

# „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung

Der über Jahrzehnte in Westdeutschland gültige Trend zu Wachstum und Stabilität der gesellschaftlichen Mitte, wesentlich getragen durch gesicherte Arbeitsverhältnisse und steigende Löhne in den industriellen Kernsektoren, ist spätestens seit der Jahrtausendwende gebrochen. Damit schwindet auch die historische Errungenschaft, dass ein Erwerbseinkommen, nämlich das des Mannes, eine Familie ernährt. Als neues Leitbild in Zeiten flexibler Arbeitsmärkte und steigender Frauenerwerbstätigkeit wird das Zweiverdienermodell, bzw. Erwerbstätigkeit für alle, propagiert. Aber lässt sich die sozialstaatlich gestützte männliche Ernährernorm so leicht verabschieden? Und wie könnte eine Erwerbseinkommensnorm für Männer wie Frauen aussehen, die veränderten Familienformen und wachsender Dienstleistungsbeschäftigung Rechnung trägt?●

KARIN GOTTSCHALL, TIM SCHRÖDER

## 1. Einleitung

Die Vorstellung, dass der mit einer Vollzeitarbeit erzielbare Lohn nicht nur individuell existenzsichernd sein, sondern auch eine Familie ernähren soll, hat in vielen westlichen Ländern eine lange Tradition (Pedersen 1995; Land 1980). Als Forderung im 19. Jahrhundert im Zuge fortschreitender Industrialisierung in den Auseinandersetzungen zwischen Arbeitnehmerinteressenvertretungen und Arbeitgebern entstanden, konnte sich das damit verbundene Erwerbs- und Familienmodell erst im Zuge des Sozialstaatsausbaus in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts durchsetzen (Coontz 2011). Auch wenn das Modell heute normativ und real an Bedeutung verliert, hat die zugrunde liegende Vorstellung, Erwerbseinkommen müssten sich auch am Familienbedarf orientieren, in Deutschland als Kriterium der Bestimmung von Erwerbseinkommen keineswegs ausgedient. Dies zeigt sich nicht nur an den historisch tradierten, nach wie vor relevanten Verheirateten- und Kinderzuschlägen in der Beamtenbesoldung, sondern auch in aktuellen öffentlichen Wahrnehmungen von Tarifabschlüssen. Als Beispiel mag ein journalistischer Kommentar in der überregionalen Tagespresse zu dem im November 2012 nach Streik erzielten Schlichtungsergebnis zwischen Lufthansa und der Unabhängigen Flugbegleiterorganisation (UFO) dienen. Mit Blick auf die zukünftig für Neueingestellte geltenden, deutlich längeren Wartezeiten für Gehaltssteige-

rungen heißt es dort, dass die Tätigkeit eines Flugbegleiters in Zukunft ein „Job (wird), den man einige Jahre machen kann, um die Welt kennenzulernen. Doch eine Familie ernähren, das wird schwer.“<sup>②</sup>

Die Persistenz der normativen Vorstellung, dass *ein* Erwerbseinkommen ausreichen sollte, eine Familie zu ernähren, mag überraschen, denn neue gesellschaftliche Leitbilder verabschieden sich vom Alleinverdienermodell und der damit einhergehenden Arbeitsteilung und komplementären Rollenzuschreibung zwischen Männern und Frauen zugunsten eines Zweiverdienermodells. Gleichwohl wäre es verkürzt, in dem zitierten Kommentar implizit eine Aufrechterhaltung einer überkommenen, nur mehr auf männliche Erwerbstätige (und Familienväter) zugeschnittenen Norm oder aber das Festhalten an berufsständisch privilegierten Einkommensniveaus zu sehen. Denn hier geht ▶

● Der Beitrag ist im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Was kommt nach dem Familienlohn? Probleme und Möglichkeiten der Regulierung von Einkommensrisiken bei Normalarbeitnehmer/innen“ entstanden (Projektnr. 2010-375-4). Wir danken Christina Klenner und Chiara Saraceno sowie weiteren Mitgliedern des Projektbeirats für Anregungen und Kritik zu einer ersten Fassung dieses Beitrags.

② Flottau J., Süddeutsche Zeitung vom 14. November 2012, Nr. 263, S. 4.

es, wie in anderen größeren Dienstleistungsberufen auch, um einen Bereich, in dem mehrheitlich beruflich qualifizierte Frauen tätig sind, die mehr beanspruchen als einen Job mit Zuverdienstcharakter. Wie viele erwerbstätige Frauen im wiedervereinigten Deutschland tragen sie häufig wesentlich zum Familieneinkommen bei oder übernehmen als Alleinerziehende oder Partnerin die Rolle einer Familienernährerin (Klenner et al. 2012). Insofern könnte man aus dem Kontext der hier zitierten Stellungnahme eher die Forderung nach einer Universalisierung der Familienernährernorm lesen, d. h. ihrer Ausweitung auch auf weibliche Erwerbstätige.

Eine solche Verallgemeinerung ist jedoch mit weitreichenden Implikationen behaftet, nicht zuletzt deshalb, weil die traditionelle Vorstellung eines „Familienlohnes“ untrennbar mit dem durch komplementäre Geschlechterrollen (männlicher Familienernährer und weibliche Hausfrau) gekennzeichneten bürgerlichen Familienmodell verbunden ist, dessen Dominanz inzwischen schwindet. Gleichzeitig wirkt dieses Familienmodell jedoch institutionell verfestigt fort: nicht nur in sozialpolitischen Regulierungen wie dem Ehegattensplitting und abgeleiteten Sozialversicherungsansprüchen für Ehepartner, sondern auch in strukturellen Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und hier insbesondere in Lohnunterschieden (vgl. Schröder/Schäfer in diesem Heft).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die bisher kaum untersuchte Frage nach dem *Verhältnis von Lohn- und Sozialpolitik bei der Berücksichtigung von Familienbedarfen*. Die historische Entwicklung dieses Verhältnisses macht deutlich, dass hier eine komplexe Komplementarität vorliegt. Der Familienbedarf, dem in Lohnkämpfen im 19. und frühen 20. Jahrhundert eine zentrale Rolle zukam, ist in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts nur vordergründig in die alleinige Zuständigkeit des Wohlfahrtsstaates gewandert: Einerseits wurden sukzessive steuerfinanzierte familienpolitische Leistungen ausgeweitet, mit dem Ziel eines Familienlasten- und -leistungsausgleichs jenseits von Erwerbseinkommen; andererseits blieb die Familienernährernorm wichtiger Bezugspunkt nicht nur in der Beamtenbesoldung, sondern auch für die Bemessung von Lohnneinkommen vor allem männlicher Erwerbstätiger in den industriellen und kommerziellen Kernsektoren. Eine Anpassung der Ernährernorm an veränderte gesellschaftliche Verhältnisse stellt daher nicht nur Akteure in der Sozial-, sondern auch in der Lohnpolitik vor große Herausforderungen.

Im Folgenden wird zunächst der im 19. und frühen 20. Jahrhundert von verschiedenen gesellschaftlichen Kräften getragene Diskurs um einen „Familienlohn“ und dessen Bedeutung für die Legitimation geschlechtsspezifischer Lohnhöhen skizziert (Abschnitt 2). Im Anschluss wird der Weg der Familienbedarfe von der Lohn- in die Sozialpolitik und deren Institutionalisierung in Form eines sozial- und steuerpolitischen Familienlastenausgleichs nachvollzogen (3). Vor dem Hintergrund veränderter familialer Erwerbs-

muster und sinkender Verbreitung von Familienlöhnen auch in den industriellen Kernsektoren wird weiter diskutiert, inwieweit das neue Zweiverdienermodell reflektiert, dass zunehmend auch Frauen als Allein- oder Haupternährerinnen auftreten und zugleich familiale Sorgetätigkeiten fortbestehen (4). Abschließend werden Implikationen einer geschlechtsneutralen Berücksichtigung von Familienbedarfen für Akteure in der Lohn- und Sozialpolitik diskutiert (5).

## 2. Der „Familienlohn“ im historischen Diskurs

Der deutsche Begriff „Familienlohn“ entstand Ende des 19. Jahrhunderts und bezeichnet zunächst einen „nach dem Familienbedarf“ bemessenen Lohn eines individuellen Lohnarbeiters (Stein 1956, S. 15). Es handelt sich dabei um eine Übersetzung des zu dieser Zeit bereits in den USA und Großbritannien gebräuchlichen Terminus „living wage“, die zugleich den in der katholischen Soziallehre zentralen Bezug auf die Familie betont.<sup>6</sup>

Der Begriff bezog sich nicht nur auf einen für eine Leistung zu zahlenden Lohn, sondern zugleich auch auf die Familie als eine durch spezifische Bedarfe gekennzeichnete Lebensform. Damit vereinigt er zwei an sich gegensätzliche Prinzipien: das sogenannte Erwerbs- und das Bedarfsdeckungsprinzip (Sombart 1916). Letzteres war für die vorkapitalistische Wirtschaft charakteristisch, wo subsistenzwirtschaftliche Produktions- und Lebensformen, Zunftschranken und vor allem auch paternalistische Unterhaltsweisen vorherrschten. Dies galt für die abhängige Landbevölkerung ebenso wie für Handwerker und das sich im 18. Jahrhundert allmählich herausbildende Beamtentum, dessen Dienste durch Alimentation entgolten wurden. In der kapitalistischen Wirtschaft, die durch fortschreitende Industrialisierung und die Entstehung von Güter- und Arbeitsmärkten sowie die Dominanz von Geldwirtschaft gekennzeichnet ist, wurde hingegen das Erwerbsprinzip und damit abhängige Beschäftigung dominant. Dieses Prinzip konnte sich jedoch nicht vollständig durchsetzen, denn die kapitalistische Ökonomie beruht auf Voraussetzungen, insbesondere der Verfügbarkeit von leistungsfähigen Arbeitskräften, die sie nicht selbst herstellen kann. Bevor Menschen als Arbeitskräfte tätig sein können, müssen sie zunächst geboren, großgezogen und alltäglich immer wie-

<sup>6</sup> Auch im anglo-amerikanischen Raum gibt es den Begriff des „family wage“. Er wird vor allem in wissenschaftlichen Publikationen verwendet, um hervorzuheben, dass beim Kampf um den „living wage“ Argumente zum Familienbedarf des männlichen Lohnarbeiters eine Rolle spielten (vgl. Land 1980).

der in ihrer Arbeitsfähigkeit reproduziert werden. Der Ort dieser Reproduktion ist typischerweise der von der Erwerbssphäre getrennte familiäre Haushalt, der, anders als in der vorkapitalistischen Wirtschaft, nicht mehr durch die Einheit von Produktion und Reproduktion gekennzeichnet, sondern nur mehr auf Konsum und Sorgearbeit reduziert ist.

Historisch möglich wurde diese neue gesellschaftliche Arbeitsteilung, mit der zugleich unterschiedliche Aufgabenzuweisungen an Männer in der Erwerbssphäre und Frauen im häuslichen Kontext einhergingen, durch neue „Freiheiten“ des Lohnarbeiters. Dieser war nicht nur „frei“ von Produktionsmitteln und konnte seine Arbeitskraft „frei“ zu Märkten tragen, sondern besaß nun auch das Recht auf Heirat und Familiengründung, das zuvor dem städtischen Bürgertum vorbehalten war. Allerdings stellte sich für das Funktionieren der kapitalistischen Marktwirtschaft wie auch für die Lebenschancen des nunmehr individualisierten Lohnarbeiters damit zugleich die Frage, wonach sich der Lohn bemessen sollte bzw. inwieweit der Lohn die Reproduktionskosten nicht nur der einzelnen Arbeitskraft, sondern auch seiner Familie deckt.

Vertreter der klassischen politischen Ökonomie, der Arbeiterbewegung und Sozialreformer haben auf diese Frage unterschiedliche Antworten gegeben. Gemeinsam ist ihnen, dass sie jenseits von Leistungs- und Ertragsgesichtspunkten auf die oben genannte Grundbedingung menschlicher Arbeitskraft rekurrieren (mussten), nämlich die Gewährleistung ihrer Reproduktion im Lebensverlauf und in der Generationenfolge. Damit geraten die familialen Lebensformen und Arbeitsteilungsverhältnisse zwischen den Geschlechtern ins Blickfeld und die Bedarfe, die sich daraus ergeben.

Vertreter der *klassischen politischen Ökonomie* von *Smith* (1776, S. 60ff.) über *Ricardo* (1819, S. 85ff.) bis zu *Mill* (1857, S. 409ff.) formulierten Theorien zur Lohnentwicklung, die auf der Annahme eines natürlichen Ausgleichs von Angebot und Nachfrage über die sogenannte „natürliche Lohnrate“ beruhten. Bedarfsorientierte Argumente finden sich hier vor allem mit Blick auf das Arbeitskräfteangebot, denn für dessen gleichbleibende Höhe wird eine Fertilitätsrate auf Reproduktionsniveau vorausgesetzt. So argumentierte *Adam Smith*, wie später *Lassalle* (1869) in seinen Ausführungen zum „ehernen Lohngesetz“, dass die zu einem Zeitpunkt gegebene faktische Lohnrate männlicher Arbeiter nicht dauerhaft oberhalb oder unterhalb der Bedarfsgrenze einer Familie mit zwei das Erwachsenenalter erreichenden Kindern liegen könne. Die Bedarfsgrenze wurde dabei über das absolute Existenzminimum des physischen Überlebens hinaus als ein „moral minimum“ bestimmt, das auf sozialem (Entscheidungs-) Handeln und kulturellen Normen basiert (Mill 1857, S. 414).

Zu diesen kulturellen Normen gehörte auch die Vorstellung, dass Frauenerwerbsarbeit nur Zuverdienstcharakter habe, wie Mill in einer scharfsichtigen Analyse der niedrigen Löhne in typischen Frauenbranchen ausführte (ebd.,

S. 474ff.). Anders als viele seiner Zeitgenossen, die Frauenerwerbsarbeit wegen der nivellierenden Wirkung auf Männerlöhne ablehnten, unterstützte er im Prinzip die Erwerbsarbeit von Frauen<sup>4</sup> und damit auch die Lohnkonkurrenz der Geschlechter. Gleichzeitig sah er jedoch die Notwendigkeit, zumindest Mütter mit abhängigen Kindern von der Notwendigkeit, für den Familienbedarf arbeiten zu müssen, zu befreien. Insofern folgte auch Mill der Vorstellung, dass es einen durch den Mann erwirtschafteten Familienlohn geben müsse.<sup>5</sup>

Diese Theorien zur natürlichen Lohnrate, die auf der Prämisse des freien Spiels der Marktkräfte beruhen, wies die *sozialistische Arbeiterbewegung* nicht nur in Deutschland zurück. Sie forderte vielmehr eine Abschaffung des Lohnsystems zugunsten genossenschaftlicher Arbeit, um den Arbeitern die vollen Erträge ihrer Arbeit zu sichern. Aber auch ihre Vertreter, insbesondere Lassalle, sahen nicht nur in der ungleichen (primären) Einkommensverteilung zwischen Kapital und Arbeit, sondern auch in der sekundären Lohnverteilung zwischen den Lohnabhängigen akuten Handlungsbedarf. Löhne unter dem familiären Existenzminimum, so die Argumentation, zwängen Frauen und Kinder unter widrigsten Bedingungen zur Erwerbsarbeit und erhöhten so das Überangebot an Arbeitskräften, drückten die Löhne der Männer und erschwerten Angehörigen der Arbeiterschicht ein Familienleben (Lion 1926, S. 24ff.). In den einschlägigen politischen Programmen, so noch im „Gothaer Programm“ des Vereinigungskongresses der Sozialdemokraten, wurde entsprechend eine Einschränkung der Frauenerarbeit gefordert (SAP 1875, S. 86ff.).<sup>6</sup> Getragen von dem Interesse, Ausbeutung und Arbeitsleid für die Arbeiterklasse zu verringern, kam in dieser Haltung auch eine Orientierung am bürgerlichen Familienideal und den damit verbundenen unterschiedlichen Geschlechtsrollen zum Ausdruck. ▶

<sup>4</sup> Dafür führt er auch gleichstellungspolitische Gründe an: „since, even when no more is earned by the labour of a man and a woman than would have been earned by the man alone, the advantage to the woman of not depending on a master for subsistence may be more than an equivalent“ (Mill 1857, S. 478).

<sup>5</sup> Allerdings lehnte Mill zwei zu seiner Zeit bereits populäre lohnpolitische Maßnahmen gegen Niedriglöhne unterhalb der natürlichen Lohnrate ausdrücklich ab: Dies waren gesetzlich fixierte oder durch Arbeiter- und Arbeitgeberassoziationen verhandelte, von kommunalen Körperschaften für allgemein verbindlich erklärte Mindestlöhne sowie Kinderbeihilfen für Beschäftigte mit Kindern oder alle Beschäftigten, die faktisch einem Mindestlohn gleichkämen. Beides würde nur zu mehr Bevölkerungswachstum führen und damit die natürliche Lohnrate drücken (Mill 1857, S. 431ff.).

<sup>6</sup> Exemplarisch zitiert Lion (1926, S. 26) aus dem Vortrag eines Parteifunktionärs über Frauenerarbeit, gehalten im Jahre 1866 auf der sozialdemokratischen Parteiversammlung in Berlin: „Dem Mann den vollen Ertrag seiner Arbeit gewährleisten, heißt für uns auch die Lage der Frauen verbessern“

Diese Orientierung wurde im *kommunistischen Flügel der Arbeiterbewegung und der sozialistischen Frauenbewegung*<sup>7</sup> wie auch einem kleinen radikalen Flügel der bürgerlichen Frauenbewegung zwar nicht geteilt (Gerhard 2009), wie auch die gängigen Begründungen der „Billigkeit“ weiblicher Arbeitskraft von Vorkämpferinnen gleicher Rechte für Frauen als sozial und politisch motivierte Abwertung von Frauen(arbeit) kritisiert wurden (vgl. u. a. Salomon 1906). Letztlich fand das Leitbild des männlichen Familienernährers jedoch in der ganzen Breite der arbeitenden Bevölkerung große Unterstützung. Befördert wurde dies auch durch die *katholische Arbeiterbewegung* um *Adolf Kolping*, die weniger das wachsende Industrieproletariat als vielmehr freigesetzte städtische Handwerksgesellen organisierte und den „antichristlichen Liberalismus“ des Marktes kritisierte, der gegenüber den Bedürfnissen von Familien blind sei (vgl. Ketteler 1864). Auch in anderen früh industrialisierten westlichen Ländern forderten Arbeiterbewegungen und sozialreformerische Kräfte einen „living wage“, der Vorstellungen eines Existenzminimums und menschenwürdigen Lohnes in der Regel auf den männlichen Lohnarbeiter als Familienernährer bezog.<sup>8</sup>

Systematisch ausformuliert und sozialpolitisch einflussreich wurde die christliche Fundierung der Berücksichtigung von familialen Bedarfen bei der Bemessung des Lohnes schließlich durch die *katholische Soziallehre*. Von der Enzyklika „*rerum novarum*“ von Papst Leo XIII (1891) Ende des 19. Jahrhunderts bis hin zu den Arbeiten *Nell-Breunings* (1949, 1960) Mitte des 20. Jahrhunderts wurden Begründungen für einen mit der Menschenwürde in Einklang stehenden Lohn vorgebracht. Dieser sollte die Geltung von Leistungs- und Äquivalenzprinzip bei der Lohnbemessung zwar nicht außer Kraft setzen, aber doch ein relatives „kulturelles Existenzminimum“ gewährleisten, das in „angemessenem Verhältnis zur Lebensführung“ der Gesamtbevölkerung einer sozio-kulturell und historisch singulären Gesellschaft stehe (Nell-Breuning 1949, S. 145ff.). Bezugspunkt dieser Argumentation ist der männliche Lohnarbeiter in seiner Eigenschaft als potenzielles Familienoberhaupt. Die durchschnittlichen am Markt erzielbaren Löhne sollten den „Wert der Arbeitsleistung eines Mannes, der seinen Lebensjahren und seiner Tüchtigkeit nach berechtigterweise die Verantwortung für eine Familie als deren Gründer und Oberhaupt auf sich nehmen kann“, abdecken (ebd., S. 147f.). Sollten Frauen zur Erwerbstätigkeit gezwungen sein, so sei auch für sie ein „living wage“ zu zahlen, wobei dieser aufgrund eines geringeren Bedarfs niedriger ausfallen könne als der der Männer. Das Prinzip gleicher Entlohnung für gleiche Leistung wurde zwar nicht abgelehnt, allerdings relativiert mit dem Verweis auf die „höhere physische Leistungsfähigkeit des Mannes“ sowie auf die Gefahr der Arbeitslosigkeit von Männern angesichts des erhöhten Lohndrucks bei Frauenbeschäftigung (Nell-Breuning 1960, S. 169f.).

Damit weisen im 19. und beginnenden 20. Jahrhundert nicht nur religiös inspirierte sozialtheoretische Vorstel-

lungen und politökonomische Theorien hohe Übereinstimmungen in ihren jeweiligen Argumentationen für familienbezogene Bedarfskomponenten des (Männer-) Lohnes und hinsichtlich des spiegelbildlichen Arguments auf, dass geringere Frauenlöhne durch geringere Bedarfe gerechtfertigt seien. Dieselben Argumentationsmuster finden sich darüber hinaus auch in den Forderungen der Arbeiterbewegung, die sich vorrangig auf den männlichen Lohnabhängigen in seiner Rolle als Familienernährer beziehen.

### 3. Vom „Familienlohn“ zur Familienpolitik

Die sozialpolitische und sozioökonomische Entwicklung in Kaiserreich und Weimarer Republik brachte Erfolge auf dem Weg zu einer stärkeren Verbreitung eines „Familienlohnes“. So verbesserten sich die Beschäftigungsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen in Deutschland seit den 1880er Jahren allmählich durch die Einführung von sozialen Sicherungen, Arbeitszeitbegrenzungen auf den Achtstundentag (1918) und die Gewährleistung von Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit (1919/20) (Schmidt 1998). Zumindest bis zu Beginn des Ersten Weltkriegs konnten insbesondere Facharbeiter in den industriellen Kernsektoren und im Bergbau, die über starke Interessenvertretungen verfügten, Reallohnsteigerungen realisieren (Pierenkemper 2009), sodass der Lohn, so zeitgenössische Beobachter, „zu einem anständigen Leben“ des Lohnbeziehers und seiner Familie ausreiche (Brauer 1922, S. 90; ähnlich Heimann 1923). Bezugspunkt von Auseinandersetzungen um möglichst hohe Löhne in dieser Zeit war jedoch nicht nur ein durchschnittlicher Reproduktionsbedarf des Arbeiters als (potenzieller oder realer) Familienernährer und damit ein sogenannter „absoluter Familienlohn“. Vielmehr führten paternalistisch orientierte Großunternehmer, wie Siemens und Krupp, neben betrieblichen sozialpolitischen Leistungen, wie etwa Betriebswohnungen, auch *Familienzuschläge* ein. Diese zunächst nur für privilegierte Beschäftigtengruppen, wie Betriebsmeister und

<sup>7</sup> Vor allem August Bebel und Clara Zetkin forderten eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Erwerbsarbeit, da diese nur auf der Basis ökonomischer Unabhängigkeit eine volle soziale und politische Gleichstellung mit Männern erreichen könnten (Zetkin 1889).

<sup>8</sup> Ein umfassender gesetzlicher Mindestlohn, der sich explizit am durchschnittlichen Bedarf einer Familie mit drei Kindern orientiert, wurde erstmals in Australien im Jahre 1907 eingeführt (Hearn 2006). In England fordern Sidney und Beatrice Webb als Mitglieder der „Royal Commission into the Operation of the Poor Laws 1905–09“ einen gesetzlichen „living wage“, der Familienbedarfe berücksichtigt (Webb 1912).

Angestellte,<sup>9</sup> gedachten Zuschläge spalteten die Entlohnung in eine Leistungs- und Bedarfskomponente auf und erlaubten so eine Differenzierung zwischen Familienvätern und Unverheirateten (Fichtel 1934). Dieser von einem Teil der Arbeitgeber präferierte, sogenannte „relative Familienlohn“ wurde von den Gewerkschaften eher kritisch gesehen, da er auf eine Umverteilung unter den abhängig Beschäftigten abzielte, statt auf die Umverteilung zwischen Arbeit und Kapital. Die hierdurch hervorgerufene Gefahr einer Spaltung der Beschäftigten konnte die gewerkschaftliche Position im Lohnkampf schwächen. So forderte etwa der Vorsitzende des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes, *Leipart*, zu Beginn der 1920er Jahre eine staatliche Lösung in Form von Steuererleichterungen (Brauer 1922, S. 173). Tatsächlich etablierten sich in Deutschland aber bis zum Ende der Weimarer Republik in verschiedenen Branchen Familienzuschläge im Rahmen von Tarifverträgen: Sie wurden insbesondere in der Textil-, Metall- und Chemieindustrie meist regionalspezifisch durch Familienausgleichskassen realisiert, welche die Arbeitgeberschaft über prozentuale Anteile der betrieblichen Lohnsumme finanzierte und selbst verwaltete (Zinser 1955, S. 13ff.).

Auch in Frankreich setzten in der Zwischenkriegszeit gut organisierte Arbeitgeberverbände in der Metall- und Textilindustrie die Einführung von Familienzuschlägen und die Einrichtung selbst verwalteter Familienkassen durch. Sie konnten sich dabei ideologisch nicht nur auf den gesellschaftlich breit verankerten Katholizismus, sondern auch eine pronatalistische republikanische Politik stützen (Pedersen 1995). In England waren Familienzuschläge innerhalb der Arbeiterbewegung (und Frauenbewegung) wie auch in der Arbeitgeberschaft lange umstritten. Hier lag die „Lösung“ beim Staat als dritter Partei, in Form einer nach langwierigen Kämpfen 1945 eingeführten, zunächst nur für Männer gültigen staatlichen „Family allowance“ (Land 1980; Pedersen 1995, S. 222).

In Deutschland wurde mit der Gründung der Bundesrepublik vielfach an die Vorstellung einer Familienbedarfs-

komponente von Erwerbseinkommen angeknüpft. So wurde diese Norm in zahlreichen Länderverfassungen<sup>10</sup> verankert und im Grundgesetz in Art. 33 Abs. 5 auch die Geltung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums einschließlich des Alimentationsprinzips bekräftigt. Die in den 1950er Jahren einsetzende Familienpolitik setzte die Existenz eines „Familienlohnes“ gleichsam selbstverständlich voraus. So sah das heftig umstrittene, mit knapper Mehrheit der CDU/CSU-Regierungsfractionen 1954 verabschiedete „Gesetz über die Gewährung von Kindergeld und die Einrichtung von Familienausgleichskassen“, kurz Kindergeldgesetz, ein Kindergeld erst ab dem dritten Kind vor (zur damaligen familienpolitischen Debatte siehe Kuller 2004). Dies wurde damit begründet, „dass die Tarifverträge auf dem Leistungslohn basieren, dieser aber auf der Sicherung des Existenzminimums der sog. Normalfamilie aufbaut“ (Zinser 1955, S. 21). Finanziert wurde diese nunmehr verallgemeinerte, für abhängig Beschäftigte und Selbstständige zugängliche Leistung über eine Arbeitgeberumlage, die von den Familienausgleichskassen der Arbeitgeber- und Berufsverbände verwaltet wurde. Drückte sich in dieser Organisationsform noch deutlich der Charakter einer familienbezogenen Lohnzusatzleistung aus, so übernahm im weiteren Verlauf zunehmend der Staat den sogenannten *Familienlastenausgleich*.<sup>11</sup> Wichtige Stationen auf diesem Weg waren zunächst Ausweitungen des Kindergeldanspruchs: Mit dem Kindergeldanpassungsgesetz 1961 erfolgte eine Ausweitung auf das zweite Kind. Hier entstand über Bundesfinanzierung bereits ein Mischsystem, das mit dem Wegfall der Arbeitgeberumlage im Bundeskindergeldgesetz 1964 schließlich zu einer Steuerfinanzierung vereinheitlicht wurde. Es folgten gut ein Jahrzehnt später die Kindergeldgewährung bereits ab dem ersten Kind sowie weitere Leistungen wie Steuerfreibeträge, Ausbildungsförderung, Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Gerlach 2010, S. 187ff.). Seit den 1990er Jahren wird nicht mehr nur der Ausgleich von besonderen Familienlasten, sondern, wie etwa bei der ►

<sup>9</sup> Vorbild für die Privilegierung von männlichen Angestellten und Vorgesetzten in der Privatwirtschaft, die den Status von „Privatbeamten“ genossen (Kocka 1981), war das Beamtenmodell mit Alimentationsprinzip. Es berücksichtigte den Familienbedarf in der Bezahlung bereits über die Gewährleistung standesgemäßer Lebensführung und die Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn, die sich auch auf den Ruhestand erstreckte und auch auf Familienangehörige bezog. Zusätzlich wurden nach dem Ersten Weltkrieg Verheirateten- und Kinderzuschläge eingeführt, die mit der Ausdehnung des Beamtenstatus auf eine Reihe von weiteren Berufsgruppen insbesondere bei Post und Bahn einen immer größeren Teil der männlichen öffentlich Beschäftigten erfassten (Gottschall 2009). Für die ebenfalls in zunehmender Zahl beim Staat beschäftigten Frauen (etwa Fernsprechtgehilfinnen bei der Post) war der Beamtenstatus hingegen nicht vorgesehen bzw. wurde, etwa für Lehrerinnen und Verwaltungsbeamtinnen, durch das bis in die 1950er Jahre geltende Heiratsverbot eingeschränkt (Brose et al. 1994).

<sup>10</sup> So etwa Artikel 33 der Verfassung des Landes Hessen vom 1. Dezember 1946: „Das Arbeitsentgelt muss der Leistung entsprechen und zum Lebensbedarf für den Arbeitenden und seine Unterhaltsberechtigten ausreichen.“

<sup>11</sup> Mit der Einbürgerung dieses Begriffs verschwindet zugleich der in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts in öffentlichen Debatten wie auch wissenschaftlichen Abhandlungen geläufige Begriff des „Familienlohnes“ (vgl. Wuermeling 1958).

<sup>12</sup> Die Ziele der Familienpolitik haben sich damit gegenüber dem Ausgangspunkt eines Ausgleichs von Lasten von kinderreichen Familien bzw. einer Gleichstellung von Erwerbstätigen mit und ohne Kindern erweitert und differenziert. Nunmehr spielen u. a. auch die Förderung von Kindern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Rolle.

rentenrechtlichen Anerkennung von Erziehungszeiten und der jüngsten Verabschiedung eines Gesetzes zur Einführung eines Betreuungsgeldes (BT-Drs. 17/9917 und 17/11404), zunehmend auch die Anerkennung von Familienleistungen betont.<sup>20</sup>

Ungeachtet dieser Veränderung in der Arbeitsteilung zwischen Sozialpolitik und Sozialpartnern üben beide Seiten weiterhin mit familienpolitischen Argumenten und Maßnahmen Einfluss auf die Höhe der Erwerbseinkommen aus. So werden im jüngsten Sozialversicherungszweig, der Pflegeversicherung, die Beiträge der Arbeitnehmer nach dem Elternstatus differenziert. Zudem enthielten zahlreiche Tarifverträge, etwa des Bank- und Versicherungsgewerbes, bis Mitte der 1990er Jahre Kinderzulagen; auch der bis zur Ablösung durch den TVöD (Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes) 2005 gültige BAT (Bundesangestelltentarif) sah über den Ortszuschlag familienbezogene Tarifbestandteile vor (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv in diesem Heft). Insofern ist der Verzicht auf explizite Familienbedarfskomponenten bei der Bemessung und Aushandlung von Erwerbseinkommen eine relativ junge Entwicklung im wiedervereinigten Deutschland.

Für die Prägung des bundesdeutschen Sozialstaates kann damit festgehalten werden, dass er nicht nur sukzessive über eine Vielzahl von familienpolitischen Leistungen und in hohem finanziellen Umfang Verantwortung für die Sicherung von Familienbedarfen übernommen hat (Gerlach 2010). Er stützt mit diesen Leistungen und abgeleiteten sozialen Sicherungsansprüchen in der Kranken- und Rentenversicherung sowie dem seit 1958 gültigen Ehegattensplitting im Steuerrecht zugleich auch das männliche Ernährermodell mit weiblicher, allenfalls hinzuverdienender Hausfrau und die damit einhergehende ungleiche Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen. Insbesondere beim Ehegattensplitting zeigt sich nicht nur eine normative, sondern auch eine faktische Kontinuität zum traditionellen „Familienlohn“, der Frauen von Erwerbsarbeit freistellen sollte. Denn Vorteile des Splittings kommen insbesondere dann zum Tragen, wenn Erwerbsbeteiligung und -einkommen zwischen den Partnern ungleich sind, d. h. konkret, wenn Frauenerwerbstätigkeit Zuverdienstcharakter hat und Frauenlöhne und -gehälter deutlich geringer als vergleichbare männliche Erwerbseinkommen sind. Tatsächlich weist der deutsche Sozialstaat im Vergleich westlicher Industriestaaten damit eine besonders starke Orientierung an der männlichen Ernährernorm auf. Dies schlägt sich nicht nur in einer nurmehr moderaten Modernisierung des traditionellen Ernährermodells durch Ausweitung weiblicher Teilzeitbeschäftigung nieder. Vielmehr ist ungeachtet einer im Ländervergleich lange Zeit eher geringen Spreizung der Lohnstruktur (OECD 2011, S. 87) auch die geschlechtsspezifische Lohnlücke nach wie vor hoch (OECD 2012).

#### 4. Jenseits der traditionellen Ernährernorm: Neue Erwerbsleitbilder und ihre Probleme

Nun ist das traditionelle Ernährermodell in Deutschland im letzten Jahrzehnt von verschiedenen Seiten unter Druck geraten. Zu nennen sind nicht nur steigende Frauenerwerbsbeteiligung, Pluralisierung von Lebensformen und eine höhere Akzeptanz und rechtliche Festschreibung von Gleichstellung. Vielmehr schwinden auch die Chancen von (männlichen) Erwerbstätigen, in flexibilisierten Arbeitsmärkten in Industrie und expandierendem Dienstleistungssektor einen Lohn zu erzielen, der eine Familie ernährt. Ursächlich hierfür sind: die Ausweitung von Beschäftigungsformen, die nicht mehr den Standards des Normalarbeitsverhältnisses folgen, sinkende Tarifbindung, Ausweitung von Niedriglohnbeschäftigung und strukturelle Langzeitarbeitslosigkeit.

Tatsächlich wird die Einverdienerfamilie zunehmend durch eine Zweiverdienerfamilie abgelöst. Dabei ist dieses Erwerbsmuster in Paarhaushalten in Westdeutschland aufgrund von Teilzeitarbeit bei Frauen in der Familienphase stärker traditionell, in Ostdeutschland hingegen durch höhere Vollzeiterwerbsquoten von Frauen und Müttern stärker egalitär ausgeprägt (Klenner et al. 2012). Offensichtlich sind in Paarhaushalten, im Osten stärker noch als im Westen, zwei Einkommen notwendig, um ein Familieneinkommen oberhalb der Armutsgrenze zu erzielen. Für ein durchschnittliches Wohlstandsniveau, wie es im „goldenen Zeitalter“ des westdeutschen Sozialstaats für viele Familien noch mit einem Facharbeiterlohn oder Fachangestelltengehalt erreichbar war, gilt ohnehin, dass nunmehr zwei Einkommen notwendig sind. Angesichts dieser Entwicklung verwundert es auch nicht, dass das Armutsrisiko für Haushalte, die eine erweiterte Erwerbsteilhabe nicht realisieren können, wie beispielsweise Alleinerziehende oder Familien mit mehreren Kindern, besonders hoch ist (vgl. Berninger/Dingeldey und Bahle et al. in diesem Heft).

Politisch flankiert werden diese Veränderungen seit mehr als einem Jahrzehnt durch eine sogenannte aktivierende Arbeitsmarktpolitik einschließlich einer modernisierten Familienpolitik. Dabei wird – gestützt auch durch die arbeits- und sozialpolitische Agenda der EU – teils implizit, teils explizit auf ein *neues Leitbild* Bezug genommen: den individualisierten Erwerbsbürger oder „adult worker“ (Annesley 2007). Im Unterschied zum Leitbild des männlichen Familienernährers verzichtet das neue Leitbild auf eine Geschlechterzuschreibung und auch auf eine Verknüpfung mit einer spezifischen familialen Lebensform. Der „adult worker“ ist idealtypisch gedacht männlich oder weiblich und in welchem sozialen Kontext (Ein- oder Mehrpersonenhaushalt, mit oder ohne Kinder) die Arbeitskraft reproduziert wird, spielt für diesen universell gedachten Erwerbsbürgerstatus keine Rolle. Auch wenn das neue Leitbild als angemessene Reaktion auf sozialen Wandel erscheinen mag, so deckt ein genauerer Blick auf dessen Logik,

Umsetzung und Wirkung im bundesdeutschen Kontext doch eine Reihe von Problemen auf. Drei Aspekte sind hier mit Blick auf die Geschichte der Familienlohndebatte besonders bedeutsam: die politisch inkonsistente Umsetzung, geschlechtsspezifische Erwerbsarbeitsstrukturen und die Reproduktionsblindheit des Leitbildes.

Betrachtet man die arbeitsmarkt- und familienpolitische Reformagenda des letzten Jahrzehnts, so wird das Leitbild vor allem in Form des Förderns und Forderns von Frauenerwerbstätigkeit umgesetzt. So gilt eine Mobilisierung von Frauen für Erwerbsarbeit und ihre bessere Integration in den Arbeitsmarkt inzwischen nicht nur unter Gleichstellungsgesichtspunkten, sondern auch mit Blick auf die Sicherung von Wirtschaftswachstum und die Finanzierung der Sozialsysteme als notwendig (BMI 2011). Dem entspricht eine Reihe familien- und arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie: das neue einkommensabhängige Elterngeld, das auch auf eine Steigerung der Geburtenrate zielt, verbesserte Regelungen für Teilzeitarbeit und Pflegefreistellungen und der Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige. Dabei finden sich neben Anreizstrukturen auch Maßnahmen, die Erwerbszwänge erhöhen. So fordern neue Vorschriften im Unterhaltsrecht von Frauen nach einer Scheidung nunmehr stärker als zuvor eine eigene Existenzsicherung durch Erwerbstätigkeit (Betzelt et al. 2010). Auch die seit 2005 gültigen Hartz-IV-Regelungen erhöhen den Erwerbsdruck für Frauen und Mütter. Sie verweisen Frauen freilich für die Existenzsicherung zugleich auch verstärkt zurück in die Abhängigkeit von privaten Beziehungen, indem sie den „gemeinsamen Haushalt“ (die Bedarfsgemeinschaft) als Bezugspunkt für Leistungsgewährung festschreiben (Betzelt 2008). Hier wie auch bei der geplanten Einführung eines Betreuungsgeldes, das als Ausgleich für die Nicht-Inanspruchnahme institutioneller Kinderbetreuung für unter Dreijährige gezahlt werden soll, erweist sich die Leitbildmodernisierung keineswegs als konsistent. Berücksichtigt man ferner, dass Regelungen fortbestehen, die das traditionelle ErnährermodeLL stützen – wie etwa das Ehegattensplitting oder abgeleitete Sozialversicherungsansprüche –, so ergibt sich im Vergleich zu anderen europäischen Ländern ein durch mangelnde politische Koordination gekennzeichnetes Nebeneinander von sozial- und familienpolitischen Maßnahmen, das Frauen entweder auf den Arbeitsmarkt oder die Familie verweist (Dingeldey 2011). Dies impliziert zugleich wachsende soziale Disparitäten unter Frauen, zulasten vor allem eher einkommensarmer und arbeitsmarktferner Frauen (Leitner et al. 2004; Henninger et al. 2008; Schutter/Zerle-Elsäßer 2012).

Eine umfassende Realisierung der neuen „adult worker“-Norm ist jedoch nicht nur aufgrund inkonsistenter sozialstaatlicher Regelungen schwierig. Hemmend wirken sich auch die an kontinuierlicher Vollzeitarbeit und umfassender zeitlicher Verfügbarkeit orientierten Erwerbsarbeitskulturen und die relativ geringe Entlohnung in frauendominierten Dienstleistungsbereichen aus. Dabei geht es nicht nur

um typische Niedriglohnbranchen wie Gastronomie, Gebäudereinigung und Einzelhandel, in denen zugleich Teilzeitarbeit und diskontinuierliche Erwerbsverläufe verbreitet sind. Auch die Einkommenschancen berufsfachlich qualifizierter, in Vollzeit erwerbstätiger Frauen in expandierenden Sektoren wie dem Gesundheits- und Sozialbereich sind, wie Analysen der Entwicklung des Tariflohns sowie des Bruttoreallohnes zeigen, deutlich geringer als diejenigen vergleichbar qualifizierter männlicher Normalarbeitnehmer etwa in der Automobilindustrie (vgl. Bispinck/WSI-Tarifarchiv und Schröder/Schäfer in diesem Heft). Historisch gesehen sind die Tätigkeiten der semi-professionellen sozialen Dienstleistungen erst relativ spät aus häuslichen Kontexten in den Markt oder öffentlichen Sektor gewandert und waren (und sind) nicht nur mit Blick auf Bildungsrenditen, sondern auch Karrierechancen und Arbeitsstrukturen weniger als existenzsichernder, eine Familie ernährender Lebensberuf denn als Zuverdienst gestaltet (Krüger 2003). Insofern schließt sich hier der Kreis zur Geschichte des „Familienlohnes“ als männlicher Ernährerlohn, da sich die genannten frauendominierten Dienstleistungstätigkeiten noch heute durch eine geringe gesellschaftliche und marktliche Wertschätzung sowie eine eher sozialpolitische denn arbeitspolitische Ausgestaltung auszeichnen (Gottschall 2008). Zum ausgeprägten „gender pay gap“, also der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, trägt schließlich auch bei, dass Frauen selbst in Hochlohnbranchen deutlich geringere Erwerbseinkommen als Männer erzielen, wie insbesondere das Beispiel der Banken und Versicherungen zeigt (vgl. Schröder/Schäfer in diesem Heft). Eine angemessene eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit, auf die das neue geschlechtsneutrale Leitbild des „adult worker model“ zielt, ist also selbst für qualifizierte Frauen in einem derart geschlechtersegregierten Arbeitsmarkt nur schwer zu realisieren.

Ein weiterer Fallstrick des neuen Leitbildes liegt darin, dass es nur auf die Erwerbsteilhabe zielt. War im männlichen ErnährermodeLL die Frage: „Wer macht die Sorgearbeit?“ durch Zuweisung an Frauen „gelöst“, so enthält sich das „adult worker model“ hier jeder Stellungnahme. Es erscheint doppelt modern, indem es nicht nur die Erwerbsarbeitsteilhabe „egalisiert“, sondern auch auf eine Vorschrift zugunsten einer bestimmten Familienform verzichtet.<sup>16</sup> Diese Abstinenz ist jedoch problematisch. Wie schon in den Debatten um den „Familienlohn“ im 19. Jahrhundert deutlich geworden ist, kann sich die Arbeitskraft nicht im luftleeren Raum, sondern nur in sozialen Kontexten reproduzieren. Eine nachhaltige Reproduktion schließt neben der alltäglichen Existenzsicherung auch die Versorgung im Fall von ▶

<sup>16</sup> Tatsächlich lässt sich die Vorstellung des universellen Erwerbsbürgers in sehr verschiedenen familialen Konstellationen und Mustern der Arbeitsteilung realisieren, mit jeweils sehr unterschiedlichen Auswirkungen auf die Existenzsicherung von Frauen bzw. Müttern (vgl. Lewis 2004).

Alter und Krankheit und vor allem auch Generativität ein. Eine Verallgemeinerung des Erwerbsbürgerstatus muss insofern auch die Sorgebedarfe und potenzielle Eltern-Eigenschaft von Arbeitskräften mit bedenken. Hier geht es nicht nur um neue Arbeitsteilungen zwischen Markt, Staat und Familie, wie etwa den Ausbau Familien unterstützender sozialer Dienstleistungen, die marktlich oder öffentlich organisiert sein können. Zur Diskussion steht auch die Verteilung von zeitlichen und materiellen Ressourcen für Erwerbsarbeit und Familie zwischen Männern und Frauen, wie *Nancy Fraser* schon in den 1990er Jahren in einer Kritik am „adult worker model“ ausgeführt hat.<sup>6</sup> Tatsächlich hat steigende Frauenerwerbstätigkeit in Paar- und Familienhaushalten bisher nur begrenzt zu einer stärker egalitären Verteilung von Familienarbeit und eher zu einer Ausweitung von Doppelbelastung bei Frauen geführt. Auch signalisieren die vorliegenden Erkenntnisse zu Doppelkarrierepaaren, dass die Realisierung der „adult worker“-Norm nur unter sehr spezifischen Bedingungen möglich, zum Teil mit dem Verzicht auf Kinder und/oder der massiven Auslagerung von Sorgertätigkeiten verbunden ist (Solga/Wimbauer 2005). So ist grundsätzlich zu fragen, inwieweit eine Verallgemeinerung der Vollzeitwerbsnorm den berechtigten Ansprüchen von Männern und Frauen an eine Balance von Arbeit und Leben im Lebensverlauf genügen kann. Die von vielen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen gewünschte Zeit für die Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen kann, will man nicht zu traditionellen Arbeitsteilungen zurückkehren, offensichtlich nur durch phasenweise Verkürzung von Erwerbsarbeitszeiten bzw. neue Normierungen jenseits der bisher in Deutschland gültigen Vollzeit- und Verfügbarkeitsnormen realisiert werden. Die in anderen Ländern, wie etwa Schweden, realisierte „lange Teilzeit“ bzw. generell kürzere Vollzeitstandards könnten hier für die Verteilung von Arbeitszeit im Lebenslauf wie auch die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern als Vorbild dienen (Franz et al. 2012).

## 5. Herausforderungen für Akteure in der Lohn- und Sozialpolitik

Die zunehmende Bedeutung von Zweiverdienerhaushalten und weiblichen Familienernährerinnen zeugen nunmehr auch in Deutschland von einer Abschwächung des männlichen Ernährermodells, das gleichwohl in sozialstaatlichen Regelungen wie dem Ehegattensplitting und einer hohen geschlechtsspezifischen Lohnlücke im Arbeitsmarkt fortwirkt. Nicht nur der lange Schatten des traditionellen Ernährermodells, auch die Reproduktionsblindheit des neuen Leitbildes des universellen Erwerbsbürgers werfen die Frage auf, wie ein alternatives Leitbild aussehen könnte, das Männer und Frauen Existenzsicherung und gleichberechtigte Teilhabe an Erwerbsarbeit und Familie ermöglicht.

Offensichtlich bedarf es hier einer Perspektive, welche die *Verteilung der Arbeitsformen und insbesondere auch der Erwerbsarbeit im Lebensverlauf* in den Blick nimmt und flexible Verteilungen von materiellen und zeitlichen Ressourcen ermöglicht (Sachverständigenkommission 2011). Hier liegt bereits eine Reihe von Vorschlägen vor: zu einer Redefinition von „Normalarbeit“ im Erwerbsleben, welche die traditionelle Vollzeit- und Verfügbarkeitsnorm relativiert (Bosch 2002), zu einer Neuorientierung der Beschäftigungspolitik, die flexible Übergänge in und aus dem Arbeitsmarkt ermöglicht (Schmid 2008), und zu einer besser verzahnten Sozial- und Arbeitspolitik, die Sicherheit und Flexibilität nicht gegeneinander ausspielt (Klammer 2005).

Für ein solches eher egalitäres Leitbild bedarf es nun freilich in Bezug auf die Erwerbsarbeit oder genauer, für eine existenzsichernde Beschäftigung, die Männern wie Frauen langfristig wirtschaftliche Unabhängigkeit ermöglicht, weiterer Konkretisierungen. Folgt man der Agentur für Gleichstellung im Europäischen Sozialfonds, so bedeutet eine eigenständige Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit, dass die individuelle Existenz „unabhängig von verschiedenen Lebens- und Familienmodellen sowie unabhängig von persönlichen Aushandlungen in verschiedenen Haushaltsformen“ gesichert sein sollte (Pimminger 2012, S. 3). Entsprechend beziehen sich die vorgelegten Modellrechnungen für eine Existenzsicherung oberhalb des Existenzminimums auf alleinstehende Personen, unterscheiden hier jedoch zwischen alleinstehenden kinderlosen Personen und Alleinerziehenden mit einem Kind. So verabschiedet dieser Vorschlag die traditionelle Ernährernorm, indem er nicht nur männliche, sondern auch weibliche Erwerbstätige als Ernährer mit Familienbezug betrachtet, und er vermeidet zugleich die Reproduktionsblindheit von Vorschlägen, die Existenzsicherung nur mehr auf kinderlose Erwerbspersonen beziehen.

Ein solches Verständnis von Erwerbsbürgern und Erwerbsbürgerinnen ist nicht nur im Hinblick auf eine gleichstellungsorientierte Verwendung von EU-Mitteln zur Beschäftigungsförderung relevant. Es könnte vielmehr in Deutschland auch für Sozialstaatsakteure richtungweisend sein, um eine konsistentere Ausrichtung von Arbeitsmarkt-, Sozial- und Steuerpolitik zu realisieren. Auch für lohn- und arbeitspolitische Aushandlungen der Sozialpartner, insbesondere im expansiven Dienstleistungssektor, ergeben sich hier Orientierungsmöglichkeiten für eine aktive Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und wachsender Niedrigentlohnung. Gefordert sind nicht nur die gewerkschaftlichen Interessenvertretungen und privaten

<sup>6</sup> In einem postindustriellen Gedankenexperiment schlägt Fraser (2001 [amerikanisches Original 1997]) mit Blick auf Geschlechtergerechtigkeit und sozialen Ausgleich statt eines „adult worker model“, das nurmehr auf Erwerbsarbeit zielt, ein Modell vor, das für beide Partner die Übernahme von Familien- und Erwerbsarbeit vorsieht („dual earner/dual carer model“).

Arbeitgeber, sondern auch der Wohlfahrtsstaat, fungiert er doch gemeinsam mit Wohlfahrtsverbänden und Kirchen als wichtiger Arbeitgeber im Sozial- und Gesundheitsbereich, wo Ausrichtungen auf Wettbewerb und Effizienz zunehmend zu Personalabbau und Lohnkürzungen führen. Hier erscheint auch eine Debatte darüber notwendig, was uns als Gesellschaft Tätigkeiten wie Kindererziehung, Kranken- und Altenpflege wert sind: Offensichtlich greifen die in Industrie und kommerziellen Dienstleistungen in Prozessen der Lohnaushandlung relevanten Kriterien wie Produktivität und Profit hier nicht ohne Weiteres; nicht nur für gewerkschaftliche Politik sind hier erweiterte Bestimmungen des „Werts der Arbeit“ notwendig. Eine erfolgreiche Existenzsicherungspolitik in der Zukunft wird schließlich auch davon abhängen, dass die vielfach öffentlich geteilte, bei arbeits- und sozialpolitischen Akteuren häufig eher implizite Vorstellung, ein Lohn müsse eine Familie ernähren, historisch mit Blick auf gleiche Chancen aktualisiert und offensiv auf die Arbeits- und Lebensverlaufsrealität von Männern wie Frauen bezogen wird. ■

## LITERATUR

- Annesley, C.** (2007): Lisbon and social Europe: towards a European 'adult worker model' welfare system, in: *Journal of European Social Policy* 17 (3), S. 195–205
- Betzelt, S.** (2008): Universelle Erwerbsbürgerschaft und Geschlechter(un)gleichheit – Einblicke in das deutsche Aktivierungsregime unter „Hartz IV“; in: *Zeitschrift für Sozialreform* 54 (3), S. 305–327
- Betzelt, S./Rust, U./El-Ghazi, M./Hüter, E./Schlote, K./Schwarzkopf, M.** (2010): Individualisierung von Leistungen des SGB II. Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen, Baden-Baden
- Bosch, G.** (2002): Auf dem Weg zu einem neuen Normalarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung, in: Gottschall, K./Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht: Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*, Opladen, S. 107–134
- Brauer, T.** (1922): *Lohnpolitik in der Nachkriegszeit*, Jena
- Brose, H.-G./Holtgrewe, U./Wagner, G.** (1994): Organisationen, Personen und Biografien: Entwicklungsvarianten von Inklusionsverhältnissen, in: *Zeitschrift für Soziologie* 23 (4), S. 255–274
- Bundesministerium des Innern (BMI)** (2011): *Demografiebericht. Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes*, Berlin
- Coontz, S.** (2011): Das späte Auftreten und der frühe Niedergang des männlichen Ernährers, in: Bertram, H./Ehlert, N. (Hrsg.): *Familie, Bindungen und Fürsorge: familiärer Wandel in einer vielfältigen Moderne*, Opladen, S. 33–50
- Dingeldey, I.** (2011): *Der aktivierende Wohlfahrtsstaat. Governance der Arbeitsmarktpolitik in Dänemark, Großbritannien und Deutschland*, Frankfurt a. M./New York
- Fichtel, J.** (1934): *Der Familienlohn. Das Problem und seine Lösung*, München
- Franz, C./Kümmerling, A./Lehndorff, S./Anxo, D.** (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends, in: *WSI-Mitteilungen* 65 (8), S. 601–608, [http://www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_08\\_lehndorff.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_08_lehndorff.pdf)
- Fraser, N.** (2001): Nach dem Familienlohn: Ein postindustrielles Gedankenexperiment, in: Fraser, N. (Hrsg.): *Die halbierte Gerechtigkeit. Gender Studies*, Frankfurt a. M., S. 67–102
- Gerhard, U.** (2009): *Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789*, München
- Gerlach, I.** (2010): *Familienpolitik*, Wiesbaden
- Gottschall, K.** (2008): Soziale Dienstleistungen zwischen Informalisierung und Professionalisierung – oder: der schwierige Abschied vom deutschen Erbe sozialpolitischer Regulierung, in: *Arbeit* 17 (4), S. 254–267
- Gottschall, K.** (2009): Der Staat und seine Diener: Metamorphosen eines wohlfahrtsstaatlichen Beschäftigungsmodells, in: Obinger, H./Rieger, E. (Hrsg.): *Wohlfahrtsstaatlichkeit in entwickelten Demokratien*, Frankfurt a. M./New York, S. 461–493
- Hearn, M.** (2006): Securing the man: narratives of gender and nation in the verdicts of Henry Bournes Higgins, in: *Australian historical studies* 37 (127), S. 1–24
- Heimann, E.** (1923): The Family Wage Controversy in Germany, in: *The Economic Journal* 33 (132), S. 509–515
- Henninger, A./Wimbauer, C./Dombrowski, R.** (2008): Geschlechtergleichheit oder „exklusive Emanzipation“? Ungleichheitssoziologische Implikationen der aktuellen familienpolitischen Reformen, in: *Berliner Journal für Soziologie* 18 (1), S. 99–128
- Ketteler, W. E. F. V.** (1864): *Die Arbeiterfrage und das Christentum*, Mainz
- Klammer, U.** (2005): Flexicurity aus der Perspektive des Lebenslaufs, in: Kronauer, M./Linne, G. (Hrsg.): *Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität*, Berlin, S. 249–273
- Klenner, C./Menke, K./Pfahl, S.** (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen?, Opladen et al.
- Kocka, J.** (1981): *Die Angestellten in der deutschen Geschichte 1850–1960*, Göttingen
- Krüger, H.** (2003): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage, in: *Berliner Journal für Soziologie* 13 (4), S. 497–510
- Kuller, C.** (2004): Familienpolitik im föderativen Sozialstaat. Die Formierung eines Politikfeldes in der Bundesrepublik 1949–1975, München
- Land, H.** (1980): The Family Wage, in: *Feminist Review* 6 (1), S. 55–77
- Lassalle, F.** (2012 [1869]): *Zur Arbeiterfrage: Lassalle's Rede bei der am 16. April 1863 in Leipzig abgehaltenen Arbeiterversammlung*, Leipzig
- Leitner, S./Ostner, I./Schatzenstaller, M.** (Hrsg.) (2004): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?*, Wiesbaden
- Leo XIII** (1891): *Rerum novarum*, in: *Bundesverband der katholischen Arbeiterbewegung* (Hrsg.): *Texte zur katholischen Soziallehre*, Kevelaer, S. 31–68
- Lewis, J.** (2004): Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie, in: Leitner, S./Ostner, I./Schatzenstaller, M. (Hrsg.), a.a.O., S. 62–84
- Lion, H.** (1926): *Zur Soziologie der Frauenbewegung*, Berlin
- Mill, J. St.** (1999 [1857]): *The principles of political economy: with some of their applications to social philosophy*, Vol. I, London
- Nell-Breuning, O.** (1949): *Zur Sozialen Frage*, Freiburg
- Nell-Breuning, O.** (1960): *Kapitalismus und gerechter Lohn*, Freiburg
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)** (2011): *Divided We Stand. Why Inequality keeps rising*, Geneva
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)** (2012): *Closing the Gender Gap: Act Now*, Paris
- Pedersen, S.** (1995): *Family, dependence, and the origins of the welfare state: Britain and France, 1914–1945*, Cambridge
- Pierenkemper T.** (2009): Der Auf- und Ausbau eines „Normalarbeitsverhältnisses“ in Deutschland im 19. und 20. Jahrhundert, in: Walter, R. (Hrsg.): *Geschichte der Arbeitsmärkte: Erträge der 22. Arbeitstagung der Gesellschaft für Sozial- und Wirtschaftsgeschichte* 11. bis 14. April 2007 in Wien, Stuttgart, S. 77–118
- Pimminger, I.** (2012): *Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern: Agentur für Gleichstellung im ESF*, Berlin
- Ricardo, D.** (1819 [1817]): *On the principles of political economy and taxation*, London
- Sachverständigenkommission** (2011): *Neue Wege – gleiche Chancen: Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, Troisdorf
- Salomon, A.** (1906): *Die Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit*, Berlin/Leipzig
- Schmid, G.** (2008): *Full Employment in Europe. Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham et al.
- Schmidt, M.** (1998): *Sozialpolitik in Deutschland. Historische Entwicklung und internationaler Vergleich*, Opladen
- Schutter, S./Zerle-Elsäßer, C.** (2012): Das Elterngeld: Wahlfreiheit und Existenzsicherung für (alle) Eltern?, in: *WSI-Mitteilungen* 65 (3), S. 216–225, [http://www.boeckler.de/wsimit\\_2012\\_03\\_schutter.pdf](http://www.boeckler.de/wsimit_2012_03_schutter.pdf)
- Smith, A.** (1776): *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London
- Solga, H./Wimbauer, C.** (Hrsg.) (2005): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ *Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples*, Opladen
- Sombart, W.** (1916): *Der moderne Kapitalismus. 1. Band: Einleitung. Die vorkapitalistische Wirtschaft; die historischen Grundlagen des modernen Kapitalismus*, München/Leipzig

- Sozialistische Arbeiterpartei Deutschlands (SAP)** (1947 [1875]): Gothaer Programm: beschlossen auf dem Vereinigungs-Kongreß der Sozialdemokraten Deutschlands in Gotha vom 22. bis 27. Mai 1875. Schriftenreihe Demokratie und Sozialismus 7, Offenbach
- Stein, B.** (1956): Der Familienlohn. Probleme einer familiengerechten Einkommensgestaltung, Berlin
- Webb, S.** (1912): The Economic Theory of a Legal Minimum Wage, in: Journal of Political Economy 20 (10), S. 973–998
- Wuermeling, F.-J.** (1958): Familienlohn = Leistungslohn mit Familienzuschlägen, in: Sozialer Fortschritt 7 (5), S. 108–110
- Zetkin, C.** (1889): Für die Befreiung der Frau. Protokoll des Internationalen Arbeiter-Congresses zu Paris. Abgehalten vom 14. bis 20. Juli 1889, S. 80–85, <http://www.marxists.org/deutsch/archiv/zetkin/1889/07/frauenbef.htm>
- Zinser, E.** (1955): Der Familienlohn als Beitrag zur Lohngerechtigkeit, Mannheim

## AUTOREN

**KARIN GOTTSCHALL**, Dr. habil., Professorin für Soziologie und Abteilungsleiterin am Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen. Leiterin des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojektes „Was kommt nach dem Familienlohn?“ (ProjektNr. 2010-375-4). Arbeitsschwerpunkte: Strukturwandel von Erwerbsarbeit, Staat als Arbeitgeber, Wohlfahrtsstaat und Geschlecht.

@ k.gottschall@zes.uni-bremen.de

**TIM SCHRÖDER**, Mag. Soz., Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen, im Projekt der Hans-Böckler-Stiftung „Was kommt nach dem Familienlohn?“ (ProjektNr. 2010-375-4). Arbeitsschwerpunkte: Lebensverlaufs-forschung, Lohn und Beschäftigung, betriebliche Organisationen, regionale Mobilität.

@ t.schroeder@zes.uni-bremen.de