup>1</sup> Klenner/Menke/Pfahl (2011): Flexible Familienernährerinnen – Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen? Hand-Böckler-Stiftung.; Klammer/Neukirch/Weßler-Poßberg (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern, Sigma Verlag.

<sup>2</sup> Die Broschüre „Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt. Lebens- und Arbeitssituation in unterschiedlichen Branchen.“ ist unter <https://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/> als Download und im DGB-Online Bestellsystem erhältlich.

<sup>3</sup> Zugrunde liegen neben den projekteigenen Erkenntnissen Ergebnisse aus den beiden genannten Forschungsprojekten „Flexible Familienernährerinnen“ und dem Policy Paper „Frauen als Ernährerinnen der Familie: politische und rechtliche Herausforderungen“, das im Rahmen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekts „Was kommt nach dem Ernährermodell?“ entstanden ist (vgl. Klammer/Klenner/Pfahl, 2011). Wichtige ergänzende wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Familienernährerinnen liefert die Untersuchung „Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven“, die im Kontext des Aktionsprogramms „Perspektive Wiedereinstieg“ von Prof. Dr. Wippermann im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010 erstellt und im Mai 2011 als Broschüre des Bundesministeriums veröffentlicht wurde (zu bestellen unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)).

## II. Familienernährerinnen in Deutschland – Eine Einführung

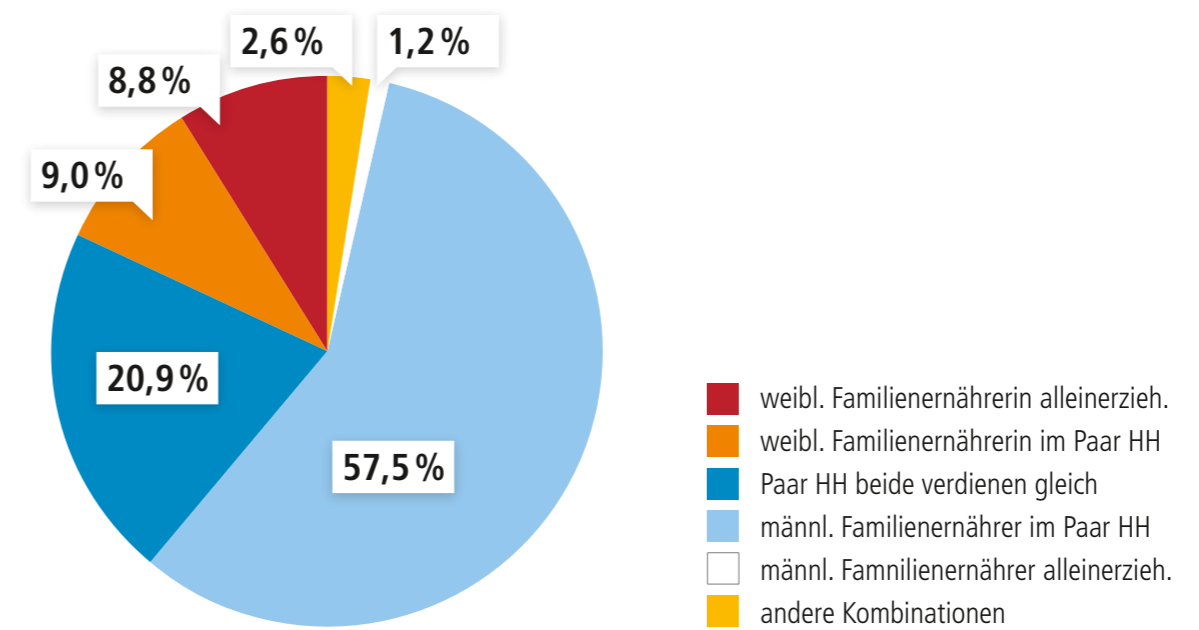
6 Frauen, die durch Erwerbstätigkeit nicht nur sich, sondern auch ihre Kinder und/oder einen Partner ernähren, stehen für zwei sehr unterschiedliche gesellschaftliche Wandlungsprozesse der letzten Jahre und Jahrzehnte. Auf der einen Seite sind die sehr guten Bildungs- und Berufsabschlüsse sowie eine in Westdeutschland zunehmende und in Ostdeutschland anhaltend hohe Erwerbsorientierung von Frauen Teil einer positiven Entwicklung. Frauen können heute mehr denn je ökonomisch unabhängig sein, den weiblichen Emanzipationsbewegungen sei Dank. Mit einer qualifizierten Erwerbstätigkeit steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen das Haupteinkommen für die Familie erwirtschaften.

Auf der anderen Seite steht der Wandel der Erwerbsarbeit, der Männer auf dem Arbeitsmarkt zunehmend unter Druck geraten lässt. Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Niedriglöhne und ungewollte Teilzeit führen dazu, dass viele Männer die Rolle des alleinigen Ernährers nicht (mehr) ausfüllen können – weil sie arbeitslos werden oder kein familienabsicherndes Erwerbseinkommen erzielen. Auch deshalb steigt die Bedeutung des Einkommens von Frauen innerhalb der Familie. Denn wo der Mann als Familienernährer ausfällt, müssen Frauen mit ihrem Verdienst kurz- oder langfristig einspringen.

**Im Lebensverlauf kann jede Frau Familienernährerin werden.** Einkommensverteilungen in Partnerschaften verändern sich: Die Erwerbseinkommen sind dynamisch und Risiken ausgesetzt (vgl. Wippermann 2013: 142f.) Und dieser Fall trifft immer häufiger ein – meist ungeplant. Bereits in jedem 5. Mehrpersonenerwerbshaushalt erwirtschaften Frauen als Alleinerziehende oder Partnerin allein oder hauptsächlich das Familieneinkommen (vgl. Grafik 1) – sie erwirtschaften mindestens 60 Prozent des Haushaltseinkommens. Dabei lässt sich ein deutliches Ost-West-Gefälle feststellen: Während im Jahr 2010 im Osten bereits 15 Prozent aller Paarhaushalte von einer Frau finanziell versorgt werden, sind es in den alten Bundesländern 9 Prozent.

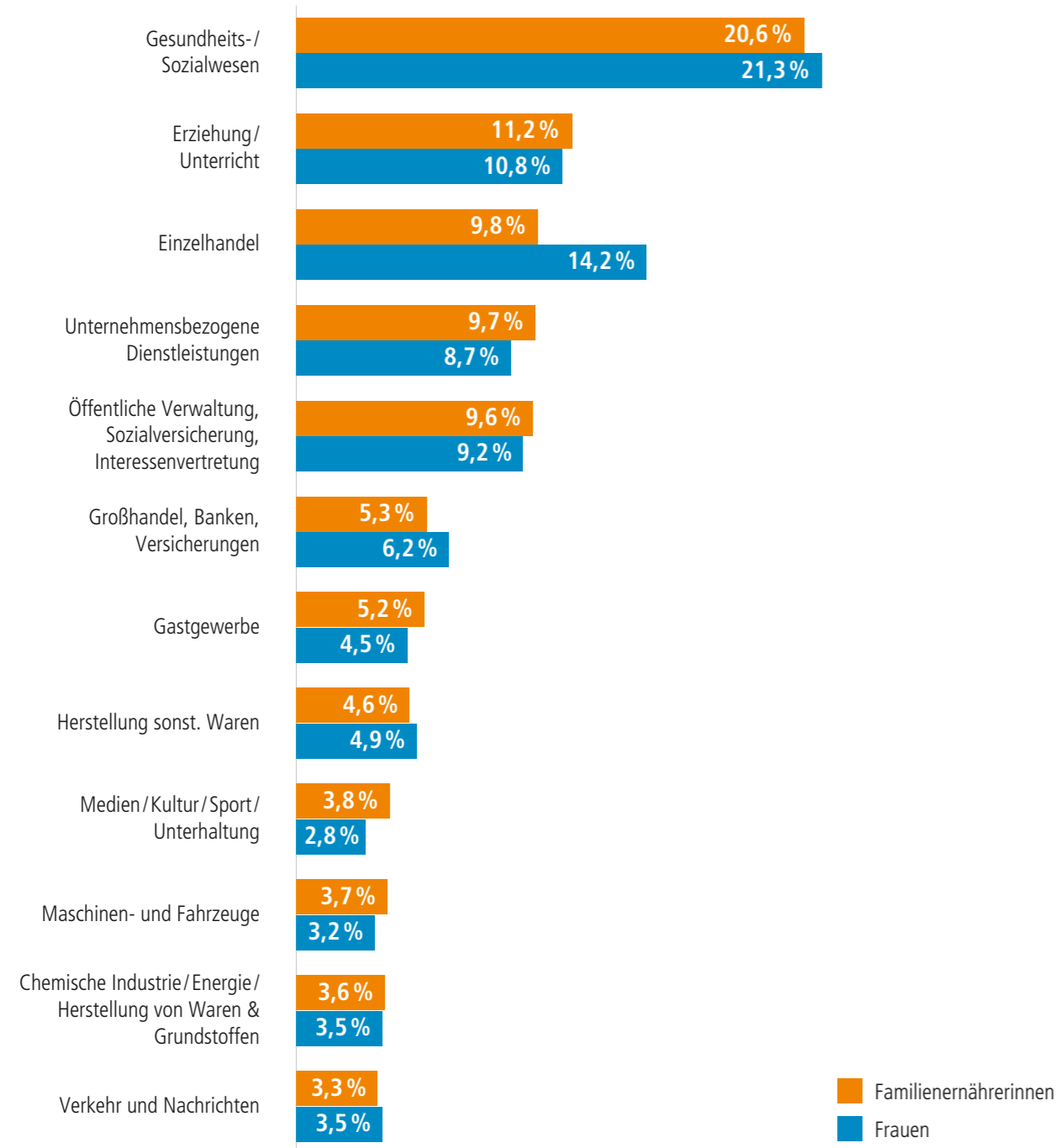
Familienernährerinnen sind somit ein Ausdruck vielfältiger Familien- und Erwerbskonstellationen.

So weit, so gut? Leider nicht. Denn fest steht auch, dass Frauen unter anderen Bedingungen die Familie ernähren müssen, als Männern dies möglich ist – aus unterschiedlichen Gründen.



**Grafik 1: Mehrpersonenerwerbshaushalte in Deutschland (2007)**

Quelle: SOEP, Brehmer/Klenner/Klammer 2010



### Auf dem Arbeitsmarkt.

Minijobs, die schlechte Entlohnung weiblich dominierter Berufe und Branchen, die häufige und oft unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung von Frauen, ihre Unterrepräsentanz in Führungspositionen, lange familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und eine anhaltend hohe Entgeltlücke in Deutschland – was als benachteiligende Arbeitsmarkt- und Verdienstchancen von Frauen bereits Gegenstand von Kritik ist, gewinnt vor dem Hintergrund von Familienernährerinnen an Nachdruck (Klammer et al, 2010: 14).

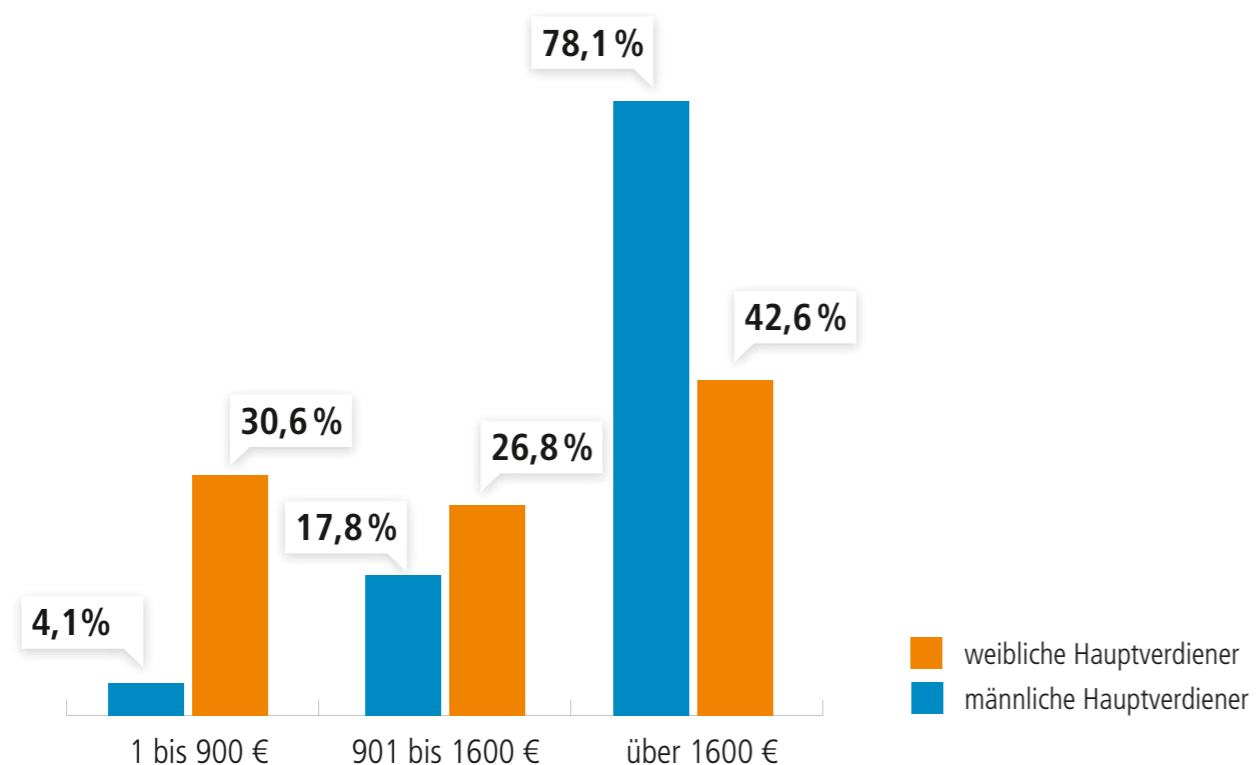
Die Ergebnisse der Branchenuntersuchung im Auftrag des Projektes zeigen, dass Hauptverdienerinnen besonders häufig im Gesundheits- und Sozialwesen abhängig beschäftigt sind. Jede fünfte Familienernährerin verdient das Familieneinkommen in einem Krankenhaus oder einer Arztpraxis. Auch Erzieherinnen, Lehrerinnen und Einzelhandelskauffrauen sind häufig Frauen, die ihre Familie finanziell versorgen. Familienernährerinnen sind in den gleichen Branchen

wie abhängig beschäftigte Frauen zu finden, die gleich viel zum Haushaltseinkommen beitragen wie ihr Partner oder „Zuverdienerinnen“ (vgl. Grafik 2). Bedenkt man dabei, dass der Verdienst der Familienernährerinnen im Vergleich zu anderen Haushaltskonstellationen vorrangige, oft sogar einzige finanzielle Einkommensquelle eines Haushaltes darstellt, gewinnen diese Ergebnisse an Brisanz.

Wir wissen nun: Familienernährerinnen erwirtschaften ihren Lohn am häufigsten in frauentypischen Branchen. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die ursprünglich als „Zuverdienst“ konzipiert wurden, also um zum Einkommen des männlichen Alleinernährers eine (kleine) Ergänzung zu erwirtschaften. In einigen Branchen wie dem Einzelhandel mit einem Bruttostundenlohn von 12,06 € oder dem Gastgewerbe mit einem Stundenlohn von 8,79 € (brutto) ist es Familienernährerinnen unmöglich, die eigene Existenz geschweige denn eine Familie kurz- und langfristig abzusichern.

**Grafik 2: Abhängig beschäftigte Frauen und Familienernährerinnen nach Branchen in Deutschland (2011)**

Quelle: SOEP 2011, Berechnungen: Schmidt Sozialforschung/SowiTra



**Grafik 3: Nettoeinkommen von Familienernährerinnen im Paar (2007)**

Quelle: SOEP 2007, Brehmer/Klenner/Klammer 2010

Es ist daher wenig überraschend, dass Haushalte, in denen Frauen das Einkommen erwirtschaften, finanziell deutlich schlechter gestellt sind, als Haushalte mit männlichen Ernährern (vgl. Grafik 3). Während diese in der Regel ein monatliches Nettoeinkommen von über 1.600 Euro erzielen, verdient ein Drittel der weiblichen Hauptverdiener nur 900 Euro netto im Monat.

Obwohl in Familienernährerinnenhaushalten, wie in den traditionell männlichen Ernährer-Arrangements auch, (mindestens) eine erwachsene Person erwerbstätig ist, schaffen es Frauen – anders als Männer – nicht, für ihre Familie eine gleichwertige finanzielle Absicherung zu erbringen. Für viele Familienernährerinnen stellt ihr unzureichendes Einkommen eine starke Beanspruchung dar und nicht selten wird diese finanzielle Belastung verstärkt durch die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust. Um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Karrieremöglichkeiten oder eine wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen, sind Weiterbildungen sehr wichtig. Wie man auf betrieblicher Ebene dieses Thema angehen kann, zeigt die Informationsbroschüre<sup>4</sup> des Projektes.

Gleichzeitig stellt die gegenwärtige Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik widersprüchliche Anforderungen und Anreize an die Erwerbstätigkeit von Frauen und ignoriert die Tatsache, dass Frauen im Lebensverlauf auch finanzielle Verantwortung für die Familie tragen können müssen. Beispielsweise befördert das Ehegattensplitting bei Paaren eine ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit zwischen Männern und Frauen. Auch im Familien- und Sozialrecht sind die Widersprüche spürbar: Im Falle der Arbeitslosigkeit des Partners muss plötzlich auch die Frau dem Arbeitsmarkt voll und ganz zur Verfügung stehen, um die Bedürftigkeit des Haushaltes zu beenden. Häufig werden diese Frauen in nicht Existenzsichernde Beschäftigungen vermittelt, um die Bedürftigkeit möglichst rasch abzusenken (vgl. Klammer et al 2010, Wersig 2010). Auch nach einer gescheiterten Ehe werden Frauen nach dem neuen Unterhaltsrecht von 2008 durch den Staat weitgehend auf ihre eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit verpflichtet und haben wenig Anspruch auf finanzielle Absicherung durch den Expartner (vgl. §1569, §1570 BGB). Was in der einen Lebensphase als Anreiz gesetzt wurde, wirkt sich in einer anderen Lebensphase negativ auf die Berufsperspektiven und Arbeitsmarktchancen von Frauen aus.

<sup>4</sup> Die Broschüre „Was tun, wenn Frauen die Familie ernähren. Tipps und Anregungen für betriebliche Interessenvertretungen“ ist unter <https://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/> als Download oder im DGB-Online Bestellsystem erhältlich.

### Im Betrieb.

Im Alltag kämpfen Familiennährerinnen häufig mit familienunfreundlichen Arbeitsbedingungen, vor allem in Form hoch flexibler und fremdbestimmter Anforderungen hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort, etwa aufgrund von Schicht-, Nacht- und Wochenenddienst sowie mobilen Diensten und wechselnden Filialeinsätzen. Nicht zuletzt aufgrund betrieblicher Rücksichtslosigkeit gegenüber Fürsorgearbeit treffen geringen Planbarkeit und wenig betriebliche Mitspracherecht diese Gruppe von Frauen besonders hart. Deswegen hat sich das Projekt zur Aufgabe gemacht, betriebliche Interessenvertretungen durch Qualifizierungsseminare und eine Informationsbroschüre für die Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Frauen zu sensibilisieren und Gestaltungsmöglichkeiten im eigenen Betrieb bzw. in der eigenen Verwaltung zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen im Allgemeinen und Hauptverdienerinnen im Besonderen aufzuzeigen.

Viele Familiennährerinnen bewegen sich gesundheitlich an ihren Grenzen. Denn Frauen und Männer gehen unterschiedlich mit Arbeitsumgebungen sowie Formen von Anforderungen und Belastungen um. Durch die „geschlechtsneutrale“ Betrachtung des Arbeitsplatzes werden Frauen jedoch im Arbeits- und Gesundheitsschutz häufig an männlichen Maßstäben gemessen. Zwar gefährden in den klassischen Männerberufen insbesondere körperliche Belastungen – z. B. in Form von ungünstigen Umgebungsbedingungen wie Lärm oder Rauch – die Gesundheit. Doch

auch frauentypische Berufe z. B. im Gesundheitswesen bergen gesundheitliche Belastungen z. B. durch das Heben schwerer Lasten beim Umbetten von Patient/innen oder durch den Umgang mit mikrobiologischen Stoffen wie resistenten Keimen. Besondere Belastungen sind auf zeitliche und räumliche Anforderungen zurück zu führen: Häufig unbezahlte und unangekündigte Überstunden sowie Nacht- und Schichtarbeit erschweren den Arbeitsalltag zusätzlich (vgl. Klammer et al 2010). Weibliche Beschäftigte im Dienstleistungsbereich, wie z. B. in der Pflege, sind außerdem besonders häufig psychischen Belastungen ausgesetzt: Sie berichten von Monotonie, Multiple Tasking, Zeitdruck und emotionaler Belastung (vgl. Beermann et al 2008). Zudem sind Frauen häufiger einem starken Publikumsverkehr ausgesetzt, wie im Einzelhandel; ein stets freundliches Auftreten ist Voraussetzung für ihre Tätigkeit.

Hinzu kommt, dass weibliche Beschäftigte häufiger als Männer von Arbeitshetze und permanenten Zeitdruck als Folge von Arbeitsintensivierung betroffen sind (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2012). Gleiches gilt für die Entgrenzung von Arbeit und Privatem. Viele Frauen, insbesondere die Mütter unter ihnen, nehmen ihre betrieblichen Belange gedanklich mit nach Hause (vgl. Klenner et al 2012: 179).

Auch das gerade in ländlichen Räumen häufig weiter unzureichende Angebot an Kinderbetreuung und Ganztags-schulen führt zu Engpässen, Zeitnot und Unvereinbarkeiten. Steht eine Betreuung zur Verfügung, so hat sie kaum mit den

flexibilisierten Anforderungen der Arbeitswelt Schritt gehalten. Nicht selten sind Familiennährerinnen wegen fehlender Krippenplätze, unzureichender Öffnungszeiten oder wenig flexibler Betreuungspakete gezwungen, halbtags zu arbeiten oder atypische Arbeitszeiten an Wochenenden und sogar nachts zu akzeptieren, obwohl sie sich eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung mit familienfreundlichen Arbeitszeiten wünschen.

Doppelbelastung und die erhöhte tägliche Arbeitszeit sind Gründe dafür, dass ständige Hetze, andauernde Erschöpfung und Angespanntheit den Alltag der Frauen bestimmen. Gerade Stress – eine zentrale und zunehmende Belastungsdimension für die Entstehung psychischer und physischer Erkrankungen – ist auf eine Mehrfachbelastung und das Gefühl, die Situation nicht mehr bewältigen zu können, zurückzuführen. Auf Alleinerziehende trifft das besonders zu. Dies äußert sich in hohen physischen Risiken, wie in körperlichen Beeinträchtigungen in Form von Nacken- und Schulterschmerzen, bis zu Schlafstörungen (vgl. Klenner et al 2012). Andererseits kann eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Quelle von Wohlbefinden und Zufriedenheit sein und damit auf psychische und physische Gesundheitseinbußen präventiv wirken.

Nach getaner Arbeit soll ein ausreichend großes Zeitfenster zur Regeneration zur Verfügung stehen, so ist es in den EU-Arbeitszeitrichtlinien festgehalten. Neben Erwerbstätigkeit, Haus- und Fürsorgeaufgaben bleibt Familiennährerinnen

allerdings nur selten ein Zeitfenster, über das sie frei verfügen können – ob zur Erholung oder um einem Hobby oder einem Ehrenamt nachzugehen. Familiennährerinnen berichten zudem, dass sie nach getaner Arbeit zu erschöpft sind, um soziale Beziehungen aufrecht zu halten (vgl. Klenner et al 2012). Dabei stellen insbesondere für Alleinerziehende soziale Netze eine wichtige Ressource dar, um den Alltag mit Kind und Job zu bewältigen. Mangelnder sozialer Austausch kann schnell Überforderung und Resignation nach sich ziehen (vgl. Gesundheitsberichterstattung des Bundes 2003).

Deswegen dürfen Stress und mangelnde Zeit zur Erholung nicht mehr als privates Problem (der Frau) betrachtet werden. Vielmehr müssen arbeitsmarktpolitische und betriebliche Akteur/innen die Gesundheitsförderung beider Geschlechter als Gestaltungsaufgabe annehmen. Das ist ein unverzichtbarer Beitrag zur Herstellung gleicher Chancen für Frauen und Männer im Erwerbsleben. Ein Schwerpunkt der Informationsbroschüre des Projektes ist deswegen die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung: Betriebliche Akteure erhalten Hinweise zu Fragen der Dauer sowie Lage und Verteilung von Arbeitszeiten<sup>5</sup>.

Gerade Familiennährerinnen zeigen deutlich, was für jede/n Beschäftigte/n gilt und je nach Lebensphase mal mehr und mal weniger stark ausgeprägt ist: Die grundsätzliche Wechselwirkung zwischen beruflicher und privater Sphäre sowie deren Abhängigkeit voneinander.

<sup>5</sup> Die Broschüre „Was tun, wenn Frauen die Familie ernähren. Tipps und Anregungen für betriebliche Interessenvertretungen“ ist unter <https://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/> als Download oder im DGB-Online Bestellsystem erhältlich.

## Zu Hause.

Im Gegensatz zu der scheinbaren Modernität, von der mit einem wachsenden Anteil von Familienernährerinnenhaushalten häufig ausgegangen wird, lassen sich bei den Betroffenen weiterhin traditionelle Geschlechterrollen und eine traditionelle Aufteilung der Haus- und Fürsorgearbeit feststellen. Auch wenn Frauen die Hauptverantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie tragen, bleiben sie für den Großteil der Haus- und Fürsorgearbeit zuständig (vgl. Klammer/Klenner 2010, ebenso Wippermann, „Zeit für Wiedereinstieg“ 2011). Anders als männliche Familienernährer werden Frauen nicht durch ihre Partner von der unbezahlten Arbeit entlastet, allerdings sind die Partner von Familienernährerinnen durchschnittlich stärker im Haushalt und bei den Kindern engagiert als Männer in anderen Paar-Konstellationen.

Traditionelle Geschlechterrollenbilder erschweren den Alltag von Familienernährerinnen maßgeblich und verändern sich nur langsam. Die Norm des männlichen Familienernährers und der nicht erwerbstätigen oder hinzuverdienenden Ehefrau sowie damit einhergehende Geschlechterrollenstereotype prägen noch immer das Verhalten vieler Menschen. Dadurch werden Familienernährerinnen in ihrem beruflichen oder privaten Umfeld häufig mit Erwartungen Dritter konfrontiert, denen sie nur schwer oder gar nicht gerecht werden können. Zudem sind Rollenkonflikte mit einhergehenden Identitätskonflikten eine der Ursachen für das Aufkommen von Stress, der sich wiederum nachweislich negativ auf die physische und psychische Gesundheit auswirkt (vgl. Kompier/Levi 1995).

Viele Frauen wünschen sich eine andere Erwerbskonstellation mit ihrem Partner. Während Hauptverdienerinnen in Westdeutschland sich mit der Rolle als Ernährerin bzw. Erwerbstätige und Mutter kleiner Kinder überwiegend schwer tun, kämpfen ostdeutsche Frauen mit weniger Rollenkonflikten (vgl. Klenner et al 2011).

Dabei sind sich Frauen ihrer finanziellen Verantwortung für die Familie zunehmend bewusst. So geben Frauen, die wieder in den Beruf einsteigen, inzwischen häufiger an, dass die finanzielle Absicherung der Familie ein Grund für den beruflichen Wiedereinstieg ist (vgl. Wippermann 2011).

Auch für die Partner ist der Fakt, dass die Frau Ernährerin ist, keine einfache Situation. Viele Männer, die unfreiwillig aus der Ernährerrolle herausfallen, erleben die neue Erwerbskonstellation mit einer Familienernährerin im Haushalt weniger als Chance für einen alternativen, nicht exklusiv auf Erwerbsarbeit zugeschnittenen Lebensentwurf, sondern eher als Entwertung ihrer Männlichkeit.

## Fazit

Die bundesdeutsche Realität zeigt: Immer mehr Frauen ernähren die Familie. Was nun?

Bisher sind Konstellationen mit weiblichen Hauptverdienerinnen mehrheitlich kein Wunschmodell. Dies überrascht nicht, betrachtet man die Lebens- und Arbeitsbedingungen, unter denen Frauen häufig ihre Familie ernähren müssen und deren weitreichende gesundheitliche Auswirkungen. Noch viel zu selten stehen Familienernährerinnen im Fokus der politischen und medialen Öffentlichkeit. Das ist schade, bieten sie doch die einzigartige Chance, einen fokussierten und frischen Blick auf die aktuellen gleichstellungspolitischen Lücken und zukünftigen gleichstellungspolitischen Bedarfe zu werfen und zu handeln. Die Auseinandersetzung mit Familienernährerinnen als neuem und wichtigem Themenbereich der Gleichstellungspolitik ist unabdingbar.



### III. Roadmap – Fahrplan zur Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen im Besonderen und zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen

16

Auch Frauen können und müssen heutzutage in der Lage sein, im Lebensverlauf ihre Familien zu ernähren. Dies kann nur auf Grundlage einer qualifizierten, Existenz sichernden Erwerbstätigkeit geschehen. Die vorliegende Roadmap nimmt sich dieser wachsenden gesellschaftlichen Realität an. Sie identifiziert Verbesserungspotentiale und formuliert politische Handlungsoptionen, die Familienernährerinnen im Besonderen unterstützen und die Gleichstellung von Frauen und Männern im Allgemeinen voranbringen können. Dies geschieht auf Grundlage dreier Handlungsfelder:

- » Stereotype waren gestern. Vielfältige Rollen für Frauen und Männer!
- » Auf eigenen Beinen stehen. Eigenständige Existenzsicherung von Frauen!
- » Was nicht passt, wird passend gemacht. Beruf und Fürsorge ausbalancieren!

Die folgenden Maßnahmen und Forderungen stellen die Ergebnisse der strategischen Partnerschaft des DGB Bundesvorstand und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in der ersten und zweiten Projektlaufzeit dar. Der Arbeitsschwerpunkt der ersten Laufzeit des Projektes „Familienernährerin“ lag auf der Politikentwicklung, wohingegen in der zweiten Projektphase der Fokus auf die Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben gelegt wurde. Die gewonnenen Erkenntnisse unterstützen arbeitsmarkt- und gleichstellungspolitische Akteur/innen dabei, sich für faire Lebensbedingungen zwischen Frauen und Männern auf den Arbeitsmarkt, in den Betrieben und zu Hause einzusetzen. Die Projektpartner wirken über die Projektlaufzeit hinaus in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen auf die Umsetzung der Roadmap hin.

Darüber hinaus bietet die Roadmap eine informative und anschauliche Arbeitshilfe für weitere gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitische Akteur/innen, die Maßnahmen und Forderungen der Roadmap unterstützen und auf deren Umsetzung hinwirken möchten.

#### Stereotype waren gestern. Vielfältige Rollen für Frauen und Männer!

Familienernährerinnen stellen bestehende Rollenleitbilder in Frage und stiften Irritation. Das ist gut so! Denn statistisch gesehen sind Frauen, die ihre Familie ernähren, eher ein Spiegelbild der gestiegenen Pluralität von weiblichen Erwerbsverläufen sowie Lebens- und Einkommensarrangements von Paaren und Familien in der Gesellschaft. Gleichzeitig verändern sich traditionelle Geschlechterrollenvorstellungen, -zuschreibungen und -erwartungen nur langsam und behindern Familienernährerinnen im Alltag.

Familienernährerinnen verändern auch den Blick auf Männerrollen und Männlichkeitsvorstellungen und unterstreichen daher auch die Notwendigkeit, neue, moderne Männer- und Väterrollen zu forcieren und zu etablieren.

Dies zeigt: Es bedarf es einer konsistenten, ganzheitlichen Gleichstellungs- und Familienpolitik. Gesellschaftlich wünschenswert sind Partnerschaftsmodelle, die Männer und Frauen im Lebensverlauf gleichzeitig in die Lage versetzen, erwerbstätig zu sein und Fürsorgeverantwortung zu tragen, ohne sich gesundheitlich an ihren Grenzen zu bewegen.

17

#### Im Rahmen ihrer gleichstellungspolitischen strategischen Partnerschaft hat der DGB Bundesvorstand und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- » sich in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen für eine kontinuierliche Sensibilisierung der politischen, betrieblichen und medialen Öffentlichkeit für das wachsende Phänomen von Familienernährerinnen eingesetzt, um traditionelle Geschlechterrollenstereotype zu hinterfragen und zu überwinden;
- » öffentlichkeitswirksam und mit Unterstützung aus Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft die anstehenden Herausforderungen benannt und transportiert;
- » relevante Bündnispartner/innen identifiziert, die insbesondere in der Lage sind, einengende gesellschaftliche Männerbilder und Männerrollen zu öffnen;
- » gemeinsame Anstrengungen unternommen, um junge Menschen über geschlechtsspezifische Risiken von gemeinsamen Entscheidungen im Lebensverlauf aufzuklären und damit eine partnerschaftliche Lebensgestaltung zu unterstützen.

### Gemeinsam fordern sie darüber hinaus:

- » den Abbau bestehender Widersprüche in der geltenden Gesetzgebung, wie z. B. das Ehegattensplitting und im Unterhaltsrecht von 2008;
- » die institutionelle Unterstützung gleichberechtigter Partnerschaftsmodelle sowie den Abbau geschlechtsspezifischer Beeinträchtigungen in den Verwirklichungschancen von Frauen und Männern aufgrund überkommener Leitbilder, Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen. Dazu gehört auch die Modernisierung des Bundeselterngeld- und -elternzeitgesetzes;
- » die Etablierung einer geschlechterbewussten Pädagogik in schulischen und außerschulischen Lernzusammenhängen sowie einer gendersensitiven Beratung bei der Berufswahl von Schülerinnen und Schülern;
- » eine geschlechtergerechte Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich physischer und psychischer Belastungsrisiken sowie einen regelmäßig nach Geschlechtern differenzierten Gesundheitsbericht;
- » eine Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung, um eine moderne Betriebskultur voranzutreiben.

## Auf eigenen Beinen stehen. Eigenständige Existenzsicherung für Frauen!

Was für Frauen in Deutschland im Allgemeinen gilt, trifft Ernährerinnen und ihre Familien besonders hart: eine Existenzsichernde Erwerbstätigkeit ist nicht die Regel. Sollen Frauen ihr berufliches Potenzial jedoch nicht nur in den ersten Berufsjahren, sondern über das gesamte Erwerbsleben hinaus entfalten, müssen zahlreiche Hindernisse überwunden werden, die sie derzeit an einer gerechten Teilhabe am Arbeitsmarkt hindern – auf gesellschaftlicher, politischer wie betrieblicher Ebene. Darüber hinaus bedarf es eines ganzheitlichen geschlechtergerechten Gesundheitskonzepts – über den Lebensverlauf hinweg.

Aber wie sollen Frauen unter ungleichen Bedingungen plötzlich das Gleiche leisten wie männliche Familienernährer? Damit sie dazu in der Lage sind, benötigt Deutschland eine gleichstellungspolitisch nachhaltige und moderne Strategie für den Arbeitsmarkt, die auf eine qualifizierte, kontinuierliche und gleichzeitige Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern abzielt und dabei berücksichtigt, dass jeder Mensch private Fürsorgeleistungen erbringt – unabhängig von seinem Geschlecht. Der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung spricht bereits diese Sprache (vgl. BMFSFJ 2011).

### Im Rahmen ihrer gleichstellungspolitischen strategischen Partnerschaft haben der DGB Bundesvorstand und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- » sich gemeinsam für eine Verbesserung der Situation von Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben eingesetzt, indem mehrere Kooperationsveranstaltungen und Qualifizierungsseminare für betriebliche Interessenvertretungen zum Thema durchgeführt wurden;
- » die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Familienernährerinnen in der politischen, gewerkschaftlichen und medialen Öffentlichkeit stärker bekannt gemacht;
- » Forschungsarbeiten veranlasst, um die Situation der Familienernährerinnen auf betrieblicher Ebene quantitativ beziffern zu können;
- » mit politischen Mandatsträger/innen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sowie Verwaltungen an der Umsetzung politischer Strategien gearbeitet, um die Situation der Familienernährerinnen zu verbessern;

- » in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich auf die spezifischen Risiken von Minijobs und anderen nicht sozial abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse für Frauen als (potentielle) Familienernährerinnen hingewiesen. Dabei setzt sich der DGB insbesondere für eine soziale Absicherung aller Arbeitsverhältnisse ab der ersten Arbeitsstunde ein;
- » sich mit ergänzenden Strategien gegen die Ausweitung des Niedriglohnbereiches gewendet;
- » zur Verbreitung und Anwendung von Instrumenten zur Messung von Entgeltungleichheit sowie ihre Beseitigung im Betrieb beigetragen;
- » politische und betriebliche Akteur/innen für die Folgen von Erwerbsentscheidungen im Lebensverlauf am Beispiel der Familienernährerinnen sensibilisiert;
- » den beruflichen Wiedereinstieg für Frauen nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen unterstützt.

### Gemeinsam fordern sie darüber hinaus:

- » eine Debatte auf politischer, betrieblicher und gesamtgesellschaftlicher Ebene über Arbeitszeitmodelle jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, die Modelle zur Reduzierung von Vollzeit-Arbeitsverhältnissen in den Mittelpunkt stellt;
- » den Abbau von Fehlanreizen im Steuer- und Sozialrecht, die Frauenerwerbsverläufe weiter am „Zuverdienst“-Modell ausrichten;
- » die Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke durch die Etablierung einer umfassenden Strategie gegen den Gender Pay Gap;
- » die faire Bezahlung in frauendominierten Berufen und Branchen, insbesondere bei den personennahen Dienstleistungen;
- » die Arbeitsmarktpolitik sowie betriebliche Personalpolitik unter Berücksichtigung eines geschlechtersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutzes konsequent an der Lebensverlaufperspektive zu orientieren;
- » dem Arbeits- und Gesundheitsschutz insbesondere in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zur Geltung zu verhelfen und geschlechtersensibel zu gestalten;
- » ein Rückkehrrecht für (familienbedingt) Teilzeitbeschäftigte auf ein Vollzeit-Arbeitszeitverhältnis.

## Was nicht passt, wird passend gemacht. Beruf und Fürsorge ausbalancieren!

Für Frauen, die eine Familie ernähren (müssen), rücken Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge ins Zentrum ihrer Lebensgestaltung und bestimmen letztlich Art und Umfang ihrer Erwerbstätigkeit. Die Frage, ob eine substanziale Erwerbstätigkeit mit der Erziehung von Kindern und/oder die Pflege von Angehörigen vereinbar ist, ist überholt. Heute steht die Frage der Gestaltung einer gelungenen Vereinbarkeit im Mittelpunkt.

Vonnöten ist daher ein Umdenken – hin zu einer größeren Akzeptanz gegenüber den Vereinbarkeitsbedürfnissen und -bedarfen von Männern und Frauen. Betriebe und Verwaltungen müssen sich nicht nur auf Frauen einstellen, die die finanzielle Verantwortung für ihre Familie tragen. Sie müssen auch Männern gerecht werden, die neben ihrer Erwerbstätigkeit aktiv Kinder großziehen und sich um Pflegebedürftige kümmern. Um Beruf und Fürsorge vereinbar zu machen, benötigen Beschäftigte Gestaltungsspielräume und Mitbestimmung. Darüber hinaus sind Gesundheitsförderung und Prävention als gesamtgesellschaftliche Aufgabe so zu gestalten, dass Betriebe und Verwaltungen ihm durch ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement gerecht werden.

### Im Rahmen ihrer gleichstellungspolitischen strategischen Partnerschaft haben der DGB Bundesvorstand und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- » direkt auf betrieblicher Ebene die relevanten Multiplikator/innen qualifiziert, sodass Bedarfe erkannt und Lösungsansätze erarbeitet werden können;
- » gemeinsam (nicht nur) am Beispiel der Familienernährerinnen die Notwendigkeit des zügigen Ausbaus eines flächendeckenden, bedarfsgerechten und qualitativ hochwertigen Betreuungsangebots von der Kindertagespflege bis zu allgemein bildenden Schulen begründet;
- » gewerkschaftliche Multiplikator/innen und Akteur/innen für die spezifische Vereinbarkeitssituation von Familienernährerinnen und ihren Partnern sensibilisiert;
- » betriebliche Interessenvertretungen dafür qualifiziert, sich verstärkt für lebensereignisorientierte Arbeitszeitmodelle einzusetzen und im eigenen Betrieb einzuführen<sup>6</sup>;
- » Beschäftigte öffentlicher Verwaltungen über die spezifische Vereinbarkeitssituation und die Gesundheitsbelastungen von Familienernährerinnen und ihren Partnern im Rahmen gemeinsamer Veranstaltungen informiert und dafür sensibilisiert.

### Gemeinsam fordern sie darüber hinaus:

- » die Etablierung und Verbreitung lebensereignisorientierter Arbeitszeiten und innovativer Arbeitszeitmodelle als Grundlage einer besseren Balance von Beruf und Leben;
- » ein flächendeckendes Netz qualitativ hochwertiger Kinderbetreuungsangebote mit bedarfsgerechten und flexiblen Angeboten in Anlehnung an die realen Erwerbskonstellationen der Eltern einschließlich des Ausbaus voll gebundener Ganztagschulen;
- » die Ausrichtung institutioneller und betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen auf die Bedarfe von Männern sowie deren zielgruppenrechte Ansprache;
- » institutionelle und betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen daraufhin zu überprüfen, ob sie die Gesunderhaltung von Frauen (und Männer) unterstützen;
- » die Bereitstellung betrieblicher Vereinbarkeitsmaßnahmen für alle, insbesondere für Mittel- bis Geringqualifizierte bzw. gering entlohnte Beschäftigtengruppen;
- » die Regelung haushaltsnaher Dienstleistungen weiterhin zu überprüfen und Ideen für deren Weiterentwicklung zu erarbeiten.

## IV. Literatur

- 22 Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht.
- Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“; WSI-Diskussionspapier Nr. 170, Juli 2010
- Beermann/Brennscheidt/Siefert (2008): Unterscheide in den Arbeitsbedingungen und –belastungen von Männern und Frauen. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Wien.
- DGB Bundesvorstand (2013): Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt. Lebens- und Arbeitssituation in unterschiedlichen Branchen. Erhältlich beim DGB-Online Bestellsystem oder unter <https://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/>
- DGB Bundesvorstand (2013): Was tun, wenn Frauen die Familie ernähren. Tipps und Anregungen für betriebliche Interessenvertretungen. Erhältlich beim DGB-Online Bestellsystem oder unter <https://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/>
- DGB-Index Gute Arbeit (2012): Arbeitshetze, Arbeitsintensivierung, Entgrenzung. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. [http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/arbeitshetze\\_arbeitsintensivierung\\_entgrenzung\\_-\\_ergebnisse\\_der\\_repraesentativumfrage\\_2011.pdf](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/arbeitshetze_arbeitsintensivierung_entgrenzung_-_ergebnisse_der_repraesentativumfrage_2011.pdf) (Stand:24.03.2014)
- Klammer, Ute/Neukirch, Sabine/Weßler-Poßberg, Dagmar (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern. Sigma Verlag: Berlin.
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2010): Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen, Policy Paper anlässlich der Tagung „Zeit für Verantwortung im Lebenslauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien“ am 29. November 2010, Deutscher Bundestag, Paul-Löbe-Haus
- Klammer, Ute/Klenner, Christina (2010): Frauen sorgen für das Geld – und die Familie; In: Böckler Impuls 11, S. 6–7
- Klenner, Dr. Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja: (2011): Flexible Familienernährerinnen – Prekarität im Lebenszusammenhang ostdeutscher Frauen? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung/SowiTra, Düsseldorf 2011
- Kompier, Michil/Levi, Lennart (1995): Stress at work: Causes, effects and prevention. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Robert Koch Institut (Hg.) (2003): Gesundheitsberichterstattung des Bundes. Heft 14. Gesundheit alleinerziehender Mütter und Väter. [http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/Themenhefte/alleinerziehende\\_inhalt.html](http://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/Themenhefte/alleinerziehende_inhalt.html) (Stand: 24.03.2014)
- Wersig, Maria (2010): Welche gesetzlichen Regelungen und Leitbilder werden berührt – oder reformbedürftig – wenn Familienmodelle vielfältiger werden und mehr Frauen zu Ernährerinnen ihrer Familie werden? Kurzexpertise angefertigt für das Policy Paper Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen, unveröffentlichtes Manuskript
- Wippermann, Carsten (2011): Zeit für Wiedereinstieg – Potenziale und Perspektiven. Eine Untersuchung vom DELTA-Institut und von Sinus Sociovision für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Mai 2011
- Wippermann, Carsten (2013): Familienernährerinnen: Wechselfälle im Lebenslauf – Vielfalt gesellschaftlicher Wirklichkeit. In: Kramp-Karrenbauer, Annegret/Schröder, Christina (Hg.): „Mama Zahlt!“ Familienernährerinnen berichten. Verlag Herder: Freiburg.

## WER ERNÄHRT DIE FAMILIE?

Familienernährerinnen sind aus der bundesdeutschen Realität nicht mehr wegzudenken. Frauen sichern zunehmend als Alleinerziehende oder im Paar die Familie von ihrem Einkommen ab. Gleichzeitig haben Frauen noch immer schlechtere Verdienst- und Aufstiegschancen, arbeiten häufig in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung. Traditionelle Geschlechterrollenbilder und familienunfreundliche Beschäftigungsbedingungen machen ihnen das Leben schwer – vor allem, wenn das Familienarrangement plötzlich anders aussieht als geplant. Was nun?

Lesen Sie mehr unter [www.familienernaehrerin.de](http://www.familienernaehrerin.de)