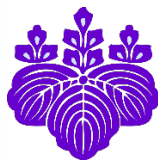


JAPANFOUNDATION   
JAPANISCHES  
KULTURINSTITUT



筑波大学  
*University of Tsukuba*



  
HEINRICH HEINE  
UNIVERSITÄT DÜSSELDORF

## Familienpolitik in Japan und Deutschland zwischen *Womenomics* und *Doing Family*

*Dialogveranstaltung und Wissenschaftliches Symposium*

*des Japanischen Kulturinstituts Köln, der Universität Tsukuba und  
des Instituts für Modernes Japan der  
Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf*

*Vom 9. bis 10. Januar 2015*

*Veranstaltungsort:  
Haus der Universität  
Schadowplatz 14  
40214 Düsseldorf*

*Inhalt/Konzeption  
Institut für Modernes Japan  
Prof. Dr. Annette Schad-Seifert*

## Inhaltsverzeichnis

Motozawa Miyoko: Familienpolitik in Japan.....	3
Karin Jurczyk: Doing Family.....	15
Barbara Holthus: Eltern als Empfänger familienpolitischer Leistungen in Japan.....	26
Uta Meier-Gräwe: Familie und Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern in Deutschland.....	36
Klaus Bösche: Maßnahmen und Instrumente der Familienpolitik in Deutschland und Nordrhein-Westfalen.....	48
Hiraoka Kōichi: Berufliche Förderung von Frauen in Japan.....	62
Martin Seeleib-Kaiser: Employment-oriented Family Policy in Germany.....	69
Tanaka Yoko: Frauen zwischen Arbeit und Familie in Deutschland und Japan.....	78
Annette Schad-Seifert: Womenomics.....	87
Ishii-Kuntz Masako: Japanische Väter, die sich um ihre Kinder kümmern (ikumen) aus einer familienpolitischen Perspektive.....	97

**Motozawa Miyoko**

Universität Tsukuba

## **Familienpolitik in Japan**

Eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen für die Familien in der alternden Gesellschaft

*Übersetzung des japanischen Manuskripts für den Vortrag am 09. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

1. Einleitung
2. Das japanische Zivilrecht und die Familie – Das *ie*-System unter dem Meiji-Recht und das heutige Zivilrecht
3. Die historische Entwicklung des Sozialrechtes – Familie und Haushalt
4. Der demographische Wandel und Maßnahmen gegen den Geburtenrückgang
5. Familienpolitik als Maßnahme zur Förderung kommender Generationen

### **1. Einleitung**

Im März 2006 organisierte ich im Rahmen des „Deutschlandjahres in Japan“ eine japanisch-deutsche Konferenz zum Thema „Familienpolitik in der alternden Gesellschaft“. Die Fachkonferenz tagte an der Universität Tsukuba, ein öffentliches Symposium wurde in der Yomiuri Hall in Tokyo ausgerichtet. Zum Symposium erhielten wir auch ein persönliches Grußwort von Frau Inoguchi Kuniko, der damaligen Ministerin für Gleichstellung und Bekämpfung des Geburtenrückgangs. Sehr aktuell war diese Veranstaltung ebenfalls vor dem Hintergrund, dass 2005 die Geburtenrate (Gesamtf Fruchtbarkeitsrate) auf ein historisches Tief von 1,26 gesunken war. Die Nachfolgekonferenz fand im November 2008 sowohl an der Universität Tsukuba als auch in Tokyo statt; eine 3. und 4. Veranstaltung folgten jeweils im September 2010 sowie im September 2012 im Japanisch-Deutschen Zentrum Berlin. Die Geburtenrate im Jahr 2012 lag bei 1,41. Auch wenn diese leichte Erholung vielleicht nicht direkt den vier japanisch-deutschen Tagungen zu verdanken war, denke ich, dass die Veranstaltungsreihe durchaus sinnvoll war. Die 1., 2. und 4. Konferenz wurden in einem dreiteiligen Tagungsband „Eine umfassende Politik für Familien“ (jap. *Kazoku no tame no sōgōseisaku* 家族のため

めの総合政策) veröffentlicht.

Sie mögen sich vielleicht fragen, weshalb wir hier nicht gleich von „Familienpolitik“ sprechen, sondern von einer „umfassenden Politik für Familien“. Wenn in Deutschland, oder generell in Europa oder in den USA von Familienpolitik die Rede ist, spricht man von einem vernetzten System aus einzelnen politischen Maßnahmen, die Familien mit Kindern und Pflegefällen unterstützen. Im Gegensatz dazu denkt man in Japan – bedingt durch historische Gegebenheiten – bei dem Wort „Familienpolitik“ an das „*ie*-System“. Deshalb wurde im Titel bewusst eine Umschreibung des deutschen Begriffs „Familienpolitik“, nämlich „eine umfassende Politik für Familien“, gewählt. Er sollte auch ein Appell an die japanische Gesellschaft sein und die Bedeutsamkeit einer Familienpolitik unterstreichen.

## **2. Das japanische Zivilrecht und die Familie – das *ie*-System unter dem Meiji-Recht und das heutige Zivilrecht**

Mir wird zwar oft nachgesagt, dass ich mit meinen Forschungsmethoden und -interessen eher eine Soziologin sei, aber ursprünglich nahm ich meine wissenschaftliche Tätigkeit im Rechtswesen auf. Meine Fachgebiete waren das Familien- und Sozialrecht. Deshalb möchte ich zunächst die Perspektive des Familienrechts aufgreifen und darlegen, weshalb das *ie*-System aus der Meiji-Zeit, trotz fundamentaler Reformen des Familienrechts nach dem Zweiten Weltkrieg, unsere Gesellschaft auch heute noch so stark prägt. Denn es ist wichtig, diesen Hintergrund zu kennen, um die Organisationsstrukturen traditioneller Unternehmen heute zu verstehen oder die Gründe nachvollziehen zu können, weshalb Frauen in der Gesellschaft nach wie vor eine niedrigere Stellung einnehmen.

Die Grundstruktur des Familienrechts in der Meiji-Zeit basierte auf der Einheit *ie* (Haus/Familie), welche stets von einem Familienoberhaupt geführt wurde. Dieses *ie*-System regelte nicht nur das Familienleben des einfachen Volkes, sondern bildete die Grundstruktur des Japanischen Kaiserreiches: Der Kaiser war das Familienoberhaupt des gesamten Landes, die Bevölkerung Japans waren die Kinder des Kaisers und der Kaiserin. Um das *ie* des Kaisers (d.h. das Japanische Kaiserreich) zu stützen, wurden die Regeln für die Basiseinheit, also die einzelnen *ie* der Bürger, schon in der Schule und in den kommunalen Gemeinschaften gründlich vermittelt. Der sichtbare Beweis für die Existenz des *ie* ist das Familienregister. Für die Gründung dieses Registers wurde den Bürgern, die bis dahin keinen Familiennamen trugen, aufgezwungen, sich auf einen Familiennamen festzulegen. Ferner wurde die Adresse des Wohnhauses als Familiensitz (jap. *honseki* 本籍) in das Register eingetragen. Die Registrierung war zugleich der Nachweis für die Abstammung als rechtlicher japani-

scher Staatsbürger.

Unter dem *ie*-System wurden die Rechte des Familienoberhauptes sowie das Vermögen der Familie nur an den ältesten Sohn vererbt. Die Eltern-Kind-Verbindung hatte Vorrang zur Ehe, d.h. für eine Eheschließung bedurfte es einer Zustimmung der Eltern bzw. des Familienoberhauptes. Des Weiteren bedeutete eine Eheschließung, dass die Frau ihre ursprüngliche Familie verließ und in das Haus des Ehemannes eingegliedert wurde. Dementsprechend nahm die Frau nach der Heirat den Familiennamen des Ehemannes an und sie wurde als „angeheiratete Frau“ in das Familienregister ihres Ehegatten eingetragen. Diese Regelung war sowohl im Zivilrecht als auch im Familienregistergesetz vermerkt. Außerdem war der Erhalt des *ie* ein absoluter Wert, weshalb die Frauen verpflichtet waren einen männlichen Erben zur Welt zu bringen. Frauen, die nicht im Stande waren, Kinder zu gebären, wurden teilweise nicht in das Familienregister des Mannes aufgenommen oder nach Hause geschickt bzw. geschieden – so, wie es im Volksmund hieß: „Drei Jahre kinderlos – dann werde sie los“. Hinzu kommt, dass das Sorgerecht der Kinder allein beim Ehemann lag, da diese als Nachkommen der Familie des Ehemannes galten. Die Ehefrau war verpflichtet, unter der Aufsicht ihres Mannes oder ihrer Schwiegermutter, die Kinder nach den Vorgaben des Hauses ihres Ehegatten zu erziehen. Eigene Rechte auf ihre Kinder hatte sie nicht. Auch bei einer Scheidung hatte sie keine Wahl, als die Kinder bei dem Mann zurückzulassen. Ferner musste die Frau, als dem Hause untergegliederte Person, ihren Schwiegereltern dienen und hatte kein Recht darauf, ihre eigenen Eltern bei Bedarf zu unterstützen oder zu pflegen. Rechtlich gesehen war dies eine selbstverständliche Konsequenz, da sie schließlich einem anderen *ie* angehörte. Abgesehen davon hieß es im Allgemeinen Teil des Zivilgesetzes, dass die Ehefrau geschäftsunfähig sei. Somit konnte eine Frau ohne die Erlaubnis ihres Ehemannes weder mit dem Vermögen verhandeln, noch dieses verwalten. Sie war kraft Gesetzes wirtschaftlich abhängig von ihrem Mann und seiner Familie.

Nach dem Zweiten Weltkrieg schaffte die US-Besatzungsmacht das *ie*-System ab. Eine neue Verfassung, die die Würde des Einzelnen und eine grundsätzliche Gleichberechtigung der Geschlechter vorschrieb, wurde 1946 entworfen und trat 1947 in Kraft. Im Verfassungsartikel §24 Abs. 2 findet zwar der Begriff „Familie“ (jap. *kazoku* 家族) Erwähnung, allerdings wird dieser nicht näher definiert. Denn Ziel des §24 war es, die Würde des Individuums sowie eine grundsätzliche Gleichberechtigung der Geschlechter als Handlungsprinzip des familiären Alltags festzuhalten. Es ging nicht darum, die „Familie“ zu definieren. Basierend auf dieser neuen Verfassung wurde auch das Zivilrecht novelliert, welches 1947 in Kraft trat. Dabei wurde die Geschäftsunfähigkeitsbestimmung der Frau im allgemeinen Teil gestrichen. Ebenso wurden umfassende Änderungen im 4. Buch des Zivil-

gesetzbuches (ZGB) vorgenommen, da sich dieser Teil mit der Ehe und dem Verhältnis von Eltern und Kindern befasst. Konkret wurde beispielsweise festgeschrieben, dass eine Eheschließung auf dem gegenseitigen Einvernehmen von Mann und Frau basierend, mit Einreichung des entsprechenden Formulars beim Standesamt rechtsgültig wird (ZGB §739, §742), dass in einer Ehe beide Geschlechter gleich gestellt sind (ZGB §752), dass das Sorgerecht für gemeinsame Kinder bei beiden Elternteilen liegt (ZGB §818), dass eine Scheidung grundsätzlich nach Absprache erfolgen muss (ZGB §763) sowie, dass nach einer Scheidung das Sorgerecht minderjähriger Kinder bei einem – zu bestimmenden – Elternteil liegt (ZGB §819 Abs.1). Allerdings müssen sich die Eheleute bei der Heirat auf einen Familiennamen, entweder für den des Mannes oder der Frau, einigen (ZGB §750). Auf dem entsprechenden Eheschließungsformular befindet sich eine Rubrik, mit welcher sich das Paar für einen gemeinsamen Familiennamen entscheiden muss. Unvollständig ausgefüllt wird das Dokument nicht angenommen. Dies führt dazu, dass sich auch heute noch bei 98% der Eheschließungen die Paare für den Familiennamen des Mannes entscheiden. Da jedoch auch derjenige, der den Familiennamen mitbringt, nach dem heutigen Familienregistersystem an die oberste Stelle des Familienregisters eingetragen wird, praktizieren wir auch heute noch längst überholte Konventionen und Denkweisen des *ie*-Systems aus der Meiji-Zeit.

Wenn wir heute über Eheschließung, Kinderfürsorge oder Pflege der Eltern sprechen, dürfen wir nicht vergessen, vor welchem geschichtlichen und gesellschaftlichen Hintergrund die Debatte steht. Es handelt sich hierbei nämlich nicht lediglich um eine Frage der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern oder der traditionellen Rollenaufteilung.

### **3. Die historische Entwicklung des Sozialrechtes – Familie und Haushalt**

Wie bereits erwähnt, hatte im *ie*-System der Meiji-Zeit das Familienoberhaupt jegliches Recht über das *ie* (Haus) und verfügte alleine über das gesamte Familienvermögen. Im Gegenzug trug der Hausherr die Verantwortung für alle Mitglieder des „Hauses“. Auch heute noch herrscht in der japanischen Gesellschaft die Denkweise vor, dass, wenn jemand in der Familie in Not gerät, als erstes die Familie diese Person zu unterstützen hat. Die Spuren des *ie*-Systems sind somit auch noch in unserer gegenwärtigen Gesellschaft zu spüren. In diesem Abschnitt möchte ich betrachten, wie sich vor diesem Hintergrund das Sozialsystem entwickelt hat. Ferner soll beleuchtet werden, wie der Begriff der Familie im Sozialrecht und in der -politik interpretiert wird.

Die erste Form einer öffentlichen Sozialhilfe wurde 1874 in einem Almosengesetz (jap. *jukkyū kisoku* 恤救規則) geregelt. In Armut lebende Menschen, die keinem Haus angehörten, erhielten als

Gabe des Kaisers bzw. der Regierung staatliche Unterstützung. 1929 wurde die Zielgruppe in einem Gesetz, welches eine Unterstützung für Bedürftige vorsah (jap. *kyūgo hō* 救護法), erweitert. Allerdings hatten einzelne Personen keinen rechtlichen Anspruch auf diese Hilfe, sondern wurden lediglich als Auswirkung des öffentlichen Rechts begünstigt, welches einen gewissen Schutz seitens der öffentlichen Hand vorsah („Reflexrecht“).

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde im Jahr 1946 als Sofortmaßnahme gegen die Nachkriegsarmut das erste Fürsorgegesetz (jap. *kyū-seikatsu hogo hō* 旧生活保護法) entworfen, welches sich an den drei Prinzipien der Sozialhilfe der US-Besatzungsmacht orientierte. Auch wurden jeweils in den Jahren 1947 und 1949 das Kinderfürsorgegesetz (jap. *jidō fukushi hō* 児童福祉法) sowie das Wohlfahrtsgesetz für Menschen mit Behinderungen (jap. *shintai shōgaisha fukushi hō* 身体障害者福祉法) eingeführt, um einen Rahmen für den Umgang mit den Waisen und Menschen mit körperlichen Behinderungen in der Nachkriegszeit zu haben. Das Fürsorgegesetz mit einem expliziten Anspruch auf Sozialhilfe, wie wir es heute kennen (jap. *seikatsu hogo hō* 生活保護法) trat 1950 in Kraft. In diesem Gesetz wurde der von der US-Besatzung mitgestaltete §25 der Verfassung, nämlich die Existenzsicherung, berücksichtigt. Auch wurden Gesetze zur Kranken- und Rentenversicherung jeweils in den Jahren 1958 und 1959 reformiert bzw. neu aufgesetzt, um eine flächendeckende Sozialversicherung einzuführen. In den darauf folgenden Jahren des Wirtschaftswunders traten mit den erhöhten Steuereinnahmen weitere Gesetze in Kraft: 1963 das Altenwohlfahrtsgesetz (jap. *rōjin fukushi hō* 老人福祉法), 1964 das Gesetz für die Unterstützung alleinerziehender Mütter (jap. *boshi fukushi hō* 母子福祉法), 1965 das Gesetz zum Mutter-Kind-Schutz (jap. *boshi hoken hō* 母子保健法).

Mit der Ölkrise Anfang der 1970er Jahre ließ jedoch das Wirtschaftswachstum nach und dies wirkte sich ebenfalls auf das Sozialsystem aus. Um die staatlichen Sozialkassen zu entlasten wurde an die Eigenverantwortung und die familiäre Unterstützung appelliert. Auch Vorschläge eines „Japanischen Wohlfahrtsstaates“ wurden unterbreitet, welches auf einer Drei-Generationen-Familie basiert – einem Modell aus fast schon vergessener Vergangenheit. Gleichzeitig musste man der rapide voranschreitenden Alterung der Gesellschaft entgegenwirken. 1985 wurde das Rentengesetz (jap. *kokumin nenkin hō* 国民年金法) von Grund auf erneuert und eine Basisrente wurde eingeführt. 1990 folgten acht weitere Sozialgesetzreformen, 1995 wurde das Grundgesetz zum Umgang mit einer gealterten Gesellschaft (jap. *kōrei shakai taisaku kihon hō* 高齢社会対策基本法) eingeführt. Außerdem wurde das Gesetz zur Krankenpflege und medizinischer Versorgung älterer Menschen (jap. *rōjin hoken seido* 老人保険制度) abgeschafft, nachdem es zu zahlreichen Fehlbelegungen pflegebedürftiger älterer Menschen kam. Um dem rasant steigenden Bedarf an Pflegedienstleistungen ge-

recht zu werden, wurde im April 2000 das Pflegeversicherungsgesetz (jap. *kaigo hoken hō* 介護保険法) eingeführt. Des Weiteren folgte Ende 2013 das Reformgesetz zur Sozialversicherung (jap. *shakai hoshō kaikaku hō* 社会保障改革法), welche nicht nur eine ausreichende Unterstützung für die Rente, medizinische Versorgung und Pflege vorsieht, sondern auch für die Kinderfürsorge.

Wie die Entwicklung des Sozialversicherungssystems zeigt, wurden in Japan je nach Zielgruppe (Kinder, Kranke, Behinderte, Alleinerziehende, Familien, Senioren) unterschiedliche Einzelmaßnahmen entworfen. Als Konsequenz wurde die „Familie“ selbst nie als Gegenstand einer gesetzlichen Maßnahme betrachtet. Gleichzeitig wird bei der Berechnung der Leistungen und Beiträge der Krankenkassen sowie der Rentenversicherungen der Begriff „Haushalt“ (jap. *setai* 世帯) angewandt, welcher eine bestimmte geschlechterspezifische Rollenaufteilung im Familienleben voraussetzt. So werden auch im Bereich der sozialen Wohlfahrt und der Sozialleistungen Formulierungen wie „Haushalte mit alleinerziehenden Eltern“ (jap. *boshi setai* 母子世帯, *fushi setai* 父子世帯), „Haushalte mit alleinstehenden Senioren“ (jap. *kōreisha tanshin setai* 高齢者単身世帯), oder „Haushalte bestehend aus einem älteren Ehepaar“ (jap. *kōrei fūfu setai* 高齢夫婦世帯) verwendet. Ferner betrachtet das Fürsorgegesetz prinzipiell einen ganzen Haushalt als Leistungsempfänger (jap. *setai tan'i gensoku* 世帯単位原則). Dieser Begriff des Haushaltes setzt kein familiäres Verhältnis im Sinne des Zivilrechtes (Ehepartner, Eltern-Kind etc.) voraus, sondern bezieht sich auf die gesamte Wohngemeinschaft in einem Haushalt. Daher ist dieser Begriff auf keinen Fall gleichzusetzen mit dem Begriff der „Familie“, wie sie in der westlichen Familienpolitik verwendet wird (Motozawa, 2004). Folglich kann in Japan von keiner mit der in Europa oder in den USA vergleichbaren Familienpolitik gesprochen werden.

#### **4. Familienpolitik als Gegenmaßnahme für den Geburtenrückgang**

##### *4.1 Ursachen des Geburtenrückgangs sowie Gegenmaßnahmen*

Als Ursachen für den Geburtenrückgang in Japan wird die Nicht-Veränderung bzw. der zu langsame Wandel der Familie genannt. Als konkrete Beispiele werden aufgeführt:

1. Frauen können oftmals nicht selber verhüten (d.h. die Pille ist nicht ausreichend verbreitet).
2. Womöglich hindern konservative Gedanken des *ie*-Systems, wie beispielsweise die Nachfolgerfrage, junge Menschen bei der Wahl eines zukünftigen Ehepartners oder daran, sich von ihrer Familie unabhängig zu machen, mit der Folge, dass immer weniger junge Menschen sich für eine Ehe entscheiden.



3. Auch die geschlechterspezifischen Rollenbilder, die auf dem *ie*-System basieren, sind nach wie vor stark verbreitet. Dies führt zu einer nur mühsam voranschreitenden Revision der Bedingungen am Arbeitsplatz (z.B. Rückkehr nach einer Babypause für Mann und Frau), sowie einem Überdenken der Rollenverteilung im Haushalt.
4. Auch Wertvorstellungen, die eine Beschäftigungsaufnahme/Unabhängigkeit der Frau unterstützen sind nur schwach vertreten, was ebenfalls zu weniger Eheschließungen führen kann.

Ferner wird konstatiert, dass, wenn Japan seinen extrem schnell voranschreitenden Geburtenrückgang abschwächen möchte, es sich ein Beispiel an anderen Ländern mit einem moderaten Geburtenrückgang nehmen und eine Partnerschaft zwischen den Geschlechtern ermöglichen müsse. Voraussetzungen hierfür wären:

1. Die Frauen müssen selbst die Initiative zur Verhütung ergreifen können.
2. Die Förderung wirtschaftlicher Unabhängigkeit junger Menschen.
3. Die Förderung der mentalen Unabhängigkeit junger Menschen.
4. Die Vorantreibung der Gleichberechtigung von Mann und Frau.

Für den Bewusstseinswandel, der die unter 4. genannte Gleichberechtigung ermöglicht, müsse die Vereinbarkeit der beruflichen und häuslichen Aufgaben für beide Geschlechter einfacher werden. Dafür spiele eine Familienpolitik, die sich vor allem für Elternzeit oder eine bessere Kinderbetreuung einsetze, eine große Rolle.

#### *4.2 Maßnahmen gegen den Geburtenrückgang und für die Familienförderung*

Als 1989 die Geburtenrate auf 1,57 sank, wurde den Menschen die Notwendigkeit einer Politik gegen den Geburtenrückgang bewusst. Die Regierung befasst sich daher seit den 1990er Jahren mit diesem Thema. 1995 wurde der so genannte „Angel Plan“, im Jahr 2000 der „New Angel Plan“ von den zuständigen Ministerien gemeinsam beschlossen. Diese Pläne veranlassten unter anderem den Ausbau von Kindertagesstätten, doch konnten sie den rapide voranschreitenden Geburtenrückgang nicht aufhalten.

Einen Wendepunkt stellten die Einführung des Grundgesetzes für die Bekämpfung des Geburtenrückgangs (jap. *shōshika taisaku kihon hō* 少子化対策基本法) sowie des Gesetzes zur Förderung kommender Generationen (jap. *jisedai ikusei shien taisaku suishin hō* 次世代育成支援対策推進法) im Jahr 2003 dar. Des Weiteren wurden 2004 der Grundsatz für die Bekämpfung des Geburtenrückgangs (jap. *shōshika taisaku taikō* 少子化対策大綱) sowie der „Unterstützungsplan für Kinder und

Kinderfürsorge“ (jap. *kodomo kosodate ōen puran* 子ども子育て応援プラン) beschlossen.

Das Gesetz zur Förderung kommender Generationen sah vor, dass jede Region auf kommunaler Ebene einen Fünfjahresplan erarbeitete, die am Ende in den landesweiten „Unterstützungsplan für Kinder und Kinderfürsorge“ mündeten.

Es ist von großer Bedeutung, dass ein derart klarer Rahmen geschaffen wurde, der die Umsetzung eines im Gesetz vorgegebenen Ziels veranlasst. Allerdings fehlt es auch an konkreten Vorgaben, wie beispielsweise die Arbeitsweise überdacht werden kann. Zu diesem Zweck erarbeitete die Regierung im Dezember 2007 eine Schwerpunktstrategie „Japan, das Kinder und Familien unterstützt“ (jap. *kodomo to katei o ōen suru nihon* 子どもと家庭を応援する日本). Die gegenwärtige Situation, dass sich derzeit viele Menschen entweder für die Arbeit oder für die Ehe/für das Kind entscheiden müssen, sollte geändert werden. Ziel war es, nicht nur Frauen, sondern für alle, die motiviert sind einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig sollte den Wünschen der Bevölkerung zur Ehe, Kindergeburt, sowie Kinderfürsorge nachgegangen werden. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten insbesondere zwei Maßnahmen rasch vorangetrieben werden: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Reformen der Arbeitsweise sowie die Etablierung einer gesellschaftlichen Basis, die Kinderbetreuung und Kinderfürsorge umfassend unterstützt. Zeitgleich mit der Schwerpunktstrategie wurden die „Charta für die Harmonisierung von Arbeit und Privatleben“ (jap. *shigoto to seikatsu no chōwa kenshō* 仕事と生活の調和憲章) sowie die „Handlungsrichtlinie für die Förderung der Harmonisierung von Beruf und Privatleben“ (jap. *shigoto to seikatsu no chōwa suishin no tame no kōdōshishin* 仕事と生活の調和推進のための行動指針) erarbeitet. Die Charta legt vor allem messbare Ziele für folgende Punkte fest:

1. Eine Gesellschaft, in welcher jeder einer Beschäftigung nachgehen und somit eine wirtschaftliche Unabhängigkeit erreichen kann.
2. Eine Gesellschaft, in welcher sich ein jeder Zeit für Gesundheit und ein erfülltes Privatleben nehmen kann.
3. Eine Gesellschaft, in welcher jeder aus einer Vielfalt an Arbeits- und Lebensstilen seine Auswahl treffen kann.

#### 4.3 Die DPJ-Regierung und ihr Engagement für Kinderfürsorge

2009 wurde die Demokratische Partei Japans als Regierungspartei gewählt. Die neue Regierung unternahm diverse Schritte im Sozialwesen. So wurde beispielsweise das Arbeitslosenversicherungsgesetz (jap. *koyō hoken hō* 雇用保険法) novelliert, um Beschäftigte in einem atypischen Arbeitsver-

hältnis mehr Schutz zu gewährleisten, oder das Erziehungs- und Pflegeurlaubsgesetz (jap. *ikuji kaigo kyūgyō hō* 育児・介護休業法) geändert, um Arbeitgeber zu verpflichten, Betroffene von Überstunden zu befreien oder kürzere Arbeitszeiten für sie einzurichten. Im Januar 2010 wurde auch die „Vision zu Kindern und Kindererziehung“ (jap. *kodomo kosodate bijon* 子ども・子育てビジョン) im Kabinett beschlossen. Darin wurde die Vision für eine zukünftige Gesellschaft festgehalten:

1. Die Gesellschaft soll kinderfreundlich sein und jungen Menschen einen Rahmen bieten, in dem sie sich sorglos entfalten können.
2. Schwangerschaft, Geburt und Kindererziehung sollen für jeden ein erfüllbarer Wunsch sein.
3. Die kommunale Gemeinschaft soll eine gut vernetzte Basis für die Kindererziehung sein.
4. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll sowohl für Männer als auch für Frauen ermöglicht werden.

Um diese Vision zu erfüllen wurden 12 wesentliche Maßnahmen eingeleitet. Als konkretes Beispiel für 1. wurde im Jahr 2010 ein neues Kindergeld (jap. *kodomo teate* 子ども手当) eingeführt; auch alleinerziehenden Vätern wurde durch eine Gesetzesänderung ein Kinderfreibetrag (jap. *jidō fuyō teate* 児童扶養手当) eingeführt. 2012 wurde ferner das Rentengesetz überarbeitet, um einen Rahmen zu schaffen, mit welchem hinterbliebenen Kindern, die ihre alleinerziehenden Väter verloren hatten, eine Auszahlung einer Hinterbliebenenrente möglich wurde. Dass dies vorher gesetzlich nicht vorgesehen war, wurde besonders nach der Erdbeben- und Tsunamikatastrophe im März 2011 kritisiert. Des Weiteren wurden im Jahr 2012 in einem gemeinsamen Übereinkommen der LDP, der Neuen Komei Partei, und der DPJ drei weitere Gesetze in die Wege geleitet, um die frühkindliche Bildung, Kinderbetreuung, sowie kommunale Förderprogramme umfassend voranzutreiben. (Diese treten im April 2015 in Kraft.) Mit diesen Vorkehrungen wird beabsichtigt:

1. Eine vereinheitlichte Bezuschussung von Einrichtungen, sei es für zertifizierte Kinderbetreuungsstätten (jap. *nintei kodomo en* 認定こども園), Kindergärten oder Kindertagesstätten, sowie eine Unterstützung für regionale Projekte wie beispielsweise eine Betreuung in kleineren Gruppen einzuführen.
2. Das System für die zertifizierten Kinderbetreuungsstätten zu verbessern.
3. Je nach Region individuelle und bedarfsorientierte Unterstützung zu bieten.

## 5. Familienpolitik als Maßnahme zur Förderung kommender Generationen

### 5.1 Die LDP-Regierung und ihre Kinderförderungs politik

Ende 2012 kam die Liberal-Demokratische-Partei an die Macht. Diese schuf das von der DPJ eingeführte Kindergeld sofort wieder ab. Anstatt dessen wurde das alte Kindergeldsystem (jap. *jidō teate* 児童手当) mit einigen Erweiterungen wieder eingeführt.

Im März 2013 veröffentlichte das Kabinettsbüro einen Untersuchungsbericht zur Überarbeitung und Evaluierung der „Vision zu Kindern“ (jap. *Kodomo kosodate bijon ni kakawaru tenken hyōka no tame no shihyō chōsa* 子ども・子育てビジョンに係る点検・評価のための指標調査). Zu folgenden Punkten antworteten über 50% der Befragten, der Staat habe seine Ziele nicht ausreichend verfolgt: Die Förderung junger Menschen, sich unabhängig zu machen und eine Beschäftigung aufzunehmen; die Förderung von Männern bei der Kindererziehung; Anstöße zur Änderung des Arbeitsstils, wie beispielsweise die Einschränkung von langen Arbeitszeiten oder Anregungen zur Telearbeit; Bemühungen um eine flächendeckende und qualitativ bessere Kinderbetreuung; Maßnahmen für die Prävention von Kindesmisshandlung sowie eine stärkere soziale Unterstützung für Kinder ohne Bezugspersonen.

Trotz dieser Ergebnisse beschloss im Juni 2013 die Konferenz für die Bekämpfung des Geburtenrückgangs die „Notmaßnahmen zur Überwindung der Geburtenrückgangskrise“ (jap. *shōshika kiki toppa no tame no kinkyū taisaku* 少子化危機突破の為の緊急対策). Darin wurden folgende Kernmaßnahmen als die „Drei Pfeile“ zusammengefasst:

1. Förderung der Kinderbetreuung
2. Eine nachdrückliche Arbeitsreform
3. Unterstützende Maßnahmen für Eheschließung, Schwangerschaft und Geburt.

Übrigens wurde das unter 3. genannte Stichwort „Eheschließung“ dieses Mal neu aufgenommen. Eine Debatte im Tokyoter Präfekturparlament sorgte für Schlagzeilen, als eine unverheiratete Parlamentsabgeordnete (Mitte 30) gerade zu diesen Maßnahmen eine Frage stellte und ein Abgeordneter (Anfang 50) mitten in den Satz hineinrief: „Heirate doch selbst erst mal!“.

### 5.2 Meinungsumfrage für eine Überarbeitung des Grundsatzes zur Bekämpfung des Geburtenrückgangs

Im März 2014 veröffentlichte das Kabinettsbüro einen Bericht zu einer Meinungsumfrage für eine Überarbeitung des Grundsatzes zur Bekämpfung des Geburtenrückgangs. Hier widmet sich ein Punkt gezielt der Thematik Eheschließung, Schwangerschaft und Geburt. Konkret ging es um die

Unterstützung lediger Personen für die Eheschließung. Es wurde gefragt, was dabei besonders wichtig sei. Die meisten Männer sowie Frauen im Alter von 20 bis 59 antworteten daraufhin: „Ein besseres Gehalt, um einen stabilen Haushalt führen zu können“; „ein Arbeitsumfeld, in dem beide Ehegatten durchgehend einer Beschäftigung nachgehen können“; „eine Arbeitspolitik, die Beschäftigungschancen fördert“. Besonders hervorgehoben wurde die Wichtigkeit „eines Arbeitsumfeldes, in dem beide Ehegatten durchgehend einer Beschäftigung nachgehen können“ bei den unverheirateten Frauen unter 40 (im Vergleich zu den Männern), sowie bei Studentinnen (zu über 60%). Dieses Ergebnis zeigt, dass auch im eher privaten Bereich „Eheschließung, Schwangerschaft und Geburt“ die bisher wenig gelungene „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, und dabei besonders die wie in Punkt 2. genannte Reform für einen flexibleren Arbeitsstil ausschlaggebend ist. Das alles deutet darauf hin, dass auch Japan eine Familienpolitik benötigt.

### 5.3 Gesetzesreform zur Förderung kommender Generationen sowie künftige Aufgaben

Damit Kinder, und somit die Träger unserer zukünftigen Gesellschaft, in einem angemessenen Umfeld heranwachsen können, wurde die Notwendigkeit festgestellt, am Arbeitsplatz sowie in der kommunalen Gemeinschaft eltern- und kinderfreundliche Rahmen zu schaffen. Im April 2014 wurden die Gesetze zur Vorantreibung und Stärkung der Förderung der kommenden Generationen, sowie unterstützende Maßnahmen für alleinerziehende Eltern novelliert. Die Ergebnisse sind wie folgt:

1. Die Gültigkeit des Gesetzes zur Förderung kommender Generationen wurde um 10 Jahre bis zum 31.3.2025 verlängert.
2. Arbeitgeber, die sich für einen eltern- und kinderfreundlichen Arbeitsplatz einsetzen und konkrete Handlungspläne entwerfen und umsetzen werden zertifiziert (*kurumin*-Zertifikat<sup>1</sup>). Von diesen zertifizierten Unternehmen werden ferner besonders jene ausgezeichnet, die außerordentlich gut bei der Umsetzung von Fördermaßnahmen für die kommenden Generationen sind. Sie werden außerdem zur Veröffentlichung dieser Maßnahmen verpflichtet.

Der hier erwähnte Handlungsplan muss sich an einer vom Staat festgelegten Richtlinie orientieren. Daher wies der Arbeitskreis für Chancengleichheit im Ausschuss für arbeitspolitische Maßnahmen (jap. *rōdō seisaku shingikai koyō kintō bunkakai* 労働政策審議会雇用均等分科会) an, die Bedeutsamkeit für ein Umdenken in der Arbeitsweise in die Richtlinie aufzunehmen. Konkret wurden folgende

---

<sup>1</sup> Der Name *kurumin* leitet sich von dem japanischen Begriff *okurumi* (ein Baby-Schlafsack mit Ärmeln) ab. Die Auszeichnung wird vom *kōseirōdōshō*, dem Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt verliehen. (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000066311.html>, 21.05.2015)

Punkte genannt:

1. Es muss festgehalten werden, dass es hier um Beschäftigte in einem atypischen Arbeitsverhältnis geht. Der Arbeitgeber muss sich dessen bewusst sein.
2. Maßnahmen zur Förderung von väterlichem Erziehungsurlaub (ein Urlaub von ca. fünf Tagen soll vorangetrieben werden; unternehmenseigene Beurlaubungsmöglichkeiten für die Kinderfürsorge bzw. eine Flexibilisierung bei der Inanspruchnahme bezahlter Urlaubstage – z.B. stundenweise; Förderung des Erziehungsurlaubs während des Mutterschutzes der Frau – d.h. acht Wochen nach der Geburt; Beurlaubungsmöglichkeiten für Kinder und Enkelkinder, die bereits das Schulkindalter erreicht haben). Außerdem sind zu nennen: Bemühungen für die Reduzierung von Überstunden, für die Inanspruchnahme der Jahresurlaubstage, sowie die Einrichtung von flexiblen Arbeitsstilen (Einführung von Teilzeitstellen, Home-Office, Telearbeit).

Allerdings handelt es sich bei diesen Änderungen um Punkte, die im Rahmen der Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen diskutiert werden müssten. Abgesehen davon wird in naher Zukunft auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ein Thema werden, welches in die aktuellen Debatten bereits mit einbezogen werden sollte.

**Karin Jurczyk**

Deutsches Jugendinstitut München

## **Doing Family**

Die neue Notwendigkeit der aktiven Gestaltung von Familienleben

*Transkription auf Grundlage einer Audioaufnahme am 9. Januar 2015 im Haus der Universität  
Düsseldorf*

Ja, vielen Dank. Einen schönen guten Tag. Ich bedanke mich auch sehr für die Einladung, dass ich hier vortragen darf.

Ich werde jetzt nicht in Analogie zu meiner Vorrednerin einen Vortrag halten zur deutschen Familienpolitik. Sondern ich bin aufgefordert worden, diese Idee des Konzepts des „Doing Family“ vorzustellen, am Ende einen Bezug zur Familienpolitik herzustellen und insgesamt deutlich zu machen: Ja, was ist das Neue an diesem Blick? Ich werde das jetzt tun in fünf Schritten.

Das erste ist, dass ich Sie kurz in diesen so genannten „Practical Turn“ der Familienwissenschaften einführe, das Ganze dann zeitdiagnostisch rahme und versuche zu sagen, was hat sich denn geändert und was war sozusagen der Zeitpunkt, an dem sich etwas geändert hat. Dann noch mal die Idee von Familie als Herstellungsleistung zu skizzieren, die Dimensionen dieses Konzeptes zu erläutern und schließlich den Nutzen, auch den familienpolitischen Nutzen dieser Perspektive zu erläutern.

Sie sehen, das ist also ein Stück mehr Familienwissenschaft als Familienpolitikforschung. Die Grundidee ist, eine Familie hat man nicht, sondern eine Familie muss man tun. Das ist in einfachen Worten die Grundidee dieses „Doing Family“. Und diese neue Perspektive auf die Alltagspraktiken, die untersucht, was Familien konkret tun, wer was tut, wie was getan wird, wann, wo und warum und mit wem man etwas tut. Die Forschungsfelder, in denen dieser Familienalltag untersucht wird, sind einerseits diese ganz „normalen“ Familien, aber eben auch Adoptivfamilien, Pflegefamilien, multilokale Familien, Stieffamilien, auch die aktiven Väter, die gleichgeschlechtlichen Familien, aber andererseits auch die familienähnlichen Gemeinschaften, wie z. B. SOS-Kinderdörfer, die ja Institutionen von Familie zwischen Privatheit und Öffentlichkeit sind.

Wir haben diese Idee des „Doing Family“ anhand unterschiedlicher Familienformen beschrieben, auch in dem Buch, was jetzt frisch erschienen ist, wo Sie auch den Vortrag, den ich halte, ein bisschen besser fundiert und ausführlicher nachlesen können. Und es ist deshalb so interessant in diese anderen, in diese ungewöhnlichen Familienformen hineinzugucken, weil man da noch viel besser sehen kann, wie Familie als gemeinsamer Lebenszusammenhang hergestellt wird.

Was ist mein Verständnis von Familie? Jetzt mal ganz grob vorab. Es geht nicht um eine bestimmte Familienform, sondern es geht darum, dass Beziehungen zwischen Generationen und Geschlechtern gestaltet werden, die um praktische, um verbindliche und private Sorge, füreinander zentriert sind. Der Care-Begriff wird hier relevant. Und da geht es dann natürlich um die Funktionen, die Aufgaben von Familie wie Sozialisation, Reproduktion, aber auch die ganz konkrete physische und psychische Versorgung, die sehr gerne auch vernachlässigt und vergessen wird. Also das Putzen, das Kochen, das Waschen ist sehr relevant. Dieser Blick auf Familie als Praxis ist in den Familienwissenschaften ziemlich ungewöhnlich und unterscheidet sich eigentlich von allem, was man sonst so lernt, wenn man Familiensoziologie studiert. Z. B. vom Strukturfunktionalismus, der eben fragt, was sind die gesellschaftlichen Funktionen von Familie. Dann aber auch von der sehr verbreiteten Einstellungs- und Werteforschung, wo man immer große Surveys macht zu Fragen wie: Was wünschen Sie sich denn? Wie hätten Sie es denn gerne? Dann aber auch die Entscheidungstheorien. Warum entscheidet sich ein Paar für Kinder oder dagegen? Dann die auch in Deutschland seit mindestens zwei Jahrzehnten sehr verbreitete Forschung dazu, wie verändern sich Familienformen.

Also, diese berühmte Pluralisierung von Familie haben wir jetzt in der Forschung rauf und runter gebetet. Das finde ich nicht mehr so interessant, ob sich das um 0,1% verändert oder nicht. Die Trends sind sehr klar seit einigen Jahren. Aber das „Doing Family“ unterscheidet sich auch von dieser sogenannten Vereinbarkeitsforschung, weil diese immer den eher engen Blick auf Beruf und Familie hat und auch von der Zeitbudgetforschung. Da ist es dann aber schon ein Stückchen näher dran.

Ich komme dann schon zum zweiten Punkt und frage nach dem zeitdiagnostischen Rahmen. Warum braucht es denn diesen Blick? Und warum ist denn diese aktive Gestaltung von Familie überhaupt so notwendig? Warum muss man heute auf Familie als „Doing Family“ draufgucken?

Der Bruch, der gemeinhin in der soziologischen Forschung gemacht wird, das ist natürlich nicht ein Jahr, sondern das ist immer ein Zeitraum auch mit Überlappungen. Das sind die 1970er Jahre, wo man zumindest für westeuropäische Länder, und interessant wäre für mich jetzt immer und als Frage an Sie relevant: Stimmt das für Japan so auch? Sind das sozusagen analoge Entwicklungen?



Also dieser Bruch von der sogenannten entwickelten industriegesellschaftlichen Moderne zur sogenannten späten Moderne. Dieser Begriff kommt von Anthony Giddens. Damit meint man die Entwicklung hin zur globalisierten und flexibilisierten Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, die sehr eng verknüpft ist mit neuen Technologien. Und das führt zu einem ganz anderen Modus und ganz anderen Anforderungen, als die starren Takte der industriegesellschaftlichen Arbeit. Damit verbunden ist auch die veränderte Altersstruktur in diesen Gesellschaften. Also einerseits eine deutlich steigende Lebenserwartung. Darüber haben wir eben viel gehört. Und eine niedrige Geburtenrate, die in Deutschland meines Wissens derzeit bei 1,38 liegt, also nochmal niedriger als in Japan. Und die relevanten Elemente dieses Prozesses der Entwicklung der späten Moderne sind einerseits Enttraditionalisierung, das heißt, die deutliche Infragestellung von gegebenen traditionellen Werten. Andererseits die Individualisierung, das heißt die steigende Bedeutung des Einzelnen, der auch als herausgelöst gesehen wird aus Bindungen von Familie und Klasse oder Stand. Und dann schließlich und darauf werde ich jetzt genauer eingehen, die dritte Entwicklung der sogenannten Entgrenzung und mit Entgrenzung ist immer gemeint, diese Verflüssigung von Strukturen, die sich im Zuge der Industriegesellschaft entwickelt hatten. Diese Verflüssigung der etablierten Strukturen der klaren Trennung zwischen Arbeitswelt, zwischen Familie, immer gekoppelt mit klaren Zuordnungen zu Geschlechterverhältnissen. All das verortet man so ungefähr ab den 70er Jahren, zumindest als deutlichen Schub.

Ich nutze da gerne ein Schaubild, in dem ich das versuche so kompakt wie möglich darzustellen. Wir haben dazu auch empirische Untersuchungen durchgeführt, wo wir diese sogenannte doppelte Entgrenzung im Familienalltag untersucht haben. Und dieser Begriff: „Wenn nichts mehr zusammenpasst,“ war, glaube ich, das Zitat eines unserer Interviewpartner. Und die Grundidee dieses Schaubildes ist, dass wir eben seit den 70er Jahren sowohl eine Veränderung der Arbeitswelt haben – allerdings habe ich jetzt keine Zeit in diesem Vortrag zu jedem dieser Trends, das habe ich vielfach geschrieben, das kann man nachlesen, kann man alles mit empirischen Daten belegen, zu sagen, was sich da geändert hat. Das ist zum einen die Müttererwerbstätigkeit. Zum anderen eben aber auch der Beschäftigungsdruck auf eigentlich alle Beschäftigten, diese sogenannte „Employability“ auch als Arbeitsmarktdruck. Das ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, die Anforderung an mobiles Arbeiten, die Anforderung an permanente Verfügbarkeit, die Intensivierung der Arbeit und auch die Prekarisierung von Arbeit, also das, was sie auch, was Miyoko, was du gesagt hast, mit den atypischen Arbeitsverhältnissen, das gehört da rein. Das sind sozusagen die Trends auf Seite der Arbeitswelt.

Wir haben aber parallel Trends auf Seiten der Familien, die eben diese viel beschriebene Vielfalt von Familienformen ausmachen. Die abnehmende Bedeutung von Ehe ist da sicherlich besonders hervorzuheben. Aber eben nicht einfach das Unverheiratet bleiben, sondern auch das Unverheiratet zusammenleben. Also, es gibt viele Partnerschaften, aber es gibt Partnerschaften ohne Ehe und es gibt zunehmend Kinder ohne Ehe. Aber, es gibt eben auch diese zunehmende Fragilität, also steigende oder gestiegene Scheidungsraten. In Deutschland steigen sie nicht mehr, sie sind relativ stabil auf einem hohen Niveau. Jede dritte Ehe ungefähr wird geschieden. Und mit diesen Trennungen und Scheidungen geht ein sehr interessantes und vielfach vernachlässigtes Phänomen einher, nämlich die sogenannte Multilokalität von Familie. Das heißt, dass Familien, selbst wenn die Partner sich trennen, deshalb nicht aufhören, eine Familie zu sein, weil wir ja auch ein geändertes Sorgerecht haben. Das heißt, Familien bleiben Familien in der Sorge für Kinder, obwohl sie an verschiedenen Orten, in verschiedenen Haushalten leben. Und auch da haben wir sozusagen eine Dimension, deswegen ist das hier blau markiert, die sich eher auf die Geschlechterverhältnisse richtet. Wir haben nämlich eindeutig die Anforderung an mehr Partnerschaftlichkeit in der Familie. Wir haben aber auch einen Trend, den man in den Kindheitswissenschaften die Individualisierung der Kindheit nennt. Das heißt, auch Kinder haben einen Status als Subjekte bekommen und werden sozusagen als Eigene in der Familie sehr ernst genommen. Und das geht einher und ist auch wieder in Verknüpfung zu sehen mit Arbeitsmarktentwicklung, einem drohenden Mangel von Fachkräften, niedrigen Geburtenraten. In Deutschland kann man sagen, es gibt einen Förder- und Bildungsdruck. Jedes Kind muss gefördert werden, wir haben ja auch nur noch so wenige. Das heißt, da gibt es wirklich einen Druck, der dann auch in den Familien ankommt. Der dann auch verbunden ist mit Anforderungen an sogenannte „verantwortete Elternschaft“. So heißt dieses Konzept jetzt also, verantwortete Elternschaft. Und zu ergänzen ist an dieser Stelle, dass es mehr Pflegeanforderungen durch mehr alte und pflegebedürftige Angehörige gibt.

Das heißt, die Arbeitswelt hat sich geändert, Familie hat sich geändert. In beiden haben sich Geschlechterverhältnisse geändert und das Problem ist, dass wir das, was Politik leisten müsste, nämlich ein koordiniertes Konzept, wie man Familien in diesen Bedingungen hilft, wie man sie entsprechend adäquat unterstützt, dass sich das auch in Deutschland so nicht entwickelt hat. Wir haben keine angepassten Infrastrukturen an die Bedürfnisse von Familien. Wir haben keine passenden Zeitregime und wir haben auch keine angepassten sozialen Sicherungssysteme an das, was sich da geändert hat. Und daraus resultiert dann eben, ohne, dass ich Sie mit den empirischen Ergebnissen jetzt hier wirklich im Näheren vertraut machen kann, die vielfach konstatierte Entwicklung zu

den gestressten Eltern, zu Überforderungen im Alltag, zum Zeitdruck, zu Erschöpfungsphänomenen, was alles auch verbunden ist mit zunehmend prekären Lebenslagen. Ich kann da jetzt empirisch nicht in die Tiefe gehen, aber auch da zusammenfassen, was das jetzt für den Familienalltag bedeutet. Also man könnte das jetzt alles wunderbar hinterlegen mit empirischen Ergebnissen und Studien, die auch oft sehr anschaulich sind.

Also diese doppelte Entgrenzung führt zu neuen Herausforderungen. Und das Interessante ist, die wichtigste Herausforderung ist, dass die Menschen selber, die Individuen selber die Grenzen herstellen, die sich strukturell auflösen. Sowohl in der Arbeitswelt, wie in den Geschlechterverhältnissen, wie in der Familie. Das ist zum einen dieser berühmte Wandel der Zeitstruktur: Feste Rhythmen fallen weg. Sie wissen alle, auch mit dem Feierabend, mit dem Urlaub, mit dem Wochenende, das ist nicht mehr so klar, wann man das denn nun hat. Das muss man alles flexibel takten. Für die Raumstruktur ist es ähnlich. Wir haben deutliche Zunahmen von Multilokalität, man kann eben Familie nicht mehr als Haus und nicht mehr als Haushalt sehen. Das ist kein adäquater Zugang mehr zu Familie. Multilokalität ist sowohl trennungsbedingt wie erwerbsbedingt. Wir haben ein zunehmendes Eindringen des Erwerbsdrucks in die Familien hinein und wir haben Aushandlungsschancen, aber auch Notwendigkeiten in den Geschlechterbeziehungen. Und das alles führt dann dazu, dass diese Familie als gemeinsamer Lebenszusammenhang, aber auch das Gefühl für familiäre Gemeinsamkeit, dass das aktiv hergestellt werden muss. Das ist nicht mehr einfach gegeben. Und das nennen wir eben dieses „Doing Boundary“, diese Grenzen selber herstellen zu müssen. Das heißt, das habe ich eben gesagt, diese erodierten Strukturen, die müssen durch individuelles Handeln von Ihnen allen einzeln so ein Stück kompensiert werden. Und das Ganze wird begleitet von deutlich steigenden individuellen Ansprüchen an das, was ein privates Leben denn bieten soll.

Das hat viel mit Individualisierung zu tun, Elisabeth Beck-Gernsheim und auch Ulrich Beck haben das ja vielfach beschrieben. Wir haben steigende Ansprüche, was Beziehung an Glück bringen soll, individuelles Glück. Wenn diese Ansprüche nicht erfüllt werden, ist man sehr viel schneller als früher geneigt, dann auch eine Trennung in Erwägung zu ziehen. Und dieses zusammen führt zu einer strukturellen Überforderung von Familien bei zunehmender, das kann ich auch nicht ausführen, sozialer Ungleichheit. Wir haben nämlich eine Polarisierung von Lebenslagen von Familien. Wir haben, diejenigen, die reicher werden, also das ist eine Entwicklung in Deutschland, die sehr sichtbar ist. Wir haben aber eine große Gruppe von Familien, die immer ärmer wird. Und das hat damit zu tun, dass wir eine große Gruppe von Alleinerziehenden haben, fast 20%, und eine sehr

große Gruppe von Familien mit Migrationshintergrund. Es ist jetzt nicht der Migrationshintergrund schuld, sondern die soziale Benachteiligung dieser Familien mit Migrationshintergrund, und das führt zu zunehmenden Armutslagen von Familien. Das heißt, da verknüpft sich ganz vieles.

Zusammengefasst: Ich sehe in dieser Entwicklung der doppelten Entgrenzung auch Chancen. Es bedeutet auch die Möglichkeit das Leben selber eigenwilliger zu gestalten, aber eben auch viele Belastungen. Aus dieser Ambivalenz kommen wir nicht heraus. Man kann nicht sagen, es ist das eine oder das andere. Sondern es ist beides. Und, was man deutlich sieht, ist, wenn man jetzt die Männer auch stärker in den Blick nimmt, wir haben eine sogenannte doppelte Doppelbelastung. Also alle Männer, die sich bemühen, teilzuhaben an Familie, erfahren eigentlich die ähnlichen Probleme wie Frauen. Und das, was in den Familien ankommt, sind dann Probleme für beide. Und vor allen Dingen ist auch sehr deutlich zu konstatieren, dass Eltern sich zwar stark um ihre Kinder kümmern. Sie stellen ihre Kinder sehr ins Zentrum. Kinder haben eine unglaublich hohe Bedeutung. Aber die Eltern selber geraten an die Grenzen. Es gibt wirklich massive Phänomene von Erschöpfung und eben prekärer Selbstsorge.

Damit komme ich jetzt, vor dem Hintergrund der zeitdiagnostischen Rahmung zurück zur Grundidee. Also, die Grundidee ist, Familienleben hat seine Selbstverständlichkeit verloren und zwar in zweierlei Hinsicht. Zum einen, hinsichtlich der Familiengründung. Die Entscheidung, ob ich eine Familie gründe, ist eine, meistens mit langen reflexiven Prozessen und Aushandlungen zusammenhängende Geschichte und es ist eine komplizierte Geschichte, ob ich überhaupt eine Familie gründe. Die zweite Ebene ist, Sie haben alle eine Herkunftsfamilie, selbst wenn Sie keine Kinder bekommen, haben Sie Verwandte, haben Sie Eltern. Aber, auch wie Sie diese Beziehung gestalten, ist nicht mehr vorgegeben durch Traditionen. Auch das ist ein Prozess, der sehr stark von Ihrer persönlichen Neigung, von Ihren Ressourcen, von Ihren Gestaltungsmöglichkeiten abhängt. Das heißt, Familie ist eben nicht mehr das, was es in Japan wohl auch lange war, was Konrad Adenauer ja auch gesagt hat: „Kinder kriegen die Leute immer.“ Familie ist keine individuell und gesellschaftlich gegebene Ressource mehr, sie ist keine fraglose Tradition und keine fixe Gestalt mehr. Sondern Familie ist eine aktive, alltägliche und im Lebensverlauf immer neu zu tuende biographische Herstellungsleistung von allen, die an Familie beteiligt sind. Das ist dieser neue Blick. Diese Herstellung ist eine durchaus aufwändige Leistung, bei der man von diesem eher nicht reflexiven Tun zu gezielten Handlungen kommt.

Die nächste Folie, wo ich die Komplexität des Familienalltags, also was da alles anfällt, was alles bedacht werden muss, wo man das ganz gut sehen kann, die überspringe ich jetzt, weil ich den Ein-

druck habe, ich sollte auch schauen, dass ich das mit der Zeit gut hinkriege. Da sehen Sie einfach die unterschiedlichen Felder, all das was in einem konkreten Familienalltag anfällt. Und eben diese Notwendigkeit, das alles zu koordinieren, zu integrieren und die unterschiedlichen Zeitlogiken in diesen Systemen der Schulen, der Erwerbsarbeit usw. und damit auch die Störanfälligkeit dieses Systems.

Ja, wir haben uns das natürlich nicht einfach nur selber ausgedacht. Sondern, so ein Ansatz des „Doing Family“ hat durchaus Linien in der Wissenschaft, die äußerst hilfreich sind. Das Wichtigste sind die sogenannten praxeologischen Ansätze und hervorzuheben ist Morgan mit seinen *family practices*, das ist wirklich ein sehr hilfreiches Buch, aber auch Kurt Lüscher, ein Ihnen vielleicht bekannter Familienwissenschaftler, greift das auf. Reckwitz ist ein Forscher in Deutschland, der stark Praxeologie als Ansatz der Soziologie entwickelt hat, ebenso wie Schatzki. Das andere sind alltags-theoretische Ansätze und da sind die Kulturwissenschaften von besonderer Bedeutung, die Ethnographie. Und dann ein Ansatz, an dem ich selber in den 80er Jahren stark mitgearbeitet habe: Das ist die alltägliche Lebensführung, wo es auch um die familiäre Lebensführung und die Verschränkung dieser individuellen Lebensführung geht. Das ist jetzt wirklich Soziologie, damit will ich Sie jetzt nicht langweilen. Das können Sie dann auch gerne nachlesen. Aber natürlich rekurriert die Idee des „Doing Family“ auch auf das Konzept des „Doing Gender“, das Ihnen vielleicht bekannt ist, wo der sozialkonstruktivistische Zugang zu Geschlecht eben auch als durch Praktiken zu tuende Herstellungsleistung verstanden wird, und nicht als ein biologisches Geschlecht, das man einfach hat. So das sind sozusagen die Referenzen, auf die wir uns beziehen, wo es auch wichtig ist, das sichtbar zu machen.

Wichtig ist und das ist dann auch sehr interessant, wenn Sie sich mit Familie beschäftigen und wenn man sich dann auch mit Familienpolitik beschäftigt, dass man sagt, ja, was heißt das denn Familie als Herstellungsleistung. Wie sieht das denn aus? Also das ist alles wunderbar empirisch untersucht. Wir unterscheiden da drei Grundformen. Die erste ist eben das sogenannte Balance- oder Vereinbarkeitsmanagement. Darauf ehrlich gesagt, leider, wird Familie zurzeit sehr verkürzt. Auf dieses managen, überhaupt auf die Frage der Vereinbarkeit. Da geht es dann eben immer um die Prozesse von Verschränkung, von Abstimmen, Koordinieren, Synchronisieren, aber auch um Verteilungsprozesse. Und da geht es dann stark um Gender. Also, wer macht was? Mit welcher Legitimation? Wie handelt man was aus? Das ist also dieses Balance-Management.

Die zweite Grundform ist dieses „Doing Family“ im engeren Sinn des „Doing Gender“-Ansatzes, des sozialkonstruktivistischen Ansatzes. Da kann man noch mal zwei Dimensionen unterscheiden:

Das eine ist überhaupt soziale Bindungen herzustellen und auch immer zu fragen: Wer gehört dazu, wer gehört nicht dazu? Wir definieren ja immer Familie als Ganzes, aber wen meinen wir denn? Wen verstehen wir überhaupt als Mitglied von Familie? Und auch so ein Gefühl von Zusammengehörigkeit herzustellen. Die berühmte „We-ness“, also Wir-Gefühle.

Die dritte Grundform der Herstellung von Familie ist schließlich das so genannte „Displaying Family“, auch ganz spannend, wo man sehr schön diese Prozesse der Selbstvergewisserung nach innen untersuchen kann. Ja, sind wir denn eine Familie? Also, wenn Sie sich dann eben z. B. auch in unserem Buch die Pflegefamilien anschauen, wenn es um die Prozesse geht, zu welcher Mutter sagt das Kind „Mama“. Das sind diese Prozesse, wo man sagt, wie wird denn da wirklich was hergestellt. Also Vergewisserung nach innen, aber auch Inszenierung nach außen. Das ist sehr spannend zu beobachten bei gleichgeschlechtlichen Familien, die ja immer unter Legitimationszwang sind, ob sie überhaupt eine Familie sind.

Die nächste Dimension nimmt dann noch mal die Akteure genauer in den Blick. Ich finde das sehr wichtig: Wer ist es denn, der es tut? Also, da kann man zum einen diese individuelle Ebene unterscheiden, also wirklich beim konkreten Blick auf Familie fragen: Was machen die Kinder? Was machen die Mütter? Was machen die Väter? Wo sind die Verwandten involviert? Man kann dann aber auch die Familie als ganzes System in den Blick nehmen. Sehr oft reden wir über Familie, als ob da so eine Entität wäre, sowas irgendwie immer als gemeinsam Gegebenes. Wir haben aber auch innerhalb der Familie Dyaden und Tryaden, die sich oft auch gegeneinander verbünden können. Und insgesamt finde ich es sehr wichtig dieses Ganze des „Doing Family“ nicht als einen harmonischen Prozess zu sehen, sondern von Spannungen und Ungleichheiten auszugehen. Auch Ungleichheiten im Status der Akteure. Frauen hatten lange einen sehr benachteiligten Status in der Familie, auch Kinder hatten lange nichts zu sagen. Das hat sich zwar geändert, dennoch haben wir per Status eine Ungleichheit, zudem aber auch Interessenunterschiede. Und das Ganze ist verbunden mit sehr ungleichen Ressourcenverteilungen. Wer kann was entscheiden? Wer verfügt über was? Und es gibt im Zusammenleben generell eine Spannung zwischen mir, als Individuum, und der Gruppe, mit der ich zusammen bin. Also zwischen diesem Ich und Wir. Und das sorgt angesichts der Prozesse, die ich jetzt beschrieben habe, und angesichts veränderter Geschlechtsverhältnisse für eine steigende Spannung, dieses auszuhalten: „Wo bin ich? Wo sind die Anderen?“ Und deswegen geht es ganz stark auch um Aushandlungen, um Machtfragen, um Konflikte in Familien.

Und wichtig finde ich dann noch einen letzten Punkt bei den Akteuren. Wir sind oft geneigt, Familie als so ein Binnengeschehen zu sehen, als Kernfamilie, nur die unmittelbar Zusammenleben-

den. Was wir aber sehen, ist z. B., dass Personen aus sozialen Diensten oder Tagesmütter, oder Andere, die in die Familie hineinkommen oder auch die Putzhilfen, wie auch immer, diejenigen, die in den familiären Raum reinkommen, die konstruieren Familie mit. Das sind Akteure, das sind aber nicht einfach die privaten Akteure der Familie. Und da gibt es ganz spannende Prozesse, wenn man z. B. aus der Perspektive der sozialen Arbeit sieht: Was bedeutet es, wenn da solche Familienhelfer in die Familie hineingehen? Was haben die für Bilder von Familie? Wie konstruieren sie Familie? Also, auch das ist wirklich sehr interessant.

Schließlich noch die Differenzierung der Handlungsdimensionen. Wir haben uns in den vergangenen Jahren sehr stark mit der zeitlichen Dimension auseinandergesetzt, ich selber auch. Ich finde aber, die räumliche müsste man mindestens ebenso ernst nehmen. Die anderen, die da stehen, auch. Was ich spannend finde, ist, dass, die oberste, die leibliche Dimension total vernachlässigt ist, dass wir alle einen Körper haben und was es bedeutet, dass wir immer mit unserem Körper in Handlungen präsent sind. Die Wissenschaft ist aber quasi körperlos. Die Dimension der Leiblichkeit kommt eigentlich nicht vor. Und deswegen glaube ich, Sie können es ja quasi als Forschungsprogramm lesen, macht es Sinn, diese sehr verschiedenen Handlungsdimensionen in den Blick zu nehmen und sie nicht allzu schnell zu verkürzen.

Ja, und schließlich geht es dann noch um die Arten und Weisen der Familienpraktiken, und das ist auch ganz spannend. Da kommt auch die Zeitdiagnostik wieder stärker mit rein. Natürlich, wenn Sie schauen, wie läuft denn Familienleben ab und wie gestalten Sie ihr Familienleben, werden Sie merken, Routinen und Rituale sind unverzichtbar. Das ist sozusagen die Basis des Familienlebens, dass Sie nicht jeden Morgen neu entscheiden müssen: Wann hole ich das Kind ab? Wann koche ich das Essen? Gehe ich einkaufen? Will ich überhaupt jemand sehen? Das können Sie nicht jeden Morgen neu entscheiden. Sie müssen mit Routinen und Ritualen umgehen und das entlastet von Entscheidungen ganz zentral. Das macht im Übrigen modernes Leben so schrecklich anstrengend, dass wir auf so viele Routinen und Rituale verzichten und immer wieder neu entscheiden müssen. Und diese gewährleisten nämlich auch im Familienleben Sicherheit und Kontinuität.

Ein nächster Modus ist die sogenannte Beiläufigkeit. Das ist sehr interessant. Das kann man sehr schön beobachten, dass es gar nicht darum geht, dass man irgendwie sagt, wir haben etwas vor oder wir setzen uns an einen Tisch. Sondern, dass wichtige Dinge in der Familie eher nebenher geschehen. Man ist anwesend und dann kann sich etwas entwickeln. Dieses beiläufige Tun ist eine ganz hohe Qualität des Familienlebens. Und natürlich gibt es auch den Modus der Regulierung, der Planung, der Kontrolle, aber auch des situativen Handelns. Weil, wie Sie alle wissen, ist Familienle-

ben etwas, wo vollkommen unerwartet Dinge passieren können. Das finde ich ist eigentlich das Typische an Familie, dass man zwar meint, man könnte planen und kontrollieren und regulieren, aber dann passiert etwas, es gibt Läuse in der Kita, oder ich weiß es nicht, die Oma wird krank, oder irgendwas und dann müssen Sie situativ schnell entscheiden können. Aber, was zunimmt, ist der Modus der Intentionalität. Das heißt, Sie müssen Planungen machen. Sie müssen sich genau überlegen, wie Sie es denn haben möchten.

Also dieser Einzug der Intentionalität in das Familienleben ist sehr signifikant durch und in diesem „Doing Family“ zu rekonstruieren und was auch sehr spannend ist, ist diese neue hergestellte Beiläufigkeit. So nennen wir das. Das ist wirklich etwas sehr, sehr Modernes. Dass nämlich durch nicht mehr selbstverständliche Anwesenheiten in der Familie, Eltern jetzt gucken müssen, wie stellen sie selbst Beiläufigkeit her. Und wir haben das schöne Beispiel, dass, obwohl beste öffentliche Verkehrsmöglichkeiten herrschen, Eltern, also in dem Falle ein Vater sein Kind zur Schule fährt, weil er weiß, dann hat er eine halbe Stunde, wo er mit dem Kind im Auto sitzt und es könnte sich etwas ergeben als Gespräch. Also, man versucht, diese Beiläufigkeiten inzwischen herzustellen. Das ist alles total interessant und ich glaube man kommt mit diesem Zugang dem modernen Familienleben sehr nahe.

Und deswegen zum letztem Punkt, der Nutzen. Zunächst jetzt noch mal familienwissenschaftlich. Ich glaube, es ist sehr deutlich, dass eben dieses, was ich Herstellung von Familie nenne, was auch so schrecklich nüchtern klingt und so wenig emotional, so wenig nach Liebe, dass das aber die Basis ist für die individuellen und die gesellschaftlichen Leistungen von Familie, dass aber eben diese familiale Gemeinsamkeit nicht mehr selbstverständlich gegeben ist. Das ist eine prekäre Resource geworden. Es ist möglich, mit diesem Denken des „Doing Family“ das konkrete Tun und die Anstrengungen der Einzelnen wirklich sichtbar zu machen. Eben Alltagsnähe zu erzeugen von ganz spezifischen konkreten Familienkonstellationen und auch unterschiedlichen soziokulturellen Kontexten. Da kann man dann sehr genau hinein gucken.

Man kann die Komplexität in den Blick nehmen und muss eben nicht solche Verkürzungen machen auf: Entscheide ich mich für ein Kind oder nicht? Man kann die Unterschiede in den Blick nehmen und vor allen Dingen sieht man Familie als Beziehungsgeschehen. Wir haben all zu oft den Blick nur auf die eine Person, denn bei der Befragung in der sozialwissenschaftlichen Forschung von Familie fragt man in der Regel ein Elternteil. Und diese Auskunft des einen Elternteils, in der Regel übrigens die Mütter, weil die Väter nicht erreichbar sind für eine Befragung, und dieser Blick auf die eine erwachsene Person ist sozusagen wissenschaftlich das Abbild der Realität von Familie.



Ich glaube, das ist eine Verkürzung. Also, es ist gut, sozusagen die Beziehung in den Blick zu nehmen. Man kann so auch den sozialen Wandel und das, was sich als Rahmenbedingung ändert, gut in den Blick nehmen und eben Familie als Prozess verstehen und die Dynamiken, warum Familie sich ändert, auch besser verstehen.

So, was heißt das nun alles politisch? Ich glaube, die wichtigste Botschaft ist eigentlich die, dass Familienpolitik sich nicht an bestimmte Lebensformen richten darf, was in Deutschland sehr stark der Fall ist. Wir haben diese Fokussierung nach wie vor auf die eheliche Familie, aber Familien brauchen Unterstützung für das, was sie ganz konkret tun, weil eben dieses die Basis ist. Damit Familien das bringen, was sie ja auch gesellschaftlich bringen sollen. Dabei ist aber wichtig, dass man jetzt nicht denkt, wenn man über Leistung redet, dass das gleich Gelingen heißt. Das heißt einfach, die Anstrengungen, die Bemühungen der Menschen, Familie zu leben, wirklich ernst zu nehmen. Und dieser Fokus heißt familienpolitisch, dass man sehr genau die konkreten Belastungen in den Blick nimmt, die konkreten alltagsnahen Bedarfe in den Blick nimmt, und dass dieses Wissen auch der Input ist für die passfähige politische Unterstützung für extrem heterogene Lebenslagen und extrem heterogene Familienkonstellationen. Und dabei ist zu bedenken, dass, ob Familien ihre Leistungen erbringen können, ganz stark ressourcenabhängig ist, und dass wir da, wie ich erwähnt habe, sehr ungleiche Bedingungen haben und, dass es deshalb darum geht, ganz stark, zumindest für Deutschland, dieser Schiefelage, die wir in der Familienpolitik haben, entgegen zu steuern. Wir haben eine Förderung der Mittelschichtfamilie, wir haben einen blinden Fleck in der Förderung armer und benachteiligter Familien, und wenn wir sagen, es geht um Familie und nicht um qualifizierte, positives Humankapital produzierende Familien, was eigentlich mit dem Sozialstaatsgedanken Deutschlands dringend zu verknüpfen wäre, dann geht es tatsächlich um die Herstellung von Chancengleichheit und zuallererst um die Abschaffung von Kinderarmut, die in Deutschland massiv hoch ist.

Das Ganze mündet darin, dass Politik sich lösen sollte von diesen normativen Bildern: Was ist eine gute Familie? Was ist eine richtige Familie? Was ist eine funktionale Familie? In dem Sinn, dass das herauskommt, was die Gesellschaft gerade braucht. Stattdessen, dass man den Eigensinn von Familie akzeptiert. In dem Sinn, glaube ich, ist Familie wirklich eine private Institution. Dass es um den Eigensinn derjenigen geht, die Familie leben, und nicht um gesellschaftliche Funktionalisierung für bestimmte Zwecke. Ich danke Ihnen.

## **Eltern als Empfänger familienpolitischer Leistungen in Japan**

*Transkription auf Grundlage einer Audioaufzeichnung am 9. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

Annette und liebe weitere Veranstalter, herzlichen Dank. Vielen Dank, dass ich hier heute unsere Umfrageergebnisse etwas vorstellen kann. Wir haben in der Mittagspause und auch heute schon viel über japanische Familienpolitik gehört und die Frage, ob man überhaupt von japanischer Familienpolitik sprechen kann. Wir waren alle nicht so koordiniert, deswegen ist das jetzt ein bisschen Wiederholung. Also, auch ich habe Familienpolitik in Gänsefüßchen gesetzt. Es ist eben die Frage: Kann man davon sprechen, oder nicht? Es gibt in Japan kein Familienministerium. Also, Familienpolitik, so wie wir es im deutschen Kontext verstehen, ist in Japan eben auch eine gesellschaftspolitische Querschnittsaufgabe und sehr ressortübergreifend. Es hat angefangen mit sozialpolitischen Maßnahmen. Das Ministry of Health, Labour and Welfare hat diverse Maßnahmen im Bereich der Kita Bereitstellung der infrastrukturellen Maßnahmen. Es macht dort viel. Aber auch das Arbeits-, Bildungs-, und Finanzministerium, all diese Maßnahmen zusammen ergeben dann das, worunter wir familienpolitische Maßnahmen verstehen. Erst 2004 ist im Kabinettsbüro, also im *naikakufu*, der Posten des sogenannten Staatsministers für besondere Aufgaben errichtet worden. Und dieser Staatsminister und -ministerin hat ganz viele Aufgaben, vom Verbraucherschutz bis hin zum Geburtenrückgang und der Geschlechtergleichstellung. Dieser Posten ist – und das wissen die politikwissenschaftlichen Forscher sehr viel besser – in diesen knapp elf Jahren von 18 Personen inne gehalten worden. Und meiner Meinung nach trägt dieser hohe Wechsel an Ministern vielleicht auch nicht unbedingt zur Effektivität dieses Postens bei.

Annette Schad-Seifert hat schon das Breadwinner-Model, also das männliche Familienernährermodell angesprochen, auf dem die japanische Familienpolitik basiert. Und erst eigentlich seit 1990, wie Prof. Motozawa sagte, als die Geburtenrate dann plötzlich unter 1,57 fiel, die magische Zahl in Japan, ist das dann überhaupt in die Öffentlichkeit gerückt und somit gab es dann einen politischen Handlungsdruck, aber hauptsächlich mit dem Ziel der Geburtenförderung. Also auf Grund des de-

mographischen Wandels. Wenn man sich jetzt den Forschungsstand, den wissenschaftlichen Forschungsstand zur japanischen Familienpolitik anguckt, sieht man dort hauptsächlich Policy-Analysen. Eine sehr schöne Studie, wie ich finde, ist von Holger Rockmann 2011 erschienen, in der er sehr schön detailliert die Familienpolitikentwicklung nachzeichnet; diesen Paradigmenwechsel, der sowohl in Deutschland als auch in Japan stattgefunden hat, und sein Argument ist eben, es gibt eine Familienpolitik auch in Japan. Herr Prof. Seeleib-Kaiser hat natürlich sehr viel gearbeitet, viele Studien, nur ganz knapp, also aber auch eben ein schöner Vergleich Deutschland, Japan, USA zum Wohlfahrtsystem, als nur ein Beispiel seiner vielen Studien. Aber auch gerade im Bereich der Kinderbetreuungspolitik – Ito Peng ist da zu nennen – ist also geforscht worden. Was aber fehlt, ist, und das hat mich eben sehr bewegt: Wie zufrieden sind denn nun wirklich Eltern, als die Empfänger, die tatsächlichen Empfänger, der familienpolitischen Maßnahmen, mit den Maßnahmen? Was sind deren Wünsche? Also wirklich eine Frage hin zur Effektivität, oder wie japanische Familienpolitik wirklich ankommt bei denen, die die Maßnahmen bekommen.

Nur noch mal ganz kurz: Die Ziele der Familienpolitik in Deutschland: Ja, die nachhaltige Familienpolitik ist konkret formuliert worden. Aber sie wissen es, die Sicherung der wirtschaftlichen Stabilität der Familien, diese bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, also, wie wir es in Japan erleben, diese Work-Life-Balance, eine frühe Förderung von Kindern, Erfüllung von Kinderwünschen und eben dieser Nachteilsausgleich zwischen den Familien. Was aber auch hier fehlt, ist eben, wie zufrieden und wie gut geht es den deutschen Familien tatsächlich.

Die Ziele der japanischen Familienpolitik sind relativ ähnlich. Also auch hier die Anhebung der Geburtenrate als explizit deklariertes Ziel. Bekämpfung der Kinderarmut, die in Japan auch noch höher liegt als in Deutschland, und eine verbesserte Work-Life-Balance als die neuesten Maßnahmen. Aber auch wie gesagt, wie es den Eltern wirklich mit den existierenden Policies geht, ob sie damit zufrieden sind, ob sie sich was anderes wünschen, darüber wissen wir wenig und deswegen eben unsere Studie. Sie basiert auf Daten, wie Annette schon sagte, zum elterlichen Wohlbefinden. Eine Umfrage, die wir Anfang 2012 durchgeführt haben. Finanziert durch meinen alten Arbeitgeber, oder früheren Arbeitgeber, das Deutsche Institut für Japanstudien. Mein ehemaliger Chef, Herr Coulmas ist da. Die Benesse Corporation hat auch dort 40% der Studie finanziert. Und jetzt, um diese Analyse durchzuführen, wirklich den Vergleich Deutschland Japan, dafür haben wir eben vor allem Mittel von der DFG bekommen, sodass wir die nächsten zwei Jahre noch daran rechnen und arbeiten können. Und wie gesagt, es ist deswegen wirklich ein „work in progress“.

Wie ich jetzt im Weiteren vorgehen werde? Ich werde Ihnen kurz die Grundlage unserer Umfra-

ge erklären, das theoretische Modell, dem die Umfrage zu Grunde liegt, wie wir tatsächlich die Erhebung durchgeführt haben, unsere Vorstellung der Eltern, was wir machen mussten, um überhaupt den Fragebogen gerade im Bereich der familienpolitischen Zufriedenheiten abzufragen in Japan, was wir da verändern mussten. Das möchte ich Ihnen kurz erklären. Dann das Modell der sogenannten Trias der Familienpolitik und dann einige der deskriptiven Daten und erste Analyseversuche vorstellen.

2009 haben Professor Hans Bertram und Katharina Spieß im Auftrag der Ravensburger Stiftung eine deutschlandweite Umfrage unter deutschen Eltern durchgeführt zum elterlichen Wohlbefinden. Als ich 2010 von der Umfrage erfahren habe, in ersten Pressemeldungen, war ich ganz begeistert. Wir haben dann in einer sehr netten Kooperation mit Prof. Bertram den Fragebogen bekommen, ihn dann lang umgewandelt. Wir wollten ihn eigentlich 2011 schon in Japan laufen lassen, dann kam aber das große Erdbeben, sodass sich die Sache dann bis 2012 verzögert hat. Und hier sehen Sie die Publikation, die aus der Analyse der deutschen Daten hervorgegangen ist.

Zum Modell des elterlichen Wohlbefindens: Es ist eigentlich die Grundlage, die das deutsche Team entwickelt hat. Es basiert auf der Sen'schen Capability Approach-Theorie. Was damit eigentlich gemeint ist, ist, dass wenn Menschen also die Freiheit und die Möglichkeit besitzen, ein Leben zu führen, das man selbst wertschätzt, dann kann man eben auch sein eigenes Wohlbefinden dadurch steigern. Und im Endeffekt ein Verständnis, dass Politik auch darauf ausgerichtet sein sollte, es Menschen zu ermöglichen, ihr Leben nach ihren Vorstellungen gestalten zu können. Was ich toll finde an diesem Modell, also wie gesagt, es basiert leider gar nicht auf meiner wissenschaftlichen Forschung, ist, dass das familienpolitische Wohlbefinden, was Sie hier unten sehen, das „policy well being“ gleichberechtigt mit den anderen sechs Dimensionen des elterlichen Wohlbefindens gesehen wird. Sehen Sie hier auch partnerschaftliches Wohlbefinden, körperliches, also auch mentales Wohlbefinden, das wirtschaftliche oder ökonomische Wohlbefinden, all diese Bereiche. Und wir untersuchen dann natürlich auch, welcher dieser Bereiche dann für das Gesamtwohlbefinden im Endeffekt am wichtigsten ist.

Nun zu der japanischen Umfrage: Im Endeffekt haben wir einen Fragebogen gehabt mit 416 Variablen, also einen sehr umfangreichen Fragebogen. Im Gegensatz zu Deutschland, wo es eine Face-to-Face-Befragung war, haben wir es als postalische Umfrage laufen lassen. Wir haben im Endeffekt 1100 japanische Mütter und 1031 Väter befragen können. Wir haben als Basis da ein sogenanntes Mastersample genommen mit 500.000 Japanern, die in dieser Datenbank drin sind und wir hatten dadurch die Möglichkeit, was sehr schön war, Quoten zu ziehen. Es ist oft in Studien,

dass nur Mütter befragt werden und so war uns eben wichtig, dass wir zu gleichen Teilen Mütter und Väter befragen, um wirklich von einem elterlichen Wohlbefinden sprechen zu können. Wir wollten auch, dass es eine landesweite Untersuchung wird. Somit war der Wohnort auch wichtig. In Deutschland, wir hatten es auch schon gehört, ist der Anteil alleinerziehender Eltern hoch, liegt bei 20%, und in Japan ist er sehr, sehr gering. Und somit hatten wir hier auch die Möglichkeit zu oversampeln, also haben wir mehr, als es eigentlich prozentual in Japan gibt, alleinerziehende Eltern, Mütter und Väter, befragen können. Eigentlich nach unseren Auswahlkriterien hätten wir einen alleinerziehenden japanischen Vater haben müssen. Wir haben dann fünf, also oversampled, fünf alleinerziehende Väter gehabt und die haben auch alle brav geantwortet. Und soziale Klasse, das besteht natürlich aus mehreren Elementen, aber zumindest haben wir sampeln können, nachdem wir das Haushaltseinkommen dieser Population auch schon kannten und konnten dann damit dann auch noch sampeln. Weil natürlich in Japan – und Prof. Schad-Seifert hat ja auch ihre Forschung dazu betrieben zur japanischen Gap-Society – alsodass natürlich das Schichtbewusstsein und soziale Klasse mehr und mehr auch in Japan ins Interesse der Forschung rücken.

Was wir im Endeffekt erhalten haben, ist eine Mehrheit von Eltern, also Verheiratete mit zwei Kindern. Das durchschnittliche Alter der Väter ist etwas höher als das der Mütter, 37, fast der Mütter bei 34. Und Voraussetzung war, das hatte ich vergessen, dass mindestens ein Kind zwischen 0 und 6 Jahren alt ist, bevor es in die Grundschule eintritt, im Haushalt leben muss. Und wie Sie hier sehen, wir hatten schon über die Arbeitszeiten gesprochen, knapp 90% der Väter arbeiten mehr als 40 Stunden die Woche und bei den Müttern arbeiten nur 20% 40 Stunden.

Nur eine kleine Auflistung der verschiedenen Variablen. Sorry, manches ist auf Englisch, einfach weil wir unsere Publikationen fast nur auf Englisch machen. Aber unsere Variablen, die wir also da befragt haben, fallen in drei Kategorien: Auf der einen Seite die ganzen demographischen Fakten, dann auf der anderen Seite unsere abhängigen Variablen, also das Wohlbefinden und da haben wir sowohl das allgemeine, das Gesamte, die Lebenszufriedenheiten als auch das Glück abgefragt, als auch bereichsspezifische Lebenszufriedenheiten. Aber, dazu komme ich gleich noch. Und dann deren subjektive Evaluation, also Gefühle, Werte, als auch Wünsche zu den verschiedensten Bereichen.

Ich sprach eben kurz von der sogenannten Trias der Familienpolitik, auch ein Begriff, den ich von Herrn Bertram entliehen habe. Er hat also sehr schön in einer Publikation, die ich unten angegeben habe von 2012, von der sogenannten Trias der deutschen Familienpolitik gesprochen. Die drei Säulen, alsodass man die deutsche Familienpolitik eigentlich in drei Säulen einteilen kann, einmal die

infrastrukturellen Maßnahmen, Zeitmaßnahmen und Geldmaßnahmen. Und daraufhin haben wir uns die japanische Familienpolitik und die verschiedenen Maßnahmen angeguckt und auch die kann man eigentlich ganz gut mit ein bisschen Überlappung hier und dort auch sehr schön in diese drei Säulen einteilen. Also nur noch mal, es wurde ja schon besprochen, infrastrukturelle Maßnahmen sind dort, vor allem natürlich die Kitas. Und das ist eine relativ frühe Maßnahme, also 1876 wurde schon die erste Kita errichtet. Und auch hier, genauso wie in Deutschland auch, sind Quantität als auch Qualität von Kitas wichtige Themen in der Familienpolitik. *Kodomoen*, da könnte ich gerne nachher noch was zu sagen, wenn Sie Fragen haben, das ist so eine neue Art der Kita. Zeitmaßnahmen sind die jüngsten, die neuesten Maßnahmen. Darunter fallen dann z.B. eben auch die Erziehungsurlaubsregelungen, als auch diese neuen Work-Life-Balance-Maßnahmen, die sind erst seit 2007, 2008 in Japan ausgedacht und implementiert wurden. Die Sache ist nur, und ich weiß nicht, ich glaube das wurde vorher noch nicht erwähnt, das sind Maßnahmen, die nur wirklich vorgeschrieben sind für Firmen mit über 300 Mitarbeitern. Nachdem der Großteil der japanischen arbeitenden Bevölkerung in kleinen und mittelständischen Unternehmen arbeitet, trifft es nur für eine Minderheit der japanischen Angestellten zu.

Geldmaßnahmen sind dann, dass der Erziehungsurlaub auch tatsächlich bezahlt ist. In Japan gibt es eine sogenannte Baby-Birth-Allowance. Wenn man ins Krankenhaus geht und sein Kind kriegt und es eine ganz normale Geburt ist, fällt es nicht unter die Versicherung. Die Versicherung zahlt es nicht, es ist ja keine Krankheit. Aber man bekommt, und deswegen muss man es selbst zahlen, vom Staat eine Baby-Birth-Allowance, die das ungefähr gleichwertig wieder ausgleicht. Und das Kindergeld, das gibt es seit 1972, hat unglaublich viele Veränderungen durchgemacht. Ein großes Thema war es 2009, als die DPJ damit Wahlpropaganda betrieben hat. Es sollte für alle sein ohne Einkommensgrenzen und ein sehr stark erhöhtes Kindergeld. Seither hat sich viel getan. Und es gibt wieder eine Einkommensgrenze, die Zahlungen des Kindergeldes sind auch wieder zurückgeschraubt worden. Aber auch diese Art der Familienpolitik gibt es auch in Japan.

Nun kurz zur Fragebogenentwicklung und -anpassung, einfach nur, weil ich denke, daran sieht man auch schon, dass man manche Sachen in Deutschland fragen kann, die man nicht in Japan fragen kann und umgekehrt. In Deutschland z.B. wurde gefragt: Sind Sie eher dagegen oder eher dafür folgende Maßnahmen einzuführen? Und dann eine ganze lange Liste, also Ausbau der Tagespflege, Kitas, längere Öffnungszeiten usw. Wir haben das stattdessen umgewandelt und haben einfach nur gefragt, wie wichtig sind Ihnen diese Maßnahmen? Was wir dann völlig gestrichen haben, wer dafür Verantwortung übernehmen soll. Bund und Länder, Gemeinde, Bezirk, gemeinnützige

Akteure. Ob die Akteure tatsächlich ihre Zuständigkeit wahrnehmen. Dann der Punkt: Erhält Ihr Kind Mittagessen in der Kita? Ein Punkt, den wir auch völlig gestrichen haben, einfach aus dem Grunde, weil, wenn ein Kind in der japanischen Kita ist, kriegt es dort auch auf jeden Fall Mittagessen. Das Mittagessen ist in einer Kita in Japan extrem wichtig, wird vor Ort gekocht, entspricht höchsten Qualitätsansprüchen, also es ist ein ganz essentieller, wichtiger Punkt in einer Kita in Japan. Wie oft waren Sie bei einem ausführlichen Elterngespräch in der Kita? Wir haben es auch gestrichen. Einfach, weil der Kontakt, und da kann ich gerne auch nachher noch mehr Fragen beantworten, zwischen Eltern und den Betreuungspersonen ein ganz anderer und ein viel intensiverer von vornherein ist in Japan. Hier ist es natürlich als eine Art Qualitätsmerkmal deswegen abgefragt worden und das wäre jetzt in Japan nicht unbedingt noch einmal ein zusätzliches Qualitätsmerkmal. Wie zufrieden sind Sie mit den Ferienregelungen? Wir haben es zum Teil, also abgewandelt, schon gelassen. Nur dazu: Ferien gibt es in deutschen Kitas, in japanischen gibt es mit Ausnahme der Feiertage, keine Ferien. Die sind nicht geschlossen sonst. Und wird ein Teil Ihrer Kitakosten vom Sozialamt oder Jugendamt übernommen? Dazu die Information: Die Kosten für eine japanische Kita sind einkommensabhängig. Das heißt, je weniger man verdient, desto weniger muss man auch für den Kitaplatz in Japan zahlen.

Im Endeffekt haben wir dann einen folgenden Fragenkatalog speziell nur zur Familienpolitik gehabt: Nämlich einerseits, was ich hier so als Fakten bezeichne, also wieder da Infrastruktur, Zeit und Geld, also speziell die Betreuungssituation ihrer eigenen Kinder und dort speziell für das jüngste Kind, weil wir da eben wissen, dass es zwischen 0 und 6 Jahre alt ist. Dann alles mögliche zum Arbeitsplatz für diejenigen, die berufstätig sind und dann die speziellen hier eigenen Kosten zur Kinderbetreuung und dann den Bereich der Zufriedenheiten. Also, wir haben allgemein abgefragt: Wie zufrieden sind Sie mit diesen drei familienpolitischen Maßnahmen allgemein? Und dann wiederum ganz speziell: In Ihrer eigenen Situation, wie zufrieden sind Sie mit der Kinderbetreuungssituation Ihres jüngsten Kindes? Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Arbeitsplatz, mit den verschiedenen Maßnahmen und den Kindergeldrichtlinien und den Steuern?

Nun, ganz kurz ein erster Einblick in unsere Daten. Nur, dass Sie sich das ein bisschen vorstellen können, wie die Betreuungssituation da aussieht. Also, hier gibt es Mehrfachnennungen und hier geht es um die regelmäßige, außerfamiliäre Kinderbetreuung. Also nicht, dass Sie denken das sind 100%, also es geht hier nur bis 35, sonst wäre die Tabelle zu klein geworden. Aber Sie sehen, die meisten Kinder werden im Kindergarten betreut. Den Kindergarten kann man erst ab 3 Jahren besuchen, Kitas ab dem 57. Tag nach der Geburt. Und wir haben eben eine Unterscheidung getroffen,

die ist in Japan auch extrem wichtig, zwischen öffentlichen lizenzierten, oder staatlich anerkannten und privaten staatlich anerkannten, als auch dann den nicht staatlich anerkannten Kitas. Da sind Vorstellungen auch über Qualitätsunterschiede, Unterschiede in den Öffnungszeiten und im Service. Also Sie sehen die meisten dann nachfolgend haben ihr Kind in der öffentlichen Kita und dann danach in privaten untergebracht. Wenn Sie nachher gerne noch Fragen zum Babysitter oder sonstigen anderen Kinderbetreuungsmöglichkeiten haben, das ist mein Steckenpferd, also sehr gerne dann im Anschluss.

Die durchschnittliche Betreuungszeit, und hier sehen Sie auch die längsten Betreuungszeiten sind dort in den öffentlichen Kindertagesstätten. Kindergärten erlauben in Japan nicht eine Vollzeitberufstätigkeit der Eltern, also zumeist eben der Mutter. Auch wenn sich das jetzt so ein bisschen ändert, sind die Kindergärten in Japan immer noch nur ursprünglich bis zwei bis halb drei, jetzt maximal bis fünf geöffnet, aber Kitas sind sehr viel länger offen und sind auch eben die Einrichtungen für Berufstätige, Vollzeitberufstätige. Zu den monatlichen Kosten: Sie sehen hier über 50% zahlen zwischen 20.000 und 40.000 Yen im Monat. Das sind so um die 180 Euro bis so 350 Euro. Ich weiß jetzt nicht den jetzigen, aktuellen Umrechnungskurs. Also diejenigen, die weniger zahlen, ich hab jetzt hier die Korrelation nicht gezeigt, aber das sind diejenigen, die ihr Kind an der öffentlichen Kita haben. Die sehr viel mehr zahlen, bis hin zu knapp 1000 Euro, sind diejenigen, die ihr Kind in einer privaten Kita untergebracht haben.

Nun kommen wir zu den Zufriedenheiten mit der Kita des jüngsten Kindes und ich habe hier einen Strich eingefügt, jetzt habe ich hier keinen Pointer, aber Sie sehen, einerseits fällt es mehr in diesen quantitativen Aspekt. Also, einmal die Öffnungszeiten der Kita, bzw. auch da, wenn die Kita geschlossen ist, als auch die Kosten. Und auf der anderen Seite, auf der rechten Seite, sehen Sie mehr so die qualitativen Aspekte der Kinderbetreuung. Und die sind relativ gut, also die Zufriedenheiten dort sind relativ hoch. Die größten Unzufriedenheiten sehen Sie in den Kosten. Da gäbe es noch einiges zu tun.

Zu den Zeitmaßnahmen: Und da möchte ich einfach Prof. Ishii-Kuntz, die Ihnen ja morgen noch viel darüber berichten wird, auch gar nicht vorgreifen. Nur ganz kurz, also wenn Sie hier sich angucken und sorry, das ist eine japanische Statistik. Die Frauen sind in Pink und die Männer sind in Blau und es geht hier also um den Prozentanteil von Männern und Frauen, die eben Elternzeit nehmen, und Sie sehen, dass also 1999 0,42% der Männer Elternzeit genommen haben. Das hat sich jetzt tatsächlich bei 2011 bis auf 2,63% gesteigert. Und bei den Frauen hat es sich von über 50% auf knapp 90% gesteigert. Das nur, also wie gesagt, ich werde da jetzt nicht viel weiter erzählen.



Prof. Ishii-Kuntz, das ist ihr großes Thema morgen. Nur kurz zu unseren Daten, weil wir haben ein paar mehr Väter, die Elternzeit nehmen, also 3,3%. Bei den Müttern sind es nur, Überraschung, 21,9%. Das lässt sich aber dadurch erklären, dass es immer noch eine sogenannte M-Kurve der japanischen Berufstätigkeit gibt. Früher hat man aufgehört, wenn man geheiratet hat. Jetzt hört man auf, wenn man das erste Kind bekommen hat und wie gesagt, es ist nur ein geringer Anteil, der wirklich tatsächlich Elternzeit nimmt und wieder einsteigt, und die meisten eben nicht, deswegen macht es unsere Daten vielleicht nicht hundertprozentig repräsentativ. Also, ein größerer Anteil von Hausfrauen, die wir in unserem Sample haben.

Jetzt haben wir eben gefragt: Welche familienpolitischen Maßnahmen hat Ihr Arbeitsplatz? Und da haben wir also diverse aufgelistet. Sorry, es ist ein bisschen klein und leider auch eben auf Englisch. Also hier ganz links: Gibt es irgendwie verkürzte Arbeitsstunden, Arbeitszeiten, wenn Ihr Kind unter drei Jahren ist, oder bzw. gibt es die Möglichkeit, dass man eben keine Überstunden machen muss, wenn das Kind eben noch sehr klein ist? Und Sie sehen hier, dass, also ich hab Ihnen mal diesen Pfeil gemacht zu dem wo es am höchsten ist. Also, wie gesagt, Blau ist: Ja, es gibt diese familienpolitischen Maßnahmen. Rot ist: Nein. Und Grau ist: Weiß ich nicht, ob es das gibt. Und Sie sehen, also die meisten haben gesagt: Ja, also es gibt Flexibilität von der Seite der Firma, als auch meines Vorgesetzten, wenn ein Notfall ist. Und das ist sowieso die Sache, ich meine, dass jeder, der ein Kind hat, kennt das. Man kann den sicheren Kitaplatz haben, man kann das alles arrangiert haben, in dem Moment, wo der Anruf kommt von der Kita, „Ja, sorry Ihr Kind hat Fieber, Sie müssen es abholen kommen“, und man muss alles stehen und liegen lassen, was macht man dann? Und das sind eben diese Notfälle, wo dieses Betreuungssystem dann zusammenbricht und da ist eben Not am Manne und da sagen sie eben, das gibt es. Also eine relativ informelle Angelegenheit. Was ich auch noch sehr spannend fand, unsere graue Zone. Also, wie viele Eltern gar nicht wissen, was an ihrem Arbeitsplatz an Maßnahmen existiert. Und darüber können wir auch gerne nachher noch diskutieren. Also, die graue Gruppe, hat mich sehr überrascht.

Nun habe ich ja vorhin erzählt, Maßnahmen am Arbeitsplatz sind nur vorgeschrieben für Firmen mit über 300 Angestellten, und wir hatten ja auch die Firmengröße abgefragt, und somit haben wir das Ganze auch nochmal nach Firmengröße aufgeteilt. Und Sie sehen hier eine lineare Zunahme der Zustimmung: „Ja, diese Maßnahmen gibt es bei uns“. Und das zieht sich im Endeffekt durch alle durch. Ich habe hier nur z.B. diese Maßnahme „Kurzfristig frei nehmen können, wenn ein Kind krank ist“, und Sie sehen hier, also wir haben es aufgeteilt: 0–9 Leute, 10–99, dann die zweite von rechts ist über 1000 Leute und ganz rechts sind die Beamten, bzw. öffentlichen Angestellten. Diese

haben wir noch mal als separate Kategorie genommen auf Anraten unserer japanischen Berater. Die sagten, da sind noch mal ganz andere Arbeitsplatzgegebenheiten und Maßnahmen. Und es stimmt auch, da sind die Zufriedenheiten am höchsten. Und den Maßnahmen wurden auch am meisten zugestimmt. Aber, im Bereich der Telearbeit, also von zu Hause arbeiten können, das können öffentliche Angestellte, Beamte eben nicht. Aber Sie sehen eben, es nimmt dort linear zu. Wir haben dann aber auch gefragt: „Wie zufrieden sind Sie denn nun mit der Familienfreundlichkeit an Ihrem Arbeitsplatz?“ Und haben es auch wieder aufgeteilt nach der Firmengröße und wir haben es auf einer Skala von 1–7 abgefragt, also 1 am wenigsten zufrieden und 7 die höchste Zufriedenheit, und dass wir dann natürlich sehen, dass die öffentlichen Angestellten am zufriedensten sind, ist nicht überraschend. Was uns überrascht hat, und auch gerne darüber können wir nachher noch diskutieren, ist, für die ganz kleinsten Firmen mit 1–9 Mitarbeitern sind die Zufriedenheiten auch relativ hoch. Wir haben da zwar schon einen Erklärungsversuch, aber darüber wird diskutiert.

Gut, dann haben wir eben auch nach den Wichtigkeiten, was ist für Sie wichtig, welche familienpolitischen Maßnahmen, gefragt. Und in Bezug auf die infrastrukturellen Maßnahmen ist es, und das entspricht auch wirklich dem öffentlichen Diskurs, also nicht überraschend, dass also auch die Quantität bitte noch zuzunehmen hat. Also, das ist wichtig, und dass die Betreuungszeiten auch lang sind. Und nur zum Vergleich für diejenigen, die nur das deutsche System kennen. Also in Japan sind private staatlich anerkannte Kitas, und da hatte ich auch meinen eigenen Sohn, bis 10 Uhr abends offen. Das ist vielleicht im Vergleich zu Deutschland ein bisschen anders. Also, öffentliche Kitas sind auch bis 6 bis 7 (Uhr) offen. Aber es werden noch längere Arbeitszeiten gewünscht. Und wenn man sich gerade in Tokyo die Arbeitszeiten anguckt, und dann noch die Pendelzeit, ist das auch nachzuvollziehen. Interessant ist hier, wo ich den gelben Pfeil habe, haben wir gefragt, nach der Steigerung der Zahl der Tagesmütter. Und es war mal im Gespräch in Japan, dass wenn man es nicht schafft, mehr Kitaplätze zu schaffen, können wir vielleicht ja schnell die Zahl der Tagesmütter erhöhen. Das ist aber nicht gewünscht. Und nach qualitativen Interviews, die ich auch noch geführt habe, sind es eben auch Qualitätsbefürchtungen: Ja, da ist kein anderer, usw. Das ist gerade eben eine Maßnahme, die nicht als wichtig empfunden wird.

Zu den finanziellen Maßnahmen, eine steuerliche Bevorteilung, von Eltern, die Kinder haben ist das, was als am wichtigsten befunden wird. Zu den Zeitmaßnahmen, also wenn die Eltern berufstätig sind, ist auch wieder genau das, nämlich, dass man eben in Notfallsituationen, wenn das Betreuungssystem zusammenbricht, dass man dort eben sich schnell freinehmen kann, um das Kind zu betreuen.

Nun, hier haben Sie, und ich sprach ganz am Anfang über Bereichszufriedenheit. Also, wir haben abgefragt, hier ganz auf der rechten Seite sehen Sie die Gesamtzufriedenheit, Zufriedenheit mit dem Leben, als auch das Gesamtglücksempfinden. Und Sie haben ja wahrscheinlich noch das Modell unserer sieben Dimensionen im Kopf. Wir haben also 14 Einzelbereiche nach ihren Zufriedenheiten abgefragt, und da sehen Sie die Zufriedenheit mit dem Haushaltseinkommen, die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit, und wo ich die drei Pfeile habe, sind eben die Zufriedenheiten. Und da haben wir es gleich unterteilt und den Eltern, die das ausfüllen mussten, dann auch noch ein paar Beispiele gegeben. Also, der Bereich Zeitmaßnahmen, Infrastruktur und Geld und wir haben jetzt nach Geschlecht aufgeteilt. Und wir sehen da eigentlich die folgenden Dinge: Einmal, dass im Vergleich zu allen anderen Bereichen die Zufriedenheiten am geringsten sind, und zum anderen, dass die zeitlichen Zufriedenheiten am geringsten sind im Vergleich zu Geld und Infrastruktur. Und, dass die Mütter, dass es der Bereich ist, wo die Mütter (in Blau dargestellt, die Väter in rot) am allerunzufriedensten sind von allen Bereichen in ihrem Leben. Und, dass dieser „gender-gap“, also dieser Geschlechterunterschied in diesem Bereich „Zeit“ auch hochsignifikant ist.

Dann komme ich schon zu meiner Zusammenfassung. Also zum Einen: Es gibt Diskrepanzen zwischen den familienpolitischen Maßnahmen und den Wünschen der Eltern. Die Zufriedenheiten der Eltern sind bei den Zeitmaßnahmen am geringsten, wie Sie ja gerade eben in der letzten Folie gesehen haben, und es gibt eben auch Geschlechterunterschiede, wo wir ja gerade bei den familienpolitischen Zufriedenheiten waren, in anderen Bereichen allerdings auch. Und, das ist eben dieser Bereich der Arbeitsplatzmaßnahmen, dass im Endeffekt so eine informelle Kulanz des Arbeitgebers, also gerade eben, wenn Not am Mann ist, scheinbar eine größere Rolle spielt als die formalen Maßnahmen. Und dass das möglicherweise etwas ist, was die Familienpolitik dann auch noch berücksichtigen müsste. Vielen Dank.

**Uta Meier-Gräwe**

Justus-Liebig-Universität Gießen

## **Familie und Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern in Deutschland**

Ergebnisse des Ersten Gleichstellungsberichts

*Transkription auf Grundlage einer Audioaufnahme am 9. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

Ja, liebe Annette, liebe Miyoko, sehr geehrter Herr Coulmas, meine Damen und Herren, liebe Veranstalter und Veranstalterinnen, ich freue mich sehr über diese Einladung hier nach Düsseldorf und Annette hat mir jetzt auch schon einen Weg gebahnt, sozusagen eine Form der Entschuldigung dafür zu finden, dass ich erst jetzt mittags eingeflogen bin.

Ich finde, dass es eine sehr schöne Gelegenheit ist, über diese Thematik Familie und Erwerbsverläufe von Müttern und Vätern in Deutschland an dieser Stelle jetzt zu referieren. Und es gibt, finde ich, schon sehr gute Anknüpfungspunkte auch gerade an das, was wir eben gehört haben von Frau Holthus, und ich will hier vor allen Dingen zum Anfang nochmal sagen, dass es in diesem Beitrag jetzt darum geht, wirklich noch mal deutlich zu machen, dass Eltern eben eine sehr unterschiedliche Situation einnehmen im Blick auf den Alltag in Familien. Und meine auch sehr geschätzte Kollegin Sigrid Metz-Göckel hat es einmal sehr schön auf den Punkt gebracht, indem sie gesagt hat: „Die Familie des Mannes ist nicht die Familie der Frau.“

Ich möchte eigentlich jetzt noch mal so einsteigen, dass ich darauf hinweise, dass wir in Deutschland ja seit Langem eine Berichterstattung haben, eine Bundesberichterstattung über Familien und da war ich auch Mitglied in der Sachverständigenkommission für den siebten Familienbericht der Bundesregierung und dieser Bericht war der erste, der eine Lebensverlaufsperspektive eingenommen hat. Also, der im Grunde genommen nicht alleine die Situation zu einem bestimmten Zeitpunkt von Familien untersucht hat, sondern auch diese Langzeitwirkung bestimmter Entscheidungen. Und dann habe ich mich eigentlich sehr gefreut, als der Auftrag kam, dann auch einen ersten Gleichstellungsbericht für die Bundesrepublik Deutschland zu erstellen, und da noch mal genauer hinzuschauen, was bedeutet jetzt Familie für die beiden Gender-, für die beiden Geschlechtergruppen. Und wir haben eben diese Lebensverlaufsperspektive sehr stark als konzeptionelle

Perspektive eingenommen, das war auch im Übrigen ein Anliegen des Ministeriums, und das fand ich auch seinerzeit dann sehr doch positiv zu vermerken, dass es da offensichtlich auch zwischen den einzelnen Abteilungen im Ministerium so etwas wie eine Kooperation gab, was man ja nicht immer voraussetzen kann. Und wir haben dann eigentlich auch diese These aufgestellt, dass sich aus der Lebensverlaufsperspektive bestimmte langfristige Entscheidungen nicht vorhersehen lassen, die man beispielsweise mit sogenannten „Linked Lives“<sup>2</sup> zu einem bestimmten Zeitpunkt der Familienbiographie trifft. Welche Auswirkungen das langfristig hat, ist Müttern und Vätern oft gar nicht bewusst. Und das wirklich mal kontinuierlich zu untersuchen, war Aufgabe dieses Berichts, und wir haben darüber hinaus eben auch gesagt, wir wollen nicht nur eine Bestandsanalyse machen, sondern auch schauen, wie sind denn die, oder wie müssen sich die Rahmenbedingungen verändern, sodass es tatsächlich zu etwas kommt, wie Verwirklichungschancen. Also, nicht alleine rechtliche Regelungen, sondern Verwirklichungschancen in biografisch nachhaltiger Weise zu sichern im Sinne jetzt von mehr Gleichstellungspolitik.

Und wir haben da zu einem Zeitpunkt angefangen mit dieser Analyse, wo Deutschland im internationalen Vergleich, im sogenannten Global Gender Pay Gap schon das dritte Mal in Folge zurückgefallen war. Das ist eine Analyse, die insgesamt 136 Länder weltweit einbezieht. Gestartet wurde mit der Erfassung dieses Global Gender Gaps im Jahr 2006 und damals hatte Deutschland den respektablen fünften Platz und ist dann bis 2008 abgerutscht auf Platz 11 und jetzt liegen wir inzwischen schon nur noch auf Platz 14. Die Gründe dafür liegen sehr wesentlich auch in der unterschiedlichen Präsenz von Frauen auf Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Und darüber hinaus ist aber auch ein ganz entscheidender Punkt die Diskrepanz in den Einkommen von Männern und Frauen.

Ich will an dieser Stelle nur noch mal deutlich machen, wie groß die Erklärungskraft dieser Lebensverlaufsperspektive ist. Wir alle kennen die Debatte in Deutschland über den Gender Pay Gap, dass wir sagen, er liegt so etwa bei 22%. Das ist aber praktisch eine Momentaufnahme, und wenn man das in der Lebensverlaufsperspektive sieht, kommen Frauen im Deutschland im Durchschnitt gerade mal auf 42% des Lebenserwerbseinkommens von Männern, sodass sich diese Einkommenslücke im Lebensverlauf auf 58% ausweitet. Und das zeigt, wie weit auch Deutschland von Gleichstellung wirklich entfernt ist.

Also, das war sozusagen der Ausgangspunkt, dass wir als interdisziplinäres Team diesen ersten

---

<sup>2</sup> „Linked Lives“ bedeutet, dass mehrere Personen – meistens Familien – ihre Lebensorganisation miteinander verbinden und sich somit in ihren Lebensentscheidungen gegenseitig beeinflussen.

Gleichstellungsbericht erstellt haben. Und für uns war da am Anfang auch noch einmal ganz wesentlich, uns darüber zu verständigen von welchem gesellschaftlichen Leitbild wollen wir eigentlich ausgehen, und das hat uns ein Stück weit geholfen, hier auch Konsistenz in unseren Aussagen zu treffen. Wir haben uns auf ein Leitbild verständigen können zwischen den Sachverständigen, was da lautet: „Männer und Frauen werden gestützt auf eine gute Ausbildung, gleichermaßen als Erwerbstätige angesehen, die durch eigene Erwerbsbeteiligung ihren Unterhalt erwerben, eine eigenständige armutsfeste Alterssicherung aufbauen und außerdem im Lebensverlauf aber auch Zeit für Sorgearbeit für Familie in unterschiedlichen Lebensphasen haben. Also, nicht nur für Kinder, sondern beispielsweise dann auch für hilfe- und pflegebedürftige Angehörige.“ Das war eigentlich eine sehr gute Orientierung. Von diesem Punkt aus haben wir das gemacht.

Und dann war eben auch ganz im Anschluss an die Erkenntnisse aus der Lebensverlaufsfor- schung sehr wichtig, hier auch noch mal ganz gezielt bestimmte biografische Übergänge in den Fo- kus zu nehmen, die sich erfahrungsgemäß als konfliktbehaftete Statuspassagen erweisen. Also, beispielsweise die Berufswahl, oder dann auch der Übergang Partnerschaft zur Elternschaft, wo wir ja in vielen Studien in Deutschland immer wieder herausgefunden haben, dass es zu einer Retradi- tionalisierung von Geschlechterrollen nach der Geburt von Kindern kommt. Dann aber auch die Phase des beruflichen Wiedereinstiegs usw.

Zu einem der Kernbefunde unserer Analyse hat damals gehört, dass wir auf einen Gender Time Gap von 9,4 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche zwischen Männern und Frauen getroffen sind. Also, doch ein ganz erheblicher Unterschied. Und auf eine Langzeitarbeitskultur. In diesen beiden Di- mensionen haben wir auch zentrale Gleichstellungshindernisse gesehen, und daraus dann auch be- stimmte Vorschläge abgeleitet, eben z. B. für diejenigen, die in Lebensphasen stehen, wo sie Sorge- arbeit für Kinder oder auch pflegebedürftige Angehörige übernehmen. Ihnen so etwas wie eine kurze Vollzeit zuzubilligen. Das knüpft jetzt auch noch mal sehr gut an die Diskussion an, gerade auch an die Frage von Karin Jurczyk, weil wir eben nicht als das Ziel sehen, sozusagen jetzt den Frauen das Normalarbeitsverhältnis der Männer nahezulegen. Sondern wir müssen einfach andere Lösungen finden, gerade dann, wenn diese Sorgearbeit für die nachwachsende Generation da ist. Und das schließt sehr gut an die Debatte an, dass man hier auch immer Interessen von Eltern mit denen von kindlichem Wohlbefinden abgleichen muss.

Von daher finde ich auch nach wie vor, dass dieser Dreiklang, oder Herr Bertram hat es jetzt die Trias genannt. Wir haben es auch damals die Troika genannt, aus Geld, Zeit und Infrastruktur im- mer noch eine sehr gute Ausgangsbasis ist. Einfach um zu zeigen, es geht nicht nur um Geld und

auch nicht um entweder Geld, oder Zeit, oder Infrastruktur, sondern um eine gute Mischung, die den jeweiligen Lebenssituationen von Familien auch angepasst sind. Welche Widerstände es aber natürlich in der deutschen Gesellschaft gegenüber solchen Vorschlägen auch gibt, haben wir in Deutschland ja erlebt, als unsere neue Familienministerin, kurz nachdem sie ihr Amt angetreten ist, mit diesem Vorschlag in die Debatte gestoßen ist. Da gab es ja eine heftige Gegenreaktion und trotzdem bleibt sie da ein Stück weit, soweit ich weiß, auch dran. Also das heißt, wir werden über diese Themen auch weiter reden. Ein anderer Punkt war dann auch, ein Wahl-Arbeitszeitgesetz mit Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit z.B. zu ermöglichen. Handlungsfelder insgesamt, die uns noch mal sehr wichtig waren im Ergebnis unserer Analysen waren u.a. insbesondere das Thema der Neuregulierung der Minijobs. Da gehe ich gleich noch mal drauf ein. Dann dieses Thema, was uns ja alle seit langem beschäftigt, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in unterschiedlichen Bereichen. Dann haben wir auch noch mal sehr stark den Aspekt, die Berufsberatung zu gendern mit in den Fokus genommen, und natürlich auch dieses dicke Brett, nämlich die Aufwertung von weiblich konnotierten Berufsfeldern und dann schließlich Frauen auch nicht weiter in die Rolle von Zuverdienerinnen zu drängen.

Warum haben wir das für so notwendig erachtet? Das war einfach eine Konsequenz unserer Analysen, weil wir eben gerade aus einer Lebensverlaufsperspektive für die bundesdeutsche Geschlechter- und Familien- und Arbeitsmarktpolitik haben feststellen müssen, dass die nicht konsistent verfährt, sondern dass sie sehr widersprüchlich agiert. Also, z.B. auf der einen Seite auf den Ausbau der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren zu setzen, gleichzeitig aber auf Wunsch eines einzelnen Herrn in Bayern dann Anreize für die Nichtteilnahme durch das Betreuungsgeld zu setzen. Das ist eine sehr kontraproduktive Entscheidung gewesen. Oder eben auf der anderen Seite, was vorhin in der Diskussion auch schon anklang, Frauen besser auszubilden als je zuvor und gleichzeitig aber in der Lebensform der Ehe Anreize zu setzen, sozusagen durch steuerliche Regelungen, weit unter den beruflichen Möglichkeiten zu bleiben, um dann aber, wenn aber z. B. eine Beziehung scheitert, und fast die Hälfte aller Ehen in Deutschland werden geschieden, den Frauen danach abzuverlangen, wenn sie das dritte Lebensjahr vollendet haben, dass sie fortan ihren Unterhalt vollumfänglich alleine sozusagen erarbeiten, weil es keine naheheliche Statussicherung mehr gibt.

Also, das sind nur mal zwei Punkte. Die anderen will ich jetzt hier gar nicht mehr weiter erwähnen. Und welche Folgen diese Inkonsistenzen haben, das ist auch dann, auch im Nachgang zu diesem Bericht noch mal sehr detailliert untersucht worden. Und wir müssen heute bilanzieren, dass

zwei Drittel der erwerbstätigen Frauen in Deutschland nicht genug verdienen, um damit ihre eigene Existenz langfristig zu sichern, und die Hälfte von ihnen nicht einmal in der Lage ist für sich selbst und ein Kind auch kurzfristig finanziell eigenständig zu sorgen, geschweige denn längerfristig auch für Phasen vorzusorgen, wo man vielleicht selber arbeitslos geworden ist, oder was auch immer.

Ja, und an der Stelle – also, nur mal so als Fußnote – kann ich nur sagen, alle Debatten und diesen Medienhype, den wir hier hatten im Oktober nachdem es eben diese Informationen aus den USA gab, dort den jungen Frauen in den Digitalunternehmen jetzt die Chance einzuräumen, ihre frischen Eizellen einfrieren zu lassen, und dann sozusagen nach der Karriere mit Mitte Vierzig oder vielleicht auch nach der Menopause es nahezulegen Kinder zu bekommen, das kann man wirklich nicht als Lösung des Problems ansehen und darüber haben wir auch gestern diskutiert.

Wenn wir noch mal auf den ersten Gleichstellungsbericht Bezug nehmen, oder ich das tue, dann haben wir uns natürlich die Frage gestellt, was müsste sich in der Politik verändern, um sozusagen dieses neuen Leitbild von Erwerbsarbeit und Carearbeit in den Lebensverläufen beider Geschlechter zu ermöglichen. Was müsste da laufen? Und das heißt, es wäre wichtig, dass hier sämtliche lebensverlaufsbegleitende Institutionen so neu justiert werden müssten, dass es eben – egal welchen Geschlechts ein Gesellschaftsmitglied ist – die Verbindung von Bildungs-, Erwerbs-, und Familienarbeit ermöglicht, oder auch Gemeinwesen-, Freiwilligenarbeit, was auch immer. Und das in unterschiedlichen Mischungen und auch mit flexiblen Übergängen. Das ist die große Herausforderung vor der wir also nach wie vor stehen. Und da muss man sich diese Institutionen entlang der Lebensverläufe einfach ganz genau angucken, im Verhältnis zu jetzt setzen und sich fragen, was eben notwendig wäre, wenn wir wirklich diesen Abschied vom Rollenbild der nicht erwerbstätigen Hausfrau und Mutter möchten, wenn wir uns da mal verständigen können, dann die Ermöglichung von existenzsichernder Erwerbsarbeit und last but not least, und da möchte ich jetzt eben auch ein Stück weit in meinem Beitrag noch drauf eingehen: Etwas, was in der bundesdeutschen Gesellschaft eher noch nicht so auf dem Schirm ist. Dass wir neben dem Ausbau von Kinderbetreuung auch sehr viel stärkere Entlastung in der Zukunft brauchen, wenn Frauen auch substanzielle Erwerbsbiografien aufbauen wollen durch haushaltsnahe Dienstleistungen. Darauf komme ich noch mal zurück, oder kann es auch noch mal so auf den Punkt bringen: Wer über Erwerbsarbeit spricht, darf über Hausarbeit nicht schweigen. Also, man muss es noch mal so deutlich sagen, weil es gibt bei uns eine verkürzte Wahrnehmung darüber, wenn wir jetzt den Ausbau der Kitas und vielleicht dann auch noch der Mittagessenversorgung haben, dann ist alles gut und wir wissen aus Untersu-



chungen der Zeitbudgeterhebung, dass der Löwenanteil der Arbeit des Alltags eben nicht die Kinderbetreuung, auch nicht die Pflege ist, sondern die ganz anderen routinemäßigen Tätigkeiten des Alltags.

Das ist hier noch eine alte Grafik, aber ich kann vielleicht hier auch an dieser Stelle sagen, was mich sehr froh macht ist, dass jetzt eben die dritte Zeitbudgeterhebung für Deutschland repräsentativ gelaufen ist, und ich jetzt auch Mitglied in diesem ersten Auswertungsbeirat bin, und ich bin jetzt mal selber sehr gespannt, ob sich hier auch schon etwas verändert hat, aber ich würde mal die These wagen, dass da noch vieles so ähnlich ist, wie bei diesen ersten Untersuchungen.

Wenn wir jetzt noch mal stärker in die Arbeitsteilungsverhältnisse hineinschauen in Familien in Deutschland, dann muss man ganz klar formulieren, auch gestützt auf Untersuchungen wie etwa die Vorwerk-Familienstudie, dass unabhängig vom Bildungsstand der Mütter mehr als 80% sagen, die Hauptlast der Familienarbeit liegt nach wie vor bei ihnen, und dass es schon auch Auskunft gibt über einen Modernisierungsrückstand auch bei der jüngeren Männergeneration. Immerhin 81%, oder mehr als 81% der 18–44 Jährigen glauben, dass die Frauen das einfach besser könnten mit dem Bügeln und Putzen, so quasi als hätten sie das im Gen, in der genetischen Struktur und 64% immerhin von ihnen, also von den Männern dieser Altersgruppe, waren auch der Auffassung, dass es jetzt in Deutschland mit der Gleichberechtigung reiche. Und ich kontrastiere das jetzt noch mal mit den Befunden über diese völlig unzureichenden eigenständigen Lebenserwerbseinkommen von Frauen und da scheint es mir Wandlungsprobleme zu geben. Allerdings muss man sagen, widersprechen sich die Ergebnisse verschiedener Studien hier. Ich habe das jetzt überschrieben mit „Oder doch“. Gibt es vielleicht doch eine Entwicklung hin in Richtung Arbeitsteilung, partnerschaftlicher Arbeitsteilung?

Also, was wir zunächst in Deutschland feststellen können, ist, dass nach Einführung des Elterngeldes und der Möglichkeit danach, also des einkommensabhängigen Elterngeldes für ein Jahr sich der Betreuung des Kindes zu widmen, das hat dazu geführt, dass im ersten Lebensjahr Frauen weniger erwerbstätig sind. Aber sie legen dann ganz klar, wenn ihre Kinder zwei und drei Jahre alt sind deutlich wieder zu. Also, das hat ab 2007 ganz klar zugenommen und zwei Drittel der Mütter, die länger als sechs Monate aus dem Beruf ausgestiegen sind, wären gerne wieder früher eingestiegen. Und hier kann ich noch hinzufügen: Hintergründe, Behinderungsgründe dafür waren in erster Linie wenig Verständnis beim Arbeitgeber, fehlende Kinderbetreuung, aber auch fehlende Bereitschaft des Partners, sich sozusagen dann der anderen Arbeitsteilung auch zu öffnen, und das relativiert den dritten Befund wieder ein Stück, obwohl ich den auch sehr interessant finde: Näm-

lich, dass in dem aktuellen Dossier zur Müttererwerbstätigkeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend immerhin 60% der Eltern mit Kindern zwischen ein und drei Jahren gesagt haben, oder sich gewünscht haben, dass eigentlich beide gerne im gleichen Umfang erwerbstätig seien, dass aber lediglich 14% dieses Modell realisiert haben. Also, es ist vielleicht so, dass wir uns hier wirklich noch mal ganz stark auf die Situation von jungen Eltern einstellen müssen und auch auf deren Bedürfnisse viel stärker reagieren müssen, und da sehe ich schon eine gute, eine positive Entwicklung.

Gesamtgesellschaftlich muss man sagen, in der Zeit, in der wir dieses Gleichstellungsgutachten verfasst haben und erarbeitet haben und dann auch die darauffolgenden Jahre, hat in Deutschland eine ganz starke Veränderung am Arbeitsmarkt dahingehend stattgefunden, dass es zu einer starken Ausweitung des Niedriglohnssektors gekommen ist, und Sie sehen, dass Deutschland hier auch eine ziemliche, also keine rühmliche, Spitzenposition hat. Es ist in einem sehr starken Umfang der Fall. Und es verwundert nicht, dass auch auf Grund eben dieser nach wie vor vorhandenen Zuschreibung von Sorgearbeit an die Frauen, es vor allen Dingen die Frauen sind, die dann auch in diesem Niedriglohnsektor sich ganz häufig finden. Dabei ist eine ganz besondere Entwicklung noch diese Einrichtung des sogenannten Minijobs. Also die Möglichkeit, 400 Euro hinzu zu verdienen, ohne dass man das rentenversicherungspflichtig machen muss. Jedenfalls war das seinerzeit, als wir diesen Bericht geschrieben haben, noch der Fall. Und wir sehen, dass immerhin 80% derjenigen, die diese Minijobs ausüben, über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Also, es ist nicht so, dass es sich hier jetzt etwa nur um Menschen handelt, die keine Berufsausbildung haben.

Das kann man also ein Stück weit wieder als eine Verschwendung von Steuergeldern, von Bildungsinvestitionen einer Gesellschaft, die sehr stark altert, begreifen. Und das war für uns auch ein ganz wichtiger Punkt, mit dem wir uns in dem Gutachten beschäftigt haben, und interessant ist schon auch, das hat dann mein Kollege Wippermann untersucht, später, dass nämlich 77% der Frauen, die zwischen 35 und 39 Jahre alt sind, von ihrem Partner auch sehr stark in die Richtung, „Ach, mach das doch mit dem Minijob. Oder bleib doch darin“, gedrängt werden, und das hat sehr viel auch mit diesen steuerlichen Fehlanreizen zu tun. Und Frauen, die sich eben darauf einlassen, scheint das in dieser konkreten Lebenssituation ja auch als sehr vernünftig und für das Haushaltsbudget die optimale Lösung, aber wenn man das mittel- oder längerfristig sieht, ist es das eben nicht. Und interessant ist eben auch, dass gerade diese Minijobvarianten dann auch diese Retraditionalisierung von Geschlechterrollen noch mal besonders stark verstärken, oder besonders massiv verstärken. Sie sind gewissermaßen für alles, was mit dem Haushalt und den Kindern zu tun hat, al-

leine zuständig.

Und um noch mal deutlich zu machen, ganz kurz, welche fatalen Folgen das gerade auch wieder für die Lebenserwerbseinkommen von Frauen hat, das kann man sich z.B. auch noch mal mit anderen Daten selber ausrechnen: Es gibt so einen Wiedereinstiegsrechner, wo man z.B. mal eingeben kann, wenn eine Frau mit 35 Jahren monatlich, und zwar jeden Monat, bis zum Eintritt ins Rentenalter hier also so einen 400 Euro-Job oder jetzt 450 Euro-Job ausübt, dann ist es ein bisschen mehr, bis sie 2045 in Rente geht, heißt das, dass sie Rentenanwartschaften von 142 Euro erwirbt, und das bedeutet, dass damit diese Frauen, jedenfalls die, die dann geschieden werden, in beträchtlicher Größenordnung auf Altersarmut zu rauschen, und sozusagen die Gesellschaft dann im Grunde genommen wieder dafür sorgen muss, das sie zumindest die Grundsicherung im Alter erhalten, also diese Differenz auch zu bezahlen.

Dennoch, finde ich, kann man daraus jetzt zwei Schlussfolgerungen ziehen. Das eine ist Aufklärung, wo immer es geht und das zweite ist, dass man aber politisch sagen muss, wenn man eine Veränderung dieser Anreizstrukturen will in Richtung eigenständiger Erwerbsbiografie, dann muss man eben auch politisch die Regelung so verändern, statt den Frauen indirekt den Vorwurf zu machen, sie würden ja damit eine Sackgassenentscheidung treffen. Also, das wäre politisch der springende Punkt daran. Und wir haben auch ein sehr starkes Attribut gewählt in unserer Kritik und haben gesagt, gerade mit Blick auf diese Lebensverlaufsperspektiven sind diese Minijobs desaströs. Aber die Konsequenz war nicht, dass sie abgeschafft oder reformiert worden sind. Sie sind reformiert worden, aber in eine Richtung, die wir nicht angedacht oder vorgeschlagen haben, nämlich mit dieser Erhöhung von 400 auf 450 Euro. Das kann es natürlich nicht sein.

Ich will jetzt noch mal etwas differenzierter auf die Erwerbsarbeitszeiten von Männern, oder von Vätern und Müttern eingehen. Und hier habe ich noch mal alle Grafiken mitgebracht aus diesem Sachverständigengutachten, was eben sehr deutlich macht, dass die Tatsache, dass man Vater wird, für Männer in Deutschland ohne Folgen für die Erwerbsarbeitszeit geblieben ist. Also, zu dem Zeitpunkt, als wir das gemacht haben. Das heißt, es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Alter der Kinder und dem Arbeitsvolumen des Vaters, wohl aber bei den Frauen und wir haben noch mal einen sehr deutlichen Ost-West-Unterschied, der sich vor allen Dingen darin zeigt, dass die Erwerbsbeteiligung von Frauen, von Müttern im Osten eben doch deutlich höher ist. Das hängt mit bestimmten unterschiedlichen Entwicklungen in diesen beiden Teilen Deutschlands zusammen. Und das war mir dann jetzt für die heutige Tagung doch etwas zu alt und ich habe jetzt noch mal aktuelle Daten von 2012 hier mitgebracht, die für das frühere Bundesgebiet zeigen, wie

sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen, also nach Arbeitszeitmuster ausnimmt und wir sehen, dass es eben ein sehr hohes Maß an Müttern gibt in Westdeutschland, die also, auch wenn die Kinder schon zwischen zehn und 15 Jahren alt sind, sich noch mit einem Arbeitszeitvolumen sozusagen begnügen, was unter 15 Wochenstunden liegt, und damit natürlich auch keine Rentenanwartschaften aufbauen können. Und auf der anderen Seite kann man sagen, es gibt eine Zunahme mit dem Alter der Kinder in dem Arbeitszeitvolumen zwischen 15 und 32 Wochenstunden. Bei einer vollzeitnahen Tätigkeit, Berufstätigkeit, müssen die Kinder schon dann mindestens 15 sein. Dann rutscht das auf etwa 28%. Und wenn man das jetzt noch mal der Situation in Ostdeutschland gegenüberstellt, da sieht man eben einen ganz eklatanten Unterschied.

Also, nach wie vor sind die Möglichkeiten der Erwerbsbeteiligung, also die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt dort schwieriger als in vielen Teilen Westdeutschlands und trotzdem sehen wir, dass der Anteil von Müttern, die sich auf diese Minijobs, oder diese geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse einlassen, doch sehr gering ist, und zwar auch schon, wenn die Kinder noch sehr klein sind. Und natürlich ist die Erwerbsbeteiligung über 32 Wochenstunden deutlich höher und zwar auch schon, wenn Kinder in der Kita sind und dann eben auch in der Grundschule. Das hat mit diesen ganz andersartigen, mit dieser ganz andersartigen soziokulturellen Konstruktion von Mutterschaft, natürlich historisch gesehen, zu tun, aber natürlich auch damit, dass die Situation der Infrastruktur zur Betreuung von Kindern in Ostdeutschland, also jedenfalls was die Quantität angeht, das die nach wie vor relativ ausgebaut ist. Über den Aspekt der Qualität können wir vielleicht nachher noch mal reden. Das finde ich eben auch z. B. problematisch, wenn Kinder da zwölf Stunden oder länger in solchen Einrichtungen sind. Also, das ist so ein Punkt, über den man einfach noch mal reden kann. Aber, insgesamt muss man sagen, dass die Erwerbsbeteiligung der Mütter, mit einem respektablem, umfänglichen Wochenmaß, dort sehr viel größer ist als in Westdeutschland. Und zwar kann man es noch mal zusammenfassen: Also, insgesamt ist das Erwerbsvolumen von Müttern in Ostdeutschland um 43% höher als in Westdeutschland.

Ich hatte vorhin schon gesagt, dass wir natürlich über viele Aspekte hier auch geforscht und diskutiert haben. Auch im Zusammenhang mit diesem Gleichstellungsgutachten und natürlich ist es nach wie vor auch in der bundesdeutschen Gesellschaft ein Ziel, diese partnerschaftliche Arbeitsteilung auch bei der Hausarbeit voranzubringen, indem im Grunde genommen Aushandlungsprozesse tatsächlich auch forciert werden sollten im Sinne einer gleichberechtigten Arbeitsteilung. Aber, das ist der Punkt, auf den ich jetzt noch ein bisschen eingehen will. Es geht dabei immer auch um Entlastung im Alltag durch haushalts- und familienunterstützende Dienstleistung und das war

so der Punkt, den wir im Gleichstellungsgutachten auch sehr klar gemacht haben. Wir können es uns auch als deutsche Gesellschaft eigentlich nicht länger leisten, über diese Themen nicht wirklich zu sprechen, und sie quasi eigentlich nur über transnationale Sorgketten zu regeln, um mal dieses Stichwort an dieser Stelle hier einzuführen, und nicht hinzugucken, was da tatsächlich passiert. Also diese Sorgelücke, die wir haben und diese Lücke in der Übernahme der Arbeit des Alltags praktisch Frauen zuzuweisen, die sozusagen in unteren Bildungsmilieus angesiedelt sind, oder eben vor allen Dingen auch Migrantinnen, die dann unter sehr ungunstigen Umständen die Arbeit des Alltags erledigen, damit die gut ausgebildeten Frauen hierzulande ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen können.

Ich möchte eigentlich an dieser Stelle noch mal so einen Blick perspektivisch darauf lenken, dass es schon interessant ist, noch einmal zu gucken, in welchen Bereichen werden wir denn in den nächsten Jahren vor allen Dingen auch so etwas wie Beschäftigungszuwächse haben, und hier stellt sich eben heraus, dass es vor allen Dingen im Bereich der Gesundheits- Bildungs- und Sozialberufe der Fall sein wird, aber auch in der Gastronomie und in Reinigungsdiensten. Von daher verwundert es auch nicht, dass diese zeitintensiven Dienstleistungen in privaten Haushalten, nachdem sie lange trivialisiert worden sind, jetzt z.B. auch im Rahmen der EU entdeckt worden sind, auch in ihrer beschäftigungspolitischen Relevanz. Und man kann sagen, dass die Entstehung, auch die Einrichtung dieses Kompetenzzentrums, auf das du vorhin hingewiesen hast, an meinem Lehrstuhl eben auch damit zusammenhängt, dass wir gesagt haben, wir wollen jetzt einfach mal schauen, was müssten die Rahmenbedingungen sein, damit aus diesen haushaltsnahen Dienstleistungen auf der einen Seite wirklich Entlastung entsteht für diejenigen, die Beruf und Familie miteinander verknüpfen wollen, und welche Beschäftigungspotenziale und Wertschöpfungspotenziale stecken eigentlich auch in diesem Marktsegment. Und das ist schon sehr interessant, bei der intensiveren Beschäftigung damit kann man einfach sehen, dass wir in Deutschland uns derzeit einen schwarzgraumelierten Arbeitsmarkt in diesem Feld leisten, der eben zu 90% schwarz ist, Experten streiten sich da, ob es 90 oder 95% sind, wo das Schwarz läuft, und wo eben auch Qualitätsstandards fehlen. Wenn es überhaupt ein Problem in dem Bereich gibt, dann ist es weniger die Nachfrage nach solchen Dienstleistungen, sondern wie können wir auch qualifiziertes Personal rekrutieren für diese haushaltsnahen Dienstleistungen? Und da gibt es eben jetzt auch ganz neue Entwicklungen, die, sag ich jetzt mal, auch an solchen Einrichtungen wie so einem Kompetenzzentrum ganz schnell vorbeigehen, wenn so Start-Up-Unternehmen dann plötzlich die Frauen in die Selbstständigkeit schicken, und die dann mit 12,20 Euro pro Stunde denken, sie haben ein gutes Einkommen und da

gehen noch mal 20% overhead zusätzlich ab und sie sind weder krankenversichert noch rentenversichert, noch arbeitslosenversichert. Da muss man auch auf diese Entwicklung schauen.

Was ich in diesem Zusammenhang noch mal hervorheben will ist, dass wir momentan eben feststellen, ganz klar, dass Frauen größtenteils bisher in Berufen stecken, die so etwas wie ein eingebautes Verarmungsrisiko haben. Sie müssten im Grunde genommen mehr als 2000 Euro brutto verdienen bei Vollzeit, Vollzeitäquivalenzen, um der Armutswelle im Alter zu entgehen und die meisten Frauen sind davon weit entfernt. Das heißt aber auch, dass wir uns sehr viel stärker damit auseinandersetzen müssen den Trampelpfad dieser Billigdienstleistungsökonomie zu verlassen und tatsächlich zu schauen, wie können wir hier auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse schaffen. Ich will nur noch mal einen Befund auch an dieser Stelle nennen. Wir haben immerhin in Deutschland 2011 1,5 Mio. jüngere Menschen gehabt zwischen 25 und 35, die weder über einen berufsqualifizierenden Abschluss verfügt haben, noch in Studium, Schule oder Ausbildung gesteckt haben, und das wäre eben auch ein Teil von Personal, das man tatsächlich auch in bestimmten Feldern dieser haushaltsnahen Dienstleistungen qualifizieren könnte. Das denke ich, ist noch mal ein wichtiger Hinweis. Aber eben nicht nur. Wir brauchen hier natürlich auch im mittleren Bildungsbereich und auch im oberen eine gute Rekrutierung von Arbeitskräften und das im Grunde genommen noch mal unter dieser Lebensverlaufsperspektive.

Und das ist meine vorletzte Folie: Dass es da auch noch mal Sinn macht die Entwicklung in Deutschland mit anderen Ländern zu vergleichen. Das mag diese Grafik hier noch mal verdeutlichen. Es gibt eine sehr interessante Studie einer Kollegin von mir. Sie ist Politikwissenschaftlerin und hat die Pflegesysteme in Deutschland und den skandinavischen Ländern verglichen und es gibt so einen Indikator, der nennt sich, also im Wohlfahrtsmaß: „Wie viele gesunde Lebensjahre hat jemand noch, der das 65. Lebensjahr erreicht hat?“ Da ich jetzt selber in den nächsten Schritten darauf zugehe, hat mich das sehr interessiert. Und ich fand, dass es sehr spannend ist, zu sehen, dass im Jahr 2000, also unabhängig von den Wohlfahrtregimen in den skandinavischen Ländern und Deutschland, die ja unterschiedlich sind, es sich im Schnitt um noch mal 9,5 Jahre handelte. Und, dass in den darauf folgenden Jahren es aber einen deutlichen Rückgang in Deutschland um immerhin 3 Jahre gegeben hat, während es die skandinavischen Länder durch einen Ausbau dieser personalen und haushaltsnahen Dienstleistungsinfrastruktur auf kommunaler Ebene geschafft haben, diese Phase von gesunden Lebensjahren auszuweiten. Ich habe es jetzt nicht mehr geschafft, aber ich kann Ihnen sagen, dass auch bis 2012 diese Entwicklung in den skandinavischen Ländern weiter positiv gelaufen ist und ich denke, das ist eben auch sozusagen der Effekt unterschiedlicher Vorge-

hensweisen mit dieser Sorgearbeit, mit diesem System, weil in Deutschland nach wie vor sehr stark auf ein familienbasiertes Pflegesystem gesetzt wird. Also erst sozusagen die Kinderbetreuung, dann ein bisschen Zuverdienst, dann die eigenen Eltern zu pflegen. Und Frauen bezahlen das sehr stark mit ihrer Gesundheit. Wir sehen gerade an dieser Studie, dass es einfach auch andere Pfade gibt, die man, hier im Sinne des Erhaltens von gesunden Lebensjahren gehen könnte.

Das ist der eine Aspekt, den ich noch nennen will und der letzte, jetzt auch noch mal mit Bezug zu meinem Lehrstuhl: Es gibt auch Untersuchungen, die jetzt auch noch mal sehr genau ins Blickfeld genommen haben, wie hat sich in Deutschland alleine diese Steigerung der Erwerbstätigenquote ausgewirkt. Also, das ist in Deutschland gar nicht mal ein so ein besonders hohes Volumen gewesen. Aber alleine die Zahl der Köpfe hat sich seit 2000 erweitert und eben auch eine Zunahme des Erwerbsvolumens von Müttern mit unter dreijährigen Kindern. Das bringt gesamtwirtschaftlich ein Plus von immerhin 74.000 zusätzlichen vollzeiterwerbstätigen Müttern. Also das ist nach Vollzeitäquivalenz ausgerechnet. Und das bedeutet, dass daraus, durch diesen Zuwachs an Erwerbsbeteiligung, eine Steigerung des Bruttoinlandsprodukts um fast 5 Mrd. Euro zu Stande gekommen ist, wobei das eben in Deutschland sehr moderat ist mit diesem Zunehmen der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Das hat natürlich auch Effekte für die Sicherungssysteme und man könnte sich vorstellen, dass das natürlich noch in ganz anderen Größenordnungen laufen könnte, wenn diese lebenslaufbegleitenden Institutionen neu justiert würden, und in diesem Sinne ist das einfach auch, finde ich, noch mal eine Betrachtung, die soziale und wirtschaftliche Effekte zusammenbringt. Ganz herzlichen Dank für die Aufmerksamkeit.

**Klaus Bösche**

Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport, Nordrhein-Westfalen

## **Maßnahmen und Instrumente der Familienpolitik in Deutschland und Nordrhein-Westfalen**

*Transkription auf Grundlage einer Audioaufnahme am 9. Januar 2015 im Haus der Universität  
Düsseldorf*

Ja, schönen Dank Frau Professor Schad-Seifert. Sehr geehrte Frau Kyota, sehr geehrter Herr Professor Aizawa, sehr geehrter Herr Hiraoka, sehr verehrte Damen und Herren, die die Veranstalter vertreten, meine sehr verehrten Damen und Herren insgesamt.

Zunächst danke ich herzlich für die Gelegenheit, heute in der Tat nicht aus der wissenschaftlichen Perspektive, davon verstehe ich nichts, das könnte ich nicht, sondern aus der Perspektive der Verwaltung, der politiknahen Verwaltung, wie ich gerne sage, zum Thema Familienpolitik in Japan und in Deutschland zu Ihnen sprechen zu können. Ich bin schon vorgestellt worden. Ich bin gehalten, bei sich bietenden Gelegenheiten den Titel des Ministeriums ganz zum Vortrage zu bringen. Das heißt Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport. Ein Familienministerium in Nordrhein-Westfalen gibt es jedenfalls dem Namen nach seit 2005. Familienpolitik und eine Abteilung, die sich mit Fragen der Familienpolitik beschäftigt, gibt es allerdings schon viel länger. Die gab es schon 1988, als ich in die Ministerialverwaltung wechselte. Also insofern scheint mir die Situation hier etwas anders zu sein als in der Administration in Japan. Ich überbringe Ihnen gerne auch die Grüße von Frau Ministerin Ute Schäfer, der Familienministerin des Landes. Sie war auch mal Schulministerin und sie legt Wert darauf, dass im Ministerium, das sie jetzt leitet, die sogenannten non-formalen Bildungsbereiche versammelt sind. Bei mir die politische Bildung, auch die Familienbildung, aber auch die kulturelle Bildung. Auch im Sport gibt es natürlich Bildungsaspekte. Und insofern sind wir das dritte Bildungsressort in der Landesregierung Nordrhein-Westfalen neben dem Schul- und dem Wissenschaftsministerium. Wir sind, wie ich gelegentlich betone, aber auch das dritte Sozialressort neben dem Sozialministerium und dem Gesundheitsministerium, weil natürlich in der Abteilung Kinder, Jugend und in der Abteilung Familie auch viele sozialpolitische Leistungen



resultieren.

Das Thema Ihres Symposiums finde ich ebenso spannend wie ambitioniert und ich muss gleich auch nochmal sagen, zur Situation in Japan kann ich nichts beitragen. Da fehlt mir jeder Zugang, auch im Bereich der Familienpolitik habe ich da weder Kenntnisse noch Erfahrungen. Transfers zwischen dem, was ich jetzt über die Situation in Deutschland und in Nordrhein-Westfalen sage und dem, was in Japan ansteht, oder auch schon besteht, müssten andere Referenten oder die Zuhörerinnen und Zuhörer selbst bitte ziehen.

Ein kurzer Überblick auf die Gliederung meines Vortrages. Die ersten, die oberen Themen, Ausgangslage, Entwicklung der Familienpolitik, familienpolitische Leistungen betreffen eher Aspekte, die hier in Deutschland auf der Ebene der Bundesregierung angegangen werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in der Tat ein Thema, das sowohl den Bund als auch die Länder, die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt beschäftigt. Und die drei Stichworte Wohlergehen von Kindern oder kein Kind zurücklassen, eine Aktion der Ministerpräsidentin Hannelore Kraft, der Familienbericht in Nordrhein-Westfalen und eine Enquete-Kommission zur Familienpolitik des Landtags Nordrhein-Westfalen, also die letzten drei Themen sind Spezifika, die in Nordrhein-Westfalen seit 2010 und absehbar auch weiterhin die Familienpolitik bestimmen und prägen. Die gesetzlichen Regelungen, ich habe es schon angedeutet, in Deutschland werden überwiegend auf der Bundesebene erlassen. Gleichwohl prägen die gesetzlichen Regelungen die familienpolitischen Leistungen. Natürlich auch das, was auf der Ebene eines Bundeslandes gestaltet und geregelt werden kann. Es gibt Gestaltungsspielräume, die jedes Land, je nach politischer Couleur und nach wirtschaftlicher oder sonstiger Situation zum Teil unterschiedlich nutzt. Der Ehrgeiz auch der Landesregierung Nordrhein-Westfalen liegt natürlich darin, die Spielräume, die ein Land in dem föderalen System der Bundesrepublik Deutschland hat, in einem möglichst optimalen Sinne im Interesse der hier lebenden Menschen und der gesamten Gesellschaft zu nutzen.

Die Ausgangslage für die Themenstellung und Herausforderung im Bereich der Familienpolitik in Deutschland ist durch diese vier Stichworte beschrieben. Das ist einmal die sinkende Geburtenrate, die seit mittlerweile Jahrzehnten in Deutschland stabil auf einem niedrigen Level ist. Das ist die wachsende Erwerbsbeteiligung von Frauen, das sind die veränderten Vorstellungen über die Aufteilung und Wahrnehmung von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben. Das ist zum Teil auch in den Vorträgen vorher schon angesprochen. Und es ist eine relativ hohe Kinderarmut bzw., wie ich sagen würde, eine größer werdende „Schere“ zwischen der ökonomischen Situation in den unterschiedlichen Bevölkerungsschichten. Vor diesem Hintergrund sieht auch eine große Mehrheit der

Bevölkerung bei Umfragen die Durchsetzung familienpolitischer Anliegen seit vielen Jahren unverändert als prioritäre, als wichtige Vorhaben und Ziele an. Insgesamt müssen wir feststellen, dass sich die Vorstellungen in der deutschen Gesellschaft über Familie, die Erwartungen an Elternschaft in den letzten Jahrzehnten grundlegend verändert haben.

Die gesellschaftlichen, auch die gesetzlichen, die ökonomischen Rahmenbedingungen haben mit dieser Entwicklung nicht eins zu eins Schritt gehalten. Ich will versuchen, darauf später noch etwas differenzierter einzugehen. Diese fehlende Kongruenz in der Entwicklung der individuellen Erwartungen und der Rahmenbedingungen ist nicht ohne Folgen geblieben. Deutschland gehört seit Mitte der 70er Jahre weltweit zu den Ländern mit der niedrigsten Geburtenrate. Die Grafik zeigt die Entwicklung seit 1871 mit am Anfang durchschnittlich 4,5, gut 4,5 Kindern pro Familie und sie ist seit den 30er Jahren und nach dem zweiten Weltkrieg kontinuierlich zurückgegangen. Der niedrigste Stand ist im Jahre 2011 mit 663.000 Geburten erreicht worden. Seitdem gibt es eine leichte Steigerung. Ob die von Dauer ist und wirklich nachhaltig ist, bleibt aber abzuwarten. Angestiegen ist in diesem gleichen Zeitraum das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt. Die ganz überwiegende Mehrzahl entscheidet sich heute für ein bis zwei Kinder. Eine immer größer werdende Zahl von Frauen bleibt heute aber auch kinderlos. Was ich vor einigen Tagen ganz interessant fand: Als im ZDF im Kontext der Berichterstattung und Diskussion über PEGIDA ein paar Strukturdaten, auch über die Bevölkerung mit Migrationshintergrund gezeigt wurden, ist mir jedenfalls aufgefallen, da gab es die Zahl, dass auch Familien mit türkischem Hintergrund, also „in Anführungszeichen“ Gastarbeitern, Familiennachzug in den 70er Jahren, eine durchschnittliche Geburtenrate, wenn die Familie eben in Deutschland lebte, von 4,4 Kindern hatte und diese durchschnittliche Geburtenrate bis heute auch auf 2,2 Kinder heruntergegangen ist. Also man kann da eine Anpassung auch anderer, ich sag mal, Bevölkerungsgruppen mit anderen kulturellen, religiösen und zum Teil natürlich auch ökonomischen Hintergründen sehen. Das Level liegt immer noch über dem durchschnittlichen Grad in der Gesamtbevölkerung, aber es hat eine deutliche Angleichung gegeben.

Wir müssen feststellen, dass inzwischen jede Kindergeneration um etwa ein Drittel kleiner ist, als die Elterngeneration und deswegen müssen wir davon ausgehen, dass der Trend zu weniger Geburten weiter anhalten wird und wenn nicht gegengesteuert werden kann, sich sogar noch beschleunigen könnte. Hier gilt der Satz, dass ein Mädchen, das heute nicht geboren ist, als Frau zwischen 26 und 35 Jahren auch nicht Mutter werden kann. Diese Zeitspanne, Altersspanne 26–35, ist zurzeit der Zeitraum, wo die Geburtenhäufigkeit der Frauen in Deutschland am höchsten ist. Die damit verbundenen, also mit dieser demographischen Entwicklung verbundenen Sorgen um die Al-

terung der Gesellschaft und um die Zukunft der Systeme der sozialen Sicherung befeuern die Debatte um eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Familienpolitik zusätzlich. Interessanterweise hat in dem gleichen Zeitraum in den letzten Jahren zumindest der Wunsch, ein Kind zu bekommen, deutlich zugenommen. Unter den jüngeren Kinderlosen wuchs der Anteil der Personen mit Kinderwunsch seit 2008 von 73% auf 83%. Das hat Allensbach im Familienmonitor 2013 festgestellt. Aus Sicht der Landesregierung ist es in dieser Situation Aufgabe von Familienpolitik, Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass der Wunsch eines Paares, Eltern werden zu wollen auch Wirklichkeit werden kann. Als Ideal der Familienpolitik steht der großen Mehrheit der Bevölkerung in Deutschland aber heute wohl eine differenzierte Unterstützung der unterschiedlichen Situationen, auch der unterschiedlichen Erwartungen von Familien vor Augen.

Ich hab jetzt ein paar Stichworte aufgerufen, die für die Diskussion in den ersten, also in den 50er Jahren, in den ersten Jahren nach dem zweiten Weltkrieg in Deutschland prägend waren. Familien gab es und gibt es seit es Menschen gibt. Familienpolitik ist auch in Deutschland eine relativ moderne Erfindung. Sie ist ungefähr so alt wie die Bundesrepublik selbst. Es war 1953, als der erste Bundesminister für Familienfragen sein Amt angetreten hat. Die Maßnahmen, die man damals im Interesse der Familien getroffen hat, beschreiben Umstände, die wir heute als selbstverständlich ansehen, die aber damals durchaus richtungsweisend waren. 1952 wurden mit dem Mutterschutzgesetz erstmals einheitliche Schutzfristen für berufstätige werdende Mütter je sechs Wochen vor und nach der Geburt gesetzt. 1955 wurde mit dem Kindergeldgesetz erstmals ein Kindergeld in Höhe von 25 DM ab dem dritten Kind vorgesehen. Mit diesen Maßnahmen wurde auch das in die Wirklichkeit umgesetzt, was, wenn man das mal von der juristischen Perspektive betrachtet, sowohl in der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen, die 1946 entstanden ist, wie auch im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, das 1949 entstanden ist, verankert ist. Unter den Grundrechten werden nämlich Ehe und Familie als die Grundlagen der menschlichen Gesellschaft anerkannt. So heißt es in der Landesverfassung. Beziehungsweise dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung unterstellt. So heißt es im Grundgesetz. Ähnliches gilt für besondere Fürsorge für die Mutterschaft und die kinderreiche Familie. Eine Begrifflichkeit aus der Landesverfassung. Beziehungsweise für den Anspruch jeder Mutter auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft. So heißt es in Artikel 6 Absatz 4 des Grundgesetzes. Beiden Verfassungen kann man damit auch die Vorgabe entnehmen, dass es notwendig und sinnvoll ist für Familien im System der Bundesrepublik Deutschland gute Rahmenbedingungen zu schaffen. Einen dezidiert bevölkerungspolitischen Hintergrund gab es damals für diese Aktivitäten nicht. Da gilt wohl der Satz, den der

erste Bundeskanzler Konrad Adenauer 1957 getan hat: „Kinder kriegen die Leute immer.“ Man dachte, dass dieser Satz unabhängig von den Rahmenbedingungen gilt. Kinder sind einfach da, wenn die Familie da ist. Familie galt als Selbstläufer. Vom Aussterben der Deutschen war nicht die Rede. Und wenn Politiker damals davon sprachen, dass man die Zukunft sichern müsse, dann meinten sie in erster Linie Wirtschafts- und Außenpolitik, nicht aber Familienpolitik. Man muss auch sehen, dass natürlich Anfang der 50er Jahre die Beseitigung der Kriegsfolgen in Deutschland noch eine große Aufgabe und Herausforderung war und dass dann im Laufe der 50er Jahre das sogenannte Wirtschaftswunder einsetzte, dass die Menschen auch für andere Dinge eingenommen hat.

Die später einsetzende Debatte über eine sinnvolle Strategie in der Familienpolitik war lange davon geprägt, dass es vor allem wirtschaftliche Rahmenbedingungen seien, die für die Entscheidung für oder gegen Kinder ausschlaggebend seien. So erklärt sich aus meiner Sicht auch, dass das familienpolitische Instrumentarium sich lange ganz überwiegend auf monetäre Leistungen, auf Finanztransfers, konzentriert hat. Selbstverständlich war zur damaligen Zeit auch, was Familie zu sein hatte oder wie Familie zumindest zu scheinen hatte. Das Ideal bestand in dem mittelständischen Vater, der mit seinem Einkommen den Lebensunterhalt der gesamten Familie sicherte. Die Mutter kümmerte sich um den Haushalt und betreute die Kinder. Eine Berufstätigkeit der Frau bedeutete aus Sicht des durchschnittlichen Paares eine „Notlösung“ und nicht eine Erfüllung persönlicher Zielsetzungen. Das ist eben auch schon angesprochen worden. Ich kann es jedenfalls aus der eigenen Erfahrung in meinem Elternhaus, bei Onkeln, Tanten usw. so bestätigen. Und ich habe auch durchaus mitbekommen, wie nicht nur meine Mutter, sondern auch Tanten Probleme bekamen, als sie zumindest in geringem Umfang eine eigene Erwerbstätigkeit aufnehmen wollten, wenn die Kinder etwas größer waren.

Unsere Gesellschaft insgesamt hat sich seit den 50er Jahren deutlich gewandelt, und mit ihr auch die Familien und ihre Bedürfnisse. Vor allem ist die Familie aus Vater, Mutter und mehreren Kindern heute nicht mehr selbstverständlich und der Satz von Adenauer gilt, denke ich zumindest seit den 60er Jahren nicht mehr, als die Mittel zur Geburtenkontrolle frei verfügbar wurden und ihre Anwendung gesellschaftlich weitgehend anerkannt war. Das Jahr 1964 als das Jahr der „Baby-Boomer“ markiert in Deutschland eine Wende. Kinder zu haben, ist seitdem nicht mehr „Schicksal“, sondern eine „Option“. Und gerade für die meisten Frauen ist Mutterschaft nicht mehr die einzige Option, um ihr Leben mit Sinn zu füllen. Frauen sind heute auch in Deutschland weitaus besser ausgebildet, als früher. Sie haben die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten in anspruchsvollen und

abwechslungsreichen Berufen zu entfalten und dafür auch gesellschaftliche Anerkennung zu bekommen. Diese Anerkennung bleibt dem Modell „Hausfrau und Mutter“ heute zunehmend versagt. Das bedeutet nicht, dass Kinder nicht mehr als erfüllend und sinnstiftend angesehen werden.

Das ist eine Tabelle über die Frage, ob Eltern, das ist in der oberen Spalte abgebildet, also ein Paar, das schon Kinder hat, noch weitere Kinder haben möchte, oder keine Kinder mehr haben möchte und in der unteren Tabelle sind dann Kinderlose. Beide Gruppen wurden unter jeweils 50 Jahren befragt. Und da fällt schon auf, dass der Wunsch, noch mehr Kinder zu bekommen, bei den Eltern geringer ausgeprägt, also 21% oder 26% ausmacht in der Summe 2008–2013, während der Wunsch, Kinder zu bekommen, bei den Kinderlosen unter 50 Jahren zwischen 2008 und 2013 von 73% auf 83% gestiegen ist. Die Antwort auf die Frage für Eltern, keine Kinder mehr zu bekommen oder für Kinderlose, keine Kinder mehr zu bekommen, ist bei den Kinderlosen eher etwas zurückgegangen, im Übrigen aber im Großen und Ganzen aber stabil geblieben.

Auch das macht deutlich, dass Familienpolitik sich damit auseinandersetzen muss, wie diesem Wunsch, Kinder bekommen zu wollen auch, ich sage mal, Möglichkeiten eröffnet werden können und wie die Rahmenbedingungen gestaltet werden können. Die meisten Paare wollen aus unserer Sicht heute beides. Sie möchten erwerbstätig sein und sie möchten auf Kinder nicht verzichten. Vor diesem Hintergrund sehen sie das herkömmliche Einverdienermodell nicht mehr als praktikabel und auch nicht mehr als zeitgemäß an. Vielmehr möchten beide Elternteile sich Erwerbs- und Familienarbeit häufiger partnerschaftlich teilen. Das ist im Prinzip heute auch besser möglich denn je. Die Zahl der Beschäftigten in der Produktion mit ihren oft starren Arbeitsrhythmen ist rückläufig; der Dienstleistungssektor, der sehr viel mehr Flexibilität zulässt, wächst stetig. Dennoch bleibt die Wirklichkeit hinter den Wünschen zurück. Frau Meier-Gräwe hat die Zahl eben schon genannt. 60 % der Eltern mit Kindern zwischen einem und drei Jahren wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Familie und Job, aber nur 14 % leben dieses Modell tatsächlich. Und diese Übersicht, die in der Tat schwer zu entziffern ist, bildet nach meinem Verständnis etwas ab, was Prof. Frau Meier-Gräwe eben auch schon dargestellt hat, nämlich die Entwicklung der Erwerbstätigkeit, also geringfügige Beschäftigung, Teilzeitbeschäftigung, oder höhere Beschäftigung je nach dem Alter der Kinder. Gefragt ist hier und dargestellt ist die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern. In dem linken Bereich bei dem jüngsten Kind unter einem Jahr, in der mittleren Spalte zwischen einem und unter zwei Jahren, und in der rechten Spalte dann mit dem jüngsten Kind zwischen zwei und drei Jahren. Deutlich ist, dass die Erwerbstätigkeit steigt, aber deutlich ist eben auch, dass das überwiegend im Teilzeitbereich oder im Bereich der geringfügigen Beschäftigung stattfindet. Dies

führt, auch aus unserer Sicht, zu Unzufriedenheit bei den Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit im Interesse der Familie weiter einschränken, als sie es persönlich eigentlich möchten.

Jetzt kommt ein Punkt, da würde ich glaube ich, zumindest den Zungenschlag etwas anders setzen als in den Beiträgen vorher. Wir stellen nämlich fest, dass auch Männer mit der gegenwärtigen Situation ausgesprochen unzufrieden sind, allerdings mit einem modifizierten Vorzeichen: Sie würden sich gerne mehr Zeit für die Familie nehmen, scheuen sich aber häufig noch, diesen Wunsch auch bei ihrem Arbeitgeber anzumelden und umzusetzen. In Nordrhein-Westfalen haben wir aufgrund der über viele Jahrzehnte gewachsenen gewerblichen und industriell geprägten Wirtschaftsstruktur einen besonderen Nachholbedarf, wie wir kürzlich in einer Väterstudie festgestellt haben. Es ist eben schon einmal angesprochen worden, in welchem Umfang Väter Elterngeld in Anspruch nehmen und für das Kind für eine gewisse Zeit aus dem Beruf aussteigen. Im Vergleich der Bundesländer nimmt Nordrhein-Westfalen damit einen der hinteren Ränge ein und die Erklärung liegt aus unserer Sicht in der Tat in einer noch stark gewerblich industriell und auch in einer stark in der Tat durch einen hohen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, mit eher ich sage mal älteren, traditionelleren Rollenbildern, geprägten Situation. Denn in den Universitätsstädten, ob das Köln ist, ob das Bonn ist, ob das Münster ist, da sind die Anteile der Männer, der Väter, die auch Elterngeld in Anspruch nehmen und Elternzeit nutzen, deutlich höher und durchaus in dem Rahmen, wie er auch bundesweit als Schnitt festzustellen ist. Wir haben deshalb in Nordrhein-Westfalen in diesem Jahr zwei Vorhaben gestartet, mit denen eine aktive Vaterrolle stärker unterstützt werden soll: Einerseits soll eine Öffentlichkeitskampagne durchgeführt werden und andererseits suchen wir auch die Unterstützung von aktiven Vätern in Unternehmen durch Arbeitskreise, Gesprächskreise, durch Veranstaltungen und weitere Aktionen. Ein großer Teil der Elternpaare praktiziert eine Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, die sie sich so eigentlich nicht gewünscht haben. Das führt zu Zeitknappheit und Zeitkonflikten, die den Alltag belasten und oft noch durch ungünstige Rahmenbedingungen verstärkt werden – wie lange Wege zur Arbeit oder unflexible Angebote zur Kinderbetreuung. Das Thema „Zeit“ trifft deshalb bei vielen Familien einen wichtigen und einen oft wunden Punkt: Fast drei Viertel der Mütter und Väter von Kindern unter 16 Jahren wünschen sich mehr Zeit für die Familie.

In dieser Grafik, in dieser Tabelle, sind eben die Frage nach der Lebensqualität von Kindern, auch nach einer Allensbach-Untersuchung dargestellt, und dann in dem Unterschied der Bevölkerung insgesamt und der Familien, also Eltern von Kindern unter 18 Jahren, die sind auf der rechten Seite jeweils mit dem Punkt gekennzeichnet. Die größten Unterschiede zwischen beiden Gruppen

gibt es auf die Frage nach mehr Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren, nach besseren Möglichkeiten zur Betreuung von Kindern in den Ferien und bei einer besseren finanziellen Unterstützung z. B. einem höheren Kindergeld. Das macht deutlich, dass auch die Eltern kleiner Kindern dort das Wünschenswerte, vom Optimum möchte ich gar nicht sprechen, noch lange nicht als erreicht ansehen. Zeitstress kann auch krank machen: Die Eltern, die über gesundheitliche Probleme klagen, geben als häufigste Ursache zeitliche Belastungen an. Und vor diesem Hintergrund verwundert es letztendlich nicht, dass Familienwunsch und Familiengründung häufig auseinanderfallen. Junge Menschen reagieren auf diese Situation damit, dass sie ihren Wunsch nach Familiengründung nach hinten verschieben oder ganz darauf verzichten. Dies gilt besonders für Akademikerinnen. Während sie bei der ersten Geburt im Mittel 32,7 Jahre alt sind, bekommen Frauen mit Hauptschulabschluss ihr erstes Kind im Durchschnitt mit 24,6 Jahren. 30 % der Akademikerinnen sind heute kinderlos. Und offensichtlich fühlen sich viele Frauen vor die Alternative gestellt: entweder Beruf oder Kinder und beides zusammen geht nicht. In dieser Situation kommt es für die Familienpolitik darauf an, Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen das Leben für Familien mit Kindern lebenswert ist und den jungen Menschen Mut zu machen, ihre Kinderwünsche zu verwirklichen.

Wenn in den 50er Jahren die Familienförderung eher noch etwas für Idealisten war, so ist sie in Zeiten des demografischen Wandels zu einem Thema geworden, von dem die Zukunft unserer Gesellschaft insgesamt abhängt. Der siebte Familienbericht der Bundesregierung hat vor diesem Hintergrund die vier zentralen Ziele einer nachhaltigen Familienpolitik formuliert, die Frau Holthus auch schon gezeigt hatte. Ich muss sie deswegen nicht noch mal im Detail nennen. Diese vier Ziele waren auch die Richtschnur für eine Evaluation einer Reihe von familienpolitischen Leistungen, die seit längerer Zeit in relativ unveränderter Form gewährt werden. Diese Untersuchung hat die Bundesregierung bereits in der Zeit der vorherigen Großen Koalition von 2005 bis 2009 eingeleitet. Und sie ist in der Zeit der schwarzgelben Koalition bis 2013 abgeschlossen worden. Das eine oder andere Follow-Up gibt es auch heute noch. Zu den untersuchten Leistungen gehören u.a. verschiedene steuerliche Vorteile, es gehört das Kindergeld dazu, der Unterhaltsvorschuss, der Kinderzuschlag, das Elterngeld. Ein Ergebnis, das sich daraus zeigt ist, dass die familienpolitischen Leistungen in Deutschland lange Zeit fast ausschließlich auf monetäre Leistungen ausgerichtet waren.

Ich denke, viele von Ihnen kennen dieses Tortendiagramm. Es sind halt letztlich die sogenannten rund 150 familien- und ehepolitischen Leistungen abgebildet, die es in Deutschland gibt mit einem finanziellen Gesamtvolumen von insgesamt 200 Mrd. Euro und die sich zu einem guten Drittel auf

den Bereich Ehe, das ist der Quadrant, ich sage mal von 13 Uhr bis 17:30 Uhr, erstrecken. Die steuerlichen Leistungen sind unten links rot zu erkennen. Die unmittelbaren Finanztransfers, die 25 Mrd. Euro ausmachen sind in dem blauen Segment. Die Sozialversicherung in dem grünen, glaube ich. Ich habe eine Rot-Grün-Schwäche, ich bin da nie so ganz sicher, was die Farben angeht. Und der Realtransfer ist jedenfalls oben zwischen 11:30 Uhr und 12:45 Uhr in dem gelben Tortenstück abgebildet. Leitbild des Katalogs war und ist auch heute noch zum überwiegenden Teil das eher traditionell geprägte Familienbild. Angesichts der heute gelebten Vielfalt von Familienformen, angesichts der Schwierigkeiten bei der Realisierung der gewandelten Vorstellungen von Familie und einer vergleichsweise hohen Kinderarmut in Deutschland stellte sich im Rahmen der Evaluation vor allem die Frage, ob die einseitige Ausrichtung des Leistungskatalogs noch zeitgemäß ist und die einzelnen Leistungen die definierten Ziele überhaupt noch erreichen. Ganz einfach ist eine solche Bewertung nicht, denn das Zusammenspiel zwischen einzelnen Zielen ist bei den vielen Maßnahmen durchaus komplex. So entfaltet z.B. eine befristete familienpolitische Leistung, die mit einem Geldimpuls verbunden ist, zwar einen direkten positiven Effekt auf das Ziel der wirtschaftlichen Stabilität. Sie erhöht das Einkommen. Kann jedoch auch dazu führen, dass Familien ihr Arbeitsangebot anpassen, sich also z.B. dafür entscheiden, weniger oder gar nicht zu arbeiten. Das kann auch mittel- bis langfristig negative Effekte haben, die das Familieneinkommen betreffen, was eben auch schon deutlich präsentiert worden ist.

Die Analysen der Evaluation haben insgesamt gezeigt, dass die zentralen familienpolitischen Ziele mit den untersuchten Leistungen vielfach gut und konfliktfrei erreicht werden. Das gilt insbesondere für Leistungen, die auf bestimmte Zielgruppen besonders zugeschnitten sind. So erzielen z.B. das Elterngeld und Leistungen für Alleinerziehende wie der Unterhaltsvorschuss, aber auch die subventionierte Kinderbetreuung besonders hohe Effekte. Das bedeutet aber nicht, dass das Optimierungspotenzial dieser Leistungen bereits ausgereizt wäre. So führen wir in Deutschland beispielsweise bei der Kinderbetreuung nach dem quantitativen Ausbau in den vergangenen Jahren nun eine intensive Debatte über die Qualität der Betreuung. Und auch das Elterngeld erfährt aktuell mit dem „Elterngeld-Plus“ eine Modifizierung und Anpassung an die Wünsche vor allen junger Eltern. Es soll für Mütter und Väter einfacher werden, Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren. Eltern, die frühzeitig in Teilzeit wieder in den Beruf einsteigen, bekommen länger eine finanzielle Unterstützung und gewinnen so Zeit für die Familie. Eine Reihe anderer, seit vielen Jahren etablierter Leistungen wie z.B. das Kindergeld, das Ehegattensplitting oder die beitragsfreie Mitversicherung der Ehepartner in der gesetzlichen Krankenversicherung, erfüllen die



definierten familienpolitischen Ziele demgegenüber nur teilweise. Problematisch ist, dass gerade für diese Leistungen relativ viel Geld aufgewandt wird. Aufgabe der Familienpolitik müsste es sein, die Höhe der insgesamt eingesetzten Mittel in Relation zu den damit erreichten Wirkungen zu überprüfen und entsprechende Anpassungen vorzunehmen. Ob und wie das angegangen wird und ob es gelingen kann, bleibt aber in der Tat abzuwarten. Die Koalitionsvereinbarung auf der Bundesebene hat dazu jedenfalls keine, ich sage mal wirklich operationablen und absehbar belastbaren Aussagen getroffen.

Ich komme zu dem nächsten Punkt: Der Vereinbarkeit von Familien und Beruf. Auch das ist vorhin schon mehrfach angesprochen worden. Es geht in der Familienpolitik nicht nur darum, Transferleistungen zu regeln oder finanzielle Anreize zu setzen, sondern eben auch Bedingungen zu schaffen, unter denen Mütter und auch Väter Familien und Beruf besser vereinbaren können. Die Wirtschaft thematisiert in dieser Debatte vor allem den Fachkräftebedarf. Ein Blick in die Zukunft zeigt, dass Deutschland stärker als andere Länder vom demografischen Wandel betroffen ist. In 20 Jahren werden den Betrieben nach Berechnungen von Prognos etwa fünf Millionen Arbeitskräfte fehlen. Klar ist, dass die Unternehmen dann nicht nur vergeblich nach hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern suchen, sondern über alle Qualifikationsstufen hin Probleme bekommen, offene Stellen zu besetzen. Insbesondere der Mittelstand, das Handwerk sowie Sozial-, Gesundheits- und Pflegeberufe werden davon in erheblichem Maße betroffen sein. Für Industrienationen mit einer alternden Bevölkerung sehen Institutionen wie der IWF in der Erhöhung der Frauenerwerbsquote eine entscheidende „Stellschraube“ für das Arbeitskräfteangebot und für mehr Wachstum. Dieses Potenzial wird sich aber nur erschließen lassen, wenn Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren sind. Sozialpolitisch ist eine höhere Frauenerwerbsquote ebenfalls wünschenswert. Das zeigt die Entwicklung bei den Renten. Auch das ist eben schon aufgezeigt worden. Aus Sicht der Familien hat das Thema eine weitere Dimension, weil sich eben immer mehr Paare wünschen, Erwerbs- und Familienarbeit partnerschaftlich unter sich aufteilen zu können. Und das lässt sich nur realisieren, wenn Politik und Wirtschaft gemeinsam die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ihrem Thema machen. Beide Seiten müssen dazu einen Beitrag leisten. Das geschieht einmal durch Ausbau der Kinderbetreuung. Das geschieht aber auch dadurch, dass Regelungen geschaffen werden, die Wertschätzung für Familien zum Ausdruck bringen. Der Umstand, dass ein Kinderspielplatz nicht mehr als Lärmbelästigung wahrgenommen wird, ist da nur ein kleiner Punkt. Auch der hat lange gebraucht, bis er im Bundes-Immissionsschutzgesetz geregelt werden konnte. Die Wirtschaft muss ihre Beiträge ebenfalls leisten und wenn man sich die verschiede-

nen Branchen anschaut, dann stellt man fest, dass die Vereinbarkeit in dem Bereich Kredit und Versicherungen, das ist hier das Diagramm, das oben steht, am weitestgehenden erreicht wird, aber immerhin auch nur mit 28%, während das Baugewerbe mit 4% im vorletzten Bereich das Schlusslicht bildet. Mit den Abstufungen lässt sich auch verbinden, wie stark in den jeweiligen Bereichen der Wirtschaft eben auch Frauen beschäftigt werden. Je mehr Frauen beschäftigt werden, umso größer ist der Druck und umso größer sind auch die Aktivitäten.

Das Land leistet seinen Beitrag durch den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote. Es stehen in Nordrhein-Westfalen zur Zeit 155.000 Plätze für Kinder unter 3 Jahren bereit. Das heißt, es gibt für etwa jedes zweite Kind über einem Jahr einen Betreuungsplatz in einer Kita oder in der Kindertagespflege. Und das war eine Anstrengung, die der Landesregierung erhebliche Aufwendungen und auch erhebliche Diskussionen gebracht hat, im Haushalt des Familienministeriums. Das betrifft allerdings nicht meinen Verantwortungsbereich, sondern den Bereich Kinder und Jugend. Der stand 2010 bei ungefähr 1,5 Mrd. Euro – der Gesamtetat des Hauses. Der liegt jetzt bei gut 2,5 Mrd. Euro, und die eine Milliarde mehr ist zum überwiegenden Teil in den Ausbau der Kinderbetreuung gegangen. Zudem ermutigen wir Betriebe, für ihre Beschäftigten eigene Betreuungsangebote für Kinder zu schaffen, und versuchen den Ausbau von Ganztagsschulangeboten im Lande voranzutreiben. Die Wirtschaft hat aus unserer Sicht durchaus erkannt, dass es sich lohnt ein Familienbewusstsein und entsprechende Angebote zu entwickeln. Es geht einher mit einer höheren Qualität der Bewerberinnen und Bewerber, mit einer höheren Motivation und Produktivität der Beschäftigten, mit geringeren Fehlzeiten und einer geringeren Krankheitsquote und auch mit selteneren Eigenkündigungen. Die Palette der Maßnahmen reicht von flexiblen Teilzeitarbeitsmodellen über die Möglichkeit des Home Office bis zur Einrichtung eines Elternservices, der z.B. bei der Suche nach einem Betreuungsplatz hilft oder in Notfallsituationen eine Auffanglösung organisiert. Frau Ministerin Schäfer hat 2010 eine Aktionsplattform Familie@Beruf gegründet, die sich inzwischen als eine gut etablierte Drehscheibe für Akteure und Aktivitäten rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt hat. Etliche Unternehmen, größere, aber auch kleinere sind hier aktiv. Die Aktionsplattform vernetzt diese Unternehmen mit öffentlichen Arbeitgebern mit Wirtschaftsverbänden und anderen Akteuren wie den Arbeitsagenturen oder Wirtschaftsfördergesellschaften rund um das Thema familienbewusste Arbeitswelt. Es gibt ein Internetportal, es gibt Öffentlichkeitsmaßnahmen, es gibt Regionalveranstaltungen und einen jährlichen Aktionstag.

Ich komme zum nächsten Stichwort: Wohlergehen von Kindern. Kinder und Jugendliche bestmöglich zu fördern, ist eines der wichtigsten Anliegen der Landesregierung. 2011 hat die damals

noch neue Landesregierung das Modellvorhaben „Kein Kind zurücklassen! Kommunen in NRW beugen vor“ gestartet. Das Land unter Federführung der Staatskanzlei und des Familienministeriums hat zusammen mit der Bertelsmann-Stiftung Kommunen dazu eingeladen, bestmögliche Strategien zu entwickeln, um Chancengerechtigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten jedes Kindes zu verbessern, um Herausforderungen und Präventionsansätze aus der Perspektive des Kindes zu betrachten, um Bausteine zu entwickeln mit dem Ziel, kommunale Präventionsketten zu etablieren, um vorhandene Ressourcen und Programme zu optimieren und zu vernetzen und nicht zuletzt auch um öffentlichen Haushalte durch vorbeugendes Handeln langfristig zu entlasten. Dieses Modellvorhaben folgt dem Grundsatz „vorbeugen ist besser als heilen“. Die Landesregierung will dafür sorgen, dass notwendige Unterstützung früher und gezielter bei Kindern und ihren Familien ankommt. Viele Kommunen bieten bereits Maßnahmen an. Nicht selten fehlt es aber noch an einer systematischen Abfolge und einer ausreichenden Verzahnung der jeweiligen Bausteine. Insbesondere an den Übergängen vom Elternhaus in die Kindertagesbetreuung, von dort in die Grundschule, dann in die weiterführende Schule und schließlich in die Berufsausbildung. Mit dem Modellvorhaben werden gemeinsam mit 18 Kommunen diese sogenannte „Präventionsketten“ aufgebaut, die am Lebensweg eines Kindes entlang laufen und ihm Halt und Orientierung bieten. Das Kind und der Jugendliche sollen in den verschiedenen Lebensphasen im Blick gehalten und der Familie zugleich die notwendige Unterstützung zuteilwerden.

Ende August 2014 haben die Ministerpräsidentin und Frau Ministerin Schäfer gemeinsam mit den Kommunen eine Zwischenbilanz gezogen. Drei zentrale Punkte dieser Zwischenbilanz möchte ich kurz darstellen. Erster Punkt: Vorbeugende Kinder-, Jugend- und Familienpolitik funktioniert, wenn sie von den Entscheidungsträgern vor Ort gezielt unterstützt wird. Das sind die Kommunalverwaltungen, aber auch die Freien Träger und die Zivilgesellschaft. Auch da erscheint es sinnvoll, dass die Akteure sich auf ein gemeinsames Leitbild verständigen und vor allem, dass sie lernen, vom Kind aus zu denken und nicht in formellen Zuständigkeiten. Wer vom Kind aus denkt, vernetzt sich automatisch, der schafft die Übergänge, nimmt auch die Eltern mit. Die Menschen, die das Präventionsleitbild umsetzen, müssen schon bei seiner Erstellung vor Ort beteiligt werden. Denn was über die Köpfe hinweggeht, geht nicht in die Köpfe hinein. Paradigmenwechsel finden aber in den Köpfen statt. Es hat sich auch herausgestellt, dass es nicht ein Rezept für alle Kommunen gibt. Regionale und lokale Unterschiede spielen eine große Rolle. Individuelle Lösungen das Ziel. Zweites Ergebnis: Vorbeugung funktioniert, wenn sie an Regeleinrichtungen angedockt wird. Das können die Schwangeren-Beratungsstellen sein. Das können Geburtskliniken oder Arztpraxen sein, auch

die Hebammen. Wichtig ist, dass an diesen Orten eine „passgenaue“ Unterstützung vermittelt werden kann. Denn ob eine Unterstützung wirklich ankommt und ob die Menschen ein zweites oder drittes Mal dorthin gehen, hängt entscheidend von dieser „Passgenauigkeit“ ab. Drittes Ergebnis: Vorbeugung funktioniert, wenn sie in staatlich-kommunaler Verantwortungs-Gemeinschaft verlässlich betrieben wird. Das heißt: Bund, Land und Kommunen müssen eng zusammenarbeiten. Die Herausforderung besteht darin, dass die Vorbeugung auch in Zeiten der notwendigen Haushaltskonsolidierung vorangebracht werden muss und dass sie nicht als sogenannte freiwillige Leistung gekürzt wird. Die Bundesregierung hat Ende Oktober 2014 einen Referentenentwurf für ein Bundespräventionsgesetz vorgelegt. Geregelt werden sollen darin die Mehrausgaben für gesundheitliche Prävention, finanziert durch die gesetzliche Krankenversicherung. Dieses Gesetz sieht aber einen so genannten „Lebenswelten-Ansatz“ vor. Das heißt, auch dort sollen Menschen konkret über Kitas, Schulen und Betriebe erreicht werden. Ganz ähnlich, wie es mit dem Modellvorhaben „Kein Kind zurücklassen“ in Nordrhein-Westfalen geschieht. Die Landesregierung will erreichen, dass die Erkenntnisse aus der ersten Modellphase möglichst landesweit nutzbar gemacht werden. Gegenwärtig wird daran gearbeitet, eine zweite Modellphase vorzubereiten, die 2016 bis 2020 durchgeführt und in der dann die Ausweitung der Zahl der Kommunen vorgesehen sein soll.

Das vorletzte Stichwort ist der Familienbericht des Landes Nordrhein-Westfalen. Das ist eine Aufgabe, oder ein Thema, das in der Koalitionsvereinbarung in Nordrhein-Westfalen 2010 vorgesehen ist. Die Landesregierung will sich im Rahmen dieses Berichtes intensiv mit der Situation der Familien beschäftigen und Handlungsoptionen für eine moderne Familienpolitik entwickeln. Der Familienbericht soll sich in drei Teile gliedern. Den ersten Teil sehen Sie oben. Einen Überblick über die aktuelle Situation der Familien soll geschaffen werden durch Daten und Fakten, Ergebnisse vorhandener Befragungen und Analysen, die gebündelt werden. Im zweiten Teil sollen dann Wünsche und Vorstellungen der Familien selbst dargestellt werden, bevor im dritten Teil Empfehlungen für die Gestaltung der Familienpolitik in Zukunft abgeleitet und entwickelt werden. Im zweiten Teil lassen wir auch die Familien selbst zu Wort kommen. Das ist nach unserer Erkenntnis für ein Flächenland in Deutschland erstmalig. Berlin hat das als Stadtstaat mal gemacht. Wir haben verschiedene Workshops durchgeführt. Wir haben andere Veranstaltungen benutzt. Wir haben Familien auch online die Möglichkeit gegeben, ihre Vorstellungen, ihre Probleme, ihre Erwartungen an uns heranzutragen. Die Schwerpunkte der künftigen Landesfamilienpolitik werden auf der Basis dieses Berichtes, der im Herbst dieses Jahres fertig werden soll, präsentiert, diskutiert und dann auch in die Umsetzung gebracht. Und dazu passt als letzter Punkt, pardon, als letzter Punkt, ich glaube da fehlt

jetzt eine Folie, pardon.

Die Enquete-Kommission „Zukunft der Familienpolitik in Nordrhein-Westfalen“. Denn nicht nur die Landesregierung befasst sich mit dem Thema, auch der Landtag geht das an. Im Dezember letzten Jahres ist eine Enquete-Kommission eingerichtet worden, die bestimmte familienpolitische Fragestellungen politisch aber auch wissenschaftlich aufarbeiten und ein Konzept für die künftige Familienpolitik des Landes entwerfen soll. Ein besonderer Fokus soll dort auf dem Thema „Zeit für Familie“ liegen. Die Probleme, die dadurch hervorgerufen werden, habe ich eben schon angesprochen. Es ist zu erwarten, dass es Berührungspunkte natürlich zwischen dem, was der Familienbericht der Landesregierung anstrebt, und dem geben wird, was die Enquete-Kommission erarbeitet. Insofern gehen wir im Augenblick davon aus, dass diese beiden Stränge auf der Zeitschiene ab dem Herbst dieses Jahres bis zum Übergang des Jahres 2016/2017 miteinander verschränkt werden. Meine Damen und Herren, das war der Versuch, in fast genau 45 Minuten einen Überblick über vieles zu geben, was auf der Bundesebene relevant ist, über einiges zu geben, was auf der Landesebene aktuell betrieben wird. Ich hoffe, Sie haben das eine oder andere Neue gehört und nicht allzu viel Altbekanntes, wenngleich ich davon ausgehen muss, dass eine Menge Altbekanntes dabei war. Ich danke für die Aufmerksamkeit.

**Hiraoka Kōichi**

Japanische Botschaft in Berlin

## **Berufliche Förderung von Frauen in Japan**

*Übersetzung des japanischen Manuskripts für den Vortrag am 09. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

Vielen Dank für Ihre freundliche Einführung. Ich möchte heute berichten, wie sich die japanische Regierung dafür einsetzt, die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt zu fördern.

Zuerst möchte ich Ihnen das Umfeld der japanischen Wirtschaft darlegen und aufzeigen, wie es gegenwärtig mit den Aktivitäten von Frauen in Japan steht. Die Bevölkerungszahl hat sich zwar in den letzten Jahren kaum verändert, aber aus langfristiger Sicht befindet sich Japan bereits in der Schrumpfungsphase. Die Gesamtgeburtenrate – nämlich die durchschnittliche Zahl der Kinder, die eine Frau in ihrem Leben zur Welt bringt – ist zwar von 1,39 im Jahr 2010 auf 1,43 im Jahr 2013 leicht gestiegen, befindet sich aber immer noch auf einem niedrigen Niveau. Im Jahr 2060 wird laut einer Schätzung die Bevölkerungszahl auf knapp 90 Millionen zurückgehen und der Anteil der über 65-Jährigen 40% betragen.

Die Zahl der Beschäftigten wird wohl auch sinken. Aber die negativen Folgen können durch ein Wirtschaftswachstum und einer stärkeren Beteiligung von Arbeitskräften aufgefangen werden. Sollten die Wirtschaft und die Erwerbsbeteiligung nicht adäquat wachsen, würde sich die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2030 gegenüber heute um 8,21 Millionen verringern. Bei einer adäquaten Entwicklung hingegen würde die Zahl der Beschäftigten lediglich um 1,67 Millionen sinken. Dabei spielt neben der Beschäftigung der jungen und älteren Menschen die Erwerbsbeteiligung von Frauen eine Schlüsselrolle.

Das linke Diagramm zeigt den internationalen Vergleich der Beschäftigungsquoten von Frauen, unterteilt nach Altersgruppen. Japan ist in Rot dargestellt und die japanische Kurve bildet die bekannte Form des Großbuchstabens „M“. Das bedeutet, dass immer noch eine große Anzahl der Frauen mit der Heirat oder der Geburt eines Kindes aufhört zu arbeiten. Diese Frauen kehren erst zur Arbeit zurück, wenn die Kinder größer geworden und die Belastung durch Kindererziehung ent-

sprechend kleiner geworden sind. Im rechten Diagramm ist die potenzielle Erwerbsquote von Frauen abgebildet. Etwa 3,15 Millionen Frauen sind zurzeit nicht erwerbstätig, möchten jedoch gerne arbeiten. Wenn diese Frauen tatsächlich arbeiten würden, würde die Beschäftigungsquote vor allem in der Altersgruppe der Zwanziger und Dreißiger deutlich steigen.

Dieses Diagramm zeigt die Zahl der weiblichen Beschäftigten. Sie steigt kontinuierlich an und im Jahr 2013 betrug der Anteil der Frauen an den Gesamtbeschäftigten 43,3%.

Dieses Diagramm zeigt den Erwerbsstatus von Frauen vor und nach der Geburt. Und hier können wir das erste Problem feststellen: Viele Frauen wollen eigentlich weiter arbeiten, da die Arbeit ihnen eine große Zufriedenheit gibt. Sie arbeiten auch hart in ihren Unternehmen und hoffen auf eine Beförderung. Dennoch geben ca. 60% der Frauen nach der Geburt des ersten Kindes ihren Beruf auf.

Beim nächsten Schaubild handelt es sich um die Gründe, warum die Frauen nach der Schwangerschaft bzw. Geburt ihre Arbeit aufgegeben haben. Links in der Mitte im Bild – mit der punktierten Linie umrahmt – ist ein Grund angegeben, nämlich „Wollte eigentlich weiter arbeiten, aber musste aufhören, da es schwierig war, Arbeit und Kindererziehung in Einklang zu bringen.“ Diesen Grund gaben ca. 30% der Frauen als Grund für den Verzicht auf eine Beschäftigung an. Ferner nannten sie als konkrete Gründe für die schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung z.B. „Arbeitszeit“, „kein unterstützendes Betriebsklima für die Vereinbarkeit“ und „körperliche Überanstrengung“. Vor allem die lange Arbeitszeit stellt nicht nur für Frauen, sondern auch für Männer ein großes Problem dar, um Arbeit und Privatleben besser in Einklang zu bringen.

Das zweite Problem besteht darin, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen in Japan noch sehr klein ist. Das linke Diagramm zeigt die Entwicklung der Anteil der Frauen in Führungspositionen in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern. Die rote Linie stellt den Anteil von Frauen ab Unterabteilungsleiterinnen und aufwärts dar. Die schwarze Linie zeigt den Anteil von Abteilungsleiterinnen, die grüne Linie den Anteil von Unterabteilungsleiterinnen, und die blaue Linie den Anteil von Sachgebietsleiterinnen. Der in Rot dargestellte Anteil von Frauen ab Unterabteilungsleiterinnen und aufwärts ist von 1,4% im Jahr 1985 auf 7,5% im Jahr 2013 stetig gestiegen.

Im rechten Diagramm ist ein internationaler Vergleich des Frauenanteils in Führungspositionen abgebildet. Bei den Führungspositionen hier handelt es sich um geschäftsführende Direktoren, Managerinnen ab Unterabteilungsleiterinnen und aufwärts in Unternehmen und administrative Beamtinnen. Während in Deutschland der Anteil der Frauen in solchen Führungspositionen 30,3% beträgt, liegt Japan mit 11,1% weit zurück.

Auf dieser Folie sind die Antworten von Unternehmen aufgelistet, warum nur so wenige Frauen in ihren Unternehmen Führungspositionen innehätten. Aus den mit der roten gestrichelten Linie markierten Antworten geht hervor, dass die Unternehmen Wissen, Erfahrung, Urteilsvermögen und langjährige Betriebstätigkeit als unerlässlich betrachten, um Frauen zu befördern. Relativ viele Unternehmen antworteten außerdem – wie mit der blauen gestrichelten Linie markiert – dass die Frauen keine Führungskräfte werden wollten.

Als drittes Problem ist der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen zu nennen. Das linke Diagramm zeigt die Entwicklung des Gehaltsniveaus der Frauen im Vergleich zu jener der Männer, wobei für das Gehaltsniveau von Männern der Wert 100 angesetzt wird. Das Lohngefälle reduziert sich zwar allmählich, ist aber im internationalen Vergleich immer noch recht groß, wie dies dem rechten Diagramm zu entnehmen ist. Dieser Lohnunterschied lässt sich auf unterschiedliche Karriere und berufliche Erfahrungen zwischen Männern und Frauen zurückführen. Bei Frauen liegt der Anteil der nicht-regulär Beschäftigten höher. Außerdem gibt es Karrierebrüche wegen der Heirat bzw. Geburt des Kindes. Diese Faktoren wirken sich negativ auf das Einkommen aus.

Auf dieser Folie wurde, abgeleitet von den erwähnten Situationen, nun zusammengefasst, weshalb die Frauenförderung als ein Kernelement der Wachstumsstrategie zu verstehen ist:

1. Japan verliert aufgrund der sinkenden Geburtenrate und alternden Gesellschaft Arbeitskräfte, was uns große Sorge bereitet.
2. Aufgrund des ausgeweiteten globalen Wettbewerbs benötigen die Unternehmen wettbewerbsfähige Humanressourcen – unabhängig vom Geschlecht.
3. Weibliche Führungskräfte können für die Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen vielfältige Werte und Sichtweisen einbringen.

Die größte, noch unerschlossene Ressource Japans ist die Frauenpower. Der Schlüsselfaktor für ein Wirtschaftswachstum Japans ist es, den Frauen die Möglichkeiten zu geben, ihr Potenzial maximal zu entfalten.

Auf dieser Folie angegeben sind die Ziele, die in der Wachstumsstrategie als KPIs (Key Performance Indicators) definiert werden, und die Maßnahmen, damit sowohl Frauen als auch Männer strahlen können. So sollen bis 2020 mindestens 30% der Führungspositionen von Frauen bekleidet und die Beschäftigungsquote der Frauen im Alter von 25 bis 44 auf 73% angehoben werden. Im Jahr 2012 lag sie bei 68%.

Die Maßnahmen dafür lassen sich in drei Säulen unterteilen: Als erste Säule sind den Unternehmen Anreize zu gewähren. Die zweite Säule enthält Unterstützungsmaßnahmen für berufstätige



Frauen. Und zur dritten Säule gehören Maßnahmen, die ein Umfeld schaffen, in dem sowohl Männer als auch Frauen Arbeit und Leben in Einklang bringen können.

Auf dieser Folie werden Maßnahmen der ersten Säule, also Anreize für Unternehmen, dargestellt. Die Regierung zeichnet Good-Practice-Unternehmen aus und appelliert an die Wirtschaft, mehr Frauen in Führungspositionen zu berufen. Informationen über solche Beförderungen werden öffentlich zugänglich gemacht. Diese Beispiele von Unternehmen, die sich für die Förderung der Karriere von Frauen einsetzen – seien es Beförderungen von Frauen in Führungspositionen, sei es eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie – werden auf der Homepage der Regierung bekannt gemacht. Von den ca. 3500 börsennotierten Unternehmen in Japan ist etwa ein Drittel an diesem Engagement beteiligt. Die Unternehmen, die bei der Frauenförderung besonders engagiert sind, werden außerdem von der Börse als „Nadeshiko-Brand“ ausgezeichnet und bekanntgegeben. Ferner sind die Unternehmen jetzt verpflichtet, im „Securities Report“, sowie im Corporate Governance Bericht u. a. den Anteil der weiblichen Führungskräfte anzugeben.

Bei der zweiten Säule geht es um jene Maßnahmen, die Frauen in ihren jeweiligen Lebensphasen unterstützen sollen. Die Regierung unterstützt Frauen, damit sie nach der Geburt ihres Kindes und der Kindererziehung wieder ihrem Beruf nachgehen können. Auch für den Einstieg in ein neues Unternehmen sowie für eine Unternehmensgründung werden Unterstützungen angeboten.

Bei der dritten Säule geht es darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sowohl Männer als auch Frauen ihr Berufs- und Familienleben genießen können. Um die Work-Life-Balance zu verbessern, sollten Möglichkeiten geschaffen werden, die Arbeitsweise zu flexibilisieren, wie z.B. durch Telearbeit. Die Regierung unterstützt dies und arbeitet auch daran, die soziale Infrastruktur zu verbessern.

Auf dieser Folie ist der Plan für die Förderung der Karriere von Frauen dargestellt.

1. Die Regierung hat sich das Ziel gesetzt, dass kein einziges Kind mehr auf der Warteliste für einen Kinderbetreuungsplatz stehen darf. Dafür ist geplant, in den ersten zwei Fiskaljahren, nämlich 2013 und 2014, 200.000 Kita-Plätze zu schaffen. Und in den anschließenden 3 Jahren, von 2015 bis 2017, sollen weitere 200.000 Kita-Plätze sichergestellt werden.
2. Für Eltern, deren Elternzeit nach April 2014 beginnt, wurde das Elterngeld für die ersten 180 Tage der Bezugsdauer angehoben, und zwar von 50% auf 67% des letzten Lohnes vor der Elternzeit. Vorher lag es für die gesamte Bezugsdauer bei 50%.
3. Auch im öffentlichen Sektor wird die Berufung von Frauen vorangetrieben. Bei dem Personalwechsel in der zentralen Regierung ist die Zahl der Generaldirektorinnen im letzten Som-

mer von 8 auf 15 gestiegen und wurde damit nahezu verdoppelt.

Im Juni 2014 wurde im Kabinett die Revitalisierungsstrategie Japans verabschiedet. Darin ist auch von einem neuen Gesetzesrahmen für Frauenförderung die Rede, um die Erwerbsbeteiligung und Karrierechancen von Frauen voranzubringen. Darauf werde ich später zurückkommen.

Außerdem sollen das Steuer- und Sozialversicherungssystem überprüft und dahingehend geändert werden, dass sie sich gegenüber der Erwerbstätigkeit von Frauen neutral verhalten. Beim gegenwärtigen Steuersystem wird die Einkommensteuer bei einzelnen Personen erhoben. Für den Ehemann, der als Familienernährer seine Ehefrau unterhält, gibt es jedoch einen Ehegatten-Freibetrag, wenn das Einkommen der Frau eine bestimmte Grenze nicht überschreitet. Im Fall einer Gehaltsbezieherin liegt diese Grenze bei 1.030.000 Yen pro Jahr.

Beim Rentenversicherungssystem werden die Versicherungsbeiträge vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte übernommen. Aber auch hier werden, wenn das Einkommen der Ehefrau eine bestimmte Grenze nicht überschreitet (im Fall einer Gehaltsbezieherin liegt diese Grenze bei 1,3 Millionen Yen pro Jahr), für die Ehefrau keine Rentenversicherungsbeiträge erhoben. Damit sie beitragsfrei bleibt, achten viele verheiratete Frauen darauf, dass sie bloß nicht zu viel arbeiten. Denn möglicherweise verdient man dann netto weniger, wenn der Rentenversicherungsbeitrag gezahlt werden muss. Auch Arbeitgeber achten bei diesen Frauen genauso auf die Einhaltung bestimmter Arbeitsstunden, weil ansonsten Versicherungsbeiträge gezahlt werden müssten.

Diese Folie zeigt die Einzelheiten der Politik, um die aktive Partizipation von Frauen zu fördern und die Work-Life-Balance zu unterstützen.

Zur Förderung der aktiven Partizipation von Frauen gilt es, das Wissen über das Beschäftigungsgleichstellungsgesetz zu verbreiten und die Einhaltung des Gesetzes sicherzustellen. Fortschrittliche Unternehmen, die positive Aktionen vorantreiben, sind auszuzeichnen.

Für die Unterstützung der Work-Life-Balance wird Wissen über das Gesetz zum Erziehungs- und Pflegeurlaub vermittelt, um die Einhaltung des Gesetzes sicherzustellen. An engagierte Unternehmen, die sich für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen, werden finanzielle Zuschüsse gewährt und Auszeichnungen vergeben.

In den letzten Jahren wurden die Stellen für regulär Beschäftigte immer weiter abgebaut, während der Dienstleistungssektor sich weiter ausweitete. Leidtragende sind vor allem Männer in den Dreißigern, die sich in der Phase der Kindererziehung befinden: Sie müssen nämlich viele Überstunden leisten. Die Elternzeit wird fast ausschließlich von Müttern genommen. Lediglich 3% der Väter nehmen die Elternzeit in Anspruch. Es gibt auch Daten, die belegen, dass „je länger der Vater

sich mit der Haus- und Erziehungsarbeit beschäftigt, desto größer die Chance wird, mehr als ein Kind zu bekommen“. Im internationalen Vergleich beteiligen sich japanische Männer jedoch noch sehr wenig am Haushalt und an der Kinderbetreuung: Für die Fürsorgearbeit investieren sie 33 Minuten und für die Hausarbeit einschließlich der Kinderfürsorge etwa 1 Stunde pro Tag. Um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern und das Problem der niedrigen Geburtenrate zu überwinden, ist es sehr wichtig, die Teilnahme der Väter an Haus- und Fürsorgearbeit zu fördern. Dafür müssen die Überstunden reduziert werden, damit die Gesundheit der Betroffenen nicht darunter leidet, und eine bessere Work-Life-Balance realisiert werden kann. Deshalb wurde das Arbeitsstandardgesetz revidiert und der Überstundenlohn erhöht. Telefonische Beratungen bzgl. der Arbeitsbedingungen werden kostenlos angeboten. Der Abbau der langen Arbeitszeit stellt auch für die Arbeitsaufsichtsbehörden einen Schwerpunkt dar.

Soviel zur Überleitung zur nächsten Folie. In Japan ist das neue Wort *ikumen* entstanden. *Iku* bedeutet „Kinder großziehen“ und *iku-men* sind daher „Kinder großziehende Männer“. Dieses Wort *ikumen* hat ein positives Image, weil das Wort ähnlich klingt wie *ikemen*, was „coole Männer“ bedeutet. Unter *ikumen* versteht man im Allgemeinen Männer, die Freude an der Kinderfürsorge haben und dadurch auch sich selbst entwickeln. Die Regierung hat das „Ikumen-Projekt“ ins Leben gerufen, um ein gesellschaftliches Klima zu erzeugen, in dem die arbeitenden Männer sich aktiver mit der Kindererziehung beschäftigen und auch die Elternzeit in Anspruch nehmen können. Unterstützen die Unternehmen die kindererziehenden Männer, soll das langfristig auch den Unternehmen zugutekommen: Denn es wird leichter werden, gute, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen. Zudem wird die Arbeit in der gesamten Organisation effektiver gestaltet, was zu besseren Ergebnissen führen könnte.

Bei den nächsten beiden Folien geht es um neue Gesetze zur Karriereförderung von Frauen. Im Juni 2014 wurde im Kabinett die Japan-Revitalisierungsstrategie (jap. *nihon saikō senryaku* 日本再興戦略) beschlossen. Die Frauenförderung soll schließlich stetig und nachhaltig betrieben werden und dafür soll nun ein neuer umfassender Rahmen geschaffen werden.

Basierend auf der Revitalisierungsstrategie wurde seit August 2014 im Rat für Arbeitsmarktpolitik (jap. *rōdō seisaku shingi kai* 労働政策審議会) diesbezüglich eine intensive Diskussion geführt. Dieser Rat besteht aus Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Vertreter öffentlicher Interessen. Im Oktober 2014 wurde ein Bericht über ein neues Gesetz zur Förderung der Berufstätigkeit von Frauen erfasst. Nach diesem Bericht sollte das Gesetz auf 10 Jahre begrenzt in Kraft treten. Die zentrale Regierung, sowie lokale öffentliche Körperschaften und private Unternehmer haben

den Ist-Zustand bzgl. der Frauen-Aktivitäten zu erfassen und verbesserungswürdige Zustände zu analysieren. Zu erfassen sind unter anderem 1. der Anteil der Frauen bei der Anstellung, 2. Dienstalter-Unterschied zwischen Männern und Frauen, 3. Situation bzgl. der Arbeitszeiten und 4. der Anteil der Frauen in Führungspositionen. Auf dieser Grundlage haben die zentrale Regierung, lokale öffentliche Körperschaften und die Unternehmen mit mehr als 300 Beschäftigten einen Aktionsplan mit Angaben von Zielen und Projekten zu erstellen und dem Minister für Gesundheit, Arbeit und Soziales abzugeben. Bei den Zielsetzungen sah man davon ab, einheitliche Zahlenwerte festzulegen – aus Rücksichtnahme auf einzelne Unternehmenssituationen – aber es soll verpflichtet werden, sich irgendwelche quantifizierte Ziele zu setzen.

Soweit zum Inhalt des Berichtes. Danach wurde während der außerordentlichen Sitzungsperiode des Parlaments ein Gesetzesentwurf eingereicht, jedoch aufgrund der Auflösung des Unterhauses verworfen. Es wird nun damit gerechnet, dass dieser Gesetzesentwurf in diesem Monat in der ordentlichen Sitzungsperiode des Parlaments verabschiedet werden kann.

In Japan mag die Veränderung langsam sein, aber sie findet statt, und zwar stetig. Wie das Beispiel von *ikumen* zeigt, gibt es auch Anzeichen zur Veränderung der geschlechterspezifischen Kultur.

Auch auf der diplomatischen Ebene setzt sich Japan für die Stärkung der Rolle von Frauen ein. Die Regierung hat bekanntgegeben, im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit für den Zeitraum von 2013 bis 2015 Mittel in Höhe von mehr als 3 Milliarden Dollar zur Verfügung zu stellen.

Im September 2014 fand in Tokyo ein internationales Symposium statt: „WAW! Tokyo 2014“ – World Assembly for Women in Tokyo. Dazu kamen 6 internationale Organisationen und ca. 100 Teilnehmer aus 24 Ländern zusammen, um zwei Tage lang über die Förderung von Frauen zu diskutieren. Insgesamt 12 Empfehlungen kamen dabei heraus. WAW! Tokyo wird auch in diesem Jahr stattfinden.

Zum Schluss hoffe ich, dass die heutige Veranstaltung dazu beiträgt, die Zusammenarbeit zwischen Japan und Deutschland bei der Frauenpolitik weiter auszubauen. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

## **Employment-oriented Family Policy in Germany**

*Transkription auf Grundlage einer Audioaufzeichnung am 10. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

Vielen herzlichen Dank für die nette Einführung und einen wunderschönen guten Morgen. Ich möchte hier anfangen zunächst einmal mit einem Dank an die Veranstalter, mich eingeladen zu haben. Ich möchte Sie um Nachsehen bitten, dass ich meinen Vortrag auf Englisch halte und ich bitte die Dolmetscherinnen um Entschuldigung, da ich meine PowerPoint letzte Nacht noch verändert habe.

Now, my presentation, as you will see, connects very closely to the debates, that we had yesterday. It's about trying to figure out why family policy has changed. Why family policy has changed towards employment-oriented family policy. A couple of years ago a colleague of mine said, (it was in the year 2008): "Martin, how come, you know, Germany is changing this family policy. They have a Christian Democratic family minister, she has seven kids, she looks good, but, how come, they are promoting this policy, which we from a gender perspective would never have dreamt, that a Christian democratic family minister would implement?" So, this was then, you know when my colleague asked me this, and I said: "Okay I will try to work on that." And, this is, what I'm going to present today, basically.

As you all know, historically, Germany followed this approach of its very strong male-breadwinner-model. However, very often in social policy and family policy literature it is argued that political parties actually matter. It matters, which party is in power, so the argument runs, because social democratic parties promote policy supporting individual family members, whereas christian democratic parties promote the family as an institution. And, furthermore employers are usually object to any expansion of social policy, they are antagonists. And this is built on a kind of also the power resources theory.

Now, the leitmotif of German family policy has been for a long time to bolster traditional family structures. Public support was based on a family wage, to join taxation. And, we have yesterday

been reminded, that initially, child benefits were introduced for parents with more than two children. The reason for that was, even in the lowest wage groups male earners' income should have been sufficient to support two kids and the female carer. So, that's why, initially, family benefits, child benefits in Germany were introduced for the third child. Maternal employment outside the family business was only considered legitimate if additional income was required out of economic necessity. So, if the household would otherwise be poor, right? Public child care – and there are really good graphs, cartoons and stuff like that about that – was not only doing fascism: but also in – not as consequence of fascism – but also as a consequence of the image of child care in East Germany, that in West Germany childcare was very often considered harmful for child development.

Now, this whole thing really began to change, if you look at the politics of it, with a very smart move out of electoral reasons by the Christian Democrats in the 1970s. The Christian Democrats argued, that the Social Democrats had focused too much on the industrial worker and neglected the family. A really smart move, which subsequently, and, they used the argument, that it's not about women becoming workers, it's about having choice, which is, in terms of legitimacy, again, a really brilliant idea. In terms of how you can play the politics of it, because you don't have to say, this is the right way, or that is the right way. So, using the concept of choice whatever kind of the sinister or not so sinister reasons behind this argument was, it was politically well done. So, the Christian Democrats in the mid-1980s in Germany introduced a gender-neutral parental leave. This leave was then subsequently extended to 36 months, with 24 months on initially universal, later on means-tested, benefits, with only very limited possibility of part-time work. As part of the unification, as part of a cross-party-compromise, the Federal Republic of Germany introduced an individual entitlement for every child between the age of three and six to child care.

One has to have this in mind, in order to be able to understand, how these other changes could evolve. And these steps by the Christian Democrats were really important. Many of my good friends always argued: "Oh, they only do this to keep moms at home." Might have been so, but that was not necessarily the consequence, because this had consequences, and perhaps unintended consequences. So, the smart guys perhaps were not as smart as they thought.

Now, when the red-green government came into government, first of all, one has to highlight, that other social policy reforms were more important for them, which I'm going to go into detail a bit later, but, they basically stayed on the same track, although making the employment part a bit easier. So, in other words, having a shorter duration and a higher benefit for parents, who would take leave. Really important, introduction of an entitlement to work part-time, which, you know, if

you compare it to other countries is really something important to highlight, because it's an entitlement, not as e.g. in the United Kingdom. As in the UK, we have an entitlement to request part-time, which is something very different.

And, since 2002, you know, expanding childcare for the under age of 3 became really important. But only with the reform of the labor-market policies in 2004 did actually the red-green government allocate significant amounts of additional money for this endeavour. Now, here comes then the paradigm-shift by the grand coalition, by this female minister von der Leyen, introducing an earnings-related parental leave benefit, and, in addition to a continued significant expansion of certain civil services also, an entitlement to a place in a childcare facility in 2013. And again, at that time people were saying, and, we heard this yesterday as well: "Well, they also introduced this additional entitlement of the care benefits. So, if you care for, which at that time they didn't, but they promised that they would do it, and they did it at 2013. And it's because of this guy in Bavaria." Well, in Sweden and Norway there are no men from Bavaria, but they have similar policies. It is again for political reasons. Perhaps, it was quite savvy to introduce it, because it allowed the coalition to move forward, but I get to that later.

Now, I don't want to go into the details, but, I think it's really important that it's an earnings-related benefit. The cap of maximum 1,800 Euros is a really interesting one, and it relates, and not many people argued this way, it's cap of 1,800 Euros per month, which is kind of the salary intended to benefit academically educated people in the public sector. That's, if you look at the way it was designed, which means that it relates to that whole discussion of that academically educated parents don't get enough, have enough, children, because, usually and that I also want to throw in and be a bit more provocative, usually it is argued, earnings-related benefits are really bad, because, those who earn a lot get higher benefits, right? That's why we should have universal benefits. However, with parental leave it is very often argued that earnings-related benefits are the way forward. So, a Christian democratic policy promoted, in Scandinavia by social democrats, and in Germany by Christian democrats, as well.

Okay, so, then there was the maximum duration of 12 months, which is, I think, very important, and the two additional partner months. It probably would have been, you know, more progressive, if it would have been split in six months and six months. But again, seemingly the political consensus was not available for that. Now, the childcare services were expanded. And, I think to some extent, it is a real success, what has happened here. Although, some people might say, it's still not enough. But an expansion from 14%, according to the statistics from the Deutsche Jugendinstitut,

from 14% in 2005, 2006 to now, about 30% in 2013, which, you know, is not as far as the government wanted to go, but it's, you know, there is a difference, if I think about at the beginning of the 1990s, for this age group, it was probably below 5%. I think two point something.

Now, how can we explain that? First, demography. We have heard that. New social risk associated with an increase in female labour force participation. You know, there is my friend Giuliano Bonoli, Esping-Andersen, Tayler-Gooby. All of them argued that. Then, there is this politics perspective. We explain a policy shift by, you know, social democracy plus organized women, and that relies basically on quantitative analysis. If you look at the countries that first introduced an employment-oriented family policy, it was social democratic Scandinavian countries. They had strong social democratic parties, and a higher proportion of female representation in parliament. That's how they measured or operationalized organized women. Then, you can have electoral competition, or, you can have employers promoting certain policies, and finally, also the issue of how ideas are presented and used in legitimizing policy change.

Now, this shows you the total fertility rate for Japan here, with this historic one, and then it goes up again and declines. And, this one shows it for West Germany until 1990, and then becomes Germany, unified Germany, and it stays flat. Now, if total fertility rate would have been a kind of one key trigger, one would have expected something to happen here, right? Why didn't it happen here? Because this is, at least for Germany, this is the significant part and not what is happening here. It's more or less, you know, running flat sideways. This is kind of the unification dip, because it becomes unified Germany. Now, so, is it actually demography? I'm not so sure, I'm not convinced.

Now, second this shows employment rates, and I'm not so sure whether the font is big enough. So, these are Japanese or males in Japan. Males in Germany, you can see how lazy they have become over time, right. It declined significantly. Especially if you take into account, you know, these time studies; whereas, you know, actually they work less in the labour force. But they have not in an equivalent way increased their work at home, right? So, they actually do become more lazy. Here, you see female labor force participation of women really low in West Germany, again. Here, you already see this increase in the 1980s, where it was argued that the initial parental leave pushed people and the women out of the labour market, during the same period, where it was argued by the progressives, that this policy pushed people, pushed women out of the labour market, actually it increased. Then, we have this hike, it's the unification. Then it's argued, you know, basically due to the economic crisis nothing happens and, when we then see it's a significant upturn in



the late 1990s, early 2000s in terms of female labour force participation. I think, again, there doesn't seem to be any kind of logical argument, that one can say, you know, at this end, all of a sudden we should do something. But, you know, there is a change over time, a significant change over time.

Now, if we look at, and I think, this is really important if one compares men and women. Not only in terms of family policy, but also in terms of their earnings potential. The varieties of capitalism literature has differentiated between workers with specific skills and workers with general skills. We have made an argument in a study, which was published in 2011, that one should distinguish between workers with high general skills and low general skills and specific skills. So, the specific skills are and we use ISCO 88, but I don't want to bore you with the exact details. So, this is stereotypically the Volkswagen worker, okay? This is stereotypically lawyers, doctors, politicians, the red one, right? And, these are waiters, barrel rollers, people who don't need, you know, high level skills, but have general skills different to the Volkswagen worker. Now, you can do this for women as well. And, that is which explains to some extent wage differentials and, explains why we have seen a different family policy, right? So, this is the female Volkswagen worker. Down here, disregard that. That is the British Volkswagen worker, female. So, this is the German female Volkswagen worker. These are the cleaners, the waitresses, right? And, these are the doctors and professionals. And, that is what we have to look at. We have to look at that it's basically a polarized employment market. The ones down here, working in these occupations, they have not actually increased in proportion over all, they stayed flat. What's happening here, is the expansion of highly qualified workers, female workers, working in professional occupations.

And, that is what we have to think about. If we think about the functional underpinnings of family policy. Why do we want, or why do politicians want to have the employment or increase the employment of female workers? It is because of human capital, and that's why, in a minute I show, you know, employers supported the German family policy changes, despite the fact that, if we go back historically, with employers are opposed to family, social policy expansion, on this occasion they were in favour. Because, and, if you remember yesterday, we had one presentation, I don't remember which one of you it was, who presented the collective bargaining agreement at the establishment level, „die Betriebsvereinbarung“. And, you can see that in the banking sector, they have the most expanded family policy that you can imagine. Why do they have it? They have it because they worry about their highly skilled workers with general skills, because they can change a company quickly. So, you have to offer something in addition to the wage. And, if that proportion in

your economy is increasing, it might be more efficient if you do that through a public scheme instead of individual companies.

Now, the other very important issue, in terms of, if you look at electoral competition, is attitudinal change. Now, this is based on the ISSP data, which is an international data set. Country comparisons are difficult at times, because there are different meanings. I'm not gonna show the data for Japan here. Just for Germany, and what I want to highlight is for West Germany. And, this is the question, which I think is really important in order to capture the cultural underpinnings. So, do you, the question in this survey is, do you think that women should work outside the home full-time, part-time, or not at all when there is a child under school age? Okay, one can imagine that there could have been a better question, but this is the question they came up with in the 1980s. Now, if we look at the late 1980s, West Germany, more than almost 80% of men said "no". Almost 75, or total 75% of the West German adult population said "no", women should not work.

Now, see this and see this. 2002, unified Germany, unified Germany you have the effect here, right? So, work part-time, but between mid-1990s and early 2000s something happened. Something happened among the West German female electorate, not so much among the men, but among the women, female voters. And that's something to keep in mind, while we now go on, right? So, the Social Democrats in the red-green coalition, where many people thought, finally, Social Democrats on power, they are going to change the family policy. Well, there were more important reforms, initially. There was a pension reform in 2001. There was a famous or infamous, depending on how you see it, labour market reform in 2004 and, family policy, for a long time, and, I don't know how to translate that into English, so, I will use the German. As the German chancellor Gerhard Schröder said, it was "Gedöns" and, I don't know how to do "Gedöns" in English and, I don't know, what it translates in Japanese. But it was "Gedöns", right? And, I think that is really important to keep in mind, they had a family minister who was marginalized in the cabinet and was pushing for gender equality. She was pushing for gender equality. The German companies said we are not into that. We're not doing it, right. So, they basically stalled. Then, with a new government, they changed the family minister, it became this Bavarian, Renate Schmidt, Social Democrat. And, she got Malte Ristau in her staff and they came up with this kind of sustainable family policy, which has all the elements that we had discussed yesterday. However, the Social Democrats did not publicly propose their proposal of an earnings-related parental leave and, of a childcare guarantee for the under 3 year olds, right? That is really interesting. And the question is why didn't they do it? Because they feared the backlash. Obviously, they had not seen this figures yet, right? So, they

feared a backlash. However, the Christian Democrats, when they lost the election in 1998, had internal commissioned; where looking at, how do we get the female voters back. Voting for us. The female urban voters in urban centers, right. So, they changed the family policy significantly.

And just as an anecdote, when I moved from the U.S. briefly back to Bremen in 2002 the Christian Democrats, already at that time, had placards stating the 3K. One would say, okay, these are the Christian Democrats, right? The 3Ks, right? So it's "Kirche, Kinder, Küche"? Okay, no. It was "Kinder, Karriere, Krippe"! Okay? By the Christian Democrats in Bremen, I must say. So, there was this modernising potential, which for a long time people doing family and gender research had not really fully understood that these were able to change. But, they did change. And, they were really smart because they had, these modernisers within the Christian Democrats again, had to overcome the conservatives of their own party and, have to find a way in order to convince and have employers on board. So, and by the way, Renate Schmidt also was quite aware of these patterns, but, again she was not in a position, the Social Democratic minister until the grand coalition, was not in a position to push this as public and make public proposals.

So, family policy was framed as a necessity to increase the fertility rate to ensure the long term stability of the economy and the social security system, right? So, it was not about gender equality. It was in order to make sure that BMW, Siemens and Volkswagen had the engineers of the future. That is the argument, right? And, that also understood by employers and, when we did the research on employers during that time we had, you know, interviews with works councils, because some of these employers, although not necessarily the one that I mentioned, because, they were the least progressive in terms, because, they have a male workforce in specific skills and, if you remember how many women work in these factories with specific skills, it's just a very few. But, even companies that were reducing staff, big international companies, members of the DAX, were reducing staff in the 2000s, but they were arguing we need to have this employment-oriented family policy because they were thinking 20, 30 years ahead. And, it was not the diversity officers, or the union reps pushing it in companies, initially, it was the management.

I have evidence of at least one German DAX company, where the chair of the works council, quit the works council, because she couldn't move family policies at that company any forward, moved and became vice president for HR, they changed the policy. This company has collective bargaining agreements and although, and, that is where you then see the overlap between kind of the aim just to design policy which caters to highly skilled workers, due to the reminisce of the German industrial relation system, they implemented this collective bargaining agreement obviously for all.

So, these companies were having a cash, which caused about 20,000 Euros per year. And this cash was also offered to the cleaner, right? Who didn't earn 20,000. But, initially the idea why they were doing it, is in order to become a good employer. This is obviously very costly for companies. It is much cheaper for them if the state does it, right? That's why they were pushing for certain policies and they were also pushing for an earnings-related parental leave, which was not longer than a year. So, the employers became the protagonists, which then left the conservatives, especially in the Christian Social Union and the Christian Democratic Party, isolated. They could not rely on their usual allies in order to block off this policy. And, obviously together with a kind of ideational leadership by the then minister and the support by the chancellor it happened that the Christian Democrats actually supported this policy.

Now, in order to stay within my time, just to summarise, how can we understand this surprise where in 2008 my colleague asked me: "Martin, you know, how can it happen?" Well, first of all we have changed functional underpinnings, but demography definitely does not explain the change in family policy. They changed political economy structure, whereas the percentages are very different. That's also why we can see Britain has a different one. Britain does not have an earnings-related family policy. Employers in Britain do not support an earnings-related family policy, because, in Britain female workers are much more likely to work in occupations, where they only need low general skills and not high general skills. It has something to do with the industrial relations system, where part-time work as a professional is just completely off the radar. Whereas, in Germany and the Scandinavian countries that is possible. So, one has to look at the differences in terms of employment structure. So, the employment structure changed, for one the preferences among the electorate changed, among certain elements of the electorate, so electoral competition was important in a sense and, for business it made sense. So, the political protagonist of the modernised family policy approach have framed their justifications along socio-economic rational instead of promoting gender equality. Now, you might say, this is selling out. But, it definitely worked. For pushing a policy, which for Germany might have been constituting a paradigm change. And, that was encapsulated in ideational leadership.

Now, at the end of my 35 minutes, a final slide, which gives you an optimistic view, although, it is totally confusing at first sight. Okay, so, and Axel asked me to include this. Okay, this shows occupational family policy changed along the three dimensions we discussed yesterday, which were initially, I must say, not introduced by Bertram and others and, there were not a trias or troika. But, it's Kammermann/Kahn who differentiated between time, benefits, and services in their 1970s'

comparative family policy book. Okay, so, this takes these three dimensions, right? Time, parental leave, replacement rate for parental leave, child care. We had to take a proxy, that is because there are limits in terms of international comparability of childcare data, so, we took childcare spending per child and we looked at child benefits. And, what you see is that the liberals and radicals are up here, right? This is where you find the Christian Democrats, here you have basically no family policy. Here you have a family policy with high levels of transfers. And here, you have the social democrats, right? So, where you have earnings-related parental leave, good childcare benefits. Now, if you see, this is Canada in the 1980s, this is Canada in the 1990s, this is Canada in the 2000s. Okay? Then, you see Germany 2 is here, where it should be. Christian democratic in the 1980s. Moves there, right. If, and this takes into account just the statutory rights, right? So it's how long is leave and, what is the replacement rate for that leave over a period of time. And, for childcare it takes the spending levels as well. So, what we can see and, where there is hope is, okay, all the radicals become christian democratic, right. And then this is the future. And we can also see if we look at Japan. Japan 3 here, Japan 4 down here, and Japan 2 must be somewhere – there. So, even in Japan, right, but again, this is only statutory, it does not look at outcomes and gender equality, but just takes the outcomes of the family policy. We can see, that in family policy there is a global change.

And, to conclude, we just have a paper published, which is out in January in Social Politics in the gender and social policy journal, which we call “The silent revolution in family policy“, which is all about this. Thank you.

**Tanaka Yoko**

Universität Tsukuba

## **Frauen zwischen Arbeit und Familie in Deutschland und Japan**

*Übersetzung des japanischen Manuskripts für den Vortrag am 09. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

Ich heiße Tanaka Yoko und bin von der Universität Tsukuba. Mein Forschungsthema ist die Geschichte der deutschen Unternehmen und Beschäftigungsformen. In letzter Zeit befasse ich mich verstärkt mit dem Thema Flexibilisierung von Arbeitszeiten.

Dieses Thema berührt Deutschland und Japan gleichermaßen, denn der demografische Wandel, also die alternde Gesellschaft und der Geburtenrückgang, verlangt in beiden Ländern nach politischem Handeln. In Japan verfolgt die Regierung von Premier Abe die Politik der Frauenförderung mit dem Schlagwort „Gesellschaft, in der Frauen strahlen“. Auch im Hinblick auf die Work-Life-Balance zählen Themen wie die Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote, die Verbesserung der Geschlechtergleichstellung und mehr Engagement von Frauen in der Gesellschaft sowohl in Deutschland als auch in Japan zu den politischen Zielen der letzten Jahre.

Nach dem grundlegenden Wandel der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Struktur wird eine Neugestaltung der Beschäftigung und Anpassung der Arbeitsformen notwendig. Die genannten Themen sind eng miteinander verknüpft und werfen diesbezüglich Fragen auf.

### **1. Kluft zwischen Politik und Realität**

Dank vielfältiger Maßnahmen in der letzten Dekade ist die Beschäftigungsquote von Frauen tatsächlich gestiegen. Auch gibt es immer mehr Frauen, die langfristige Karrieren aufbauen oder sich aktiv in die Gesellschaft einbringen. Dies ist eines der positiven Ergebnisse der Work-Life-Balance-Politik der Regierungen in Deutschland und Japan.

Jedoch läuft nicht alles problemlos. Beispielsweise hören in Japan nach wie vor viele Frauen auf zu arbeiten, wenn sie Kinder bekommen. Nach der Kindererziehungsphase steigen sie wieder ins Berufsleben ein, jedoch meist als Teilzeitkraft. Daran hat sich seit der Zeit vor dem Jahr 2000

grundsätzlich nichts geändert. Mit anderen Worten: Die Politik hat die Realität noch nicht verändern können.

## **2. Teilzeitarbeit als Brücke zwischen Arbeits- und Familienzeit**

In meinem Bericht möchte ich darauf eingehen, wie Frauen in Deutschland und Japan Arbeits- und Familienzeit miteinander vereinbaren. Dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Teilzeitarbeit gelegt. Denn sowohl in Japan als auch in Deutschland arbeiten sehr viele Frauen in Teilzeit, besonders wenn Arbeits- und Familienzeit, vor allem mit Kindern, miteinander vereinbart werden sollen. Darüber hinaus wird erläutert, wie stark sich die Teilzeitarbeit in Japan von der gleichnamigen Beschäftigungsform in Deutschland unterscheidet. Hierbei wird besonders auf unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Arbeitspraxen eingegangen. Zunächst werde ich über die gegenwärtige Situation der Frauenbeschäftigung in Japan berichten. Danach soll die Teilzeitarbeit in Japan und in Deutschland miteinander verglichen werden, um anschließend über die unterschiedlichen Praxen und deren Bedeutung zu reflektieren.

## **3. Frauenbeschäftigungsquote in Japan**

Sehen wir uns zunächst die Statistiken des japanischen Innenministeriums über die Frauenbeschäftigung je nach Altersgruppe an. Die Entwicklungen der letzten drei Dekaden, 1990, 2000 und 2010 werden jeweils dargestellt. Die durchgezogene Linie für 2010 mit der flachen „Talsole“ der sogenannten M-Kurve deutet auf eine allmähliche Verbesserung der Frauenbeschäftigung hin.

Besonders in den Altersgruppen 25–29 sowie 30–34 ist die Beschäftigungsquote auf 72,7% bzw. 64,1% stark angestiegen. Die neueste Statistik aus dem Jahr 2012 weist mit 75,36% bzw. 68,2% den höchsten Stand auf. Mit der flachen Talsole scheint das Problem der M-Kurve fast gelöst zu sein.

## **4. Erhöhte Frauenbeschäftigungsquote und Erwartungen in Japan**

Eine der Wachstumsstrategien der „Abenomics“ ist die Förderung von Frauen. Aufgrund des demografischen Wandels in Japan wird die produktive Bevölkerung immer kleiner, und umso dringender ist die Förderung der Frauenbeschäftigung. Das Innenministerium rechnet mit zusätzlichen 5,34 Mio. weiblichen Arbeitskräften, wenn die Beschäftigungsquote in Japan auf das gleiche Niveau wie in Schweden ansteigt (rote Linie) bzw. mit 1,03 Mio. wie in den USA (grüne Linie).

Die Regierung will die Arbeitsmotivation bei Frauen erhöhen und zugleich Unternehmen veranlassen, mehr weibliche Arbeitskräfte einzustellen, um die Wirtschaft wieder zu beleben. Die Anhe-

bung der Talsohle der M-Kurve wird gerne als Erfolg dieser Politik bezeichnet.

Die Verbesserung der M-Kurve kann jedoch nicht ohne weiteres als Erfolg gefeiert werden, denn es gibt Gründe für diese Entwicklung, die weniger positiv zu bewerten sind. Die Frauenbeschäftigungsquote ist in den Altersgruppen von 25–34 am meisten gestiegen. Und genau hier gibt es zunehmend unverheiratete und kinderlose Frauen.

Die Volkszählung 2010 zeigt wiederholt eine Zunahme der ledigen Männer und Frauen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren. 71,8% der 25–29-jährigen Männer, 47,3% der 30–34-Jährigen und 35,6% der 35–39-Jährigen sind ledig. Bei den Frauen (rote Linie) sind es 60,3% (25–29 Jahre), 34,5% (30–34) und 23,1% (35–39).

1990 waren 40% der Frauen zwischen 25–29 Jahren ledig, aber jetzt sind es über 60%. Um den gleichen Anteil ist auch die Frauenbeschäftigung gestiegen. Gleiches gilt für die Altersgruppe von 30–34 Jahren. Hier ist der Anteil der ledigen Frauen von 14% auf 35% gestiegen und parallel dazu nimmt die Beschäftigungsquote zu. Die Verbesserung der M-Kurve geht demnach u.a. auf den Anstieg der erwerbstätigen ledigen Frauen zurück. Dies widerspricht der Absicht der Regierung, den Geburtenrückgang zu stoppen.

Ein weiterer Grund für den Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit ist das verhältnismäßig geringe Einkommen der Ehemänner. Die Frauenbeschäftigung ist mit 65,8% am höchsten, wenn der Ehemann ein Jahreseinkommen von 2,5 bis 3 Mio. Yen erwirtschaftet. In dieser Gruppe ist auch der Anteil der Teilzeitarbeit bei Frauen mit 28,3% am höchsten. Dies verdeutlicht die Tatsache, dass das alleinige Einkommen des Ehemanns für den Lebensunterhalt nicht ausreicht.

Nach den Statistiken des japanischen Ministeriums für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt (MHLW) über das durchschnittliche Jahreseinkommen des Haushaltsvorstands nach Altersgruppen aus dem Jahr 2008, verdient die Altersgruppe bis 29 Jahren mit 2,989 Mio. Yen am wenigsten. Gerade unter den Zwanzigern und Dreißigern gibt es verstärkt atypische Beschäftigungsverhältnisse. 75% der 25–30-Jährigen und 55% der 30–35-Jährigen verdienen im Jahr weniger als 3 Mio. Yen. Bei 38% (25–30 Jahre) bzw. 25% (30–35) beträgt das Jahreseinkommen weniger als 2 Mio. Yen. Daraus wird deutlich, dass Frauen in den Altersgruppen von 25–30 bzw. 30–34 Jahren arbeiten müssen, um den Lebensunterhalt gemeinsam mit ihrem gering verdienenden Ehemann zu bestreiten.

Abgesehen von den weniger erfreulichen Hintergründen gibt es auch positive Effekte der verbesserten M-Kurve. Die Anhebung der Talsohle geht sicher auf die Work-Life-Balance-Politik der Regierung in den letzten Jahren zurück. Es gibt mehr Inanspruchnahme von Erziehungsurlaub, weil immer mehr Unternehmen Vereinbarkeit von Arbeit und Kind unterstützen. Die Politik hat zum Be-



wusstseinswandel bei den Unternehmen beigetragen. Dadurch ist die Beschäftigungsquote der verheirateten Frauen – zwar im geringen Maße – tatsächlich gestiegen.

Die Abbildung zeigt die Beschäftigungsquote der verheirateten Frauen nach Altersgruppen für die Jahre 1990, 2000 und 2010. Den höchsten Stand markiert 2010 (durchgestrichene Linie) und weist einen Anstieg von 39,3% auf 50,4% (25–29 Jahre) bzw. von 42,4% auf 52% (30–34) auf. Für den Anstieg der Erwerbstätigen in diesen Altersgruppen spielt zwar die späte Mutterschaft auch eine Rolle, aber ein positiver Beitrag der Politik der letzten Dekade ist hier auch anzunehmen. Unter den insgesamt 6,65 Mio. Erwerbstätigen, die Kinder erziehen, haben 843.000 Personen Erziehungsurlaub genommen. Außerdem haben 285.000 Personen eine verkürzte Arbeitszeit und 285.000 Personen Urlaubstage wegen Kinderkrankenpflege in Anspruch genommen. Zwar sind die Zahlen noch sehr gering, aber die Politik der Regierung hat hier wohl Früchte getragen.

Der Einfluss der Politik wird besonders beim Vergleich der Jahre 1990/2000 gegenüber 2000/2010 deutlich. Die Beschäftigungsquote der verheirateten Frauen im Alter von 25–34 ist zwischen 2000 und 2010 stärker angestiegen dank der gezielten Work-Life-Balance-Politik.

Nichtsdestotrotz ist es in Japan schwierig, Familie und Arbeit bzw. Karriere unter einen Hut zu bekommen. Das Diagramm zeigt die unterschiedlichen Beschäftigungsformen je nach Familienstand. 80–90% der unverheirateten Frauen (oberste Linie) und knapp 70% der verheirateten Frauen ohne Kinder (rote Linie darunter) bleiben durchgehend erwerbstätig. Aber wenn Frauen Kinder bekommen, hören viele auf zu arbeiten. Mit 30 bis knapp 40% besonders niedrig ist der Anteil der erwerbstätigen Frauen, wenn sie Kleinkinder unter drei Jahren haben (unterste Linie).

Die Beschäftigungssituation bei Müttern geht aus dem Ergebnis der Langzeituntersuchung durch das Arbeitsministerium (MHLW) über Neugeborene im 21. Jahrhundert hervor. Von oben nach unten sind die Jahre in chronologischer Reihenfolge wiedergegeben: ein Jahr vor der Geburt, ein halbes Jahr nach der Geburt, dann jährlich bis das Kind elf Jahre wurde (die Angaben für das 2. Jahr fehlen). Die Beschäftigungssituation wird von links nach rechts unterteilt in „reguläres Arbeitsverhältnis“, „Teilzeitarbeit“, „selbständig/Familienbetrieb“ und „arbeitslos“.

Nach der Geburt bleiben 25,2% der Frauen erwerbstätig. Ganze 73,9% arbeiten nicht mehr. Der gleiche Stand der Beschäftigung wie vor der Geburt wird erst erreicht, wenn das Kind sechs Jahre alt wird. Vor der Geburt arbeiteten 32,9% der Frauen in einem Normalarbeitsverhältnis mit Aussicht auf Karrieremöglichkeit. Der Anteil verringert sich nach der Geburt (1/2 bis 2 Jahre) auf 15 bis 16%. Bis das Kind elf Jahre alt wird, kehren mehr Mütter wieder zurück zur Arbeit. Allerdings sind nicht mehr 32,9% wie vor der Geburt, sondern nur noch 20,8% der Mütter regulär beschäftigt. Im

Gegenzug nimmt der Anteil der Teilzeitarbeit von 3,6% auf 45% zu. Daraus folgt, dass es nur für 15–20% der Frauen möglich ist, auch nach der Kindergeburt längerfristig eine Karriere zu verfolgen. Die Frauenbeschäftigung in Japan ist zwar gestiegen, aber die Mehrzahl ist teilzeitbeschäftigt, weil mehr als 80% der Frauen mit der Geburt des Kindes aufhören zu arbeiten und damit ihre Karriere unterbrechen.

Ich möchte den Zusammenhang zwischen der Beschäftigungsform und dem Familienstand anhand der Daten aus dem Jahr 2007 näher betrachten. Hierbei werden Frauen nach ihrem Familienstand in drei Gruppen unterteilt: Ledige, Verheiratete ohne Kind und Verheiratete mit Kindern. Bei ledigen Frauen überwiegt das reguläre Beschäftigungsverhältnis (weiße Fläche). Die Beschäftigungsformen sind von unten nach oben: „Selbständige/Familienbetrieb“ (schwarz), „reguläres Arbeitsverhältnis“ (weiß), „Teilzeitarbeit/Aushilfe“ (hellblau) und „sonstige atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Leiharbeit oder Beschäftigung mit Zeitvertrag“ (blau). Punktierte Flächen ganz außen sind Arbeitslose, wiederum in zwei Gruppen geteilt: „nicht arbeitssuchend“ (ganz außen) und „arbeitsuchend“. Charakteristisch für ledige Frauen ist eine durchgehend hohe Beschäftigungsquote, davon ca. 50% in einem regulären Beschäftigungsverhältnis. Der Anteil der Teilzeitarbeit bzw. Zeitarbeit beträgt jeweils ca. 15%. Verheiratete und kinderlose Frauen sind zu 30% in einem regulären Arbeitsverhältnis, aber auch der Anteil der Teilzeitarbeit ist mit 20 bis 30% höher als bei den Ledigen.

Nun zu Frauen mit Kindern: 70–85% der Mütter wollen arbeiten, aber nur 10–20% haben ein reguläres Beschäftigungsverhältnis. Zwischen 20 und 39 Jahren sind es überwiegend Hausfrauen ohne Arbeit, und ca. 40% der 30–59-Jährigen sind teilzeitbeschäftigt. Berufschancen bei Frauen hängen somit nicht nur vom Familienstand ab, sondern auch von Kindern. Leider muss festgestellt werden, dass weniger als 20% der Frauen mit Kindern ihre reguläre Arbeit beibehalten und damit eventuell ihre Karriere fortsetzen können.

Die Daten belegen, dass die Verbesserung der M-Kurve in den letzten Jahren keineswegs eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen in Japan bedeutet. Die Politik der Regierung hat zwar einen gewissen Erfolg erzielt, z.B. bei der Durchsetzung des Erziehungsurlaubs. Aber die Arbeitsrealität der Frauen sieht anders aus: Erwerbstätige Frauen sind meist ledig oder kinderlos. Verheiratete müssen wegen des geringen Einkommens des Ehemanns arbeiten. Ein geringer Anteil von weniger als 20% kann nach der Kindergeburt weiterhin regulär arbeiten und Karriere machen. Für die meisten bleiben nur atypische Beschäftigungsverhältnisse, allem voran Teilzeitarbeit.

## 5. Unterschiede der Teilzeitarbeit in Japan und Deutschland

Ein weiteres Problem bezüglich der Teilzeit bei Frauen in Japan ist die fehlende Karrieremöglichkeit. Wäre Teilzeitarbeit kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg, dann gäbe es mit dieser Beschäftigungsform kein Problem.

Ich habe in den letzten Jahren Interviews in Deutschland und Japan zum Thema Familienpolitik und Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchgeführt. Das Ergebnis brachte den Grundunterschied zwischen der deutschen und japanischen Teilzeitarbeit zu Tage. Statistisch gesehen gibt es sehr viele Gemeinsamkeiten bei der Teilzeitarbeit in Deutschland und Japan. Die Teilzeitbeschäftigung verbreitete sich sowohl in Deutschland als auch in Japan in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre. Seit den 90er Jahren ist die Anzahl der Teilzeitarbeitnehmer stetig gestiegen.

In beiden Ländern arbeiten 27% aller bzw. 46% der weiblichen Erwerbstätigen in Teilzeit. Somit sind überwiegend Frauen, insbesondere Hausfrauen teilzeitbeschäftigt. Zumindest auf der statistischen Ebene gibt es verblüffende Ähnlichkeiten bei der Teilzeitarbeit in Deutschland und Japan. Teilzeitarbeit ermöglicht dank kürzerer und flexiblerer Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Kind und sichert darüber hinaus ein zusätzliches Einkommen für den Haushalt.

Trotz der Gemeinsamkeiten gibt es doch einen grundlegenden Unterschied zwischen Deutschland und Japan, nämlich den Status. Teilzeitbeschäftigten in Japan wird ein anderer Status als regulär Vollzeitbeschäftigten zugewiesen, während in Deutschland Teilzeitarbeit (abgesehen von Minijobs) als eine Variante der regulären Vollzeitbeschäftigung gilt, nur mit einer kürzeren und flexibleren Arbeitszeitgestaltung. In Deutschland haben Teilzeitbeschäftigte also den Status der regulär Beschäftigten. Der Statusunterschied tritt besonders bei der Entlohnung deutlich zu Tage. In Japan werden Teilzeitbeschäftigte stundenweise bezahlt. Die Höhe des Lohns richtet sich nicht unbedingt nach den Arbeitsinhalten, der Berufsqualifikation oder der Betriebszugehörigkeitsdauer, sondern meistens nach dem Standard des örtlichen Arbeitsmarktes, der in der Regel knapp über dem Mindestlohn liegt (etwa 810 Yen = 6 Euro/Stunde).

Bei der Festlegung des Lohnes gibt es verschiedene Faktoren, die ihn beeinflussen. Die meisten Arbeitgeber richteten sich nach dem örtlichen Standard für die gleiche Kategorie von Arbeit (im Jahr 2006 und 2001). Andere Faktoren wie Schwierigkeitsgrad der Arbeit oder persönliche Arbeits Erfahrung werden dagegen nicht im gleichen Maße berücksichtigt. Außerdem gibt es kaum oder nur geringe Lohnerhöhungen (nach zwei Jahren um 10 Yen = 7 Cent). Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit vergrößert sich der Lohn- und Gehaltsunterschied zu den regulär Beschäftigten.

Die Linien zeigen die unterschiedliche Gehaltssteigerung nach Betriebszugehörigkeit von 0 bis 15

Jahren. Die oberste Linie (dunkelblau) steht für männliche Vollzeitbeschäftigte und die unterste (orange) für weibliche Teilzeitbeschäftigte. Mit zunehmender Betriebszugehörigkeit steigt das Gehalt bei den Männern, aber bei Teilzeitfrauen gibt es kaum eine Steigerung.

Ein Jahresendbonus ist für regulär Beschäftigte normal, aber nicht oder kaum für Teilzeitbeschäftigte. Während regulär Beschäftigte einen Bonus von 600.000 Yen erhalten, gibt es für Teilzeitbeschäftigte nur 30.000 Yen (220 Euro). Außerdem sind nur wenige Teilzeitbeschäftigte sozialversichert. Nach einer Untersuchung im Jahr 2006 waren 30,2% der weiblichen Teilzeitkräfte eigens kranken- und sozialversichert. Ein größerer Anteil von 42,6% war über ihre Ehemänner mitversichert. Bezahlte Urlaubstage oder Erziehungsurlaub sind zwar gesetzlich geregelt, werden jedoch von Arbeitgebern kaum angeboten. Manche Teilzeitbeschäftigte wissen nicht einmal über ihre Rechte Bescheid, und selbst wenn, befürchten sie die Unmut der Arbeitgeber und negative Folgen, sodass sie eine Inanspruchnahme nicht wagen.

Die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland sieht dagegen völlig anders aus. Die Entgelthöhe wird auf der Basis der regulären Bezahlung für Vollzeitkräfte anteilig berechnet. Beträgt die reguläre Vollzeitbeschäftigung 40 Arbeitsstunden, so steht Teilzeitbeschäftigten mit 30 Arbeitsstunden drei Viertel und bei 20 Stunden die Hälfte des Gehalts zu. Die Lohn- und Gehaltssteigerung richtet sich nach der Berufsqualifikation. Auch Bonuszahlungen erfolgen anteilig. Für Teilzeitbeschäftigte gelten in Deutschland die gleichen Arbeitsbedingungen wie für Vollzeitbeschäftigte. Sie haben auch Anspruch auf Sozialversicherung, bezahlte Urlaubstage von vier bis sechs Wochen, bezahlte Krankentage, Elternzeit, Urlaubsgeld und die Nutzung von Wohlfahrts- und sozialen Einrichtungen.

Es gibt große Unterschiede zwischen der Teilzeitarbeit in Deutschland und in Japan. In Deutschland versteht man unter Teilzeitarbeit eine reguläre Beschäftigungsform mit einer kürzeren und flexibleren Arbeitszeit. Ihr Entgelt ist anteilig reduziert, aber sie sind genauso sozialversichert wie Vollzeitkräfte. Im Gegensatz dazu haben Teilzeitbeschäftigte in Japan einen anderen Status. Sie verdienen weniger als regulär Beschäftigte und eine Lohn- und Gehaltssteigerung gibt es nicht. Für sie gelten andere Arbeitsbedingungen und es gibt keine Karrierechancen.

## **6. Besonderheiten der Teilzeitarbeit in Japan**

Ein weiteres Merkmal der Teilzeitarbeit in Japan ist die keineswegs kurze Arbeitszeit. Die Bezeichnung Teilzeitarbeit bezieht sich auf den Status, nicht aber auf die Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigte in Japan arbeiten genauso lang oder teilweise länger als regulär Beschäftigte. Laut einer Untersuchung des Innenministeriums arbeiten die meisten Teilzeitarbeiterinnen in Japan 15–29 Wochen-

stunden. 8,8% arbeiten 35–40 Stunden, 12,7% 40–48 Stunden und 2,3% sogar über 49 Stunden. Viele von ihnen gehen einer vergleichbaren Arbeit nach wie regulär Beschäftigte. Manche übernehmen sogar Verantwortung für regulär Beschäftigte. Dennoch bleiben sie im Teilzeitstatus. Sie verdienen weniger pro Stunde bzw. im Monat. Sie sind nicht sozialversichert, haben aber große Verantwortung für wichtige Aufgaben.

Dem Wesen nach ist die geringfügige Beschäftigung in Deutschland, bekannt als Minijob, der japanischen Teilzeitarbeit ähnlich. Minijobs werden weniger bezahlt und haben kürzere Arbeitszeiten. Oft besteht keine Sozialversicherungspflicht. Wie bei der Teilzeitarbeit in Japan gibt es beim Minijob keine Aussicht auf eine langfristige Karrierebildung. Auch das Armutsrisiko bei einer Scheidung oder im Alter ist den beiden Beschäftigungsformen gemeinsam.

Umgekehrt gibt es in Japan eine Beschäftigungsform, die der deutschen Teilzeitarbeit ähnelt: *tanjikan seishain* (短時間正社員). Im Grunde handelt es sich um regulär Beschäftigte mit kürzerer Arbeitszeit. Diese neue Form des regulären Beschäftigungsverhältnisses wird vom Arbeitsministerium (MHLW) kräftig unterstützt und wird vor allem auf Rückkehrerinnen nach dem Elternurlaub angewandt. In der Realität gibt es bis heute leider nur wenige Anwendungsbeispiele.

## **7. Beispiele der Teilzeitarbeit in Deutschland und Japan**

Zum Schluss möchte ich anhand von konkreten Beispielen unterschiedliche Praxen der Teilzeitarbeit zwischen Deutschland und Japan beleuchten.

Beispiel 1: Leitende Angestellte in Deutschland; eine 42-jährige Mutter arbeitet als Terminal-Managerin im Bereich Prozess-Management. Sie hat ein Kind und arbeitet 4 Tage in der Woche, davon einen Tag zu Hause. Ihre Teilzeitquote beträgt 84,62%.

Beispiel 2: Ehepaar, beide Angestellte in Deutschland; ein Ehepaar, 35 und 37 Jahre, mit zwei Kindern, arbeiten als Fachkräfte. Alle zwei Monate wechseln sie Arbeitszeit und Familienzeit. Ihre Teilzeitquote beträgt jeweils 50,00%. Beide Partner erhalten durchgehend ein Teilzeitgehalt. Für die interne Qualifikationspromotion dürfen sie nicht länger als 6 Monate pausieren. Beide Partner wechseln sich deshalb alle zwei Monate zwischen Arbeits- und Familienzeit ab, um sich weiter zu qualifizieren. Auf diese Weise können sich beide Ehepartner ununterbrochen weiter qualifizieren.

Beispiel 3: Teilzeitbeschäftigte Hausfrau; sie arbeitet 5 Tage in der Woche und jeweils 4 Stunden: insgesamt 20 Wochenarbeitsstunden. Mit dem Stundenlohn von 790 Yen (5,50 Euro) kommt sie im Monat auf 65.000 Yen (450 Euro). Sie erhält keinen Bonus, hat keinen Anspruch auf bezahlte Urlaubstage oder eine Lohnerhöhung und sie ist nicht sozialversichert. Trotzdem findet sie Teilzeitar-

beit in Ordnung, denn sie darf fehlen, wenn beispielsweise das Kind plötzlich krank wird. Auch schreckt sie das harte Arbeitsleben der regulär Beschäftigten ab. Sie möchte weiterhin Teilzeit arbeiten.

Beispiel 4: Teilzeitbeschäftigte Sachbearbeiterin in einem Finanzinstitut; sie ist eine Vollzeit-Teilzeitarbeiterin: insgesamt 35 Wochenarbeitsstunden, 5 Tage in der Woche von 9 bis 17 Uhr. Sie ist sozialversichert. Als Zuständige für Devisen wie ihre Kollegen und Kolleginnen im regulären Beschäftigungsverhältnis bewältigt sie komplizierte Aufgaben, die Fachwissen voraussetzen. Sie erhält nur knappe mündliche Anweisungen für die Arbeit ohne schriftliche Anleitungen. Sie muss bei der Arbeit große Verantwortung übernehmen. In diesem Fall ist sowohl die zu leistende Arbeit als auch die zu übernehmende Verantwortung identisch für Teilzeit- und regulär Beschäftigte. Dennoch verdient die Teilzeitarbeiterin pro Stunde nur 800 Yen. Ihr Monatsentgelt beträgt 110.000 Yen (780 Euro), vermutlich weniger als die Hälfte des regulären Gehalts.

Die Beispiele verdeutlichen die großen Unterschiede hinsichtlich der Teilzeitarbeit zwischen Deutschland und Japan. Sowohl in Japan als auch in Deutschland wächst der Anteil der Teilzeitbeschäftigung unter den Frauen weiter. Immer mehr Frauen wollen Teilzeit arbeiten wegen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, besonders wenn die Kinder klein sind. Gerade deshalb sollten die Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigung besser beleuchtet werden, denn dies ist ein wichtiges Thema in der Gesellschaft.

Beim Vergleich der Teilzeitbeschäftigung zwischen Deutschland und Japan sind meines Erachtens die Arbeitsbedingungen in Deutschland besser. Vielleicht sind diese besseren Konditionen für Deutschland schon selbstverständlich geworden. Oft werde ich für meine manchmal allzu positive Meinung gegenüber Deutschland kritisiert. Aber wenn es um eine bessere und vor allem gerechtere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie geht, kann uns die Teilzeitbeschäftigung in Deutschland erneut viele wertvolle Hinweise geben. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Annette Schad-Seifert**

Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

## **Womenomics**

Nutzung weiblicher Ressourcen als familienpolitische Strategie in Japan

*Transkription auf Grundlage einer Audioaufnahme am 9. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

Womenomics als Teil der Wachstumspolitik von Abe, sogenannte Abenomics, werde ich erklären. Dann, Goldman Sachs Japan, die Investmentbank, gilt als der Erfinder der Womenomics. Ich wurde selbst gefragt, ob ich die Erfinderin sei. Ich bin es nicht. Es ist Goldman Sachs. Dann werde ich mich mit der Frage beschäftigen, warum forciert Abes Regierung Womenomics jetzt. Dann mache ich einen kurzen Rückblick auf die Entwicklung der weiblichen Beschäftigung in Japan. Dann gibt es noch einen kleinen theoretischen Exkurs in die Wohlfahrtsysteme und meine These werde ich Ihnen dann präsentieren und Diskussion und Kritik.

Ja, also die Regierung Abe versucht die Probleme der japanischen Wirtschaft, in der sie sich schon seit einigen Dekaden befindet durch eine neue Wachstumspolitik zu lösen. Wirtschaftlich leidet Japan vor allem unter Deflation, niedrigem Wachstum und wiederholten Rezessionen. Probleme, die eben Abe, der 2012 gewählt wurde, mit einer massiven und umfassend angelegten Wachstumspolitik lösen möchte. Dazu verfolgt er insbesondere drei Strategien hier. Das erste ist eine massive Geldpolitik, sogenanntes „Monetary Easing“, er flutet den Geldmarkt mit viel Yen. Zweitens eine auf öffentliche Finanz und Investitionen setzende Infrastrukturpolitik und drittens eine langfristig angelegte Wachstumspolitik und Strukturreform. Ziel ist vor allen Dingen die Stimulierung des Finanzsektors für Investitionen und die Belebung des privaten Konsums. Und in diesem dritten Pfeil setzt Abe gezielt auf eine stärkere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt und seitdem wird das Thema unter der Bezeichnung Womenomics sowohl intern, als auch international sehr stark diskutiert.

In einer öffentlichen, internationalen Rede vor den vereinten Nationen im September 2013 hat Abe dann zum ersten Mal auch diese Abenomics vorgestellt und ich lese das hier kurz auf Deutsch

vor.

„Also, es ist eine dringende Frage für die japanische Gesellschaft die Möglichkeiten für Frauen zu verbessern, zu arbeiten und in der Gesellschaft aktiv zu sein und das ist eine Frage größter Dringlichkeit und dafür werde ich daran arbeiten Japans innere Strukturen zu ändern.“

Das hat er also deklariert.

Wer ist aber eigentlich die Erfinderin von diesen Womenomics und ist das ein neues Programm, was Abe jetzt aufgelegt hat? Tatsächlich geht es eben zurück, oder es ist entwickelt worden von der Investmentbank Goldman Sachs Japan und der Chefstrategin Kathy Matsui. Sie ist also sozusagen die Autorin von Womenomics. Sie hat dazu verschiedene Portfolio-Papiere vorgestellt. Schon das erste 1999, dann 2005. Das erste, was auch dann die Koizumi-Regierung benutzt hat. Dann 2010, 2013, 2014. Sie merken die Abstände werden immer dichter. Abe 1, also die erste Abe-Regierung vor einigen Jahren 06/07 hat sich auch schon auf Womenomics gestützt. Aber Abe 2, die jetzige Regierung deklariert es richtig als ihr Regierungsprogramm.

Und was ist ganz grob der Inhalt? Also, interessant ist, dass wir uns jetzt in der Sprache der Finanzökonomie befinden. Das wurde im Übrigen auch gestern von Herrn Hiraoka so vorgestellt. Also, es wird von „Key Performance Indicators“ gesprochen, Leistungsziele. Das ist, wie gesagt, die finanzökonomische Sprache und man möchte bis 2020 die Beschäftigung der Frauen in der Altersgruppe der reproduktiven Frauen erhöhen. Das haben wir gestern schon gehört: auf 73%. Man verspricht sich davon eine Anhebung des Bruttoinlandsprodukts von mehreren Prozentpunkten. Das ist jetzt nicht so viel. Von 1,2 auf 1,5. Immerhin, man verspricht sich davon eine Belebung der Wirtschaft. Und man möchte dazu auch Frauen in Führungspositionen auf 30% heben von 2012 knapp 7%. Herr Hiraoka hat gestern 11% genannt. Also, es ist anscheinend schon ein bisschen angehoben worden. Ja das haben wir alles schon gehört. Das will ich auch gar nicht weiter ausführen. Matsui, die Autorin von Womenomics, beklagt eben gerade diese immer noch Talsohle der Frauenbeschäftigung in Japan. Und sie beklagt nicht nur, dass sie zu tief sei, sondern auch, dass vor allen Dingen die Frauen mit Bildungs-, mit hohem Bildungsabschluss, mit Universitätsabschluss zu wenig in den Arbeitsmarkt integriert seien. Und das soll jetzt geändert werden. Matsui empfiehlt also hier vor allen Dingen die Aktivierung von Frauen in den Arbeitsmarkt und verweist dazu auf Wachstumspotenziale. Sie möchte da natürlich auch insbesondere Investoren ansprechen, die dann in entsprechende Konsumbereiche investieren können, die von Frauen angesprochen werden.

Die Hindernisse für diese Integration von Frauen sieht sie vor allen Dingen in vier Punkten: Erstens, unzureichende Unterstützung bei Kinderbetreuung. Zweitens, steuerliche Hindernisse. Drit-



tens, unzureichende Ausrichtung auf Diversity. Und viertens, rigide Immigrationsgesetze. Und ich darf vielleicht auch schon vorweg sagen, dass die Abe-Regierung die ersten drei Punkte auch schon versucht umzusetzen, aber beim vierten Punkt ganz klar sagt: „Nein, das wollen wir nicht.“ Also, Abe wurde in einer Talkshow ganz konkret auch zum vierten Punkt gefragt, ob er die Immigration lockern möchte. Das möchte er nicht. Intern umgesetzt wird dieses Programm, natürlich vom Sozialministerium oder vom Ministerium für Gesundheit, Arbeit und Wohlfahrt und auch von der Ministerin für Verbraucherschutz, Deregulierung, Geburtenrückgang und Geschlechtergleichstellung. Interessant für mich heute, für meine Diskussion heute, ist, dass Womenomics international unglaublich viel Aufmerksamkeit erlangt. Die Direktorin vom internationalen Währungsfonds, Christine Lagarde, hat im September letzten Jahres in einer Rede vor der Weltfrauenversammlung in Tokyo auch betont, dass die Förderung der Frauen Japans Wirtschaft retten könne. Sie hat dann also an die Unternehmen hier appelliert, die Arbeitsumgebung für Frauen flexibler zu machen und sicherzustellen, dass die Arbeitsumgebung für Frauen attraktiv sei.

Ja, aber die Frage ist für mich: Warum forciert Abes Regierung Womenomics jetzt? Haben wir bisher noch keine Anstrengungen in der Art zu verzeichnen, dass Frauen besser aktiviert werden sollen. Meine erste Vermutung hier ist und das haben wir auch schon gestern teilweise angesprochen: Wir haben einen verschärften Konkurrenzkampf um leistungsfähige und fachlich versierte Frauen als Arbeitskräfte. Stichwort „Social Freezing“. Wurde auch schon genannt. Also, die Unternehmen lassen sich jetzt auch technologische Neuerungen einfallen, wie sie diese Frauen als Fachkräfte besser binden können. Es findet eine Ökonomisierung von Familien bzw. die Ausrichtung von Familienpolitik auf nahezu ausschließlich wirtschaftliches Wachstum statt. Und drittens Womenomics ist Ausdruck einer deutlich marktorientierten Umgestaltung der staatlichen Politik. Und um jetzt ganz kurz der Frage nachzugehen: Was war bisher? Ich möchte das nicht allzu lange ausführen hier, aber um Ihnen vielleicht einen kurzen Einblick zu geben, was ist an Womenomics jetzt wirklich neu, oder was könnte neu sein.

Wir haben schon in der Vergangenheit, in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg verschiedene Perioden von der Beschäftigungssituation von Frauen gehabt. Zum einen die Zeit vor dem Beschäftigungsgleichstellungsgesetz von 85. Dann während der Bubble-Economy, der Wachstumsphase seit Mitte der 1980er Jahre, dann während der Rezession der Beschäftigungseiszeit, seit Beginn der 1990er Jahre und dann seit den 2000er Jahren mit der Verabschiedung eines neuen Basisgesetzes der Geschlechtergleichstellung und einer einsetzenden starken Deregulierung des Arbeitsmarktes. Vor der Verabschiedung des Beschäftigungsgleichstellungsgesetzes war die Einstellung von Frauen

in Unternehmen sehr stark segregiert. Frauen waren ausschließlich in assistierenden Bürotätigkeiten eingestellt. Auch bevorzugten Arbeitgeber Absolventinnen von Oberschulen und Kurzuniversitäten und ein Karriereaufstieg oder eine Qualifikation war fast nicht möglich, da man von Frauen erwartete, dass sie mit der Heirat aus dem Arbeitsmarkt ausschieden. Erst mit Beginn der Bubble-Economy, also der Boom-Phase, zeichnete sich ein Arbeitskräftemangel ab und Unternehmen begannen diese Einstellungspraxis zu überdenken. Das hat dann auch unmittelbar zur Verabschiedung dieses Beschäftigungsgleichstellungsgesetzes geführt und man kann also sehen, dass auch Vollzeituniversitätenabsolventinnen in Technologiebereichen eingestellt wurden. Also, der Arbeitsmarkt begann sich bewusst Frauen zu öffnen. Und ganz wichtig, die alte Segregierung wurde abgeschafft. Also, Frauen konnten auch in den Karrierewegen aufsteigen.

Die erhöhte Nachfrage und damit einhergehende Öffnung des Arbeitsmarktes für Frauen endete aber abrupt mit der Rezession zu Beginn der 1990er Jahre, mit dem Platzen der Seifenblase, und wir haben dann eine Beschäftigungseiszeit, die sich unmittelbar in weniger Neueinstellungen von jungen Absolventen niederschlug. Aber die Reduktion der Stellen für reguläre Festangestellte betraf keineswegs beide Geschlechter gleichförmig. Tatsächlich waren junge Frauen viel schlechter betroffen, wurden also weniger festangestellt als Männer. Der Teil des Arbeitsmarktes, der sich tatsächlich stark öffnete, war der der Zeitarbeit. Und wir haben also dann hier seit den 2000er Jahren bis heute eine sowohl starke Orientierung auf Geschlechtergleichstellung und Deregulierung in Richtung Zeitarbeit. Der Hintergrund ist, dass der demographische Wandel seit den 2000er Jahren in Japan ganz frappierend dramatisch erkannt wurde, auch politisch und das Weißbuch für Arbeit aus dem Jahr 2000 stellte fest. Ich wurde angemahnt das auf Deutsch zu zitieren:

„Um die Änderungen in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung, welche durch die alternde Gesellschaft und die sinkende Anzahl von Kindern entstehen reagieren zu können, erfordert die sinkende Erwerbsbevölkerung, dass Firmen sorgfältig erwägen effektiveren Nutzen aus der weiblichen Bevölkerung zu ziehen.“

Klar auch hier wieder durch den demographischen Wandel bedingt dann eine Öffnung des Arbeitsmarktes, aber ich wiederhole auch Dinge, die hier schon gesagt wurden. Man sieht hier interessanterweise, dass insgesamt bei der, ich sage mal, strukturellen Änderung des Arbeitsmarktes insgesamt kann man interessanterweise erkennen, dass die weibliche Beschäftigung leicht zunimmt, während die männliche sinkt. Ja, also, die Gesamterwerbstätigenrate können Sie hier sehen ist etwas gesunken und die der Männer ist also stärker gesunken, wohingegen die der Frauen relativ stabil bei etwa knapp bei 50% bleibt. Der Strukturwandel des Arbeitsmarktes zeigt sich aber deutli-

cher an der Rate der abhängig Beschäftigten. Also, in dem Zeitraum von 2002 bis 2012 hat die Zahl der männlichen Arbeitskräfte um 680.000 Personen abgenommen. Die Zahl der weiblichen ist um 2,3 Mio. gestiegen. Das ist ganz klar. Der Hintergrund dieser Entwicklung ist der Strukturwandel, Postindriegesellschaft, Übergang zum Informations- und Dienstleistungssektor und Rückgang der industriellen Produktionskräfte. Darüber hat Herr Seeleib-Kaiser heute auch schon gesprochen. Das geht unmittelbar einher mit einer starken Ausweitung des deregulierten Sektors. Der nichtregulierten Beschäftigungsform und hier haben wir hohe Raten weiblicher Beschäftigten, von über 50%.

Ja, also hier nochmal im zeitlichen Vergleich der letzten 10 Jahre ungefähr, können Sie hier sehen, dass also insgesamt die irreguläre Beschäftigung bei über 30% liegt. Die Männer liegen bei ungefähr 20% und die Frauen sind mit weit über 50% das große Segment der nichtregulierten Beschäftigten. Also, wir können feststellen, dass es einen Strukturwandel gibt und der bedeutet: Generell werden in Japan für Jobs mit geringer Qualifikation und niedrigen Löhnen Frauen und junge Leute bevorzugt. Also auch junge Männer werden verstärkt in diesem Segment beschäftigt. Es ist keine echte Individualisierung im Sinne des marktorientierten Modells des Arbeitsmarktes erkennbar und die Anwendung des Work-Life-Balance-Modells ist in Teilzeitbeschäftigung nicht möglich. Das haben wir heute in dem Vortrag von Frau Tanaka gehört.

Das überschlage ich jetzt mal. Diese Folie hat, glaube ich, uns auch Herr Hiraoka gestern gezeigt. Ja also, dass z.B. diese Raten der Frauen, die mit Kind weiterarbeiten, gleichbleibend niedrig sind. Die Work-Life-Balance-Maßnahmen zeigen sich lediglich hier in diesem blauen Segment, dass also innerhalb der Frauen, die dann weiterarbeiten, diejenigen, die also kontinuierliche Beschäftigung haben, höher sind. Gut, also, generell können wir zusammenfassen, dass bisher weibliche Beschäftigung erstens konjunkturellen Schwankungen unterliegt, zweitens überwiegend im Dienstleistungssektor angesiedelt ist, drittens als Teilzeitbeschäftigung nach dem Muster der sozialabgabenfreien Nebenbeschäftigung organisiert ist und als Vollbeschäftigung keine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlaubt. Und das ist eben auch das Problem. Wir haben zwar auch, wie wir heute im Vortrag von Frau Tanaka gesehen haben, eine Zunahme von festangestellten Frauen. Diese sind aber überwiegend unverheiratet. Also „salarywoman“ in Japan sind eher ledige Frauen. Es mangelt uns an den festangestellten Müttern, die „salarywoman“ werden können und die Kritik, auch feministische Kritik, und auch juristische Kritik an der bisherigen Nutzung weiblicher Arbeitskraft wurde eben von Miller oder Ueno dahingehend formuliert, dass die gesetzliche Gleichstellung der letzten Dekaden nahezu ausschließlich dem Gebot der Ökonomie unterlag, weibliche Arbeitskraft als Puf-

fer oder Sicherheitsventil verwendet wurde und wir eine generelle Feminisierung des Arbeitsmarktes beobachten können. Durch die Ausweitung der nichtregulierten Arbeit und zwar im negativen Sinne. Also, auch junge Männer sind von dieser Feminisierung betroffen. Das Segment der jungen Männer liegt auch bei fast 30% von nichtregulärer Beschäftigung.

Aber das ist heute nicht mein Thema. Sondern mein Thema heute ist die Frage eben an Womenomics. Was kann Womenomics hier besser machen? Welche strukturellen Veränderungen schlägt nun Womenomics vor um die Nutzung der weiblichen Beschäftigung zu verbessern? Ist ein Strukturwandel erkennbar, der jedes Individuum und auch die arbeitende Mutter als eigenständige Arbeitnehmerin anerkennt? Und geht die Forderung wirklich über die Beschäftigung als Sicherheitsventil hinaus?

Und dazu möchte ich Ihnen jetzt noch einen ganz kurzen Exkurs zumuten, um das Ganze etwas theoretisch einordnen zu können. Und zwar findet ja weibliche Beschäftigung, und die Frage der Organisation von Arbeit generell, findet ja auch im Rahmen eines größeren Wohlfahrtsrahmens statt, Wohlfahrtsregimen oder Wohlfahrtssystemen. Gøsta Esping-Andersen, wurde auch schon zitiert, hat hierzu drei Modelle vorgeschlagen, die wir ganz generell, hat er schon vor über zehn Jahren gemacht, die wir ganz generell hier als einmal das konservative Modell, in das er Japan und Deutschland eingeordnet hat, mit dem „Male Breadwinner“ haben. Das zweite ist das sozialdemokratische Modell, was sich vielleicht eher, Herr Seeleib-Kaiser hat es auch heute vorgestellt, welches sich vielleicht eher in den skandinavischen Ländern findet, wo eben Familien stark staatlich institutionell und finanziell entlastet werden und das liberale Modell, wie wir es in den angelsächsischen Ländern haben, in dem eher Deregulierung herrscht. Und Osawa Mari, die Genderforscherin, Sozialwissenschaftlerin und auch Expertin in der japanischen Regierung für die Frage der Geschlechtergleichstellung hat sich mit diesen Wohlfahrtssystemtheorien von Esping-Andersen und Ähnlichen auseinandergesetzt und hat – wenn Sie das interessiert, können Sie das auch in diesem Buch englischsprachig nachlesen – hat also hier ein eigenes Modell geschaffen, auf das ich kurz eingehen möchte. Sie nennt das jetzt das „male-breadwinner model“, das „work-life-balance model“ oder „dual-earner model“ und „market-oriented model“. Und ich möchte ganz kurz deshalb darauf eingehen, was mir jetzt daran wichtig ist, ist dass wenn wir darüber sprechen in welches Modell wir Japan hier einordnen, dann müssen wir natürlich sagen, dass wir mittlerweile keine klar abgegrenzten Modelle mehr haben.

Ja, wir haben mittlerweile eine Transition von Modellen in andere, oder wir haben auch vielleicht Vermischungen von Modellen. Und das ist genau das Problem. Wenn wir sagen, dass eben

Japan immer noch ein Familienernährermodell sei, dann bedeutet das eben, dass dieses Modell nur funktionieren kann, wenn bestimmte Bedingungen erfüllt sind. Also das heißt, Männer werden bevorzugt, Frauen benachteiligt. Männer benötigen eine Festanstellung, Frauen können sich nur über eine Heirat mit einem Familienverdiener absichern. Und ganz wichtig, wir haben das Ehegattensplitting. Das Steuersystem bevorzugt die Hausfrauenehe. Osawas Argument hier ist, wie gesagt, das Familienernährermodell funktioniert nur unter diesen Bedingungen. Das Gleiche gilt dann für Skandinavien. Also, Japan möchte natürlich auch skandinavisch werden. Darüber haben auch Seeleib-Kaiser und Toivonen einen sehr schönen Aufsatz geschrieben. Ist Japan sozusagen, wird es skandinavisch? Ja, es möchte politisch durchaus skandinavisch werden. Aber, das funktioniert eben nur, wenn diese Bedingungen erfüllt sind. Wie Geschlechtergleichstellung per Gesetz – das haben wir in Japan. Gut ausgebaute Kinderbetreuung. Fragezeichen. Und drittens das Steuersystem bevorzugt das Familiensplitting. Also, nicht mehr die Bevorzugung der Hausfrauenehe. Das alles, wie gesagt, kann nur funktionieren, wenn diese Bedingungen erfüllt sind. Aber, das ist jetzt auch Osawas Argument, wir haben sozusagen politisch gewollt eine Skandinavisierung der japanischen Wohlfahrt und gleichzeitig aber auch von der Regierungsseite stark vorangetriebene Deregulierung, Privatisierung der japanischen Wirtschaft, die wir im Vorbild, im Idealtyp in den USA vorfinden. Also, es gibt eigentlich gar keine Familienpolitik. Es ist abwesend, aber Herr Seeleib-Kaiser hat es auch schon heute sehr schön erklärt, das heißt nicht, dass Familien nicht auch gut leben könnten unter deregulierten Modellen.

Ja, im Gegenteil: Wir haben hohe Geburtenraten in den USA. Aber, heißt auch wieder, die Bedingungen müssen erfüllt sein. Die heißen, es muss gute Möglichkeiten der privaten Absicherung geben, es muss wirklich Leistung als Prinzip herrschen. Es darf keine Diskriminierung nach Geschlecht, sozialer Herkunft, Ethnie geben und es gibt eine geringe Besteuerung der Arbeit und Dienstleistung. Also, ich kann mir günstig haushaltsnahe Dienstleistungen einkaufen. Und das ist durchaus ein ernstzunehmendes System, also es ist nicht so, als ob das nicht funktionieren könnte. Wir können das auch zum Funktionieren bringen, aber eben nur unter bestimmten Bedingungen.

Die Hauptthese von Mari Osawa ist, dass zurzeit in Japan eine hohe soziale Unsicherheit und Ungleichheit herrscht, weil diese drei Modelle gleichzeitig miteinander irgendwie schon existieren. Wir haben noch eine starke Favorisierung für den „male-breadwinner“. Wir haben politisch gewollt schon das „work-life-balance model“ und gleichzeitig eine vehement vorangetriebene Deregulierung, Marktöffnung des Arbeitsmarktes. Und keins der Modelle funktioniert mehr richtig. Das ist ihr Hauptargument. Es ist sozusagen dabei dysfunktional zu werden und das ist das Problem. Also,

sie nennt das auch nicht mehr Wohlfahrtsystem sondern Lebensunterhaltssystem. Das ist jetzt aber nicht so wichtig. Sondern wichtig ist, sie sagt in Japan haben wir eben z.B. durch das Festhalten am „male-breadwinner model“ eine starke Tendenz zu Exklusion und Unsicherheit.

Ja und jetzt komme ich zu meiner These. Ich komme jetzt schon fast zum Ende meines Vortrags. Was ist jetzt dieses Goldman Sachs Portfolio? Es ist natürlich, es liegt auf der Hand, ich meine die Herkunft ist auch klar, eine Investment-Bank. Womenomics orientiert sich ganz klar und eindeutig am Marktmodell. Da auch wohlfahrtsstaatliche Dienstleistungen unter Marktkonkurrenz gesetzt werden sollen. Das klingt jetzt ein bisschen abstrakt. Ganz klar, konkret bedeutet das, es wird die Privatisierung von Kinderbetreuung vorgeschlagen und auch die Deregulierung der Betreuungsindustrie wird vorgeschlagen.

Also, in einem der ersten Goldman Sachs Berichte von 2005 sagt Matsui, dass also als ein Teil unserer Finanzreform der Kommunen die Privatisierung der Kinderbetreuungsstätten die wichtigste Aufgabe ist, die für viele Kommunen eine größere finanzielle Belastung darstellt als die Altenpflege. Fünf Jahre später spricht sie davon, dass immer noch vor allen Dingen die Kinderbetreuung der 0–3 Jährigen im internationalen Vergleich in Japan erschreckend niedrig sei, aber die Nachfrage sehr hoch ist und ja, dass eben auch hier wiederum, ich lese jetzt nur den letzten Satz: „Angesichts begrenzter öffentlicher Finanzen ist es notwendig zu deregulieren, um mehr private Marktteilnehmer zu einem Eintritt in den Sektor zu ermutigen.“ Mit Sektor ist hier die Kindertagesstättenbranche gemeint und sie hat dann am Ende ihres Portfolio-Papiers potenzielle Investoren, wie z.B. Benesse und andere genannt, die dann hier eben ihren Markteintritt planen könnten. Und das wird auch schon umgesetzt von Abes Regierung, indem z. B. Kommunen öffentlich geförderten Grund und Boden für private Investoren zur Verfügung stellen, auf denen dann eben Kinderbetreuungseinrichtungen errichtet werden.

Das Ganze ist sehr stark in eine familienpolitische Forderung von Seiten Goldman Sachs eingebettet. Das finde ich sehr interessant. Also, es gibt verschiedene, insgesamt vier Punkte, die von diesen Portfolio Goldman Sachs Papieren massiv angemahnt werden. Es wird gesagt: Also, wenn sich hier nichts ändert in Japan, dann kriegen wir die Wirtschaft nicht auf die Schiene gesetzt. Dann kann Japans Wirtschaft nicht gerettet werden. Das finde ich sehr interessant, dass sie diese massive Rhetorik, also, immer wieder in immer kürzeren Abständen hier vorbringt. Die können Sie im Übrigen alle als Portfolio-Papiere online abrufen. Das können Sie alles nachlesen. Das Steuersystem wird von ihr eben ganz massiv angeklagt, obwohl wir schon seit 2010 durch die Vorgängerregierung, die demokratische Partei Japans hat schon auch einen Gesetzentwurf vorgelegt, indem

die steuerliche Begünstigung der Hausfrauenehe zurückgefahren werden soll. Matsui geht in ihren Forderungen noch einen Schritt weiter und empfiehlt die Summe des Kindergelds zu erhöhen und vor allen Dingen an die berufliche Teilhabe der Ehefrau zu binden. Ja, also das wird nicht durchgesetzt werden können, ist aber eine sehr progressive Forderung, wie ich finde.

Zweitens, sagt sie, Japan hat ein viel zu geringes Diversity-Konzept. Also, Diversity ist sozusagen noch sehr schlecht in den Unternehmen verankert. Es muss mehr Ausrichtung auch am Arbeitsplatz geben. Dazu als Mittel dazu, sozusagen als „Key Performance Indicator“, hat sie die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen empfohlen. Also, sie sagt: „Women remain severely underrepresented in leadership or supervisory positions.“ Abe hat das versucht in seinem eigenen Kabinett umzusetzen und ist damit auch mehr oder weniger erfolgreich gewesen. Sie empfiehlt dann den Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Gehältern zu verringern und vor allen Dingen ganz massiv fordert sie den Abbau von japanisch *matahara*, „maternity harassment“ und auch „paternity harassment“ ist in Japan ein großes Problem. Also, darüber haben wir schon gesprochen. Das Einreichen von Urlaubszeiten zum Zweck der Kindererziehung wird von den Firmen immer noch sehr negativ geahndet. Warum? Darüber können wir vielleicht in der Diskussion sprechen.

Der letzte Punkt, der von Matsui massiv gefordert wird, ist eine Lockerung der Restriktionen für die Immigration von ausländischen Arbeitskräften. Also, Einwanderung soll, vor allen Dingen die auf den Haushalt bezogene Arbeit nach dem US-amerikanischen Modell des Minijobs und des Niedriglohnmarktes, unterstützen. Sie fordert hier „housekeeper“, „housebabysitter“ nach dem Modell, sage ich mal, der mexikanischen Nanny, die Nanny aus dem asiatischen Nachbarland einzustellen. Und ja, sie glaubt, dass Japan hier den Wettbewerb um diese Arbeitskräfte in Asien verlieren würde, wenn es nicht massiv seine Migrationsgesetze lockert.

Ja, ich komme schon zum Schluss. Ich denke, dass wir hier sehen können, dass die Forderungen und ja, auch sag ich mal, erst mal die sehr begeisterte Aufnahme von Womenomics in der japanischen Regierung sich an einem wichtigen Problem abarbeiten wird. Also meine Frage ist: Ist Japan bereit die strukturellen Rahmenbedingungen für das Marktmodell der sozialen Sicherung radikal umzusetzen? Also, ist es auch bereit Migration zuzulassen? Ist es bereit auch da gewisse soziale Ungleichheit zuzulassen? Ist eine primär am Wachstum der Wirtschaft orientierte verstärkte Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt eine nachhaltige familienpolitische Maßnahme? Natürlich eine rhetorische Frage. Wohl kaum. Denn, wenn es nur am Bruttoinlandsprodukt gemessen wird, dann wird es eben auch wieder eingestellt, Frauen in den Arbeitsmarkt gut integrieren zu wollen. Also,

was ist hier wirklich die familienpolitische Agenda? Und ich denke, dass der unvermittelte und politisch unreflektierte Übergang vom System der konservativen Familienpolitik zum Marktmodell mit massiver Deregulierung und Privatisierung dafür sorgen wird, dass wir eine hohe soziale Ungleichheit und Unsicherheit in Japan haben werden. Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.



**Ishii-Kuntz Masako**

Ochanomizu Universität Tokyo

## **Japanische Väter, die sich um ihre Kinder kümmern (*ikumen*) aus einer familienpolitischen Perspektive**

*Übersetzung des japanischen Manuskripts für den Vortrag am 09. Januar 2015 im Haus der Universität Düsseldorf*

Der Inhalt meines Vortrags ist wie folgt gegliedert: Zunächst werde ich die Fakten über die gegenwärtige (Un-) Gleichberechtigung der Geschlechter in Japan darlegen. Danach werde ich auf die demographische Entwicklung der letzten Jahre in Japan eingehen, um dann als 3. Punkt unser heutiges Hauptthema zu behandeln – nämlich die japanische Familienpolitik sowie die bisher ergriffenen Initiativen. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Rolle der Väter. Unter Punkt 4 stelle ich Ihnen Forschungsergebnisse vor, die ich im Rahmen bisheriger Projekte ermitteln konnte. Abschließend werde ich – im Hinblick auf die gegenwärtige Situation in Japan – die Erkenntnisse aus meinen Forschungen zusammenfassen und versuchen, Vorschläge für zukünftige Maßnahmen zu formulieren.

Zunächst zur (Un-) Gleichberechtigung der Geschlechter in Japan. Als erstes möchte ich besonders auf die Bereiche Politik und Bildung eingehen. Daten aus dem Jahr 2011 zeigen auf, dass in der Politik insgesamt 11,3% der Unterhausabgeordneten weiblich sind. Verglichen mit dem Durchschnitt der Industrieländer (19,3%) ist dies jedoch ein geringer Wert.

Wie sieht es bei der Bildung aus? In Japan wird immer wieder betont, dass die Bildung von der Primärstufe bis zum Tertiärbereich „gender-free“ sei, d.h. für beide Geschlechter eine vollständige Gleichheit vorherrsche. Umfragen von der Regierung ergeben ebenfalls, dass die japanische Bevölkerung der Ansicht ist, der Bildungsbereich sei wohl der am ehesten geschlechtsneutrale Bereich (verglichen mit der Politik und der Wirtschaft).

Allerdings muss man trotz dieser allgemeinen Auffassung sagen, dass es in der Bildung durchaus verschiedene Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern gibt. Ein Beispiel hierfür wäre der unterschiedliche Anteil der Jungen und Mädchen, die eine weiterführende Bildungseinrichtung besuchen. Eine Statistik aus dem Jahr 2012 belegt, dass zwar 96,5% der Mädchen und 96,1% der Jun-

gen (nach Vollendung der vorgeschriebenen Schulpflicht, meist im Alter von 15–16 Jahren<sup>3</sup>) eine Oberschule besuchen. Doch danach beginnt die Schere auseinanderzugehen: 45,2% der Schülerinnen nehmen ein vierjähriges Bachelor-Studium auf, während der Anteil bei den Schülern 56,4% beträgt. Bei Master-Studiengängen sowie Promotionen wird der Unterschied noch deutlicher: Im Gegensatz zu den 17,4% der Studenten, studieren lediglich 7,1% der Studentinnen nach Erwerb des Bachelorgrades weiter. Diese Zahlen zeigen: Je höher die akademische Laufbahn, desto geringer der Anteil der Frauen.

Hinzu kommt, dass in Japan das so genannte „versteckte Curriculum“ existiert, welches besagt, dass neben dem offiziellen Bildungsprogramm eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern besteht. Zum Beispiel zählt Japan deutlich mehr Schuldirektoren als Schuldirektorinnen, obwohl viel mehr weibliche Lehrkräfte an den Schulen tätig sind. Auch in den Lehrerzimmern herrschen manchmal Konventionen vor, die auf einer bestimmten Rollenaufteilung der Geschlechter basieren. So ist es an manchen Orten die unausgesprochene Regel, dass Lehrerinnen den Tee für ihre Kollegen servieren. Auch Schulbücher, die von der Regierung stark beeinflusst werden, prägen – wenn auch keine explizit frauenfeindlichen Inhalte verbreitet werden – durchaus das Bild des männlichen Familienernährers.

Wie sieht es nun mit der (Un-)Gleichberechtigung am Arbeitsplatz aus? In einem Bericht des Internationalen Währungsfonds (IWF) aus dem Jahr 2012 wurde der essentielle Beitrag der Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft hervorgehoben. Hierin hieß es, dass Frauen künftig eine Schlüsselrolle spielen müssten, damit Japan kein zweites Griechenland werde. Christine Lagarde (Geschäftsführende Direktorin des IWF) sprach anlässlich eines Japanbesuchs ebenfalls ihre Erwartungen an eine stärkere Rolle der Frau aus.

Auch die Regierung Abe verfolgt in ihrer „Womenomics“-Politik bessere Karrierechancen für Frauen. Doch betrachtet man den Beschäftigungsverlauf der Japanerinnen, so besteht nach wie vor die M-Kurve, welche darlegt, dass zwar viele Frauen unmittelbar nach ihrem Studium eine Vollzeitbeschäftigung aufnehmen, jedoch mit der Geburt des ersten Kindes nach und nach ihre Arbeit aufgeben. Die Kurve steigt an, wenn die Kinder etwas größer geworden sind und die Frauen erneut einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Diese Kurve legt ferner nahe, dass es für Frauen mit Kindern oftmals schwierig ist, Beruf und Familie zu vereinbaren. Zwar gibt es in letzter Zeit Statistiken, die nicht mehr allzu stark die M-Form annehmen. Jedoch hat dies nicht zum Hintergrund, dass mehr Frauen auch mit Kind ihrer Beschäftigung nachgehen, sondern dass immer mehr Frauen später hei-

---

<sup>3</sup> Anmerkung der Übersetzerin.

raten und dementsprechend erst spät ihre Kinder bekommen. Viele Frauen sind heute in ihren Dreißigern noch kinderlos.

Nach Abschluss des Studiums eine Vollzeitbeschäftigung, Kündigung bei der Geburt eines Kindes, nach der Kindererziehungsphase eine atypische Beschäftigung – so sieht der typische Lebenslauf einer Japanerin auch heute noch aus. Ferner gibt es Berichte, die bestätigen, dass Frauen aufgrund der schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die Beförderung auf einen höheren Posten verzichten. Darüber hinaus haben Frauen oftmals nur selten bis gar keine Vorbilder am Arbeitsplatz. Als Grund hierfür ist denkbar, dass generell Führungspositionen nicht, oder kaum, von Frauen bekleidet werden.

Zum Schluss möchte ich noch das Wort *matahara* (maternity harassment) erwähnen, welches in letzter Zeit immer wieder zu hören ist. Dieses Wort steht für das Phänomen, wenn Vorgesetzte und/oder Kollegen kein Verständnis für Schwangerschaft, Mutterschutz (vor und nach der Geburt), sowie Erziehungsurlaub aufbringen und die Frauen gemobbt werden. Für die schikanierten Frauen wird dadurch das Leben am Arbeitsplatz so weit erschwert, dass sie sich schließlich gezwungen sehen, ihren Job zu kündigen.

Als nächstes möchte ich die demographische Entwicklung in Japan betrachten. Ein Charakteristikum ist, dass immer mehr Menschen später heiraten und Kinder bekommen. Die Folge ist eine schrumpfende Gesellschaft. Sie sehen hier eine Grafik, die von der japanischen Regierung veröffentlicht wurde. Entschuldigen Sie bitte, dass diese hier nur auf Japanisch dargestellt wird. Ich werde den Inhalt im Folgenden genauer erläutern.

Diese Grafik zeigt die Entwicklung der Geburtenraten (Gesamtfruchtbarkeitsrate) in Japan (d.h. die Anzahl der Kinder, die eine Frau gebärt) von 1922 bis 2013. Im Jahr 1925 betrug die Geburtenrate stolze 5,11; ab 1947 jedoch sinkt sie stetig, bis sie 1974 bei 2,05 lag und somit das von den Vereinten Nationen festgelegte Bestandserhaltungsniveau (d.h. das nötige Geburtenniveau, um den Bevölkerungsstand zu erhalten) von 2,08 zum ersten Mal nicht erfüllen konnte. Dieser Trend setzte sich fort, bis im Jahr 2005 der Tiefstand von 1,25 erreicht war. In Japan sprach man damals vom „1,25-Schock“. Sollten Sie sich über das unregelmäßige Tief im Jahr 1966 wundern: 1966 war das „Jahr des Feuerpferdes“. Ein Aberglaube besagt, dass Frauen, die im „Jahr des Feuerpferdes“ zur Welt kommen, keinen Ehepartner finden würden. Daher entschieden sich viele Paare in diesem Jahr gegen die Geburt eines Kindes. Nach dem „1,25-Schock“ kamen zwar wieder etwas mehr Kinder zur Welt, doch lag die Geburtenrate 2013 immer noch bei 1,43 und somit weit unter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,08.

Eine weitere Veränderung in der Demographie ist die erhöhte Anzahl von Doppelverdienerpaaren. 1997 traf zum ersten Mal das Doppelversorgermodell auf mehr Paare zu als das Ernährermodell. Diese Tatsache zeigt, dass sowohl Männer als auch Frauen auswärtigen Erwerbstätigkeiten nachgehen und somit die Nachfrage an gesellschaftlicher Unterstützung für die Kinderbetreuung gestiegen ist. Ebenfalls wurde es immer schwieriger, an alten Rollenbildern festzuhalten („Der Mann geht arbeiten, während die Frau sich um den Haushalt kümmert“). Ich denke, dass hier besonders der Bedarf gestiegen ist, dass sich auch Männer an der Kindererziehung und –betreuung beteiligen. Wie ist es überhaupt zu diesem Geburtenrückgang gekommen? Im Folgenden sollen einige Ursachen aufgezeigt werden.

Erstens: Frauen haben heute ein höheres Bildungsniveau als früher und gehen häufiger einer Erwerbstätigkeit nach. Dies führt auch dazu, dass immer weniger Frauen die Heirat oder die Geburt eines Kindes als Grund für eine zwangsläufige Kündigung betrachten. Gleichzeitig empfinden viele Frauen Kinder als Hindernis für ihre Karriere. Diese Tatsache ist einer der Gründe für den Geburtenrückgang.

Zweitens: Auch der sich immer weiter nach hinten verschiebende Zeitpunkt der Eheschließung ist eine Ursache für die sinkende Geburtenrate. Das durchschnittliche Erstheiratsalter in Japan lag einer offiziellen Statistik zufolge 2012 bei 30,8 bei den Männern bzw. 29,2 bei den Frauen. Dies hat zur Folge, dass eine Frau nicht mehr so viele Kinder zur Welt bringen kann, welches wiederum zum allgemeinen Geburtenrückgang führt. Übrigens wünschen sich Single-Damen in den Dreißigern und Vierzigern (die Generationen, die als *arasā* und *arafō* bezeichnet werden) heutzutage Ehegatten, die die so genannten „Three Lows“ (jap. *san-tei* 三低) erfüllen. Vor 20 Jahren waren Männer beliebt, die die „Three Highs“ (jap. *san-kō* 三高) mitbrachten: Er sollte hochgebildet sein, ein hohes Einkommen haben, und hochgewachsen sein. Die heute geschätzten „Three Lows“ stehen für „geringes Risiko“ (einen sicheren Job, wie z.B. Beamte ihn haben), „wenig Abhängigkeit“ (die gegenseitige Privatsphäre wird geachtet), sowie „Bescheidenheit / zurückhaltend“ (er sollte ein Gentleman sein). Auch die „drei Handgesten“ (jap. *san-te* 三手) werden vom Partner erwünscht; nämlich, dass diese im Haushalt und bei der Fürsorge ihren Frauen zur Hand gehen, dass man im Eheleben Hand in Hand geht (d.h. gegenseitiges Verständnis aufbringt und sich unterstützt), sowie auch einmal Händchen hält (d.h. Zärtlichkeit als Geste zeigt).

Drittens: Der finanzielle Grund spielt ebenfalls eine große Rolle. Ein Kind in Japan groß zu ziehen bedeutet hohe Ausgaben. Daher denken Paare, deren finanzielle Lage nicht gesichert ist, dass sie sich Kinder gar nicht leisten können.

Zu guter Letzt führt auch die Denkweise, dass es doch eher die Aufgabe der Ehefrauen sei, sich um die Kinder zu kümmern, dazu, dass sich nur ein geringer Anteil der Männer an der Kinderfürsorge beteiligt. Aus diesem Grund verzichteten viele Paare auch auf ein zweites Kind. Die Regierung legte einen besonderen Fokus auf dieses Problem und setzte sich für die Aufklärung ein, indem sie Gesetze sowie Maßnahmen initiierte und vielerlei Kampagnen durchführte. In den kommenden Folien möchte ich diese einzelnen Maßnahmen und Gesetze genauer beleuchten.

Im Folgenden geht es um die erwähnten Familienkampagnen, in welchen besonders die Männer und Väter im Fokus standen. Zu Beginn möchte ich jene Initiativen vorstellen, mit welchen die Regierung an die Väter appellierte, sich mehr an der Kinderfürsorge zu beteiligen. Als nächstes möchte ich auf die „Work-Life-Balance-Charta“ sowie auf die „Kaeru“-Kampagne eingehen. Zum Schluss erhalten Sie einen Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Eltern- und Pflegezeit.

Das japanische Gesundheitsministerium initiierte 1999 und 2003 jeweils eine Kampagne, die an Väter appellierte, sich an der Kinderfürsorge zu beteiligen. Das linke Poster stammt aus dem Jahr 1999. In dem appellierenden Satz heißt es: „Männer, die sich nicht an der Erziehung der Kinder beteiligen, sind keine Väter“. Das Model auf dem Poster ist der bekannte Choreograph Sam, der damals mit der Pop-Sängerin Amuro Namie verheiratet war. Diese Kampagne war die erste ihrer Art und dementsprechend groß waren die unterschiedlichen Reaktionen. Damalige Umfragen zeigen jedoch, dass viele Angestellte die Ansicht vertraten, dass „eine Beteiligung an der Kinderfürsorge schwierig“, oder „mit den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen nicht vereinbar“ sei.

Rechts sehen Sie das Poster aus dem Jahr 2003. Auf diesem Poster heißt es: „Ich war als Vater ein Taugenichts“. In dieser mehrdeutigen Aussage wird gestanden, dass man sich nicht an der Kinderbetreuung beteiligt hat, und gleichzeitig feige war, Interesse an der Erziehung des Kindes zu zeigen. Wie diese zwei Beispiele zeigen, waren die Botschaften dieser Kampagnen um die Jahrtausendwende meist negativ konnotiert.

Nun zum Thema Work-Life-Balance, wobei es bei dem Begriff „Work-Life-Balance“ in Japan anscheinend Verständnisprobleme gibt. Eine Untersuchung der Regierung im Jahr 2008 ergab, dass 56,4% aller Befragten die Bedeutung des Begriffs „Work-Life-Balance“ nicht kannten. Im Jahr 2012 ging dieser Anteil zwar etwas zurück (nämlich auf 44,7%), jedoch muss man davon ausgehen, dass ein Großteil der Bevölkerung in Japan nach wie vor mit diesem Begriff nichts anzufangen weiß.

Die japanische Regierung gründete innerhalb des Gender Equality Bureau Cabinet Office (jap. *shigoto to seikatsu no chōwa suishinshitsu* 仕事と生活の調和推進室) eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie befasste. Diese erarbeitete die Work-Life-Balance-Charta

und initiierte die „Kaeru“-Kampagne.

Im Dezember 2007 wurden in einem Rat mit hochrangigen Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Arbeitnehmern und Kommunen, die „Work-Life-Balance-Charta“ sowie eine „Handlungsrichtlinie für die Förderung der Work-Life-Balance“ (jap. *shigoto to seikatsu no chōwa no tame no kōdō shishin* 仕事と生活の調和のための行動指針) beschlossen. Am 29. Juni 2010 wurde anlässlich einer Änderung des Führungspersonals eine weitere Vereinbarung von Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Arbeitnehmern getroffen, um die Entschlossenheit, sich noch intensiver für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzusetzen, erneut zum Ausdruck zu bringen. Hierbei wurden die durch die Charta und die Richtlinie bis dahin erzielten Fortschritte sowie die Änderungen der Wirtschaftslage berücksichtigt und neue Perspektiven und Maßnahmen aufgenommen. In der Charta heißt es, dass es für die Nachhaltigkeit und Stabilität der japanischen Gesellschaft unverzichtbar sei, für die gesamte Bevölkerung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Daher unterstütze der Staat Bürgerbewegungen, die die Aufklärung innerhalb der Gesellschaft vorantrieben, sowie die Errichtung von Rahmenbedingungen. Des Weiteren wolle er proaktiv Maßnahmen fördern, die ein familienfreundliches Umfeld gestalteten.

Ich muss mich für diese unübersichtliche Folie entschuldigen. Es handelt sich hierbei um ein Diagramm, in dem die japanische Regierung ihre Work-Life-Balance-Ziele darstellt. Details können Sie sich gerne auch nach meinem Vortrag noch einmal anschauen. Hier möchte ich besonders den rechten Kasten in der Mitte hervorheben. In diesem Kasten wird als Ziel eine vielfältigere Entscheidungsmöglichkeit von Lebens- und Arbeitsstilen genannt. Dabei gibt es auch konkrete Ziele, die die Väter betreffen:

1. Bis 2020 soll der Anteil der Väter, die Erziehungsurlaub nehmen, von 2,63% im Jahr 2011 auf 13% steigen.
2. Die durchschnittliche Zeit, die Väter mit ihren Kindern verbringen, die das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, soll von 60 Minuten pro Tag (2006) auf 2,5 Stunden (2020) steigen.

„Kaeru! Japan“ („Change Japan“) ist eine der Work-Life-Balance-Kampagnen, an der sich die Regierung beteiligt. Als Maskottchen wurde der Frosch (jap. *kaeru* 蛙) eingesetzt. Gleichzeitig wurden diesem Titel auch die Bedeutungen zwei weiterer Homonyme verliehen: Der Arbeitsstil soll sich „verändern“ (jap. *kaeru* 変える) und die Arbeitnehmer sollen früher nach Hause gehen (jap. *kaeru* 帰る). Im Rahmen dieser Initiative zeichnet die Regierung Firmen und Einzelpersonen aus, die eine Work-Life-Balance nach diesem Vorbild umsetzen. „Kaeru! Japan“ ist ebenfalls mit anderen staatli-

chen Projekten (wie beispielsweise dem *ikumen*-Projekt) verlinkt und unterstreicht damit die Bedeutsamkeit der Väter innerhalb des Familienlebens.

Das wahrscheinlich wichtigste Gesetz, wenn es um die Beteiligung der Väter bei der Kinderfürsorge geht, ist das „Erziehungs- und Pflegeurlausgesetz“ (jap. *ikuji kaigo kyūgyō hō* 育児・介護休業法). Nachfolgend soll das Gesetz vorgestellt werden. Außerdem werde ich ebenfalls auf das Problem eingehen, dass immer noch sehr wenige Männer Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Die Gesetzesreform im Jahr 1992 räumte zum ersten Mal auch den Vätern das Recht ein, Erziehungsurlaub zu nehmen. Hintergrund für diese Änderung war die Sorge vor dem Geburtenrückgang. Heute sind Frauen und Männer gleichermaßen berechtigt, maximal 12 Monate Erziehungsurlaub zu nehmen. Allerdings sind es meistens nur die Frauen, die ihn in Anspruch nehmen. Damit auch mehr Männer sich Erziehungsurlaub nehmen, wurde das Erziehungs- und Pflegeurlausgesetz im Jahr 2010 umfassend reformiert. Auf den folgenden Folien habe ich die Einzelheiten zusammengefasst.

Die Neuauflage des Erziehungs- und Pflegeurlausgesetzes trat am 30. Juni 2010 in Kraft. Die Einzelheiten sind wie folgt:

1. Auch Ehemänner, deren Frauen ausschließlich als Hausfrauen tätig sind, können sich Erziehungsurlaub nehmen.
2. Bei Inanspruchnahme während der ersten 8 Wochen nach der Geburt (d.h. während der Mutterschutzphase), sind nach den neuen Regelungen die Männer berechtigt, ein zweites Mal Erziehungsurlaub zu nehmen. Bis dahin ließ die Regel nur eine einmalige Inanspruchnahme pro Kind zu.
3. Sollten beide Elternteile Gebrauch vom Erziehungsurlaub machen, verlängert sich die maximale Zeit der Inanspruchnahme von 12 auf 14 Monate. Nach dem alten Gesetz konnten Eltern grundsätzlich nur bis zum vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes Erziehungsurlaub nehmen. Mit der Gesetzesänderung können sich nun die Eltern, unabhängig davon, ob sie nacheinander oder gleichzeitig von ihren Rechten Gebrauch machen, zusätzlich zwei Monate beurlauben lassen (jap. *papa mama ikukyū purasu* パパ・ママ育休プラス).
4. Sollte der Arbeitgeber einem Angestellten die ihm in diesem Gesetz zugesprochenen Rechte verwehren, drohen dem Unternehmen Geldstrafen oder die Eintragung in eine Schwarze Liste. Im alten Gesetz waren keine Strafen vorgesehen.
5. Die finanzielle Gewährleistung während der Elternzeit beträgt in den ersten 180 Tagen 67% des Monatsgehalts, danach 50%. (Diese Änderung trat am 1. April 2014 in Kraft.)

Wie bereits in der vorangegangenen Folie erwähnt, wurden mit der Gesetzesreform 2010 insbe-

sondere die Hürden einer Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs für die Väter gesenkt. Aus dieser Grafik lässt sich auch ablesen, dass sich der Anteil der Männer, die Erziehungsurlaub nehmen, im Vergleich zu 2010 im Jahr 2011 verdoppelt hat. Allerdings liegt die Quote nach wie vor bei 1–2%. Man kann also nicht behaupten, dass besonders viele Männer ihre Rechte in Anspruch nehmen. Ferner geht aus diesen Daten hervor, dass im Vergleich zu 2008 (blauer Balken) im Jahr 2010 (roter Balken) zwar scheinbar mehr Männer Erziehungsurlaub nehmen. Wirft man jedoch einen genaueren Blick auf die Länge des Urlaubs, stellt man fest, dass zwar mehr Männer für kurze Zeit (meist weniger als 1 Monat) von ihrem Arbeitsplatz fern bleiben, aber weniger mittel- oder langfristig (1–3 Monate) sich eine Zeit bei ihrer Familie gönnen.

Ein weiterer Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt:

1. Es nehmen sich weitaus mehr Frauen Erziehungsurlaub als Männer. (Erstere nehmen sich zu 75–85% Erziehungsurlaub, letztere dagegen ca. zu 1–2,7%.)
2. Zwar nahmen sich unmittelbar nach der Gesetzesreform im Jahr 2010 fast doppelt so viele Männer Erziehungsurlaub als vorher (2,63% im Vergleich zu 1,38%), doch waren es im Jahr 2012 nur noch 1,89 % und im Jahr 2013 gerade einmal 2,03%.
3. Die meisten Frauen nehmen sich 10–12 Monate Elternzeit. Lediglich 0,4% der Männer nehmen sich eine vergleichbare Zeit Erziehungsurlaub.
4. 81,3% der Männer lassen sich für weniger als 1 Monat von der Arbeit befreien. Konkret: 35,1% – weniger als 5 Tage; 28,9% – 5 bis 13 Tage; 17,3% – 14 bis 30 Tage. Der Erziehungsurlaub bei den Männern ist somit von extrem kurzer Dauer.

Diese besonders kurzen Pausen werden heutzutage als “Alibi-Erziehungsurlaub” bezeichnet (jap. *nanchatte ikuji kyūka* なんちゃって育児休暇) – eine Erziehungspause, die nicht ernst genommen werden kann.

Nun stellt sich die Frage, weshalb so wenige Väter Erziehungsurlaub nehmen. Anders als die Realität annehmen lässt, gibt es Umfragedaten, welchen zufolge ca. 30% der japanischen Väter eigentlich gerne Erziehungsurlaub nehmen würden. Wie entsteht überhaupt diese Kluft zur Realität?

Zum einen trauen sich viele Männer nach wie vor nicht, einen Erziehungsurlaubsantrag zu stellen. Vorgesetzte, Kollegen, Familienangehörige und Freunde zeigen nicht immer Verständnis dafür und sprechen sich „dagegen“ aus. Einer Nachfolgeuntersuchung des Amtes für Gleichberechtigung (jap. *danjo kyōdō sankaku kyoku* 男女共同参画局) zufolge, an der auch ich beteiligt war, nannten die Befragten das Unverständnis ihrer „Vorgesetzten und Kollegen“ als ein Grund zur Nichtinanspruchnahme des Erziehungsurlaubs. Zum anderen ist das *patahara* (paternity harassment) ein Problem;



also das Väter-Mobbing, wenn diese Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen bzw. ihre Arbeitszeit verkürzen oder flexibel gestalten. Dieser Dialog beruht auf einer wahren Gegebenheit und wurde von Atsumi Naoki in der Nihon Keizai Shinbun vorgestellt:

Vorgesetzter: „Warum möchtest Du als Mann Erziehungsurlaub nehmen? Das beeinträchtigt doch Deine Karriere.“

Vorgesetzter: „Für die Bildungskosten des Kindes werdet Ihr Zig-Millionen Yen (mehrere Hunderttausend Euro) benötigen. Da ist es doch Deine Aufgabe als Ernährer der Familie, viele Überstunden zu leisten und das Geld einzuholen!“

Arbeitnehmer A: „Bei uns läuft das ein bisschen anders. Meine Frau verdient besser und ist daher unsere Ernährerin... nicht ich...“

Vorgesetzter: „Darum geht es doch gar nicht! Du Dummkopf!“

Wie bereits erwähnt, nehmen zwar nach wie vor nur wenige Väter in Japan Erziehungsurlaub. Doch hat sich seit der Reform des Erziehungs- und Pflegeurlaubsgesetzes im Jahr 2010 ein so genanntes *ikumen*-Phänomen entwickelt. Einige Beispiele seien hier genannt:

1. Das Wort *ikumen* hat sich eingebürgert. Hier handelt es sich um eine Abwandlung von *ikemen* (gut aussehende Männer), während der erste Wortteil *iku* für „Kinderfürsorge“ steht. Dieses Wort vermittelt ein positives Bild von Vätern, die sich um ihre Kinder kümmern: „Kinderfürsorge ist cool“.
2. Die Regierung initiierte zeitgleich mit der Gesetzesreform im Jahr 2010 ein „*ikumen*-Projekt“, welches viel Aufmerksamkeit erzielte. In diesem Projekt werden sowohl Einzelpersonen als auch Firmen als *ikumen*-Unterstützer beworben, Veranstaltungen durchgeführt, oder auch *ikumen*-Preise verliehen.
3. Bei der Auszeichnung des „Wort des Jahres 2010“ kam *ikumen* unter die Top 10.
4. Viele Zeitschriften und Bücher wurden zum Thema *ikumen* herausgegeben, wie auch zahlreiche Kochbücher für Männer.
5. Es wurden vielfältige praktische Baby- und Kindersachen für *ikumen* entwickelt, die sich sehr gut verkaufen.
6. Die Zahl der *ikumen*-Communities in sozialen Netzwerken wie Facebook oder Mixi nimmt zu.
7. Neue NPOs wie die „Fathering Japan“ wurden gegründet. Diese NPOs veranstalten unter anderem Workshops für *ikumen*.
8. Inzwischen nahmen sich einzelne Bürgermeister und Gouverneure Erziehungsurlaub. Sie dienen als Vorbild.

9. Die *ikumen*-Kampagnen des Staates verfolgen in erster Linie einen Top-Down-Ansatz.

Mit dem *ikumen*-Phänomen verbreitete sich zunehmend auch das Bewusstsein (eine Kultur), dass die Beteiligung der Männer an der Kindererziehung und -fürsorge von großer Bedeutung ist. In der Realität tun sich jedoch viele Männer schwer, ihren Beitrag zu leisten. Wie auch Ralph LaRossa es treffend beschrieb, besteht in Japan ein Gefälle zwischen dem Willen der Väter, sich mehr um ihre Kinder kümmern zu wollen, und der tatsächlichen Umsetzung, da der Handlungsspielraum für die Väter oftmals begrenzt ist.

Auf dieser Folie sehen Sie einen internationalen Vergleich der gemeinsam verbrachten Zeiten von Vater und Kind. Diese Daten wurden 2005 vom National Women's Education Center veröffentlicht. Die durchschnittliche Zeit, die japanische Väter mit ihren Kindern verbringen, liegt bei 3,1 Stunden – deutlich weniger als die 7,6 Stunden, die die Mütter mit ihren Kindern verbringen. Auch im Vergleich zu den Vätern in Thailand, Frankreich und den USA haben die Kinder wenig Kontakt zu ihren Vätern. Außerdem muss hinzugefügt werden, dass bei dieser Umfrage nur nach der Zeit gefragt wurde, die man gemeinsam mit den Kindern verbringt. Das bedeutet, dass die Statistik nicht nur die Zeit beinhaltet, in der die Väter direkt mit den Kindern interagieren, sondern auch jene Zeit, in der Vater und Kind gemeinsam vor dem Fernseher sitzen. Daher könnte man auf den ersten Blick meinen, dass die Väter recht viel Zeit für ihre Kinder investieren.

Ferner zeigen die Daten der Jiji Press aus dem Jahr 2011, wie die Väter die Zeit mit ihren Kindern verbringen. Wie aus dieser Grafik hervorgeht, haben die Väter den meisten Kontakt zu ihren Kindern, wenn sie ihren Nachwuchs baden (bzw. gemeinsam mit ihm baden). An zweiter Stelle steht das „gemeinsame Spielen“; erst danach folgen „wickeln“ und „füttern“. Somit können wir zusammenfassen, dass die väterlichen Tätigkeiten in Japan sich eher auf die „sauberen“ Bereiche wie das Baden und Spielen konzentrieren.

Ab diesem Abschnitt möchte ich Ihnen meine eigenen Forschungsergebnisse vorstellen. Viele vorangegangene Forschungen befassten sich hauptsächlich mit der Frage „weshalb sich Väter bei der Kinderfürsorge kaum einbringen“. Allerdings führte dieser Ansatz schließlich nur zutage, dass japanische Angestellte es mit extrem schwierigen Bedingungen zu tun haben. Zu einer konstruktiven Lösung des Problems, wie beispielsweise ein familienfreundliches Umfeld geschaffen werden kann, führten diese Erkenntnisse leider nicht. Daher entschied ich mich, wenn auch in kleineren Dimensionen, für eine Forschung, die sich mit der Frage auseinandersetzte, weshalb und inwiefern Väter in Japan sich um die Kinder kümmern. Dieser Ansatz, den ich als „Positive Soziologie“ bezeichne, soll uns helfen, die positiven Hintergründe für eine aktivere Beteiligung der Väter in die-

sem Bereich zu verstehen.

Die Daten wurden im Rahmen des Work-Life-Balance-Projektes sowie meiner eigenen Untersuchungen zusammengestellt. Die nachfolgenden Ergebnisse wurden von diesen quantitativen und qualitativen Forschungen abgeleitet. Im Zeitraum 2010–2011 haben wir eine quantitative Umfrage durchgeführt. Väter mit Kindern im Vorschulalter wurden per Brief (500) und Internet (1500) befragt. Die Interviews wurden im Zeitraum 2008–2011 durchgeführt. Hier lag der Fokus auf Vätern, die sich aktiv an der Kinderfürsorge beteiligen. Viele dieser Männer gehören der NPO „Ikuji-ren“ (Child Care Hours for Men and Women Network) an. Insgesamt wurden 20 Väter im Alter von 29 bis 45 Jahren interviewt, die als Angestellte einer Firma beschäftigt sind. Darunter hatten sich einige Erziehungsurlaub genommen, andere hatten sich durch flexible Arbeitszeiten die Zeit für ihre Kinder genommen.

Zunächst die Ergebnisse aus der quantitativen Umfrage. Hier ging es um die Hintergründe, die Väter in Japan veranlassen, sich an der Kinderfürsorge zu beteiligen. Die unterstrichenen Punkte hängen auch mit politischen Maßnahmen zusammen.

1. Der relative Ressourcenunterschied (d.h. Differenz zwischen den Ehegatten bezüglich sozialer Ressourcen, wie z.B. Einkommen, Abschluss, Stellung am Arbeitsplatz): Hier ergaben die Untersuchungen, dass je geringer der Ressourcenunterschied der Ehepartner, desto höher die Beteiligung der Ehemänner an der Kinderfürsorge ist. Allerdings liegt der größere Anteil der Kinderbetreuung bei vergleichbaren Ressourcen nach wie vor bei der Ehefrau.
2. Zeitliche Einschränkung (Arbeits- sowie Pendelzeiten): Zeit ist der wesentliche Faktor, der die Beteiligung der Väter am meisten beeinflusst. Die Untersuchungen belegen: Je länger die Arbeits- und Pendelzeiten, desto kürzer fällt die Zeit mit der Familie aus.
3. Die Sicht auf geschlechterspezifische Rollenbilder wird oftmals daran gemessen, inwiefern jemand bestimmten Aussagen wie beispielsweise „Männer gehen arbeiten, die Frau kümmert sich um den Haushalt“ zustimmt. Die unterschiedlichen Ansichten werden vom jeweiligen Umfeld geprägt, in welcher die Person aufgewachsen ist. Wenn der eigene Vater sich viel um die Kinder gekümmert hat, beteiligen sich diese Kinder, wenn sie selbst einmal Väter werden, mit großer Wahrscheinlichkeit ebenfalls an der Fürsorge ihrer Kinder.
4. Der Bedarf im Haushalt kann sich am Alter des jüngsten Kindes oder an der Anzahl der Kinder ändern. Bei mehreren Geschwistern, oder wenn der jüngste Nachwuchs noch klein ist, beteiligen sich auch die Väter mehr an der Kinderfürsorge.
5. Arbeitsumfeld sowie Gepflogenheiten am Arbeitsplatz: Väter, die in familien- oder väter-

freundlichen Unternehmen tätig sind, neigten eher dazu, sich Zeit für ihre Kinder zu nehmen.

6. Auf Anregung der Ehefrauen: Auch die Ehefrauen können ihre Männer veranlassen, sich mehr bei der Kinderfürsorge einzubringen, indem sie ihren Männern einen bestimmten Anteil der Aufgaben übertragen.

Als nächstes sehen wir uns die Auswirkungen an, die eine väterliche Beteiligung an der Kinderfürsorge mit sich bringt.

1. Auswirkungen auf die Kinder: Durch die Beteiligung der Väter wurden die sozialen Fähigkeiten, die emotionale Entwicklung, sowie das Selbstvertrauen der Kinder positiv beeinflusst.
2. Auswirkungen auf die Ehefrau: Durch die Unterstützung des Ehemannes reduzierten sich die Sorgen und der Stress der Ehefrau. Dies beeinflusste ihren Umgang mit den Kindern positiv.
3. Auswirkungen auf die Ehebeziehung: Es stellte sich heraus, dass auch die Beziehung von der vermehrten Kommunikation, z.B. über die Kinderbetreuung, profitierte.
4. Auswirkungen auf den Vater selbst: Auch die Väter bestätigen, dass sie durch die Erfahrungen, die sie mit ihren Kindern machen, sich selbst weiter entwickeln konnten und die gewonnene Flexibilität im Umgang mit anderen Menschen von Vorteil war.

Nun komme ich zu den qualitativen Forschungsergebnissen. Hier wurden vor allem die sich aktiv an der Kinderfürsorge beteiligenden Väter befragt. Da es jedoch aus wissenschaftlicher Sicht wenig sinnvoll ist, wenn die Zielgruppe von Beginn an ausschließlich aus mustergültigen Vätern besteht, haben wir im Rahmen unserer Forschung die Kandidaten aus dem Netzwerk „Ikuji-ren“ (Child Care Hours for Men and Women Network) beworben. Das Interview dauerte durchschnittlich eine Stunde. Die Kandidaten wurden zu ihrem Anlass an der Kinderfürsorge sowie über ihre Erfahrungen und Veränderungen in ihrem Umfeld befragt. „Ikuji-ren“ ist eine in Tokyo ansässige Gruppe. Ihr Ziel ist es, die Arbeitszeit von Vätern und Müttern zu reduzieren, damit sich beide Elternteile mehr Zeit für ihre Kinder nehmen können. Jedoch vertreten die einzelnen Mitglieder bei der Umsetzung unterschiedliche Meinungen. Einerseits gibt es die „Aktivisten“, die die väterliche Kinderfürsorge auch in den Gewerkschaften thematisieren möchten. Andere bevorzugen eher die „Hüttengesellschaft“ – für sie steht vor allem der monatliche Austausch mit anderen Mitgliedern im Vordergrund. Die persönlichen Ansichten werden in diesem Netzwerk respektiert. Positiv ausgedrückt kann man von einer „sehr freien“ Gemeinschaft sprechen. Die Kehrseite der Medaille wäre, dass es „kein festes gemeinsames Ziel“ gibt.

Die bisherigen Aktivitäten des Netzwerks erstrecken sich von den Monatstreffen über die Herausgabe von Newslettern, die Erstellung einer Mailingliste, die Informationsverbreitung über die Webseite, bis hin zur Organisation von Symposien und Vortragsveranstaltungen. Auch ist diese NPO eine der ersten Organisationen, die gegründet wurde, um die Beteiligung der Männer an der Fürsorgearbeit zu fördern.

Hier finden Sie nun die Ergebnisse der quantitativen Umfrage. Als Anlass zur Beteiligung an der Kinderbetreuung nannten die Befragten:

1. Ein familienfreundlicher Arbeitgeber (der Erziehungsurlaub wird ohne weiteres gewährt; man kann sich Zeit für die Kinderfürsorge nehmen; flexible Arbeitszeiten; ein „Fürsorge-Streik“ war möglich; eine starke Gewerkschaft).
2. Zeitliche Verfügbarkeit (kurze Arbeitszeiten und -wege; Urlaubsanträge werden gewährt; flexible Arbeitszeiten).
3. Mangelnde Ressourcen zu Hause (die Großeltern wohnen weiter weg; die Frau ist berufstätig) führen dazu, dass der Mann sich die Arbeiten um das Kind mit der Frau aufteilen muss.
4. Ein relativ hohes Einkommen der Frau.
5. Das Bewusstsein als Vater und die Pflichtgefühle als solcher sind sehr stark ausgeprägt (man ist ein absoluter Familienmensch).
6. Der eigene Vater oder die Kollegen sind als Vorbilder vorangegangen.
7. Eine liberale Einstellung zu geschlechterspezifischen Rollenbildern (Bsp: Ehepaare, die sich für die Wahrung getrennter Familiennamen immer wieder scheiden lassen und dann wieder heiraten).

Zum Abschluss möchte ich die aus diesem Vortrag und aus den Forschungen gewonnenen Erkenntnisse zusammenfassen, sowie Ansätze für zukünftige Maßnahmen aus zwei Perspektiven, nämlich der strukturellen Veränderung (1-3) und dem Bewusstseinswandel (4-6), darlegen.

1. Die finanzielle Unterstützung während des Erziehungsurlaubs muss angehoben werden. In Japan beziehen oftmals die Männer das höhere Gehalt. Dies führt dazu, dass die weniger verdienenden Frauen den Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen. Das heißt, so lange das Gehalt der Männer nicht zu 100% kompensiert wird, werden die meisten Männer zögern, Erziehungsurlaub zu nehmen.
2. Ein väterfreundliches Arbeitsumfeld muss geschaffen werden.
3. Die „Arbeitsweise“ muss sich ändern (Arbeitszeiten, Urlaubsanspruch) ⇒ Flexible Arbeit sollte mehr in Betracht gezogen werden.

4. Aufklärungsarbeit und Schulungen am Arbeitsplatz, insbesondere für das Führungspersonal werden benötigt, damit angestellte Männer veranlasst werden, sich mehr an der Kinderbetreuung zu beteiligen.
5. Das Gleichstellungsbewusstsein muss bereits in jüngeren Jahren entwickelt werden. Ein geeignetes Schulfach wäre beispielsweise der Hauswirtschaftsunterricht an den Mittel- und Oberschulen. Mein Vorschlag wäre, in diesem Fach auch die Thematik „Familienleben“ zu behandeln.
6. Vorbereitungskurse für werdende Väter organisieren, wie sie z.B. von der NPO Fathering Japan angeboten werden.

Diese Reformen auf struktureller- und Bewusstseinssebene sollten zeitgleich vorangetrieben werden.

Auf dieser Folie habe ich einige meiner Werke zusammengestellt, die sich mit den Vätern in Japan beschäftigen.

Nun beantworte ich Ihnen gerne noch offene Fragen. Nach Q&A: Haben Sie vielen Dank, dass Sie sich heute die Zeit genommen haben, um diesem Vortrag beizuwohnen. Auch möchte ich mich für Ihre wertvollen Fragen und Anregungen bedanken! Danke schön!