

den, wenn einerseits repressive Polizeimaßnahmen auf der Handlungsebene die Möglichkeiten zum Ausleben der rechts-extrem konnotierten Gewalt begrenzen und andererseits präventive sowie aufklärerische Maßnahmen dafür sorgen, dass rechtsextreme Ideologieelemente in Fußballstadien keinen Platz finden, da sie von den aktiven Fanszenen mit Unterstützung

von Fanprojekten, Vereinen, Verbänden und Politik bekämpft werden. Um die nötige Balance für dieses Maßnahmenpaket zu finden, ist es unabdingbar, ein theoretisch fundiertes Gesamtkonzept für Strategien gegen Rechtsextremismus im Fußballstadion umzusetzen, das allen relevanten Akteuren eine Rolle zuweist, die ihren originären Kompetenzen entspricht.



**Daniel Duben**

promovierte zum Thema »Strategien gegen Rechtsextremismus im Fußballstadion« an der Universität Mainz. Mit *Hooligans gegen Salafisten – Eine explorative Analyse* veröffentlichte er dazu 2015 im Auftrag des Bundeskriminalamtes die erste wissenschaftliche Studie (online verfügbar unter: <http://www.bka.de>).  
*Daniel\_Duben@gmx.de*

*Sabine Diabaté / Martin Bujard*

## **Die Generation Y im Spagat zwischen egalitärem Leitbild und rigiden Strukturen**

Wer ist die Generation Y und warum tickt sie anders? Als Generation Y gelten etwa die Jahrgänge 1977 bis 1998. Sie heißt so, weil sie die Frage nach dem »Why«, dem »Warum« stellt und alles hinterfragt wie beispielsweise: Wie sieht ein gutes Leben aus? Wie kann ich mich gleichzeitig im Beruf und in der Familie selbst verwirklichen? Die Generation Y ist nicht mehr bereit, die klassische Rollenaufteilung zu leben. Und sie verfügt über mehr Freiheiten, das Familienleben anders als die Elterngeneration zu gestalten.

Die Generation Y war mit Umbrüchen konfrontiert: Finanzkrise, Terror in Europa, Digitalisierung und Globalisierung. Die fortschreitende technische Entwicklung und Informationsflut haben das Leben stark verändert, fast alles erscheint möglich und erreichbar. Dies beflügelt: Selbstoptimierung und Wettbewerbsdenken beeinflussen die Gestaltung des Privaten, es entstehen hohe Ansprüche an Familie und Partnerschaft. Ein Segen und Fluch zugleich: Multioptionsgesellschaft

genannt. Es geht darum, sich alle Möglichkeiten auf seinem Lebensweg offenzuhalten, nichts Wesentliches zu verpassen.

Gleichzeitig fehlt dieser Generation die Sicherheit. Durch das Abrücken von der klassischen »Normalbiografie« müssen Lebensverläufe individueller gestrickt werden. Sie verlaufen seltener geradlinig wie die der Elterngeneration, die Zielerreichung erfolgt eher mal auf Umwegen. Besonders beruflich ist die Generation Y durch Praktika, Auszeiten und berufliche Wechsel gekennzeichnet. Auch Familie wird zum Möglichkeitsraum, in dem jenseits der in der Herkunftsfamilie gelernten Lebensmodelle neue definiert werden müssen, denn es fehlen die Rollenvorbilder.

Die Leitbilder der Generation Y stehen im Zentrum der repräsentativen Panel-Studie »Familienleitbilder in Deutschland« des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB). Demnach wollen junge Erwachsene überwiegend beides und zwar gleichzeitig: Beruf und Familie.

Das Mutterleitbild in Deutschland ist heute ambivalent: Die Mutter soll unabhängig und (in Teilzeit) erwerbstätig sein, gleichzeitig soll sie viel Zeit in das Kind investieren. Zeit, die für sie selbst, den Partner und auch für den Beruf fehlt. Berufliche Anforderungen kommen hinzu: Präsenzkultur im Beruf und zuhause erschweren die Entscheidung für Kinder, gerade bei formal höher gebildeten Frauen – ein Zielkonflikt entsteht, der ein schlechtes Gewissen zur Folge hat, weil Mütter glauben, immer einen Lebensbereich zuungunsten des anderen favorisieren zu müssen.

Auch Väter betrifft die Unzufriedenheit immer stärker, weil eine breite Mehrheit die Erziehungsarbeit egalitär und fair aufteilen möchte. Mehr als die Hälfte der Generation Y wünscht sich, dass Väter beruflich kürzertreten. Rund ein Viertel erwartet beides – Erziehen und Ernähren. Das verdeutlicht die gestiegenen Ansprüche an Vaterschaft.

Mit der Metapher »Rushhour des Lebens« wird in der deutschen Debatte oft eine Entscheidungssituation im Lebensverlauf beschrieben, die eigentlich nur Akademiker/innen betrifft. Eine einseitige Sicht, die nicht-akademische Welten außen vor lässt und zu kurz greift. Betrachtet man die Arbeitsbelastung durch berufliche und familiäre Arbeit im Lebensverlauf, befinden sich fast alle Frauen und Männer dann in der Rushhour, wenn sie kleine Kinder haben. Also auch die vielen Paare, die beide Einkommen benötigen und die Alleinerziehenden. Geld verdienen, sich um die Kinder kümmern, Haushalt – kaum noch Zeit für Hobbys oder Freunde. Die Zeit rast, selten ist man ausgeschlafen. Daher ist es wichtig, zwischen zwei Rushhour-Varianten zu differenzieren:

- Rushhour von Lebensentscheidungen: Dieses Phänomen betrifft vor allem akademisch ausgebildete Menschen nach dem Studium bis Ende 30. Während sich früher wichtige Entwicklungsschritte über

einen längeren Zeitraum verteilen, akkumulieren sie sich heutzutage besonders ungünstig: Partnersuche, Haushaltsgründung, Berufs- und Karriereentwicklung, Übergang zur Elternschaft, Familienerweiterung und beruflich bedingte hohe Anforderungen nach Mobilität, zeitlicher Flexibilität und Verfügbarkeit – all dies erfolgt häufig in weniger als einem Lebensjahrzehnt. Die Folge: Während Akademikerinnen beim ersten Kind knapp 33 Jahre alt sind, bekommen Frauen mit einem Hauptschulabschluss mit knapp 25 Jahren zum ersten Mal Nachwuchs. Der Preis des Geburtenaufschubs ist, dass rund 30 % der Akademikerinnen dauerhaft und zumeist ungewollt kinderlos bleiben.

- Rushhour im Familienzyklus: Solange das jüngste Kind unter 10 Jahren alt ist, ist die Belastung aus Familienarbeit und Berufsarbeit immens. Neue Zeitbudgetdaten zeigen, dass diese Summe der Arbeitszeit angestiegen ist. Berufstätige Mütter arbeiten im Durchschnitt etwa 26 Stunden pro Woche, die Zeit für Fürsorge und Haushalt beträgt 37 Stunden. Väter arbeiten mehr als kinderlose Männer und ihre Arbeitszeit zuhause macht inzwischen auch 21 Stunden aus. Im Durchschnitt liegt die Arbeitszeit in Beruf und Familie bei jungen Eltern jeweils bei 62-63 Stunden. Dies ist ein deutlicher Anstieg zu früher, da die Mütter mehr beruflich arbeiten und die Väter sich mehr im Haushalt beteiligen. Diese Rushhour im Familienzyklus führt dazu, dass kaum noch Zeit für Regeneration, Sport und soziales Leben bleibt.

Die zentrale Frage für junge Erwachsene ist, wann der Berufseinstieg und die Familiengründung passieren sollen. Dazu existiert ein »Leitbild des idealen Timings«, eine bestimmte Reihenfolge, in der zentrale Lebensereignisse idealerweise aufeinanderfolgen: Zuerst wird die Ausbildungsphase abgeschlossen, danach muss eine Arbeitsstelle gefunden werden, dann erst kommt eine Familiengründung in

frage. Zudem vertritt die Generation Y das »Leitbild der materiell gesicherten Elternschaft«: Ein sicherer Job und genug Geld muss da sein. Bereits die Antizipation dieser Anforderungen erzeugt Druck. Am Ende des Zeitfensters der Rushhour der Lebensentscheidungen kumulieren sich die Faktoren, dann tickt die »biologische Uhr« lauter, es lastet – besonders auf den Frauen – der Druck, die gewünschten beruflichen und familiären Ziele zu realisieren.

Andere Leitbilder rund um das Thema Familie verstärken die Rushhour im Familienzyklus: Eine »glückliche« Partnerschaft muss viele Anforderungen erfüllen: Freundschaft, Rückzugsort, Vertrautheit und sexuelle Leidenschaft. Das »Leitbild der idealen Partnerschaft« ist überfrachtet, schwer erfüllbar, erst recht in der Rushhour mit kleinen Kindern. Negativer Verstärker ist das weit verbreitete »Leitbild der verantwortungsvollen Elternschaft«, das besagt, dass Eltern ihre eigenen Bedürfnisse zugunsten ihrer Kinder zurücknehmen und viel Zeit und Energie in die Erziehung investieren sollen. Die Erwartungshaltungen an Eltern sind stark gestiegen, sichtbar am Phänomen der übervorsichtigen sogenannten Helikopter-Eltern.

Sobald ein Kind zur Welt kommt, stellt dies oft die eigentliche Vorstellung des Zusammenlebens auf den Kopf. Vormalig egalitär eingestellte Paare organisieren ihre Arbeitsteilung zunächst für ein Jahr traditionell: Die Frau kümmert sich um die Kinder, der Mann arbeitet Vollzeit.

### Die Traditionalisierungsfalle

Viele landen in der Traditionalisierungsfalle: Beide spezialisieren sich, so dass der Frau die Berufsrückkehr und dem Mann die Fürsorgearbeit schwerfällt. Das Problem ist nicht nur die fehlende Übung in der Sphäre des anderen, sondern dass rückständige Vorstellungen und Strukturen in der Arbeitswelt und im Sozialsystem die traditionelle Arbeitsteilung

fördern. Für die Beziehung ist dies oft Gift, die Unzufriedenheit auf beiden Seiten steigt: Frauen müssen gegen ihren Wunsch jahrelang Hausfrau sein, oder bekommen aufgrund von mehrjähriger Teilzeittätigkeit keine weiteren Aufstiegsmöglichkeiten, sie landen in der »Teilzeitfalle«. Väter tappen wider Willen in eine dauerhafte »Vollzeitfalle«, häufig arbeiten sie dann noch mehr als zuvor, und haben so noch weniger Zeit für die Familie. Ein Großteil der Paare mit Kindern kann nicht das Modell leben, was sie eigentlich gewünscht haben, das macht Partnerschaften brüchig.

Der Wunsch der Generation Y, dass sich Mütter und Väter in Familie und Beruf engagieren, sollte im 21. Jahrhundert in einem reichen Land wie Deutschland erfüllbar sein. Tatsächlich wurde in den letzten zehn Jahren einiges getan: der massive Ausbau von Kitas, die Einführung des Elterngelds und eine wachsende Zahl von Arbeitgebern, die ihren Angestellten flexible Arbeitszeitmodelle ermöglichen. Einzelne Reformen reichen jedoch nicht aus, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen, so dass Paare egalitär leben können, Akademikerinnen nicht so oft ungewollt kinderlos bleiben und junge Eltern entlastet werden. Politik, Gesellschaft und Wirtschaft müssen ihr Grundverständnis gegenüber beruflichen und familialen Lebensläufen grundsätzlich hinterfragen – zumal wir über einen großen Zeitreichtum verfügen. Ein Beispiel: Die Generation Y arbeitet bis zum Alter von 67 Jahren, wenn sie mit 22 anfangen sind das 45 Berufsjahre. Wenn sie oder er familiär bedingte Auszeiten von insgesamt drei Jahren nimmt und acht Jahre zu 75 % Teilzeit arbeitet, bleiben 40 volle Berufsjahre. Wahrlich genug für Karriere – nur werden derartige Unterbrechungen auf dem Arbeitsmarkt bestraft. Was muss sich ändern?

- Politik: Das Modell der Familienzeit ist wegweisend. Sozialstaatliche und steuer-

liche Regelungen, die an der Hausfrauen-  
ehe orientiert sind, passen nicht mehr in  
die heutige Zeit.

- Gesellschaft: Fürsorgearbeit ist immer noch einseitig weiblich konnotiert. Nur ein tiefgreifendes Umdenken kann nachhaltige Gleichberechtigung schaffen.

- Wirtschaft: Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und Niedriglöhne sind Gift für die Familiengründung und für das Familienglück. Büropräsenz- und Über-

stundenkultur sind nach wie vor weitverbreitet, die Arbeitswelt ist noch zu wenig familienfreundlich.

Die Generation Y könnte Pionier sein, indem Männer nicht nur Ernährer, sondern auch aktive Väter sind und indem Mütter auch Karriere machen und die Familie mitversorgen. Dafür bedarf es einer umfassenden Zeitkompetenz, Mut zu neuen Wegen und vor allem: einer Gelassenheit gegenüber den vielfältigen Erwartungen.



**Sabine Diabaté**

ist Forschungsgruppenleiterin am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

*sabine.diabate@bib.bund.de*



**Martin Bujard**

ist Forschungsdirektor am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

*martin.bujard@bib.bund.de*

*Gustav A. Horn*

## Griechenland gerettet?!

Mit der Verabschiedung des dritten Hilfspakets hat sich die jüngste dramatische Lage in Griechenland etwas entspannt. Vielfach geht man – wieder einmal – davon aus, dass die Krise des Euroraums unter Kontrolle, wenn nicht gar überwunden ist. Aber ist das wirklich so? Zeit für eine Zwischenbilanz.

Dafür muss man den Kerngedanken einer Währungsunion verstehen: Sie ist eine Vereinbarung über ein gemeinsames Inflationsziel. Alle beteiligten Volkswirtschaften verpflichten sich mit ihrer Zustimmung zur gemeinsamen Währung, dieses gemeinsame Ziel einzuhalten. Das Problem, das sich wenige Jahre nach Umsetzung der Vereinbarung über eine Währungsunion nun zunehmend auftürmte, war, dass diese Grundlage in Vergessenheit geriet. Es gab die Europäische Zentralbank (EZB), die für die Einhaltung des Inflationsziels verantwortlich war, und die ihre Sache offenkundig auch gut machte. Übersehen wurde dabei, dass die EZB dies nur

im Aggregat des Euroraums leisten kann. Schließlich kann sie nur einen Zins für das gesamte Währungsgebiet festsetzen. Damit blieb aber letztlich die Frage, wer für die Einhaltung auf nationaler Ebene der Mitgliedsstaaten zuständig war, unbeantwortet. Dieses Versäumnis war umso gravierender, nicht nur weil die nationalen Inflationsraten im Laufe der Zeit immer weiter auseinanderdrifteten, sondern auch weil das Inflationsziel auf nationaler Ebene verletzt wurde, ohne dass dies wirtschaftspolitisch beachtet wurde.

Dies führte zu dem Ergebnis, dass sich die Wettbewerbsfähigkeit jener Volkswirtschaften, deren Inflationsrate oberhalb des Inflationsziels lag, verschlechterte, während sich die jener Länder, die niedrigere Raten aufwiesen, verbesserte. In der Konsequenz häuften erstere Auslandsschulden sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor an. Letztere vermehrten hingegen ihr Auslandsvermögen. Zur ersten Gruppe gehörten die späteren Krisenländer, an