evangelische arbeitsgemeinschaft familie

FAMILIENPOLITISCHE INFORMATIONEN

4 | 2022

ECKPUNKTE FÜR DIE EINFÜHRUNG EINER DYNAMISCHEN FAMILIENARBEITSZEIT

Als evangelische Interessenvertretung für die gesellschaftlichen Anliegen von Familien möchten wir den Wünschen einer Vielzahl von Eltern, sich Familien- und Erwerbsarbeit stärker partnerschaftlich aufzuteilen, Gehör verschaffen: Wir wollen mit unserem Eckpunktepapier[1] einen Prozess für die Entwicklung einer Dynamischen Familienarbeitszeit anstoßen und Eltern ein neues zeitpolitisches Angebot für die Zeitspanne zwischen Elterngeldende[2] und Einschulung des jüngsten Kindes machen. Eltern, die in dieser Zeit beide ihre Erwerbstätigkeit zugunsten von Sorgearbeit einschränken möchten, sollen durch eine staatliche finanzielle Leistung dabei unterstützt werden. So können sie in der Rushhour des Lebens entlastet und die gemeinsame Verantwortungsübernahme für das Kind gestärkt werden.[3]

1. ZEITPROBLEMATIK VON FAMILIEN

Zeit für die Familie und Zeit für den Beruf: Die meisten Eltern wollen und brauchen beides. Bei den hohen Ansprüchen in der beruflichen und familiären Sphäre, führt die Kombination von Beruf und Familie oft zu einem kräftezehrenden Alltag und einem hohen Organisationsdruck. Je jünger die Kinder, desto größer ist oft die Zeitnot.

Um die heutige Zeitproblematik von Familien zu verstehen, ist es hilfreich, diese im Lebenslauf zu betrachten. Die folgenden Grafiken zeigen, wie sich die wöchentliche Arbeitszeit aller Tätigkeiten von Beruf und Familie durchschnittlich mit zunehmendem Alter der Kinder entwickelt. Grundlage ist ein synthetischer Lebensverlauf auf Basis von Zeitverwendungsdaten, der die durchschnittliche Gesamtarbeitszeit von Männern und Frauen mit zwei Kindern darstellt. Dabei wird die Arbeitszeit für den Beruf mit der für Fürsorge und Haushalt zusammengerechnet, denn nicht nur Erwerbsarbeit, auch Familienarbeit ist „Arbeit“. Die Grafiken zeigen deutlich, dass Mütter und Väter jeweils 60-65 Stunden pro Woche arbeiten, wenn sie Kinder im Alter von unter 6 Jahren haben. Und das, obwohl die meisten Mütter in dieser Phase nur in Teilzeit erwerbstätig sind. Die Befunde zeigen auch, dass die Arbeit zwischen den Geschlechtern sehr ungleich aufgeteilt ist: Mütter machen mehr Sorgearbeit (rot) und Haushaltsarbeit (gelb) und Väter mehr Erwerbsarbeit (blau). Eine Vollzeiterwerbsarbeit für beide Partner in dieser Lebensphase führt zu einer noch höheren Belastung junger Familien, denn die Grafik zeigt deutlich am Verlauf der roten Fläche, dass bei Kindern unter 6 Jahren der Zeitaufwand für Sorgearbeit sehr hoch ist, allerdings mit zunehmendem Alter

THEMEN

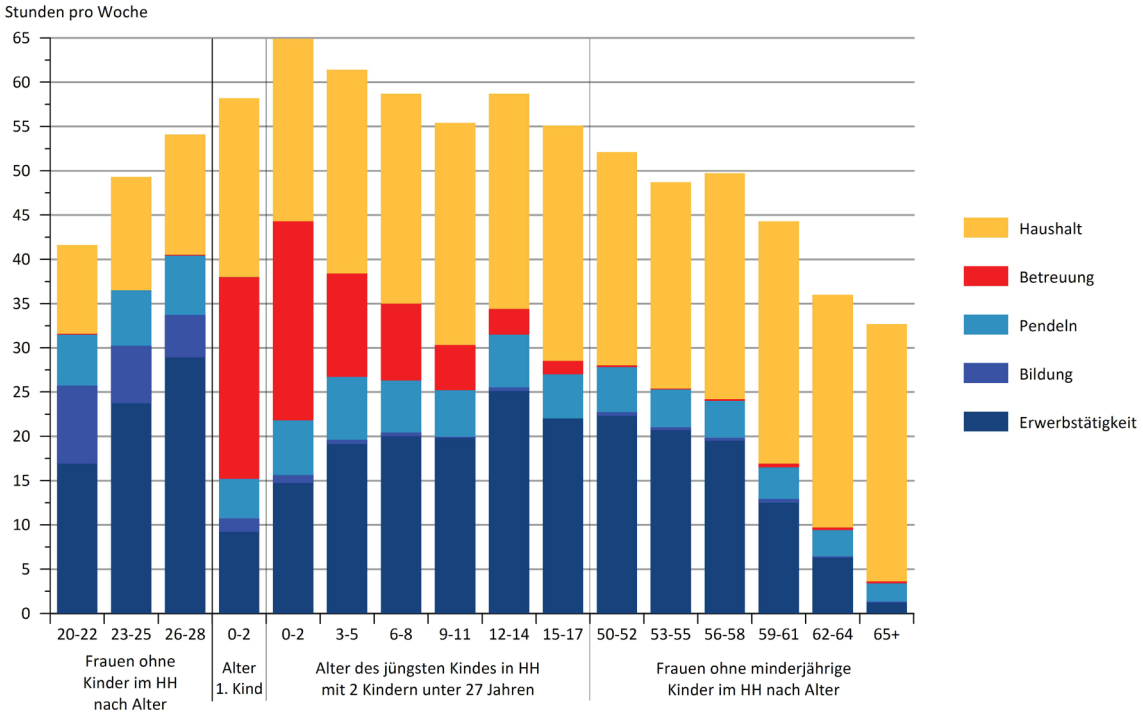
evangelische arbeitsgemeinschaft familie
»Eckpunkte für die Einführung einer Dynamischen Familienarbeitszeit« 1

Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb)
»Arbeitsteilung im Haushalt« 8

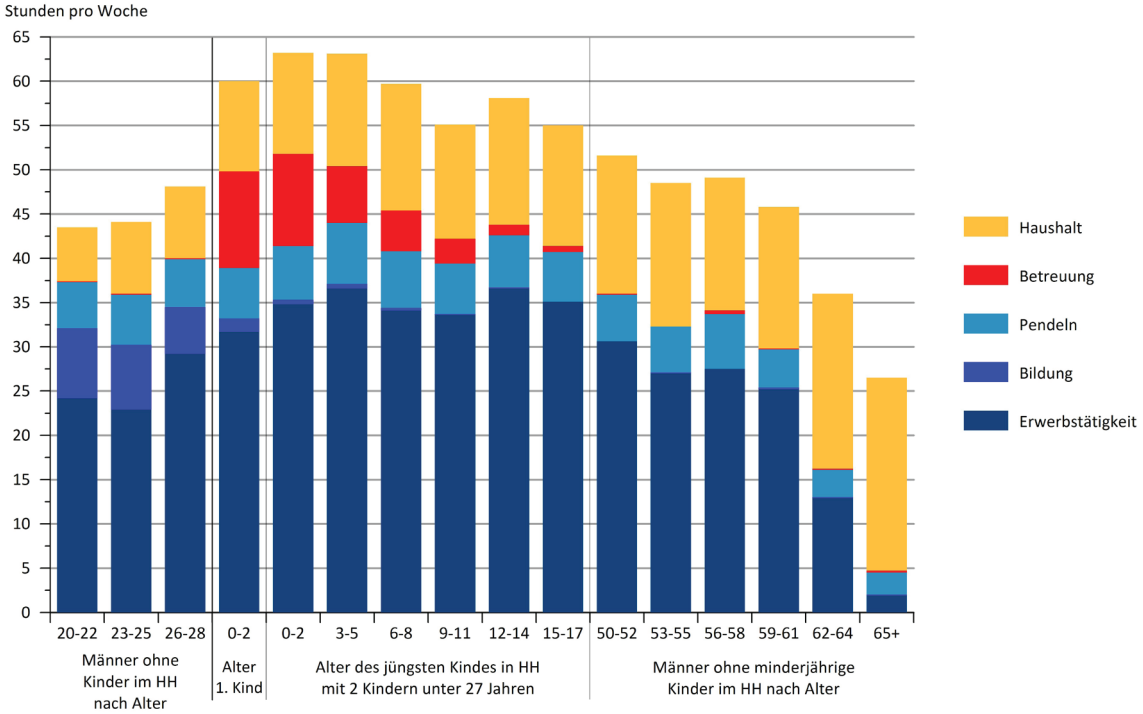
»Studie zur Wirkung von Eltern-Kind-Gruppen in Familienbildungseinrichtungen« 12

der Kinder quantitativ nachlässt.

Zeitverwendung eines weiblichen synthetischen Lebenslaufs mit Familienbiografie



Zeitverwendung eines männlichen synthetischen Lebenslaufs mit Familienbiografie



Quelle: Bujard/Panova 2016[4]

Viele Familien lösen diese Problematik derzeit durch das Ernährermodell oder das modernisierte Ernährermodell. Während ein Elternteil in Vollzeit erwerbstätig ist (meist der Vater), ist der andere Elternteil (meist die Mutter) gar nicht oder nur in Teilzeit erwerbstätig und übernimmt zu überwiegenden Teilen die unbezahlte

Familienarbeit. Damit hat ein Elternteil mehr Zeit für die Familienarbeit, die das Familienleben maßgebend trägt und mehr Zeit für die Kinder, stellt aber dafür seine Erwerbsarbeit zurück und verliert hier Einkommen, Alterssicherung und Aufstiegschancen. Dem vollzeiterwerbstätigen Elternteil hingegen bleibt zu wenig Zeit für seine Familie, dafür ist er wirtschaftlich eigenständiger und pflegt seine Karriere.

2. AMBIVALENTE VORSTELLUNGEN VON ELTERN

Viele Eltern wünschen sich eigentlich eine partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit. Was dabei genau unter „partnerschaftlicher Aufteilung von Familie und Beruf“ verstanden wird, ist allerdings bereits unterschiedlich und kann sich wahlweise auf Einvernehmlichkeit, Kinderbetreuung, Hausarbeit und Berufstätigkeit beziehen. Insofern sollten sozialwissenschaftliche Befunde, die Einstellungen hinsichtlich einer egalitären Arbeitsteilung zeigen, vorsichtig interpretiert werden. Einerseits zeigt eine Familienleitbildstudie, dass mehr als 80 Prozent der jungen Erwachsenen der Meinung sind, dass Mütter und Väter für Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gleichermaßen verantwortlich sind. Und sogar fast zwei Drittel der jungen Männer stimmen zu, dass „Väter für ihre Kinder beruflich kürzer treten sollten“. Wird andererseits konkret nach beruflichen Arbeitszeiten für ein Elternpaar mit 2-jährigem Kind gefragt, halten die meisten jungen Erwachsenen (auch Frauen) Teilzeitarbeit von etwa 20 Wochenstunden für ideal für die Mutter, während für Väter überwiegend Vollzeit als ideal angesehen wird. Dass Vollzeit für beide Eltern in der Phase mit Kleinkindern nur wenige Paare präferieren, ist auf die oben in den Grafiken veranschaulichten hohen zeitlichen Belastungen an Familienarbeit zurückzuführen. Allerdings zeigen Studien zur Einstellung von jungen Erwachsenen auch deutlich, dass die große Mehrheit (85 Prozent) der Frauen mit Kindern im Alter von 2 Jahren erwerbstätig sein möchte.

3. ZEITPOLITISCHE MODELLE IN DER DISKUSSION

Im Anschluss an den Achten Familienbericht, der Familienzeitpolitik zum Thema hatte, sind in den letzten zehn Jahren verstärkt zeitpolitische Ideen Gegenstand von Forschung und politischer Diskussion. Drei wichtige zeitpolitische Impulse sollen hier erwähnt werden.

FAMILIENARBEITSZEIT

Der Vorschlag einer Familienarbeitszeit aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde 2016 entwickelt und strebt folgende Ziele an: Mehr Zeit für Familie und Beruf und mehr wirtschaftliche Stabilität von Familien durch eine vollzeitnahe und dadurch individuell existenzsichernde Tätigkeit beider Eltern. Der Korridor der Familienarbeitszeit beträgt 28 bis 36 Wochenstunden, begleitend soll ein „Familiengeld als pauschale Leistung von 300 Euro (150 Euro pro Elternteil, Stand 2016) für bis zu 24 Monate angeboten werden. „Kleine“ Teilzeit wird als Armutsrisiko von Familien, vor allem für Frauen und Kinder, identifiziert und soll mit diesem Konzept vermieden werden. Damit ist das Ziel stark ökonomisch geprägt.

OPTIONSZEITENMODELL

Die Idee eines Optionszeitenmodells (OZM) hat seine wissenschaftliche Grundlage in einem vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in den Jahren 2017–2020 geförderten Forschungsprojekt und versteht sich als sozialpolitisches Modell, das es ermöglicht, die Erwerbstätigkeit zweckgebunden für gesellschaftlich relevante Tätigkeiten (Sorgearbeit, Weiterbildung und Selbstfürsorge) zu unterbrechen oder zu reduzieren. Das Ziel ist, die männlich konnotierte Norm des dreigeteilten Lebenslaufs (Bildungs-, Berufs- und Rentenphase) ohne Erwerbsunterbrechungen durch eine bedarfsorientierte und selbstbestimmte Gestaltung von „atmenden“ Lebensläufen für Männer und Frauen zu ersetzen.

WAHLARBEITSZEIT

Die Konzeption eines Wahlarbeitszeitgesetzes (WAZG) wurde 2016 vom Deutschen Juristinnenbund (djb) entwickelt und strebt eine Veränderung der betrieblichen Wirklichkeit an. Alle Arbeitnehmer erhalten durch das Gesetz individuelle Rechte zur Erhöhung, Verteilung und Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes. Arbeitgeber können im Gegenzug dringende betriebliche Gründe dagegen geltend machen. Ziel sind verpflichtende Wahlarbeitszeitkonzepte in allen Betrieben und das Entstehen einer betrieblichen Arbeitszeitkultur, die Zeitsouveränität für Arbeitnehmer zur Normalität werden lässt.

GEMEINSAME ZIELE

Die hier dargestellten zeitpolitischen Modelle eint un-

ter anderem das Ziel, die Arbeitswelt zu verändern: Erwerbstätige sollen ihre Erwerbsbiographie individueller gestalten und an die Erfordernisse gesellschaftlich notwendiger Sorgearbeit anpassen können, ohne ihre Existenzgrundlage zu gefährden. Damit stehen die verschiedenen Denkansätze nicht in Konkurrenz miteinander, sondern befruchten mit verschiedenen Ausgestaltungsideen und unterschiedlichen Zielgruppen den zeitpolitischen Diskurs. Sie bereiten so den Boden für die politische Umsetzung gemeinsamer Ziele. In diesem Sinne stellt das Vorhaben der eaf, ein Konzept für eine Dynamische Familienarbeitszeit zu entwickeln, einen weiteren Denkansatz dar.

4. IDEE, ZIELGRUPPE UND ZIELE DER DYNAMISCHEN FAMILIENARBEITSZEIT

Die Dynamische Familienarbeitszeit richtet sich an Eltern mit kleinen, noch nicht schulpflichtigen Kindern, weil dort die Zeitnot am größten ist und so den zunehmenden Überforderungs- und Erschöpfungsphänomenen bei Eltern, insbesondere Müttern[5], vorgebeugt und entgegengewirkt werden kann. Gleichzeitig kann in dieser Phase der Grundstein für eine geschlechtergerechtere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit über den ganzen Lebenszyklus des Familienlebens hinweg gelegt werden.

„Doing Family“[6], also das Realisieren von Familienleben, ist oft überwiegend Müttersache, weil die meisten Väter Vollzeit arbeiten. Schränken aber beide Eltern ihre Erwerbsarbeit ein, können sich Väter stärker als bislang an der unbezahlten Sorgearbeit beteiligen.
Für diese Zielgruppe ist die Dynamischen Familienarbeitszeit in erster Linie gedacht. Voraussetzung für eine finanzielle Unterstützung ist deshalb, dass beide Eltern während der Dynamischen Familienarbeitszeit in einem noch näher zu bestimmenden Umfang erwerbstätig sind bzw. ihre Erwerbstätigkeit reduzieren.

Aus Sicht der eaf sollte eine Dynamische Familienarbeitszeit keine Lebensmodelle vorgeben, aber allen Eltern, die bislang durch strukturelle Gegebenheiten die von ihnen gewünschte partnerschaftliche Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit nicht realisieren können, die Chance dazu eröffnen.

Das Ziel der Dynamische Familienarbeitszeit ist damit der Rückgang der Diskrepanzen zwischen Wünschen und gelebter Wirklichkeit junger Familien bezüglich der geschlechtergerechten Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.
Zugleich werden wir den Erfolg am Gewinn an Zeit für die Familie und einer Reduzierung der Stressbelastung von Eltern mit kleinen Kindern festmachen.

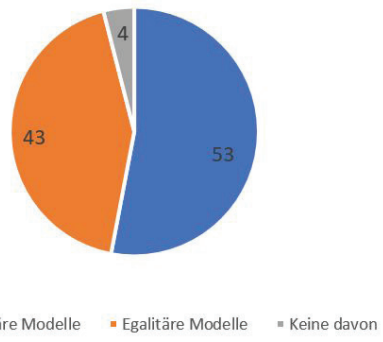
5. INTENDIERTE WIRKUNGEN EINER DYNAMISCHEN FAMILIENARBEITSZEIT

Die Dynamische Familienarbeitszeit soll eine Veränderung der Aufgabenverteilung zwischen Elternpaaren, insbesondere eine paritätischere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, möglich machen. Damit kann die familiäre Bindung der Kinder zu beiden Elternteilen gestärkt und die Diskrepanz zwischen Wünschen und gelebter Wirklichkeit von Eltern reduziert werden.
Gleichzeitig zielt die Dynamische Familienarbeitszeit auf eine Veränderung der Arbeitswelt, die sich vom immer noch vorherrschenden Ideal des (männlichen) Vollzeitarbeitnehmers verabschieden muss. Damit wird ebenfalls eine Veränderung der gesellschaftlichen Einstellung beabsichtigt: Es sollte zur Selbstverständlichkeit werden, dass sich im Lebensverlauf von Männern und Frauen der Umfang von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit in den verschiedenen Lebensphasen verändert und an die jeweilige (familiäre) Lebensphase anpasst.

DYNAMISCHE AUFGABENVERTEILUNG ZWISCHEN ELTERN

Werden die Wünsche von Eltern mit Kindern unter 10 Jahren aus einer aktuellen repräsentativen Befragung bezüglich der idealen Aufteilung der Erwerbs- und Fa-

Ideale Erwerbs- und Familienkonstellationen: In welcher Familienform würden Sie am liebsten leben?



Quelle: Allensbacher Archiv. IfD-Umfrage 8251 (2021) Repräsentative Befragung von Eltern mit Kindern unter 10 Jahren. Eigene Zusammenfassung und Darstellung.

milienarbeit nach partnerschaftlichen und nicht partnerschaftlichen Modellen im Sinne egalitärer und nicht egalitärer Aufgabenteilung zusammengefasst, ergibt sich, dass sich die meisten Eltern eine nicht egalitäre Aufteilung wünschen, bei der ein Elternteil Vollzeit und der andere Elternteil Teilzeit oder gar nicht arbeitet und sich letzterer (überwiegend) allein um Haushalt und Kinder kümmert. (53 Prozent). Aber auch sehr viele Eltern finden eine egalitäre Aufteilung ideal (43 Prozent).[7] An den sehr unterschiedlichen Idealvorstellungen wird deutlich, dass Eltern keine homogene Gruppe mit gleichen Wünschen sind.

DYNAMISCHE ARBEITSGESTALTUNG IN DER ARBEITSWELT

Durch die Dynamische Familienarbeitszeit kann eine vermehrte Nachfrage von Eltern nach Arbeitsverhältnissen mit reduzierten Stundenzahlen entstehen, die durch die staatliche Förderung legitimiert sind. So wie die Möglichkeiten einer beruflichen Auszeit durch das Elterngeld (Elternzeitvertretung für Mütter, Vätermonate) gewisse Unterbrechungen üblich gemacht haben, könnte die Bedingung reduzierter Erwerbstätigkeit beider Eltern in der Dynamischen Familienarbeitszeit zu einer Normalität (phasenweise) reduzierter Arbeitsverhältnisse führen.

DYNAMISCHE LEBENSLÄUFE

Wir wollen ein Umdenken in der Gesellschaft befördern: Im gegenwärtigen System sozialer Sicherung wird jede Unterbrechung oder Reduktion von Erwerbstätigkeit als Abweichung vom Normalfall verstanden und geht in der Regel mit negativen Folgen einher. Es muss aber selbstverständlich werden, die Anteile von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit im Lebensverlauf zu verändern und an die verschiedenen Familienphasen anzupassen. In dem Zusammenhang wollen wir diskutieren, wie solche Reduktionen und Unterbrechungen beispielsweise in Kranken- und Rentenversicherung eine adäquate Berücksichtigung finden können.

6. ABGRENZUNG ZU ANDEREN ZEITPOLITISCHEN MODELLEN

Die Dynamische Familienarbeitszeit hat in Abgrenzung zum Familienarbeitszeitmodell des BMFSFJ weniger das ökonomische Ziel, Eltern mit kleinen Kindern per se in vollzeitnahe Tätigkeiten zu bringen, sondern stellt die Wünsche der Familien in den Vordergrund. Unser Ansatz weitet den Zeitraum einer finanziellen Unterstützung bis zum Schuleintritt des jüngsten Kindes aus. Es wird Zeit, dass nicht nur Erwerbsarbeit und Ökonomie im Zentrum des gesellschaftlichen Denkens stehen und den Takt für das Leben der Menschen vorgeben, sondern dass das soziale Miteinander und das Wohlbefinden der Menschen ebenfalls in den Mittelpunkt rücken. Die Dynamische Familienarbeitszeit soll eine mögliche Antwort auf die zunehmende Erschöpfung von Familien sein[8] und ihnen Zeit und Ruhe für gemeinsame Erlebnisse und entspannte Zuwendung verschaffen.

In Abgrenzung zum Optionszeitenmodell (OZM) konzentriert sich die Dynamische Familienarbeitszeit zunächst nur auf ein Angebot für Eltern mit kleinen Kindern und gibt einen bestimmten Erwerbsumfang oder eine Erwerbsreduktion vor, den beide Eltern einhalten müssen. Die vom OZM in Ergänzung dazu vorgesehenen Möglichkeiten der generellen Optionszeiten für die Sorge für andere, auch in Form des Ehrenamtes, der Weiterbildung und Selbstfürsorge könnten eine zeitpolitische Solidarität zwischen kinderlosen Menschen und Eltern schaffen, die unserer Ansicht nach sehr geeignet ist, die gesellschaftliche Akzeptanz für Modelle wie die Dynamische Familienarbeitszeit zu erhöhen.

Vom Wahlarbeitszeitgesetz (WAZG) unterscheidet sich die Dynamische Familienarbeitszeit ebenfalls durch die Zielgruppe „Eltern mit kleinen Kindern“. Das WAZG adressiert hingegen alle Arbeitnehmer und weist den Arbeitgebern eine besondere Rolle bei der Ausgestaltung der betrieblichen Arbeitszeitkultur zu.

7. VORAUSSETZUNGEN UND AUSGESTALTUNG DER DYNAMISCHEN FAMILIENARBEITSZEIT

- Wie kann die Ausgestaltung einer Dynamischen Familienarbeitszeit konkret aussehen? Welchen Umfang soll die Erwerbsarbeit beider Eltern haben, damit eine finanzielle Unterstützung fließt?
- In welcher Form und Höhe soll die Leistung ausgezahlt werden?
- Welche Fragen können im Zusammenhang mit besonderen familiären Lebenssituationen auftreten?

ERWERBSUMFANG

Damit nicht überwiegend die Mütter ihre Erwerbstätig-

keit reduzieren, gilt es, insbesondere eine mögliche Reduktion der Erwerbsarbeitszeiten von Vätern in den Blick zu nehmen.

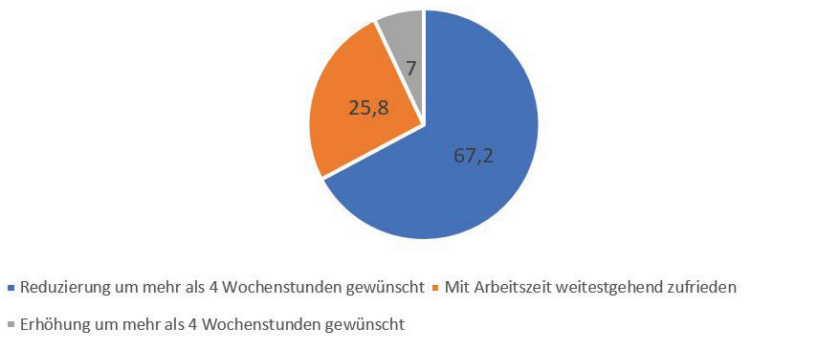
FESTE ARBEITSZEITVORGABEN ODER ARBEITSZEITKORRIDOR?

- Variante 1: Beide Eltern arbeiten die gleiche Stundenzahl, egal wie viel.
- Variante 2: Beide Eltern arbeiten eine gleiche vorgegebene Stundenzahl, z. B. beide 20 Wochenstunden.
- Variante 3: Beide Eltern arbeiten innerhalb eines festzulegenden Arbeitszeitkorridors. Dieser setzt eine Unter- und eine Obergrenze möglicher Erwerbsumfänge beider Eltern fest.

WÜNSCHE DER ELTERN BEZÜGLICH DES ERWERBSUMFANGS

Werden erwerbstätige Väter mit Kindern unter 3 Jahren nach ihren Wünschen bezüglich ihrer Arbeitszeit gefragt, so wünschen sich über zwei Drittel eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit um mehr als 4 Stunden.

Arbeitszeit von Vätern mit Kindern unter 3 Jahren: Wunsch und Wirklichkeit

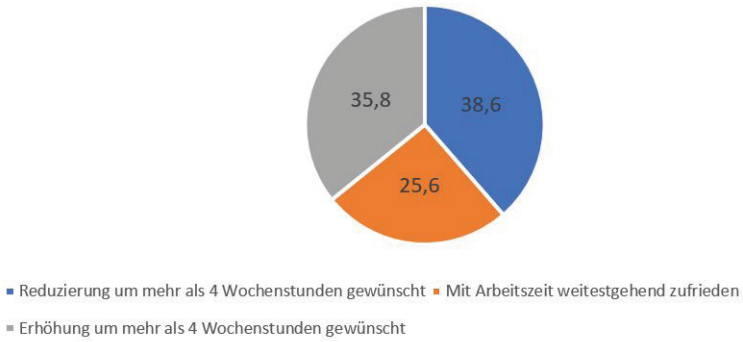


Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. IAB-Kurzbericht 10/2017, S. 2 Tabelle 1. Eigene Darstellung.

Dieser Wert bleibt relativ konstant, wenn die Kinder zwischen 3 und 6 Jahre alt sind: Auch dann wünschen sich knapp zwei Drittel der befragten erwerbstätigen Väter eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit um mehr als 4 Stunden.[9]

Bei den befragten erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter 3 Jahren sind Erhöhungs- und Reduzierungswünsche in etwa gleich stark vertreten. Mit durchschnittlich 26,5 Wochenstunden arbeiten sie wesentlich weniger als die Väter. Mit Kindern zwischen 3 und 6 Jahren sind erwerbstätige Mütter durchschnittlich mit 23,1 Wochenstunden beschäftigt und ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeitszeit steigt auf über ein Drittel an. Der Wunsch nach einer Erhöhung der Arbeitszeit nimmt ab. Zu beachten ist, dass die Wünsche von Eltern über Umfragen und Studien nur annäherungsweise ermittelt werden können. Die Zielgruppe einer Dynamischen Familienarbeitszeit ist schon allein aufgrund des Alters ihrer Kinder keine homogene Gruppe mit homogenen Bedürfnissen. Zudem können Eltern in den Vorstellungen idealer Elternschaft weit auseinanderliegen; bereits die unterschiedlichen Erfahrungen und Sozialisierungen in Ost und West führen zu unterschiedlichen Wunschvorstellungen: Eltern in Ostdeutschland finden partnerschaftliche Arbeitsmodelle und Vollzeitarbeit weitaus häufiger ideal als Eltern in Westdeutschland.

Arbeitszeit von Müttern mit Kindern unter 3 Jahren: Wunsch und Wirklichkeit



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. IAB-Kurzbericht 10/2017, S. 2 Tabelle 1. Eigene Darstellung.

8. FINANZIELLE LEISTUNG

LOHNERSATZLEISTUNG ODER PAUSCHALBETRAG?

Die finanzielle Unterstützung von Eltern im Rahmen einer Dynamischen Familienarbeitszeit kann als Lohnersatzleistung (wie beim Elterngeld) oder als Pauschalleistung erfolgen.

Eine Lohnersatzleistung kann sich entweder an einem prozentualen Anteil der Differenz zu einem Vollzeiteinkommen orientieren oder sich auf den vorherigen Verdienst beziehen. Das erfordert individuelle und dadurch aufwändige Berechnungen.

Ein Pauschalbetrag hat den Vorteil geringeren bürokratischen Aufwands und größerer Transparenz und Planbarkeit. Berechnungen entfallen sowohl für die Eltern als auch bei den bewilligenden Stellen. Eine Pauschalleistung hat per se umverteilende Wirkung und wirkt

gleichzeitig für gutverdienende Eltern mit zunehmendem Einkommen immer weniger anreizend.

HÖHE DER LEISTUNG

Abhängig von der Entscheidung für eine Lohnersatz- oder Pauschalleistung, muss deren jeweilige Höhe diskutiert werden.
Befragte Eltern erwarten zu 87 Prozent, dass die Förderung eines partnerschaftlichen Arbeitsmodells nach Ende des Elterngeldes wenigstens 200 Euro pro Elternteil beträgt.[10]

9. BESONDERE FAMILIÄRE LEBENSSITUATIONEN

Zu bedenken ist weiterhin, inwieweit alleinerziehende/getrenntlebende Eltern als Zielgruppe einer Dynamischen Familienarbeitszeit in Frage kommen können und sollen und ob die Förderung von Alleinerziehenden optional ohne partnerschaftliche Aufgabenteilung möglich sein sollte.
Wünschenswert wäre ebenfalls, wenn auch Eltern in Ausbildung oder Studium von der Leistung profitieren könnten.

10. AUSBLICK

Die eaf strebt die Erarbeitung eines konkreten Konzeptes für eine Dynamische Familienarbeitszeit an, welches im Laufe dieser Legislaturperiode als Forderung an die Politik herangetragen werden kann. Dadurch wollen wir Eltern mit noch nicht schulpflichtigen Kindern im Anschluss an das Elterngeld dabei unterstützen, die Erwerbs- und Familienarbeit stärker partnerschaftlich zwischen sich aufzuteilen, mehr Zeit für die Familie zu gewinnen und einen Grundstein für eine geschlechtergerechtere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit über den ganzen Lebenszyklus des Familienlebens hinweg zu legen.
Wünschenswert wäre, hier nicht nur vordergründig ins Auge fallende Posten wie die staatlichen Ausgaben für die Leistung selbst und je nach Ausgestaltung fehlende oder zusätzliche Einnahmen oder Ausgaben durch Einkommenssteuer und Transferleistungen einzurechnen. Vielmehr sollten auch langfristige Aspekte, wie Gesundheit oder eine in späteren Familienphasen veränderte Verteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit nicht vergessen werden. Ihre fiskalischen Folgen, wie geringere Krankheitskosten, höhere weibliche Rentenansprüche oder ein geringeres Armutsrisiko bei Trennung, sollten ebenfalls Berücksichtigung finden.

Wir setzen uns dafür ein, Zeitpolitik für Familien nicht nur unter ökonomischen Gesichtspunkten zu betrachten, sondern die Unterstützung von Familien und gute Bedingungen für ein erfülltes Leben mit Kindern als eigenen Wert zu begreifen. Der Mensch als Gemeinschaftswesen und die Familie mit ihren Bindungen und ihrer Übernahme von Fürsorge brauchen Unterstützung und gute Rahmenbedingungen als Grundlage gesellschaftlichen Zusammenhalts. ■

LITERATUR

[1] Eckpunkte für die Einführung einer Dynamischen Familienarbeitszeit, https://www.eaf-bund.de/sites/default/files/2022-09/Eckpunkte_Dynamische_Familienarbeitszeit.pdf

[2] Eine weitere zeitpolitische Forderung der eaf ist u. a. ein frei aufteilbares Elterngeld von 6+6+6 Monaten vgl. Familienpolitische Forderungen der eaf für die 20. Wahlperiode des Deutschen Bundestages, https://www.eaf-bund.de/sites/default/files/2021-08/210831%20Familienpolitische%20Forderungen%20eaf%2020.%20WP.pdf (abgerufen am 16.08.2022).

[3] Vgl. Pressemitteilung der eaf vom 3. Dezember 2021: „eaf begrüßt familienpolitische Vorhaben im Koalitionsvertrag, fordert aber mehr zeitliche Entlastung für Eltern“, https://www.eaf-bund.de/sites/default/files/2021-12/211203_PM_Koalitionsvertrag.pdf (abgerufen am 08.08.2022).

[4] Bujard/Panova: Zwei Varianten der Rushhour des Lebens. Lebensentscheidungen bei Akademiker/innen und Zeitbelastung bei Familien mit kleinen Kindern. Bevölkerungsforschung Aktuell 1/2016, S. 11–20.

[5] Vgl. z. B. Vgl. z.B. Panova/Sulak/Bujard/Wolf: Die Rushhour des Lebens im Familienzyklus. Zeitverwendung von Männern und Frauen. 2017. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wie die Zeit vergeht. Wiesbaden: S. 45–64. und Gerum, Heintz-Martin, Zerle-Elsäßer: Was Mütter stresst. Online-Artikel aus Forschungsmagazin DJI-Impulse, https://www.dji.de/themen/eltern/was-muetter-stresst.html?no_cache=1&print=1&cHash=a150f4742ea5a6bf2712eb76cdde6956 (abgerufen am 31.08.2022).

[6] Vgl. Schier/Jurczyk: „Familie als Herstellungsleistung“ in Zeiten der Entgrenzung, S. 9 in: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid, (2008) Familienforschung 2008/1, https://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Familienforschung_2008_1.pdf (abgerufen am 09.08.2022).

[7] Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach „Elternzeit, Elterngeld und Partnerschaftlichkeit“. Repräsentative Onlinebefragung 2021

S. 13 (Allensbacher Archiv. IfD-Umfrage 8251 (2021), eigene Berechnung.

[8] Vgl. dazu die Grundgedanken im Positionspapier der eaf: In Verantwortung für Kinder – für einen Perspektivwechsel in der Familienpolitik! eaf 2016, S. 2, https://www.eaf-bund.de/sites/default/files/2017-06/Positionspapier-In_Verantwortung_fuer_Kinder.pdf (abgerufen am 31.08.2022).

[9] Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. IAB-Kurzbericht 10/2017, S. 2 Tabelle 1.

[10] Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach „Elternzeit, Elterngeld und Partnerschaftlichkeit“. Repräsentative Onlinebefragung 2021 S. 33 (Allensbacher Archiv. IfD-Umfrage 8251 (2021).

JETZT WIRD'S ABER ZEIT!

eaf-JAHRESTAGUNG AM 21./22. SEPTEMBER 2022 IN LUDWIGSHAFEN

Mit unserer diesjährigen Fachtagung ”Jetzt wird's aber Zeit!” haben wir eine familienfreundliche Zeitpolitik auf die Agenda gesetzt. Gemeinsam mit Expert:innen aus Forschung, Politik und Wirtschaft diskutierten wir unsere hier komprimiert vorgestellten Eckpunkte für eine dynamische Familienarbeitszeit und stoßen damit einen Prozess zur Entwicklung eines neuen zeitpolitischen Instruments an.

DIE WEB-DOKUMENTATION FINDEN SIE UNTER:
www.eaf-bund.de/schwerpunkte/zeitpolitik

ifb Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg

ARBEITSTEILUNG IM HAUSHALT

Alles beim Alten oder neue Muster?

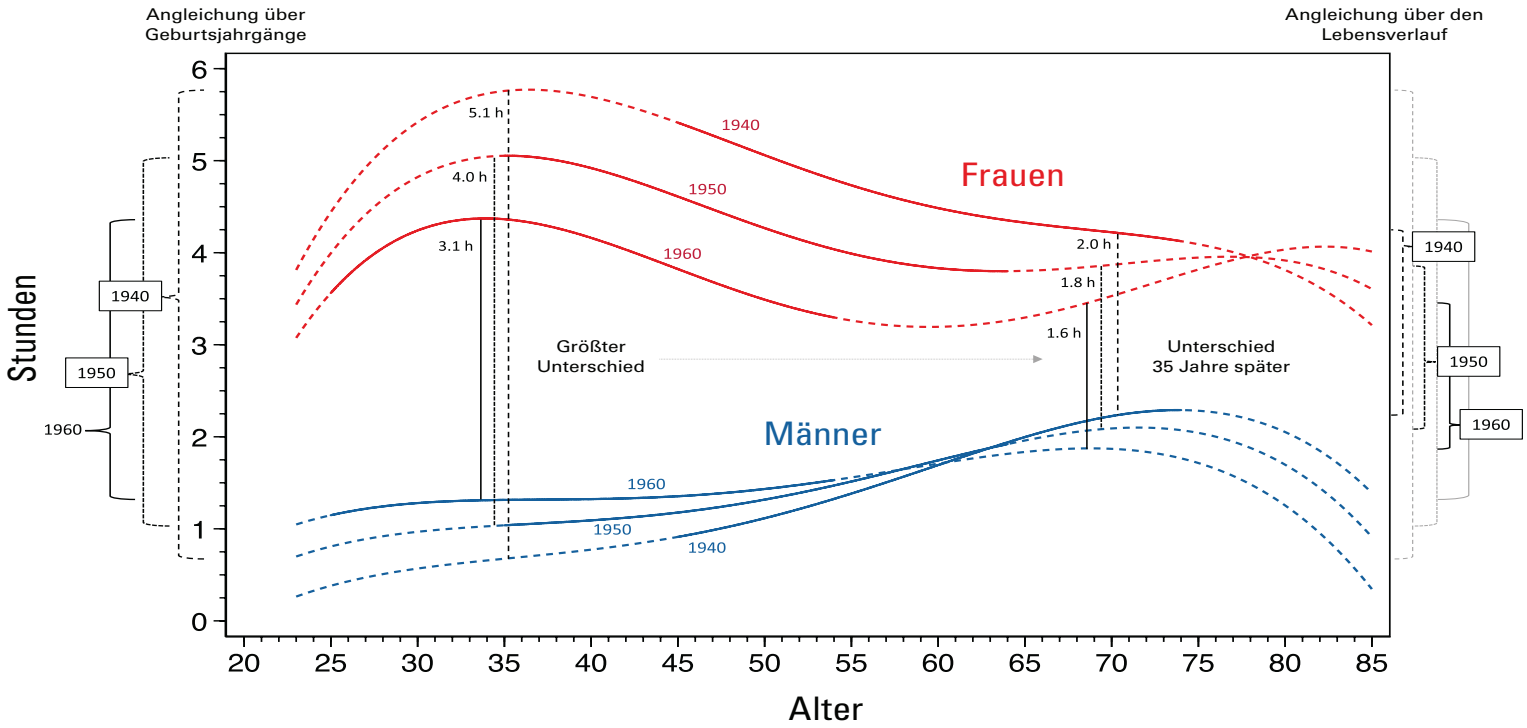
Ob Kochen, Putzen oder Einkaufen – auf den ersten Blick ist die Aufteilung der Hausarbeit ein privates Thema. Eines, das Familien beim Managen ihres Familienalltags immer wieder vor Herausforderungen stellt und oft ein Grund für Konflikte in Partnerschaften ist. Arbeitsteilung im Haushalt ist aber auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene relevant: Sie ist häufiger Bestandteil von Diskussionen über Gleichstellung und Geschlechterstereotypen, über die Doppelbelastung von Frauen sowie über die Anerkennung unbezahlter Arbeit im Lebenslauf.

ABBAU VON GESCHLECHTERUNTERSCHIEDEN?

DER WANDEL VOLLZIEHT SICH SCHNELLER IN DEN EINSTELLUNGEN ALS IM VERHALTEN.

Seit der Bildungsexpansion der 1960/70er Jahre haben Frauen einen wesentlich besseren Zugang zu Bildung und damit zu besser bezahlten Berufen. Heute arbeiten wesentlich mehr Frauen, und die Quote derer, die im Beruf stehen, ist in den letzten 20 Jahren ständig gestiegen.[1] In mehreren Studien wurde darüber hinaus gezeigt, dass es einen langsamen Trend hin zu einer Angleichung der mit Hausarbeit verbrachten Zeit zwischen den Geschlechtern gibt. Bei einem Vergleich von Geburtsjahrgängen zeigte sich für Frauen eine deutliche Verringerung und bei Männern eine leichte Erhöhung der Hausarbeitszeit. Die Angleichung liegt vor allem daran, dass jüngere Frauen mehr Zeit im Beruf verbringen und deutlich weniger im Haushalt arbeiten als in älteren Generationen.[2] Weniger stark hat sich dagegen verändert, wie Männer ihre Zeit verbringen – dies gilt für den Beruf genauso wie für die Arbeit im Haushalt. Daher ist die Arbeitsteilung in deutschen Haushalten weitgehend stabil geblieben. Routinetätigkeiten wie Kochen, Wäsche waschen oder Putzen sind

Entwicklung der täglichen Hausarbeitszeit im Lebenslauf für verschiedene Geburtenjahrgänge in Westdeutschland



Quelle: Leopold et al. 2018

nach wie vor häufiger Frauensache. Männer verwenden dafür insgesamt weniger Zeit und erledigen häufiger unregelmäßig anfallende und zeitlich flexiblere Arbeiten wie Reparaturen und Verwaltungsaufgaben.[3] Deutlicher als im Verhalten zeigen sich die Veränderungen hingegen in den Köpfen: Die Einstellungen zum Familienleben haben sich in den letzten Jahrzehnten vom traditionellen Familienmodell entfernt und die klassische „Hausfrauenehe" hat als Leitbild ausgedient. Dagegen gilt Gleichstellung als hoher Wert – in der Gesellschaft, auf dem Arbeitsmarkt, in Familien und in Partnerschaften.[4]

JUNGE PARTNERSCHAFTEN

KINDERLOSE PAARE HABEN EHER EINE PARTNERSCHAFTLICHE ARBEITSTEILUNG.

Der Großteil junger Frauen und Männer lehnt eine traditionelle Rollenteilung in der Partnerschaft ab.[5] Sie streben eine gleichberechtigte Arbeitsteilung von Erwerbsarbeit und Hausarbeit an. Wie eine Studie des ifb mit jungen, hochgebildeten Frauen zeigte, steht dabei die faire Aufteilung der Gesamtlast im Vordergrund. Dies kann auch bedeuten, dass geschlechtsunabhängig diejenige Person einen größeren Teil der Hausarbeit übernimmt, welche weniger Stunden im Beruf arbeitet.[6] In jungen Paaren wird das Ideal einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung am häufigsten gelebt. Je länger Paare zusammen sind, desto geringer ist jedoch die Wahrscheinlichkeit, dass der Mann Routineaufgaben in größerem Umfang übernimmt. Normen, Geschlechterrollen und -identitäten haben einen großen Einfluss: Alte, tradierte Muster schleichen sich ein. Selbst bei Paaren, bei denen Mann und Frau eine vergleichbare Ausbildung und damit ähnliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, übernehmen die Frauen zumeist nach und nach den Großteil der Hausarbeit.[7]

FAMILIENGRÜNDUNG

MIT DEM KIND KOMMT DIE TRADITIONALISIERUNG.

Den wohl stärksten Einfluss auf die Arbeitsteilung hat die Familiengründung, bei der sich der Alltag junger Paare grundlegend verändert. Eine gleichberechtigte Arbeitsteilung von Beruf, Kinderbetreuung und Hausarbeit ist zwar für viele wünschenswert, jedoch häufig schwer zu realisieren. Der Rückgriff auf traditionelle Familienleitbilder scheint Orientierung zu bieten und die neue Situation zu vereinfachen, so dass eine ungleiche Verteilung im Sinne einer Spezialisierung für eine gewisse Zeit als vernünftig wahrgenommen und akzeptiert wird.[8] In der Regel sind es die Mütter, die für einen längeren Zeitraum in Elternzeit gehen und im Anschluss in Teilzeit arbeiten. Mittlerweile nehmen zwar etwa vier von zehn Vätern in Bayern Elterngeld in Anspruch, unterbrechen ihren Vollzeit-Job jedoch

für einen deutlich kürzeren Zeitraum.[9] Über den Lebenslauf hinweg betrachtet, ist die frühe Familienphase die Zeit, in der die Kluft zwischen Frauen und Männern bei der Hausarbeit am größten ist. Und selbst wenn Frauen mit zunehmendem Alter der Kinder ihre Arbeitszeit wieder schrittweise erhöhen, so erledigen sie einen größeren Anteil an Hausarbeit und arbeiten meist für viele Jahre in Teilzeit.[10] Dies kann Karrierenachteile, geringere Gehälter und eine schlechtere Absicherung im Alter bedeuten. Eine Studie des ifb zeigte, dass einige Paare bezahlte und unbezahlte Arbeit nach der Familiengründung durchaus anders aufteilen: Dies ist dann der Fall, wenn Väter sich wünschen, an der Kinderbetreuung teilzuhaben, sie weniger karriereorientiert sind und Mütter sich gleichzeitig stark mit ihrer eigenen Berufstätigkeit identifizieren. Auch die Notwendigkeit zweier Einkommen für den Lebensunterhalt der Familie spielte bei manchen dieser Paare eine Rolle. Die Unterstützung durch den Arbeitgeber und das berufliche Umfeld sowie die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten erlebten diese Paare als hilfreich.[11] Um eine Traditionalisierung bei der Hausarbeit zu vermeiden, war es in diesen Fällen vorteilhaft, dass Paare sich bewusst machten, welche Probleme traditionelle Rollen mit sich bringen können, ihre Arbeitsteilung reflektierten und immer wieder darüber sprachen.[12]

MITHILFE IM HAUSHALT DURCH KINDER UND JUGENDLICHE

SCHON IM KINDESALTER ZEIGT SICH UNGLEICHE BETEILIGUNG AN DER HAUSARBEIT.

Eltern beziehen ihre Kinder im Familienalltag bereits früh mit ein, wenn sie Hausarbeiten erledigen. So beteiligen sich 90 % der Mädchen und 80 % der Jungen im Alter von 12 bis 17 Jahren an der Hausarbeit. Der Anteil der Kinder, die täglich Hausarbeit erledigen, ist in den letzten 20 Jahren jedoch zurückgegangen. Wenn Kinder allerdings im Haushalt mithelfen, dann hat sich die Zeit hierfür kaum verändert: An den Tagen, an denen sie Haushalt machen, verwenden Jungen etwa 60 Minuten und Mädchen im Mittel knapp 70 Minuten.[13] Deutlich wird: Bereits im Kindes- und Jugendalter befassen sich Mädchen häufiger und länger mit Haushaltstätigkeiten als Jungen. Hier deutet sich an, dass traditionelle Muster über Generationen hinweg durch das Vorbild der Eltern weitergeführt werden.[14]

Zeitverwendung für Hausarbeit von Jungen und Mädchen an einem typischen Tag

Entwicklung der Zeitverwendung für Hausarbeit von 12- bis 17-jährigen Kindern in Haushalten mit zwei Elternteilen.
Quelle: Schulz 2020; Daten der Deutschen Zeitverwendungserhebungen 1991/1992, 2001/2002 und 2012/2013.

DER ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND

AUCH IM RUHESTAND BLEIBEN TRADITIONELLE MUSTER WEITGEHEND STABIL.

Der Übergang in den Ruhestand bringt meist große Veränderungen mit sich: Die Tages- und Wochenstruktur muss neu organisiert werden, denn die Paare haben nun mehr Zeit. Inwiefern sich mit dem Eintritt in den Ruhestand auch die Zuständigkeiten für den Haushalt ändern, untersuchte eine ifb-Studie bei Doppelverdiener-Paaren: In diesen Partnerschaften übernimmt diejenige Person, die zuerst verrentet wird, mehr Hausarbeit. Wenn Männer vor ihrer Frau in Rente gehen, verdoppeln sie nahezu ihren bisherigen Anteil an Hausarbeit. Mit dem Ruhestand der Frau kehrten die Paare zu ihrem Muster aus der Zeit vor der Verrentung zurück.[15] Bei Paaren mit männlichem Hauptverdiener erhöhten Männer mit Beginn des Ruhestandes ihren Beitrag an der Hausarbeit. Dadurch geht mit dem Ruhestand eine leichte Verringerung der Geschlechtsunterschiede in der Zeitverwendung für Hausarbeit einher. Die Verantwortung bleibt dennoch überwiegend in weiblicher Hand.[16]

AUF EINEN BLICK

- Obwohl es kaum mehr Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern gibt, leisten Frauen über beinahe alle Lebensphasen hinweg mehr unbezahlte Hausarbeit als Männer.
- Über Generationen hinweg nehmen die Unterschiede zwischen Mann und Frau bei der Zeit für Hausarbeit kontinuierlich ab, jedoch verläuft dieser Prozess der sogenannten „gender convergence“ sehr langsam.
- Eine partnerschaftliche Aufteilung der Hausarbeit kommt am häufigsten in der Anfangszeit einer Partnerschaft vor. Nach der Familiengründung können

Paare ihren Wunsch nach einer gleichberechtigten Arbeitsteilung meist nicht umsetzen, sondern übernehmen traditionelle Muster, die dann bestehen bleiben.
- Schon in der Kindheit und Jugend werden traditionelle Geschlechterrollen verinnerlicht und nachgelebt.
- Mit zunehmendem Alter und Beginn des Ruhestands werden Geschlechterunterschiede durchaus kleiner.

IMPLIKATIONEN

- Es braucht strukturelle Rahmenbedingungen, die es Frauen und Männern erlauben, ihre Wünsche nach einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung bei Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Hausarbeit umzusetzen – auch entgegen der kulturellen Praxis.
- Ehe- und Paarberatung sowie Familienbildung können Frauen und Männer beim Arrangement der Arbeitsteilung unterstützen und Paare bestärken, ihre Wunschvorstellungen zu verwirklichen.
- Initiativen zur Förderung der Berufsrückkehr nach der Babypause müssen die ungleiche Verteilung der Hausarbeit im Blick behalten.
- Damit Geschlechterungleichheiten und -stereotype im Kindes- und Jugendalter nicht unreflektiert weitergegeben werden, braucht es eine geschlechtersensible Erziehung und Pädagogik.

ARBEITSTEILUNG IN DER COVID-19-PANDEMIE

Die COVID-19-Pandemie hat viele Menschen vor die Frage gestellt, ob und wie sie ihre häusliche und familiäre Arbeitsteilung an diese neue Situation anpassen können. Schließlich haben beispielsweise Schließungen der Kindertagesstätten und Schulen sowie neue Formen der Arbeitsorganisation (Homeoffice) die Menschen vor neue Herausforderungen gestellt. Die wissenschaftliche Forschung zu diesem Thema hat verschiedene Ergebnisse hervorgebracht. So zeigen Studien, dass die Menschen ihre Aufteilung von bezahlter und nichtbezahlter Arbeit unterschiedlich an die neue Situation anpassen. Dabei gibt es Hinweise, dass sich im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie gar nicht so viel an der traditionellen Arbeitsteilung geändert hat.[17] Gleichzeitig gibt es auch Hinweise darauf, dass insbesondere Mütter in der Pandemie überdurchschnittlich von Arbeitszeitreduktionen betroffen sind und im Lockdown mehr Kinderbetreuung und Hausarbeit übernehmen als Väter.[18] Diese Studien sind Momentaufnahmen. Es wird sich erst später anhand von weiteren repräsentativen Studien zeigen, welche Auswirkungen die COVID-19-Pandemie letztendlich auf die Arbeitsteilung von Paaren hat. ■

Policy Brief 1/2021, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg (ifb), Text und Redaktion: Regina Neumann, Harald Rost, Sophia Pauen

LITERATUR

[1] Elsas, S./Schmid, A. (2020): ifb-Familienreport Bayern. Tabellenband 2019. ifb-Materialien 1-2020. Bamberg: Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg, 50.

[2] Leopold, T./Skopek, J./Schulz, F. (2018): Gender convergence in housework time: A life course and cohort perspective. Sociological Science, 5, 281-303. doi:10.15195/v5.a13.

[3] Peuckert, R. (2012): Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | Springer Fachmedien. doi:10.1007/978-3-531-19031-0_15.

[4] Diabaté, S./Lück, D./Schneider, N.-F. (2015): Leitbilder der Elternschaft: Zwischen Kindeswohl und fairer Aufgabenverteilung. In: Schneider, N.-F./Diabaté, S./Ruckdeschel, K. (Hrsg.): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, 48, Hg. durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Opladen: Barbara Budrich, 247-267. doi:10.3224/84740663.

[5] Allmendinger, J./Krug von Nidda, S./Wintermantel, V. (2016): Lebensentwürfe junger Frauen und Männer in Bayern. München: BayernForum der Friedrich-Ebert-Stiftung.

[6] Dechant, A./Rost, H./Schulz, F. (2014): Die Veränderung der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen. Ein Überblick über die Längsschnittforschung und neue empirische Befunde auf Basis der pairfam-Daten. Zeitschrift für Familienforschung, 26, 2, 144- 168. doi:10.3224/zff.v26i2.16524.

[7] Schulz, F./Blossfeld, H.-P. (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 58, 23-49. doi:10.1007/s11575-006-0002-0.

[8] Schulz, F. (2010): Verbundene Lebensläufe. Partnerwahl und Arbeitsteilung zwischen neuen Ressourcenverhältnissen und traditionellen Geschlechterrollen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. doi:10.1007/978-3-531-92372-7.

[9] Elsas, S./Schmid, A. 2020: S. 73.

[10] Elsas, S./Schmid, A. 2020: S. 52.

[11] Dechant, A./Rinklake, A. (2019): Working and caring: Ger-

man couples' realizations of non-normative work-care plans. In: Grunow, D./Evertsson, M. (Hrsg.): New Parents in Europe. WorkCare Practices, Gender Norms and Family Policies. Cheltenham: Edward Elgar, 87-107. doi:10.4337/9781785366000.00015.

[12] Dechant, A./Rost, H./Schulz, F. (2014).

[13] Schulz, F. (2020): Trends in children's gendered housework performance. Time use evidence from Germany, 1991-2013. Child Indicators Research, 13, 1313-1334. doi:10.1007/s12187-019-09702-x.

[14] Schulz, F. (2020).

[15] Leopold, T./Skopek, J. (2018): Retirement and changes in housework: A panel study of dual earner couples. The Journals of Gerontology, Series B: Social Sciences, 73, 733-743. doi:10.1093/geronb/gbw121.

[16] Leopold, T./Skopek, J. (2015): Convergence or continuity? The gender gap in household labor after retirement. Journal of Marriage and Family, 77, 819-832. doi:10.1111/jomf.12199.

[17] Hank, K./Steinbach, A. (2020). The virus changed everything, didn't it? Couples' division of housework and childcare before and during the Corona crisis. Journal of Family Research, 33, 1, 99-114. https://doi.org/10.20377/jfr-488.

[18] Bünning, M./Hipp, L. (2020): Mütter trifft es besonders hart. Ungleiche Auswirkungen von Covid-19 auf das Arbeits- und Familienleben. WZB Mitteilungen, Heft 170. Berlin. https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2020/f-23521.pdf.

Im Auftrag der evangelischen arbeitsgemeinschaft familie haben Prof. Dr. Carola Iller, Wiebke Johannsen und Mona Reicksmann (Universität Hildesheim) im Dezember 2021 eine Befragung von Kursteilnehmenden der DELFI®-Eltern-Kind-Kurse durchgeführt.

Das Kursprogramm DELFI® steht dabei als ein Beispiel für einen strukturierten Eltern-Kind-Kurs, wie er in ähnlicher Weise auch von anderen Anbietern durchgeführt wird. Im Mittelpunkt steht die Interaktion zwischen den Eltern-Kind-Paaren, zwischen den Eltern sowie zwischen den Kindern, die sich in spielerischer Weise Informationen aneignen, Erfahrungen machen und Beziehungen aufbauen.

Der Abschlussbericht und eine Zusammenfassung der Ergebnisse stehen zum Download zur Verfügung unter: ***www.eaf-bund.de/schwerpunkte/eltern-kind-gruppen***

Abonnement der Familienpolitischen Informationen und Anmeldung zum Newsletter oder Infobrief der evangelischen arbeitsgemeinschaft familie e. V. (eaf) unter: www.eaf-bund.de

ISSN 0176-9146
Herausgeber und Verleger: evangelische arbeitsgemeinschaft familie e. V. | Für den Inhalt verantwortlich: Svenja Kraus. Redaktion und Layoutumsetzung: Janina Noormann. Lektorat: Cornelia Lange.
Die Familienpolitischen Informationen erscheinen viermal im Jahr; sie sind zu bestellen bei der Bundesgeschäftsstelle der eaf in Berlin | Bezugspreis für ein Jahr 7,00 Euro; Einzelpreis 2,50 Euro.
Kündigung zum Jahresende | KD-Bank IBAN: DE87 3506 0190 1567 1830 13, BIC: GENODED1DKD | Druck: Europrint Medien GmbH
Wir freuen uns, wenn Sie etwas abdrucken wollen: Bei namentlich gekennzeichneten Beiträgen bitten wir um Rücksprache, im Übrigen um Quellen- und Autorenangabe (auch bei Auszügen) sowie um Zusendung eines Belegexemplars | Präsident: PD Dr. Martin Bujard; Vizepräsidenten: Rosemarie Daumüller, Bernd Heimberg.
Bundesgeschäftsstelle: 10117 Berlin, Auguststraße 80, Telefon 030 / 28 39 54 00, Fax 0 30 / 28 39 54 50 | Bundesgeschäftsführerin: Svenja Kraus | www.eaf-bund.de