

Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien

Dokumentation der Tagung am 29.11.2010 im Deutschen Bundestag, Paul-Löbe-Haus

Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien

Dokumentation der Tagung am 29.11.2010 im Deutschen Bundestag, Paul-Löbe-Haus

In Zusammenarbeit mit:

Max-Planck-Institut

für Sozialrecht und Sozialpolitik

Inhaltsverzeichnis

| | nführung da Blenk-Knocke und Eva Maria Hohnerlein | 7 |
|------|---|-----|
| Sta | öffnungsrede natssekretär Josef Hecken, Bundesministerium für Familie, Senioren, nuen und Jugend | 15 |
| I. | Arbeitsgruppe Ehegüterrecht | |
| | Reformthemen im gesetzlichen und vertraglichen Ehegüterrecht – Überblick über Handlungsfelder Stephan Meder und Barbara Dauner-Lieb | 24 |
| | Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens Silke Borgstedt | 45 |
| | Diskussion zum Panel "Ehegüterrecht" | 49 |
| II. | Arbeitsgruppe Familienernährerinnen | |
| | Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen Ute Klammer, Christina Klenner und Svenja Pfahl | 55 |
| | Diskussion zum Panel "Familienernährerinnen" | 116 |
| III. | . Arbeitsgruppe Pflegepersonen | |
| | Zur Unterstützung von Pflegepersonen – Reformnotwendigkeiten und -optionen – Ulrich Becker und Luise Lauerer | 121 |
| | Diskussion zum Panel "Unterstützung von Pflegepersonen" | 161 |
| IV. | Schlussvortrag | |
| | Zeit für Verantwortung – eine Frage der privaten oder der öffentlichen Solidarität? Marianne Heimbach-Steins | 167 |
| | sblick: Gleichstellungspolitik als Lebenslaufpolitik a Maria Welskop-Deffaa | 182 |

| Abkürzungsverzeichnis | 185 |
|---|-----|
| Verzeichnis der Autorinnen und Autoren | 188 |
| Teilnehmerliste der Tagung "Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien" am 29.11.2010 im Deutschen Bundestag in Berlin | 189 |

Einführung

Edda Blenk-Knocke und Eva Maria Hohnerlein

Die vorliegende Publikation dokumentiert die Beiträge zu der Tagung "Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien", die am 29. November 2010 im Deutschen Bundestag in Berlin stattfand. Sie markiert zugleich den Abschluss eines mehrjährigen gleichstellungspolitischen Kooperationsprojekts zwischen dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht zu Fragen der sich wandelnden Geschlechterrollen, den unterschiedlichen Auswirkungen rechtlicher und sozialstaatlicher Rahmenbedingungen auf die Lebensverläufe von Männern und Frauen sowie den Spannungen zwischen gesellschaftlichen Entwicklungen sowie sozialen und ökonomischen Veränderungsprozessen einerseits und den rechtlichen und sozialstaatlichen Regelungen andererseits.

Zeit für Sorgeverantwortung wird in der modernen Gesellschaft zu einem knappen Gut. Jedoch bemisst sich die Menschlichkeit einer Gesellschaft gerade daran, ob und wie sie für ihre hilfsbedürftigen Mitglieder Sorge trägt. Deshalb ist die Bereitstellung eines geeigneten sozialen und rechtlichen Rahmens für die Ermöglichung der Übernahme von Sorgeverantwortung durch Frauen und Männer von existenzieller Bedeutung für eine humane Gesellschaft.

Bisher wurde die Sorgearbeit überwiegend unentgeltlich von Frauen im Rahmen der Familie geleistet. Zwar gilt die Übernahme von Sorgearbeit in Paar- und Generationenbeziehungen auch heute als eine gesellschaftlich wichtige Tätigkeit, d.h. als ein Beitrag zum Gemeinwohl.¹ Allerdings haben sich die Bedingungen, unter denen diese Verantwortung gelebt werden kann, entschieden verändert: Privat und/oder öffentlich geschützte Solidarräume, um sich "Zeit für Verantwortung" zu nehmen, sind kleiner geworden, und sie sind mit höheren individuellen Risiken behaftet. Die familienrechtlichen und sozialstaatlichen Reformen der letzten Jahre betonen verstärkt die Eigenverantwortung der Individuen als neue Zielvorgabe. Dem entsprach seit 2000 auf europäischer Ebene der wirtschaftspolitische Orientierungsrahmen der sog. Lissabon-Strategie, die einen Anstieg der Erwerbsquote von Frauen auf 60% (sowie 70% Erwerbsbeteiligung für die gesamte Erwerbsbevölkerung) bis zum Jahr 2010 vorsah. Nach der anschließenden Europa-2020-Strategie wird unter den 20- bis 64-jährigen Frauen und Männern nunmehr eine Beschäftigungsquote von 75% angestrebt.

Wenn aber Männer wie Frauen umfänglich eigenverantwortlich für sich selber sorgen und ihren Unterhalt eigenständig erwirtschaften sollen, so wird die Zeit für Sorgearbeit knapp. Zugleich zeigt sich die große Diskrepanz zwischen dem volkswirtschaftlichen Nutzen unentgeltlicher familiärer Sorgearbeit und ihrer nach wie vor beschränkten gesellschaftlichen und ökonomischen Anerkennung. Vor diesem Hintergrund plä-

¹ Vgl. Heimbach-Steins (2011), Zeit für Verantwortung – eine Frage der privaten oder der öffentlichen Solidarität?, in diesem Band (S. 171).

dierte die englische Familienrechtlerin Anne Barlow im Rahmen des Forschungsprojekts dafür, die Gesellschaft solle den Wert der Familienarbeit bewusst würdigen, und zwar unabhängig von der Familienform und dem zivilrechtlichen Status eines Paares. Andernfalls könnte das "soziale Band verloren gehen, das unsere Gesellschaft unsichtbar zusammenhält"²

Um den Zusammenhalt der Gesellschaft zu sichern, ist es folglich unumgänglich, Menschen Zeit für die Übernahme von Sorgeverantwortung in der Familie bereitzustellen – sei es für die Kinderbetreuung, sei es für die Pflege von alten und kranken Angehörigen. Für die sorgetragenden Frauen und Männer bedeutet das häufig eine Umbruchsituation im bisherigen Leben, einen Rollenwechsel bzw. eine zusätzliche Rollenübernahme. Dabei brauchen sie Unterstützung durch adäquate Rahmenbedingungen. Gleichzeitig darf die Chancengleichheit von Männern und Frauen nicht aus den Augen verloren werden, und es muss sichergestellt sein, dass die Menschen, die Verantwortung für andere übernehmen, dadurch langfristig keine Nachteile erleiden bzw. dass diese kompensiert werden.

Die große Herausforderung ist es nun, diese Ziele in einer Gesellschaft zu verwirklichen, die durch die wachsende Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und, damit verbunden, durch eine zunehmende Pluralität der Lebensformen und Lebensverläufe gekennzeichnet ist. Die gleichstellungspolitischen Implikationen dieser Modernisierungsprozesse im europäischen Vergleich waren Gegenstand des Forschungsprojekts "Was kommt nach dem Ernährermodell?".

Das Forschungsprojekt "Was kommt nach dem Ernährermodell?"

Das interdisziplinäre und internationale Forschungsprojekt "Was kommt nach dem Ernährermodell?" wurde seit dem Herbst 2006 vom Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt. Im Rahmen des Projekts wurden zwei Expertenkonferenzen veranstaltet, die sich mit Fragen des Rollenwandels, Veränderungen der Rollenleitbilder insbes. im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich und mit den unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern auf eine eigenständige Existenzsicherung befassten.³

² Vgl. Barlow (2008), Rollenleitbilder im Familienrecht des Vereinigten Königreichs – Probleme der Bewertung von Familienarbeit in und außerhalb der Ehe, in: BMFSFJ (Hrsg.), Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich, Nomos Verlag, S. 256.

³ BMFSFJ (Hrsg.) (2008), Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich, Nomos Verlag, Forschungsreihe Bd. 3; BMFSFJ (Hrsg.) (2009), Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen, Nomos Verlag, Forschungsreihe Bd. 8.

In einer dritten Projektphase wurden drei autonome wissenschaftliche Arbeitsgruppen eingerichtet, um ausgewählte Themenkomplexe zu vertiefen, mit der Vorgabe, im Rahmen eines Policy Papers gleichstellungspolitisch orientierte Reformoptionen und Gestaltungsansätze für den politischen Entscheidungsprozess aufzuzeigen.

Es handelte sich um die Arbeitsgruppen "Ehegüterrecht" (Leitung: Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb), "Familienernährerinnen" (Leitung: Prof. Dr. Ute Klammer und Dr. Christina Klenner) und "Pflegepersonen" (Leitung: Prof. Dr. Ulrich Becker). Die Ergebnisse der drei Arbeitsgruppen wurden auf der Tagung "Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien" am 29.11.2010 erstmals der politischen und fachverbandlichen Öffentlichkeit vorgestellt. Nunmehr sollen die drei Policy Papers mit dieser Publikation einem größeren Publikum zugänglich gemacht werden.

Die Verantwortung für die Handlungsoptionen und -empfehlungen tragen die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sie entsprechen nicht notwendig den Positionen der gegenwärtigen Bundesregierung.

Der empirische Befund: Pluralismus der Lebensformen in der Gesellschaft und im individuellen Lebensverlauf

In Europa besteht eine große Heterogenität der Länder in ihrer wohlfahrtsstaatlichen Ausgestaltung, ihren Geschlechterordnungen, ihrer Familien- und Sozialpolitik. Das hängt mit einer Vielzahl von historischen, politischen, ökonomischen, rechtlichen und soziokulturellen Faktoren zusammen. Dass die Geschlechterrollen von Männern und Frauen, d.h. ihre individuellen Muster zur Verteilung bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familien- und Sorgearbeit, in den letzten Jahrzehnten vielfältiger geworden sind, gehört zu den zentralen Befunden aus den zwei europäisch vergleichenden Expertenkonferenzen, die 2007 und 2008 stattfanden. Es haben sich neue Lebensformen entwickelt, die das männliche Alleinernährermodell zurückdrängen bzw. ablösen. Allerdings haben der Pluralismus der Lebensformen und die Dynamik der Geschlechterarrangements im Lebensverlauf in den untersuchten Ländern ein jeweils anderes Gesicht.⁴

Auch in Deutschland ist die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Geschlechterarrangements und Geschlechterrollenleitbilder gelebte Realität: Das klassische männliche Alleinernährermodell ist nach wie vor empirisch und normativ präsent, ist jedoch vom Zuverdienermodell verdrängt worden. Mit der stetig wachsenden Gruppe der Familienernährerinnen hat sich überdies in den letzten Jahren eine neue Familienkonstellation entwickelt, über deren Lebensrealität noch nicht genügend bekannt ist.

⁴ In D\u00e4nemark und Frankreich dominiert bei Paaren das Zwei-Vollzeit-Erwerbst\u00e4tigenmodell, in Gro\u00dfbritannien und Deutschland ist das Vollzeit-Teilzeit-Erwerbst\u00e4tigenmodell (sog. modifiziertes Ern\u00e4hrermodell oder Zuverdienermodell) besonders beliebt und in Italien dominiert noch das traditionelle Alleinern\u00e4hrermodell.

Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik

Die Förderung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist in Deutschland ein weithin akzeptiertes Ziel. Gleichstellungspolitik muss – um dieses Ziel zu erreichen – heute auf die Pluralität der Lebensformen und der Lebensläufe reagieren und bei den Weichenstellungen im Lebenslauf ansetzen. Realisierung gleicher Lebenschancen für die Geschlechter, fairer Risikoausgleich und eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern sind Bausteine einer Politik zur Vermeidung von Altersarmut, zur Gestaltung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und gleicher Teilhabe im Erwerbs- und Familienleben.

Es kann dabei nicht das Ziel der Politik sein, den Menschen eine bestimmte Lebensform vorzuschreiben, sondern es geht um die Ermöglichung von Wahlfreiheit. Das bedeutet nicht, dass alle Lebensformen dieselbe öffentliche Solidarität benötigen. Öffentliche Solidarität in Form von Sozialleistungen und Steuerprivilegien sollte vor allem Familien mit Kindern zukommen. Im Gutachten der Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung heißt es: "Die Kommission war sich einig, dass sich Lebensformen nicht vorschreiben lassen. Die vorfindbare und auch zukünftige Pluralität von Lebensformen ist Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen und der in einem freiheitlich orientierten Gemeinwesen selbstverständlichen Entscheidungsfreiheit." Es geht aber nicht nur um formale, sondern um tatsächliche Entscheidungsfreiheit. Zielkonflikte zwischen Familien- und Genderpolitik können dabei durchaus auftreten und dürfen nicht zulasten der Frauen gelöst werden.

Es stellt sich die Frage, wie Gleichstellungspolitik einerseits die Übernahme von Sorgeverantwortung durch Frauen und Männer im familiären Bereich sozial und rechtlich gestalten und andererseits die Risiken abfedern kann, die mit der Übernahme bestimmter Rollenmuster und der Verabredung einer bestimmten Verantwortungsteilung im familiären und beruflichen Bereich verbunden sind. Hier sind auch das Familien- und Sozialrecht in vielfältiger Weise herausgefordert. Beide Rechtsbereiche können sich den sozialen Wandlungsprozessen im Bereich der Geschlechterrollen und -arrangements nicht verschließen, wenn sie ihre Gestaltungsrelevanz behalten und ihre Schutzaufgaben nicht verfehlen wollen.

Beispielhaft für den Politikansatz "Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf" sind die Fragestellungen, die von den Expertinnen und Experten der drei Arbeitsgruppen zwischen Oktober 2009 und Juli 2010 behandelt und am 29. November 2010 auf der Konferenz im Deutschen Bundestag zur Diskussion gestellt wurden.

⁵ 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, Januar 2011, S. 31.

Alle drei Arbeitsgruppen haben sich jeweils Themen gewidmet, die mit Weichenstellungen im Lebensverlauf von Männern und Frauen durch die Übernahme von Verantwortung im familiären Nahbereich zu tun haben. Obwohl inhaltlich verschieden, gruppieren sich diese Themen sämtlich um den Wandel von Geschlechterrollen und -leitbildern und um die bestehende Pluralität der Geschlechterarrangements. Die gleichstellungspolitische Aufgabe ist es, politische und rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die gerade in den Phasen der Rollenübergänge mehr Chancengleichheit und mehr Geschlechteregalität in den unterschiedlichen Lebensmodellen von Männern und Frauen im Lebensverlauf ermöglichen.

(1) Arbeitsgruppe Ehegüterrecht

In der Arbeitsgruppe Ehegüterrecht geht es um die Frage, wann entsteht und wie lange besteht Verantwortungsbereitschaft der Ehepartner füreinander und welcher rechtliche Rahmen ist geeignet, um die partnerschaftliche Verantwortung zu stärken. Dabei ist die "Zeit für Verantwortung" in doppeltem Sinn berührt: Zum einen bietet die Ehe einen besonders geschützten Rahmen im Sinne von Zeit für Verantwortung, d. h. für die Möglichkeit, Sorgearbeit zu erbringen. Zum anderen geht es um die Frage des Zeitpunktes für partnerschaftliche Verantwortung im Ehegüterrecht, nämlich dann, wenn die Bereitschaft zur Verantwortung für einen Ausgleich familienbedingter Risiken aufgrund gemeinsam getroffener Entscheidungen generell vorhanden ist. Der derzeitige institutionelle Rahmen macht es leicht, Nachteile einseitig einer Seite aufzubürden.

Welcher rechtliche Rahmen ist geeignet, wechselnden Rollenarrangements im Verlauf der Ehe gerecht zu werden, partnerschaftliche Verantwortung gerade auch in Fällen einer asymmetrischen Arbeitsteilung zu stärken, d.h. wenn Erwerbsarbeit und Familienarbeit nicht egalitär verteilt sind und von einem der Partner (mehr) Verantwortung für Familienarbeit übernommen wird? Die letzten Familienrechtsreformen in Deutschland haben implizit modernisierte Rollenmuster vorausgesetzt und das Problem des Ausgleichs jener Risiken, die sich durch Arbeitsteilung in der Ehe mit (temporärer) Dominanz der Care-Aufgaben bei einem Partner ergeben, ausgeblendet. Damit stellt sich die Frage, ob ein Bedarf an Modernisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen besteht – u.a. durch die Anerkennung von echten Wahlmöglichkeiten hinsichtlich des güterrechtlichen Regimes – und ob die Gestaltung eines fairen Ausgleichs in bestimmten Konstellationen nicht stärker auf die bestehende Ehe verlagert werden könnte. Dies entspricht dem empirischen Befund, wonach die Bereitschaft der Ehepartner, während der Ehe zu einem fairen finanziellen Ausgleich zu kommen, viel höher ist als im Konfliktfall einer Scheidung.⁶

⁶ Vgl. Borgstedt (2011), Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf, in diesem Band S. 45 ff.

(2) Arbeitsgruppe Familienernährerinnen

Diese Arbeitsgruppe befasst sich mit der neuen, aber stetig wachsenden Rollenkonstellation, bei der Frauen als Allein- oder Haupternährerin ihrer Familie fungieren. In diesem Fall liegt die Umbruchsituation darin, dass die Frauen die Rolle der Familienernährerin häufig ungeplant bzw. ungewollt übernehmen müssen. Das bedeutet, sie tragen die volle ökonomische Verantwortung im Erwerbsleben für ihre Familie, ohne auf diese Rolle vorbereitet zu sein, während ihre Partner oft gleichzeitig ein Scheitern in ihrer Ernährerrolle bewältigen müssen, etwa im Fall von Arbeitslosigkeit. Die Annahme, dass es sich bei den Familienernährerinnen um das männliche Alleinernährermodell mit umgekehrtem Vorzeichen handelt, ist unzutreffend. Weibliche Familienernährerinnen ernähren die Familie unter ganz anderen Bedingungen, als männliche Familienernährer dies tun.

Die Gruppe der Familienernährerinnen ist heterogen. Es handelt sich um Frauen in Paarbeziehungen mit und ohne Kinder und um alleinerziehende Mütter, die sich vielfach im unteren Einkommensbereich und in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden. Daneben geht es aber auch um Familienernährerinnen in *Double-Career-Couples*, die ihre Partner in der Einkommenshöhe überholt haben. Trotz der wachsenden Zahl der Familienernährerinnen handelt es sich weder per se um ein emanzipatorisches Modell noch um ein neues Geschlechterrollenleitbild, sondern zumeist um die faktische Reaktion auf eine Umbruchsituation in der Familie. Da die Verteilung von Haushalts- und Sorgearbeit hierbei in aller Regel weiterhin traditionellen Mustern folgt, tragen die Familienernährerinnen eine doppelte Verantwortung und stehen unter einer enormen Doppelbelastung, die hohe gesundheitliche Risiken zur Folge haben kann.

Die Autorinnen des Policy Papers formulieren eine Fülle an Handlungs- und Gestaltungsansätzen in unterschiedlichen Politikfeldern, wie Arbeitsmarktpolitik, Entgeltstrukturen, Sozial- und Familienpolitik, Infrastruktur zur Kinderbetreuung und Verkehrsinfrastruktur, aber auch die Stärkung partnerschaftlicher Rollenleitbilder in den Betrieben, um die Familienernährerinnen, die sowohl bei der Erwerbsarbeit als auch bei der Familienarbeit Verantwortung übernehmen, im sozialen Nahbereich und auf kommunaler, betrieblicher und bundespolitischer Ebene zu unterstützen.

(3) Arbeitsgruppe Pflegepersonen

In dieser Arbeitsgruppe liegt der Fokus auf der Übernahme von Pflegeverantwortung innerhalb der Familie. Auch dies ist für die Pflegenden eine Entscheidung, die je nach Lebenssituation einen Umbruch im Lebensverlauf mit spezifischen Risiken für die wirtschaftliche Eigenständigkeit und Sicherheit darstellen kann. Sowohl häusliche Pflege unter Angehörigen wie auch professionelle Pflege sind traditionell stark von überkommenen Geschlechterrollen und -leitbildern geprägt. Gerade im häuslichen Bereich pflegen (noch) überwiegend Frauen, wobei in Deutschland pflegende Partner und Söhne inzwischen immerhin eine bedeutsame Minderheit darstellen.

Im deutschen Pflegeversicherungsrecht ist der Vorrang der häuslichen Pflege vor anderen Pflegeformen verankert. Dies entspricht dem Wunsch der ganz überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung. Deshalb gilt es, adäquate institutionelle und rechtliche Rahmenbedingungen für die Übernahme von Pflege in der Familie zu schaffen, d. h. Zeit für diese Form der Sorgeverantwortung bereitzustellen und Frauen und Männer dabei zu unterstützen. Ein hoher Stellenwert ist zeitgleich der Gesundheitsprävention von Pflegenden beizumessen.

Ungeachtet der geschlechtsneutralen Formulierung weist der Grundsatz des Vorrangs der häuslichen Pflege implizit den Frauen die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu. Aus einer gleichstellungspolitisch orientierten Lebensverlaufsperspektive heraus stellt sich deshalb nicht nur die Frage, welche Risiken die Übernahme von Pflegeverantwortung in der Familie mit sich bringt, insbesondere hinsichtlich der eigenständigen Existenzsicherung, der Vermeidung von Altersarmut und der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, und wie diese Risiken minimiert werden können, sondern es geht auch darum, wie die bisher unterrepräsentierte Gruppe der Männer für die Übernahme von Pflegeaufgaben zu gewinnen ist.

Die Übernahme von Pflegeverantwortung in der Familie entspricht den Reziprozitätserwartungen, die die Beziehungen zwischen den Generationen sowohl gesellschaftlich als auch rechtlich prägen. Allerdings gibt es in der modernen Gesellschaft Entwicklungen, die die Einlösung von Pflegeerwartungen der Elterngeneration erschweren bzw. unmöglich machen, trotz einer nach wie vor hohen (wenn auch leicht sinkenden) Pflegebereitschaft in der Bevölkerung. Hier sind vor allem der demografische Wandel, die zunehmende Bildungsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration von Frauen und die von den Arbeitsmärkten geforderte Mobilität zu nennen, die dazu führt, dass die Kindergeneration häufig weit entfernt vom Wohnort der Eltern lebt. Das stellt komplexe Anforderungen an die Organisation öffentlicher Rahmenbedingungen.

Ein neues Leitbild: Erwerbstätige mit Sorgeverantwortung im Lebensverlauf

Im Zuge der gesellschaftlichen Modernisierungsprozesse erfordert eine geschlechtergerechte Partizipation von Frauen und Männern an Familie und Erwerbstätigkeit ein neues Leitbild hinsichtlich der Zuschreibung von Geschlechterrollen, das wie folgt beschrieben werden kann:

Es geht keineswegs darum, "Frauen wie Männer bzw. Mütter und Väter gleichzeitig über den gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf hinweg vollzeitig in Erwerbsarbeit zu integrieren und Fürsorgeaufgaben weitgehend an gesellschaftliche Institutionen zu delegieren. Vielmehr sollen *beide* Geschlechter die Option haben

und entsprechende Rahmenbedingungen dafür vorfinden, ihre Erwerbsaufgaben mit ihren Fürsorgeaufgaben vereinbaren zu können, ohne dass es dadurch zu gravierenden beruflichen, einkommens- oder rentenbezogenen Nachteilen für sie kommt."

Es ist die große Zukunftsaufgabe der Gleichstellungspolitik, die Gesellschaft für das neue Modell zu gewinnen und es in den Bereichen von Recht und Wirtschaft konsistent umzusetzen.

⁷ Klammer/Klenner/Pfahl (2011), Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen, in diesem Band, S. 57. Zum "Leitbild der/des Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf" vgl. im Übrigen auch das Sachverständigengutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung "Neue Wege – Gleiche Chancen" vom Januar 2011 (oben Fn. 5), S. 209 f., 225 f. Das Gutachten empfiehlt, dass die Gleichstellungspolitik "von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Frauen und Männern im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z. B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen.", S. 225.

Eröffnungsrede

 Zu Beginn möchte ich Sie im Namen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend recht herzlich zur Tagung "Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien" hier im Paul-Löbe-Haus begrüßen.

I. Entwicklung des Projekts "Was kommt nach dem Ernährermodell?"

Die heutige Tagung bildet den vorläufigen Schlusspunkt des Projekts "Was kommt nach dem Ernährermodell?", das die Abteilung Gleichstellung meines Hauses in Kooperation mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München über einen Zeitraum von vier Jahren durchgeführt hat.

Ziele des Projektes waren es,

- I den Wandel der Rollenleitbilder vom klassischen Ernährermodell hin zur eigenständigen Existenzsicherung von Männern und Frauen wissenschaftlich zu begleiten
- I und damit Grundlagenarbeit für anstehende Reformprozesse zu leisten, die unter der Maxime stehen sollen, auch in Zeiten der Pluralisierung und Individualisierung faire Rahmenbedingungen für jene zu schaffen, die sich Zeit für familiäre Sorgeaufgaben nehmen, Rahmenbedingungen, die sicherstellen, dass die Folgen gemeinsam getroffener Entscheidungen im Lebenslauf nicht systematisch geschlechtshierarchisch ungleich verteilt sind.

Dazu haben zwei internationale und interdisziplinäre Tagungen stattgefunden, einmal 2007 und einmal 2008, die auch umfangreich dokumentiert wurden. Rund um diese Tagungen hat sich ein Expertennetzwerk gebildet.

In drei hochkarätig besetzten Arbeitsgruppen wurde in der Folge der beiden Fachkonferenzen 2009 und 2010 an jenen Themen weiter gearbeitet, die sich im Projektverlauf als gleichstellungspolitisch besonders interessant herausgestellt haben:

die gleichstellungspolitische Betrachtung der Themen

- Familienrechtsreformen/Ehegüterrecht,
- I Familienernährerinnen und
- I Unterstützung von Pflegepersonen.

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen sind in drei Policy Papers mit schon recht konkreten Handlungsempfehlungen festgehalten.

Die Policy Papers wurden von **unabhängigen** wissenschaftlichen Arbeitsgruppen erstellt. Die Empfehlungen werden von der Bundesregierung mit Aufmerksamkeit gelesen, sie geben aber nicht immer den Standpunkt der Bundesregierung wieder, sondern sind Impulse in einem gesellschaftlichen Reformprozess, der von der Überzeugung getragen ist, dass wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt nur stärken können, wenn wir den Maßstab der Geschlechtergerechtigkeit bei unseren politischen Vorhaben durchgängig berücksichtigen.

Im Rahmen der heutigen Tagung werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen erstmals der politischen Öffentlichkeit vorgestellt und diskutiert.

II. Rollenwandel und Verantwortung im Lebensverlauf als Leitgedanken des Projekts

Lassen Sie mich noch etwas zur inhaltlichen Entwicklung der Leitthemen des Projekts sagen:

Die erste internationale und interdisziplinäre Tagung im Jahr 2007 hat sich mit Rollenleitbildern im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich befasst und dabei das Spannungsfeld von Eigenverantwortung, privater und öffentlicher Solidarität in den Blick genommen. Frau Professorin *Heimbach-Steins*, die heute den Abschlussvortrag hält, hat damals mit ihrem sozialethischen Impuls für den Gesamtprozess wesentliche Anregungen gegeben und deutlich gemacht, wie sehr wir darauf angewiesen sind, Eigenverantwortung dadurch zu stärken, dass wir gemeinsame Verantwortung ernst nehmen, dass wir die Bereitschaft und Fähigkeit zur Solidarität in Familie und Partnerschaft erhalten, indem wir institutionelle Rahmenbedingungen schaffen, die es leicht machen, verlässlich Verantwortung in "kleinen Netzen" zu übernehmen.

Betrachtet wurden neben Deutschland die Länder Italien, Frankreich, Großbritannien und Dänemark. Das bisher wenig erforschte Zusammenspiel des Familien- und Sozialrechts wurde untersucht. Daneben wurde die Situation in den einzelnen Staaten jeweils empirisch dargestellt. Dabei wurde deutlich, dass die Zielerreichung von Gesetzesreformen eng mit der Veränderungsgeschwindigkeit kultureller Vorstellungen zusammenhängen kann.

Diese erste Tagung hat eine solche Fülle von Materialien erbracht, dass es sinnvoll war, die zweite Tagung im Jahre 2008 unter dem Titel "Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen" vor allem der Auswertung des gewonnenen Materials und der Vertiefung einzelner Themen zu widmen. Dabei wurden bereits die Themen der anschließenden Arbeitsgruppen angesprochen.

Beide Tagungen haben gezeigt, dass die Gleichzeitigkeit unterschiedlicher Geschlechterrollen und Geschlechterarrangements in den untersuchten europäischen Ländern gelebte Realität ist.

Weiterhin zeigte sich, dass das Verhältnis von Eigen-, Familien- und gesellschaftlicher Verantwortung einem Wandel unterliegt, der in allen untersuchten europäischen Staaten gegenwärtig ist.

Obwohl inhaltlich verschieden, gruppieren sich die Themenstellungen der vertiefenden Arbeitsgruppen zum "Ehegüterrecht", zu den "Familienernährerinnen" und zur "Unterstützung von Pflegepersonen" genau um diese Fragen – um den Wandel von Geschlechterrollen und -leitbildern und um die Pluralität der "Geschlechterarrangements" – der gelebten Aufteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten zwischen Männern und Frauen.

Alle Themenfelder haben zudem – neben dem Bezug zur Fragestellung des Rollenwandels – einen zentralen Bezug zum Begriff der Verantwortung, insbesondere der Verantwortung im Lebensverlauf.

Wo Partner gemeinsame Entscheidungen fällen, müssen auch beide Partner für die Folgen dieser Entscheidung gemeinsam Verantwortung übernehmen, müssen die mit der Entscheidung verbundenen Chancen und Risiken verlässlich und fair zwischen den Partnern verteilt werden.

Dies ist gewissermaßen die Folge von Wahlfreiheit. Denn eine gemeinsam getroffene Wahl führt auch zur Übernahme von Verantwortung, des wirtschaftlich stärkeren für den wirtschaftlich schwächeren Partner. Dass dies nicht selbstverständlich ist und kontinuierliche gesellschaftspolitische Gestaltungsaufgaben mit sich bringt, zeigt die anlässlich dieser Tagung vom BMFSFJ veröffentlichte Repräsentativbefragung zu "Partnerschaft und Ehe" von Carsten Wippermann und Silke Borgstedt. Die Studie liefert spannende empirische Befunde für die rechtssystematischen Überlegungen der Arbeitsgruppe Ehegüterrecht.

Verantwortung hat in den drei Arbeitsgruppen je unterschiedliche Bedeutung:

Beim **Ehegüterrecht** geht es im Kern um die Verantwortung der Partner (füreinander) während und nach einer Ehe.

Bei den Familienernährerinnen geht es um gelebte Verantwortung – gerade auch in ungeplanten, ungewollten Situationen, wenn z.B. der Mann arbeitslos wird.

Bei der **Unterstützung von Pflegepersonen** geht es um die soziale Absicherung der Verantwortung oder Solidarität in der Familie im Lebensverlauf.

III. Die Arbeitsgruppen

Die Herausforderung der Arbeitsgruppen bestand darin, Vorschläge für politische und rechtliche Rahmenbedingungen zu schaffen, die vor allem bei Übergängen im Lebenslauf mehr Chancengleichheit bieten und mehr Geschlechteregalität in den unterschiedlichen Lebensmodellen von Männern und Frauen im Lebensverlauf ermöglichen

1. Arbeitsgruppe Ehegüterrecht

Im Rahmen der Arbeitsgruppe Ehegüterrecht wurde eingangs festgestellt, dass nach der Reform des Unterhaltsrechts von 2008 und den damit einhergehenden Risiken für den nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätigen Ehegatten den güterrechtlichen Ausgleichssystemen eine gesteigerte Bedeutung zukommt.

Die Vorschläge der Arbeitsgruppe Ehegüterrecht zielen auf eine Stärkung der Verantwortung zwischen Partnern **während** einer bestehenden Ehe.

Es stellt sich vor allem die Frage, welcher rechtliche Rahmen in Fällen einer asymmetrischen Arbeitsteilung gewählt werden kann, in der Erwerbs- und Familienarbeit nicht gleich verteilt sind und einer der Partner mehr Verantwortung für die Familienarbeit übernimmt.

Die Arbeitsgruppe hat sich sowohl mit dem gesetzlichen und vertraglichen Güterrecht als auch mit Eheverträgen auseinandergesetzt. Dabei wurden auch steuerrechtliche Aspekte berücksichtigt.

Vorgestellt wird heute auch die neue, ebenfalls von der Abteilung Gleichstellung in Auftrag gegebene Sinus-Milieu-Studie "Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebenslauf. Einstellungen, Motive und Kenntnisse des rechtlichen Rahmens".

Diese sehr interessante repräsentative Erhebung hat unter anderem zum Ergebnis:

Während der Ehe sind Solidarität und Verantwortungsbereitschaft füreinander groß. Die Bereitschaft aber, auch nach dem Scheitern der Partnerschaft für den Expartner bzw. die Expartnerin eine gewisse Verantwortung zu tragen, z.B. weil er/sie während der Partnerschaft verschiedentlich beruflich zurückgesteckt hat, ist erstaunlich gering.

Dieser Befund muss bei eventuellen Reformen in jedem Fall Beachtung finden.

2. Arbeitsgruppe Familienernährerinnen

Die zweite Arbeitsgruppe bezieht sich auf die neue, aber stetig wachsende Rollenkonstellation, bei der Frauen als Allein- oder Haupternährerin ihrer Familie fungieren.

Meine Damen und Herren, in jedem zehnten Paarhaushalt ist eine Frau die Haupteinkommensbezieherin, wenn man alleinerziehende Frauen berücksichtigt, gilt dies sogar für rund 18 % aller Mehrpersonenerwerbshaushalte.

Frauen nehmen die "Ernährerrolle" allerdings nicht zu gleichen Bedingungen wahr wie Männer dies tun. Die weibliche Familienernährerin ist also kein Pendant zum männlichen Familienernährer, nur unterschieden durch ein "umgekehrtes Vorzeichen"

Frauen erlangen den Status der Familienernährerin oft unfreiwillig, z. B. durch Arbeitslosigkeit oder durch zu geringe Erwerbseinkünfte des Lebenspartners.

Dies führt häufig zu einer mehrfachen Belastung: Die Frau erwirtschaftet das Haupteinkommen einer Familie, sie verdient aber dabei durch den Gender Pay Gap in Deutschland durchschnittlich ca. 23 % weniger Bruttolohn als ihre männlichen Kollegen.

Zudem tragen diese Frauen die Hauptverantwortung für die familiäre Fürsorgearbeit oft weiter, da sich die Männer größtenteils aufgrund eines traditionellen Rollenverständnisses heraushalten.

Natürlich gibt es auch Frauen, die aufgrund einer hohen Qualifikation und dementsprechender Positionierung im Arbeitsmarkt in Kooperation mit dem bewusst weniger stark beruflich eingespannten Partner leben. Dies ist aber noch eine kleine Gruppe.

Alle Vorschläge zur Förderung eines gleichberechtigten Geschlechtermodells müssen nach den Ergebnissen der Arbeitsgruppe eine grundsätzliche Anforderung erfüllen: eine sozial-, familien- und arbeitsmarktpolitische Einrahmung eines Leitbildes des bzw. der Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf.

Auch auf die Diskussion dieses vorgeschlagenen Leitbildes bin ich sehr gespannt.

3. Arbeitsgruppe Pflegepersonen

Der Fokus dieser dritten Arbeitsgruppe liegt auf der Übernahme von Pflegeverantwortung innerhalb der Familie. Damit wird hier der Blick nicht – wie bisher häufig – auf die Pflegebedürftigen, sondern auf die Pflegenden gerichtet, und zwar unter besonderer Berücksichtigung der Gleichstellungsperspektive.

Nach den Zahlen des Bundesgesundheitsministeriums gibt es derzeit (Stand 05/10) 2,37 Mio. Pflegebedürftige in Deutschland. Davon werden 1,63 Mio. ambulant gepflegt. 1,03 Mio. werden dabei laut dem Statistischen Bundesamt ausschließlich durch Angehörige versorgt.

Dies stellt unsere Gesellschaft jetzt und in den kommenden Jahren vor Herausforderungen: Durch die zunehmende Lebenserwartung steigt der Anteil der älteren und hochaltrigen Menschen in unserer Gesellschaft und der Anteil der Pflegebedürftigen steigt parallel dazu.

Zu welchen Auswirkungen der Anstieg von Pflegebedürftigen genau führen wird, ist noch nicht hinreichend geklärt, von einem wachsenden sozialen Risiko im Zusammenhang mit der Thematik der Pflegebedürftigkeit kann aber ausgegangen werden.

Pflegepersonen sind überwiegend Familienangehörige, aktive Pflegepersonen sind aber in erster Linie Frauen. Da die Erwerbsbeteiligung, vor allem von Frauen, weiter steigen wird, sind Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erforderlich.

Die Lebenssituation von Pflegepersonen ist dabei sehr unterschiedlich. Aspekte wie das Alter und die Erwerbssituation erfordern individuelle Unterstützungsmodelle.

Politik und Gesellschaft sind gefordert, die nötigen Rahmenbedingungen zu schaffen. Das von der Arbeitsgruppe vorgelegte Policy Paper zeigt eine ganze Bandbreite von Optionen auf, die hier im Laufe des Tages vorgestellt und diskutiert werden.

Als Lösungsansatz empfiehlt sich unter anderem eine Erweiterung des Pflegepersonals, wobei als wichtigste Gruppe die in der Pflege weit unterrepräsentierten Männer im Fokus stehen.

Ein Entgeltersatz im Sinne einer Sozialversicherungslösung oder durch eine steuerfinanzierte Leistung kommt angesichts der Notwendigkeit der Konsolidierung sowohl der öffentlichen als auch der Sozialversicherungshaushalte nicht in Betracht.

Die heutige Rechtslage ermöglicht lediglich im akuten Pflegefall eine arbeitsrechtliche Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen oder den Anspruch auf unbezahlte Freistellung mit Rückkehrmöglichkeit für die Dauer von bis zu sechs Monaten. Sechs Monate Freistellungsanspruch sind allerdings in den meisten Fällen bei Weitem nicht ausreichend.

Lassen Sie mich daher noch etwas zur Initiative der Familienpflegezeit sagen: Die Initiative für eine bis zu zweijährige "Familienpflegezeit" schafft ein dringend notwendiges und bedarfsorientiertes Entlastungsangebot, indem ein Angebot zur Verbesserung der Vereinbarkeit von häuslicher Pflege und Berufstätigkeit geschaffen wird, ohne die Lohnnebenkosten zu erhöhen. Das Gegenteil ist sogar der Fall: Durch die Stabilisierung der Bereitschaft, Verantwortung für häusliche Pflege zu übernehmen, wird die Pflegeversicherung entlastet und der Beitragssatzanstieg gedämpft.

Was ist die Familienpflegezeit?

Zur häuslichen Pflege einer oder eines nahen Angehörigen kann die Arbeitszeit für maximal 24 Monate auf eine Teilzeitarbeit im Umfang von mindestens 50 % einer Vollzeitbeschäftigung reduziert werden. Danach erfolgt die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang. Der Lohnverlust kann durch die Nutzung von Wertkonten im Umfang von 50 % der Reduktion abgefedert werden. Nach der Pflegephase erfolgt die Rückkehr zum alten Beschäftigungsumfang – bei weiterhin reduziertem Lohn, um das negative Wertguthaben wieder auszugleichen.

Was leistet die Familienpflegezeit?

- I Für die Beschäftigten wird ein rechtlich abgesicherter Freiraum zur Übernahme der von ihnen gewünschten Wahrnehmung familiärer Verantwortung zur Verfügung gestellt mit Rückkehranspruch zum vorherigen Beschäftigungsumfang, mit besonderem Kündigungsschutz und mit der Möglichkeit der Abfederung der Einkommenseinbußen.
- I Darüber hinaus leistet die Familienpflegezeit einen Beitrag zur Vermeidung von Altersarmut; die Konstruktion hilft im Zusammenwirken mit den Rentenbeiträgen der Pflegeversicherung pflegenden Angehörigen, trotz Ausübung der Pflege, die Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung zu halten. Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen stehen sich durch die Aufnahme der Pflegetätigkeit bei reduzierter Arbeitszeit sogar besser als bei Fortführung ihrer Vollerwerbstätigkeit.

Für die Arbeitgeber hält sich die Belastung in sehr engen Grenzen:

- I Zur Absicherung des Ausfallrisikos, das durch eine mögliche Berufsunfähigkeit der zum Ausgleich ihres Wertguthabens verpflichteten Beschäftigten entsteht, wird eine Versicherungspflicht begründet.
- I Unternehmen müssen keine Einschränkung ihrer Liquidität hinnehmen, da sie den Lohnvorschuss zinslos beim Bund refinanzieren können.
- I Die Flexibilität der Unternehmen bleibt gewahrt; Voraussetzung für die Einführung der Familienpflegezeit ist eine vertragliche Einigung der Tarifparteien, eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder eine Individualabrede.

Ich denke, auch dieser Vorschlag wird heute diskutiert werden. Auf das Ergebnis bin ich gespannt.

IV. Schluss

Fairer Risikoausgleich und eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern sind wichtige Bausteine zur Vermeidung von Altersarmut, zur Gestaltung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und gleicher Teilhabe im Erwerbs- und Familienleben.

Auch die Ergebnisse dieses Projekts zeigen dabei, dass es ein wesentliches Anliegen sein muss, Zeit für die Übernahme von Verantwortung bereitzustellen und auch Umbrüche und kritische Übergänge im Lebensverlauf in den Blick zu nehmen und dabei Unterstützung anzubieten.

Die Ergebnisse unseres Projekts zeigen zudem, dass sich gerade das Familien- und Sozialrecht der Herausforderung durch Wandlungsprozesse im Bereich der Geschlechterrollen und Geschlechterrollenleitbilder stellen müssen Dieses Anliegen wird durch den Koalitionsvertrag für diese Legislaturperiode gestützt. Dort heißt es:

"Weiterhin werden wir prüfen, wie die Leistungen im Unterhaltsrecht, Steuerrecht, Sozialrecht und Familienrecht harmonisiert werden können und entsprechende Schritte einleiten."

Ich hoffe, dass unser Projekt zum Ernährermodell und auch die heutige Tagung einen gesellschaftlichen Diskussionsprozess zu diesem notwendigen Harmonisierungsprozess befördern.

Ich wünsche Ihnen einen anregenden Tag!

I. Arbeitsgruppe Ehegüterrecht*

Reformthemen im gesetzlichen und vertraglichen Ehegüterrecht – Überblick über Handlungsfelder

Stephan Meder und Barbara Dauner-Lieb

| | Zusammenfassung | 25 |
|------|--|--|
| I. | Einleitung | 28 |
| II. | Das gesetzliche Güterrecht | 28 29 30 31 |
| | Verfügungen über das Familienheim Zwischenergebnis | 32 |
| III. | Das vertragliche Güterrecht | 33 33 34 35 |
| | überkommenen BGB-Gütergemeinschaft? | 36 38 39 39 40 41 42 42 |
| IV. | Resümee | 43 |
| | Weiterführende Literatur | 44 |

^{*} Leitung: Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb (Köln); Mitglieder: Dr. Ludwig Bergschneider (München); Prof. Dr. Gerd Brudermüller (Karlsruhe), Sonka Gerdes (Berlin); Dr. Eva Maria Hohnerlein (München), Prof. Dr. Stephan Meder (Hannover), Dr. Thomas Meyer (Berlin); Dr. Angelika Nake (Darmstadt); Dr. Christian von Oertzen (Frankfurt a.M.), Dr. Anne Sanders (Karlsruhe); Helga Schulz (Hamburg); Eva Maria Welskop-Deffaa (Berlin).

Zusammenfassung

Die jüngste Reform des Zugewinnausgleichsrechts hat zwar einige technische Probleme gelöst, aber auch viele Grundsatzfragen offengelassen, die in der aktuellen Fachliteratur lebhaft diskutiert werden. Dazu gehören: 1) das gesetzliche Güterrecht (Zugewinngemeinschaft), 2) das vertragliche Güterrecht und 3) die Eheverträge.

Die Vorschläge der Arbeitsgruppe Ehegüterrecht zielen auf eine Stärkung der Verantwortung zwischen den Partnern während bestehender Ehe. Der Akzent liegt dabei auf jenen rechtlichen Instrumentarien, welche geeignet sind, eine stärkere Partizipation des überwiegend mit Familienarbeit befassten Ehepartners bereits während der Ehe herbeizuführen. Nach der Reform des Unterhaltsrechts und den damit einhergehenden Risiken für den nicht oder nur eingeschränkt erwerbstätigen Ehegatten kommt den güterrechtlichen Ausgleichssystemen hier eine gesteigerte Bedeutung zu. Die Mehrzahl der im Güterrecht offenen Fragen hängt mit dem Wandel von Ehe und Partnerschaft unter den Bedingungen einer fortschreitenden Individualisierung und Pluralisierung der Lebensverhältnisse zusammen. Dieser Befund führt zu der These, dass das Kriterium der "Ehebedingtheit" eine Grundlage für die Anpassung der güterrechtlichen Ausgleichssysteme an die gewandelten Lebensverhältnisse hildet

1. Das gesetzliche Güterrecht (Zugewinngemeinschaft)

a. Die Zugewinngemeinschaft bedeutet Gütertrennung während der Ehe mit schuldrechtlichem Ausgleich im Falle der Auflösung. Hier stellt sich die Frage, inwieweit auch eheneutrale Vermögenszuwächse bei einer Scheidung dem Zugewinnausgleich unterfallen. Die Zugewinngemeinschaft soll eine Beteiligung des haushaltführenden Ehegatten am Gewinn sicherstellen, den der erwerbstätige Ehegatte erwirtschaftet hat. Vermögenserwerb, der nicht "ehebedingt" ist, also mit der Aufgabenteilung in der Ehe nichts zu tun hat, muss von der Ausgleichspflicht ausgenommen bleiben. Es sollte daher den in der Literatur erhobenen, vom Deutschen Familiengerichtstag und vom Deutschen Juristentag unterstützten Forderungen nach einer Ergänzung des § 1374 Abs. 2 BGB entsprochen werden. Diese könnte lauten: "Dem Anfangsvermögen wird auch Vermögen zugerechnet, dessen Erwerb nach seiner Zweckbestimmung in keiner Beziehung zur ehelichen Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft steht."

b. Aus dem gleichen Grund wird vorgeschlagen, eheneutrale Wertsteigerungen von Grundstücken, Aktiendepots oder ähnlichen Vermögenswerten aus dem Zugewinnausgleich herauszuhalten, sie im Fall der Scheidung also nicht gemeinschaftlich, sondern individuell zuzurechnen. Den in der Literatur erhobenen, vom Deutschen Familiengerichtstag und vom Deutschen Juristentag unterstützten Forderungen nach einer Änderung des § 1376 Abs. 1 BGB sollte entsprochen werden. Danach sind derartige Vermögensgegenstände mit dem Wert im Zeitpunkt der Beendigung des Güterstandes zu erfassen, wobei z.B. Verwendungen auf Grundstücke zu berücksichtigen wären.

c. Der Grundgedanke der Verwaltungsfreiheit der Ehegatten für ihr eigenes Vermögen wird in der Zugewinngemeinschaft durch §§ 1365, 1369 BGB eingeschränkt. So darf ein Ehegatte gemäß § 1365 BGB nicht über sein Vermögen als Ganzes und gemäß § 1369 BGB nicht über einzelne Hausratsgegenstände verfügen. Die Literatur beanstandet, dass zwischen den Extremen eines Schutzes des

Vermögens im Ganzen auf der einen und der kleinen und kleinsten (Hausrats-)Gegenstände auf der anderen Seite die Mitte fehle. Der Wortlaut des § 1365 BGB sollte daher wie folgt ergänzt werden: "Verfügungen über das Familienheim sind unwirksam."

2. Das vertragliche Güterrecht

a. Um eine bewusste Entscheidung für einen bestimmten Güterstand treffen zu können, bedarf es der Information, woran es Eheleuten bei der Eheschließung häufig mangelt. Daneben lassen Systemwidrigkeiten im Güterrecht daran zweifeln, ob in Deutschland eine echte Wahlmöglichkeit überhaupt besteht. Gütergemeinschaft und Gütertrennung werden steuerlich benachteiligt und auch aus diesem Grunde häufig nicht gewählt. Das deutsche Steuerrecht privilegiert nur die Zugewinngemeinschaft, da der Zugewinnausgleich steuerfrei ist. Zu beanstanden ist, dass Vermögenstransfers unter Eheleuten vor allem aus dem Grund disprivilegiert werden, weil sie schon zum Zeitpunkt der Ehe und nicht erst nach ihrer Auflösung erfolgen. Dies bedarf besonderer Hervorhebung, weil nach der Sinus-Studie zu Partnerschaft und Ehe (2010) im Zeitpunkt des Scheiterns der Ehe keine oder nur wenig Bereitschaft besteht, künftig Verantwortung zu übernehmen. Diese Bereitschaft liegt aber während der Ehe vor – ein Umstand, dem das deutsche Steuerrecht nicht hinreichend Rechnung trägt. Der Gesetzgeber sollte Anreize schaffen, bereits während der Ehe einen fairen Ausgleich für den ökonomisch schwächeren Partner zu schaffen. Für die Zukunft wäre eine Harmonisierung von Güterrecht und Steuerrecht zu fordern

b. Was die Wahlmöglichkeiten zwischen einzelnen Güterständen anbelangt, so gibt es in Deutschland zwei und mit dem neuen deutsch-französischen Wahlgüterstand der Zugewinngemeinschaft sogar drei Güterstände, in denen während der Ehe Gütertrennung herrscht. Dem Desiderat, bereits während der Ehe Ansprüche zugunsten des ökonomisch schwächeren Partners entstehen zu lassen, könnte lediglich die Gütergemeinschaft entsprechen. Ihre Regelung mit über 100 Vorschriften im BGB ist aus vielen Gründen aber heute nicht mehr zeitgemäß. Sie hat in der Praxis daher jede Bedeutung verloren. Nach Maßgabe des gesetzlichen Güterstands der Zugewinngemeinschaft haben die haushaltführenden (bzw. mit Pflege und Erziehung von Kindern betrauten) Ehegatten, die dem anderen die Erwerbstätigkeit überhaupt oft erst ermöglichen, während der Ehe keinen Zugriff auf das erworbene Vermögen. Dass keine rechtliche Gemeinschaft, Teilhabe oder Mitentscheidungsrechte in Bezug auf die Verwendung von Einkünften des anderen Ehegatten bestehen, tritt in Widerspruch mit den Vorstellungen, Wünschen und Erwartungen der meisten Menschen, die im gesetzlichen Güterstand leben. Es ist daher zu überlegen, ob nicht auch in Deutschland eine entsprechende Wahlmöglichkeit geschaffen werden sollte. Eine das gemeinschaftliche Element während der Ehe stärkende Alternative könnte die in den meisten Ländern Europas herrschende Errungenschaftsgemeinschaft sein.

3. Eheverträge

Eheverträge regeln langfristige, dynamische Beziehungen, die erheblichen Wandlungen unterliegen können. Oft lässt sich im Zeitpunkt eines Verzichts auf Zugewinnausgleich noch nicht voraussehen, wie die Aufgabenteilung in der Ehe tatsächlich gestaltet wird. Hinzu kommen Besonderheiten beim Abschluss eines Ehevertrags, die sich wegen des Glaubens an die Unauflöslichkeit der Ehe auf die Willensbildung negativ auswirken und unter Stichworten wie "begrenzte Rationalität" oder "Überoptimismus" erörtert werden. Die Eingriffsschwelle muss bei Eheverträgen daher niedriger als bei Verträgen des gewöhnlichen Geschäftslebens liegen. Es wird vorgeschlagen, §§ 1408 oder 1409 BGB

dahin gehend zu ergänzen, dass ehevertragliche Verzichtserklärungen unwirksam sind, soweit sie einen Vertragspartner entgegen den Geboten von Treu und Glauben durch eine einseitige Verteilung der Lasten unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann insbesondere dann vorliegen, wenn sich der Verzicht auch auf einen Ausgleich jener Nachteile erstreckt, die ein Ehegatte aufgrund der während der Ehe einvernehmlich praktizierten Aufgabenteilung erlitten hat.

I. Einleitung

Die Diskussionen über den Güterstand der Zugewinngemeinschaft sind mit der Reform des Güterrechts vom 1. September 20091 nicht zum Erliegen gekommen. Die Reform hat zwar einige technische Probleme gelöst, aber auch viele Grundsatzfragen offengelassen, die aus dem allgemeinen Wandel der Lebensverhältnisse resultieren. Gemeinsames Merkmal dieses Wandels ist die fortschreitende Individualisierung und Pluralisierung der Lebensverhältnisse, wie sie etwa in der abnehmenden Zahl von Eheschließungen, den erhöhten Scheidungsziffern oder der Zunahme nichtehelicher Lebensgemeinschaften zum Ausdruck kommt. Auch das Eingehen einer Ehe wird heute nicht mehr als Selbstverständlichkeit, sondern als Folge einer bewussten Entscheidung angesehen. Überhaupt sind in den letzten Jahrzehnten die Wahlmöglichkeiten und Entscheidungskompetenzen im Familienrecht stark erweitert worden.

Diese Veränderungen haben auch im Ehegüterrecht einen Niederschlag gefunden. Als Beispiel sei nur die Forderung erwähnt, dass sich die Partner als Voraussetzung für die Eheschließung aktiv für einen Güterstand entscheiden sollen. Eine solche Wahl lässt sich unter den gegenwärtigen rechtlichen Rahmenbedingungen aber kaum treffen: Die BGB-Gütergemeinschaft erscheint nicht mehr zeitgemäß. Hinzu kommt, dass wegen der Privilegierung des gesetzlichen Güterstands von der Wahl anderer Güterstände häufig schon aus steuerrechtlichen Gründen abgeraten werden muss. Handlungsbedarf besteht aber nicht nur im vertraglichen, sondern auch im gesetzlichen Güterrecht. Hier stellt sich vor allem die Frage, inwieweit einzelne Vermögensbestandteile den Eheleuten im Fall der Scheidung entweder individuell oder gemeinschaftlich zugerechnet werden sollen. Im Übrigen sind die neuen Auskunftsansprüche und die sich daraus ergebenden Folgeprobleme ein Indiz dafür, dass das geltende Modell des Zugewinnausgleichs mit strikter Gütertrennung während der Ehe wertungsmäßig unter Druck gerät und der Bedarf an einer modernen Errungenschaftsgemeinschaft steigt.

II. Das gesetzliche Güterrecht

Obwohl die jüngste Reform des Güterrechts den gesetzlichen Güterstand der Zugewinngemeinschaft in wichtigen Punkten verändert hat, sind noch viele Grundsatzfragen offen, die in der aktuellen Fachliteratur und Wissenschaft lebhaft diskutiert werden. Dazu gehört vor allem die Frage nach den Grenzen und der Reichweite von § 1374 Abs. 2 BGB: Inwieweit müssen auch eheneutrale Vermögenszuwächse im Fall der Scheidung dem Zugewinnausgleich unterfallen?

¹ Gesetz zur Änderung des Zugewinnausgleichs- und Vormundschaftsrechts vom 6. Juli 2009, BGBl. I, S.1696.

1. Privilegierter Erwerb in der Zugewinngemeinschaft

Die Zugewinngemeinschaft beruht auf dem Gedanken, dass der Ehegatte, der seinem Partner durch Familienarbeit die uneingeschränkte erwerbswirtschaftliche Tätigkeit ermöglicht, an dem hierbei erzielten Gewinn beteiligt werden muss. Gerechtfertigt wird diese Teilhabe durch die Annahme einer grundsätzlichen Gleichwertigkeit von Berufs- und Haushaltstätigkeit, die auch außerhalb des Ehegüterrechts eine Rolle spielt. Die Zugewinngemeinschaft soll also eine Beteiligung des haushaltführenden Ehegatten am Gewinn sicherstellen, den der erwerbstätige Ehegatte erwirtschaftet hat. Vermögenserwerb, der nicht "ehebedingt" ist, der mit der Aufgabenteilung in der Ehe nichts zu tun hat, soll von der Ausgleichspflicht ausgenommen bleiben. § 1374 Abs. 2 BGB schließt eine Beteiligung an durch Erbe oder Schenkungen erworbenem Vermögen daher aus. Nun gibt es über den in § 1374 Abs. 2 BGB geregelten Tatbestand hinaus aber noch weitere Erwerbsarten, die offensichtlich in keinerlei Zusammenhang mit der ehelichen Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft stehen. So ist umstritten, ob etwa auch Lottogewinne, Schmerzensgelder oder Unfallabfindungen als privilegierter, d. h. nicht ausgleichspflichtiger, Erwerb zu qualifizieren sind.

Die Rechtsprechung hat eine Erweiterung des Anwendungsbereichs von § 1374 Abs. 2 BGB auf diese Erwerbsformen bislang immer abgelehnt, weil der Gesetzgeber in § 1374 Abs. 2 BGB die Situationen, in denen der Vermögenszuwachs von der Teilung ausgenommen ist, abschließend aufgezählt und damit im Interesse der Praktikabilität bewusst eine starre, schematische Regelung getroffen habe, die auch im Wege der Analogie auf vergleichbare Sachverhalte nicht ausgedehnt werden dürfe. Die Behauptung, der Gesetzgeber habe in § 1374 Abs. 2 BGB eine abschließende Regelung treffen wollen, geht zurück auf eine Leitentscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH) aus dem Jahre 1976, in der das höchste Zivilgericht glaubt, sich auf die Verfasser des Gleichberechtigungsgesetzes berufen zu können, die den gesetzlichen Güterstand der Zugewinngemeinschaft in den 1950er-Jahren in das BGB neu eingeführt haben. Den Materialien zum Gleichberechtigungsgesetz können aber keine Aussagen entnommen werden, die auf einen eindeutigen Willen des Gesetzgebers schließen lassen: Die vom BGH in Bezug genommenen Abschnitte der Materialien handeln gar nicht vom privilegierten Erwerb, sondern von einem ganz anderen Thema, und zwar von Fragen der Ausgleichsforderung, die heute in § 1378 BGB geregelt sind. Überhaupt lassen sich den Gesetzgebungsmaterialien keinerlei Anhaltspunkte für die Behauptung entnehmen, dass § 1374 Abs. 2 BGB eine abschließende Aufzählung der privilegierten Erwerbsvorgänge enthalte und einer ausdehnenden Anwendung im Wege der Analogie nicht zugänglich sei.

Sowohl der 16. Deutsche Familiengerichtstag als auch der 67. Deutsche Juristentag haben sich für eine Erweiterung des Anwendungsbereichs von § 1374 Abs. 2 BGB ausgesprochen. Der Blick auf die jüngste Literatur zeigt, dass es heute kaum noch Autorinnen und Autoren gibt, die auch einen eheneutralen Erwerb als ausgleichsfähig anerkennen wollen. Um zu veranschaulichen, mit welcher Geschlossenheit in der Wissenschaft eine Reform des § 1374 Abs. 2 BGB aktuell gefordert wird, seien hier einige Fundstellen namhafter Autorinnen und Autoren und ihrer Beiträge aufgelistet:

Winfried Born, Reform der familienrechtlichen Ausgleichssysteme - Kosmetik oder Kurskorrektur? In: NJW 2008, S. 2289-2295, 2291; Gerd Brudermüller, Zugewinngemeinschaft: Struktur und Reform, in: Volker Lipp, Eva Schumann, Barbara Veit (Hrsg.), Die Zugewinngemeinschaft - ein europäisches Modell? (2009), S. 3-21, 16, 20; Nina Dethloff, Unterhalt, Zugewinn, Versorgungsausgleich - Sind unsere familienrechtlichen Ausgleichssysteme noch zeitgemäß? In: Verhandlungen des siebenundsechzigsten deutschen Juristentages, Bd. I (2008), A 1-A 159, A 94-95; Katharina Hilbig, Reformüberlegungen zum Zugewinnausgleich, in: JURA 2008, S. 922–929, 928 f.; Rainer Hoppenz, Reformbedarf und Reformbestrebungen im Zugewinnausgleich, in: FamRZ 2008, S. 1889-1894, 1891; Elisabeth Koch, Unterhalt, Zugewinn- und Versorgungsausgleich - sind unsere familienrechtlichen Ausgleichssysteme noch zeitgemäß? In: JR 2008, S. 309-312, 309; Katharina von Koppenfels-Spies, Unterhalt, Zugewinn, Versorgungsausgleich - Sind unsere familienrechtlichen Ausgleichssysteme noch zeitgemäß? In: JZ 2008, S. 801–811; Walter Pintens, Ehegüterstände in Europa, in: Volker Lipp, Eva Schumann, Barbara Veit (Hrsg.), Die Zugewinngemeinschaft - ein europäisches Modell? (2009), S. 23-37, 31; Ingeborg Rakete-Dombek, Die Reform des Güterrechts -Was leistet die Reform, was leistet sie nicht? In: FPR 2009, S. 270-273, 272; Thomas Rauscher, Technische Reform der Zugewinngemeinschaft - zu kurz gegriffen, in: Walter Bayer, Elisabeth Koch (Hrsg.), Aktuelle Fragen des Familienrechts (2009), S. 9–26, 13–15; Anne Röthel, Plädoyer für eine echte Zugewinngemeinschaft, in: FPR 2009, S. 273-276, 276 (dort auch zum Beschluss des 67. DJT, wonach "eheneutraler Erwerb von der Teilung auszunehmen ist"); Dieter Schwab, Familienrecht, 17. Auflage (2009), Rdnr. 276 (S. 134); Marina Wellenhofer, Unterhalt, Zugewinn und Versorgungsausgleich - Sind unsere familienrechtlichen Ausgleichssysteme noch zeitgemäß? In: JURA 2008, S. 647-653, 651.

In der neueren Literatur wird also nahezu einhellig bestritten, dass eine Ausgleichspflicht eheneutralen Erwerbs mit den Gerechtigkeitsvorstellungen vereinbar ist, die der Zugewinngemeinschaft zugrunde liegen. Die Entscheidungen der höchstrichterlichen Rechtsprechung benachteiligen nicht nur den betroffenen Ehegatten, der z.B. durch Zahlung von Schmerzensgeld finanzielle Kompensation und Genugtuung für seine persönlich erlittene Unbill bekommen soll, sondern treten auch in Konflikt mit den fortgeschritteneren europäischen Rechtsordnungen, die einen eheneutralen Erwerb aus der Teilung möglichst heraushalten. Nicht ohne Grund ist daher schon gefragt worden, ob das deutsche gesetzliche Güterrecht international überhaupt noch konkurrenzfähig sei.

2. Wertermittlung des Anfangsvermögens

Die in Bezug auf Umfang und Grenzen des privilegierten Erwerbs geführten Kontroversen betreffen nicht nur die Vorschrift des § 1374 Abs. 2 BGB, sondern auch § 1376 Abs. 1 BGB. Danach soll dem Anfangsvermögen der Wert zugrunde gelegt werden, den dieses Vermögen beim Eintritt in den Güterstand, also in der Regel im Zeitpunkt der Eheschließung, hatte. Wertsteigerungen von Grundstücken, Aktiendepots, Wertpapieren oder ähnlichen Vermögenswerten müssten nach dieser Vorschrift im Fall der Scheidung mit dem anderen Ehegatten also geteilt werden. Insoweit besteht ein

Unterschied zur Errungenschaftsgemeinschaft, wo das Anfangsvermögen mit dem Wert veranschlagt wird, den es bei Auflösung der Ehe tatsächlich hat (vgl. nachstehend III 1 e). Dieser Unterschied gibt Anlass zu einer Überlegung über das grundsätzliche Verhältnis der beiden Güterstände.

Die Besonderheit der Zugewinngemeinschaft besteht darin, dass hier jeder Ehegatte während der Ehe freies Wirtschaftssubjekt bleibt und im Grundsatz auch frei über sein Vermögen verfügen kann. Eine dingliche Berechtigung des haushaltführenden Ehegatten an den "Einkünften" des erwerbstätigen Ehegatten entsteht nicht, der Teilhabegedanke wird erst am Ende der Gemeinschaft verwirklicht. Das gemeinschaftliche Element ist bei der Errungenschaftsgemeinschaft also stärker ausgeprägt als bei der Zugewinngemeinschaft, wo während der Ehe de facto Gütertrennung herrscht. Gerade auch im internationalen Vergleich mit der Errungenschaftsgemeinschaft liegt die Anziehungskraft der Zugewinngemeinschaft nicht zuletzt darin, dass sie modernen Individualisierungstendenzen in besonderer Weise entgegenkommt. Die Lösung des Gesetzgebers, eheneutralen Erwerb wie z.B. Wertsteigerungen von Grundstücken auf Basis der in § 1376 BGB geregelten Maßstäbe als ausgleichspflichtig zu qualifizieren, stößt in der aktuellen Literatur daher auf entschiedenen Widerspruch. Es wird kritisiert, dass der ausgleichsberechtigte Ehegatte bei einer Zugewinngemeinschaft besser gestellt werden würde als bei der dinglich wirkenden, das gemeinschaftliche Element stärker betonenden Errungenschaftsgemeinschaft.

Vor allem zwei Gründe, nämlich das "Wesen der Ehe als Schicksalsgemeinschaft" und die "Kompliziertheit" der Wertberechnung, haben den Gesetzgeber bei Einführung der Zugewinngemeinschaft bewogen, die Wertermittlung in dieser Weise zu regeln. Beide Gründe vermögen heute nicht mehr zu überzeugen. Dass der Topos vom "Wesen der Ehe als Schicksalsgemeinschaft" unter Bedingungen fortschreitender Individualisierung überholt erscheint, bedarf hier keiner näheren Ausführungen. Auch ist zu bezweifeln, dass eine solche Wertermittlung zu kompliziert sei. Dagegen spricht, neben den Erfahrungen, die in mehreren europäischen Ländern mit der Errungenschaftsgemeinschaft gemacht wurden, auch die Tatsache, dass der geplante deutschfranzösische Güterstand einer Wahl-Zugewinngemeinschaft² alle Grundstücke und grundstücksgleichen Rechte des Anfangsvermögens mit dem Wert ansetzt, den sie am Tag der Beendigung des Güterstandes haben.

3. Verfügungen über das Familienheim

Da bei einer Zugewinngemeinschaft jeder Ehegatte während der Ehe freies Wirtschaftssubjekt bleibt und eine dingliche Berechtigung des einen am Vermögen des anderen nicht entsteht, ist die Zugewinngemeinschaft auch als Güterstand der freien

² Das Abkommen zwischen Deutschland und Frankreich über den Güterstand der Wahl-Zugewinngemeinschaft wurde am 4.2.2010 in Paris unterzeichnet, vgl. dazu Klippstein, FPR 2010, 510 ff.; Meyer, FamRZ 2010, 612. Zur Umsetzung des deutsch-französischen Wahlgüterstandes vgl. den Gesetzentwurf der Bundesregierung, Bundesrat-Drucksache Nr. 67/11 vom 4.2.2011.

Marktgesellschaft bezeichnet worden. Dieser Grundgedanke, der auch in der Verwaltungsfreiheit beider Ehegatten für ihr eigenes Vermögen (§ 1364 BGB) zum Ausdruck kommt, unterliegt bekanntlich gewissen Schranken, die vor allem in den Vorschriften der §§ 1365 und 1369 BGB geregelt sind. Gemäß § 1365 BGB bedarf der Zustimmung des anderen Ehegatten, wer über sein gesamtes Vermögen oder über einen Einzelgegenstand verfügen möchte, welcher faktisch das ganze oder fast das ganze Vermögen ausmacht. § 1369 BGB sichert darüber hinaus die wirtschaftlichen Grundlagen des Haushalts, indem er die Zustimmung des anderen Teils bei Verfügungen über Haushaltsgegenstände verlangt.

In der Literatur ist nun wiederholt hervorgehoben worden, dass die §§ 1365, 1369 BGB ihren Schutzzweck, nämlich die Erhaltung der wirtschaftlichen Grundlage der Familie, nicht hinreichend oder häufig nur durch Zufall erfüllen. Insbesondere wird bemängelt, dass das gesetzliche Güterrecht keine Regelung für Geschäfte über das Familienheim enthält. Dass die in der Literatur erhobene Kritik berechtigt ist, wird sich schwerlich bestreiten lassen: Während § 1365 BGB seine Schutzfunktion nur erfüllen kann, wenn das Familienheim das ganze oder mindestens fast das ganze Vermögen des veräußernden Ehegatten ausmacht, erfasst der Regelungsbereich des § 1369 BGB die kleinen und ganz kleinen Gegenstände des ehelichen Haushalts. Zwischen diesen Extremen fehlt den rechtsgeschäftlichen Beschränkungen der Zugewinngemeinschaft deutschen Rechts die Mitte. In der Literatur ist nach den Grundsätzen eines argumentum a minori ad maius daher gefordert worden, dass ein gesetzliches Güterrecht, "das Tassen und Bierkrüge vinkuliert", sich erst recht mit Geschäften befassen müsste, welche der Familie die äußere Grundlage entziehen. Wie beim "privilegierten Erwerb" wird also auch hier eine Anpassung des deutschen Rechts an jene europäischen Rechtsordnungen gefordert, welche dem Familienheim den ihm gebührenden Schutz bereits heute zukommen lassen. Der Wortlaut des § 1365 BGB sollte daher durch einen Zusatz ergänzt werden, der wie folgt lauten könnte: "Verfügungen über das Familienheim sind unwirksam."

4. Zwischenergebnis

In der Literatur ist die "überschießende Tendenz" der Zugewinngemeinschaft zu Recht kritisiert worden. Sie geht über die Solidaritätskonzepte der meisten europäischen Rechtsordnungen hinaus. Ein solcher "Überschuss" muss als systemwidrig bezeichnet werden, weil auch der deutsche gesetzliche Güterstand auf der Prämisse beruht, dass nur ehebedingter Erwerb ausgleichspflichtig ist. Es sollte den in der Literatur erhobenen, vom Deutschen Familiengerichtstag und vom Deutschen Juristentag unterstützten Forderungen nach einer Ergänzung des § 1374 Abs. 2 BGB entsprochen werden. Diese könnte lauten: "Dem Anfangsvermögen wird auch Vermögen zugerechnet, dessen Erwerb nach seiner Zweckbestimmung in keiner Beziehung zur ehelichen Lebensund Wirtschaftsgemeinschaft steht." Dann würden auch Grundstücke, Aktiendepots und ähnliche Vermögenswerte mit dem Wert im Zeitpunkt der Beendigung des Güterstandes erfasst werden können, wobei z. B. Verwendungen auf Grundstücke zu berücksichtigen wären. Schließlich sollte der Wortlaut des § 1365 BGB in einer Weise geändert werden, dass ein Ehegatte über das Familienheim nur mit Zustimmung des anderen Ehegatten verfügen kann.

III. Das vertragliche Güterrecht

Um eine bewusste Entscheidung für einen bestimmten Güterstand treffen zu können, bedarf es der Information, woran es Eheleuten bei der Eheschließung häufig mangelt. Einer solchen Entscheidung stehen zudem konzeptuelle Schwächen des Vertragsgüterrechts und Unstimmigkeiten im Verhältnis zum Steuerrecht entgegen: Die BGB-Gütergemeinschaft bildet heute keine wirkliche Alternative mehr. Außerdem muss, da das Steuerrecht nur den gesetzlichen Güterstand privilegiert, von der Wahl anderer Güterstände schon aus steuerrechtlichen Gründen häufig abgeraten werden.

1. Wahlgüterstände

Der gesetzliche Güterstand der Zugewinngemeinschaft hat bei der Eheschließung keinen Vermögensübergang zur Folge. Da die Vermögen der Ehegatten während der Ehe getrennt bleiben, ist die Bezeichnung "Zugewinngemeinschaft" irreführend. Dem Laien erscheint es oft befremdlich, dass der haushaltführende Ehegatte zunächst keinen Zugriff auf das Einkommen des erwerbstätigen Ehegatten haben soll. Aus der Praxis wird daher immer wieder berichtet, die Eheschließenden würden zu wenig über das Güterrecht wissen.³ Es fehlen ihnen also die Voraussetzungen für eine Wahl zwischen den durch die Rechtsordnung bereitgestellten Güterständen. Probleme bereiten aber nicht nur mangelnde Informationen und unzureichendes güterrechtliches Wissen künftiger Eheleute, sondern auch Systemwidrigkeiten im Güterrecht selbst. Inkonsistenzen zwischen Zivilrecht und Steuerrecht auf der einen und konstruktive Defizite auf der anderen Seite lassen daran zweifeln, ob in Deutschland eine echte Wahlmöglichkeit derzeit überhaupt besteht.

a. Steuerrechtliche Privilegierung des gesetzlichen Güterstands als Ausgangspunkt

Welchen Güterstand die Eheleute bei der Eheschließung wählen, wird oft nach ganz unterschiedlichen Gesichtspunkten entschieden. Eine Rolle spielt sicher das von den Partnern in Aussicht genommene Ehemodell, wobei etwa zwischen dem traditionellen, stärker gemeinschaftlich orientierten "Ernährermodell" und einer eher "individualistischen" Doppelverdienerehe zu unterscheiden wäre. Mindestens genauso wichtig wie das geplante Ehemodell und der ihm angemessene Regelungstyp sind aber wirtschaftliche und insbesondere steuerrechtliche Gesichtspunkte, die in der familienrechtlichen Literatur häufig ausgeblendet oder nur am Rande behandelt werden. Wer diese Seite der Wahl eines Güterstandes in den Blick nimmt, wird rasch feststellen, dass die Steuergesetzgebung den Güterstand der Zugewinngemeinschaft gegenüber der Gütergemeinschaft und der Gütertrennung privilegiert.

³ Dieser Befund ist durch eine Befragung, die Sinus Sociovision im Auftrag des BMFSFJ zum Thema "Partnerschaft und Ehe: Entscheidungen im Lebensverlauf – Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens" (2010) durchgeführt hat, jüngst wieder bestätigt worden (bei Ehen im gesetzlichen Güterstand herrscht zumeist die Vorstellung einer Gütergemeinschaft; je jünger eine Altersgruppe ist, desto größer sind die Irrtümer über den rechtlichen Rahmen einer Ehe).

Zunächst aber gilt auch für Ehegatten, die sich für den gesetzlichen Güterstand entschieden haben: Vermögensübertragungen zwischen Eheleuten sind grundsätzlich der Schenkungssteuer unterworfen, wenn sie nicht unmittelbar durch eine konkrete Gegenleistung ausgeglichen werden. Anders als etwa in den USA, Großbritannien oder neuestens auch in Frankreich gibt es in Deutschland kein Sonderrecht, das Vermögenstransfers zwischen Ehegatten von der Besteuerung ausnimmt. Einfache Zuwendungsvorgänge wie etwa die Einrichtung eines Oder-Kontos, die Begründung von Miteigentum oder die Schuldentilgung für den anderen Ehegatten können hierzulande also einen Steuertatbestand erfüllen. Für Ehegatten, die im gesetzlichen Güterstand leben, entfällt allerdings eine während der Ehe entstandene Schenkungssteuer bei Beendigung des Güterstands, wenn es sich um Zuwendungen handelte, die in Erfüllung einer Ausgleichsforderung gemäß § 1378 BGB vorgenommen wurden.

Die Privilegierung des gesetzlichen Güterstands erfolgt im Erbschaftssteuerrecht in erster Linie über § 5 ErbStG. Die Vorschrift orientiert sich an der zivilrechtlichen Dogmatik des BGB, wonach die gegenseitige Teilhabe am Zugewinn bei Auflösung einer Ehe entweder durch Erhöhung des Erbteils (§ 1371 BGB) oder durch einen schuldrechtlichen Ausgleichsanspruch (§§ 1363 Abs. 2 S. 2, 1378 BGB) realisiert wird. Dementsprechend regelt § 5 Abs. 1 ErbStG die erbschaftssteuerlichen Folgen für den Fall des Todes eines Ehegatten und § 5 Abs. 2 ErbStG die steuerlichen Konsequenzen bei Begründung einer schuldrechtlichen Ausgleichsforderung. Ohne hier auf Einzelheiten der Vorschriften des § 5 ErbStG näher eingehen zu können, lässt sich im Ergebnis doch feststellen: Der Entstehungstatbestand der zugewinnrechtlichen Ausgleichsforderung und Geldzahlungen zu ihrer Erfüllung lösen keine Erbschaftssteuer aus.

b. Die BGB-Gütergemeinschaft - ein Auslaufmodell?

Von der Möglichkeit, die Gütergemeinschaft zu wählen, wird hierzulande so gut wie kein Gebrauch mehr gemacht. Die Nachteile dieses Güterstandes liegen auf der Hand: Die Mithaftung auch für voreheliche Schulden, Unterhaltsverbindlichkeiten oder deliktische Schadensersatzverpflichtungen sind mit erheblichen Risiken verbunden. Außerdem gilt die Gütergemeinschaft als "schwerfällig" aufgrund des Zwangs zur Einigung bei der gemeinschaftlichen Verwaltung. Hinzu kommen steuerliche Nachteile: Schon die Begründung einer Gütergemeinschaft bedeutet für den weniger vermögenden Ehegatten in Höhe des vereinbarten Gesamtguts (§ 1416 Abs. 1 S. 1 BGB) eine schenkungssteuerpflichtige "Bereicherung" (§ 7 Abs. 1 Nr. 4 ErbStG). Die Vorteile, nämlich dass die Einkünfte beider Eheleute schon während der Ehe in einen "gemeinschaftlichen Topf" fallen, woraus dann die gemeinschaftlichen Ausgaben in gemeinschaftlicher Verwaltung bestritten werden, können diese Nachteile offenbar nicht mehr aufwiegen. Steigende Scheidungsziffern und fortschreitende Individualisierung haben die der traditionellen bzw. "allgemeinen" Gütergemeinschaft zugrunde liegende Idee einer unauflöslichen Verbindung (legal unity) von zwei Personen verschiedenen Geschlechts zu einer Person weitgehend erschüttert.

Eine zeitgemäße Ausgestaltung der Gütergemeinschaft würde voraussetzen, dass der Gesetzgeber den Ehegatten jenen Freiraum gewährt, den sie benötigen, um eigenständig disponieren zu können. Diese Möglichkeit ist grundsätzlich gegeben, weil auch die Gütergemeinschaft Vermögensbestandteile kennt, die, wie das Vorbehalts- oder Eigengut, nicht gemeinschaftlich sind. Von einer Erweiterung des Bereichs des Eigenguts und einer Vergrößerung der Freiheit bei der Verwaltung ist es dann freilich nur ein kleiner Schritt zur modernen Errungenschaftsgemeinschaft, auf die noch zurückzukommen ist (vgl. nachstehend e).

c. Steuerrechtliche Disprivilegierung der Gütertrennung

Im Gegensatz zur Zugewinngemeinschaft und zur Gütergemeinschaft sind die Ehegatten bei der Gütertrennung am Vermögenserwerb des anderen nicht beteiligt. Ein Vorteil dieses Güterstands liegt in seiner rechtlichen Klarheit und Einfachheit. Zu seiner Wahl neigen Eheleute, die beide vermögend oder berufstätig sind und auf dem Standpunkt einer individualistischen Eheauffassung stehen. Auch kann die Beteiligung am Zugewinn – im Fall von Wertzuwächsen eines Unternehmens – unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten als unbefriedigend erscheinen. Gütertrennung und Gütergemeinschaft scheinen auf den ersten Blick diametral entgegengesetzt zu sein. Die Unterschiede verlieren jedoch an Gewicht, wenn während der Ehe Vermögenswerte auf den Ehegatten mit dem geringeren Vermögenszuwachs übertragen werden. Es gibt viele Ehen, in denen die wesentlichen Vermögensgegenstände im Miteigentum zur Hälfte beider Ehegatten stehen, sodass bisweilen auch vom Güterstand der "Bruchteilsgemeinschaft" gesprochen wird.

Zu den Schattenseiten der Gütertrennung gehört, dass sie eine unangemessene Benachteiligung jenes Ehegatten zur Folge haben kann, der aufgrund von Familienarbeit keinen oder nur geringen Vermögenszuwachs zu erwarten hat. Ein wirksamer Verzicht auf jede Beteiligung am Zugewinn würde praktisch einer Zurückweisung des in der Hausarbeit und in der Pflege oder Erziehung von Kindern liegenden Vermögenswerts gleichkommen. In solchen Fällen stellt sich die Frage, ob und inwieweit dispositivem Recht durch Vertragskontrolle Grenzen zu setzen sind (vgl. nachstehend 4). Darüber hinaus ist die Gütertrennung im Vergleich zur Zugewinngemeinschaft mit steuerlichen Risiken und Nachteilen verbunden. Die Vorschrift des § 5 ErbStG, welche den Güterstand der Zugewinngemeinschaft in den Fällen der Beendigung durch Scheidung und durch Tod privilegiert, ist auf die Gütertrennung nicht anwendbar. Während bei einer Gütertrennung im Fall der Scheidung kein privilegierter Anspruch gemäß § 1378 BGB entsteht, kann der Tod eines Ehegatten zu gravierenden erbschaftssteuerlichen Belastungen des überlebenden Ehegatten führen. Hinzu kommt, dass auch bei der Gütertrennung Übertragungen von Vermögensmassen während der Ehe der Schenkungssteuer unterliegen.

Die Gütertrennung hat in Deutschland nur geringe Bedeutung in der Praxis. Die Gründe hierfür sind vom Ehegüterstand weitgehend unabhängig. Selbst Eheleute, die der Überzeugung sind, dass die Gütertrennung der ihrem Ehemodell angemessene Regelungstyp wäre, sehen sich gezwungen, wegen der steuerlichen Risiken auf den gesetzlichen Güterstand auszuweichen

d. Die "Bruchteilsgemeinschaft" als ungeschriebener Wahlgüterstand

Zu den wichtigsten Prinzipien des deutschen Familienrechts gehört der Gedanke, dass in der Regel beide Ehepartner zum Vermögenserwerb gleichermaßen beigetragen haben. Dieser Gedanke kommt etwa im Recht der allgemeinen Ehewirkungen und im Recht des Verwandtenunterhalts zum Ausdruck, wo die Arbeitsleistungen der Ehepartner gleichwertige Beiträge zum Familien- oder Kindesunterhalt darstellen, unabhängig davon, ob es sich um außerhäusliche Erwerbstätigkeit oder um Familienarbeit handelt. Im Güterrecht sorgt der gesetzliche Güterstand des Zugewinnausgleichs dafür, dass das Vermögen als das Ergebnis gemeinsamer Wertschöpfung bei Beendigung des Güterstands beiden Ehegatten zu gleichen Teilen zukommt.

Nun kommt es in der Praxis aber häufig vor, dass Ehegatten diese Prinzipien auch außerhalb des gesetzlichen Güterrechts erfüllen, etwa indem sie ein Gemeinschaftskonto bzw. ein sogenanntes "Oder-Konto" eröffnen, auf das sie Geldbeträge zur Honorierung von Familienarbeit oder für die Altersvorsorge überweisen. Weitere Beispiele wären die Tilgung von Schulden eines Ehegatten oder der Erwerb von beweglichen Vermögensgegenständen und Grundstücken gemeinsam zu gleichen Anteilen. Im Grundbuch werden die Ehegatten dann als Miteigentümer zu je 1/2 eingetragen, wobei für ihr Verhältnis untereinander die Bestimmungen über die Gemeinschaft (§§ 741 ff. BGB) zur Anwendung kommen.

Die Normen des Ehegüterrechts bestimmen also nur zum Teil die vermögensrechtlichen Beziehungen zwischen Ehegatten. Häufig werden diese Beziehungen auch außerhalb der durch die Rechtsordnung vorgesehenen Typen mit den Mitteln des allgemeinen Schuld-, Sachen- oder Gesellschaftsrechts geregelt. Zu Recht pflegt die Literatur daher von einem Güterstand im weiten Sinne einer Gesamtheit der vermögensrechtlichen Beziehungen unter Ehegatten – von einem Güterstand der "Bruchteilsgemeinschaft" oder von einem Güterstand der "Gütereinheit" als typische Erscheinungsformen der Rechtswirklichkeit – zu sprechen.

e. Die moderne Errungenschaftsgemeinschaft – eine Alternative zur überkommenen BGB-Gütergemeinschaft?

Zugewinngemeinschaft bedeutet bekanntlich "Gütertrennung mit schuldrechtlichem Ausgleich". Kritiker behaupten, diese Konstruktion benachteilige den haushaltführenden Ehegatten, der dem anderen Ehegatten seine Erwerbstätigkeit überhaupt erst ermögliche, ohne aber Zugriff auf dessen Einkommen schon bei bestehender Ehe zu erhalten. Das "dingliche Gefälle" zwischen den Ehegatten während der Ehe widerspreche "der Einsicht in die Gleichwertigkeit der Ehebeiträge". Es stellt sich daher die

Frage, ob neben dem gesetzlichen Güterstand nicht noch ein konkurrierendes Modell angeboten werden sollte, das dem gemeinschaftlichen Element während der Ehe stärker Rechnung trägt als die Zugewinngemeinschaft. Zu denken wäre an eine Ablösung der aus vielen Gründen "abschreckenden" Ausgestaltung der BGB-Gütergemeinschaft durch eine moderne Form der beschränkten Gütergemeinschaft: der Errungenschaftsgemeinschaft.

Die Errungenschaftsgemeinschaft ist der in Europa am meisten verbreitete Güterstand. Wie die Zugewinngemeinschaft beruht auch sie auf dem Gedanken, dass gemeinschaftliches Vermögen nur dasjenige sein soll, zu dessen Erwerb beide Ehegatten unmittelbar oder mittelbar beigetragen haben. Nach Maßgabe einer Errungenschaftsgemeinschaft fallen nicht nur das Anfangsvermögen und das durch Schenkung oder Erbe erworbene Vermögen, sondern auch Schadensersatz, Schmerzensgeld oder Wertsteigerungen von Grundstücken in das Eigengut. Die Errungenschaftsgemeinschaft entspricht damit jenen Forderungen zur Erweiterung des privilegierten Erwerbs, wie sie in Deutschland derzeit so nachdrücklich erhoben werden. Dass die moderne Errungenschaftsgemeinschaft mit einer individualistischen Eheauffassung durchaus harmonieren kann, zeigt sich auch darin, dass bei der Verwaltung dieses Eigenguts dem anderen Ehegatten kein Mitspracherecht zusteht. Das Gesamtgut verwalten die Ehegatten dagegen gemeinschaftlich. "Gemeinschaftliche Verwaltung" bedeutet bei der modernen Errungenschaftsgemeinschaft jedoch nicht, dass die Ehegatten – wie bei der deutschen Gütergemeinschaft – bei jeder Verwaltungsmaßnahme zusammenwirken müssen. Vielmehr gilt der Grundsatz der "konkurrierenden Verwaltung", wonach die Ehegatten nur im Bereich der "außergewöhnlichen Verwaltung" gemeinsam handeln müssen.

Im Fall der Scheidung behält jeder Ehegatte sein Eigengut, lediglich das Gesamtgut wird geteilt. Im Grunde handelt es sich also um das gleiche Prinzip wie bei der Zugewinngemeinschaft, nur dass die Ermittlung des Zugewinns oftmals erheblich komplizierter als die Aufteilung des Gesamtguts in der Errungenschaftsgemeinschaft ist. Diese Vorteile dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch bei der Errungenschaftsgemeinschaft gerechnet werden muss, etwa wenn bei der Auseinandersetzung Wertausgleichansprüche erhoben werden. Probleme bereiten der Errungenschaftsgemeinschaft überdies Haftungsfragen, die in einer Zugewinngemeinschaft so nicht auftreten. Welcher Güterstand in der Praxis schwieriger zu handhaben ist, lässt sich nicht leicht sagen. Die französischen Notare raten von der Zugewinngemeinschaft ab, weil sie zu kompliziert sei. Dagegen ist in Deutschland die Auffassung verbreitet, die Errungenschaftsgemeinschaft würde in der Praxis mehr Probleme aufwerfen als die Zugewinngemeinschaft. Der Grund für diese unterschiedlichen Einschätzungen dürfte darin liegen, dass die Juristinnen und Juristen aller Länder dazu neigen, ihr eigenes Recht stets für das jeweils beste zu halten. Im Übrigen bildet den Vergleichspunkt zur Errungenschaftsgemeinschaft hier nicht die Zugewinngemeinschaft, sondern die BGB-Gütergemeinschaft, die auch nach Meinung der deutschen Juristinnen und Juristen inzwischen obsolet geworden ist.

2. Steuerrechtliche Fallstricke und Hindernisse für die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung bereits während der Ehe

Über die Einführung der Bruchteilsgemeinschaft als vertraglichen Güterstand ist vor allem Ende der 1950er-Jahre nach Inkrafttreten des Gleichberechtigungsgesetzes in jenen Bundesländern diskutiert worden, in denen die Errungenschaftsgemeinschaft über Generationen hinweg als gesetzlicher Güterstand gegolten hat. Mit der Bruchteilsgemeinschaft sollte dem Wunsch vieler Ehegatten Rechnung getragen werden, schon während der Ehe mindestens am käuflich erworbenen Grundbesitz gleichmäßig beteiligt zu sein, ohne dass im Fall von Tod oder Scheidung im Einzelnen geprüft wird, von welchem Ehegatten die Mittel zum Erwerb des Grundstücks und zur Finanzierung des Hausbaus herrühren. In Zeiten, in denen Klagen über die Zugewinngemeinschaft und das dadurch erzeugte "dingliche Gefälle" zwischen den Ehegatten lauter werden, müssen solche Ansätze wieder auf Interesse stoßen.

Dies bestätigt auch die aktuelle Studie von Sinus Sociovision zum Thema "Partnerschaft und Ehe" (vgl. vorstehend III. 1 Fn. 3). Danach besteht im Zeitpunkt des Scheiterns einer Partnerschaft (oder der Auflösung einer Ehe) ganz überwiegend keine oder nur sehr geringe Bereitschaft, auch künftig noch Verantwortung zu übernehmen. Ein hoher Anteil der Befragten bekennt sich indessen zur wechselseitigen Verantwortung während der Ehe.4 Für die Rechtsordnung folgt daraus die Aufgabe, bereits bei bestehender Ehe für einen fairen Ausgleich zu sorgen - die Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung also schon zu einem früheren Zeitpunkt anzuerkennen und zu stärken, auch mit Blick auf einen Schutz des ökonomisch schwächeren und potenziell bedürftigen Partners. Gerade auch vor diesem Hintergrund müssen "Wahlgüterstände" wie Bruchteils- oder Errungenschaftsgemeinschaft heute wieder auf gesteigertes Interesse stoßen, weil sie mit einer dinglichen Berechtigung des anderen Partners während der Ehe den in der Bevölkerung herrschenden Auffassungen in besonderer Weise entgegenkommen. Es ist daher zu beanstanden, dass das deutsche Steuerrecht der Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung während der Ehe Hindernisse in den Weg stellt. Dies bedarf einer kurzen Erläuterung:

Häufig sucht der erwerbstätige Ehegatte mit einer dinglichen Teilhabe bereits während der Ehe zu zeigen, dass er die Familienarbeit als gleichwertigen Beitrag zum Vermögenserwerb anerkennt. Die Zuwendungen werden daher regelmäßig als "Gegenleistung" für die erbrachte Familienarbeit anzusehen sein, wobei nicht selten auch Gesichtspunkte der Altersversorgung eine Rolle spielen. Es ist daher zu bezweifeln, ob derartige Zuwendungen tatsächlich als unentgeltlich und damit als steuerrechtlich relevante Schenkungen qualifiziert werden dürfen (vgl. vorstehend 1. d). Außerdem ist zu beanstanden, dass Zuwendungen, die im Fall der Scheidung keiner Besteuerung

⁴ Eine nacheheliche Verantwortung bejahen nur noch 18% der Frauen und 23% der Männer, im Falle eines beruflichen Verzichts in der gemeinsamen Zeit 35% der Frauen und 33% der Männer. Dieses Verständnis ist bei der jüngeren Generation (18–29 Jahre) sogar noch deutlicher ausgeprägt: 86% der Frauen und Männer sind der Auffassung, es gibt keine Gründe für eine posteheliche Verantwortung für den Partner, und 84% teilen diese Auffassung selbst dann, wenn der Partner beruflich zurückgesteckt hat.

unterliegen würden, nur deshalb besteuert werden, weil sie schon während der Ehe getätigt werden. Es mag nicht einleuchten, warum Familien- und Erwerbsarbeit nicht auch in güterrechtlicher Hinsicht schon während der Ehe gleichwertig sein sollen und warum das deutsche Steuerrecht dem Ausgleich in der Partnerschaft derartige Hindernisse bereitet, zumal die Zuwendungen etwa im Rahmen von §§ 1360 S. 2 oder 1606 Abs. 3 S. 2 BGB ebenfalls während der Ehe getätigt werden, ohne dabei einem fiskalischen Zugriff ausgesetzt zu sein.

3. Zwischenergebnis

Es ist zu beanstanden, dass Vermögenstransfers unter Eheleuten, welche die tragenden Prinzipien des Zivil- und Familienrechts bestätigen oder sogar bekräftigen, steuerlich disprivilegiert werden, nur weil sie schon während der Ehe und nicht erst im Zeitpunkt von deren Auflösung erfolgen. Dieser Ansatz tritt auch in Konflikt mit den Ergebnissen neuerer Untersuchungen, wonach Solidaritätszusagen bei der Eheschließung im Wesentlichen auf die bestehende Ehe begrenzt bleiben. Der Gesetzgeber müsste daher Anreize für einen Risikoausgleich während der Ehe setzen, also eine Regelung auch für die Zeit während, nicht nur nach Auflösung der Ehe finden. Insoweit ergibt sich eine Verbindung mit dem aktuellen Leitmotiv des BMFSFJ "Zeit für Verantwortung und faire Chancen". Das Güterrecht wird dadurch in einem doppelten Sinne berührt: Einmal mit Blick auf iene Zeiträume, in denen Care-Arbeit tatsächlich erbracht wird. welche im Falle eines Scheiterns der Beziehung güterrechtlich dann unter den Stichworten "Ausgleich ehe- oder partnerschaftsbedingter Nachteile" zu berücksichtigen wären; zudem aber auch im Sinne des Zeitpunkts für Verantwortung im Ehegüterrecht, d.h. bereits während der Ehe, wenn die Bereitschaft für Verantwortung in Form eines Anspruchs auf Ausgleich von Risiken generell noch vorhanden ist. Da die BGB-Gütergemeinschaft heute nicht mehr zeitgemäß ist, das Güterrecht den Partnern aber zumindest die Option für eine dingliche Teilhabe während der Ehe bereitstellen sollte, wäre zu prüfen, ob nicht die moderne Errungenschaftsgemeinschaft ein Vorbild für die Neugestaltung der Gütergemeinschaft sein könnte.

Das Steuerrecht privilegiert nur den gesetzlichen Güterstand; von der Wahl anderer Güterstände muss gegenwärtig daher oft schon aus steuerrechtlichen Gründen abgeraten werden. Für die Zukunft ist eine Harmonisierung von Güterrecht und Steuerrecht zu fordern. Es wird vorgeschlagen, dass die Eheschließenden nach einer Bereinigung der Unstimmigkeiten im Gebiet der Wahlgüterstände ihren Güterstand selbst bestimmen.

4. Eheverträge

Im Güterrecht herrscht grundsätzlich Vertragsfreiheit. Ehegatten können gemäß § 1408 Abs. 1 BGB statt der Zugewinngemeinschaft einen der beiden anderen Wahlgüterstände bestimmen. Sie können sich aber auch damit begnügen, nur den Ausgleich des Zugewinns auszuschließen, also nicht den gesetzlichen Güterstand als solchen, aber seine wichtigste Rechtsfolge. Ob und inwieweit Gerichte den Inhalt von Ehevereinbarungen kontrollieren oder gar korrigieren dürfen, gehört zu den schwierigsten Fragen

des Familienrechts. Literatur und Rechtsprechung halten eine solche Kontrolle heute zwar überwiegend für notwendig, ihre Legitimation ist aber nach wie vor umstritten.

a. Die Kontrolle von Ehevereinbarungen nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung

Nach der Judikatur des Bundesverfassungsgerichts (BVerfG) sollen Eheverträge uneingeschränkte Gültigkeit nur beanspruchen können, wenn sie auf einer tatsächlichen Selbstbestimmung beider Parteien beruhen. Zur Vermeidung "einseitiger ehevertraglicher Lastenverteilung" sollen die Gerichte in Fällen, in denen die individuelle Selbstbestimmung durch ungleiche Verhandlungspositionen oder einseitige Dominanz eines Ehegatten gestört wird, den Inhalt des Ehevertrags nach Maßgabe der zivilrechtlichen Generalklauseln (§§ 138, 242 BGB) kontrollieren und gegebenenfalls korrigieren. Auf dieser Grundlage hat die Rechtsprechung des BGH in den letzten Jahren ein regelrechtes System der gerichtlichen Kontrolle von Eheverträgen und Scheidungsvereinbarungen entwickelt. Ziel der Kontrolle sei es, zu verhindern, dass durch die vertragliche Regelung eine Lastenverteilung entstünde, die dem belasteten Ehegatten bei einer "verständigen Würdigung des Wesens der Ehe" nicht zuzumuten wäre.

Die Kontrolle von Ehevereinbarungen erfolgt nach der Rechtsprechung des BGH auf zwei Stufen: Im Rahmen einer "Wirksamkeitskontrolle" gemäß § 138 Abs. 1 BGB ist zunächst zu prüfen, ob dem Vertrag wegen eines Verstoßes gegen die "guten Sitten" die Anerkennung der Rechtsordnung ganz oder teilweise mit der Folge zu versagen ist, dass an seine Stelle die gesetzlichen Regelungen treten. Da die Eingriffsschwelle bei "Sittenwidrigkeit" sehr hoch liegt, erlangt in der Praxis vor allem die zweite Stufe an Bedeutung, auf der gemäß § 242 BGB im Rahmen einer "Ausübungskontrolle" zu untersuchen ist, ob ein Ehegatte "treuwidrig" bzw. "rechtsmissbräuchlich" handelt, wenn er sich im Fall der Scheidung auf die ihm durch Vertrag eingeräumte Rechtsmacht beruft. Nun bedarf die Vorschrift des § 242 BGB der Konkretisierung, weil sie keine fertige Regel dafür enthält, was unter "Treu und Glauben" zu verstehen ist. Wichtige Anhaltspunkte bilden hierbei gesetzliche Interessenbewertungen oder Grundprinzipien, die in anderen Normen ihren Ausdruck gefunden haben. Im Falle eines Konflikts mit der vertraglichen Regelung muss dann "abgewogen" werden, welchem Interesse oder Prinzip der Vorrang gebührt.

Im Unterschied zur "Wirksamkeitskontrolle" sind bei einer "Ausübungskontrolle" nicht nur die Umstände beim Vertragsschluss, sondern auch im Zeitpunkt des Scheiterns der Lebensgemeinschaft zu beurteilen. Die Ausübungskontrolle beruht also auf einer *ex post*-Betrachtung, sodass auch Vorgänge berücksichtigt werden können, die beim Vertragsschluss noch nicht bekannt oder absehbar waren. Nach den Ausführungen des BGH kann es daher rechtsmissbräuchlich sein, sich auf einen Ausschluss des Zugewinnausgleichs zu berufen, "wenn die tatsächliche einvernehmliche Gestaltung der ehelichen Lebensverhältnisse von der ursprünglichen, dem Vertrag zugrunde liegenden Lebensplanung grundlegend abweicht." Unterschiede zwischen Wirksamkeitsund Ausübungskontrolle bestehen auch auf der Rechtsfolgenseite. Während § 138 BGB

regelmäßig zur Nichtigkeit führt, eröffnet § 242 BGB die Möglichkeit einer Anpassung der ursprünglich vorgesehenen nachehelichen Lastenverteilung an die während der Ehe einvernehmlich praktizierte Aufgabenteilung.

b. Die "Kernbereichslehre" des BGH

Nach den Ausführungen des BVerfG zielt die Kontrolle von Eheverträgen auf die Vermeidung "einseitiger ehevertraglicher Lastenverteilung". Der BGH hat nun in einer Reihe von Entscheidungen versucht, das Merkmal "einseitiger Lastenverteilung" durch eine Gewichtung der Scheidungsfolgen zu konkretisieren. Nach der von ihm entwickelten "Kernbereichslehre" steht der Betreuungsunterhalt (§ 1570 BGB) an erster Stelle, gefolgt von den Anrechten auf Versorgungsausgleich und den Ansprüchen auf Unterhalt wegen Alters und Krankheit. Der Anspruch auf Ausgleich des Zugewinns soll dagegen nicht dem Kernbereich des Scheidungsfolgenrechts angehören. Die wegen Familienarbeit entgangenen Erwerbschancen seien im Scheidungsfolgensystem mit den Bestimmungen des Unterhalts-, und nicht des Güterrechts zu befriedigen. Gleichwohl hat das höchste Zivilgericht auch die Korrektur eines Verzichts auf Zugewinnausgleich nicht generell ausgeschlossen. Ein Rechtsmissbrauch könne etwa dann vorliegen, "wenn die Ehegatten bei ihrer Abrede von beiderseitiger, ökonomisch vergleichbar gewinnbringender Berufstätigkeit ausgegangen sind". Das Beispiel lässt erkennen, dass der BGH annimmt, die Eingriffsschwelle liege bei güterrechtlichen Ehevereinbarungen erheblich höher als in den kernbereichsnahen Gebieten.

Das "Kernbereichs-Ranking" des BGH hat in der Literatur keine ungeteilte Zustimmung gefunden. Bezweifelt wurde insbesondere, ob das Unterhaltsrecht die ihm zugedachte Aufgabe überhaupt erfüllen kann. Seit der tief greifenden Reform von 2008 ist der betreuende Ehegatte bekanntlich zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Grundsatz schon verpflichtet, wenn das Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. Damit sind die Aussichten, über das Unterhaltsrecht einen Ausgleich für die wegen Familienarbeit entgangenen Erwerbschancen zu schaffen, erheblich gesunken. Hinzu kommt, dass der BGH in seiner jüngeren Judikatur zur Kernbereichslehre der Altersvorsorge einen deutlich höheren Stellenwert beigemessen hat als in der Grundsatzentscheidung von 2004.

Dies verdient besondere Hervorhebung, weil in der klassischen Einverdienerehe der Vermögenserwerb – etwa in Form von Eigenheim oder Wertpapieren – in erster Linie Vorsorgecharakter hat. Die Vermögensbildung dient hier regelmäßig zur Absicherung des Lebensstandards nach Eintritt in das Rentenalter und nicht irgendwelchen "eheübergreifenden Zwecken". Daher ist nicht ohne Grund betont worden, dass "die Prämisse der Kernbereichsferne des Zugewinnausgleichs in Wertungswiderspruch zur Annahme einer Kernbereichsnähe des Versorgungsausgleichs" steht. Erst recht gilt dies, wenn der erwerbstätige Ehegatte als Unternehmer keine oder nur geringfügige Versorgungsanwartschaften erworben hat.

c. Schranken der Privatautonomie im Ehegüterrecht

Angesichts dieser Unstimmigkeiten lässt sich nach Maßgabe der familienrechtlichen Kernbereichslehre nicht ohne Weiteres klären, ob und unter welchen Voraussetzungen auf den Schutz des gesetzlichen Güterrechts verzichtet werden kann. Es muss daher weiter ausgeholt und die grundsätzliche Frage aufgeworfen werden, ob Privatautonomie im Ehegüterrecht etwas anderes bedeutet als im Wirtschaftsrecht und ob diese hier besonderen Schranken unterliegt. Dabei ist zu beachten, dass Eheverträge gerade auch aufgrund der persönlichen Bindungen und Beziehungen zwischen den Beteiligten immer einige Besonderheiten aufweisen. Es ist der "Glaube" an die Unauflöslichkeit einer Ehe, der gerade im Zeitpunkt der Eheschließung und wegen der Solennität des Ereignisses leicht einen Überschuss an "Optimismus" – eine gewisse Art von "begrenzter Rationalität" oder Scheu vor Regelungen – erzeugt, die mit dem "Lebenszeitprinzip" in Konflikt treten.

Es sind also die Erwartungen an die Ehe, an die künftige Beziehung und lebenslange Gemeinschaft mit dem Partner, die einer realistischen Einschätzung und "Richtigkeitsgewähr" von Vereinbarungen bei der Eheschließung im Wege stehen können. Da die ehelichen Lebensverhältnisse langfristig angelegt und stetem Wandel unterworfen sind, kann erst im Zeitpunkt des Scheiterns auf Grundlage einer ex post-Betrachtung geklärt werden, ob die Veränderungen so gravierend waren, dass ein Festhalten am Inhalt des Vertrags aus Sicht des benachteiligten Ehegatten als unzumutbar erscheint. Eine solche ex post-Betrachtung "bei verständiger Würdigung des Wesens der Ehe", hier unter den Gesichtspunkten etwa von "Unauflöslichkeit", "reiner Liebe" und "begrenzter Rationalität", ermöglicht § 242 BGB, der damit als das geeignete Instrument zur Herbeiführung einer interessengerechten Lösung erscheint.

d. Ergebnis

Es sind allerdings auch Fälle denkbar, in denen beide Ehegatten sich schon bei der Eheschließung darüber einig sind, eine Ehe nach dem Modell traditioneller Rollenverteilung zu führen, und gleichwohl auf den Schutz des gesetzlichen Güterrechts verzichten. Dann wäre zu fragen, ob eine Ausübungskontrolle auch zulässig ist, wenn sich aus Merkmalen wie "Dynamik" oder "Wandel" der Umstände und Lebensverhältnisse keine Schlüsse auf die Notwendigkeit einer Vertragsanpassung ziehen lassen. Im Ergebnis wäre diese Frage wie folgt zu beantworten:

Eheverträge regeln langfristige, dynamische, dem Wandel unterworfene Beziehungen, deren Entwicklungen sich im Zeitpunkt eines Verzichts auf den Zugewinnausgleich oft noch nicht absehen lassen.⁵ Hinzu kommen Besonderheiten der Willensbildung und Konsensstruktur, die in der Literatur unter Stichworten wie "reine Liebe", "begrenzte Rationalität" oder "Überoptimismus" erörtert werden. Die Eingriffsschwelle muss bei Eheverträgen daher niedriger als bei Verträgen des gewöhnlichen Geschäftslebens liegen. Ein geeignetes Instrument zur Überprüfung des Inhalts von Eheverträgen ist

⁵ Dass die moderne Ehe keine starre Institution ist, sondern zunehmend durch einen dynamischen Verlauf geprägt wird und sich das ursprüngliche Arrangement der Ehegatten den veränderten Gegebenheiten immer wieder anpassen muss, gehört auch zu den zentralen Erkenntnissen, welche die Studie von Sinus Sociovision zu Partnerschaft und Ehe (2010) vermittelt.

die Ausübungskontrolle (§ 242 BGB), die im Rahmen einer ex post-Betrachtung eine Anpassung an die in der Ehe einvernehmlich praktizierte Aufgabenteilung ermöglicht. Dabei ist zu berücksichtigen, dass mit dem Anspruch auf eine hälftige Beteiligung am Zugewinn auf einen "Bruchteil" künftigen Vermögens verzichtet wird. Dieser Verzicht tritt in Konflikt mit dem allgemeinen Grundsatz, dass niemand zum Vorteil eines anderen auf sein künftiges Vermögen oder einen Bruchteil desselben verzichten darf (vgl. § 311b Abs. 2 BGB). Die Abwägung dieses Grundsatzes mit dem Grundsatz der Privatautonomie führt zu dem Ergebnis, dass die Privatautonomie jedenfalls dann zurücktreten muss, wenn sich der Verzicht auch auf einen Ausgleich ehebedingter Nachteile erstreckt.

Für die Zukunft wäre zu überlegen, ob §§ 1408 oder 1409 BGB nicht dahin gehend ergänzt werden sollten, dass ehevertragliche Verzichtserklärungen den Vertragspartner nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben durch eine einseitige Verteilung der Lasten unangemessen benachteiligen dürfen. Eine unangemessene Benachteiligung kann insbesondere dann vorliegen, wenn sich der Verzicht auch auf einen Ausgleich jener Nachteile erstreckt, die ein Ehegatte aufgrund der während der Ehe einvernehmlich praktizierten Aufgabenteilung erlitten hat.

IV. Resümee

Thesenartig ließen sich die vorstehend erörterten Handlungsfelder im Güterrecht wie folgt zusammenfassen: Im gesetzlichen Ehegüterrecht sollte den in der Literatur erhobenen, vom Deutschen Familiengerichtstag und vom Deutschen Juristentag unterstützten Forderungen nach einer Ergänzung des § 1374 Abs. 2 BGB entsprochen werden. Diese könnte lauten: "Dem Anfangsvermögen wird auch Vermögen zugerechnet, dessen Erwerb nach seiner Zweckbestimmung in keiner Beziehung zur ehelichen Lebens- und Wirtschaftsgemeinschaft steht." § 1376 Abs. 1 BGB sollte dahin gehend geändert werden, dass Grundstücke, Aktiendepots und ähnliche Vermögenswerte mit dem Wert im Zeitpunkt der Beendigung des Güterstandes erfasst werden, wobei z.B. Verwendungen auf Grundstücke zu berücksichtigen wären. Schließlich sollte der Wortlaut des § 1365 BGB durch einen Zusatz ergänzt werden, dass Verfügungen über das Familienheim unwirksam sind.

Bei den "Wahlgüterständen" kann von einer echten Wahlmöglichkeit erst nach einer Harmonisierung von Steuer- und Güterrecht gesprochen werden. Hinzu kommt das Erfordernis einer Neugestaltung der Gütergemeinschaft: Hier wäre zu prüfen, ob nicht die moderne Errungenschaftsgemeinschaft ein Vorbild sein könnte. Der Vorschlag, dass die Eheschließenden ihren Güterstand selbst bestimmen sollen, kann erst nach einer Bereinigung der Unzulänglichkeiten und Unstimmigkeiten im Gebiet der Wahlgüterstände ernsthaft diskutiert werden.

Im Bereich der ehevertraglichen Verzichtserklärungen sollten Vertragspartner vor unangemessenen Benachteiligungen durch eine einseitige Verteilung der Lasten geschützt werden. Eine solche Benachteiligung könnte insbesondere dann vorliegen, wenn sich der Verzicht auch auf einen Ausgleich jener Nachteile erstreckt, die ein Ehegatte aufgrund der während der Ehe einvernehmlich praktizierten Aufgabenteilung erlitten hat.

Weiterführende Literatur

Sinus Sociovision (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend), Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens, 1. Aufl. Oktober 2010.

Bundesrat, Gesetzentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zu dem Abkommen vom 4. Februar 2010 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik über den Güterstand der Wahl-Zugewinngemeinschaft, Drucksache 67/11 vom 4.2.2011.

Meder, Stephan, Grundprobleme und Geschichte der Zugewinngemeinschaft. Wandel der Rollenleitbilder und fortschreitende Individualisierung im Güterrecht, 2010.

Von Oertzen, Christian, Steuerrechtliche Fallen zwischen Eherecht und ehelicher Lebensrealität, FamRZ 2010, 1785–1788.

Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens Silke Borgstedt

I. Ausgangslage und Zielsetzung der Studie*

Im Auftrag des BMFSFJ führte das Sinus-Institut 2010 eine bevölkerungsrepräsentative Untersuchung zum Thema Ehe und Partnerschaft durch (2.001 Interviews mit Frauen und Männern zwischen 18 und 60 Jahren, repräsentativ für die Wohnbevölkerung in Privathaushalten). Ziel war das Verständnis grundlegender Einstellungen und Erwartungen in Bezug auf Ehe sowie der Motive und Barrieren für bzw. gegen eine Heirat. Dabei wurden ebenso die jeweiligen Kenntnisse des rechtlichen Rahmens und das Wissen um Folgen von Ereignissen und Entscheidungen während einer Ehe untersucht.

II. Zentrale Ergebnisse

 Einstellungen zu Partnerschaft und Ehe und entsprechende Wissensbestände

Die Menschen wünschen sich auf Dauer angelegte Paarbeziehungen und sind grundsätzlich bereit, in ihrer Partnerschaft Verantwortung und Solidarität zu gestalten. 80% der Befragten wünschen sich, dass eine Partnerschaft ein Leben lang hält. Der Wunsch nach lebenslanger Partnerschaft ist dabei nicht exklusiv an die Ehe gekoppelt. Wer verheiratet ist, hat jedoch eine etwas stärker ausgeprägte Perspektive einer lebenslangen Partnerschaft (87%) als Menschen ohne Trauschein (71%).

Die Entscheidung von Frauen und Männern, ihrer Partnerschaft die Gestalt einer Ehe zu geben, ist (heute) kein selbstverständlicher Schritt (mehr), sondern eine bewusste Entscheidung. Sie ist an die Erwartung geknüpft, dass die Ehe ein vom Staat geschaffener und geschützter Rechtsrahmen ist, a) auf den sich der und die Einzelne verlassen kann, b) der die Lebenslagen und Lebensläufe der Menschen berücksichtigt und c) der geschlechtergerecht ist.

Allerdings kennen die meisten Frauen und Männer – auch die Verheirateten – diesen rechtlichen Rahmen der Ehe nicht. Elemente und Begriffe wie "Ehegattensplitting", "Gütertrennung", "Zugewinngemeinschaft" sind für viele – selbst dem Namen nach – unbekannt.

Das Wissen steigt nicht automatisch aufgrund von Erfahrungen und Entscheidungen während einer Ehe. Das Wissen wächst in der Praxis derzeit nur dann, wenn Ehen gescheitert sind und geschieden werden – also wenn die Ex-Ehegatten mit den Folgen und Nebenwirkungen konfrontiert sind.

^{*} Sinus Sociovision (im Auftrag des BMFSFJ), Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens, Berlin 2010.

Zudem gibt es deutliche Unterschiede in den Einschätzungen und Bewertungen hinsichtlich des Verständnisses von Ehe bei Männern und Frauen: Männer glauben stärker an die Ehe als Institution im Sinn eines stabilen Gebäudes: Deutlich mehr als Frauen erwarten Männer, ihre Partnerschaft mit der Heirat krisenfester und langlebiger zu machen ("sicherer Hafen"). Frauen hingegen glauben stärker an die Institution Ehe als kommunikativen Prozess einer kontinuierlichen Verständigung über die aktuelle und zukünftige Gestaltung des Projekts "Ehe".

Die Vorstellung über das, was eine Ehe rechtlich konkret bedeutet, ist vage, beruht auf Intuition und Projektionen und ist stark geprägt von signifikanten äußerlichen Formen, Ritualen und Dokumentationen wie den Akten der Eheschließung und der Ehescheidung.

Dieses Verhalten gründet in einem Grundvertrauen, durch die eherechtlichen Regelungen hinreichend abgesichert zu sein. Man geht schlicht – selbstverständlich und unkritisch – davon aus, dass die bestehenden Gesetze und staatlichen Regelungen auf die heutigen Lebenswirklichkeiten und Lebenserwartungen der Menschen ausgerichtet sind. Frauen und Männer glauben, dass sie sich mit der Eheschließung und während der Ehe nicht mehr um Risiken und Folgen kümmern müssen, weil sie von der Gewissheit ausgehen, dass ja "alles" staatlich geregelt ist.

Ein besonders großes Grundvertrauen, durch die eherechtlichen Regelungen "geschützt" zu sein, haben vor allem jene, die demnächst heiraten wollen, jung Verheiratete und Verheiratete unter 30 Jahren sowie Personen mit geringerer Bildung.

2. Posteheliche Verantwortung

Für die Menschen gehen Liebe und Verantwortung Hand in Hand: 82% der Männer und Frauen stimmen voll und ganz der Aussage zu "Man ist für Menschen verantwortlich, die man liebt". Verantwortung ist allerdings an Bedingungen gekoppelt. Drehund Angelpunkt für Verantwortungsbereitschaft gegenüber dem Partner ist in der Bevölkerung zum einen das subjektive Gefühl von Liebe, zum anderen die zeitliche Voraussetzung, dass die Partnerschaft aktuell besteht.

Die Menschen gehen in eine Ehe mit der Hoffnung, dass diese ein Leben lang halten möge – doch sie haben nicht mehr die Erwartung, dass dies sicher gelingt. Es besteht die Möglichkeit, dass sie vorzeitig endet – und damit ein Lebensabschnitt sein könnte. Sollte eine Ehe vorzeitig enden, dann hat die Ehe – in der Vorstellung der Bevölkerung und der Verheirateten – klare, "endgültige" Begrenzungen. Die Begriffe "Trennung", "Scheidung" und "Auflösung der Ehe" verstehen die Menschen wörtlich. Die meisten wollen sich nach einer Ehescheidung nicht mehr mit dem Partner befassen (müssen), wollen ihren neuen Lebensabschnitt unabhängig und unbelastet von Ereignissen des vorangegangenen gestalten.

Die Einsicht und Bereitschaft zur nachehelichen Fürsorge sind nur bei wenigen verheirateten Frauen und Männern vorhanden. Mit dem rechtlichen Akt der Ehescheidung gilt für die meisten ihre Ehe in (fast) allen Belangen und Folgen als beendet.

Trotz hoher Zustimmung zur Aussage "Wenn man heiratet, ist das ein verbindliches Bekenntnis zur gegenseitigen Solidarität" gibt es in weiten Teilen der Bevölkerung und auch bei aktuell Verheirateten keine Bereitschaft, nach einer gescheiterten Partnerschaft für die Expartnerin/den Expartner weiter Verantwortung (v.a. in Bezug auf Zeit und Geld) zu tragen. Posteheliche Solidarität begreift die Mehrheit als mentale Verbundenheit nach Maßgabe subjektiver Empathie. Eine praktisch-materielle Verantwortung für die Expartnerin/den Expartner sehen die meisten nicht oder lehnen sie explizit ab.

Im Alltagsverständnis der Männer und Frauen ist die Scheidung die "Liquidation" der Ehe als Sozial- und Rechtsform. Dabei ist das Verständnis, dass die innerhalb der Ehe getroffenen Entscheidungen und Lebensläufe lebenslang – auch nach einer potenziellen Scheidung – rechtsverbindliche Folgen haben, kaum ausgeprägt. Die meisten denken in Bezug auf Folgen nur an Verantwortung für gemeinsame Kinder sowie an die aktuelle notwendigste Sicherung der materiellen Existenz der Expartnerin/des Expartners (solange diese/dieser nicht selbst erwerbstätig oder wieder verheiratet ist). Es gibt darüber hinaus keine weiteren Vorstellungen über Neben- und Spätfolgen und kaum eine Zeitperspektive (etwa in Bezug auf Altersvorsorge).

III. Fazit

Wenn sich Ehepartner so bewusst auf den Staat verlassen (dass sie sich nicht einmal selbst informieren), dann kann dies als ein Mandat an den Staat begriffen werden, verlässliche Rahmenbedingungen zu gewährleisten, die bereits während der Ehe, also in der Phase, in der ein hohes Maß an gegenseitiger Solidarität besteht, einen gerechten Ausgleich schaffen.

Insofern ist die Ehe nicht nur als (starre) Institution zu sehen, sondern vor allem in ihrer Dynamik im Lebensverlauf. Das Ehegüterrecht muss somit in Rechnung stellen, dass die Gleichzeitigkeit von traditionellen, modernen und postmodernen Rollenverständnissen von Frauen wie Männern und die zunehmend diskontinuierlichen und perforierten Lebensläufe innerhalb und außerhalb einer Ehe Folgen (Nebenfolgen, Spätfolgen) für die jeweiligen Ehegatten selbst sowie für indirekt Betroffene haben. Diese Folgen sind für die Ehegatten kaum vorhersehbar. Junge Frauen und Männer haben in der Regel keine Lösungen (weil kein Wissen und Weitblick), um mit Ereignissen im Lebensverlauf so umzugehen, dass die resultierenden Vorteile und Risiken allein aufgrund persönlicher Absprachen zwischen ihnen gerecht verteilt werden.

In der Summe und Konsequenz bedeutet dies: Schieflagen während der Ehe sind nicht erst nach der Ehe, sondern während der Ehe zu korrigieren; hierfür sind präventive und synchrone Regeln anzubieten. Das entspricht dem originären Eheverständnis der Frauen und Männer in Bezug auf partnerschaftliche Solidarität und Subsidiarität.

Diskussion zum Panel "Ehegüterrecht"

Die Diskussion hatte folgende Schwerpunkte:

- I Ehegüterrecht in der Lebensverlaufsperspektive
- I Güterstände und Wahlfreiheit
- Verhältnis Ehegüterrecht Steuerrecht
- I Teilhabegerechtigkeit im Unterhaltsrecht und im Ehegüterrecht
- I Nichteheliche Lebensformen und Teilhabe

Ehegüterrecht in der Lebensverlaufsperspektive

Eva Maria Welskop-Deffaa plädiert dafür, das Thema Ehegüterrecht grundsätzlich unter der Perspektive dynamischer Lebensläufe zu betrachten. Die Menschen wissen am Beginn der Ehe heute häufig nicht, in welchen – wechselnden – Formen der Arbeitsteilung sie die Partnerschaft ein Leben lang gestalten werden. Die Frage ist daher, wie das Ehegüterrecht die zahlreichen Unwägbarkeiten im Verlauf einer Ehe am ehesten auffangen könnte. Es müsse gelingen, eine Verständigung über faire Vermögensbeteiligung zu einem Zeitpunkt zu unterstützen, an dem die Bereitschaft zum Ausgleich besonders groß ist, also zu Beginn oder während und nicht erst nach dem Scheitern der Ehe.

Güterstände und Wahlfreiheit

In einer Gesellschaft fortschreitender Individualisierung und Pluralisierung ergibt sich immer wieder die Notwendigkeit des Wählens. *Stephan Meder* führt aus, dass Paare in unterschiedlichen Geschlechterarrangements leben. Paare mit einem höheren Individualisierungsgrad (Doppelverdienerehe) werden sich vielleicht für die Gütertrennung entscheiden. Aber wofür können sich Paare entscheiden, die für sich die traditionelle Rollenteilung gewählt haben?

In Deutschland gibt es eine Ansammlung von Güterständen, die durch Gütertrennung gekennzeichnet sind: die Zugewinngemeinschaft (der Begriff ist als solcher irreführend), die Gütertrennung und künftig der deutsch-französische Wahl-Güterstand der Zugewinngemeinschaft. Somit bleibt für Paare, die sich mehr Gemeinschaft während bestehender Ehe wünschen bzw. einem eher traditionellen Rollenleitbild folgen möchten, nur der Wahlgüterstand der Gütergemeinschaft. Aber die Gütergemeinschaft ist in ihrer jetzigen Form schon lange veraltet und spielt heute in der Praxis keine Rolle mehr. Obwohl die Bevölkerung vom Staat erwartet, unterschiedliche Wahlmöglichkeiten bereitzustellen, gibt es diese Wahlmöglichkeiten de facto also nicht, da es an einem funktionierenden Modell der Gütergemeinschaft fehlt. Um diese Lücke zu schließen, hat die Arbeitsgruppe Ehegüterrecht einen modernisierten Wahlgüterstand ins Spiel gebracht, der ähnlich wie die in Europa verbreiteten Güterstände der Errungenschaftsgemeinschaft den Gedanken der Gemeinschaft während der Ehe stärker betont.

Nach *Elisabeth Winkelmeier-Becker* bedeutete der Grundsatz der Wahlfreiheit aus der Sicht der Frauen ursprünglich vor allem, sich für eine Berufstätigkeit entscheiden zu können. Heute bedeutet Wahlfreiheit darüber hinaus, dass Menschen sich nicht rechtfertigen müssen, wenn sie einen traditionellen Lebensentwurf wählen, wenngleich in der Gegenwart eine lebenslange traditionelle Arbeitsteilung selten wird.

Eva Maria Welskop-Deffaa unterstreicht die Erfahrung, dass die Entscheidung für eine traditionelle Rollenteilung in der heutigen Zeit mit geschlechtshierarchisch verteilten Risiken behaftet ist. Die Zugewinngemeinschaft sei nur begrenzt geeignet, diese Risiken auszugleichen. Die Zugewinngemeinschaft schaffe u.a. Anreize gegen Vermögensbildung und für eine hohe Konsumneigung in Zeiten ehelicher Krisen. Es entspricht nicht der Interessenlage des Ernährers hohe Sparguthaben zu bilden, die im Fall einer Scheidung zu teilen sind. Welskop-Deffaa plädiert deshalb dafür, neben den Güterständen, die die Gütertrennung regeln, in Deutschland zumindest einen modernen Wahlgüterstand anzubieten, der während der Ehe ein stärker gemeinschaftsrechtliches Konzept unterstützt. Die vorgestellte Sinus-Studie zu Partnerschaft und Ehe hat klar gezeigt, dass ein finanzieller Ausgleich erst zum Zeitpunkt der Scheidung ungünstig ist, da nach dem Scheitern der Ehe die Bereitschaft zur Solidarität mit der Partnerin/dem Partner stark sinkt. Der Ausgleich sollte bereits vorher erfolgen.

Hinsichtlich der Güterstände könnte eine Wahlpflicht oder ein Opting-out-Verfahren eingeführt werden, verbunden mit der notwendigen Information der Paare bei der Eheschließung, damit diese eine bewusste Entscheidung treffen können.

Barbara Dauner-Lieb hebt noch einmal hervor, dass die Errungenschaftsgemeinschaft als Wahlgüterstand nicht den gesetzlichen Güterstand der Zugewinngemeinschaft – die ja eine Gütertrennung ist – ersetzen soll, sondern eine Alternative für jene Paare bieten soll, die sich mehr Gemeinschaft wünschen.

Elisabeth Winkelmeier-Becker hält den Grundsatz des gesetzlichen Güterstandes der Zugewinngemeinschaft, dass Familienarbeit und Erwerbsarbeit gleichwertig sind, für vernünftig und das führe ihrer Meinung nach auch wirtschaftlich zu einem vernünftigen Ergebnis. Die wirtschaftliche Alleinentscheidungsmöglichkeit der Partner in Bezug auf ihr jeweiliges eigenes Vermögen in der gesetzlichen Zugewinngemeinschaft hält sie gerade auch für Frauen für eine wichtige Rechtsposition, auf die sie nicht verzichten möchte. Im Übrigen kann man auch in der Zugewinngemeinschaft während bestehender Ehe gemeinsames Eigentum erwerben, wenn die Partner dies wünschen.

Nach *Barbara Dauner-Lieb* besteht bereits heute ein richterliches Nebengüterrecht, indem die Rechtsprechung de facto eine Errungenschaftsgemeinschaft herstellt. Allerdings sind die Einzelheiten dieses Nebengüterrechts äußerst unübersichtlich, sodass die Frage einer gesetzlichen Regelung zumindest ernsthaft geprüft werden sollte.

Robert Wessels macht darauf aufmerksam, dass es in den unteren Einkommensbereichen breite Bevölkerungsgruppen gibt, in denen sämtliche Güterstände leerlaufen, weil es einfach nichts zu verteilen gibt. Bei der Wahl des passenden Güterstandes handelt es sich vornehmlich um ein Problem gut situierter Kreise.

Verhältnis Ehegüterrecht – Steuerrecht

Barbara Dauner-Lieb erläutert, dass die verschiedenen Güterstände steuerrechtlich unterschiedlich begleitet werden. Die Arbeitsgruppe Ehegüterrecht hält insbesondere die steuerrechtliche Qualifizierung einer Zuwendung während bestehender Ehe zum Zweck der Alterssicherung eines Partners als Schenkung und nicht als Kompensation für Familienarbeit während der Ehe für nicht zielführend, auch wenn dies in der Regel nur wohlhabende Ehen betrifft.

Im Übrigen stehen auch die Regelungen zur Besteuerung von Eheleuten (Ehegattensplitting) unter starkem Reformdruck. Bislang ist der Zufluss der Vermögensvorteile aus einem Ehegattensplitting nicht mit dem Güterrecht abgestimmt. In der Diskussion werden sehr unterschiedliche Reformoptionen angesprochen. Helga Schulz plädiert dafür, für Neuehen ein Wahlrecht dahin gehend einzuführen, ob sie eine Individualbesteuerung oder ein reformiertes Splitting mit einer Ausgleichsfunktion wünschen; für Altehen sollte das alte Splittingverfahren weiterhin gelten. Ein anderer Reformansatz würde das Ehegattensplitting daran koppeln, dass zugunsten des Ehegatten, der sich ausschließlich oder überwiegend der Familienarbeit widmet, tatsächlich ein monetärer Ausgleich stattfindet, also tatsächlich Geld auf sein Konto überwiesen wird (Elisabeth Winkelmeier-Becker). Dadurch wird dem Gedanken partnerschaftlicher Teilhabe eher Rechnung getragen.

Teilhabegerechtigkeit im Unterhaltsrecht und im Ehegüterrecht

Im Zentrum der Darlegungen von *Gerd Brudermüller* stehen die Begriffe Teilhabe und Teilhabegerechtigkeit in den familienrechtlichen Ausgleichssystemen. Aufgabe des Unterhaltsrechts ist es vor allem, ehebedingte Nachteile auszugleichen. Das Ehegüterrecht dient dagegen primär der Teilhabegerechtigkeit und in bestimmten Fällen dem Ausgleich ehebedingter Nachteile oder der Bedarfsbefriedigung, also auch der Kompensation für versäumte wirtschaftliche Vorsorge in einer arbeitsteiligen Ehe.

Zum Grundsatz der Teilhabegerechtigkeit hat das Bundesverfassungsgericht in verschiedenen Entscheidungen Folgendes ausgeführt:

Die Ehe ist geschützt als Lebensgemeinschaft gleichwertiger Partner. Dabei steht es den Ehegatten frei, ihre Ehe so zu führen, dass ein Ehepartner alleine einer Berufstätigkeit nachgeht und der andere sich der Familienarbeit widmet. Kommen den Ehegatten gleiche

Rechte und gleiche Verantwortung bei der Ausgestaltung ihres Ehe- und Familienlebens zu, so sind dann auch die Leistungen, die sie jeweils im Rahmen der von ihnen in gemeinsamer Verantwortung getroffenen Entscheidungen erbringen, als gleichwertig anzusehen. Haushaltsführung und Kindesbetreuung haben für das gemeinsame Leben der Ehepartner keinen geringeren Wert als Einkünfte, die dem Haushalt zur Verfügung stehen.

Sind Leistungen, die die Ehegatten im gemeinsamen Unterhaltsverbund erbringen, gleichwertig, dann haben die Ehegatten grundsätzlich auch den Anspruch auf gleiche Teilhabe am gemeinsam Erwirtschafteten, das ihnen zu gleichen Teilen zuzuordnen ist.

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH) ist der Zugewinnausgleich der ehevertraglichen Disposition am weitesten zugänglich. Das passe aber nur bedingt mit dem Teilhabegedanken zusammen. Laut *Brudermüller* wird der BGH den Vorstellungen des Bundesverfassungsgerichts zur Teilhabe speziell im Bereich des Güterrechts nicht in allen Fallkonstellationen gerecht.

Beispielhaft dafür ist die Entscheidung des BGH vom 17.10.2007. Es handelt sich um folgenden Fall: Die Ehegatten hatten notariell Gütertrennung vereinbart. Der Mann war zunächst Angestellter, dann Unternehmer. Die Frau war Hausfrau und Mutter. Weder der Mann noch die Frau hatten während der Ehe nennenswerte Versorgungsanrechte erworben. So konnte bei der Scheidung kein relevanter Versorgungsausgleich durchgeführt werden. Naheliegenderweise versuchte dann die Ehefrau, über den Zugewinnausgleich an das gemeinsam in der Ehe Erwirtschaftete heranzukommen. Der BGH hat jedoch die Gütertrennung nicht beanstandet und ließ die Frau leer ausgehen.

Ein Weiteres kommt hinzu: Der BGH hat immer darauf hingewiesen, dass das Unterhaltsrecht etwaige vertragliche Einschränkungen des Zugewinnausgleichs auffange. Dies sei auch dadurch gewährleistet, dass das Unterhaltsrecht bei den Scheidungsfolgen in dem "Ranking" des BGH (nach der sog. Kernbereichslehre) so weit oben in der Skala angesiedelt ist. Seit dem am 1.1.2008 in Kraft getretenen Unterhaltsrechtsreformgesetz sind dieser Argumentation allerdings weitgehend die Grundlagen entzogen: Der Grundsatz der nachehelichen Solidarität wurde stark beschränkt zugunsten des Grundsatzes der Eigenverantwortung. Nach dem neuen Recht kann der Unterhalt leichter als früher herabgesetzt und/oder befristet werden. Damit geht die Sicherungsfunktion, so wie sie vom Gesetzgeber gedacht ist, unter Umständen ins Leere. Zwei rechtliche Situationen können nun aufeinanderprallen und im Zusammenspiel zu einer Verschärfung führen: Der nacheheliche Unterhalt ist durch die Reform reduziert und zugleich kann es im Güterrecht dazu kommen, dass durch Gütertrennung die Teilhabe am gemeinsam Erwirtschafteten rechtlich nicht gewährleistet ist. Wenn die Rechtsprechung nicht in absehbarer Zeit Mittel zur Lösung dieser Fälle findet, müsste wohl der Gesetzgeber eingreifen.

Die Rechtslage verschärft sich auch aus folgendem Grund: In Deutschland sind Unterhalt, Versorgungsausgleich und Güterrecht strikt getrennte Ausgleichssysteme, die

nicht aufeinander abgestimmt sind und keine Flexibilität untereinander gestatten. Kann das Güterrecht, etwa bei Vereinbarung der Gütertrennung in der Unternehmerehe, seine Teilhabe- und, in bestimmten Fällen, Kompensationsfunktion nicht erfüllen und wird dann auch noch, wie durch die Reform geschehen, zusätzlich das nacheheliche Unterhaltsrecht in seiner Versorgungsleistung beschränkt, dann sind die Betroffenen – überwiegend Frauen – doppelt schlecht gestellt. Das führt gesellschaftspolitisch zu Spannungen und wird auch so von den Betroffenen nicht hingenommen. Der Gesetzgeber hat hohe Erwartungen an deren Eigenverantwortung gestellt, ohne allerdings für die dazu nötigen Rahmenbedingungen zu sorgen. Hier besteht ein großes Defizit.

Inzwischen versucht der BGH nunmehr auch Vertrauensgesichtspunkte – etwa bei Altehen, in denen Frauen unter ganz anderen Bedingungen die Ehe eingegangen sind – zu berücksichtigen, um die Folgen der Unterhaltsrechtsreform etwas abzupuffern. Das ist gerade beim Betreuungsunterhalt erforderlich. Die – im Kern richtige – Abkehr vom bisherigen Altersphasenmodell darf aber, wie es zunächst in der Praxis tendenziell gehandhabt wurde, nicht dazu führen, dass einer Mutter trotz Kindererziehung eine Erwerbstätigkeit oktroyiert wird, als ob sie schon immer im Doppelverdienermodell gelebt habe. Das entspricht nicht der gelebten Realität aufgrund gemeinsamer partnerschaftlicher Vereinbarung und oft auch nicht den gegebenen örtlichen Bedingungen der außerhäuslichen Kindesbetreuung. Kumuliert mit den Folgen der Unterhaltsrechtsreform also auch noch der fehlende güterrechtliche Ausgleich, führt dies, wie *Brudermüller* erläutert, zu einer bedenklichen Schieflage.

Elisabeth Winkelmeier-Becker betont die Solidarität in der Ehe, die gemeinsame Verantwortung füreinander und für gemeinsame Entscheidungen. Wenn sich aus gemeinsamen Entscheidungen Risiken ergeben nach der Scheidung, dann müssen sie gemeinsam getragen werden. Dieser Grundsatz ist in der Unterhaltsrechtsreform zu kurz gekommen. Begünstigt werden Kinder und der Familienernährer, der eine zweite Chance erhält. Auf der Verliererseite steht die erste Ehefrau, die ehebedingte Nachteile u. U. nicht mehr kompensieren kann. Die eindeutige Botschaft in der Gegenwart lautet, dass die Ehe keine lebenslange Versorgungsinstitution mehr ist.

Barbara Dauner-Lieb konstatiert, dass die Wahlfreiheit zwischen Familie und Beruf zwar theoretisch noch besteht, aber faktisch brisant ist. Seit der Unterhaltsrechtsreform ist es für jede Frau zu gefährlich, mit der Erwerbsarbeit aufzuhören. Die Erwerbsbiografie bekommt einen Knick und die Versorgung ist nicht nachzuholen. De facto kann der Rat an die Frauen nur lauten, zu arbeiten und von den Ehegatten die Familienarbeit einzufordern. Wenn Frauen und Mütter in den Arbeitsmarkt geschickt werden, dann muss aber auch gewährleistet sein, dass es am Arbeitsmarkt die richtigen Chancen gibt. Die Debatte um die Frauenquote ist daher zum derzeitigen Zeitpunkt kein Zufall. Denn jetzt müssen die Frauen sehen, wo sie bleiben, und sie müssen dafür kämpfen, dass sie die Teilhabe auch bekommen.

Nichteheliche Lebensformen und Teilhabe

Helga Hentschel weist darauf hin, dass die Lebensform der Ehe empirisch an Bedeutung verliert. Junge Leute wählen immer weniger die Form der Ehe und auch geschiedene Personen wollen häufig nicht noch einmal unter den gleichen Bedingungen eine Ehe eingehen.

Es stellt sich deshalb die Frage nach geschlechtergerechten Alternativen für diesen Personenkreis. In Deutschland gibt es mittlerweile eine rechtliche Alternative für gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften, in anderen Ländern wurden auch rechtlich verbindliche Rahmen für nicht verheiratete heterosexuelle Paare eingeführt, insbesondere wenn Kinder zu betreuen und ältere Menschen zu pflegen sind.

In der Arbeitsgruppe Ehegüterrecht wurde durchaus – so Barbara Dauner-Lieb – die Ausweitung des Ausgleichs ehebedingter Nachteile mit Blick auf nichteheliche Lebensgemeinschaften reflektiert. Es gibt in der Rechtsprechung inzwischen Verwerfungen, die geglättet werden müssen und können, ohne dass Art. 6 Grundgesetz substanziell berührt wird. Die Arbeitsgruppe ist der Meinung, dass bestimmte partnerschaftliche Themen unabhängig davon betrachtet werden müssen, ob das Band der Ehe besteht oder nicht.

Edda Blenk-Knocke

II. Arbeitsgruppe Familienernährerinnen

Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen

Ute Klammer, Christina Klenner und Svenja Pfahl

| | Zusammenfassung | 56 |
|----|--|----------------|
| | Vorbemerkungen | 58 |
| 1. | Einführung | 60 |
| 2. | Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel | |
| 3. | Entgeltstrukturen und Haushaltseinkommen | |
| 4. | Sozialpolitik | 76 77 79 |
| 5. | Betriebliche Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen Handlungs- und Gestaltungsansätze | |
| 6. | Öffentliche Kinderbetreuungsangebote und Verkehrsinfrastruktur | 95 99 |
| 7. | Geschlechterrollen und -leitbilder Handlungs- und Gestaltungsansätze | |
| 8. | Fazit | 107 |
| | Literatur | 109 |

Zusammenfassung

Jeder zehnte Paarhaushalt hat eine weibliche Haupteinkommensbezieherin. Werden alleinerziehende Frauen mit berücksichtigt, dann ergibt sich, dass in rund 18 % aller Mehrpersonenerwerbshaushalte eine Frau hauptsächlich oder allein die Familie ernährt. Bei Familienernährerinnen handelt es sich um eine heterogene Gruppe von Frauen, denen gemeinsam ist, dass sie in voller Verantwortung den Lebensunterhalt für sich, ihre Kinder und ggf. ihren Partner erwirtschaften. Jedoch ist die weibliche Familienernährerin mehrheitlich kein Pendant zum männlichen Familienernährer "mit umgekehrtem Vorzeichen". Stattdessen ist davon auszugehen, dass es sich vielfach um schwierige und fragile Arrangements handelt. Frauen "ernähren" nicht zu den gleichen Bedingungen wie Männer dies tun. Sie erlangen den Status häufig unfreiwillig und versorgen die Familie teilweise unter prekären Bedingungen, weil sie in der Regel weniger Geld verdienen. 31% der Familienernährerinnen (aber nur 4% der Familienernährer) verdienten 2007 bis 900 € monatlich. Ist der Status Folge der Arbeitslosigkeit des Mannes oder seiner geringen Erwerbseinkünfte, treten häufig noch Konflikte mit den Geschlechterrollenidentifikationen beider Partner hinzu. Familienernährerinnen sind nicht selten von einer Belastungskumulation betroffen, da sie in den allermeisten Fällen neben ihrem Haupteinkommensbezug gleichzeitig weiterhin die Hauptverantwortung für die familiale Fürsorgearbeit tragen.

Daneben hat sich auch eine kleine Gruppe von Familienernährerinnen entwickelt, die durch hohe Qualifikation und dementsprechende Arbeitsmarktposition, in Absprache mit ihrem bewusst beruflich weniger stark orientierten Partner, neue, bisher noch ungewöhnliche Geschlechterarrangements leben.

Die deutsche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die gegenwärtig mit einer inkonsistenten Mischung von Regelungen und Leistungen teilweise am Bild des männlichen Familienernährers, teilweise an einem gleichberechtigten Zweiverdienermodell anknüpft, ist auf diese neuen Familienkonstellationen bisher nicht adäquat eingestellt. Am Beispiel der Gruppe von Familienernährerinnen wird sehr deutlich, wie groß der gleichstellungs- und sozialpolitische Reformbedarf ist.

Gegenüber dem (männlichen oder weiblichen) Ernährermodell weisen egalitäre Einkommenskonstellationen von Paaren deutliche Vorteile auf. Sie eröffnen beiden Partnern Partizipations- und Entfaltungschancen, sind mit höheren Einkommen und gesteigerten Zufriedenheitswerten verbunden.

Zur Förderung eines gleichberechtigten Geschlechtermodells müssten die aktuell bestehenden, widersprüchlichen sozialpolitischen Signale beseitigt und eigenständige Ansprüche jeder Frau wie jedes Mannes an die Stelle abgeleiteter Ansprüche gesetzt werden. Daneben gilt es, die institutionellen Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung und andere Formen der Fürsorgearbeit adäquat zu gestalten, Mädchen und Jungen Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Lebensführung zu vermitteln und sie auf ein breiteres Spektrum an Rollenoptionen vorzubereiten.

Angesichts der faktischen Verantwortungsübernahme von Frauen als Familienernährerinnen für den Lebensunterhalt der ganzen Familie kommt es insbesondere darauf an, die Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen zu verbessern. Hierzu sind sowohl Maßnahmen des Gesetzgebers, der Tarifvertragsparteien als auch der betrieblichen Akteure erforderlich, um generell berufliche Gleichstellung der Geschlechter, insbesondere Entgeltgleichheit sowie gleiche Aufstiegschancen, zu erreichen.

Über allen konkreten Einzelvorschlägen steht als grundsätzliche Anforderung, ein neues Leitbild in Deutschland zu verankern und dieses sozial-, familien- und arbeitsmarktpolitisch entsprechend zu rahmen: das Leitbild des bzw. der Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf. Dabei geht es nicht darum, Frauen wie Männer bzw. Mütter und Väter gleichzeitig über den gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf hinweg vollzeitig in Erwerbsarbeit zu integrieren und Fürsorgeaufgaben weitgehend an gesellschaftliche Institutionen zu delegieren. Vielmehr sollen beide Geschlechter die Option haben und entsprechende Rahmenbedingungen dafür vorfinden, ihre Erwerbsaufgaben mit ihren Fürsorgeaufgaben vereinbaren zu können, ohne dass es dadurch zu gravierenden beruflichen, einkommens- oder rentenbezogenen Nachteilen für sie kommt.

Vorbemerkungen

Das vorliegende Policy Paper entstand im Rahmen einer Arbeitsgruppe im Kontext des vom BMFSFJ initiierten, durch das Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (MPI), München, koordinierten Projektverbundes "Was kommt nach dem Ernährermodell?". Basis für die Inhalte und Vorschläge des vorliegenden Policy Papers sind in erster Linie die Ergebnisse von zwei durch die Autorinnen durchgeführten Forschungsprojekten. Diese wurden im Rahmen eines Workshops mit ausgewählten Expertinnen und Experten diskutiert und vertieft sowie durch schriftliche Kurzexpertisen einiger Sachverständiger weiter ausgearbeitet und ergänzt. Im Einzelnen liegen dem Policy Paper (neben der im Literaturverzeichnis am Ende des Dokuments aufgeführten Literatur) damit die folgenden Quellen zugrunde:

- 1. Ergebnisse des Forschungsprojektes "Flexible Familienernährerinnen. Eine Studie zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen in Westdeutschland", Universität Duisburg-Essen, Leitung: Prof. Dr. Ute Klammer, Projektmitarbeiterinnen: Sabine Neukirch, Dagmar Weßler-Poßberg (gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, zitiert als "Projektbericht Westdeutschland").
- 2. Ergebnisse des Forschungsprojektes "Flexible Familienernährerinnen. Prekarität im Lebenszusammenhang von ostdeutschen Frauen?", WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Leitung: Dr. Christina Klenner, Projektmitarbeit: Svenja Pfahl, Katrin Menke (zitiert als "Projektbericht Ostdeutschland").
- 3. Klenner, Christina/Klammer, Ute: Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland Wunschmodell oder neue Prekarität?, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht (Hrsg.): Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops 20.–22. Oktober 2008, Forschungsreihe Band 8, Nomos-Verlag: Baden-Baden 2009, S. 62–84.
- 4. Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute: WSI Diskussionspapier Nr. 170, Wenn Frauen das Geld verdienen eine empirische Annäherung an das Phänomen der "Familienernährerin", Düsseldorf, Juli 2010.
- 5. Ergebnisse des Workshops des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Sozialrecht: "Frauen als Ernährerinnen der Familie: politische und rechtliche Herausforderungen" am 4. Mai 2010 in Essen, wissenschaftliche Leitung: Prof. Dr. Ute Klammer und Dr. Christina Klenner.
- 6. Ergebnisse der gemeinsamen Fachtagung von DGB-Bundesvorstand, BMFSFJ und Hans-Böckler-Stiftung: "Wer ernährt die Familie? Vom Bedeutungszuwachs des weiblichen Erwerbseinkommens" am 15. Juli 2010 in Leipzig.

- 7. Acht Kurzexpertisen zum Thema (angefertigt für das vorliegende Policy Paper zwischen Mai und August 2010):
- Arbeitsmarkt und Betriebe als Akteure. Handlungs- und Gestaltungsvorschläge zu "Frauen als Ernährerinnen der Familie" (Dr. Karin Jurczyk)
- I Frauen als Ernährerinnen der Familie. Politische und rechtliche Handlungsanforderungen (Dipl.-Soz. Brigitte Loose)
- I Generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals und die Prekarisierung der Beschäftigung an Universitäten (Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel)
- I Kurz-Expertise zum Forschungsprojekt "Frauen als Familienernährerinnen" (Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe)
- I Männer in non-traditionalen Familien- und Geschlechterarrangements (Prof. Dr. Michael Meuser)
- Familienernährerinnen: Arbeitsbedingungen und Arbeitsrecht (Dr. Anja Schlewing)
- I Kurzexpertise: Welche gesetzlichen Regelungen und Leitbilder werden berührt − oder reformbedürftig −, wenn Familienmodelle vielfältiger werden und mehr Frauen zu Ernährerinnen ihrer Familie werden? (Dipl.-Jur. Maria Wersig)
- I Statement Familienernährerinnen (Prof. Dr. Christine Wimbauer)

1. Einführung

In diesem Papier wird eine Personengruppe in den Blickpunkt gerückt, die bislang wenig Aufmerksamkeit erhalten hat: erwerbstätige Frauen, die die Haupteinkommensbezieherinnen in ihren Familien sind. In Anlehnung an englischsprachige Debatten bezeichnen wir sie als weibliche Familienernährerinnen¹. Sie tragen mit ihrer Erwerbsarbeit den Hauptteil zum gemeinsamen Haushaltseinkommen bei und "ernähren" damit – ganz im Sinne des bislang männlich geprägten Begriffsverständnisses – sich selbst und ihre Familienangehörigen.

Wesentlich geläufiger ist dieses Phänomen bisher im Zusammenhang mit dem männlichen Familienernährer. In der traditionellen Rollenverteilung ist es der Mann, der im Haushalt als "Familienernährer" fungiert und das in Marktgesellschaften lebensnotwendige Geldeinkommen erwirbt. Er ist es, der als "Ernährer" für die finanzielle Lebensgrundlage der Familie sorgt, während die Frau traditionell in erster Linie für Haushalt und Familie zuständig ist.

Dieses Modell des *männlichen* Familienernährers ist in Deutschland und vielen anderen Ländern allerdings auf dem Rückzug (vgl. Leitner/Ostner/Schratzenstaller 2004, Gornick/Meyers 2005). Frauen erwerben immer häufiger ein eigenes Erwerbseinkommen und sichern in wachsender Zahl ihre Lebensgrundlage auch in finanzieller Hinsicht selbst. Dass verheiratete Frauen dauerhaft gar nicht arbeitsmarktaktiv sind, sondern ihre unbezahlte Familienarbeit in die Ehe einbringen und dafür gewissermaßen "im Austausch" einen Teil vom Geldeinkommen des Mannes für ihren Lebensunterhalt erhalten (vgl. Berghahn 2004), ist heute in Deutschland nicht mehr die Regel. 2007 basierte für 38 % der westdeutschen und sogar nur 19 % der ostdeutschen Frauen der überwiegende Lebensunterhalt auf dem Einkommen von Familienangehörigen (Mikrozensus 2007). 2008 bestritten 64 % der Frauen zwischen 27 und 59 Jahren ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit, das sind 8 Prozentpunkte mehr als vor zehn Jahren (1998: 56 %, Statistisches Bundesamt 2010).

Jeder zehnte Paarhaushalt (10,3%)² wird von einer weiblichen Familienernährerin versorgt (wobei der Einkommensanteil der Frau unserer Definition zufolge mindestens 60% beträgt)³. Der Anteil ist in Ostdeutschland mit 15,2% deutlich höher als in Westdeutschland (9,3%). Werden alleinerziehende Familienernährerinnen mitberücksichtigt, steigt der Anteil an Familienernährerinnen insgesamt auf 18% aller Mehrperso-

¹ In der englischsprachigen Literatur wird der Terminus "female breadwinners" gebraucht (vgl. u.a. Bloemen/Stancanelli 2007). Ob der Begriff Familienernährerin schließlich Bestand haben wird oder ob es besser ist, nur von Haupteinkommensbezieherin zu sprechen, muss die soziologische Debatte zeigen. Denn der Begriff Familienernährerin assoziiert einen qualitativen Bezug zum männlichen Familienernährermodell, der inhaltlich erst zu klären ist. In diesem Papier werden die Begriffe Familienernährerin und Haupteinkommensbezieherin synonym verwendet.

² Erwerbshaushalte mit mindestens einer Erwerbsperson; dies bedeutet, dass reine Rentnerhaushalte ausgeklammert wurden.

³ Wir gehen davon aus, dass von "Familienernährerinnen und -ernährern" nur dort gesprochen werden kann, wo die entsprechende Person deutlich mehr als die Hälfte des persönlich zurechenbaren Haushaltseinkommens erwirtschaftet. Hiervon abzugrenzen sind z.B. Paare, die das Haushaltseinkommen etwa zu gleichen Teilen erwirtschaften ("egalitäre Haushalte").

nenerwerbshaushalte⁴ für das gesamte Bundesgebiet (SOEP 2007, Brehmer/Klenner/ Klammer 2010: 22 f.). Die Anzahl von Ein-Eltern-Familien mit weiblichem Familienvorstand wird voraussichtlich zukünftig nicht zurückgehen. Dafür sprechen sowohl die anhaltend hohen Scheidungszahlen als auch die wachsende Zahl von Familien, in denen die Mütter den Status "alleinerziehend von Geburt an" innehaben.

Das Phänomen, dass Frauen verstärkt als Familienernährerin fungieren, hat es in Deutschland auch schon in früheren Phasen gegeben (etwa nach dem Zweiten Weltkrieg). Es ist also historisch nicht völlig neu. Verschiedene Studien haben zudem darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen auch im Rahmen der transformationsbedingten Umbrüche in Ostdeutschland vermehrt zu "Familienernährerinnen" wurden (Kolinsky/Nickel 2003, Völker 2004). Auch in anderen Ländern ist das Auftauchen von "female breadwinners" (weiblichen Ernährerinnen) konstatiert und analysiert worden (Brennan/Barnett/Gareis 2001, Drago/Black/Wooden 2005, Bloemen/Stancanelli 2007, Meisenbach 2009). In den USA wurde der Anteil von Familienernährerinnen für 2004 mit einem Viertel (Drago et al. 2005) bis zu einem Drittel (Pappenheim/Graves 2005) angegeben. In Frankreich hat jeder sechste Haushalt eine Frau als Haupteinkommensbezieherin (Bloemen/Stancanelli 2007).

Ein grundlegender Unterschied zum männlichen Familienernährer-Status liegt darin, dass mit dem Status als weibliche Familienernährerin besondere Risiken, Belastungen und Unsicherheiten sowohl für die einzelne Frau als auch für ihre Familie verbunden sein können (vgl. Klammer/Neukirch/Weßler-Poßberg, Projektbericht Westdeutschland). Diese seien an dieser Stelle nur kurz angerissen, bevor auf einzelne Aspekte im weiteren Verlauf des vorliegenden Policy Papers vertieft eingegangen wird.

- 1. Der Lebensstandard in Paarhaushalten mit Familienernährerin hängt zu einem beträchtlichen Teil vom weiblichen Einkommensbeitrag ab. Aufgrund des generellen *Gender Pay Gap* in Deutschland sowie kürzerer Arbeitszeiten von Frauen stehen Familienhaushalten mit einer Familienernährerin durchschnittlich **geringere Haushaltseinkommen** zur Verfügung als etwa Familienhaushalten mit männlichen Familienernährern oder Paaren mit egalitärer Erwerbskonstellation (Klenner/Klammer 2009, Brehmer et al. 2010, Projektbericht Westdeutschland vgl. Fußnote 3). Damit stellt sich das Problem, dass das Einkommen, welches die Familienernährerin nach Hause bringt, häufig unzureichend ist, um die Familie vollständig zu ernähren und die Abhängigkeit von (aufstockenden) Sozialleistungen zu vermeiden.
- 2. Der weibliche Familienernährerinnen-Status ist auch deshalb kein Pendant zum Status des männlichen Familienernährers, weil bestimmte Normvorstellungen hinsichtlich der Arbeitsteilung aus dem männlichen Ernährermodell auch dann zunächst ihre Geltungskraft behalten, wenn die Frau zur Haupteinkommensbezieherin wird. Dies bedeutet, dass familiale Fürsorgeaufgaben meist nicht von der Frau

⁴ Hierbei ist der Wechsel der Bezugsbasis zu beachten: Mehrpersonenerwerbshaushalte sind alle Haushalte mit mehr als einer Person, in denen wenigstens eine Erwerbsperson lebt, also Paar-, Familien- und Alleinerziehendenhaushalte, aber keine Single-Haushalte.

auf den Mann übergehen und sich die häusliche Arbeitsteilung nur graduell, wenn überhaupt, verändert. Das heißt, es kommt nicht zu einem Geschlechterarrangement mit "umgekehrtem" Vorzeichen, in welchem der weniger verdienende Mann den Großteil an familialer Fürsorgearbeit übernehmen würde (Klenner/Klammer 2009).

Im Gegenteil: In den allermeisten Fällen kommt es in den Familien der Familienernährerinnen noch nicht einmal zu einer egalitären Aufteilung von familialer Fürsorgearbeit zwischen beiden Partnern. Und dies, obwohl eine solche egalitäre Teilung der Arbeit zwischen den Partnern mittlerweile für einen gewachsenen Teil der Bevölkerung leitende Zielvorstellung ist: 35 % der Deutschen bezeichnen die egalitäre Partnerschaft als persönlich präferierte Lebensform (Sinus Sociovision 2007). Das heißt, dass die Übernahme der Ernährerinnenposition durch die Frau nicht zwingend zu gewandelten Geschlechterrollen in der betreffenden Familie führen muss. Durch die Aufsummierung ihrer häufig überdurchschnittlich hohen Erwerbsarbeitszeiten mit den gleichzeitig kaum verringerten Anforderungen im Bereich der Familienarbeit kommt es zu besonders hohen zeitlichen Belastungen von weiblichen Familienernährerinnen.

3. Schließlich sind mit der Ernährerrolle des Mannes auch ein höherer Status sowie mehr Macht innerhalb der Beziehung für den Mann verbunden (Ferree 1990). Für Männer ist der Familienernährerstatus fester Bestandteil der männlichen Geschlechterrolle. Für Frauen ist der Status als Familienernährerin hingegen gerade nicht Bestandteil ihrer Geschlechterrolle: Sie schätzen zwar die finanzielle Selbstständigkeit, nicht aber unbedingt ihren Status als Familienernährerin (Meisenbach 2009, Projektbericht Westdeutschland). Für viele Frauen ist das "Überflügeln" ihres Mannes hinsichtlich der Einkommenshöhe kein erstrebenswertes Ziel, noch streben sie den damit verbundenen Machtzuwachs in der Paarbeziehung aktiv an. Gleichzeitig kann die verunsicherte Erwerbsposition des Mannes zu zusätzlichen Belastungen in Paarhaushalten mit Familienernährerin führen (Projektbericht Westdeutschland).

Je nach sozialer Schicht, Milieu und familialer Lebenskonstellation kann der Status als weibliche Familienernährerin zu unterschiedlichen Arbeits- und Finanzsituationen für die jeweilige Frau führen und dann auch mit unterschiedlichen Belastungen und Zufriedenheitsgraden einhergehen. Dies macht eine differenzierte Analyse der Lebenssituation von Familienernährerinnen der unterschiedlichen Typen (wie bspw. ihre Unterscheidung hinsichtlich der Erwerbsorientierung in erfolgsorientierte, verbesserungsorientierte und widerstrebende Familienernährerinnen, vgl. Projektbericht Westdeutschland) unverzichtbar.

Frauen werden sowohl wegen hoher Qualifikation und guter Erwerbsposition zu Familienernährerinnen als auch aus der Not heraus, wenn ihre Männer als Einkommensbezieher ausfallen. Die wenigsten Frauen streben diesen Status von vornherein aktiv und freiwillig als Lebensmodell an. Sie werden in den meisten Fällen vielmehr zwangsläufig und unfreiwillig zu Familienernährerinnen, weil ihre Partner Arbeit suchend (30%) oder nicht erwerbstätig (30%) sind, oder weil die Partner Teilzeit arbeiten (19%) oder auf ihrer Vollzeitstelle weniger als die Frau verdienen (22%). Letztgenanntes schließt

auch die Partner ein, die eine Solo-Selbstständigkeit ausüben (SOEP-Auswertungen für 2007, Brehmer/Klenner/Klammer 2010: 26). Denn überdurchschnittlich viele Partner von Familienernährerinnen sind selbstständig tätig (14% im Vergleich zu 11% in anderen Einkommenskonstellationen) und beziehen dabei ein relativ niedriges Einkommen (ebd.: 31).

Im Großen und Ganzen weicht die Qualifikationsstruktur der Familienernährerinnen nicht gravierend von der aller Frauen ab. Selbst wenn Familienernährerinnen einerseits etwas häufiger über einen akademischen Abschluss oder andererseits über gar keinen beruflichen Abschluss verfügen als Frauen aus anderen Einkommenskonstellationen (ebd.: 29 f.), haben die meisten von ihnen doch – wie in der Gesamtbevölkerung – ein mittleres Bildungsniveau. Auch diese Tatsache bestätigt, dass es oft nicht die Charakteristika der Frauen allein sind, die sie zu Familienernährerinnen machen, sondern vielmehr der Ausfall oder die geringe Höhe des männlichen Einkommens. Dazu passt, dass die männlichen Partner von Familienernährerinnen deutlich seltener über einen akademischen Abschluss und deutlich häufiger über gar keinen beruflichen Abschluss verfügen als Männer aus anderen Einkommenskonstellationen.

Ein großer Teil der erwerbstätigen Frauen würde daher an Stelle des männlichen oder weiblichen "Ernährermodells" eine Einkommens- und Paarkonstellation bevorzugen, in welcher beide Partner etwa hälftig zum Haushaltseinkommen beitragen. Die Befragung durch Sinus Sociovision (2007) für das BMFSFJ zeigt, dass jeweils ein gutes Drittel der Befragten entweder in einem egalitären Familienmodell (35%) oder in einem traditionellen Zuverdienermodell (34%) leben will. Platz drei belegt mit 16% der gewünschten Lebensformen das traditionelle Ernährermodell. Eine Erwerbskonstellation mit einer Frau als weiblicher Familienernährerin wird hingegen am wenigsten häufig präferiert und nur von 2% der Befragten als bevorzugtes Lebensmodell angegeben (Sinus Sociovision 2007: 31).

Gegenüber dem (männlichen oder weiblichen) Ernährermodell weisen egalitäre Einkommens- und Paarkonstellationen, bei denen die Belastungen für Einkommenssicherung gleichmäßiger auf beide Partner verteilt sind, deutliche Vorteile auf. Sie eröffnen beiden Partnern Partizipations- und Entfaltungsmöglichkeiten im Beruf und sind somit dem körperlichen und psychischen Wohlbefinden langfristig zuträglicher. Egalitäre Konstellationen erhöhen angesichts des zunehmenden Erwerbswunsches von Frauen die Partnerschaftszufriedenheit und die Stabilität in diesen Beziehungen (vorausgesetzt, die männlichen Partner unterstützen den Erwerbswunsch der Frauen). Umgekehrt eröffnen egalitäre Konstellationen auch bessere Möglichkeiten für eine aktive oder "involvierte" Vaterschaft (Behnke/Meuser 2010) und tragen somit auch zu einer guten Entwicklung und Zufriedenheit der Kinder bei (vgl. Expertise Jurczyk). Auch unsere eigenen Auswertungen von SOEP-Daten belegen nachdrücklich, dass nicht nur die Einkommenssituation des Haushalts, sondern auch die Zufriedenheit der Partner insgesamt und in Bezug auf die meisten abgefragten Lebensbereiche in Paaren mit egalitärer Einkommenserwirtschaftung durchschnittlich am höchsten liegt, während Einkommen und Zufriedenheit in Familienernährerinnenhaushalten im Durchschnitt weit dahinter zurückbleiben (vgl. Projektbericht Westdeutschland).

All diese Beobachtungen legen bereits die Vermutung nahe, dass der Status als weibliche Familienernährerin nicht per se als innovatives oder erwünschtes Modell angesehen werden kann.

Politischer Handlungsbedarf ergibt sich aus dem Phänomen der "Familienernährerinnen" also nicht, weil es als ein (neues) Leitbild anzusehen wäre, sondern deshalb, weil sich hier eine Familienkonstellation herauskristallisiert hat, auf die das geltende Arbeits- und Sozialrecht, aber auch die existierende Familienpolitik – ungeachtet ihrer steigenden Verbreitung – bisher nicht adäquat eingestellt sind. Es gilt, das Recht an die inzwischen veränderte Realität von Geschlechterarrangements anzupassen, unter denen sich auch Familienernährerinnen befinden.

Wenn vor dem skizzierten Hintergrund rechtlicher und politischer Handlungsbedarf in Bezug auf weibliche Familienernährerinnen diagnostiziert wird, so ist allerdings vorweg darauf zu verweisen, dass das Rechtssystem in Deutschland den Begriff der Familienernährerin gar nicht kennt. In den Gesetzen zum Arbeits-, Sozial- oder Familienrecht ist von Frauen und Männern die Rede, allenfalls von erwerbstätigen Frauen, oder aber von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit familialen Belangen – ungeachtet der konkreten Erwerbs- und Einkommenskonstellation zwischen den jeweiligen Partnerinnen und Partnern (ausführlich: vgl. die Expertisen von Schlewing und Wersig).

Das Europäische Gemeinschaftsrecht sowie das Verfassungsrecht legen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter grundlegende Vorgaben für den nationalen Gesetzgeber fest, die selbstverständlich auch für Familienernährerinnen eingehalten werden müssen:

- I Die *Gleichheit von Mann und Frau* in allen Bereichen ist sowohl in Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union als auch in Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verankert. Außerdem formuliert Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes eine staatliche Förderpflicht im Hinblick auf die tatsächliche Gleichberechtigung von Männern und Frauen.
- I Der Schutz der Familie wird sowohl in Art. 33 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union als auch in Art. 6 Abs. 1 des Grundgesetzes formuliert. Im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 1356 Abs. 2 Satz 1 BGB) sind das familienrechtliche Leitbild der partnerschaftlichen Ehe sowie der Grundsatz, dass beide Ehepartner berechtigt sind, erwerbstätig zu sein, festgelegt.
- I Nach Art. 157 Abs. 1 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) stellt jeder Mitgliedstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher.

Auch zahlreiche nationale gesetzliche Vorschriften berühren Einzelaspekte der Lebens- und Arbeitssituation von erwerbstätigen Frauen in Deutschland, die prinzipiell auch für Familienernährerinnen gelten, ohne dass diese allerdings ausdrücklich Erwähnung fänden:

- I Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG) regelt seit 2007 die Möglichkeit von erwerbstätigen Eltern, sich vorübergehend nach der Geburt eines Kindes *teilweise oder vollständig freistellen zu lassen*, bei Bezug einer anteiligen Einkommensersatzleistung.
- I Das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) regelt Freistellungsmöglichkeiten für die Übernahme von Pflegeaufgaben für Angehörige aus dem weiteren Familienkreis, allerdings im Unterschied zum Elterngeld ohne Einkommensersatz: Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, einige Tage der Arbeit fernzubleiben; für die Dauer einer längeren Pflege in häuslicher Umgebung wird den Beschäftigten das Recht eingeräumt, sich vollständig oder teilweise von der beruflichen Arbeit für die Dauer von bis zu sechs Monaten freistellen zu lassen.
- I Das 2001 in Kraft getretene Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) räumt abhängig Beschäftigten nach sechs Monaten ein *Recht auf Verringerung ihrer vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit* ein (§ 8 Abs. 1) sowie das Recht auf vorrangige Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen im Betrieb (§ 9). Zudem ist hier ein Verbot der Diskriminierung wegen Teilzeit verankert (§ 4 Abs. 1).
- I Weibliche Beschäftigte können sich zudem auf das *Benachteiligungsverbot* "wegen des Geschlechts" in den §§ 1 und 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) berufen. Aus der Wertung in § 8 Abs. 2 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG ergibt sich zudem, dass bei einer dem Gesetz widersprechenden Diskriminierung eine Grundlage für *Ansprüche auf gleiches Entgelt* für gleiche oder gleichwertige Arbeiten gegeben ist (BT-Drucksache 16/1780: 35).
- I Von Bedeutung sind auch die vom Gesetzgeber im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) an die Arbeitnehmervertretungen in Betrieben vergebenen Förderaufträge: Aufgabe des Betriebsrates ist es, die *tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann* sowie die *Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit* im Betrieb zu fördern (§ 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b BetrVG). Dazu gehört auch die Durchführung von entsprechenden Betriebsund Abteilungsversammlungen (§ 45 Satz 1 BetrVG), die Förderung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der Teilnahme an Maßnahmen der Berufsbildung (§ 96 Abs. 2 Satz 2 BetrVG) sowie von Maßnahmen im Rahmen der Personalplanung, die auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb abzielen (§ 92 Abs. 3 BetrVG).
- I Nachtarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer haben nach § 6 Abs. 4 lit. b) und c) des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) Anspruch darauf, *auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umgesetzt zu werden*, sofern in ihrem Haushalt ein Kind unter 12 Jahren oder ein schwerpflegebedürftiger Angehöriger lebt, die nicht von einer anderen im Haushalt lebenden Person betreut werden können.
- I Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind in der Abwägung mit den Urlaubsansprüchen anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schulpflichtige Kinder unter sozialen Gesichtspunkten, die vorrangig sein können, zu berücksichtigen (§ 7 Abs. 1 BUrlG).

- I Gemäß § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist eine betriebsbedingte Kündigung sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers dessen *Unterhaltspflichten* nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat.
- I Nach § 106 Satz 1 Gewerbeordnung (GewO) kann der Arbeitgeber zwar Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung näher bestimmen; er muss jedoch die Grenzen billigen Ermessens einhalten. Dabei hat er *auf schutzwürdige familiäre Belange Rücksicht zu nehmen*, soweit dem nicht betriebliche Gründe oder berechtigte Belange anderer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entgegenstehen. Es hat also stets eine Abwägung stattzufinden.

Die genannten gesetzlichen Grundlagen zielen überwiegend auf die Nichtdiskriminierung von Frauen (im Vergleich zu Männern) oder von erwerbstätigen Eltern (im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Kinder) ab. Sie fokussieren jedoch nicht auf möglicherweise unterschiedliche Arbeits- und Lebensbedingungen männlicher und weiblicher "Familienernährer".

Doch wie lassen sich die Arbeits- und Lebensbedingungen von Familienernährerinnen charakterisieren? Bei der Beschreibung der Lebenssituation von Familienernährerinnen gilt es Unterschiede zwischen denjenigen zu beachten, die nur zeitweilig oder aber dauerhaft den Status als Haupteinkommensbezieherin innehaben: Für Frauen, die nur zeitweilig Familienernährerinnen sind, können sich Probleme daraus ergeben, dass ihr Status beständig zwischen "Familienernährerin" und "Zuverdienerin", ggf. auch "egalitäre Mitverdienerin" variiert – während rechtliche Regelungen und Ansprüche (z.B. auf sozialpolitische Leistungen, öffentliche Kinderbetreuungsplätze, Wahl der Steuerklasse, Aufteilung der Elterngeldmonate) stabile Verhältnisse und längerfristig gültige Entscheidungen unterstellen. Dies können gerade Familienernährerinnen jedoch häufig gar nicht leisten, da ihre Erwerbsarrangements oft flexibel und im Umbruch sind und die Betroffenen ihre Zukunft daher nicht verlässlich überschauen oder steuern können.

Für Frauen dagegen, die dauerhaft diesen Status innehaben, greifen unter Umständen die zur Unterstützung bzw. zum Schutz des männlichen Familienernährers und seiner Partnerin geschaffenen gesetzlichen Regelungen analog. Dass damit aber dennoch Probleme verbunden sein können, insbesondere bei Familienernährerinnen mit niedrigem Einkommen, zeigen die Forschungsergebnisse der beiden Projekte. Darauf wird im Folgenden in den einzelnen Politikfeldern eingegangen.

2. Arbeitsmarktpolitik und Strukturwandel

Am Beispiel von Familienernährerinnen bestätigt sich in besonderer Weise, was für die Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland insgesamt gilt: Eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit ist für Frauen nicht der Regelfall und für einen beträchtlichen Teil der erwerbstätigen Frauen unter den gegebenen Arbeitsmarktbedingungen kaum zu erreichen. Hintergrund hierfür sind sinkende durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von Frauen, ein steigender Anteil von Teilzeitbeschäftigung unter Frauen genauso wie eine stark wachsende Anzahl von Minijobberinnen und ein steigendes Segment weiblicher Arbeit zu Niedriglöhnen (Kalina/Weinkopf 2010, Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011). Diese strukturellen Bedingungen erschweren für Frauen in der Ernährerposition die Möglichkeit, ein armutsvermeidendes Familieneinkommen zu erwirtschaften.

Die Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit – und dies gilt auch für Familienernährerinnen – ist zu einem großen Teil durch Beschäftigungsverhältnisse jenseits des Normalarbeitsverhältnisses geprägt, die lediglich "Zuverdienstcharakter" haben. Typisch sind in diesem Erwerbssegment zudem niedrige arbeits- und sozialrechtliche Sicherungsstandards und ein überdurchschnittliches Arbeitslosigkeitsrisiko. Daher hat die gestiegene Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen noch nicht dazu geführt, dass sich weibliche Berufsverläufe – von Ausnahmen abgesehen – an die der Männer angeglichen haben oder Frauen eine vergleichbare individuelle Alterssicherung erzielen. Ein Teil der Familienernährerinnen erlangt aus diesen Gründen keine langfristige, eigenständige Existenzsicherung und keine hinreichende soziale Sicherungsperspektive. Das gilt besonders dann, wenn ihre Erwerbstätigkeit jenseits des Normalarbeitsverhältnisses stattfindet, auf welches die sozialen Sicherungssysteme in Deutschland abzielen (vgl. Expertise Loose, Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).

Die oben genannten Merkmale weiblicher Erwerbsarbeit schlagen auf die Lebenssituation der Familienernährerinnen, ihrer Partner und Kinder recht unvermittelt durch, da es in ihrem Fall eben keine "Flankierung" durch ein höheres Einkommen des Mannes gibt.⁵ Die implizite Annahme des traditionellen Ernährermodells, dass frauentypische Benachteiligungen im Erwerbsleben und daraus resultierende Defizite in der sozialen Sicherung durch den privaten Unterhalt des versorgenden Ehemannes ausgeglichen werden, ist brüchiger geworden – wie sich insgesamt und besonders deutlich an der Situation von Familienernährerinnen zeigen lässt. Gleichzeitig sind die Möglichkeiten von Frauen, diese Defizite aus eigener Kraft (etwa durch eigene Erwerbsarbeit) zu kompensieren, nicht im gleichen Maße gestiegen.

⁵ Diese Problematik gilt allerdings auch für männliche Familienernährer mit niedrigem Einkommen und/ oder unsteter Berufsbiografie, die aber derzeit seltener sind als weibliche Familienernährerinnen mit diesen Merkmalen. Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt lassen generell die Orientierung auf nur eine Hauptverdienerin/einen Hauptverdiener in der Familie riskant erscheinen.

Der gestiegene Anteil von Familienhaushalten, in denen eine Frau Haupteinkommensbezieherin ist, ist auch eine Folge struktureller Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt und der hierdurch ausgelösten Verschiebungen in den Einkommenskonstellationen von Paarhaushalten. Ausschlaggebend hierfür sind zwei Trends (vgl. auch Expertise Meier-Gräwe):

- I Vom Arbeitsplatzausbau im Dienstleistungsbereich sozialer und personaler Versorgung haben in den letzten Jahren insbesondere Frauen profitiert. Dies eröffnet auch für Familienernährerinnen auf den ersten Blick zusätzliche Erwerbs- und Einkommenschancen. Es handelt sich hierbei allerdings um Arbeitsplätze, die allenfalls mittlere Bildungs- und Qualifikationsabschlüsse voraussetzen. Sie sind als Helferinnen-, Assistentinnen- und "Zuverdiener"stellen konzipiert und aufgrund herkömmlicher Arbeitsplatzbewertungen mit eher schlechten Verdienstmöglichkeiten ausgestattet. Problematisch ist zudem (insbesondere für Familienernährerinnen mit Fürsorgeverpflichtungen), dass diese Stellen häufig mit hochflexiblen, kundenorientierten Arbeitszeiten sowie mit Befristungen verbunden sind und von den hier Beschäftigten eine hohe physische und psychische Belastbarkeit erwartet wird.
- l Bei Familienernährerinnen handelt es sich häufig um Frauen mit mittleren Bildungsabschlüssen und in mittleren Einkommensgruppen. Diese Frauen befinden sich vielfach in Partnerschaften mit Männern, die ebenfalls im mittleren Bildungsbereich beruflich tätig sind. Hintergrund hierfür ist das homogener werdende Heirats- und Partnerschaftsverhalten der jüngeren Alterskohorten (vgl. Blossfeld/Timm 1997), d.h. Frauen heiraten seltener als früher "nach oben" im Sinne der sozialen Lage. Familienernährerinnen mit mittleren Ausbildungsabschlüssen sind daher häufig mit Männern liiert, die technisch ausgerichtete Berufe mit ebenfalls mittleren Ausbildungsabschlüssen, etwa als Facharbeiter oder Meister, ausüben. Genau hier sind allerdings in den letzten Jahren viele Arbeitsplätze abgebaut worden, womit diese Männer arbeitslos (oder einzelselbstständig auf niedrigem Niveau) und ihre Partnerinnen zwangsläufig zu Familienernährerinnen wurden.

Der überdurchschnittliche Anteil selbstständig tätiger Partner von Familienernährerinnen (vgl. Brehmer/Klenner/Klammer 2010 sowie Projektbericht Westdeutschland) kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass diese Männer versuchen, einen bereits erfolgten oder absehbar bevorstehenden Arbeitsplatzverlust durch den Gang in die berufliche Selbstständigkeit zu kompensieren. Allerdings ist das hierbei erzielte Einkommen zu gering, um in dieser Situation ein – eigentlich gewünschtes – egalitäres Einkommensmodell oder männliches Familienernährermodell zu verwirklichen. So zeigen die multivariaten SOEP-Auswertungen (2007, Brehmer/Klenner/Klammer 2010: 36), dass eine Selbstständigkeit des Mannes es wahrscheinlicher macht, dass sich eine Familienernährerinnen-Konstellation ergibt. Dies legt die Vermutung nahe, dass es sich in vielen Fällen um eine Flucht des Mannes aus der (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in die prekäre, d. h. mit geringen Einkünften verbundene, Selbstständigkeit handelt. Es ist anzunehmen, dass solche Paare dann auch zwangsläufig längerfristig im Familienernährerinnenmodell verharren. Allerdings zeigen die qualitativen Ergebnisse, dass es durchaus auch Fälle gibt, in denen Frauen als Familienernährerinnen die Versor-

gung der Familie übernehmen, um Männern das Experimentieren mit Selbstständigkeit oder kreativer Tätigkeit zu ermöglichen (vgl. Projektbericht Westdeutschland sowie Pappenheim/Graves 2005).

Zukünftig muss davon ausgegangen werden, dass es mit dem sich weiter vollziehenden Strukturwandel, dem fortgesetzten Stellenrückgang im Bereich der industriellen Fertigungsberufe sowie dem Ausbau des Dienstleistungssektors auch zu einer weiteren Ausdifferenzierung der Einkommenskonstellationen in Paarhaushalten und damit zu einer möglicherweise weiter steigenden Zahl weiblicher Familienernährerinnen kommen wird.

Handlungs- und Gestaltungsansätze

- I Ohne Durchmischung des geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarktes sowie ohne Umverteilung der geschlechtsspezifisch zugewiesenen Fürsorgeaufgaben wird es auf absehbare Zeit keine gleichen Chancen für Frauen und Männer geben. Gleiche Chancen lassen sich jedoch besser im Zweiverdienermodell mit egalitär geteilter Zuständigkeit für familiale Fürsorgeaufgaben verwirklichen als in Haushalten mit weiblicher Familienernährerin oder männlichem Familienernährer.
- I Die vielfach von Frauen ausgeübten Tätigkeiten in zukunftsweisenden Dienstleistungssektoren mit ihren nicht selten prekären Rahmenbedingungen, wie überdurchschnittlichen Befristungsquoten im öffentlichen Dienst, niedrigen Einkommen in medizinischen u.a. Assistenzberufen, "Sparkorsetts" in der sozialen Arbeit (vgl. beide Forschungsprojekte), machen sehr grundsätzliche Reformen in der Finanzierung und Ausgestaltung dieser Bereiche notwendig. Die Tendenzen zur Ökonomisierung in diesen Bereichen haben dazu geführt, dass ein zunehmender Teil der Arbeitsplätze kein existenzsicherndes Einkommen und/oder keine längerfristige Verdienstperspektive mehr bietet. Dass diese nachfrageseitig, d.h. vonseiten der Arbeitgeber, forcierte Entwicklung in Deutschland nicht auf mehr Widerstand gestoßen ist, dürfte auch damit in Verbindung stehen, dass sie mit einer Ausdehnung der Frauenerwerbstätigkeit einherging, die ihrerseits zu großen Teilen – auch angebotsseitig – als "Zuverdiensterwerbstätigkeit" verstanden wurde. Die Perspektive auf die Familienernährerinnen macht dagegen die Problematik der in bestimmten Sektoren verbreiteten Verbindung von Niedriglöhnen und flexiblen bzw. unsicheren Arbeitsplätzen deutlich. Hier gilt es – auch, aber nicht nur, aus der Perspektive von Familienernährerinnen –, Mindestbedingungen für Arbeitsverhältnisse zu definieren, die sich am Anspruch orientieren, dass alle Arbeitsverhältnisse die eigenständige Existenzsicherung und soziale Sicherung ermöglichen sowie mit einem Mindestmaß an Arbeitsplatzsicherheit verbunden sein sollten. Während gegenwärtig Erwerbsverhältnisse, die durch besondere Flexibilitätsrisiken - z.B. Befristung - gekennzeichnet sind, zusätzlich häufig auch schlechter bezahlt werden, müssten der europäisch propagierten Strategie von "Flexicurity" zufolge Politik und Sozialpartner gerade sicherstellen, dass besondere Risiken, die mit flexibler Erwerbsarbeit einhergehen, im Gegenzug auch durch Verdienstzuschläge und soziale Absicherung kompensiert werden (Klammer

- 2004; Klammer/Tillmann 2002; European Expert Group on Flexicurity 2007, Klammer/Muffels/Wilthagen 2008). Zum anderen geht es um Veränderungen der Berufe und grundsätzlich veränderte berufliche Laufbahnwege (vgl. Siebter Familienbericht 2005, Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).
- Nötig wäre eine grundlegende Qualitäts- und Aufwertungsoffensive für Frauenarbeit im mittleren Bildungs- und Qualifikationsbereich, insbesondere in den Sozial- bzw. Gesundheitsberufen, um das Entgeltniveau der wachsenden Zahl hier beschäftigter Frauen zu stabilisieren und zu verbessern. Diese Tätigkeitsbereiche sind hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Relevanz und der faktisch notwendigen beruflichen Kompetenzen höher als bisher einzustufen (vgl. auch Expertise Jurczyk).
- I Ergänzend gilt es, historisch neue Erwerbsmöglichkeiten für Männer in den expandierenden, bisher weiblich konnotierten Dienstleistungssegmenten des Erziehens, Unterstützens und Pflegens zu schaffen. Grundvoraussetzung hierfür ist die normative und strukturelle Überwindung tradierter Geschlechterrollen und die Öffnung beruflicher Orientierungen bei jungen Männern.
- I Grundlage für die Absicherung von Familienernährerinnen und ihren Familien müsste ein hinreichendes Angebot von gesicherter, unbefristeter und existenzsichernder vollzeitnaher Arbeit für Frauen sein. Dies ließe sich beispielsweise über die Institutionalisierung eines modifizierten Normalarbeitsverhältnisses unterhalb der bisherigen Vollzeitnorm mit variablen Arbeitszeiten und kontinuierlichem Sozialversicherungsschutz, in welchem Frauen und Männer im Rahmen eines stärker egalitären Zweiverdienermodells arbeiten, bewerkstelligen. Aus Sicht der interviewten Familienernährerinnen aus West- und Ostdeutschland sollte es sich hierbei um gesicherte, ausreichend bezahlte, vollzeitnahe Beschäftigung (ca. 30 bis 35 Stunden/ Woche) handeln, mit Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie dem Recht, bei familial bedingtem Bedarf die Arbeitszeitdauer auch vorübergehend zu reduzieren oder aufzustocken. Ausnahme sind hierbei allenfalls einige sehr erwerbsorientierte Frauen, die keine Rückschritte bezüglich ihrer Karriere hinnehmen wollen und dafür auch bereit sind, 40 Stunden pro Woche oder mehr zu arbeiten (Projektberichte Westdeutschland und Ostdeutschland).
- I Will man, dass mehr Frauen im (modifizierten) Normalarbeitsverhältnis beschäftigt werden, gilt es, die gesetzlichen Anreize für (verheiratete) Frauen, Minijobs anzunehmen, zu beseitigen (vgl. Expertise Schlewing, Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011). Hier wäre insbesondere an die Beschränkung der Minijob-Regelungen auf eine Bagatellgrenze zu denken, aber auch an eine Reform der Familienmitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse.

3. Entgeltstrukturen und Haushaltseinkommen

Der Gender Pay Gap, d.h. die Lücke zwischen den durchschnittlichen Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, beträgt in Deutschland aktuell 23%. Mit anderen Worten: Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt pro Arbeitsstunde 23% brutto weniger als Männer. Damit belegt Deutschland im europaweiten Vergleich einen vergleichsweise rückständigen 21. Platz. In ganz Europa verdienen Frauen im Schnitt 17% weniger als Männer (Daten 2007, Europäische Kommission 2009, Projektgruppe GiB 2010: 283).

Analysen zum *Gender Pay Gap* zeigen neben der unmittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts folgende Faktoren auf, die für den Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern in Deutschland verantwortlich sind: Unterschiede hinsichtlich des individuellen Humankapitals, der Arbeitszeiten und der Erwerbskontinuität von Frauen und Männern, Auswirkungen der vertikalen und horizontalen Segregation des Arbeitsmarktes, eine Unterbewertung und entsprechend ungünstige Lohngruppierung von frauendominierten Tätigkeiten sowie die Beeinflussung durch institutionelle und politische Rahmenbedingungen (Projektgruppe GiB: 273 f. und 285). Zudem wählen Frauen ihren Beruf sowie ihren Arbeitsplatz auch vorausschauend danach aus, ob dort die Möglichkeit besteht, später einmal Teilzeit zu arbeiten oder die Berufstätigkeit zu unterbrechen. Um einer besseren Vereinbarkeit willen nehmen Frauen insofern häufig schlechtere Entgeltbedingungen in ihrem Arbeitsverhältnis in Kauf (Wüst/Burkart 2010: 311, Ludwig et al. 2003).

Die Berechnungen der Projektgruppe Geschlechterungleichheiten im Betrieb (GiB) der Hans-Böckler-Stiftung für 2006 ergaben, dass gut ein Drittel des *Gender Pay Gap* durch die unterschiedliche Ausstattung von Frauen und Männern mit spezifischen beobachtbaren Merkmalen erklärt werden kann. Zwei Drittel des Unterschiedes müssen jedoch als Beschäftigungs- oder Einkommensdiskriminierung von Frauen klassifiziert werden (Projektgruppe GiB 2010: 293 ff.).

Aktuell arbeitet jede/jeder fünfte Beschäftigte in Deutschland für einen Niedriglohn, d.h. für zwei Drittel des mittleren Stundenlohns oder weniger (das entspricht maximal 9,50 € brutto in Westdeutschland bzw. 6,87 € brutto in Ostdeutschland). Insgesamt ist die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten zwischen 1998 und 2008 um fast 2,3 Millionen auf 6,55 Millionen gestiegen. Frauen sind mit knapp 30% doppelt so häufig von Niedriglöhnen betroffen wie Männer (SOEP 2008, Kalina/Weinkopf 2010: 1 ff.). Darüber, wie viele Familienernährerinnen von Niedriglöhnen betroffen sind, liegen keine spezifischen Daten vor.

Die Mehrheit der Haushalte mit einer Familienernährerin (57%) hat jedoch monatlich weniger als 2.275 € Haushaltsnettoeinkommen zur Verfügung und liegt damit im unteren Einkommensbereich – dies trifft nur auf ein Drittel der Haushalte mit männlichem Familienernährer zu (35%). Umgekehrt sieht es aus in Haushalten im mittleren (2.275 bis 3.270 € Haushaltsnettoeinkommen) bzw. im oberen Einkommensdrittel (mehr als 3.270 €): Hier finden sich sehr viel seltener Haushalte mit weiblicher Fami-

lienernährerin (24 % bzw. 19 %) und zugleich sehr viel häufiger Haushalte mit männlichem Familienernährer (29 % bzw. 36 %) (Brehmer/Klenner/Klammer 2010).

Dies bestätigt auch die folgende Grafik, in der die persönlichen Nettoeinkommen von Familienernährerinnen und -ernährern gegenübergestellt werden: Weibliche Familienernährerinnen verfügen über ein deutlich geringeres individuelles Nettoeinkommen als männliche Familienernährer.

Familienernährerin trotz geringen Einkommens
In Paarhaushalten verdienen ...

78,1%

42,6%

17,8%

1 bis 900 €

Männliche Hauptverdiener

Weibliche Hauptverdiener

Abb. 1: Nettoeinkommen von weiblichen und männlichen Familienernährern

Quelle: Böckler Impuls Nr. 11/2010: 7 auf der Basis von Brehmer/Klenner/Klammer 2010.

Vergleichsweise finanziell besser aufgestellt sind Paarhaushalte mit egalitärer Einkommenskonstellation, in denen beide Partner ein vergleichbar hohes individuelles Einkommen beziehen. Dies trifft auf rund 24% aller Paarhaushalte zu (Brehmer/Klenner/Klammer 2010: 23). Diese Haushalte sind auffallend häufig im oberen Einkommensdrittel vertreten: 45% von ihnen weisen ein Haushaltsnettoeinkommen von mehr als 3.270 € auf (SOEP 2007, vgl. ebd.: 54).

Für die Teilgruppe der alleinerziehenden Mütter ist zudem hinlänglich belegt, dass sie im Vergleich aller familialen Lebensformen bundesweit über die niedrigsten Wohlstandspositionen verfügt (vgl. u.a. Eggen 2006: 466). Fast ein Drittel (31%) der sogenannten "Ein-Eltern-Familien" mit weiblichem Haushaltsvorstand hat monatlich weniger als 1.100 € Nettoeinkommen zur Verfügung. Dieser Anteil ist mit 54% in der Gruppe von Müttern, die im Haushalt Kinder unter 3 Jahren versorgen, am höchsten. Ein Nettoeinkommen zwischen 1.100 und 2.600 € beziehen 62% der alleinerziehenden Mütter, nur 7% haben 2.600 € oder mehr zur Verfügung (Mikrozensus 2009, Statisti-

sches Bundesamt 2010: 27 ff.). Entsprechend häufig sind alleinerziehende Mütter auf Transferleistungen zur Grundsicherung angewiesen: Rund 41% von ihnen beziehen ALG-II-Leistungen (Bundesagentur für Arbeit 2010: 3). Selbst von den *erwerbstätigen* alleinerziehenden Müttern beziehen immerhin 31% ALG-II-Leistungen, was erneut auf das niedrige Einkommensniveau alleinerziehender Mütter verweist (ebd.: 34).

Auch zukünftig sind Beschäftigungszuwächse für Frauen am ehesten dort zu erwarten, wo nur ein Entgelt auf "Zuverdienstniveau" gezahlt wird, d.h. in den Beschäftigungsbereichen Soziales, Pflege und Erziehung. Da sich auch diese Frauen – sei es als Alleinerziehende, aber auch durch Einkommensausfall des männlichen Partners – schnell in der Rolle der Haupteinkommensbezieherin der Familie finden können, steht zu vermuten, dass sich die durchschnittliche Einkommenssituation von Familienernährerinnen aller Voraussicht nach auch in absehbarer Zeit nicht verbessern wird (vgl. die Expertise von Meier-Gräwe).

In Deutschland gibt es - anders als in 20 der 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaft - keinen gesetzlichen Mindestlohn, der eine legale Untergrenze für die Vergütung von Arbeitsleistungen darstellen würde. Gleichzeitig gibt es in Deutschland einen wachsenden Bereich der Niedriglohnbeschäftigung (s.o.) sowie eine beträchtliche Gruppe von Beschäftigten, für die sich geringfügige Beschäftigung und gleichzeitiger Bezug von Grundsicherungsleistungen überlappen. Ein Viertel der Empfängerinnen und Empfänger von ALG-II-Leistungen ist gleichzeitig abhängig beschäftigt, ohne dass sie dadurch ein ausreichend hohes, armutsvermeidendes Einkommen erwirtschaften würden: Dies trifft auf 27% der weiblichen ALG-II-Empfänger und 24% der männlichen zu (Stand: Dezember 2008, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2010a: 48 f.). Eine Auswertung der Einkommenssituation der Haushalte mit Familienernährerin bestätigt die überproportionale Betroffenheit der entsprechenden Haushalte von Niedrigeinkommen. So leben rund 60% der Paar- und Alleinerziehendenhaushalte mit Familienernährerin im Bereich der Armut oder des prekären Wohlstands (unter 50% bzw. 50% bis unter 75% des durchschnittlichen Nettoäguivalenzeinkommens), während es von allen Mehrpersonenerwerbshaushalten nicht einmal 40 % sind. Andererseits verfügten nur etwa 20% der Paarfamilien mit Familienernährerin und sogar weniger als 13 % der Haushalte von alleinerziehenden Familienernährerinnen über ein im Vergleich zu allen deutschen Haushalten überdurchschnittliches Nettoäquivalenzeinkommen (>100%), während unter allen Mehrpersonenerwerbshaushalten über ein Drittel über ein überdurchschnittliches Nettoäquivalenzeinkommen verfügt (zu den Berechnungen s. Projektbericht Westdeutschland). Die vorliegenden Daten zur Beschäftigungssituation der Familienernährerinnen und zur Einkommenssituation ihrer Haushalte verdeutlichen, dass die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne einen deutlichen Beitrag zur Verbesserung der Lebensverhältnisse vieler Haushalte dieser Gruppe leisten würde. Auch von den in den Projekten interviewten Familienernährerinnen werden die Schwierigkeiten eines nicht existenzsichernden oder nur knapp über dem Existenzminimum liegenden Lohnes immer wieder angesprochen und ein Mindestlohn wird explizit eingefordert (Projektberichte Westdeutschland und Ostdeutschland).

Handlungs- und Gestaltungsansätze

- I Bisher existiert in Deutschland keine umfassende politische Strategie zum Abbau des *Gender Pay Gap*. Der Blick auf das Phänomen der weiblichen Familienernährerinnen unterstreicht jedoch eindringlich die Notwendigkeit, eine solche zu entwickeln. Dabei sollten u.a. folgende Einzelmaßnahmen Berücksichtigung finden:
 - I Deutliche Nachbesserungen beim Diskriminierungsschutz im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), so etwa die Einführung effektiver Regelungen für Schadensersatz und Entschädigungen oder die Einführung umfassender Klagemöglichkeiten mit verlängerten Fristen und Verbandsklagerecht mit erleichterter Beweisführung (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros 2010, Deutscher Gewerkschaftsbund 2009, Deutscher Juristinnenbund e.V. 2009, Projektgruppe GiB 2010).
 - Aufnahme eines ausdrücklichen und differenziert geregelten Verbots der Entgeltdiskriminierung in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) (vgl. Deutscher Juristinnenbund e.V. 2009, Projektgruppe GiB 2010).
 - I Gesetzliche Einführung diskriminierungsfreier Arbeitsbewertungssysteme sowie entsprechende Verankerung dieser Systeme in den Tarifverträgen (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros 2010, Deutscher Gewerkschaftsbund 2009, Deutscher Juristinnenbund e.V. 2009, Projektgruppe GiB 2010). Dementsprechend sollte jeder Tarifvertrag einem Diskriminierungscheck durch eine unabhängige Kommission unterzogen werden und seine Diskriminierungsfreiheit vor dem Inkrafttreten bescheinigt werden müssen (Deutscher Juristinnenbund e.V. 2009 zit. nach Projektgruppe GiB 2010: 327). Auch die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Offenlegung der Einkommensstrukturen sollte vorgesehen werden.
 - I Eine nachdrückliche Verpflichtung von Unternehmen der Privatwirtschaft zur Geschlechtergleichstellung, ergänzt durch die Anwendung von geeigneten verbindlichen Messinstrumenten zur Analyse von Unternehmensdaten zur Entgeltsituation (vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros 2010, Deutscher Gewerkschaftsbund 2009, Projektgruppe GiB 2010).
- I Eine besondere Bedeutung im Hinblick auf die angestrebte Entgeltgleichheit von Frauen und Männern kommt der Arbeitsbewertung zu. Die vergütungsrechtliche Bewertung der Arbeitstätigkeiten ist Aufgabe der Tarifvertragsparteien. Dennoch hätte der Gesetzgeber hier die Möglichkeit, die Tarifvertragsparteien zu unterstützen sowie geeignete Verfahren der Arbeitsbewertung und zentrale inhaltliche Grundsätze im Tarifvertragsgesetz (TVG) zu verankern. Ebenso kommt die Verankerung eines "familienfreundlichen Mainstreamings", etwa in Form von Prüf- und Dokumentationspflichten im Hinblick auf Entgeltgleichheit im Tarifvertragsgesetz, in Betracht (vgl. Expertise Schlewing).
- I Viele teilzeiterwerbstätige Frauen vor allem solche mit geringem Arbeitszeitvolumen würden gerne länger arbeiten, können dies aufgrund der arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen jedoch nicht realisieren (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011). Hier gilt es, erwerbstätige Mütter (bzw. Frauen ins-

gesamt) darin zu unterstützen, in qualifizierte, möglichst vollzeitnahe Erwerbsarbeit zu gelangen und dort zu verbleiben, um ihre Einkommenssituation und damit ihre Lebenssituation insgesamt zu verbessern:

- I Dies erfordert wirksame arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für Wiedereinsteigerinnen und Alleinerziehende, um diese gezielt zu fördern und zu unterstützen, sowie eine engagierte Personal- und Organisationsentwicklung, die Frauen und Männern bzw. Vätern und Müttern die gleichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb ermöglicht.
- I Ziel muss die Verstetigung der beruflichen Entwicklung von Müttern und eine Verringerung langer beruflicher Auszeiten sein, da vor allem lange Unterbrechungsphasen häufig zu Dequalifizierung und anschließender schlecht bezahlter Teilzeitarbeit führen.
- I Wichtig ist dabei auch eine intensivierte Aufklärung von jungen Frauen über unterschiedliche Karriere- und Verdienstchancen in den verschiedenen Ausbildungsberufen und Studiengängen, um so das stark eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen aufzubrechen.
- I Flankiert werden muss dies durch den Abbau von Fehlanreizen für die Frauenerwerbstätigkeit im Steuer- und Sozialversicherungsrecht sowie durch einen entsprechenden Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten (vgl. die folgenden Abschnitte des vorliegenden Papiers).
- I Familienernährerinnenhaushalte profitieren weniger vom Ehegattensplitting als Haushalte mit männlichem Familienernährer: Die höchsten Splittingeffekte erzielen Ehepaare mit möglichst hohem Einkommen, sofern die Einkommensunterschiede zwischen den Partnern besonders groß sind. Verheiratete Familienernährerinnen weisen jedoch ungeachtet ihrer Rolle als Haupteinkommensbezieherin im Haushalt häufig vergleichsweise niedrige Einkommen auf oder die Familie bezieht sogar (aufstockende) ALG-II-Leistungen. Diese Haushalte können daher keine hohen Splittingeffekte erreichen. Gleichzeitig werden jedoch in einem Großteil der Familienernährerinnenhaushalte minderjährige Kinder erzogen und den Daten des SOEP zufolge sogar überdurchschnittlich häufig zugleich auch Pflegebedürftige versorgt (Klenner/ Klammer 2009, Brehmer/Klenner/Klammer 2010, Projektbericht Westdeutschland). Dies wirft auch aus Sicht von Familienernährerinnen die Frage nach der Sinnhaftigkeit der bestehenden Regelung zum Ehegattensplitting auf (vgl. Expertise Wersig). Alternative Instrumente der Förderung von Familien sind seit Langem in der Diskussion (s. z.B. die Beiträge in Althammer/Klammer 2006, Bertram/Krüger/Spieß 2006). Auch für die steuerliche Unterstützung der gegenseitigen ehelichen Einstandspflichten gibt es andere Modelle (vgl. z.B. Spangenberg 2005), die z.B. die Übertragbarkeit von Einkommen auf die gesetzlich vorgesehenen Grundfreibeträge beschränken und/oder die steuerliche Entlastung stärker auf Zeiten der Sorgearbeit (Kindererziehung, Pflege) konzentrieren.
- I Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns erscheint gerade vor dem Hintergrund des Phänomens der "Familienernährerinnenhaushalte" alternativlos (vgl. z.B. Waltermann 2010: 806). Zur Höhe eines solchen Mindestlohns gibt es unterschiedliche Vorschläge: Der IAQ-Niedriglohnbericht benennt hierfür einen Betrag

zwischen 5,93 € und 9,18 € (Kalina/Weinkopf 2010), der DGB spricht sich für 8,50 € aus, Waltermann, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit, schlägt in seinem Gutachten für den Deutschen Juristentag einen Stundenlohn von mindestens 7,50 € vor (Waltermann 2010).

4. Sozialpolitik

4.1 Widersprüchliche sozial- und arbeitsmarktpolitische Signale

Deutschland ist ein Land, in dem die Systeme der sozialen Sicherung stark erwerbszentriert sind und die abgeleitete Sicherung nicht erwerbstätiger Frauen traditionell über die Ehe geregelt ist. Die Absicherung der Fürsorgearbeit, die vor allem von Frauen geleistet wird, erfolgt weiterhin vorrangig über das Unterhaltsrecht (gegenüber dem Ehemann und Ernährer) und erst nachrangig und nur für einzelne, eng umrissene Tatbestände über individuelle Sicherungselemente im Sozialrecht (vgl. Expertise Wersig). Die gegenwärtigen sozial- und arbeitsmarktpolitischen Signale an die Frauen sind jedoch höchst widersprüchlich: Im Bereich höherer Haushaltseinkommen bestehen durch das Setting bestehender sozial- und arbeitsmarktpolitischer Regelungen (wie der Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung in der GKV für nicht erwerbstätige Ehepartnerinnen und Ehepartner und die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit von ausschließlich geringfügig beschäftigten Ehepartnerinnen und Ehepartnern) nach wie vor starke Anreize zur Nicht- oder nur geringfügigen Erwerbstätigkeit von Ehefrauen. Anders und in sich ambivalent sind die Signale und Erwartungen dort, wo kein armutsvermeidendes Erwerbseinkommen erzielt wird und Sozialleistungen, v.a. nach SGB II, in Anspruch genommen werden müssen: Während mit den strengen Anrechnungsregeln für Partner(innen)einkommen im Rahmen der Bedarfsgemeinschaft des SGB II auf der einen Seite das Prinzip des Ernährermodells verstärkt wurde (Berghahn et al. 2007), setzt der Grundsatz des Forderns und Förderns auf die möglichst schnelle Beendigung der Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft unter Beteiligung jedes erwerbsfähigen Mitglieds (Rust 2010). Die Wirkungsforschung zum SGB II hat hier allerdings gezeigt, dass gerade Frauen sehr schnell in nicht existenzsichernde Beschäftigung vermittelt werden, um die Hilfebedürftigkeit der Bedarfsgemeinschaft zu beenden.

In Haushalten mit einer Familienernährerin haben Männer, die aufgrund der Anrechnung des Einkommens oder Vermögens ihrer Partnerin als nicht hilfebedürftig gelten, rechtlich und tatsächlich hingegen kaum Zugang zu Förderleistungen nach SGB II oder SGB III.

Während auf der einen Seite Eigenverantwortung und Aktivierung im Mittelpunkt stehen, ist Subsidiarität und das Verwiesenwerden auf die Solidarität in der Partnerschaft ein im deutschen Sozialstaat verankertes Instrument, welches durch diverse Reformen des SGB II noch ausgeweitet wurde, so zum Beispiel auf die Kinder des nichtehelichen Partners in der Bedarfsgemeinschaft. Zwar wird einerseits eine allgemeine Pflicht zur

Erwerbstätigkeit postuliert – andererseits führen aber Bedarfsgemeinschaften und die Anrechnung von Partnereinkommen durch das SGB II zu einer Zwangsvergemeinschaftung von Menschen, die nach nicht-traditionellen Geschlechter- und Familienbildern leben und sich z.B. bewusst gegen eine Ehe mit den entsprechenden rechtlichen Verbindlichkeiten entschieden haben.

Gerade Frauen, die trotz nur geringer oder mittlerer Erwerbseinkommen Haupteinkommensbezieherinnen ihres Haushalts sind, geraten durch das Konstrukt der Bedarfsgemeinschaft schnell in armutsnahe Lagen, wie die Projektberichte zeigen, und sind unter Umständen durch die auf sie fallenden Unterhaltspflichten nicht in der Lage, eigene Weiterbildungen, Förderangebote für die Kinder oder entlastende Dienstleistungen u.Ä. zu finanzieren. Das Subsidiaritätsprinzip, das auf den Ernährer-Ehemann und die primär mit Haus- und Fürsorgearbeit befasste Ehefrau zugeschnitten war, hat in seiner Umkehrung, insbesondere bei den Familienernährerinnen, die ihre Rolle widerstrebend übernommen haben und dauerhaft unfreiwillig ausüben (vgl. Projektbericht Westdeutschland), gänzlich andere geschlechterpolitische Folgen.

4.2 Absicherung von Lebensrisiken

Mit der gesetzlichen Rentenversicherung, der Arbeitslosenversicherung sowie dem Krankengeld in der gesetzlichen Krankenversicherung wird in Deutschland qua Äquivalenzprinzip die Sicherung des Lebensstandards auch im Alter, bei Arbeitslosigkeit oder bei Krankheit verfolgt. Angesichts einer wachsenden Zahl von Erwerbstätigen jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, für die weder ein armutsfreier Lebensstandard noch eine erwerbsbiografisch planbare Erwerbskontinuität gesichert ist, läuft dieses Sicherungsziel jedoch zunehmend ins Leere.

Davon sind Frauen insgesamt sowie Familienernährerinnen im Besonderen betroffen: Hinsichtlich ihrer eigenen Altersvorsorge bestehen erhebliche Sicherungslücken, die weder durch die gesetzlichen Systeme noch durch ausreichende betriebliche oder private Vorsorge geschlossen werden können. So können Frauen der Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961 nur rund 56% der Alterssicherungsleistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung erwarten, die Männer erzielen werden (Westdeutschland). In Ostdeutschland fällt dieser Abstand kleiner aus: Die Frauen werden hier 87% der Leistungen von Männern erreichen (AVID 2005, vgl. Expertise Loose; s.a. Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011). Für viele Frauen können diese Sicherungslücken nur durch die Lebensgemeinschaft mit einem männlichen Partner, der selbst über ausreichendes Erwerbs- oder Renteneinkommen verfügt, oder aber durch die Kumulation mit einer Witwenrente geschlossen werden. Gerade diese Aussichten bestehen für viele der Familienernährerinnen allerdings nicht, sei es, dass sie als Alleinerziehende Haupteinkommensbezieherin ihrer Familie sind, oder aber aufgrund des geringen oder ausfallenden Erwerbseinkommens ihres Partners längerfristig Haupternährerin einer Paarfamilie sind.

Frauen als Familienernährerinnen sind an dieser Stelle doppelt benachteiligt: Sie sind mehrheitlich durch die geschlechtsspezifischen Sicherungslücken in der sozialen Sicherung betroffen, ohne Chance darauf, an einem höheren Einkommen bzw. an Transferleistungen seitens ihres Partners zu partizipieren. Einigen der interviewten Familienernährerinnen (besonders aus Ostdeutschland) ist dieser Zusammenhang durchaus bewusst: Sie geben an, aktuell Vollzeit arbeiten zu gehen – bzw. dies eigentlich zu müssen, sofern sie eine entsprechende Stelle finden würden –, um ihre zukünftige Rentenhöhe noch gezielt zu verbessern, auch wenn dies ihre Familiensituation in der Gegenwart aufgrund der enormen Gesamtbelastung sehr erschwert. Zudem müssten sie private Altersvorsorge betreiben, was Familienernährerinnen aufgrund ihrer Ernährerinnenrolle oft kaum möglich ist, wie auch die Forschungsergebnisse aus beiden Projekten zeigen (Projektbericht Ostdeutschland).

Infolgedessen ist in Deutschland ein wachsender Überschneidungsbereich zwischen erwerbsbezogener sozialer Sicherung und bedürftigkeitsabhängiger Grundsicherung entstanden, in welchem sich auch weibliche Familienernährerinnen und ihre Familien häufig bewegen. Gerade Familienernährerinnen gehören oft zum Kreis derjenigen, die trotz Beitragszahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung und in die Arbeitslosenversicherung lediglich eine Absicherung in Höhe der Grundsicherung erwarten können. Dies schmälert für Familienernährerinnen – wie auch für Frauen und Niedriglohnbezieherinnen und -bezieher allgemein – die Akzeptanz des Systems der gesetzlichen Rentenversicherung. Wenn sie die Mindestrente ohnehin nicht erreichen werden und im Alter (oder bei Arbeitslosigkeit) einen vergleichbar hohen Transfer aus der Grundsicherung auch ohne jede Beitragsleistung erhalten, entfällt für sie die Motivation, Beiträge zu leisten (vgl. Expertise Loose).

Mit dem Ausbau des "aktivierenden Sozialstaates" lässt sich ein schrittweiser Übergang hin zum "Adult Worker"-Modell beobachten, nach welchem alle Erwerbsfähigen, Männer wie Frauen, primär als (potenziell) Erwerbstätige gesehen werden. Dies gilt auch für Mütter von (kleinen) Kindern: auch sie sollen grundsätzlich erwerbstätig sein und nach einer Geburt schneller, als es bisher erwartet wurde, wieder in die Erwerbsarbeit zurückkehren. Dies zeigt sich u. a.

- I an den Einstandspflichten auch von Müttern und hier insbesondere Familienernährerinnen gegenüber ihren längerfristig arbeitslosen Partnern, die ALG-II-Leistungen beziehen: sie müssen für den Lebensunterhalt ihrer (andernfalls) bedürftigen Partner aufkommen;
- I an der Unterhaltsreform von 2008, die Mütter mit Betreuungsaufgaben nur noch zu "nachrangig Unterhaltsberechtigten" erklärt, deren Unterhaltsansprüche gegenüber dem Partner in zweiter Rangfolge stehen (dann aber unabhängig davon, ob sie mit ihm verheiratet, von ihm geschieden oder ledig sind, § 1609 Abs. 2 BGB), und Mütter damit insgesamt deutlich schneller wieder auf den Arbeitsmarkt verweist, sowie
- I am 2007 eingeführten, einkommensabhängigen Elterngeld, welches nur noch für einen Zeitraum von 12 Monaten (plus 2 Monate) gegenüber einem früheren Anspruchszeitraum von 24 Monaten gewährt wird.

Diese veränderten Ansprüche und Anforderungen sind aber nicht identisch mit einer Kodifizierung von Rechten, die einen umfassenden Übergang zu einem egalitären Zweiverdienermodell ermöglichen würden. Auf ein solches Modell, in welchem Männer und Frauen gleichzeitig und gleichberechtigt an Erwerbsarbeit teilhaben und gleichermaßen im Lebensverlauf Fürsorgeaufgaben übernehmen würden, sind weder Gesetzgeber noch die Sozialpartner hinreichend eingestellt. Sie müssten künftig für weibliche und männliche Beschäftigte davon ausgehen, dass beide neben ihrer gesicherten beruflichen Arbeit im Lebensverlauf auch für die Übernahme von – mal länger, mal kürzer andauernden – Fürsorgeaufgaben (Care) verantwortlich sind (vgl. Expertise Jurczyk).

4.3 Herausforderungen für die Familienpolitik

In Familien mit Frauen als Familienernährerinnen besteht faktisch häufig ein erhöhter Betreuungsbedarf, die angespannte wirtschaftliche Situation in den Familien mit Familienernährerin bedingt zudem gelegentlich auch einen verstärkten schulischen bzw. pädagogischen Förderbedarf der Kinder. Die Kapazitäten der Mütter, sich an der Betreuung und Förderung ihrer Kinder zu beteiligen, sind in diesen Familien erwerbsbedingt häufig eingeschränkt. Gleichzeitig springen die meisten Väter in diesen Familien nicht im gleichen Umfang bei der Betreuung und Versorgung ihrer Kinder ein, sodass die stärker eingeschränkten Möglichkeiten von Familienernährerinnen von den Vätern nicht adäquat ausgeglichen werden. Dem Outsourcing von Betreuungsleistungen sind zudem durch das im Durchschnitt niedrige Einkommens- und Wohlstandsniveau dieser Familien ebenfalls vielfach enge Grenzen gesetzt. Insofern ergeben sich hinsichtlich von Familien mit einer Familienernährerin besondere Anforderungen an die öffentliche Hand, Unterstützung bei der Betreuung und Bildungsförderung dieser Kinder zu leisten (vgl. Expertise Jurczyk). Dies drückt sich auch im Wunsch nach qualitativ hochwertigen und bezahlbaren (Förder-)Angeboten in den Betreuungseinrichtungen, z.B. Hausaufgabenbetreuung, Nachhilfe oder Musikunterricht, aus, wie er im Rahmen der Interviews mit Familienernährerinnen häufig geäußert wird.

Der aktuelle UNICEF-Bericht zur Lage der Kinder weist für deutsche Kinder insgesamt nur einen Mittelplatz im Vergleich von 21 Industrieländern aus (vgl. Bertram/Kohl 2010). Insbesondere in drei Problemfeldern, für die der UNICEF-Bericht dringenden Handlungsbedarf in Deutschland ausmacht, dürfte gerade auch für Familien mit weiblicher Familienernährerin akuter Gestaltungsbedarf bestehen:

I Die schlechte materielle Situation dieser Kinder: Nach der Armutsdefinition der EU (Armutsrisikogrenze = 60% des mittleren Nettoäquivalenzeinkommens) sind in Deutschland insgesamt zwei Millionen Kinder unter 18 Jahren als arm zu bezeichnen. Dies entspricht einem Anteil von 16%. Das Armutsrisiko für Kinder aus Familien mit weiblicher Familienernährerin insgesamt ist nicht bekannt. Jedoch fällt das relative Armutsrisiko für Kinder von Alleinerziehenden dreimal höher aus als jenes für Kinder, die mit zwei Elternteilen aufwachsen (Bertram/Kohl 2010). Etwa 34% der Kinder unter 18 Jahren, die in einer Ein-Eltern-Familie aufwachsen, leben unterhalb

der Armutsgrenze. Angaben für alle Kinder aus Familien mit weiblicher Haupteinkommensbezieherin liegen nicht vor, allerdings zeigt die SOEP-Analyse, dass Haushalte mit Familienernährerinnen weit häufiger Nettoäquivalenzeinkommen im Armutsbereich aufweisen als alle anderen Haushalte (Projektbericht West).

- Die negativen beruflichen Ausbildungserwartungen und -chancen von Jugendlichen: Knapp 25 % der 15-Jährigen in Deutschland erwarten, dass sie nach ihrem Schulabschluss und ihrer beruflichen Ausbildung nur Arbeiten mit niedrigen Qualifikationen ausüben werden. Damit bildet Deutschland im internationalen Vergleich der beruflichen Erwartungen von Jugendlichen das Schlusslicht. Auch die in den beiden Forschungsprojekten befragten Familienernährerinnen betonen oftmals, dass sie sich große Sorgen darum machen, ob und wo ihre Kinder einen Ausbildungsplatz finden können. Ein Teil der Familienernährerinnen begleitet die Suche ihrer Kinder nach Ausbildungs- oder Studienplätzen daher auch mit großem Zeitaufwand und hohem Engagement, ungeachtet ihrer eigenen Belastungssituation (Projektberichte Westdeutschland und Ostdeutschland).
- I Die eingeschränkten familialen Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Eltern und Kindern: Die nur mittelmäßige Platzierung, die Deutschland hier erzielt, lässt sich damit erklären, dass die deutsche Halbtagsschule einen Teil ihrer Aufgaben auf die Familie verlagert. Das deutsche Schulsystem geht davon aus, dass die Kinder ihre Hausaufgaben im Elternhaus erledigen und verlagert damit einen gewichtigen Teil der Kontrolle des Lernprozesses in die Familie hinein. Eltern werden zu "zwangsverpflichteten Hilfslehrern" für den Nachmittag gemacht, was die Kommunikation zwischen Eltern und Kindern belastet, da diese sich dann stark auf die Hausaufgaben und das Erledigen von Übungsaufgaben fokussiert. In anderen Ländern wird dies stärker von der Ganztagsschule übernommen, was die familiale Kommunikation in der Familie entlastet und verbessert (vgl. Bertram/Kohl 2010). Unter der Anforderung, nachmittags der Schule zuarbeiten zu müssen, leiden gerade die zeitlich eingespannten und hoch belasteten Familienernährerinnen stark, wie die Ergebnisse der beiden Forschungsprojekte zu Familienernährerinnen zeigen. Die befragten Mütter wünschen sich oftmals mehr Entlastung und Unterstützung durch Schule und Lehrerinnen und Lehrer (Projektberichte Westdeutschland und Ostdeutschland).

In welcher Weise die deutsche Sozial- und Familienpolitik Kinder finanziell unterstützt, hängt stark von der Familienform und der Einkommenssituation der jeweiligen Kinder ab. Eltern, die von ALG-II-Leistungen leben, erhalten faktisch kein Kindergeld und – so zumindest ab dem Haushalt 2011 vorgesehen – auch kein Elterngeld mehr. Gerade alleinerziehende Frauen unter den Familienernährerinnen müssen die Betreuung und Erziehung der Kinder zum ganz überwiegenden Teil alleinverantwortlich übernehmen und werden hierbei keinesfalls zuverlässig durch die Kindsväter unterstützt, obwohl in 87% der Fälle nach einer Scheidung das Sorgerecht bei beiden Eltern verbleibt (Stand: 2005, vgl. VAMV 2008a). Laut einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach im Auftrag des BMFSFJ (2008: 83 f.) haben zwar 86% der alleinerziehenden Mütter Unterhaltsansprüche gegenüber dem früheren Partner für sich selbst und/oder ihre Kinder. Jedoch erhält von ihnen nur jede Zweite den zustehenden Unterhalt auch tatsächlich in voller Höhe, da sich in etwa der Hälfte der Fälle der frühere Partner der Zahlung verweigert oder er finanziell nicht zu Zahlungen in

der Lage ist. Von der Gesamtheit aller Alleinerziehenden geben insgesamt 40 % an, auf die eine oder andere Weise Probleme mit den Unterhaltszahlungen zu haben (BMFSFJ 2008a: 28).

Aktuelle Zahlen weisen darauf hin, dass 22% aller minderjährigen Kinder, die in Ein-Eltern-Familien leben – dies sind rund eine halbe Million Kinder –, statt des Unterhalts durch den anderen Elternteil Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz erhalten. Kinder, für die der getrennt lebende Elternteil keinen Unterhalt leistet, erhalten nach maximal 72 Monaten jedoch keine staatliche Unterstützung mehr und sind damit vergleichsweise schlechter gestellt als Kinder aus Zwei-Eltern-Familien. Zudem endet der Unterhaltsvorschuss spätestens bei Vollendung des 12. Lebensjahres des Kindes, obwohl der Finanzbedarf für Kinder über 12 Jahre weiterhin besteht bzw. der Höhe nach sogar noch anwächst. Der Unterhaltsvorschuss wird auch dann anteilig geleistet, wenn die Unterhaltszahlungen des anderen Elternteils unterhalb der gesetzlich vorgesehenen Leistung bleiben. Die Zahl der Kinder, die einen Unterhaltsvorschuss beziehen, steigt trotz insgesamt sinkender Kinderzahlen in Deutschland kontinuierlich an (VAMV 2008b).

Es muss an dieser Stelle betont werden: Kinder profitieren grundsätzlich davon, wenn beide Eltern erwerbstätig sind und sie in einer Zweiverdienerfamilie aufwachsen: Sie haben bessere Schulerfolge, bessere Bildungsabschlüsse und weisen ein höheres Wohlbefinden auf (vgl. Expertise Jurczyk). Selbst kleine Kinder profitieren in ihrer Entwicklung von mütterlicher Erwerbstätigkeit (vgl. Berger/Spiess 2009, zusammenfassend Entleitner 2010). Allerdings gilt dies vor allem dann, wenn gewisse Vorbedingungen erfüllt sind: keine überlangen Arbeitszeiten der Eltern, Verlässlichkeit, Regelmäßigkeit, Verfügbarkeit (Lange 2006). Nicht erwerbstätige Eltern, die den ganzen Tag zu Hause bleiben, werden demgegenüber von 8- bis 12-jährigen Kindern viel stärker als Belastung erlebt. Untersuchungen zeigen ganz klar, dass es für Kinder am günstigsten ist, in Familien aufzuwachsen, die auf einem egalitären Paarkonzept gründen und in denen beide Eltern erwerbstätig sind (Bürgisser 2006).

Handlungs- und Gestaltungsansätze

I Ausgangspunkt für die sozialpolitische Unterstützung von Familienernährerinnen ist die kritische Reflexion institutionell verankerter und dadurch wirkmächtiger familien- und geschlechterpolitischer Rollenbilder, die der Lebenswirklichkeit eines steigenden Anteils von Haushalten nicht nur nicht (mehr) entsprechen, sondern diese sogar erschweren. Vor diesem Hintergrund muss als Leitlinie der Sozialpolitik die tatsächliche Realisierung gleicher Lebenschancen von allen Frauen und Männern

⁶ Unterhaltsvorschuss kann jedes in Deutschland lebende Kind unter 12 Jahren für die Dauer von maximal 72 Monaten bekommen, welches nicht oder nur unregelmäßig Unterhaltszahlungen durch den Elternteil erhält, bei dem es nicht wohnt.

gestärkt werden. Hier sind verschiedene Regelungsbereiche ins Auge zu fassen; zugleich zeigt sich die Notwendigkeit einer Mitwirkung unterschiedlicher Akteure:

- Abzubauen sind institutionell verankerte Anreize, die eine geschlechtstypische Spezialisierung (Mann als "Ernährer", Frau als "Zuverdienerin") befördern. In diesem Zusammenhang sind z.B. die existierende Förderung von Minijobs und die Lohnsteuerklassenkombination III und V zu hinterfragen (vgl. Expertisen Loose und Wersig, vgl. auch Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011). Im Gegenzug müssen Möglichkeiten und Befähigungsstrukturen geschaffen werden, die eine egalitäre Verteilung von Erwerbs-, Fürsorge- und Eigensorgearbeit im Lebensverlauf fördern.
- I Gleichstellungsorientierte Ziele und Arbeitsweisen müssen besser in den Rechtskreis des SGB II und SGB III implementiert werden (vgl. Expertise Wersig).
- I Es besteht die Gefahr, dass eine isolierte, unflankierte Umverteilung der Zuständigkeit für Fürsorgeaufgaben auf beide Geschlechter unter den Bedingungen einer gleichzeitigen Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen im Niedrigeinkommensbereich dazu führt, dass sich die soziale Lage sowohl von Müttern als auch von Vätern zunehmend im Vergleich zur Situation von kinderlosen Beschäftigten, die dem Arbeitsmarkt umfassender zur Verfügung stehen können, destabilisiert. Die Umverteilung von Fürsorgeaufgaben ist nur der erste Schritt. Damit gleich verteilte Fürsorgeaufgaben nicht zu einer Art Prekaritätsfalle für beide Geschlechter werden, müssen sich die Sozialpartner im zweiten Schritt um eine bessere sozialpolitische Absicherung familienbedingter Diskontinuitäten in den Erwerbsverläufen kümmern (vgl. Expertise Loose, Projektbericht Westdeutschland, Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).

In sozialpolitischen Regelungen ebenso wie in der Verwaltungspraxis gilt es, die dominierende Sicht auf Frauen als Zuverdienerinnen abzubauen und die ganze Vielfalt von Erwerbskonstellationen, in denen Frauen (und Männer) sich befinden können, in den Blick zu nehmen.

- In den Grundsicherungsstellen kommen bisher nur in Ausnahmefällen Konzepte zur Anwendung, in welchen gleichstellungspolitische Ziele und entsprechende Umsetzungsschritte formuliert sind. Eine solche Integration von genderrelevanten Aspekten und Problemlagen in den Beratungsprozess unter Berücksichtigung der besonderen Situation von Familienernährerinnen ist aber dringend erforderlich. Hier bedarf es gesetzlicher Vorgaben für die Entwicklung und Evaluation von Gleichstellungskonzepten in den Grundsicherungsstellen (vgl. Expertise Wersig).
- I Eine besondere Bedeutung hat hier der bessere Zugang von Frauen mit Kindern zu qualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen. Anstelle einer Vermittlung in befristete Ein-Euro-Jobs oder in prekäre Beschäftigung sollte erfolgreiche Vermittlung den Übergang in existenzsichernde Beschäftigung anstreben und an diesem gemessen werden.

- I Bei der weiteren Ausgestaltung des Elterngeldes gilt es, auch auf die Nutzungsmuster der Väter abzustellen: Ziel sollte es weiterhin sein, Anreize in Richtung einer egalitären Aufteilung der Elterngeldmonate zwischen beiden Partnern zu befördern, um langfristig das Leitbild einer paritätischen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Vater und Mutter zu verankern.
- I Die egalitäre Aufteilung von Erziehungs- und Fürsorgeaufgaben innerhalb des Paares bei gleichzeitiger Verantwortungsübernahme beider Partner (im Gegensatz zu einer sequenziellen Abfolge von Erwerbsarbeit und Fürsorgeaufgaben allein durch die Frauen) sollte politisch gefördert und unterstützt werden. Als Maßnahmen wären hier bspw. zu nennen (vgl. Expertise Loose):
 - I Die Gewährung von Leistungen zur Flankierung einer Arbeitszeitreduktion, die beide Partner in einer Familie gleichzeitig in Anspruch nehmen, um familiale Aufgaben zu übernehmen. Zu denken wäre hier an gezielte Anreize im Rentenrecht zugunsten einer *gleichzeitigen* Arbeitszeitreduktion beider Partner während der Kinderberücksichtigungszeiten (d.h. der ersten 10 Lebensjahre des Kindes). Bisher werden die gewährten zusätzlichen Entgeltpunkte bzw. die aufgewerteten Rentenanwartschaften, im Falle einer Teilzeitbeschäftigung oder eines unterdurchschnittlichen Verdienstes, nur einem Elternteil gewährt und zwar dem "überwiegend erziehenden Elternteil", also in der Regel der Mutter. Die Ausweitung dieses Nachteilsausgleichs auf beide Elternteile im Falle der partnerschaftlich geteilten Fürsorgearbeit würde klare Signale in Richtung eines neuen Leitbildes setzen.
 - I Auch die Verlängerung der Partnermonate beim Elterngeld und die vorgesehene (aber aus Haushaltsgründen nicht umgesetzte) Änderung bei der gleichzeitigen Inanspruchnahme des Elterngeldes in Teilzeit, könnten hier deutliche Signale setzen.
- I Sozial- und Vereinbarkeitspolitik muss explizit auf beide Geschlechter zugeschnitten sein bzw. auf die Erwerbstätigkeit aller Elternteile als Regelfall abstellen. Sie darf sich nicht länger am von der empirischen Entwicklung faktisch längst überholten Leitbild der Paarfamilie mit männlichem Hauptverdiener und zuverdienender Ehefrau orientieren. Gleichzeitig muss die Vielfalt von Varianten und Rahmenbedingungen des Zweiverdienermodells besser in Rechnung gestellt und ggf. bestimmte Regelungen und Angebote darauf zugeschnitten werden so benötigen Haushalte im Niedrigeinkommensbereich, in denen Frauen aus Mangel an Alternativen die Rolle der Familienernährerin einnehmen, andere Formen der Unterstützung als etwa gut situierte, mobile Doppelkarrierepaare.
- I Unstrittig ist, dass Alleinerziehende bzw. Familienernährerinnen insgesamt in ihrem Bestreben unterstützt werden sollten, von staatlichen Transferleistungen unabhängig zu werden. Hierfür sind passgenaue Unterstützungsangebote durch die einschlägigen Hilfesysteme entscheidend.
 - Es wäre hilfreich, Familienernährerinnen den bürokratischen Hürdenlauf durch eine Vielzahl unterschiedlicher Ämter zu erleichtern sowie in Rechnung zu stellen, dass diese erwerbstätigen Frauen – aufgrund ihrer beruflichen wie fami-

lialen Verpflichtungen – zeitlich oft in höchstem Maße eingeschränkt sind. Zu denken wäre dabei an grundsätzliche Organisationsverbesserungen, damit die Rat- und Hilfesuchenden zeitsparend und effektiv ihre Anliegen klären können (und nicht z.B. durch vorgeschaltete Callcenteragenten gefiltert oder vertröstet werden, wie von einer Interviewpartnerin beklagt). Denkbar wäre auch die Vergabe besonderer Termine für erwerbstätige Familienernährerinnen und -ernährer.

- I Die Etablierung einer zentralen Ansprechperson für Alleinerziehende bzw. für Familienernährerinnen in jeder Kommunalverwaltung könnte eine wichtige Unterstützung sein. Eine solche Ansprechstelle wäre mit der besonderen Lebenssituation von Familienernährerinnen vertraut, könnte adäquat und zielgruppenspezifisch beraten, konkrete Unterstützungsangebote unterbreiten, den Austausch zwischen betroffenen Frauen vermitteln und hätte insgesamt ein "offenes Ohr" für die Probleme und Anliegen von Familienernährerinnen.
- I Angesichts dessen, dass Unterhaltszahlungen der Väter für ihre Kinder häufig nicht, verspätet oder nur in geringer Höhe geleistet werden, bräuchten alleinerziehende weibliche Familienernährerinnen einen Anspruch auf Unterhaltsvorschuss für ihre Kinder auch über das 12. Lebensjahr hinaus.
- I Es sollten gezielte Anpassungen bei der Gewährung von Grundsicherungsleistungen erwogen werden, die den Erkenntnissen zu den besonderen Belastungen von Familienernährerinnenhaushalten Rechnung tragen, diesen und vergleichbaren Haushalten finanzielle Entlastung verschaffen und die Armutsrisiken vermindern helfen:
 - Für Familien, die bedarfsabhängige Grundsicherungsleistungen beziehen, sollte die Möglichkeit wieder eingeführt werden, im Bedarfsfall besondere Einmalleistungen zu beziehen (z.B. für die Neuanschaffung von Kühlschrank oder Waschmaschine bzw. für Reparaturkosten) (vgl. Deutscher Kinderschutzbund 2010: 6). Die seit einigen Jahren praktizierte Verrechnung der Einmalleistungen mit dem Grundbedarf hat sich empirisch nicht bewährt. Gerade finanzschwache Familien, unter ihnen viele Familien mit Familienernährerin, verfügen häufig über sehr wenig finanzielle Rücklagen und können Geräte wie z.B. einen defekten Kühlschrank wie auch die Interviews in den Forschungsprojekten deutlich machten teilweise erst nach Monaten ersetzen. Einmalzahlungen oder zweckgebundene Gutscheine kommen aber auch direkt den Kindern zugute, wie im Falle der Anschaffung von Kindermöbeln, Kinderfahrrädern, PCs oder kindlichem Kleidungsbedarf. Das geplante "Bildungspaket" für Kinder kann hier einen sinnvollen Weg aufzeigen, wenn auch der Verwaltungsaufwand entsprechender Maßnahmen zu evaluieren sein wird.
 - I Sinnvoll wäre es, vorausschauend bereits armutsnahe Lebenslagen von Familien abzufedern, wie sie unter Alleinerziehenden und Familienernährerinnen in Paarhaushalten häufig zu beobachten sind. Dies betrifft z.B. die Gefahr der Ausgrenzung von Kindern selbst da, wo die Eltern noch knapp oberhalb der Bedürftigkeitsgrenze liegen und daher keine Grundsicherungsleistungen für sich und ihr Kind beziehen. Ein Beispiel wären Zuschüsse für Klassenfahrten.

- I Zur Unterstützung einer allgemeinen Entlastung und Erholung von Familienernährerinnen und ihren Kindern sollte ein ausreichendes Angebot an Mutter-Kind-Kuren bereitgestellt werden, welches unkompliziert und zeitnah von betroffenen Müttern genutzt werden kann. Ein solches Angebot ergänzt den beruflichen Erholungsurlaub, der von vielen Familienernährerinnen aus Kostengründen und aufgrund ihrer fortlaufenden Zuständigkeit für die Versorgung der Familie nicht zu ihrer individuellen Erholung (z.B. im Rahmen einer Erholungsreise) genutzt werden kann.
- I Zur Vermeidung von Kinderarmut in Haushalten mit weiblicher Familienernährerin gilt es, die finanziellen Unterstützungsleistungen der Grundsicherung für Kinder entlang des tatsächlichen Bedarfs neu zu definieren.
 - I Wenn Kindergeld und wie für den Bundeshaushalt 2011 geplant Elterngeld ohne Anhebung der Regelsätze mit SGB-II-Leistungen verrechnet werden, stellt dies für Familienernährerinnen mit langzeitarbeitslosen bzw. erwerbsunfähigen Partnern (und andere Betroffene) einen zusätzlichen empfindlichen Verlust eines Teils des Haushaltseinkommens dar. Auch die zukünftig geplante Anrechnung des Elterngeldes als Einkommen bei der Berechnung des Kinderzuschusses wird die finanziellen Spielräume vieler Familienernährerinnenhaushalte weiter einengen.
 - I Der Deutsche Kinderschutzbund schlägt zur Verringerung der Kinderarmut eine Anhebung der Regelsätze auf 276 € (bis zum 6. Lebensjahr) bis 358 € (14. bis 18. Lebensjahr) vor, um den Bedarf an Grundgütern und eine zumindest ansatzweise soziokulturelle Teilhabe abzusichern (DKSB 2010: 2).
 - I Der Kinderzuschlag erreicht nach wie vor konstruktionsbedingt nur einen kleinen Kreis von Berechtigten. Bei geringfügigen Einkommensveränderungen kann es zu einem abrupten Wegfall dieser Leistung kommen. Wenn an diesem Instrument festgehalten werden soll, müsste durch eine Reform der Mindestund Höchsteinkommensgrenzen dafür Sorge getragen werden, dass ein größerer Kreis von Berechtigten von dieser Leistung profitieren und den Bereich der Armut überwinden kann.
 - I Das geplante "Bildungspaket" (Chipkarten mit einem Guthaben für Bildungsausgaben) kann ein sinnvolles Mittel sein, auch Kindern aus bedürftigen Familien eine Teilhabe an Bildung zu ermöglichen (s. o.).
 - Diskussionswürdig ist auch der Vorschlag, die bisherige Vielzahl an sozial- und familienpolitischen Leistungen mittelfristig in eine "Kindergrundsicherung" umzuwandeln, so wie es in anderen Ländern teilweise schon realisiert wurde (vgl. DKSB 2010, Bertram/Kohl 2010).
- I Auch die gesetzliche Alterssicherung muss den veränderten Erwerbsmustern und Lebensverläufen angepasst werden. Die empirische Entwicklung zeigt, dass weder die durchgängige (Vollzeit-)Beschäftigung von Männern noch die langfristige Ehe als Voraussetzung für die abgeleitete Sicherung von Frauen mehr als Maßstäbe für die Erreichung des Sicherungsziels der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) geeignet sind. Zwar kann zukünftig von einer steigenden Erwerbspartizipation von (westdeut-

schen) Frauen über den Lebensverlauf ausgegangen werden. Angesichts von Niedriglöhnen, Phasen der Nichterwerbstätigkeit und Arbeitszeitreduzierung aufgrund von familiären Aufgaben, aber auch Phasen der Arbeitslosigkeit von Erwachsenen beiderlei Geschlechts werden zunehmend mehr Menschen jedoch unter den gegebenen Bedingungen keine armutsvermeidenden Rentenansprüche in der GRV durch ihre Beitragszahlungen aufbauen können. Zur Stärkung der Legitimation der GRV und zur Erreichung ihrer Sicherungsziele sind daher eine stärkere Einbeziehung und Beitragsverpflichtung aller Erwerbstätigen und Einkommensarten über den Lebensverlauf unvermeidlich; gleichzeitig können Ausgleichsmaßnahmen zur Unterstützung von Personen mit niedrigem Einkommen und diskontinuierlichen Versicherungsverläufen einen Beitrag zum Aufbau individueller, armutsvermeidender Alterssicherungsansprüche für Frauen und Männer leisten. Während des Erwerbslebens muss ein zusätzliches Gewicht auf die sozialrechtliche Flankierung von flexiblen Formen der Erwerbstätigkeit gelegt werden (vgl. Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).

5. Betriebliche Arbeitsbedingungen und ihre Auswirkungen

Familienernährerinnen, die überwiegend über mittlere Bildungs- und Qualifikationsabschlüsse verfügen, gehören zugleich zu den zeitlich am intensivsten belasteten Beschäftigtengruppen. Sie sind häufig als Altenpflegerinnen, Krankenschwestern, Hebammen, Erzieherinnen, Kellnerinnen oder Verkäuferinnen tätig und werden in diesen Berufen physisch und psychisch außerordentlich gefordert. Viele der Familienernährerinnen – und dies gilt insbesondere für alleinerziehende Mütter und vollzeiterwerbstätige Frauen – sind gesundheitlich daher "am Limit". Sie leiden unter permanentem Zeitdruck sowie diversen Stresssymptomen. Dies zeigt sich auch am Beispiel der in den beiden Forschungsprojekten interviewten Familienernährerinnen (vgl. die Ergebnisse beider Projekte). Unterschiede in den Belastungsgraden existieren allerdings nach Milieu, nach eigenem Erwerbsumfang sowie nach dem Grad an Prekarität, den die Familienernährerinnen in der Erwerbsarbeit und im Zusammenspiel betrieblicher und privater Anforderungen erfahren.

Belastungen ergeben sich insbesondere durch die zeitlichen und räumlichen Anforderungen der Erwerbsarbeit. Die Familienernährerinnen arbeiten oft in Schichtarbeit bzw. üben Dienstleistungsberufe aus, in denen atypische Arbeitszeiten (abends, nachts oder am Wochenende) üblich sind. Die interviewten Familienernährerinnen weisen zudem auf ihre hohe Belastung durch vom Arbeitgeber geforderte und meist nur kurzfristig angekündigte Überstunden hin. Diese werden teilweise nicht oder nur nach Protest durch die Betroffenen ordnungsgemäß ausbezahlt oder in Freizeit entgolten (Projektberichte Westdeutschland und Ostdeutschland).

Auch bei der Arbeitszeitfestlegung im Detail erweisen sich viele Arbeitgeber als ignorant gegenüber der besonderen Situation von Familienernährerinnen, die neben ihrer beruflichen Arbeit auch für die Betreuung und Versorgung ihrer Kinder (haupt-)verantwortlich sind (ebd.).

Zu den Arbeitszeitwünschen speziell der Familienernährerinnen ist bisher wenig bekannt. Für die Gruppe der alleinerziehenden Mütter, welche mehrheitlich vollzeiterwerbstätig sind (54%), weiß man jedoch, dass rund die Hälfte von ihnen mit ihrer Wochenarbeitszeit zufrieden ist. Gewünscht werden von zwei Dritteln der erwerbstätigen Alleinerziehenden Teilzeitstellen mit einer etwas höheren Stundenzahl zwischen 20 und 35 Stunden pro Woche. Einer gewünschten Erhöhung des Arbeitszeitvolumens steht jedoch vor allem der Widerstand der jeweiligen Arbeitgeber im Wege (BMFSFJ 2008: 44). In den Interviews mit Familienernährerinnen in westdeutschen Paarfamilien wurde deutlich, dass vor allem unter der großen Gruppe derjenigen Frauen, die die Familienernährerinnenrolle unfreiwillig mangels anderer Alternativen übernommen hatten sowie nach wie vor widerstrebend ausfüllen, vielfach auch der Wunsch nach einer Reduzierung der Erwerbstätigkeit besteht (Projektbericht Westdeutschland).

Die Interviews mit Familienernährerinnen zeigen, dass deren Familien häufig unter Mobilitätsanforderungen zu leiden haben. Dies trifft besonders für Mütter zu, die mobil in der ambulanten Pflege tätig sind, aber auch für diejenigen, die täglich weite Wege zum Arbeitsplatz zurücklegen oder im Außendienst oder an verschiedenen Orten tätig sind. Wo ein betriebliches Mobilitätsmanagement existiert, welches sich um die Bewältigung derberuflichen Mobilität durch Beschäftigte und deren Familien kümmert, ist dieses aber in der Regel bislang auf den Bereich der Führungskräfte ("High Potentials") beschränkt. Gleichzeitig ist die letztgenannte Gruppe allerdings zunehmend mit einer "Verfügbarkeitskultur" konfrontiert, bei der von einer ständigen Erreichbarkeit und Ansprechbarkeit von Beschäftigten auch jenseits der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten ausgegangen wird. Dies macht die Grenzziehung zwischen beruflichen und familiären Zeiten und Aufgaben immer schwieriger (Weßler-Poßberg/Klammer i.V.).

Trotz dieser Rahmenbedingungen stellen Anforderungen durch Haus- und Fürsorgearbeit gerade für Familienernährerinnen ein wichtiges Thema dar, da entsprechende Aufgaben innerhalb des familiären Arrangements trotz der besonderen Verantwortung für die finanzielle Versorgung der Familie immer noch weitgehend in ihren Zuständigkeitsbereich fallen. Trotz ihrer Belastungssituation und der engen finanziellen Spielräume sind viele erwerbstätige Mütter – auch die Familienernährerinnen – bestrebt, die täglichen Mahlzeiten selbst herzustellen und dabei sogar noch die Geschmacksvorlieben ihrer Partner und Kinder zu berücksichtigen (vgl. Expertise Meier-Gräwe). Wie sich in den Interviews mit den Familienernährerinnen zeigt, ist es vielen Familienernährerinnen wichtig, ihren Haushalt eigenhändig und gemäß den eigenen Ordnungsvorstellungen zu erledigen. Die allermeisten Familienernährerinnen in Ostdeutschland können sich nicht vorstellen, im Haushalt auf bezahlte Hilfe zurückzugreifen. In Westdeutschland ist dies zwar durchaus weiter

verbreitet, jedoch scheinen auch hier viele Familienernährerinnen ein ausgeprägtes Bedürfnis zu haben, durch ihr Engagement in der Haus- und Familienarbeit unter Beweis zu stellen, dass sie trotz der Erwerbsarbeit die ungeschriebenen Erwartungen an die Rolle von Frauen und Müttern erfüllen. Viele Familienernährerinnen haben auch kaum die finanzielle Möglichkeit, sich über den Einkauf von haushaltsnahen Dienstleistungen bei der Haus- und Fürsorgearbeit zu entlasten. Sowohl in Ostwie auch in Westdeutschland wird jedoch in großem Umfang auf die (unbezahlte) Unterstützung durch Großmütter zurückgegriffen.

Es ist zu befürchten, dass die aktuellen Erwerbsbedingungen bzw. die damit verbundenen Vereinbarkeitssituationen vielen Familienernährerinnen ein Aushalten der gegebenen Belastungen bis zum regulären Rentenalter unmöglich machen (vgl. auch Expertise Meier-Gräwe). Genauso beschreiben es auch die interviewten Familienernährerinnen selbst: Viele betrachten ihr gegenwärtiges Lebensarrangement als auf Dauer nicht tragbar.

Durch schlechte Arbeitsbedingungen, einen wachsenden Beschäftigtenanteil, der zu Niedriglöhnen und in Minijobs arbeitet, sowie den zunehmenden Rückzug von Arbeitgebern aus der Tarifbindung findet eine Aushebelung sozialer Rechte von Beschäftigten statt, wovon auch ein Teil der Familienernährerinnen betroffen ist. Die Reichweite von Branchentarifverträgen und betrieblicher Mitbestimmung hat in Deutschland in den vergangenen 15 Jahren insgesamt abgenommen:

- I Von den Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Unternehmen arbeiten im Jahr 2009 in Westdeutschland 52% und in Ostdeutschland 34% mit einem *Branchentarifvertraa*.
- **I** 45% aller Beschäftigten in der westdeutschen Privatwirtschaft werden von einem *Betriebsrat* vertreten, in Ostdeutschland sind es 38%.
- I Damit werden in Westdeutschland 33 % und in Ostdeutschland 46 % der Beschäftigten weder durch einen *Branchentarifvertrag noch durch einen Betriebsrat* erfasst (vgl. Böckler Impuls 2010b).

Weil eine gesetzliche Verpflichtung der betrieblichen Akteure zur Behandlung gleichstellungspolitischer Themen fehlt, hängt die tatsächliche Praxis vom Engagement und der Persönlichkeit der Betriebsräte und Geschäftsführungen, den konkreten betrieblichen Problemkonstellationen sowie der jeweiligen Unternehmenskultur ab (vgl. Projektgruppe GiB 2010). Umso wichtiger ist es, die Betriebsparteien darin zu bestärken, das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sowie andere zentrale Gesetze (TzBfG, BEEG, PflegeZG) im Betrieb auch tatsächlich zur Geltung zu bringen (vgl. Expertise Schlewing). Es ist gerade für Familienernährerinnen eine durchaus reale Bedrohung, nach der Elternzeit gekündigt, auf einen schlechteren Arbeitsplatz versetzt oder karrieremäßig diskriminiert zu werden. Auf diesen Sachverhalt deuten auch die Ergebnisse aus den beiden Forschungsprojekten zu Familienernährerinnen hin.

Kommt es zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen oder längeren Phasen von Teilzeitarbeit, haben Frauen anschließend mit dem Problem zu kämpfen, dass sie auf beruflichen Positionen arbeiten müssen, die nicht adäquat zu ihren Bildungsabschlüssen sind: Nur 43% der Mütter landen nach ihrer Familienpause wieder auf ihrem alten Arbeitsplatz. Demgegenüber haben 35% beim Wiedereinstieg ihren Arbeitgeber gewechselt und weitere 18% wurden vom Arbeitgeber zumindest auf einen neuen Arbeitsplatz versetzt. Letztlich sind es nur 16% der Rückkehrerinnen, die nach ihrem Wiedereinstieg genauso wie vor der Geburt ihres Kindes arbeiten, also beim gleichen Arbeitgeber, auf derselben Stelle, mit denselben Arbeitszeiten und denselben inhaltlichen Schwerpunkten (Hessenstiftung 2007: 36 f.). Eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung birgt für Frauen daher nach wie vor die Gefahr einer beruflichen Dequalifizierung: Immerhin 16% der Rückkehrerinnen geben an, nach ihrem Wiedereinstieg unterhalb ihres ursprünglichen Ausbildungsniveaus zu arbeiten (Hessenstiftung 2007: 44).

In Ostdeutschland kommt hinzu, dass Frauen im Rahmen der grundlegenden Umstrukturierung des ostdeutschen Arbeitsmarktes ausgeprägte Dequalifizierungsprozesse hinnehmen mussten und heute vielfach unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind. Beide Entwicklungen schmälern die Verdienstchancen von Frauen bzw. von Familienernährerinnen (Projektbericht Ostdeutschland).

Insgesamt wird den Frauen in Deutschland der berufliche Aufstieg noch nicht im gleichen Maße wie den Männern ermöglicht. Die Angaben zum Anteil weiblicher Führungskräfte fallen unterschiedlich aus, die Studien verweisen aber auf ähnliche Effekte: Die Projektgruppe Geschlechterungleichheiten im Betrieb (GiB) ermittelt einen Frauenanteil an allen Führungskräften von maximal 31% (steigende Tendenz, vgl. Projektgruppe GiB 2010: 425). Die IAB-Führungskräftestudie gibt den Frauenanteil unter abhängig beschäftigten Führungskräften in der Privatwirtschaft für das Jahr 2004 mit 22 % an (steigende Tendenz, vgl. Kleinert 2006: 1). Auffällig ist insgesamt, wie der Frauenanteil an den Führungskräften in den einzelnen Lebensphasen variiert: Bis zum Alter von 29 Jahren sind Frauen noch sehr stark im Führungsbereich vertreten (ca. 43%), dann jedoch immer weniger (ca. 20% und darunter, vgl. Kleinert 2006: 2). Auch wenn hier mögliche Kohorteneffekte zu berücksichtigen sind, weisen die Daten darauf hin, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Altersgruppe, in der qualifizierte Frauen am häufigsten Kinder bekommen und betreuen, deutlich zurückgeht. Dies geht Hand in Hand damit, dass das Vorhandensein von Kindern die Wahrscheinlichkeit für eine Frau mindert, eine Führungsposition einzunehmen (Kleinert 2006: 2). Auch wenn keine quantitativ repräsentativen Daten zu den von den Familienernährerinnen erreichten beruflichen Positionen vorliegen, verdeutlichen die geschilderten Effekte doch, wie schwierig für Familienernährerinnen (im Unterschied zu Familienernährern) ein beruflicher Aufstieg zu bewerkstelligen sein dürfte.

Handlungs- und Gestaltungsansätze

- I Es besteht akuter Handlungsbedarf hinsichtlich eines "De-Gendering" in den Betrieben, welches darauf abzielt, sich für stärker egalitäre Leitbilder und stärker partnerschaftliche Rollenvorbilder im Betrieb zu öffnen.
 - In den allermeisten Betrieben wirkt das unausgesprochene Leitbild fort, dass (männliche) Beschäftigte dem Arbeitsmarkt durchgängig und ein Leben lang uneingeschränkt zur Verfügung stehen. Dem gilt es entgegenzutreten, indem der Blick bewusst einerseits auf die Existenz von fürsorgenden, aktiven Männern und andererseits auf die Situation von vollzeiterwerbstätigen oder familienernährenden Frauen im Betrieb bzw. auf dem Arbeitsmarkt gelenkt wird. Unterstützt wird dies etwa durch eine betriebliche Förderung von Teilzeitarbeit für Männer/Väter, durch Möglichkeiten der alternierenden Telearbeit oder durch den personalpolitischen Übergang von der Anwesenheitskultur zur Aufgabenorientierung.
 - I Insbesondere Führungskräfte gilt es hierfür zu sensibilisieren. Denn die Erwartungen und Vorannahmen von Führungskräften fallen nach wie vor sehr geschlechterstereotyp aus: Männern wird die Ernährerfunktion sowie die berufliche Karriere zugedacht, (selbst hoch qualifizierten) Frauen wird eine geringere Berufsorientierung unterstellt. Maßnahmen eines aktiven "De-Gendering" sollten daher zum regulären Bestandteil fachlicher Fort- und Weiterbildungen besonders für Führungskräfte gemacht werden. Hierzu bieten sich etwa gezielte Diversity-Trainings für Vorgesetzte an. Besonders männliche Führungskräfte sollten eine entsprechende Förderung erfahren. Wenn sie selbst eine untypische Work-Life-Balance leben und etwa Teilzeit arbeiten oder Elternzeit in Anspruch nehmen, kann davon eine Vorbildwirkung ausgehen.
 - I Die von vielen Seiten beklagten Wissens- und Verständnisdefizite, die die Akteure der Arbeitswelt gegenüber der Vielfalt privater Lebensformen und Lebenslagen noch immer aufweisen, gilt es durch gezielte Schulungs- und Trainingsangebote insbesondere für Führungskräfte, mittleres Management und Betriebsakteure zu schließen (vgl. Expertise Jurczyk). Diese von den interviewten Familienernährerinnen häufig als "fehlende Rücksicht" von Vorgesetzten bezeichneten betrieblichen Defizite müssen überwunden werden.
- I Im Tarifvertragsgesetz gibt es bislang keine einzige Bestimmung, die sich mit Benachteiligungsverboten wegen der Familienpflichten, mit dem Gebot einer familienorientierten Personalpolitik oder dem Entgeltgleichheitsgebot befasst. Es gilt daher zu diskutieren, ob der Gesetzgeber die Tarifvertragsparteien nicht in die Pflicht nehmen sollte, sich in Tarifverträgen mit diesen Themen zu befassen (vgl. Expertise Schlewing).
- I Vor dem Hintergrund rückläufiger Zahlen der von Branchentarifverträgen erfassten abhängig Beschäftigten wird zugleich eine Stärkung der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen umso bedeutungsvoller (vgl. Expertise Schlewing).
 - In Betracht kommt hierfür eine Verankerung eines familien- bzw. vereinbarkeitsgerechten Mainstreamings in geeigneten Bestimmungen, etwa in Form von

Förderaufträgen an die Arbeitnehmervertretungen (BetrVG). Auch Arbeitgeber könnten im Rahmen neuer gesetzlicher Pflichten zur Gleichstellung und Förderung der Familienfreundlichkeit zu entsprechenden Maßnahmen verpflichtet werden.

- I Sinnvoll wären die Aufnahme von Familienpflichten in den Katalog der unzulässigen Benachteiligungsgründe im Betriebsverfassungsgesetz (§ 75 Abs. 1 BetrVG) sowie die Aufnahme der Familienverträglichkeit in die Aufzählung der Schutzund Förderpflichten der Betriebsparteien (§ 75 Abs. 2).
- I Auch die Verpflichtung der betrieblichen Akteure wie auch der Tarifvertragsparteien zu einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik würde einen begünstigenden Rahmen bieten. Maßnahmen hinsichtlich der Entgeltgleichheit wären darin vorrangig zu verankern, aber auch die Förderung einer familienunterstützenden Flexibilität von Arbeitszeit. In diesem Rahmen könnte auch die Pflicht zur betrieblichen Erstellung von adäquaten Personalstatistiken und Gleichstellungsberichten festgelegt werden.
- I Betriebliche Entgeltsysteme sollten sich vor ihrem Inkrafttreten einem Diskriminierungscheck durch eine unabhängige Kommission (etwa: angebunden an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes) unterziehen müssen. Dem Betriebsrat könnte ein Initiativrecht hinsichtlich diskriminierungsfreier betrieblicher Entgeltsysteme eingeräumt werden (BetrVG) (vgl. Projektgruppe GiB 2010: 327, Deutscher Gewerkschaftsbund 2009: 4).
- I Angesichts der Tatsache, dass die Hälfte der Beschäftigten in Westdeutschland und zwei Drittel in Ostdeutschland nicht von einem Branchentarifvertrag erfasst werden und das Ausfransen der Löhne nach unten zugenommen hat (Kalina/Weinkopf 2010), zeichnet sich umso deutlicher der Bedarf nach einem vom Gesetzgeber festgelegten *Mindestlohn* ab.
- I Gerade Familienernährerinnen brauchen Arbeitszeiten, die auf ihre spezifische familiale Situation eingehen und ihnen Mitgestaltungsmöglichkeiten und eine gewisse Planungssicherheit bieten, da sie wegen ihrer Ernährerverantwortung anders als Frauen in der Rolle der "Zuverdienerin" meist nicht auf das weit verbreitete Vereinbarkeitsinstrument von (kurzer) Teilzeit zurückgreifen können.
 - I Auch wenn zu ihren spezifischen Arbeitszeitwünschen keine repräsentativen Daten vorliegen, deuten die vorliegenden Erkenntnisse (auch zu Alleinerziehenden) auf einen großen Bedarf von Familienernährerinnen an Stellen in "vollzeitnaher Teilzeit" bzw. in "kurzer Vollzeit" hin (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).
 - I Zur Reduzierung von Belastungen sowie zur Erleichterung von Kinderbetreuung und Familienleben bräuchten betroffene Familienernährerinnen zudem die Möglichkeit, zumindest vorübergehend aus der Spät- bzw. Nachtschicht auszusteigen und im Tagdienst zu arbeiten. Gleiches gilt für eine verstärkte Entlastung von Wochenend- und Feiertagsarbeit, da den Sonn- und Feiertagen eine besondere Funktion als letzter "Bastion" gemeinsamer Familienzeit zukommt.
 - I Gerade für Familienernährerinnen in qualifizierten Tätigkeiten wäre zudem die Möglichkeit, teilweise von zu Hause aus zu arbeiten, von Vorteil.

- I Ergänzt werden könnte dies durch kommunale Bemühungen, Ansätze lokaler Zeitpolitik anzustoßen (vgl. Heitkötter 2009). Gemeinsam mit Akteuren der Kommunalpolitik können etwa sogenannte Zeitbüros eingerichtet werden, die sich für die Abstimmung von Arbeitszeiten, Öffnungszeiten, Zeiten des öffentlichen Nahverkehrs sowie von Schul- und Betreuungszeiten einsetzen.
- I Für Beschäftigte mit hoher beruflicher Mobilität, etwa bei Reise- oder Fahrtätigkeiten, Tätigkeiten im Außendienst, an verschiedenen Orten oder in der ambulanten Pflege, gilt es auf betrieblicher Ebene klare Regelungen zur Erreichbarkeit festzulegen und grundsätzliche "Schutzzeiten" für familiale Belange zu vereinbaren. Rufbereitschaft, die bei einer Reihe der in den Projekten Befragten nicht entgolten wird, sollte grundsätzlich bezahlt werden. Zu denken ist weiterhin an betriebliche Regelungen, die eine Höchstdauer von Dienstreisen oder Maximalabwesenheiten pro Monat oder Jahr festlegen. Ebenso gilt es zu vereinbaren, dass beruflich bedingte Abwesenheiten stets unter Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten und unter deren Mitwirkung geplant werden. Die Einführung eines betrieblichen Mobilitätsmanagements, das die Unterstützung der Beschäftigten und ihrer Familien bei mobilitätsbedingten Fragen zum Ziel hat, kann erwogen werden. In betrieblichen Vereinbarungen sollte auch der Einsatz von moderner Betriebs- und Kommunikationstechnologie sowie die Durchführung von spezifischen Mitarbeiter(innen) gesprächen zur Laufbahnplanung verabredet werden (vgl. Expertise Jurczyk).
- I Der Gesetzgeber sollte einen Impuls zugunsten der Karrierewege von Frauen bzw. Mütter setzen, indem er gesetzliche Regelungen schafft, welche die Präsenz von Frauen in Führungspositionen stärken etwa durch eine Regelung zur gleichberechtigten Vertretung von Frauen in Aufsichtsräten (vgl. Expertise Schlewing). Zu ergänzen wäre dies auf der betrieblichen Ebene durch die Verankerung des Themas Karriereplanung in der beruflichen Erst- oder Weiterbildung sowie durch gezielte Mentoring-Programme oder Trainingsmaßnahmen für Frauen, um zu unterstützen, dass sie sich Führungs- bzw. Managementaufgaben zutrauen (Wüst/Burkart 2010).
- I Seit der Anpassung des Elterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) im Januar 2009 können Mütter und Väter sowohl die Bezugsdauer als auch die Aufteilung der Partnermonate einmal ohne Angabe von Gründen ändern. In besonderen Härtefällen ist zudem eine zweite Änderung möglich, z.B. zur nachhaltigen Sicherung der wirtschaftlichen Existenz. In der Praxis verweigerten Arbeitgeber jedoch so die Ergebnisse aus den beiden Forschungsprojekten zu Familienernährerinnen, allerdings vor der letzten Gesetzesänderung mitunter ihre Zustimmung zu einer nachträglichen Änderung der Elternzeit (Dauer, Aufteilung der Monate). Soll eine bereits angemeldete Elternzeit vorzeitig beendet, verkürzt oder verlängert werden, kann dies nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen. Den Klageweg gegen die Ablehnung des Arbeitgebers scheuen die Familienernährerinnen in der Regel. Daher gilt es, ihre vorhandenen Rechtsansprüche auf nachträgliche, situationsbedingte Anpassung der Elternzeit auch in der Praxis zu stärken.

- I Ein noch offenes Problem ist die tatsächliche Durchsetzung der Rechtsansprüche von Beschäftigten auf einen Wechsel von Vollzeit- in Teilzeitarbeit gemäß dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Eine Reihe der interviewten Familienernährerinnen ist Diskriminierungen im Zusammenhang mit ihrer Teilzeitbeschäftigung ausgesetzt, so die Erkenntnisse der beiden Forschungsprojekte zu Familienernährerinnen (Projektberichte Westdeutschland und Ostdeutschland). Besonders die bislang nicht durch Rechtsanspruch gedeckte Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz kann für Familienernährerinnen von sehr großer Bedeutung sein, wenn beispielsweise nach einem Jahr des ALG-I-Bezuges das Einkommen des weiter arbeitslosen (Ehe-)Partners im Rahmen der Bedarfsgemeinschaft wegfällt. Die Sachverständigenkommission Gleichstellung (2011) hat zur Verbesserung dieser und anderer Bedarfe zur Anpassung der Arbeitszeit im Lebensverlauf ein "Gesetz über Wahlarbeitszeiten" vorgeschlagen.
- I Ein Ziel muss es sein, eine Reduzierung der Belastungskumulation von Familienernährerinnen zu erreichen, die sich bisher aus der parallelen Verantwortung für die Erwirtschaftung des Haushaltseinkommens sowie für die Übernahme der Fürsorgearbeit ergibt.
 - I Es gilt, mehr Unternehmen für die familiengerechte Gestaltung von Arbeits(zeit) bedingungen zu gewinnen, in welcher eine grundsätzliche Verantwortlichkeit aller Beschäftigter für familiale Fürsorgeaufgaben (dauerhaft oder vorübergehend, in der einen oder anderen Lebensphase) vorausgesetzt wird.
 - I Besondere Aufmerksamkeit sollte der Entwicklung und Beförderung von Konzepten der betrieblichen Gesundheitsförderung geschenkt werden, um so die Work-Life-Balance von Beschäftigten mit Fürsorgeverantwortung zu verbessern. Hier gilt es, auf zweierlei zu achten: eine gendersensible Konzeption sowie eine Berücksichtigung der besonderen Lebenssituation von Familienernährerinnen. Sinnvoll sind Vernetzungen mit anderen Akteuren der Gesundheitsförderung (Krankenkassen, Gesundheitsämter, Ärztinnen und Ärzte vor Ort etc.).
 - I Es müssen verlässliche Möglichkeiten für Familienernährerinnen geschaffen werden, Familienurlaube gemeinsam mit Partnerinnen/Partnern und Kindern zu verbringen. Ergänzend sind weitere planbare und arbeitsfreie "Erholungsfenster" von mehreren Tagen Dauer wichtig, auf die sicher zurückgegriffen werden kann. Im Rahmen einer neuen Zeitpolitik, die generell auf verschiedenen Ebenen für Menschen mit Fürsorgeverantwortung zu entwickeln ist, wären auch für die betriebliche Ebene Maßnahmen vorzusehen (z.B. Kurzsabbaticals zur Einschulung, Weiterentwicklung der Möglichkeiten einer Pflegefreistellung).
 - I Die Anzahl von Überstunden ist insgesamt möglichst niedrig zu halten. Unvermeidbare Überstunden sind rechtzeitig anzukündigen und durch Freizeit auszugleichen.

- Damit familial bedingte Passagen und Übergänge in den Betrieben stärker als bisher in den Blick genommen und begleitet werden, erscheint die Installierung von speziellen Ansprechpartnerinnen und -partnern für alle Angelegenheiten bezüglich familialer Lebensformen und Lebensphasen, sozusagen als "Familienbeauftragte" oder "Familienmentorinnen und -mentoren", in Betrieben sowie von Ansprechpartnerinnen und -partnern bei Kammern, Gewerkschaften und Berufsverbänden als sinnvoll (vgl. Expertise Jurczyk). Hierbei kann es sich auch um Beschäftigte handeln, die dementsprechend weitergebildet wurden. Ihnen käme auch die Aufgabe zu, relevante Akteure im Betrieb für die Dynamik und die Vielfalt von familialen Lebenslagen zu sensibilisieren und ihnen die Pluralität der Bedarfe anschaulich vor Augen zu führen. Als besonders begleitungswürdig erscheinen besonders Passagen und Übergänge im familialen Lebensverlauf, wie etwa Schuleintritt des Kindes, Abiturphase, Tod von Familienmitgliedern etc. In der Personalentwicklung gilt es vor diesem Hintergrund - im Interesse der Beschäftigten, aber auch der Arbeitgeber - Konzepte des lebensphasen- bzw. lebensereignisorientierten Personalmanagements weiterzuentwickeln und zur Anwendung zu bringen (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).
- I Daneben gilt es aber auch, Beschäftigte selbst zu sensibilisieren und darin zu schulen, die Gestaltung ihrer eigenen Work-Life-Balance als aktive Aufgabe anzunehmen, für die gewisse "Lebensführungskompetenzen" erforderlich sind. Aus diesem Grunde wäre es sinnvoll, die Beschäftigten hinsichtlich eines "Emotionsmanagements", bei der Selbstsorge sowie beim Aufbau von Kompetenzen des Grenzziehens ("boundary management") zu unterstützen (vgl. Expertise Jurczyk).
 - I Hierfür kommt die Etablierung von (auch elektronischen) Diskussionsforen im Betrieb in Betracht, auf denen sich etwa Familienernährerinnen untereinander austauschen können. Ergänzend wäre auch ein gesondertes betriebliches Forum für Männer mit Fürsorgeaufgaben (Kinder, Pflege) sinnvoll.
 - I Denkbar wären auch gezielte Seminare, auch in Zusammenarbeit mit Institutionen der Familienbildung, in denen Beschäftigte mit ihren Familien herausfinden können, wie eine nachhaltige Verknüpfung von Arbeit und Familie für sie persönlich möglich ist.
- I Bislang wird die Unterhaltspflicht als ein Kriterium für die Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen berücksichtigt (§ 1 Abs. 3 KSchG). Dabei wird allerdings nicht auf die tatsächliche Unterhaltsleistung abgestellt, sondern auf die Unterhaltspflicht. Die Regelung schützt also getrennt lebende Männer/Väter, selbst wenn diese wie in rund der Hälfte der Fälle üblich ihren Unterhaltsverpflichtungen nicht oder nur teilweise nachkommen. Währenddessen werden Familienernährerinnen, die ggf. nur begrenzt unterhaltspflichtig sind, de facto aber die Last des Unterhalts der Familie tragen, nicht in gleicher Weise vor betriebsbedingter Kündigung geschützt. Hier sollte gesetzlich nachgebessert werden (vgl. Expertise Schlewing).

6. Öffentliche Kinderbetreuungsangebote und Verkehrsinfrastruktur

Im Folgenden gilt es, zwei Handlungsgebiete in den Blick zu nehmen, die überwiegend auf Landes- bzw. Kommunalebene geregelt werden: die Angebotsstrukturen bei der Kinderbetreuung sowie im Bereich des öffentlichen Nahverkehrs.

6.1 Kinderbetreuung

Aktuell liegen die Kindertagesbetreuungsquoten in Deutschland für unter 3-Jährige lediglich bei 20 % (Ost 45 %, West 15 %), während für die 3- bis unter 6-Jährigen bereits ein hoher Wert von 92 % erzielt wird. Im Vergleich dazu fallen die – für Familien mit weiblicher Haupteinkommensbezieherin (sowie für alle Zweiverdienerfamilien) besonders wichtigen – Ganztagsbetreuungsquoten ungünstiger aus: Nur 10 % der unter 3-Jährigen (Ost 30 %, West 5 %) sowie 30 % der 3- bis unter 6-Jährigen (Ost 63 %, West 23 %) werden ganztags, d.h. mit einer Betreuungsdauer von mehr als 7 Stunden pro Tag, in einer Betreuungseinrichtung oder bei Tageseltern betreut (Bundesagentur für Arbeit 2010: 6).

In ganz Deutschland besteht aktuell ein elternunabhängiger Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem dritten Lebensjahr. Über diesen elternunabhängigen Anspruch hinaus bestehen in den meisten Bundesländern Ansprüche von jüngeren Kindern oder Ansprüche auf umfangreichere Nutzungszeiten, wenn die Eltern bestimmte Kriterien erfüllen bzw. aufseiten der Kinder besondere Bedarfslagen bestehen. Hiervon heben sich drei Bundesländer mit günstigeren elternunabhängigen Rechtsansprüchen ab (vgl. Bertelsmann Stiftung 2010).⁷

- Rheinland-Pfalz und Thüringen garantieren bereits einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem 2. Lebensjahr.
- I Sachsen-Anhalt gewährt als einziges Bundesland einen Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem ersten Lebenstag des Kindes.

Die Landesregelungen der anderen 13 Bundesländer gehen bisher nicht über den Rechtsanspruch ab dem 3. Lebensjahr hinaus. Geplant ist allerdings, im Jahr 2013 einen bundesweiten Rechtsanspruch schon für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr zu verwirklichen. Bezüglich der den Kindern mit Betreuungsanspruch jeweils garantierten Betreuungsdauer pro Tag gibt es nur in elf von 16 Bundesländern Regelungen, in der konkrete Stundenzahlen pro Tag garantiert werden. Diese unterscheiden sich im Umfang allerdings beträchtlich:

I Eine garantierte Betreuungszeit von 4 oder 5 Stunden findet sich in Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein.

⁷ Alle Daten des Ländervergleichs entstammen dem zitierten "Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme" der Bertelsmann Stiftung (2010).

- I Eine garantierte Betreuungszeit von 6 oder 7 Stunden findet sich in Berlin, Brandenburg (bei besonderem Erziehungsbedarf: auch länger), Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und im Saarland.
- I Thüringen garantiert seit August 2010 eine tägliche Betreuungszeit von 10 Stunden pro Tag.
- I Keine Regelung zur täglichen Betreuungsdauer findet sich hingegen in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen.

Unterschiede zeigen sich in Deutschland auch hinsichtlich des Eltern- bzw. Erziehungsgeldes: Vier Bundesländer gewähren über das gesetzliche Bundeselterngeld nach BEEG (Dauer: 12 Monate plus 2 Partnermonate) hinaus ein sog. Landeserziehungsgeld. In Baden-Württemberg, Bayern, Sachsen und Thüringen wird im Anschluss an das Bundeselterngeld zusätzlich ein einkommensabhängiges (Ausnahme: Thüringen) Landeserziehungsgeld von bis zu 300 € monatlich gezahlt.

Ähnlich heterogen wie die Rechtsansprüche bezüglich des Beginns eines Betreuungsanspruchs (bezogen auf das Lebensalter), der täglichen Betreuungsdauer oder eines in manchen Ländern gewährten Landeserziehungsgeldes in Deutschland sind auch die Kosten für die Kinderbetreuung. Sieben Bundesländer gewähren Eltern eine – unterschiedlich umfangreiche – Befreiung von den Elternbeiträgen für die Betreuung von 3- bis unter 6-Jährigen.

- In Rheinland-Pfalz sind seit August 2010 die letzten drei Betreuungsjahre vor der Einschulung kostenfrei.
- In Berlin sind die zwei letzten Jahre vor der Einschulung kostenfrei.
- I Eine Beitragsfreiheit im letzten Jahr vor der Einschulung besteht in fünf Bundesländern: Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Saarland und Sachsen.
- I Keine Beitragsfreiheit besteht hingegen in Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen.

Nicht zuletzt fallen auch die von den Eltern erhobenen Kostenbeiträge für die Kinderbetreuung in den einzelnen Kommunen sehr unterschiedlich aus. Der "Kindergarten-Monitor 2009/2010" (vgl. IW Consult GmbH 2010) analysiert die Höhe der Elternbeiträge kommunaler Kindergärten für die 100 bevölkerungsreichsten Städte mit dem Ergebnis massiver regionaler und auch innerstädtischer Beitragsheterogenität in Deutschland. So liegen die Betreuungskosten für eine Familie mit zwei Kindern und mittlerem Einkommen zwischen 0 und 2.672 € jährlich – je nach Kommune. Insgesamt belasten Kommunen aus den alten sowie aus den südlichen Bundesländern Familien vergleichsweise weniger. Die durchschnittlichen Betreuungskosten für eine Familie mit zwei Kindern und mittlerem Einkommen liegen in Ostdeutschland um durchschnittlich 417 € pro Jahr höher als in Westdeutschland.

Je nach Wohnort werden Familienernährerinnen bei der Kinderbetreuung ihrer jüngeren Kinder demnach bezüglich der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen wie auch finanziell sehr unterschiedlich von der Kommune unterstützt. Wo sie keine Betreu-

ungsplätze bekommen können oder dafür Kosten aufwenden, die angesichts des geringen Haushaltseinkommens für sie erheblich sind, stellt die (fehlende/existierende) öffentliche Betreuungsinfrastruktur eine zusätzliche Hürde bei der Realisierung der Rolle als Familienernährerin dar. Es muss an dieser Stelle daran erinnert werden, dass teilzeitbeschäftigte Familienernährerinnen bzw. solche mit einem Arbeit suchenden oder nicht erwerbstätigen Mann im Regelfall keinen Anspruch auf staatlich bezuschusste Ganztagskinderbetreuung haben. Andere haben aufgrund des begrenzten Angebots an Ganztagsbetreuung in ihrer Kommune Schwierigkeiten, überhaupt einen Ganztagsplatz zu finden. Familienernährerinnen, die für ihr Kind nur einen Halbtagsbetreuungsplatz haben, äußern insbesondere dann Probleme mit der Organisation des Familienalltags, wenn die Lage ihrer Arbeitszeit (oder die des Partners) variiert - so die Ergebnisse aus den beiden Forschungsprojekten. Vielfach berichteten Familienernährerinnen, deren Partner einer selbstständigen Tätigkeit nachging, von entsprechenden Problemen. Schwierig wird es auch, wenn der arbeitslose Partner tageweise Arbeitsangebote erhält oder zeitaufwendige Bewerbungsgespräche und Beratungen wahrnimmt und währenddessen die öffentliche Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht. Engpässe entstehen auch, wenn ihm eine Stelle angeboten wird, kurzfristig aber kein Aufstocken des Betreuungsumfangs möglich ist, da es in der Kommune an verfügbaren Plätzen mangelt - dieses Problem wurde vor allem in NRW angesichts der jüngsten Reformen der öffentlichen Kinderbetreuung in den Interviews deutlich. Problematisch ist also, dass der durch die Anforderungen des Berufes ausgelöste Betreuungsbedarf zeitlich stärker und schneller oszilliert als die angebotenen Betreuungspakete folgen können.

Nicht immer sind die Familienernährerinnen zudem mit der Qualität der angebotenen Kinderbetreuung in Wohnortnähe zufrieden. Dies überrascht nicht, liegt der Personalschlüssel für die Betreuung von unter 3-jährigen Kindern doch im Bundesdurchschnitt je nach Gruppentyp zwischen 1 zu 6 Kindern (Krippengruppen) und 1 zu 9,3 Kindern (geöffnete Gruppen, d.h. Kinder von zwei bis sechs Jahren) pro Vollzeitkraft. Er verfehlt damit den von der Bertelsmann Stiftung empfohlenen Personalschlüssel für unter 3-jährige Kinder von 1 zu 3 deutlich (Pressemitteilung Bertelsmann Stiftung vom 25. Juni 2009).

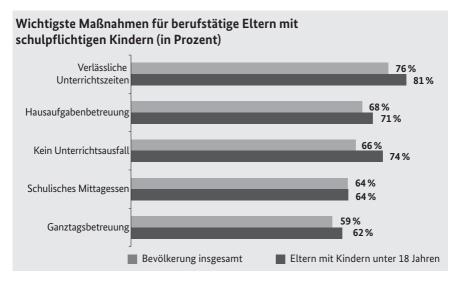
Es bestehen noch längst nicht in allen Bundesländern verbindliche Regeln für die Qualitätssicherung der Kinderbetreuung. Hinsichtlich der sieben wichtigsten Kriterien (maximale Gruppengröße, Fachkraft-Kind-Relation, Verfügungszeiten, Fachberatung, Fortbildung, Leitungsfreistellung sowie der Umfang der Innen- und Außenflächen in Kitas) gibt es häufig keine landeseinheitlichen Regelungen: Dort, wo viele verbindliche Regelungen auf Landesebene bestehen – wie z.B. in Niedersachsen, im Saarland oder in Thüringen – können die Eltern (und Kinder) eines Bundeslandes vergleichbare Rahmenbedingungen in den Kindertagesstätten erwarten. Dort, wo wenige Regelungen bestehen – wie z.B. in Sachsen-Anhalt, in Bayern, Bremen oder Hessen –, können in den einzelnen Kommunen unterschiedliche Qualitätsniveaus in der pädagogischen Arbeit entstehen. Dies hat letztlich unterschiedliche Bildungschancen für Kinder aus unterschiedlichen Kommunen zur Folge (vgl. Bertelsmann Stiftung 2010).

Beim Ausbau der Ganztagsschule liegt Deutschland im europäischen Vergleich noch deutlich zurück: 2006 bot rund ein Drittel aller allgemeinbildenden Schulen in Deutschland eine Ganztagsbetreuung an (d.h. es gibt an mindestens drei Schultagen pro Woche ein ganztägiges Angebot von mindestens sieben Zeitstunden) (BMFSFJ 2009: 65 f.). Überwiegend handelt es sich dabei um einen sogenannten offenen Ganztagsbetrieb, d.h. einzelne Schülerinnen und Schüler nehmen auf Wunsch an diesen Nachmittagsangeboten teil. Nur 3% aller allgemeinbildenden Schulen bieten bereits einen sog. voll gebundenen Ganztagsbetrieb an, bei dem alle Schülerinnen und Schüler einer Schule verpflichtend an der Ganztagsbetreuung teilnehmen. Für Schulkinder lässt sich bisher eine große Heterogenität des Betreuungsangebotes in Deutschland je nach Bundesland sowie nach Schultyp konstatieren. Mit dem weiteren Ausbau der Ganztagsschulen, wie er aktuell mit dem Investitionsprogramm Zukunft, Bildung und Betreuung (IZBB) vom Bund vorangetrieben wird, könnte sich dieser Zustand zukünftig verbessern.

Angesichts dieser Situation ist es nicht verwunderlich, dass sich erwerbstätige Eltern mit Schulkindern in Deutschland vor allem verlässliche, längere Betreuungszeiten in der Schule wünschen, um die Vereinbarkeitssituation der Familie zu erleichtern, kombiniert mit einer Hausaufgabenbetreuung sowie einer Essensversorgung am Mittag.

Quantitative Daten dazu, was sich insbesondere Familienernährerinnen mit Schulkindern an Entlastungsangeboten wünschen, liegen bislang nicht vor. Die qualitativen Ergebnisse aus den beiden Forschungsprojekten zu Familienernährerinnen in Westund Ostdeutschland deuten jedoch darauf hin, dass sich die Wünsche der Familienernährerinnen hier von den allgemeinen Wünschen erwerbstätiger Eltern nicht unterscheiden (Projektberichte Westdeutschland und Ostdeutschland).

Abb. 2: Wünsche von berufstätigen Eltern mit Schulkindern



Quelle: BMFSFJ, Familienreport 2010: 49.

6.2 Öffentlicher Personennahverkehr

Neben den Angeboten der Kinderbetreuung nehmen Länder und Kommunen auch über das Angebotsnetz des öffentlichen Nahverkehrs direkten Einfluss auf das Alltagsleben von Familien – und dies ganz besonders in ländlichen Regionen. Ob ein bestimmter Arbeitsplatz überhaupt per Bus oder Bahn erreichbar ist oder wie lange die Wegezeiten dorthin gerade bei Schichtarbeit (also am frühen Morgen oder späten Abend) dauern – solche Fragen können den Ausschlag dafür geben, ob Frauen überhaupt erwerbstätig sein können bzw. ob eine konkrete Arbeitsstelle von ihnen angetreten werden kann. Wie die Ergebnisse der beiden Forschungsprojekte zu Familienernährerinnen zeigen, verfügen Familienernährerinnen nicht immer über einen Pkw, um damit an den Arbeitsplatz zu gelangen. Selbst wenn in der Familie ein Wagen vorhanden ist, steht der Familienernährerin dieser nicht unbedingt für ihre Wege zum Arbeitsplatz bzw. zur Betreuungseinrichtung des Kindes zur Verfügung. Andererseits sind in Familien mit weiblicher Familienernährerin meist auch nicht die nötigen finanziellen Mittel gegeben, um zwei Pkws zu unterhalten.

Probleme wurden auch hinsichtlich der Mobilität der bereits größeren Kinder von Familienernährerinnen deutlich. Weder bietet der ÖPNV Kindern und Jugendlichen überall die Möglichkeit, Kinder- und Jugendfreizeitangebote eigenständig zu erreichen, noch haben die Familienernährerinnen oder ihre Partner (angesichts von Mangel an Zeit, Geld und Pkw) die Möglichkeit, ihre Kinder zu den betreffenden Orten zu bringen. Dadurch sind einige Kinder im Sample von Nachmittagsangeboten faktisch

ausgeschlossen. Dies kann nach den Aussagen der Interviewpartnerinnen aus kleineren Orten bzw. ländlichen Regionen auch nicht durch die Schulbusse kompensiert werden (Projektbericht Ostdeutschland).

In Berufen mit mobiler Tätigkeit (etwa der ambulanten Pflege) setzen Arbeitgeber trotzdem häufig zwingend den Besitz oder die Anschaffung eines Pkw für die Stellenzusage voraus. Einige Arbeitgeber gewähren den neu eingestellten Frauen dabei Kredite für die Anschaffung eines Pkw, den sie dann für die Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einbringen müssen. Dienstwagen gibt es hier nur selten und wenn, dann eher für die alteingesessenen Beschäftigten. Wegezeiten und Erreichbarkeit sind zugleich wichtige Faktoren, die über die Qualität von Betreuungslösungen der Kinder bzw. über die Auswahl der jeweiligen Schule für die Kinder mitentscheiden.

Handlungs- und Gestaltungsansätze

- I Generell wäre eine stärkere Homogenität in Deutschland bezüglich des Anspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter 6 Jahren sowie den damit verbundenen Betreuungszeiten und -kosten wünschenswert. Gleiches gilt auch für die Betreuungs- und Bildungsqualität in den einzelnen Bundesländern. Sinnvoll könnte hierzu ein bundesweiter Vergleich der Kommunen sein, in dessen Nachgang Mechanismen für die Einführung stärker angeglichener Bedingungen (v. a. Kostenregelungen, Qualitätsstandards) entwickelt werden sollten. Andernfalls droht eine Benachteiligung von Familien bzw. Kindern aus eher finanzschwachen Ländern bzw. Kommunen.
- I Erforderlich ist eine weitere Verbesserung des Kinderbetreuungsangebotes über das bislang erreichte Niveau hinaus. Den Familienernährerinnen ist es ein großes Anliegen, den Ausbau von (wohnortnahen) Betreuungsangeboten für Kinder schnell voranzutreiben. Wird allerdings das bisherige Ausbautempo der vergangenen Jahre beibehalten, ist Schätzungen zufolge (Bertelsmann Stiftung 2010) im Jahr 2013 lediglich mit einem Betreuungsangebot für 23 % der unter 3-Jährigen zu rechnen. Es bedarf demnach gesteigerter Bemühungen um einen zügigen Ausbau der Plätze.
- I Die angestrebte Betreuungsquote für unter 3-Jährige sollte zudem noch einmal auf den Prüfstand gestellt werden, da zukünftig mit wachsendem Anteil von Familienernährerinnen und angesichts der maximalen Elterngeldzeit von 14 Monaten durchaus ein Betreuungsbedarf für mehr als 35 % der Kinder unter 3 Jahren bestehen könnte
- I Darüber hinaus bedarf es aus Sicht von Familienernährerinnen und generell Zweiverdienerfamilien eines erweiterten Angebotes an Betreuungsplätzen, die mehr als einen halben Tag abdecken (d.h. mehr als 5 oder mehr als 7 Stunden pro Tag). Angesichts dessen wäre zu diskutieren, ob der für 2013 geplante Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Kinder ab dem 2. Lebensjahr auf ganztägige Betreuung zu erweitern wäre.

- I Dringend notwendig sind erweiterte Möglichkeiten, die Betreuungszeiten von Kindern im Kita- und Schulalter flexibler an die Zeiten des Familienalltags anpassen zu können, welcher stark durch Erwerbsarbeitszeiten, Weiterbildungszeiten oder die Termine der Arbeitsuche bestimmt werden (betrifft: Kita, Hort, Ferienbetreuung).
 - I Mehr Flexibilität könnte Eltern davon entlasten, gezwungenermaßen zu große, fixe Betreuungspakete zu wählen (und bezahlen zu müssen), um für einen maximalen Betreuungsbedarf gerüstet zu sein, selbst wenn dieser nur gelegentlich auftritt. Dies würde insbesondere auch die finanziell angespannten Haushalte mit weiblicher Familienernährerin entlasten (Projektbericht Westdeutschland).
 - I Wünschenswert wären auch situativ angepasste Uhrzeiten bezüglich der *täglichen Bring- und Holzeiten*, genauso wie die Möglichkeit für Eltern, eine halbtägige Betreuung des Kindes bei Bedarf auch dauerhaft bzw. gelegentlich ausschließlich nachmittags in Anspruch zu nehmen.
 - I Dies meint auch eine variablere Gestaltung der Betreuungszeiten im Wochenverlauf: das Kind an einzelnen Tagen früher/später zu bringen oder früher/später abzuholen (jeweils abgestimmt auf die tägliche Lage der Arbeitszeiten der Eltern) oder die effektiven Betreuungsstunden von zwei halben Tagen im Bedarfsfall wahlweise auch einmal als Ganztagsbetreuung nutzen zu dürfen (und stattdessen das Kind am Folgetag nicht zu bringen). Dies ist wichtig, um auch bei flexiblen Arbeitszeitlagen gemeinsame Eltern-Kind-Zeit zu ermöglichen.
 - I Vordergründig besteht auch Bedarf an ausreichend frühen Frühöffnungszeiten, welche für Schicht arbeitende Mütter nutzbar sind, die ihre Frühschicht z.B. bereits um 6.00 Uhr beginnen müssen. Hier ist jedoch eine Abwägung notwendig: Vorrangig und zuerst wäre auf eine familiengerechtere Lage der Arbeitszeit (einschließlich der Schichtsysteme) hinzuwirken, sodass etwa der Beginn der Frühschicht auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden könnte.
- I Betreuungsangebote für Kinder dürfen nicht generell implizit eine nicht erwerbstätige oder zuverdienende Mutter voraussetzen, indem regelmäßig eine ausgeprägte häusliche Lernunterstützung erwartet wird. Auch können Betreuungseinrichtungen nicht umstandslos und ungefragt eine organisatorische Mitwirkung der Eltern bzw. Mütter an den Aktivitäten der Einrichtung einplanen. Da Familienernährerinnen diese oft nicht leisten können, könnte hier eine Benachteiligung der Kinder die Folge sein. Betreuungsinstitutionen müssen stattdessen ihr Angebot und ihre Leistungen so organisieren, dass Kinder von Familienernährerinnen (oder generell aus Zweiverdienerfamilien) nicht benachteiligt werden.
- I Ganztagsschulen sind ebenfalls geeignet, Familien mit weiblicher Familienernährerin bei der Betreuung der Kinder wie auch bei der Organisation des Familienalltags zu unterstützen. Voraussetzung ist, dass in der Ganztagsschule auch eine Mittagsversorgung (zu annehmbaren Preisen) sowie die Durchführung der Hausaufgabenerledigung angeboten werden. Ein weiterer Ausbau der Ganztagsschulen scheint in Deutschland dringend geboten. Ergänzend sind Horte, Freizeitangebote aber auch "Kinderhotels", die flexibel außergewöhnlichen Betreuungsbedarf abdecken, bedeutsam.

- I Notwendig erscheint eine Qualitäts- und Kostenoffensive in der Kinderbetreuung, sodass überall wohnortnah qualitativ ausreichende Betreuungsangebote bestehen, die von erwerbstätigen Müttern auch ohne Vorbehalte in Anspruch genommen werden.
 - I Notwendig ist die Festlegung von maximalen Elternbeiträgen für die Kinderbetreuung in allen Kommunen, die auch für Familienernährerinnen mit ihrer häufig angespannten familialen Finanzsituation zu bewältigen sind. Hier wäre auch an stärker reduzierte Gebühren im Falle von Geschwisterkindern zu denken, selbst wenn die Geschwisterkinder schon volljährig bzw. in Ausbildung sind (da auch diese Kinder weiterhin von den Familien finanziell unterstützt werden).
 - I Wichtig ist ebenfalls die weitere Anhebung und Vereinheitlichung des Personalschlüssels in Bildungseinrichtungen im Sinne der vom Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme (Bertelsmann Stiftung 2010) empfohlenen Quoten. Dies gilt auch für die verbindliche Festlegung von Landesregelungen zur Qualitätssicherung bei der Kinderbetreuung.

Abschließend ist zu betonen, dass in den Interviews mit Familienernährerinnen trotz der aufgezeigten Defizite und Weiterentwicklungsbedarfe im Bereich der öffentlichen Kinderbetreuung keineswegs der Wunsch nach einer möglichst umfangreichen Fremdbetreuung der Kinder geäußert wurde. Viele der Familienernährerinnen betonen stattdessen ihren ausgeprägten Wunsch, selbst ausreichend Zeit mit den Kindern verbringen zu können (Projektbericht Westdeutschland). Es kann daher nicht um die Entwicklung eines Betreuungsangebots "rund um die Uhr" zur weiteren Unterstützung entgrenzter und unvorhersehbarer Arbeitszeiten gehen, wohl aber um mehr Flexibilität angesichts unterschiedlicher familiärer Arrangements und wechselnder zeitlicher Bedarfslagen.

7. Geschlechterrollen und -leitbilder

Im Gegensatz zur scheinbaren Modernität, die mit einem wachsenden Anteil von Familien mit weiblicher Familienernährerin einhergeht, lassen sich für Familienernährerinnen wie auch ihre männlichen Partner häufig recht traditionelle Geschlechterrollenstereotype feststellen. Dies korrespondiert mit der Tatsache, dass auch die alltägliche Praxis von Vaterschaft in Deutschland in weiten Teilen noch dem traditionellen Muster des Vaters als Ernährer der Familie entspricht (Schulz/Blossfeld 2006). Moderne, aktive Vaterschaft ist bei einem Teil der Männer – dies gilt etwa für das individualisierte Milieu – eher Bestandteil ihres Inszenierungsrepertoires als tatsächlich gelebte Form egalitärer Partnerschaft (vgl. Expertise Meuser). Dabei tragen die Partnerinnen diese Inszenierung durchaus mit.

Die meisten Männer, die unfreiwillig aus der Ernährerrolle herausfallen, etwa aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Erwerbsunfähigkeit, definieren sich dessen ungeachtet weiterhin als "Berufsmenschen" (vgl. Kreher 2007) und orientieren sich weiterhin

am Normalarbeitsverhältnis als einer "tief einsozialisierten Normalitätsunterstellung" (Bonß 1999: 213). Während sich junge Männer noch überwiegend in der Rolle als Familienernährer sehen, streben junge Frauen längst in großer Mehrheit eine partnerschaftlich-egalitäre Arbeitsteilung zwischen Beruf und Familie an (Keller 2009: 2). Dennoch zeichnet sich auch bei den 15- bis 30-jährigen Männern bereits sehr viel deutlicher eine Doppelorientierung auf Beruf und Familie sowie ein aktives Interesse an Vaterschaft ab (Zerle/Krok 2008).

Männer, die unfreiwillig nicht erwerbstätig sind, erleben diese neue Erwerbskonstellation mit ihrer Partnerin weniger als Chance für einen alternativen, nicht auf Erwerbsarbeit zugeschnittenen Lebensentwurf, sondern häufig eher als Entwertung der eigenen Männlichkeit. Vor diesem Hintergrund müssen die Möglichkeiten skeptisch beurteilt werden, Männern, die unfreiwillig Partner von Familienernährerinnen sind, andere, alternative Lebensentwürfe nahezubringen: Aus einer entwerteten Männlichkeit heraus einen nicht-traditionellen Männlichkeitsentwurf zu praktizieren, erscheint wenig aussichtsreich (vgl. Expertise Meuser). Eine solche entwertete Männlichkeit stellt zudem eine zusätzliche Belastung für die jeweilige Paarbeziehung dar. Häufig verlangt sie den Partnerinnen zusätzliche Beziehungsarbeit ab, da diese bestrebt sind, die angeschlagene Geschlechtsidentität ihres Partners durch traditionelles Geschlechterhandeln oder aktives Aufwerten des Partners zu "beheben". In dieser Gemengelage ist ein maßgeblicher Grund für den Befund zu sehen, dass es sich beim Phänomen der weiblichen Familienernährerin in den meisten Fällen keinesfalls um das Pendant des männlichen Familienernährers mit "umgekehrtem Vorzeichen" handelt, sondern dass Familienernährerinnen mehrheitlich besonderen Schwierigkeiten und Herausforderungen ausgesetzt sind.

Allerdings zeigen die Projekte auch, dass es durchaus Ansätze einer pragmatischen Umorientierung bei Paaren gibt, die längerfristig in der Familienernährerinnen-Konstellation leben. Die Orientierung auf Partnerschaftlichkeit und die Zweiverdienerfamilie sowie ein solidarisches Zusammenstehen im Falle der als Schicksal erfahrenen Arbeitslosigkeit kann das stärkere Engagement der Männer und Väter im Haushalt und bei der Kinderbetreuung erleichtern.

Wenn tradierte Rollenvorstellungen und Geschlechterleitbilder fortbestehen, während die Frau unerwartet zur Familienernährerin wird, steht dies einer partnerschaftlich-egalitären Aufteilung von Haus- und Fürsorgearbeit im Wege. Es ist genau dieses Festhalten an tradierten Geschlechterleitbildern, während der Haupteinkommensstatus längst auf die Frau übergegangen ist, das verantwortlich für die ausgeprägte Doppelbelastung und die Belastungskumulation bei vielen Familienernährerinnen ist.

Die Zahl der Männer, die *freiwillig* im Rahmen eines ausgehandelten Paararrangements für längere Zeit die Familienarbeit übernehmen und ihrer Frau den Haupteinkommensbezug überlassen, fällt demgegenüber noch gering aus. Diese Männer zeichnen sich dadurch aus, dass sie beruflich weniger ambitioniert als andere Männer sind – während ihre Partnerinnen auch weniger Interesse als üblich daran haben, Haushalt und Familie als weibliche Domäne zu verteidigen. Solche freiwilligen nicht-traditionellen Geschlechterarrangements finden sich tatsächlich bislang auffällig oft im Facharbeiter-, Handwerker- und einfachen Angestelltenmilieu – während Männer aus der gebildeten Mittelschicht ihre Aufgeschlossenheit für solche Konstellationen häufig nur diskursiv belegen (vgl. Expertise Meuser).

Für Frauen steht der Status als Familienernährerin häufig eher in Kontrast zu ihrer Geschlechterrolle. Sie schätzen zwar die finanzielle Selbstständigkeit, die mit dem von ihnen erwirtschafteten Haupteinkommensanteil für sie selbst verbunden ist. Genauso schätzen sie es, damit zur Absicherung der eigenen Familie beizutragen. Demgegenüber ist es aber gerade nicht ihr Anliegen, den Partner bezüglich der Einkommenshöhe zu "überflügeln" oder damit ihre Machtposition innerhalb der Paarbeziehung auszubauen. Hinzu kommt, dass der Familienernährerinnenstatus den Frauen zwar neue Möglichkeiten der finanziellen Unabhängigkeit eröffnet, genau diese Unabhängigkeit sie aber auch einengen kann (Meisenbach 2009). In ihren beruflichen Entscheidungen müssen diese Frauen die Verantwortung für den Unterhalt der Familie anderen Belangen – wie etwa ihren persönlichen Berufs-, Weiterbildungs- oder Mobilitätswünschen oder dem Wunsch nach weiteren Kindern – voranstellen (Völker 2004). Auch dies zeigt sich in den Ergebnissen der beiden Forschungsprojekte zu den Familienernährerinnen sehr deutlich.

Bisher müssen weibliche Familienernährerinnen fast immer davon ausgehen, dass sie auch dann hauptverantwortlich für die Haus- und Fürsorgearbeit bleiben, wenn sie zu Haupteinkommensbezieherinnen der Familie werden. Denn der Status als Familienernährerin ändert in vielen Partnerschaften bzw. Familien nichts oder nur wenig an der traditionellen geschlechtlichen Arbeitsteilung. Im Regelfall bleiben Frauen auch als Familienernährerinnen verantwortlich für die Versorgung der Kinder und des Haushalts, wobei die Partner von Familienernährerinnen im Durchschnitt einen etwas größeren Teil der Hausarbeit und der Kinderbetreuung übernehmen als Männer aus anderen Erwerbskonstellationen, wie die SOEP-Analyse zeigt. Dieses Fortbestehen traditioneller Arbeitsteilungsmuster kann teilweise damit erklärt werden, dass die Frauen keine stärkere Beteiligung ihrer Partner an der Fürsorgearbeit einfordern, weil sie unfreiwillig zu Familienernährerinnen wurden und insgeheim selbst noch auf eine baldige Rückkehr zum männlichen Familienernährermodell oder zum weiblichen Zuverdienermodell hoffen. Sie halten ihrem Partner "den Rücken frei", um ihm eine kurzfristige Erwerbsaufnahme oder ein Aufstocken seiner Arbeitszeit zu jeder Zeit zu ermöglichen (vgl. Böckler Impuls 2010: 6 f., Projektbericht Westdeutschland). Dazu gehört auch, dass Familienernährerinnen ihre besondere Erwerbskonstellation nach außen verschweigen. Manche Familienernährerinnen wollen ihre Partner nicht noch zusätzlich in einen Rollenkonflikt bringen, indem sie auf die Übernahme von weiblich konnotierter Familienarbeit durch ihre Partner drängen würden. Die Abweichung von der männlichen Geschlechterrolle, die durch die Familienernährerinnen-Konstellation ohnehin schon gegeben ist, würde sich dadurch noch weiter verstärken (vgl. Brines 1994, Projektbericht Westdeutschland).

Frauen in Ostdeutschland haben insgesamt deutlich geringere Konflikte mit der Rolle als erwerbstätige Mutter, da durchgängige, lebenslange Erwerbstätigkeit für sie völlig normal ist. Zeitliche und kräftemäßige Schwierigkeiten liegen für ostdeutsche Frauen vor allem darin, *gleichzeitig* den Erwartungen beider Rollen als "erwerbstätige Frau" sowie als "voll engagierte Mutter" zu genügen. Angesichts ihrer Situation stellt sich in besonders dringlicher Weise die Frage, wie man ostdeutsche wie westdeutsche Frauen darin unterstützen kann, ihren Partnern mehr Beteiligung an der Haus- und Familienarbeit abzuverlangen (vgl. Expertise Metz-Göckel).

Handlungs- und Gestaltungsansätze

- I Von zentraler Bedeutung ist es, einen Geschlechterrollen-Pluralismus zu befördern, der unterschiedliche normative Geschlechterrollen für Frauen und Männer unterstützt. Auf diesem Wege sollen die gesellschaftlichen Spielräume für ein ausdifferenziertes Spektrum an verschiedenartigen Erwerbskonstellationen von Paaren erweitert werden.
- I Dies könnte den Raum schaffen für die Etablierung und gesellschaftliche Normalisierung neuer und "anderer" Männerrollen.
 - I Um hierbei erfolgreich zu sein, müssten auch Orte etabliert bzw. gestärkt werden, an denen solche neuen männlichen Lebensentwürfe insbesondere von jungen Männern entwickelt und erprobt werden können. Es kann sich dabei etwa um Schulen und andere Bildungsinstitutionen, Kirchen oder Vereine (z. B. Sportvereine) handeln.
 - I Dabei gilt es auch, die nahezu ungebrochene Annahme einer generellen Arbeitsmarktverfügbarkeit von Männern grundsätzlich infrage zu stellen. Dies ist nur über die Veränderung von Strukturen in der Arbeitswelt erreichbar und keinesfalls lediglich eine Frage des Einstellungswandels von Männern.
 - Auch aufseiten der Frauen ist dazu eine Reihe von Neuorientierungen erforderlich: Zentraler Baustein einer Modernisierung von Geschlechterleitbildern bei Frauen wäre, dass sie auch solche Männer als Partner für sich akzeptieren, die einen niedrigeren Ausbildungsgrad aufweisen und/oder ein geringeres Einkommen als sie selbst erwerben auch wenn dies für sie bedeuten würde, dass sie damit selbst zur Familienernährerin werden können. In Ergänzung dazu gilt es, Frauen zu ermutigen, ihre "traditionellen Einflusszonen" der Haus- und Fürsorgearbeit stärker aus der Hand zu geben und diese egalitärer als bisher mit dem Partner zu teilen (vgl. Expertise Meuser) und den männlichen Beitrag nicht unausgesetzt zu kritisieren (vgl. Projektbericht Westdeutschland).

- I Es gilt, Familienkompetenzen offensiv als soziale Kompetenzen aufzuwerten, die für Frauen und Männer beruflich verwertbar sind und unter Umständen auch die Chancen bei Bewerbungen aus der Arbeitslosigkeit bzw. Familienarbeitsphase heraus verbessern. Familienkompetenzen wie Koordinations- und Planungskompetenzen, Belastbarkeit und Stressresistenz gehören zu den wichtigsten Kompetenzen, die in der Familie erworben werden (Thiessen/Schuhegger 2009). Es gilt, für Frauen wie auch für Männer erfahrbar zu machen, dass solche Kompetenzen die Chancen auf Beförderung verbessern. Dies dient der Förderung von Frauen und der Geschlechtergleichstellung sowie nicht zuletzt den Vätern, die sich bisher schon aktiv in die Familie einbringen (vgl. die Expertisen von Jurczyk und Meuser). Hilfreiches Instrument hierfür ist die Anwendung der "Kompetenzbilanz" (Gerzer-Sass/Sass 2004). Mit dieser können die in der Familienarbeit erworbenen Kompetenzen von Beschäftigten in der betrieblichen Personalpolitik erkannt und als Leistungspotenzial für Betriebe erschlossen werden.
- I Beide Geschlechter sind auf situative Anpassungen in den Familien- und Erwerbskonstellationen, mit einem Sicheinlassen auch auf ungewöhnliche bzw. nicht-traditionelle Paararrangements, noch nicht hinreichend vorbereitet.
 - In schulischen und außerschulischen Lernzusammenhängen sollten daher der Vermittlung und Erprobung von Lebensbewältigungskompetenzen, Zeit- und "Boundary"-Management sowie konstruktiven Konfliktlösungsstrategien ein stärkeres Gewicht eingeräumt werden. Es gilt, Jungen und Mädchen zu beziehungs- und konfliktfähigen Akteurinnen und Akteuren zu sozialisieren.
 - I Stereotypen Verhaltensweisen bei heranwachsenden Jungen und Mädchen sollte deutlicher entgegengetreten werden. Es gilt, Projekte zu fördern, die sich für offene(re) Geschlechtsidentitätsvorstellungen und ein Überwinden von Geschlechtsrollenklischees einsetzen. Dies umfasst auch die zielgruppensensible Motivierung von Jungen für soziale Berufe. Dazu braucht es männliche und weibliche Bezugs- und Betreuungspersonen in Kita, Schule sowie der offenen Kinder- und Jugendarbeit, die ein erweitertes Repertoire an beruflicher Orientierung vermitteln können. Diese Personen sollten für eine Gleichzeitigkeit von beruflicher Orientierung und fürsorglicher Praxis stehen und die Kinder und Jugendlichen nicht weiterhin vorrangig auf eine geschlechternormierte "Normalbiografie" hin sozialisieren (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).
- I Insbesondere für Männer, die sich durch den Verlust der Erwerbstätigkeit bzw. des Haupteinkommensbezuges in ihrer Männlichkeit "verletzt" fühlen und deren bisherige Geschlechterleitbilder in der neuen Lebens- und Einkommenssituation "entwertet" wurden, müssen alternative Leitbilder und Orientierungen geschaffen werden, mit denen sie sich identifizieren können. Daher gilt es, Strukturen zu fördern und auszubauen, die Männer auf diesem Weg der Neuorientierung und der Übernahme von alternativen Geschlechterleitbildern unterstützen können.

- I Einen wichtigen, positiven Bezugspunkt bildet hierbei die Identifikationsfigur des aktiven Vaters bzw. des engagierten Erziehers der eigenen Kinder. Dies kann z.B. über eine politische Förderung eines starken Väter-Engagements in der Familie erreicht werden. Ein wichtiges Signal hierfür könnte die Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld geben.
- I Zentral ist auch, die Erwerbsarbeit als einzige oder wichtigste Anerkennungsquelle für Männer zu hinterfragen und Alternativen hierzu aufzuzeigen. Alternative Anerkennungsquelle könnte ebenfalls die engagierte Vaterrolle oder die Ausübung eines sozialen, politischen oder kulturellen Engagements bieten.
- I Es bedarf einer fundierten Analyse, wie sich bestimmte vergeschlechtlichte Entscheidungen in wichtigen Lebensphasen des Paares für den weiteren Lebensweg auswirken. Welche Pfadabhängigkeiten bestehen, wenn die Frau ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes verringert, während der Mann seine Arbeitszeiten im Gegenzug in dieser Situation noch ausdehnt? Es bedarf der Antworten, wie man solche Pfadabhängigkeiten auch zu späteren Zeitpunkten noch aufbrechen bzw. ihnen gegensteuern kann (vgl. Expertise Meier-Gräwe).
- I Es gilt, institutionelle Vereinbarkeitsmaßnahmen explizit und grundsätzlich an beide Geschlechter zu adressieren, an Männer wie Frauen. Dies erfordert ein Abrücken von der bisherigen Vereinbarkeitspolitik, die sich vor allem auf die Frau als Zuverdienerin bezogen hat (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011).

8. Fazit

Bei Familienernährerinnen handelt es sich um eine heterogene Gruppe von Frauen, denen gemeinsam ist, dass sie in voller Verantwortung den Lebensunterhalt für sich, ihre Kinder und ggf. ihren Partner erwirtschaften. Jedoch ist die weibliche Familienernährerin mehrheitlich kein Pendant zum männlichen Familienernährer "mit umgekehrtem Vorzeichen". Stattdessen ist angesichts der zu beobachtenden Konstellationen davon auszugehen, dass es sich vielfach um schwierige und fragile Arrangements handelt. Frauen "ernähren" nicht zu den gleichen Bedingungen wie Männer dies tun. Sie erlangen den Status häufig unfreiwillig und versorgen die Familie teilweise unter prekären Bedingungen, weil sie in der Regel weniger Geld verdienen. Und sie tragen gleichzeitig – neben ihrem Haupteinkommensbezug – in den allermeisten Fällen weiterhin die Hauptverantwortung für die familiale Fürsorgearbeit.

Daneben hat sich allerdings auch eine kleinere Gruppe von Familienernährerinnen entwickelt, die durch hohe Qualifikation und dementsprechende Arbeitsmarktposition, in Absprache mit ihrem bewusst beruflich weniger stark orientierten Partner, neue, bisher noch ungewöhnliche Geschlechterarrangements leben und das Spektrum neuer Formen, die das männliche Ernährermodell ablösen, bereichern.

Die deutsche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die gegenwärtig mit einer inkonsistenten Mischung von Regelungen und Leistungen teilweise am Bild des männlichen Familienernährers, teilweise an einem gleichberechtigt-egalitären Zweiverdienermodell anknüpft, ist auf diese neuen Familienkonstellationen bisher nicht adäquat eingestellt. Am Beispiel der Gruppe von Familienernährerinnen wird sehr deutlich, wie groß der gleichstellungspolitische Reformbedarf ist.

Zur Förderung eines gleichberechtigten Geschlechtermodells müssten die aktuell bestehenden, widersprüchlichen sozialpolitischen Signale beseitigt und eigenständige Ansprüche an die Stelle abgeleiteter Ansprüche gesetzt werden. Daneben gilt es, die institutionellen Rahmenbedingungen für Kinderbetreuung und andere Formen der Fürsorgearbeit adäquat zu gestalten, Mädchen und Jungen Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Lebensführung zu vermitteln und sie auf ein breiteres Spektrum an Rollenoptionen vorzubereiten sowie – last but not least – die Erwerbs- und Einkommenschancen von Frauen zu verbessern.

Über allen konkreten Einzelvorschlägen steht als grundsätzliche Anforderung, ein neues Leitbild in Deutschland zu verankern und dieses sozial-, familien- und arbeitsmarktpolitisch entsprechend zu rahmen: das Leitbild des bzw. der Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf. Dabei geht es nicht darum, Frauen wie Männer bzw. Mütter und Väter gleichzeitig über den gesamten Erwerbs- und Lebensverlauf hinweg vollzeitig in Erwerbsarbeit zu integrieren und Fürsorgeaufgaben weitgehend an gesellschaftliche Institutionen zu delegieren. Vielmehr sollen beide Geschlechter die Option haben und entsprechende Rahmenbedingungen dafür vorfinden, ihre Erwerbsaufgaben mit ihren Fürsorgeaufgaben vereinbaren zu können, ohne dass es dadurch zu gravierenden beruflichen, einkommens- oder rentenbezogenen Nachteilen für sie kommt.

Literatur

Althammer, Jörg/Klammer, Ute (Hrsg.) (2006): Ehe und Familie in der Steuerrechtsund Sozialordnung, Mohr Siebeck: Tübingen.

Behnke, Cornelia/Meuser, Michael (2010): Aktive Vaterschaft – Diskurse und alltägliche Praxis, Dokumentation der Tagung "Deutschland sucht den "Super-Papa". Impulse für eine moderne Väterpolitik" des Gunda-Werner-Instituts und des Forums Männer am 23./24. April 2010 in der Fachhochschule Köln, Internet: www.gwi-boell.de/downloads/2010-04-23_Tagung_Super-Papa_Beitrag_Behnke_Meuser_Vaterschaft.pdf (30.08.2010).

Berger, Eva M./Spieß, Katharina C. (2009): Maternal Life Satisfaction and Child Out-comes: Are They Related? SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research, Nr. 242, Berlin, Internet: http://www.diw.de/documents/Publikationen/73/diw_01.c.344455.de/diw_sp0242.pdf (20.08.2010).

Berghahn, Sabine (2004): Der Ehegattenunterhalt und seine Überwindung auf dem Weg zur individualisierten Existenzsicherung. In: Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch: Was kommt nach dem Ernährermodell?, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 105–131.

Berghahn, Sabine/Künzel, Annegret/Rostock, Petra/Wersig, Maria/Asmus, Antje/Reinelt, Julia/Liebscher, Doris/Schneider, Julia (2007): Forschungsbericht ("Mediumfassung") Projekt "Ehegattenunterhalt und sozialrechtliches Subsidiaritätsprinzip als Hindernisse für eine konsequente Gleichstellung von Frauen in der Existenzsicherung", Internet: http://web.fu-berlin.de/ernaehrermodell/mediumfassung.pdf (13.08.2010).

Bertram, Hans/Kohl, Steffen (2010): Zur Lage der Kinder in Deutschland 2010: Kinder stärken für eine ungewisse Zukunft. Deutsches Komitee für UNICEF, Köln.

Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, Katharina C. (Hrsg.) (2006): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung, Verlag Barbara Budrich: Opladen.

Bertelsmann Stiftung (2010): Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, Internet: www.laendermonitor.de/grafiken-tabellen/indikator-1-rechtsanspruch-des-kindes-auf-einen-betreuungsplatz/indikator/3/indcat/1/indsubcat/0/index.nc.html?no_cache=1 (09.08.2010).

Bloemen, Hans G./Stancanelli, Elena G. F. (2007): A Model of Female Breadwinnership: Is she outearning him? Herausgegeben von der Agence Nationale de la Recherche (ANR), Paris, Internet: listes.univ-paris1.fr/wws/d_read/tema/pdf/Stancanelli04-06-2007.pdf (05.07.2010).

Blossfeld, Hans Peter/Timm, Andreas (1997): Der Einfluss des Bildungssystems auf den Heiratsmarkt, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (49) 3: 440–476.

BMFSFJ (2010): Familienreport 2010, Berlin.

BMFSFJ (2009): Memorandum Familie leben. Impulse für eine familienbewusste Zeitpolitik, Berlin.

BMFSFJ (2008): Balance zwischen Familie und Beruf. Monitor Familienforschung, Jg. 2008, Ausgabe 13–16, Berlin.

BMFSFJ (2008a): Alleinerziehende: Lebens- und Arbeitssituation sowie Lebenspläne, Berlin.

Böckler Impuls (2010): Frauen sorgen fürs Geld – und die Familie, Nr. 11/2010, S. 6–7.

Böckler Impuls (2010a): Frauen wollen unabhängig bleiben, Nr. 4/2010, S. 2.

Böckler Impuls (2010b): Tarifvertrag und Betriebsrat – Vertretung auf zwei Ebenen, Nr. 07/2010, S. 6.

Böckler Impuls (2009): Erosion des Ernährermodells, Nr. 03/2009, S. 3.

Bonß, Wolfgang (1999): Wie normal sind Erwerbsverläufe? In: Lamnek, Siegfried/Luedtke, Jens (Hrsg.): Der Sozialstaat zwischen "Markt" und "Hedonismus", Leske & Budrich: Opladen, S. 213–230.

Brehmer, Wolfram/Klenner, Christina/Klammer, Ute (2010): Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der "Familienernährerin", WSI Diskussionspapier Nr. 170, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Brennan, Robert T./Barnett, Rosalind Chait/Gareis, Karen C. (2001): When She Earns More than He Does: A Longitudinal Study of Dual-Earner Couples. In: Journal of Marriage and Family (vol. 63) 1, S. 168–182.

Brines, Julie (1994): Economic Dependency, Gender, and the Division of Labour at Home. In: The American Journal of Sociology (vol. 100) 3, S. 652–688.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Analytikreport der Statistik, Analyse des Arbeitsmarktes für Alleinerziehende 2009, Nürnberg, Internet: www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000200/html/analytik/alleinerziehende-analytikreport-2009. pdf (09.08.2010).

Bundesagentur für Arbeit (2010a): Bericht der Statistik, Grundsicherung für Arbeitsuchende: Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher. Begriff, Messung, Struktur und Entwicklung, Nürnberg, Internet: www.pub.arbeitsagentur.de/hst/services/statistik/000100/html/sonder/sonderbericht_erwerb_algii_bezieher.pdf (11.08.2010).

Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (2010): Statement, in: Journal des nationalen Aktionsbündnisses Equal Pay Day 2010, S. 5, Internet: www.equalpayday.de/fileadmin/Download_Publikationen/EPD_Journal_2010.pdf (13.08.2010).

Bürgisser, Margret/Baumgarten, Diana (2006): Kinder in unterschiedlichen Familienformen. Wie lebt es sich im egalitären, wie im traditionellen Modell? Verlag Rüegger: Zürich.

Deutscher Bundestag (2006): Gesetzesentwurf der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung, Drucksache 16/1780, Internet: http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/16/017/1601780.pdf (12.08.2010).

Deutscher Juristinnenbund e.V. (2009): Stellungnahme "Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern" zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages am 28.1.2009, Ausschussdrucksache 16(13)419c zu BT-Drucksache 16/11175, 16/11192, 16/8784, Berlin.

Deutscher Kinderschutzbund (DKSB) (2010): Kinderarmut bekämpfen – Forderungen des Deutschen Kinderschutzbundes zur finanziellen Unterstützung von Kindern, Internet: www.dksb.de/images/web/DKSBFinanz.Unterst.Fam.VsII.pdf (06.08.2010).

Deutscher Gewerkschaftsbund (2009): Frauen bestimmt. Gleichstellungspolitische Positionen des DGB im Wahljahr 2009, Berlin, Internet: www.dgb-frauen.de/ themen/dokumente/wahlpositionen.pdf (13.08.2010).

Drago, Robert/Black, David/Wooden, Mark (2005): Female Breadwinner Families: Their Existence, Persistence and Sources, in: Journal of Sociology (vol. 41) 4, S. 343–362.

Eggen, Bernd (2006): Zur ökonomischen Situation von Familien. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Verlag Barbara Budrich: Opladen, S. 457–484.

Entleitner, Christine (2010): Familiäres Wohlbefinden trotz mütterlicher Erwerbsarbeit? Eine Sekundäranalyse des DJI-Kinderpanels. Diplomarbeit, unveröffentlichtes Manuskript.

European Expert Group on Flexicurity (2007): Flexicurity pathways: Turning hurdles into stepping-stones, Brussels, available online at: http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf.

Ferree, Myra Marx (1990): Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research. Journal of Marriage and Family (vol. 52) 4, S. 866–884.

Gerzer-Sass, Annemarie/Sass, Jürgen (2004): Familienkompetenzen als Potential für eine innovative Personalpolitik; in: DJI Bulletin 65, S. 4–7.

Gornick, Janet C./Meyers, Marcia K. (2005): Supporting a Dual-Earner/Dual-Carer Society. In: Heymann, Jody/Beem, Christopher (Hrsg.): Unfinished Work: Building Equality and Democracy in an Era of Working Families, New Press: New York, S. 371–408.

Heitkötter, Martina (2009): Der "temporal turn" in der Familienpolitik – lokale Gestaltungsansätze für mehr Zeitwohlstand in Familien; in: Heitkötter, Martina/Jurczyk, Karin/Lange, Andreas/Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): Zeit für Beziehungen? Zeit in und Zeitpolitik für Familien, Barbara Budrich: Opladen, S. 215–235.

Hessenstiftung (2007): Berufsrückkehrerinnen. Umfrage unter Müttern, die nach einer Familienpause in den Beruf zurück gekehrt sind, Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach, Allensbach.

IW Consult GmbH (2010): Kindergartenmonitor 2009/2010. Ein Vergleich der 100 größten Städte Deutschlands, Köln, Internet: www.insm-kindergartenmonitor.de/files/ Endbericht_Kindergartenmonitor.pdf (11.08.2010).

Kalina, Thomas/Weinkopf, Claudia (2010): Niedriglohnbeschäftigung 2008. Stagnation auf hohem Niveau – Lohnspektrum franst nach unten aus, IAQ Report 2010-06, Universität Duisburg-Essen, Internet: www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2010/report2010-06.pdf (10.08.2010).

Keller, Claudia (2009): Von der Rolle. Der Tagesspiegel, 19. März 2009, S. 2.

Klammer, Ute (2000): Auf dem Weg zu mehr Flexicurity in Europa. In: WSI-Mitteilungen 5/2000, S. 312–321.

Klammer, Ute (2004): Flexicurity in a life-course perspective. In: TRANSFER, vol. 10, no. 2/2004, S. 282–299.

Klammer, Ute/Neukirch, Sabine/Weßler-Poßberg, Dagmar (2011): Flexible Familienernährerinnen – eine Studie zur Entwicklung von Arbeitsbedingungen und Geschlechterverhältnissen in Westdeutschland, Projektabschlussbericht, Universität Duisburg-Essen (zitiert als: Projektbericht Westdeutschland). Klammer, Ute/Muffels, Ruud/Wilthagen, Ton (2008): Flexibility and security over the life course. Key findings and policy messages, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.

Klammer, Ute/Tillmann, Katja (2002): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse, Projektendbericht, Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, MASQT 1106: Düsseldorf.

Kleinert, Corinna (2006): Karriere mit Hindernissen. In: IAB Kurzbericht 9/2006, S. 1-4.

Kolinsky, Eva/Nickel, Hildegard Maria (2003): Introduction. In: Kolinsky, Eva/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): Reinventing Gender: Women in Eastern Germany since Unification. Frank Cass Publishers: London/Portland, S. 1–27.

Kreher, Thomas (2007): "Heutzutage muss man kämpfen": Bewältigungsformen junger Männer angesichts entgrenzter Übergänge in die Arbeit. Juventa: Weinheim/München.

Lange, Andreas (2006): Arbeits- und Familienzeiten aus Kinderperspektive. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/Spieß, Katharina C. (Hrsg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Verlag Barbara Budrich: Opladen, S. 125–143.

Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (Hrsg.) (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch: Was kommt nach dem Ernährermodell? VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Ludwig, Isolde/Schlevogt, Vanessa/Klammer, Ute/Gerhard, Ute (2003): Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland, Edition Sigma: Berlin.

Meisenbach, Rebecca J. (2009): The Female Breadwinner: Phenomenological Experience and Gendered Identity in Work/Family Spaces. In: Sex Roles, A Journal of Research, Springer, S. 2–19.

Nationales Aktionsbündnis zum Equal Pay Day (2010): Journal des nationalen Aktionsbündnisses zum equal pay day, Berlin, Internet: www.equalpayday.de/fileadmin/Download_Publikationen/EPD_Journal_2010.pdf (11.08.2010).

Pappenheim, Harriet/Graves, Ginny (2005): Bringing Home the Bacon: Making the Marriage Work when She Makes More Money. Morrow: New York.

Projektbericht Westdeutschland: Endbericht zum Forschungsprojekt "Flexible Familienernährerinnen in Westdeutschland", Autorinnen: Ute Klammer, Sabine Neukirch, Dagmar Weßler-Poßberg, in Vorbereitung.

Projektbericht Ostdeutschland: Endbericht zum Forschungsprojekt "Flexible Familienernährerinnen in Ostdeutschland", Autorinnen: Christina Klenner, Svenja Pfahl, Katrin Menke, in Vorbereitung.

Projektgruppe GiB (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Edition Sigma: Berlin.

Rust, Ursula (2010): Entlastung des Staates oder Entlastung der Familie?, in: Knickrehm, Sabine/Rust, Ursula (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der Krise, Festgabe für Professor Dr. Karl-Jürgen Bieback, Nomos-Verlag: Baden-Baden, S. 141–162.

Sachverständigenkommission Gleichstellung (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, München, Internet: www.gleichstellungsbericht.de (25.01.2011).

Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2006): Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (58) 1, S. 23–49.

Sinus Sociovision (2007): Rollen im Wandel – Strukturen im Aufbau. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus°. Erste Befunde 2007, Internet: www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/sinus-langfassung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (11.08.2010).

Spangenberg, Ulrike (2005): Neuorientierung der Ehebesteuerung: Ehegattensplitting und Lohnsteuerverfahren. Gutachten gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Arbeitspapier, Nr. 106.

Statistisches Bundesamt (2010): Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2007): Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2007.

Thiessen, Barbara/Schuhegger, Lucia (2009): Kompetent durch Familienarbeit? In: Weiterbildung 2, S. 14–16.

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) – Bundesverband e.V. (2008): Alleinerziehende. Sozioökonomische Situation 2008, Internet: www.vamv.de/fileadmin/user_upload/bund/dokumente/Pressemitteilungen/Hintergrundinformationen/Statistik/Statistik_AE_Einkommen_0909.pdf (10.08.2010).

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) – Bundesverband e. V. (2008a): Sorge- und umgangsrechtliche Entwicklung, Statistische Informatinen 07/2008, Internet: www.vamv.de/fileadmin/user_upload/bund/dokumente/Pressemitteilungen/Hintergrundinformationen/Statistik/Statistik_AE_Sorgerecht_ohne_Umgang_0708.pdf (10.08.2010).

Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) – Bundesverband e.V. (2008b): Unterhaltsrechtliche Entwicklung, Statistische Informationen 08/2008, Internet: www. vamv.de/fileadmin/user_upload/bund/dokumente/Pressemitteilungen/Hintergrundinformationen/Statistik/Statistik_AE_Unterhaltsrecht_0808.pdf (10.08.2010).

Völker, Susanne (2004): Hybride Geschlechterpraktiken: Erwerbungsorientierungen und Lebensarrangements von Frauen im ostdeutschen Transformationsprozess, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Waltermann, Raimund (2010): Mindestlohn oder Mindesteinkommen? In: Neue Juristische Wochenschrift, Jg. 63, Heft 12/2010, S. 801–807.

Weßler-Poßberg, Dagmar/Klammer, Ute (i.V.): Zwischen betrieblichen Angeboten und gelebter Unternehmenskultur. Fallstudien zur Wirkung und Nutzung der Angebote betrieblicher Familienpolitik und Gleichstellung in Organisationen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors, Forschungsprojekt im Auftrag des BMFSFJ, Endbericht in Vorbereitung.

Wüst, Kirsten/Burkart, Brigitte (2010): Womit haben wir das verdient? Weniger Geld bei besserer Leistung. In: WSI-Mitteilungen 06/2010, S. 306–313.

Zerle, Claudia/Krok, Isabelle (2009): Null Bock auf Familie!? Schwierige Wege junger Männer in die Vaterschaft. In: Jurczyk, Karin/Lange, Andreas (Hrsg.): Vaterwerden und Vatersein heute. Neue Wege – Neue Chancen! Verlag Bertelsmann Stiftung: Gütersloh, S. 121–140.

Diskussion zum Panel "Familienernährerinnen"

Die Diskussion hatte folgende Schwerpunkte:

- Erwerbstätige Frauen Vielfalt der Aufgaben
- I Tradierte Rollenleitbilder im familiären Bereich
- I Wandel der Strukturen der Erwerbsarbeit
- I Berufliche Bildung von Frauen
- Öffentliche und betriebliche Gesundheitsprävention
- I Hierarchisierung von Arbeit
- Teilzeitarbeit

Erwerbstätige Frauen – Vielfalt der Aufgaben

Ekin Deligöz geht zunächst auf den Ehestatus ein, der die Lebenssituation vieler Frauen bestimmt. Das an die Ehe geknüpfte Ehegattensplitting sendet das Signal aus, dass einer der Partner zu Hause bleiben und die Familienarbeit übernehmen sollte. Die soziale Sicherung, mit der früher diese traditionelle Arbeitsteilung verbunden war, ist jedoch durch die Unterhaltsreform von 2008 aufgekündigt worden, da sie auf die Erwerbstätigkeit beider Partner setzt. Die Konsequenz daraus ist, dass Frauen erwerbstätig sein sollen und daneben zusätzlich die Familienarbeit, Hausarbeit und die Pflege sozialer Kontakte bewältigen müssen. Am Arbeitsmarkt kommt erschwerend der strukturelle Wandel der Erwerbstätigkeit hinzu. Die unbefristete, gut versicherte Vollzeittätigkeit existiert für die wenigsten Frauen.

Von der Politik müssen deshalb verschiedene Impulse ausgehen:

- I Generell muss die Politik den Frauen, die so viele Aufgaben gleichzeitig bewältigen müssen, jede Unterstützung geben.
- I Es geht weiterhin um die Schaffung der strukturellen Voraussetzungen, um Beruf und Familie vereinbaren zu können: Kinderkrippe, Kindergarten, Ganztagsschule, Tagesbetreuungseinrichtungen für ältere Menschen.
- I Es sind Vorgesetzte nötig, die in familiären Notsituationen Rückendeckung geben. Veränderungen in der Unternehmenskultur, insbesondere im Hinblick auf ein besseres Verständnis für familiäre Belange, können auch durch eine Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte forciert werden.
- I Unabdingbar ist ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit.

Tradierte Rollenleitbilder im familiären Bereich

Gerade mit Blick auf die Familienernährerinnen – so Michael Meuser – stellt sich die Frage, wie man eine partnerschaftliche Aufteilung von Familienarbeit und Erwerbsarbeit auf den Weg bringen kann. Es gibt hier sehr irritierende Beobachtungen. Im Bereich der Erwerbsarbeit beginnen sich die tradierten Strukturen aufzulösen, die Familienernährerinnen sind ein Beispiel dafür. Ein anderes Beispiel ist, dass vormals als Männerberufe charakterisierte Berufe diese Zuordnung verloren haben. Im Bereich der Familie erweist sich hingegen die traditionelle Arbeitsteilung als sehr viel hartnäckiger. Selbst bei Doppelkarrierepaaren bleibt die Arbeitsteilung in der Familie traditionell.

Im familiären Bereich sind tradierte Rollenleitbilder also weiterhin existent. Interessant ist, dass Frauen in der Rolle der Familienernährerin zögern, ihre Machtmittel anzuwenden. Sie sind bemüht, vor dem Hintergrund tradierter Rollenleitbilder, den Mann in seiner Männlichkeit nicht zu entwerten, weil er in den meisten Fällen nicht freiwillig in die Situation gekommen ist, von der Erwerbstätigkeit seiner Frau abhängig zu sein. Die verfügbaren Machtmittel werden von den Familienernährerinnen nicht im Sinne eines rationalen Kalküls eingesetzt, sondern brechen sich, vor dem Hintergrund tradierter Zuständigkeiten, immer wieder an den in die Routinen des Alltags eingelassenen Gewohnheiten.

Die Frage ist, inwieweit politische Möglichkeiten bestehen, dieses Verhalten zu ändern. Ein Beispiel wäre die Änderung des Elternzeitgesetzes. Die Elternzeitmonate für Männer könnten ausgedehnt werden. Dann müssten sich die Arbeitgeber darauf einstellen, dass auch Männer als Arbeitnehmer nicht immer verfügbar sind. Man könnte auch durch Änderung der institutionellen Rahmenbedingungen, z.B. durch Änderung der Steuergesetze, es für Männer attraktiver machen ihre Orientierung am männlichen Ernährermodell aufzugeben, das ja faktisch ohnehin immer mehr an Bedeutung verliert.

Wandel der Strukturen der Erwerbsarbeit

Eine immer größere Gruppe von Männern und Frauen befindet sich in Beschäftigungsverhältnissen weit ab vom sog. Normalarbeitsverhältnis. Wenn ein großer Teil der Beschäftigungsverhältnisse befristet ist, muss man sich von der Konstruktion des Normalarbeitsverhältnisses verabschieden. Sowohl in Teilen der Politik als auch in den Unternehmen und insbesondere bei den männlichen Beschäftigten wird jedoch – entgegen der Realität – noch sehr stark die Vorstellung aufrechterhalten, dass das Normalarbeitsverhältnis mit seinen lebenslangen Sicherheitsgarantien den Normalfall darstellt.

Nach *Michael Meuser* ist vor diesem Hintergrund zu untersuchen, inwieweit die Schwierigkeiten der Familienernährerinnen bereits zum Normalfall geworden sind. Maßnahmen, die die Situation von Familienernährerinnen verbessern, werden sich mittelfristig positiv für alle Beschäftigte – auch Männer – auswirken. *Claudia Menne* vom DGB ergänzt, dass es prekäre Beschäftigung für Frauen schon immer gegeben hat: Teilzeitbeschäftigung und Niedriglohn. Das Konzept des Normalarbeitsverhältnisses war aus Sicht der Frauen stets problematisch. Die Prekarität der Situation der Männer hat allerdings zugenommen, gerade im gewerblich-technischen Bereich.

Für *Uta Meier-Gräwe* besteht ein wichtiger Befund darin, dass sich 2/3 der Familienernährerinnenhaushalte im Niedriglohnbereich befinden. Die Berufsfelder, in denen Familienernährerinnen arbeiten, sind zwar vielfach krisen- und rationalisierungsresistente, aber häufig eben auch schlecht bezahlte weibliche Dienstleistungsjobs. Frauen finden sich oft in der Familienernährerinnenrolle wieder, nachdem die gewerblich-technischen Arbeitsplätze ihrer Partner wegrationalisiert worden sind. Laut *Meier-Gräwe* ist die Lösung folglich nicht allein, Frauen für die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) zu gewinnen. Vielmehr stellt sich die Frage, wie weiblich konnotierte Dienstleistungsberufe, für die auch in den nächsten Jahrzehnten eine erhebliche Nachfrage zu erwarten ist, angemessen bewertet werden können, sodass Frauen damit ein existenzsicherndes Einkommen erzielen und diese Berufe dadurch auch für Männer attraktiv werden.

Berufliche Bildung von Frauen

Helga Hentschel wirft die Frage nach der beruflichen Bildung von Frauen auf. Frauen werden immer noch auf einen zu schmalen Ausschnitt von Berufen fokussiert, v.a. die Helferinnen- und Assistentinnenberufe. Das sind Sackgassen. In diesem Zusammenhang ist die Beratung durch die Berufsberatung vor Ort nach wie vor kritisch zu beleuchten

Es darf nicht vergessen werden, dass die Veränderung der Arbeitsverhältnisse in Richtung Befristung politisch gemacht und gewollt wurde. Auch die Privatisierung in ehemals staatlichen Bereichen, z.B. der Bundespost, hat zu einer gewollten Verbilligung und Verschlechterung der Arbeitsbedingungen im Dienstleistungsbereich geführt.

Claudia Menne geht es wie Uta Meier-Gräwe darum, neue Berufsperspektiven für Frauen zu eröffnen, auch im technischen Bereich, und gleichzeitig erzieherische und pflegerische Berufe, die sogenannten Frauendomänen, aufzuwerten. Bei diesem Anliegen prallen jedoch unterschiedliche Vorstellungen aufeinander. Dies ist auch darin begründet, dass die Wirtschaft z.B. wieder in Richtung Schaffung neuer gering qualifizierter, sogenannter Helferjobs, argumentiert. Ein Beispiel dafür sind die Büroberufe, für die die Wirtschaft eine 2-jährige Ausbildung einführen will. Dies würde hauptsächlich Frauen betreffen. Der DGB positioniert sich dagegen und hält das für eine nicht wünschenswerte Abwertung dieser Berufe. Er hat sich u.a. deshalb in den

Verhandlungen zum Ausbildungspakt gegen die Schaffung weiterer zweijähriger Ausbildungsberufe ausgesprochen. Unter anderem war dies ein Grund dafür, warum der DGB am neu geschlossenen Pakt für Ausbildung zwischen der Bundesregierung und den Wirtschaftsverbänden nicht beteiligt ist.

Für Ekin Deligöz besteht in diesem Fall ein Zielkonflikt. Sie ist grundsätzlich der Ansicht, dass die typischen Frauenberufe (Kindererziehung, Pflege, Dienstleistungen) aufgewertet werden müssen, aber für einen großen Teil der Migrantinnen, z. B. diejenigen mit türkischer Herkunft, die zu 47 % keinen beruflichen Bildungsabschluss haben, sind die 2-jährigen Ausbildungsberufe eine Chance, überhaupt eine Qualifikation zu erwerben.

Öffentliche und betriebliche Gesundheitsprävention

Uta Meier-Gräwe unterstreicht die Notwendigkeit der öffentlichen und betrieblichen Gesundheitsförderung für Frauen, die besonders anstrengende Tätigkeiten mit ausgedehnten Arbeitszeiten ausüben und die – z.B. in der Altenhilfe – physisch und psychisch sehr belastend sind. Dazu kommt dann für die Frauen oft die "zweite Schicht" in der Familie. Auch pflegende Angehörige brauchen Unterstützungs- und Entlastungsangebote, damit sie durch die hohe Arbeitsbeanspruchung nicht selbst erkranken. Alle empirischen Forschungen hierzu bestätigen, wie wichtig der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit dieser Frauen ist.

Hierarchisierung von Arbeit

Für Eva Maria Welskop-Deffaa hat die Bearbeitung des Themas "Familienernährerinnen" insbesondere deutlich gemacht, wie die mit der eigenen Erwerbstätigkeit verbundenen Perspektiven davon abhängen, wer mit welcher Arbeit wen unterhält: Die Funktion des männlichen Familienernährers ist mit einer ungeheuren positiven Hierarchisierung verbunden, bis hinein in den Kündigungsschutz.

Mit der Zuschreibung der Zuverdienerrolle, egal ob Frauen 10, 20 oder 40 Stunden arbeiten, ist hingegen eine mehrfache Prekarisierung verbunden. Erstens behalten die Frauen zu Hause die ganze Last der Familien- und Hausarbeit, zweitens ist die Zuverdienerrolle im Erwerbsleben mit einer geringen Anerkennung der Leistung verbunden und es werden Frauen fehlende Karriereambitionen unterstellt.

Welskop-Deffaa ist der Ansicht, dass es mit Blick auf die großen Unsicherheiten von Männern und Frauen im Lebenslauf nicht entscheidend sein darf, welche Funktion die Arbeit – also z.B. eine Alleinernährer- oder Zuverdienerfunktion – zum aktuellen Zeitpunkt erfüllt, da sie morgen schon eine ganz andere Funktion haben kann.

Teilzeitarbeit

Ekin Deligöz vertritt die These, dass es in bestimmten Lebensphasen in der Tat die beste Antwort auf bestehende Herausforderungen ist, Teilzeit zu arbeiten. Viele Menschen können das leider aber nicht, weil de facto das Geld fehlt.

Deligöz will sich von Steuerprivilegien wie dem Ehegattensplitting verabschieden. Sie ist der Meinung, dass das Leben mit Kindern besser unterstützt werden muss, unabhängig davon, ob die Eltern verheiratet oder alleinerziehend sind, oder ob sie mehr oder weniger verdienen. Nicht die Ehe sollte im Mittelpunkt der Förderung stehen, sondern Kinder. Daher plädiert sie für eine Kindergrundsicherung.

Elisabeth Winkelmeier-Becker stimmt der positiven Bewertung von Teilzeitarbeit in bestimmten Lebensphasen zu. Ihrer Ansicht nach muss es auch normal sein, sich in bestimmten Lebensphasen beruflich zurückzunehmen. Niemand sollte unter dem Druck stehen, 45 Jahre vollerwerbstätig zu sein. Das gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. In der Situation des Zurückfahrens der Erwerbstätigkeit hilft jedoch gerade das Ehegattensplitting, da es verhindert, noch weniger netto zu verdienen, als es ohne Splitting der Fall wäre.

Edda Blenk-Knocke

III. Arbeitsgruppe Pflegepersonen

Zur Unterstützung von Pflegepersonen – Reformnotwendigkeiten und -optionen –

Ulrich Becker und Luise Lauerer

| | Zusammenfassung | 123 |
|------|---|-----|
| I. | Einführung | 126 |
| II. | Bestandsaufnahme und Prognosen | 127 |
| | 1. Entwicklung des Pflegebedarfs | 127 |
| | 2. Institutionelle Rahmenbedingungen | 128 |
| | 3. Empirischer Befund: zu den Pflegepersonen | 129 |
| III. | Unterstützung von Pflegepersonen im Rechtsvergleich | |
| | 1. Die Vielfalt der Arrangements | |
| | 2. Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit | |
| | 3. Geldleistungen als Unterhaltsersatz während der Pflegetätigkeit | |
| | a. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts | 133 |
| | b. Leistungen zur Ermöglichung einer Unterbrechung der | |
| | Pflegetätigkeit | |
| | 4. Weitere Leistungen an Pflegepersonen | |
| | a. Berücksichtigung der Pflegezeiten in der Sozialversicherung | |
| | b. Sonstige Unterstützungsmaßnahmen | 137 |
| IV. | Reformnotwendigkeiten und -strategien | |
| | 1. Gefährdungen des Pflegepotenzials | 138 |
| | 2. Unterstützungs- und Ausweichstrategien | 139 |
| V. | Reformmaßnahmen | 142 |
| | 1. Ermöglichung der Pflegetätigkeit: zur Unterbrechung und | |
| | Reduzierung der Erwerbstätigkeit | 142 |
| | 2. Finanzielle Unterstützung der Pflegetätigkeit: Unterhaltssicherung | |
| | und Vorsorge | |
| | a. Unterhaltssicherung | 144 |
| | b. Sozialversicherung | 147 |
| | c Pflegeentgelt | 149 |

| | 3. Allgemeine Förderung der Pflegetätigkeit: begleitende | 150 |
|-----|---|-----|
| | Maßnahmena. Steuerrechtliche Anreize | |
| | b. Verbesserung der Information, Betreuung und persönlichen | 100 |
| | Unterstützung von Pflegepersonen sowie der Prävention | 152 |
| VI. | Zusammenfassende Thesen | 154 |
| | Literatur | 156 |

Zusammenfassung

Bestandsaufnahme und Prognosen

Für die Entwicklung des Pflegebedarfs und dessen künftige Deckung spielen zwei demografische Prozesse eine entscheidende Rolle: die steigende Lebenserwartung und die geringe Geburtenrate. Wie sich der erste Prozess auf den künftigen Pflegebedarf genau auswirken wird, ist noch nicht hinreichend geklärt. In jedem Fall wird aber Pflegebedürftigkeit ein wachsendes soziales Risiko darstellen.

Die Personen, die pflegen, sind ganz überwiegend Angehörige der Pflegebedürftigen, das entspricht der Konzeption der gesetzlichen Pflegeversicherung. Und es pflegen vor allem Frauen, im Einzelnen abhängig von dem Verhältnis zum Gepflegten, von dem Alter und dem Grad der Erwerbstätigkeit.

Unterstützung von Pflegepersonen im Rechtsvergleich

Die Zunahme der Pflegebedürftigkeit in einer älter werdenden Bevölkerung ist nicht nur ein deutsches, sondern ein gesamteuropäisches Phänomen, für dessen Bewältigung die nationalen Rechtsordnungen unterschiedliche Lösungen entwickelt haben. Das zeigt ein kurzer vergleichender Blick auf die Länder Japan, Großbritannien, Irland, Kanada, Dänemark und Österreich.

Einen **Pflegeurlaub** für die Bewältigung kurzfristigen Pflegebedarfs kennen mehrere der genannten Länder. Einige gewähren Pflegepersonen auch **Geldleistungen**; diese werden allerdings vorrangig zur Sicherung des Lebensunterhalts und seltener als Lohnersatz während einer Pflegetätigkeit gewährt. Sie sind im Einzelnen unterschiedlich geregelt. Auch die **weiteren Leistungen** differieren stark und reichen von einem Vorhalten persönlicher Hilfe durch die Kommune über beratende und qualitätssichernde Maßnahmen bis hin zu Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements.

Reformnotwendigkeiten und -strategien

Es ist davon auszugehen, dass sowohl die Möglichkeit als auch die Bereitschaft von Familienangehörigen zur Übernahme einer Pflegetätigkeit künftig sinken werden: Der Anteil der jüngeren Bevölkerung wird abnehmen und Pflege wird nicht mehr als selbstverständliche Pflicht akzeptiert. Gleichzeitig wird die Erwerbsbeteiligung von Frauen zunehmen. Als Optionen, darauf politisch zu reagieren, bieten sich der Ausbau der ambulanten Dienste und teilstationärer Einrichtungen sowie die gezielte Unterstützung der nicht beruflichen Pflege an. Zielrichtung der Maßnahmen muss zum einen eine Erweiterung des Potenzials an Pflegepersonen sein, wobei hier als wichtigste Gruppe die in der Pflege weit unterrepräsentierten Männer infrage kommen, zum anderen eine Erleichterung der Pflegetätigkeit. Insofern sollte es nicht nur um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gehen. Schon weil die Gruppe der Pflegenden sehr heterogen ist, sind die Maßnahmen auf die jeweiligen Betroffenen abzustellen. Insbesondere, aber nicht nur für die steigende Zahl älterer Pflegepersonen über 65 Jahre dürften etwa Angebote zur praktischen Entlastung und Unterstützung sowie Maßnahmen zur Verhinderung einer Überlastung an Bedeutung gewinnen.

Reformmaßnahmen

Zur Freistellung

Die Pflegetätigkeit muss überhaupt erst zeitlich ermöglicht werden. Zwar ist mit dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG) ein erster Schritt unternommen worden, damit Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen können; die Regelungen greifen aber zu kurz, und zwar sowohl im Hinblick auf die Dauer der Freistellung als auch auf das geforderte persönliche Verhältnis des Pflegenden zum Pflegebedürftigen. Auch sehen sie keine Unterhaltssicherung vor. Insoweit ist der Vorschlag, den Entgeltausfall durch Arbeitszeitkonten zeitlich zu strecken und damit wirtschaftlich tragbarer zu machen, grundsätzlich eine gangbare Lösung. Allerdings ist diese Lösung nicht für alle pflegenden Angehörigen attraktiv: Davon profitiert nicht, wer schon vorher die Arbeitszeit zur Hälfte reduziert hatte. Auch trägt der Beschäftigte die Kosten für die Freistellung letztlich selbst. Aus gleichstellungspolitischen Gründen ist positiv anzumerken, dass mit der Rückkehr in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis die Gefahr der Verstetigung einer Teilzeitbeschäftigung verringert wird.

Zur Unterhaltssicherung

Ein Entgeltersatz könnte für die Zeiten der Freistellung zur Pflege entweder entsprechend dem Elterngeld durch eine steuerfinanzierte Leistung oder im Wege einer Sozialversicherungslösung gewährt werden. Gleichstellungspolitisch würden diese Lösungen ein wichtiges Anliegen erfüllen, nämlich die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu verbessern. Beide Lösungen müssten im Einzelnen verfassungsrechtlich überprüft werden und würden erhebliche finanzielle Mittel benötigen, was angesichts der gegenwärtigen Haushaltslage ein kaum überwindbares Problem darstellt.

Eine andere Option bestünde darin, **Leistungen an die Pflegetätigkeit selbst zu koppeln** und sie damit nicht vom vorherigen Verdienst, sondern allein vom Umfang und ggf. der Schwierigkeit der Pflege abhängig zu machen. Zur Umsetzung müssten die Sätze des Pflegegeldes angehoben werden. Damit könnten breitere Bevölkerungskreise begünstigt werden, es würden aber wohl eher schwache Anreize zur vorübergehenden Reduzierung einer Erwerbstätigkeit geboten.

Um diesen Nachteil zu vermeiden, wäre es schließlich denkbar, unter Berücksichtigung der jeweils unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe von erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Pflegepersonen eine Kombination zwischen Entgeltersatz und Pflegegeld zu wählen.

Zum sozialversicherungsrechtlichen Schutz

Verbesserungen im Rahmen der **Rentenversicherung** könnten durch eine Gleichstellung mit den Kindererziehungszeiten realisiert werden. Dies würde allerdings zu nicht unerheblichen Mehrkosten für die Pflegeversicherung führen.

Auch für die Kranken- und Pflegeversicherung sollte eine Gleichstellung mit der Elternzeit ins Auge gefasst werden, zumindest dann, wenn die Pflegezeiten ausgebaut und evtl. durch Entgeltersatzleistungen flankiert werden. Dann wäre es konsequent, ebenfalls ein Fortbestehen der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung während der Pflegezeit anzuordnen.

Die derzeitigen Regelungen zur **Arbeitslosenversicherung** (Berechnung des Arbeitslosengeldes) wären bei einer Ausweitung des Anspruchs auf Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit auszudehnen. Ausgeweitet sollten auch die Regelungen zur Weiterversicherung werden, indem Pflegepersonen ohne unmittelbare Vorversicherungszeiten und Nichtangehörige einbezogen werden.

Zu einem Pflegeentgelt

Als Alternative zu den beiden vorstehend genannten Reformoptionen käme eine Professionalisierung der Pflegetätigkeit von Angehörigen, Nachbarn und Freunden in Betracht. Gemeint ist damit die Begründung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, entweder zwischen Pflegebedürftigem und Pflegeperson oder zwischen Pflegekasse und Pflegeperson mit Zustimmung des Pflegebedürftigen. Wer die Pflege übernimmt, muss nicht einschränkend geregelt werden. Das in diesem Rahmen zu zahlende Entgelt wäre durch eine Aufstockung des Pflegegelds und die Gewährung von Zuschüssen zu finanzieren. Mögliches Vorbild für einen solchen Ansatz böte die Rechtslage in Dänemark. Der Nachteil dieser Lösung liegt in einer Formalisierung und Verrechtlichung des Pflegeverhältnisses.

Zu begleitenden Maßnahmen

Als begleitende Maßnahme wäre die Verbesserung **steuerrechtlicher Anreize** denkbar. Bei der Bewertung der vom Pflegebedürftigen an die Pflegeperson weitergereichten Gelder könnte auf die Voraussetzung der Erfüllung einer sittlichen Pflicht verzichtet werden. Bezüglich der Absetzbarkeit von Aufwendungen führt die zurzeit vorgesehene Anrechnung des Pflegegeldes gerade bei der Pflege von schwer- und schwerstpflegebedürftigen Personen zu einer erheblichen Abschwächung des Förderzwecks. Um das zu vermeiden, sollte der Freibetrag nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit gestaffelt werden.

Wichtige weitere Maßnahmen zur Förderung von Pflegetätigkeiten sind **persönliche Unterstützung** sowohl durch Informationen über Pflegeangebote als auch durch Anleitung, Beratung und Hilfe bei der Durchführung der Pflege. Ebenso sollten die **Präventionsmaßnahmen** hinsichtlich des Gesundheitsschutzes von Pflegepersonen ausgebaut werden. Was im Einzelnen zu unternehmen wäre, hängt von der Evaluation der bereits eingeführten Unterstützungsmaßnahmen ab.

Gleichstellungspolitisches Fazit

- I Eine eigenständige Existenzsicherung wird in unserer Gesellschaft überwiegend durch Erwerbstätigkeit erreicht. Gleichstellungspolitik richtet sich deshalb auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Bei der Übernahme der Pflege ist darauf zu achten, dass es sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherte Ausstiege und Übergänge gibt und dass die Rückkehr in den Arbeitsmarkt gewährleistet ist. Gleichstellungspolitik zielt zugleich auf ein Aufbrechen der traditionellen Rollenzuschreibung durch gezielte Anreize zur Übernahme von Pflegeverantwortung durch Männer.
- I Die Lebenssituation von Pflegepersonen ist unterschiedlich, je nachdem in welcher Lebensphase sie sich befinden und ob und in welchem Ausmaß sie erwerbstätig sind. Insbesondere ist danach zu fragen, was Pflegezeiten für den Lebenslauf der betroffenen Pflegepersonen bedeuten und wie wirtschaftliche Nachteile sowohl während der Pflegezeit als auch in der Alterssicherung vermieden werden können.

I. Einführung

1. Wie sollten Pflegepersonen in ihrer Pflegetätigkeit künftig unterstützt werden? Diese Frage hat sich vor allem unter gleichstellungspolitischen Aspekten im Rahmen eines vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekts über die künftigen geschlechtsbezogenen Rollenleitbilder in der deutschen Gesellschaft gestellt. Sie setzt zweierlei voraus: dass es einen Bedarf an nicht beruflichen Pflegetätigkeiten gibt, und dass die Durchführung dieser Tätigkeiten Unterstützung verdient, sie also im Interesse des Gemeinwohls liegt. Sie ist zugleich mit Bedacht offen formuliert. Eine "Unterstützung" zielt zwar auf staatliches Handeln, schließt aber die verschiedensten Formen ein: etwa die Regulierung privaten Handelns, die Setzung finanzieller Anreize oder die Gewährung von Leistungen, von der Beratung bis hin zum Entgeltersatz. Das Spektrum möglicher Maßnahmen muss schon deshalb sehr weit gefasst werden, weil der Bedarf an einer Unterstützung der Pflegetätigkeiten vielfältig ist. Insbesondere können auch die Situationen der häuslichen Pflege sehr unterschiedlich sein, sowohl was die Pflegebedürftigen als auch was die Pflegepersonen betrifft (vgl. auch unten, II.1 und IV.2.c). Der im Folgenden verwendete Begriff der "nicht beruflichen" entspricht dem der "informellen" und "nicht professionellen" Pflege und Pflegepersonen. Gemeint sind damit Angehörige, Freunde, Nachbarn, Bekannte oder auch ehrenamtlich tätige Personen, die nicht erwerbsmäßig pflegen. Der Umfang der Pflegetätigkeit ist damit, anders als bei Pflegepersonen nach § 19 SGB XI, nicht von vornherein festgelegt. Wegen der Vielfalt der berührten Einzelfragen ist eine fachübergreifende und nicht durch die Konzentration auf einzelne Aspekte beschränkte Perspektive erforderlich, wenngleich die rechtlichen Aspekte im Vordergrund der Betrachtung stehen. Sie wurde durch eine Arbeitsgruppe eingenommen, die das vorliegende Papier beraten hat und aus folgenden Mitgliedern besteht:

Prof. Dr. Ulrich Becker, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, München, Dr. Andreas Büscher, Hochschule Osnabrück, Dr. Hanneli Döhner, Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf, Georg Recht, Ministerialdirektor, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin, Prof. Dr. Heinz Rothgang, Zentrum für Sozialpolitik, Universität Bremen, Prof. Dr. Peter Udsching, Vorsitzender Richter am Bundessozialgericht, Kassel.

2. Da die Antwort auf die eingangs gestellte Frage von gesellschaftlichen Entwicklungen wie von verschiedenen institutionellen Rahmenbedingungen abhängt, bedarf es zunächst einer Bestandsaufnahme (II.). Die im ersten Schritt zusammengefassten Prognosen zum künftigen Unterstützungs- und Förderungsbedarf stützen sich auf vorhandene Erkenntnisse, ohne insofern den Anspruch einer eigenen wissenschaftlichen Untersuchung zu erheben. Sie werden ergänzt um die Darstellung der bestehenden rechtlichen und institutionellen Vorgaben, die ihrerseits zwar variabel sind, aber den Rahmen für die Tätigkeit von Pflegepersonen abgeben. Insbesondere die Ausgestaltung der Pflegeversicherung selbst als

wichtigste Säule der sozialen Sicherung bei Pflegebedürftigkeit wird vorausgesetzt und – ungeachtet der laufenden Reformvorhaben – nicht hinterfragt, ihre Bedeutung als Einflussfaktor aber hervorgehoben. Der erste Teil schließt mit empirischen Befunden zu den Pflegepersonen, geordnet nach fünf Kriterien: erstens der Verbindung zum Pflegebedürftigen, zweitens dem Geschlecht, drittens dem Alter, viertens der Erwerbstätigkeit und fünftens der Dauer der Pflegetätigkeit.

In einem kurzen Zwischenschritt (III.) wird dann der Blick vergleichend geweitet: Was lässt sich über mögliche Unterstützungsmaßnahmen für Pflegepersonen aus fremden Rechtsordnungen lernen? Werden dort entsprechende Vorkehrungen überhaupt getroffen, und wenn ja, wie sind diese beschaffen?

Damit ist der Boden bereitet, um auf die Reformnotwendigkeiten und die Reformstrategien einzugehen (IV.). Dabei wird besonderer Wert auf Aspekte der Geschlechtergleichstellung gelegt. Die Notwendigkeit dazu folgt bereits aus den empirischen Befunden zu den Pflegepersonen und aus dem gesellschaftlichen Interesse, angesichts der demografischen Entwicklungen Wahlmöglichkeiten zugunsten einer Erwerbsbeteiligung zu verbessern. Schließlich wird auf einzelne Reformmaßnahmen eingegangen (V.), und zwar nicht getrennt nach Rechtsmaterien, sondern nach verschiedenen Unterstützungsbedarfen: der Schaffung ausreichender Zeit für die Pflege, der Gewährung finanzieller Kompensation im Sinne einer Honorierung der aufgewendeten Zeit und der allgemeinen Förderung durch Geld- und Sachleistungen. Die verschiedenen Vorschläge können dabei jeweils vor dem Hintergrund der aktuellen geltenden Rechtslage nur kurz vorgestellt, nicht aber in allen Einzelheiten rechtlich und sozialpolitisch gewürdigt werden.

II. Bestandsaufnahme und Prognosen

1. Entwicklung des Pflegebedarfs

Für die Zukunft unserer Gesellschaft sind – neben den Veränderungen in den Familienstrukturen und auf dem Arbeitsmarkt, auf die später zurückzukommen sein wird – zwei demografische Entwicklungen von großer Bedeutung: die steigende Lebenserwartung und die geringe Geburtenrate. Schlagwortartig wird von einer Alterung und Schrumpfung der Gesellschaft gesprochen. Die Bewertung dieser Prozesse fällt unterschiedlich aus (näher und umfassend dazu Kocka/Staudinger 2009, S. 21 ff.). Sie führen nicht zu revolutionären Umbrüchen, erfordern aber breit angelegte Veränderungen. Dass die genannten demografischen Prozesse stattfinden, ist geklärt und seit Langem bekannt, mag auch über den genauen Verlauf noch gestritten werden.

Unklar hingegen ist, was insbesondere die Zunahme der Lebenserwartung für die künftige Entwicklung des Pflegebedarfs tatsächlich bedeutet. Unter der Voraussetzung konstanter Pflegewahrscheinlichkeiten würde sie zu einer Zunahme der Zahl von Pflegebedürftigen in Deutschland von durchschnittlich 1,0% bis 1,5% jährlich führen.

Im Jahr 2020 sollen nach der 11. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Pflegestatistik 1999-2007, Statistische Ämter: Demographischer Wandel) 2,91 Millionen Menschen pflegebedürftig sein (das entspräche 3,63 % der Gesamtbevölkerung), im Jahr 2030 3,36 Mio. (4,35%). Allerdings besteht hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung der altersspezifischen Pflegebedürftigkeit beträchtliche Unsicherheit. Im Wesentlichen werden dazu drei verschiedene Thesen vertreten, die aber durchgängig (noch) nicht ausreichend empirisch belegt sind: (1) die der gleichbleibenden Pflegewahrscheinlichkeit unabhängig vom Sterbealter (vgl. Breyer/Felder 2006, S. 180, 185); (2) die der Kompression der Morbidität (vgl. Fries 1980, S. 133), die einen Rückgang durch medizinischen Fortschritt erwartet; und (3) die des alterungsbedingten Zuwachses der Pflegebedürftigkeit (Hackmann/Moog 2008, S. 1; Verbrugge 1984, S. 516). Entsprechend unterschiedlich fallen die jeweils angestellten Prognosen aus (vgl. Hackmann/ Moog 2008, S. 16): Bei einer konstanten Pflegewahrscheinlichkeit soll es im Jahr 2060 ca. 4 Millionen Pflegefälle geben (nach Wille 2010: 4,29 Mio. bei einem Höhepunkt im Jahr 2050 von 4,41 Mio.), nach der Kompressionsthese lediglich 2,64 Mio. und nach der Zuwachsthese 5,68 Mio. (dagegen Blinkert/Klie 2007, S. 319: 4 Mio. im Jahr 2050). Was auch immer die richtigen Annahmen dazu sind: In jedem Fall wird Pflegebedürftigkeit ein wachsendes soziales Risiko darstellen, dessen Bewältigung Staat und Gesellschaft in Zukunft vor große Herausforderungen stellen wird. Zudem ist zu berücksichtigen, dass alle Schätzungen auf dem derzeit nach dem SGB XI geltenden Begriff der Pflegebedürftigkeit beruhen, die Zahl der Pflegebedürftigen aber auch durch die geplante Erweiterung des Begriffs (vgl. BMG, Bericht, 2009, und BMG, Umsetzungsbericht, 2009) mit großer Wahrscheinlichkeit zunehmen wird.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass grundsätzlich zwischen zwei sehr unterschiedlichen Bedarfssituationen zu unterscheiden ist: dem altersbedingten Pflegebedarf einerseits, für den die vorstehend genannten demografischen Entwicklungen von großer Bedeutung sind, und dem Pflegebedarf für seit dem Kindesalter behinderte Menschen andererseits, der typischerweise über viele Jahre besteht und mittlerweile vor allem von medizinisch-technischen Entwicklungen abhängt. Diese grobe Unterscheidung verdient deshalb eine besondere Hervorhebung, weil sie unterschiedliche Bedarfe für eine Unterstützung durch professionelle Einrichtungen, aber auch für eine Unterstützung der nicht beruflichen Pflegepersonen markiert.

2. Institutionelle Rahmenbedingungen

Pflege wird in Deutschland nach wie vor in erster Linie als Aufgabe der Angehörigen verstanden. Daran hat die Einführung der Pflegeversicherung Mitte der 1990er-Jahre nichts geändert. Nach ihrer Konzeption soll diese eine Grundsicherung in Form unterstützender und ergänzender Hilfeleistungen sein (BT Drucks. 12/5262, S. 2). Das kommt in verschiedenen Regelungen zum Ausdruck: in der Deckelung der gewährten Leistungen, die nicht bedarfsdeckend angelegt sind, und in dem Vorrang der häuslichen gegenüber der stationären Pflege (vgl. §§ 3 und 43 Abs. 1 und 4 SGB XI). Allerdings müssen die Pflegekassen einen Sicherstellungsauftrag erfüllen. Sie haben für die pflegerische Versorgung der Versicherten zu sorgen

(§ 12 Abs. 1 S. 1 SGB XI). Diese Verpflichtung umfasst sowohl die Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur als auch die Kontrolle des funktionsgerechten Einsatzes von Leistungen. Sie schließt insbesondere die Zusammenarbeit mit allen an der Versorgung Beteiligten und deren Vernetzung untereinander mit ein (§ 12 Abs. 1 S. 2 und 3, Abs. 2 SGB XI).

Insgesamt gesehen setzt der Staat damit vorrangig auf die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der Familien sowie auf andere private Unterstützung, etwa durch Nachbarn oder private Netzwerke. Diese sollen so weit wie möglich den notwendigen pflegerischen Bedarf der Pflegebedürftigen selbst decken. Lediglich die Vorhaltung der für die Pflege erforderlichen Infrastruktur wird dem Verantwortungsbereich der Länder überantwortet: Diese sollen in Ergänzung des Sicherstellungsauftrags der Pflegekassen (§ 69 SGB XI) die entsprechenden Einrichtungen für eine Versorgung bereitstellen (§ 9 SGB XI). Damit wird immerhin die Möglichkeit geschaffen, die Pflegetätigkeit der Angehörigen durch Dritte, vor allem durch ambulante Dienste oder stationäre Pflegeeinrichtungen, zu unterstützen oder notfalls zu ersetzen, allerdings bei gleichzeitiger Infrastrukturverantwortung für die Angehörigenpflege (§ 45 d SGB XI). Dieser Konzeption entsprechen auch die Leistungen der Krankenversicherung bei Pflegebedürftigkeit. Der Anspruch auf häusliche Krankenpflege ist nach § 37 Abs. 3 SGBV gegenüber der Pflege im Haushalt subsidiär und knüpft insofern an familienrechtliche Fürsorge- und Unterhaltspflichten sowie sittliche Beistandspflichten an (vgl. BSG v. 30.3.2000, B 3 KR 23/99, Rdnr. 16 [www.juris.de]).

Familienrechtlich betrachtet sind Pflegeleistungen gegenüber einem Ehe- und Lebenspartner nicht nur Teil des geschuldeten Unterhalts (i. S.v. § 1360 BGB und § 5 LPartG), sondern zugleich eine Einlösung der Beistandspflicht nach § 1353 Abs. 1 S. 2 BGB und § 2 LPartG. Diese Pflicht ist allerdings begrenzt und verlangt insbesondere nicht die Aufgabe einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit (vgl. BGH NJW 1995, 1486). Dagegen gilt beim Verwandtenunterhalt der Grundsatz der Barleistungspflicht nach § 1612 Abs. 1 S. 1 BGB. Soweit also etwa die Eltern pflegebedürftig werden und daraus Kosten entstehen, die von der Pflegeversicherung nicht übernommen werden, müssen bei Bedürftigkeit der Eltern die Kinder für den Fehlbetrag aufkommen. Familienrechtlich ist aber die Unterhaltspflicht der Kinder abgemildert (vgl. zum Selbstbehalt BGHZ 152, 217, 225 f., zu Aufwendungen für eine ergänzende Altersversorgung BGH, FamRZ 2004, 792 f., und zum Schonvermögen BGHZ 169, 59 ff.), sozialrechtlich sind die Verschonungsgrenzen relativ hoch. Die Kinder werden damit zum Teil, wenn auch nicht umfassend, von einem Rückgriff verschont (vgl. Becker 2009, S. 137 f., und Udsching 2007, S. 559, 567 ff.).

3. Empirischer Befund: zu den Pflegepersonen

a. Die Versorgung pflegebedürftiger Personen in Deutschland findet ganz überwiegend in der Familie statt: 68,4% aller Pflegebedürftigen wurden im Jahr 2007 zu Hause gepflegt, das sind rund 1,53 Mio. Menschen (Statistisches Bundesamt 2007, S. 4). Dabei wird die Hilfe weit überwiegend von nahen Angehörigen einschließ-

lich der Schwiegertöchter und -söhne erbracht: 28% der Pflegepersonen sind die (Ehe-)Partner der Gepflegten, 26% sind Töchter und 10% Söhne. Lediglich 9% werden von sonstigen Verwandten und 8% von Freunden, Nachbarn und Bekannten gepflegt (Schneekloth/Wahl 2008, S. 79). Untersucht wurden dabei allerdings nur die Hauptpflegepersonen. Berücksichtigt man, dass neben diesen durchschnittlich eine weitere Person in die häusliche Pflege eingebunden ist und regelmäßige Pflege- und Unterstützungsleistungen erbringt (Meyer 2006, S. 21; Meyer et al. 2007, S. 17), ergibt sich eine höhere Beteiligung anderer Verwandter (9,6%) bzw. weiterer Personen (15,3%) an der Pflege. Allerdings steigt zugleich der Anteil der durch den Partner Gepflegten auf 55,9% (Blome/Keck/Alber 2008, S. 207). Zu beachten ist im Übrigen, dass Angehörige auch die stationär versorgten Pflegebedürftigen weiter zusätzlich betreuen (Döhner/Kofahl/Lüdecke/Mnich 2008).

b. Ebenso auffällig wie bemerkenswert ist, dass vor allem Frauen pflegen. Ende 2002 waren 73% der Hauptpflegepersonen weiblich (Schneekloth/Wahl 2008, S. 79), nach einer Querschnittsuntersuchung aus dem gleichen Jahr (Runde et al.) betrug der Frauenanteil sogar 80,7 % (2009: 78,7 %). Nur wenn man auch geringfügige Pflegetätigkeiten mit einbezieht, liegt der Anteil der pflegenden Männer höher, und zwar konstant bei 35 % (Rothgang et al. 2009, S. 86). Damit ergibt sich ein klares Geschlechterungleichgewicht bei der Pflegetätigkeit. Das ist nicht nur in Deutschland so, wie die SHARE-Studie belegt. Frauen sind vor allem bei den Gruppen der pflegenden Kinder bzw. Schwiegerkinder stark überrepräsentiert: 69,7 % pflegenden Töchtern stehen nur 30,3% pflegende Söhne gegenüber und 90% pflegenden Schwiegertöchtern (wobei alle zehn Länder der SHARE-Untersuchung zusammengenommen wurden) nur 10% Schwiegersöhne (Blome/Keck/Alber 2008, S. 208). Bei Pflegebeziehungen zwischen Partnern sind die Ergebnisse weniger eindeutig. Zum Teil wird angenommen, hier sei der Beitrag der Geschlechter zur Pflege ausgeglichener (49,1% weiblich und 50,9% männlich, vgl. Blome/Keck/Alber 2008, S. 208). Nach einer anderen Studie, bei der keine Mehrfachnennung zugelassen war, also nur nach "Hauptpflegepersonen" gefragt wurde, überwogen dagegen wieder die Ehefrauen deutlich die Ehemänner (24,7 % zu 14,4 %); Schwiegersöhne kommen dann nur zu 0,3 % vor (Runde et al., AOK-Trendbericht, 2010, S. 18). Auf diese Verteilung kann allerdings auch die unterschiedliche Lebenserwartung von Männern und Frauen Einfluss haben.

c. Pflegepersonen sind mehrheitlich zwischen 55 und 79 Jahre alt. Nur 16% der Pflegepersonen waren im Jahr 2002 jünger als 45 Jahre, dagegen war fast die Hälfte zwischen 45 und 64 Jahre alt und damit noch im erwerbsfähigen Alter. Immerhin 7% der Hauptpflegepersonen waren bereits 80 Jahre und älter (Schneekloth/Wahl 2008, S. 79). Aufschlussreich ist die Differenzierung des Geschlechterungleichgewichts nach Alter der Pflegenden: Frauen pflegen im Alter von 45 bis 75 Jahren am häufigsten, während Männer erst im höheren Alter pflegen. Ab 60 Jahre üben 33% der Männer, aber nur 22% der Frauen eine Pflegetätigkeit aus. Als Grund wird vermutet, dass bei Frauen nach dem Tod des ersten Elternteils meist die weibliche Kindergeneration die Verantwortung für den verbliebenen Elternteil übernimmt und Männer häufiger ihre Part-

nerinnen und weniger ihre Eltern pflegen (Rothgang et al., S. 86). Die Altersangaben sind deshalb wichtig, weil sie auf typischerweise verschiedene Unterstützungsbedarfe hinweisen. Dabei darf nicht übersehen werden, dass es auch eine wenig erforschte, aber auf besondere Unterstützung angewiesene Gruppe von Pflegepersonen gibt, nämlich pflegende Kinder und Jugendliche (vgl. Metzing 2007, S. 560 ff.; Reichert 2010, S. 316 ff.).

d. Ein wachsender Anteil der privaten Hauptpflegepersonen geht einer eigenen Erwerbstätigkeit nach (1991: 18% und 2002: 23%), wobei die vorliegenden Daten allerdings weder nach Voll- und Teilzeitstellen noch nach Geschlecht differenzieren. Gut die Hälfte der Hauptpflegenden war aber zu Beginn der Pflegetätigkeit nicht erwerbstätig und weitere 14% (1991) bzw. 10% (2002) haben die Erwerbstätigkeit im Laufe der Pflegezeit aufgegeben (Schneekloth/Wahl 2008, S. 81). Eine Reduzierung der Arbeitszeit scheint nach vorliegenden Ergebnissen bei einer Pflegetätigkeit seltener als bei der Betreuung von Kindern infrage zu kommen. Empirisch ist wenig belegt; denkbare Gründe wären fehlende Flexibilität bei der Pflegetätigkeit, keine Mobilität der Gepflegten, schlechtere "Handhabbarkeit", psychische Belastung, keine institutionelle Unterstützung, keine zeitliche Abschätzbarkeit der Pflegebedürftigkeit (Schneider et al. 2001, S. 377-379). Allerdings müsste der Motivmix bei potenziellen Pflegepersonen genauer aufgeschlüsselt werden. Jedenfalls dürften nicht nur objektive Kriterien die Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit und Pflege verhindern. Dafür, dass hier auch geschlechtsspezifische Rollenverständnisse eine wichtige Rolle spielen, spricht, dass Männer häufiger die Pflege mit einer (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit kombinieren (Schneider 2006, S. 507; BMFSFJ 1997, S. 115). Mit zunehmender Schwere des Pflegebedarfs sinkt allerdings die Wahrscheinlichkeit einer gleichzeitigen Berufstätigkeit (BMFSFJ 1997, S. 120, 123).

e. Die Übernahme einer Pflegetätigkeit ist eine Aufgabe auf *Dauer*. Was das genau bedeutet, hängt wesentlich davon ab, welche Pflegeleistungen und welche Bedarfssituationen berücksichtigt werden. Bezieht man Situationen einer weit verstandenen Hilfsbedürftigkeit mit ein, so sollen die Betroffenen in Privathaushalten im Mittel 8,2 Jahre auf Hilfeleistungen angewiesen sein (Schneekloth/Wahl 2005, S. 229). Genauer sind die Angaben für die Zeiten des Bezugs von Leistungen aus der Pflegeversicherung. Diese Zeiten betragen bei Frauen knapp 4 Jahre und bei Männern ca. 2,5 Jahre (Rothgang et al. 2009, S. 173). Allerdings beziehen sie die stationäre Pflege ein. Berücksichtigt man nur die häuslichen Pflegezeiten, so betragen diese für die Pflege von Frauen 2,5 Jahre und von Männern 2 Jahre (Rothgang et al. 2009, S. 2). Die Angaben beziehen sich auf Pflegebedürftige über 60 Jahre und spiegeln damit die Alterspflegebedürftigkeit wider. Erweitert man den Kreis der Pflegebedürftigen auf alle Altersklassen und berücksichtigt auch Pflegezeiten, in denen aus formalen Gründen keine Leistungen aus der Pflegeversicherung bezogen werden, kommt man auf 3,0 Jahre bei Männern und 3,9 Jahre bei Frauen (Rothgang et al. 2010, S. 210).

Bezogen auf den konkret mit der Pflege verbundenen Zeitaufwand ist zu beachten, dass die häusliche Pflege zumindest aus Sicht der Pflegepersonen weit mehr Zeit in Anspruch nimmt, als für die jeweiligen Pflegestufen gesetzlich vorgese-

hen ist (Runde et al., Wirtschaftliches Handeln, 2010, S. 17 f.). Im Durchschnitt werden 36,7 Stunden pro Woche für die Betreuung und Versorgung von Pflegebedürftigen aufgewendet, von Pflegestufe 1 mit 29,4 Stunden über Pflegestufe 2 mit 42,2 Stunden bis 54,2 Stunden bei Pflegestufe 3. Bei sonstigen Hilfebedürftigen wird der Aufwand mit 14,7 Stunden pro Woche veranschlagt (Schneekloth/Wahl 2008, S. 78/79).

III. Unterstützung von Pflegepersonen im Rechtsvergleich

1. Die Vielfalt der Arrangements

Die geschilderten demografischen und sozioökonomischen Entwicklungen wie die zunehmende Konfrontierung mit Pflegebedürftigkeit sind keine deutschen, sondern gesamteuropäische Phänomene, für deren Bewältigung die nationalen Rechtsordnungen unterschiedliche Lösungen entwickelt haben. Schon die Frage, welche Leistungen unter welchen Voraussetzungen im Falle einer Pflegebedürftigkeit zur Verfügung gestellt werden, wird in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union sehr unterschiedlich beantwortet. Die Schaffung eines eigenständigen Sozialversicherungssystems ist die Ausnahme. Zum Teil findet eine Abdeckung durch Leistungen der Krankenversicherung statt (auch im Rahmen der europäischen Koordinierung werden Pflegeleistungen nach der Rechtsprechung des EuGH als Leistungen bei Krankheit behandelt, vgl. grundl. EuGH Rs. C-160/96 [Molenaar], Slg. 1998, I-843; ferner Rs. C-286/03 [Hosse], Slg. 2006, I-1771), zum Teil werden besondere Leistungen der sozialen Förderung, zum Teil auch nur Hilfeleistungen erbracht.

An dieser Stelle ist eine systematische Aufarbeitung des sozialen Schutzes bei Pflegebedürftigkeit in vergleichender Perspektive weder möglich noch erforderlich. Im vorliegenden Zusammenhang interessieren erstens nur die Maßnahmen, die speziell zur Unterstützung von Pflegepersonen vorgesehen sind. Zweitens soll es genügen, aus einer groben vergleichenden Umschau einen Eindruck über alternative Lösungsmöglichkeiten zu gewinnen. Um diese wenigstens im Ansatz systematisieren zu können, beschränkt sich der Überblick zudem auf einige wenige Rechtsordnungen, in denen jeweils unterschiedliche Leistungen für Pflegebedürftige vorgesehen sind. Zwar werden damit die methodischen Postulate einer rechtsvergleichenden Untersuchung nicht eingehalten (vgl. dazu Becker 2010), und dieser Umstand spielt durchaus eine Rolle, wenn es um die genaue sozialpolitische Bewertung einzelner, in fremden Rechtsordnungen anzutreffenden Maßnahmen geht. Denn wirklich Aufschluss gewonnen werden kann über deren Funktionieren nur dann, wenn ihre Einbettung in die regelmäßig sehr komplexen sozialpolitischen Arrangements ebenso berücksichtigt wird wie ihre praktische Umsetzung. Jedoch wird eine tiefer gehende Analyse an dieser Stelle nicht beabsichtigt.

2. Unterbrechung einer Erwerbstätigkeit

Einen Pflegeurlaub für die Bewältigung kurzfristigen Pflegebedarfs kennen verschiedene Länder. Allerdings ist die Ausgestaltung sowohl nach der Dauer als auch nach der Berechtigung sehr unterschiedlich:

In Dänemark kann eine Bezugsperson, die kein direkter Angehöriger der gepflegten Person sein muss, für 6 Monate, verlängerbar um 3 Monate, die pflegerische Versorgung übernehmen (§ 118 III des Gesetzes vom 10.1.2009 Nr. 941 betreffend soziale Dienste). Während des Pflegeurlaubs bezahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur Rentenversicherung weiter. Eine kürzere Freistellung kennt Österreich: Nach dem Vertragsrechtsanpassungsgesetz von 1993 gibt es die Möglichkeit der Familienhospizkarenz, die die Sterbebegleitung naher Angehöriger und die Begleitung schwerstkranker Kinder ermöglicht und 3 Monate mit einer Verlängerungsmöglichkeit auf 6 Monate beträgt. Die Arbeitszeit kann danach vom Arbeitnehmer herabgesetzt oder die Lage der Normalarbeitszeit geändert werden; er kann sich aber auch ganz von der Arbeitsleistung gegen Entfall des Entgelts freistellen lassen. Eine längere Freistellung ist dagegen in Irland vorgesehen: Danach können Arbeitnehmer nach dem "Carer's Leave Act" von 2001 (No. 19) wegen Vollzeitpflege im Minimum 13 Wochen und maximal 104 Wochen, bei zwei zusammenlebenden Personen 208 Wochen von der Arbeit fernbleiben. Auch eine Aufteilung ist möglich; allerdings müssen dann 6 Wochen zwischen der jeweiligen Freistellung sein. Voraussetzung ist, dass man mindestens 12 Monate für denselben Arbeitgeber gearbeitet hat. Die zu pflegende Person muss kein Familienangehöriger, sondern kann auch ein Freund oder Arbeitskollege sein.

3. Geldleistungen als Unterhaltsersatz während der Pflegetätigkeit

a. Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts

aa. Eine Reihe von Ländern gewährt Pflegepersonen Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Dabei ist zu unterscheiden zwischen (1) Hilfeleistungen bei Bedürftigkeit der Pflegeperson und nicht bedürftigkeitsabhängigen Leistungen, die es wiederum in zwei Varianten gibt: (2) als Entgeltersatz und (3) als Entgelt für die Pflege selbst.

(1) Spezielle Hilfeleistungen für Pflegepersonen sind in Großbritannien und Irland vorgesehen. In *Großbritannien* beträgt die hauptsächliche staatliche Unterstützung für Pflegende ("Carer's Allowance") derzeit 53,10 Pfund/Woche (= derzeit 63,99 €, Stand: 5.8.2010); eine Gewährung ist ausgeschlossen, wenn das wöchentliche Einkommen 95 Pfund (= derzeit 114,48 €) übersteigt. Eine entsprechende Leistung kennt das irische Sozialrecht. Für begrenzte Fälle ist in *Österreich* eine Unterstützung von Pflegepersonen vorgesehen, nämlich wenn durch die Pflege eine Sterbebegleitung oder Begleitung schwerstkranker Kinder ermöglicht werden soll. Personen, die eine Familienhospizkarenz in Anspruch nehmen, können bei daraus entstehender finanzieller Notlage einen monatlichen Zuschuss aus dem Familienhospizkarenz-Härteausgleichsfonds erhalten (§ 38 j Familienlastenausgleichsgesetz). Mit dem Zuschuss soll erreicht werden, dass das Haushaltseinkommen einen bestimmten Grenzwert nicht unterschreitet: Das gewichtete Durchschnittsnettoeinkommen soll dabei monatlich 700 € pro Person betragen.

- (2) Kanada gewährt aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung für einen Zeitraum von maximal 6 Monaten sog. "Compassionate Care Benefits" zur Pflege und Unterstützung einer todkranken Person, wenn u.a. nachgewiesen wird, dass das wöchentliche Arbeitseinkommen um mehr als 40% abgenommen hat. Die Höhe beträgt 55% des durchschnittlichen versicherten Einkommens bis zu einem jährlichen Maximum von 42.300 \$ (= derzeit 32.046,48 €, Stand: 5.8.2010); die maximale wöchentliche Zahlung beträgt 447 \$ (= derzeit 338,65 €).
- (3) In Dänemark erhalten Pflegepersonen (sog. Nahestehende) im Fall eines Pflegeurlaubs von den Kommunen einen finanziellen Ausgleich (§ 118 Abs. 1 und Abs. 2 des Gesetzes vom 10.1.2009 Nr. 941 betreffend soziale Dienste), aber nur, wenn dadurch die Einweisung in ein Heim oder eine ganztägige professionelle Pflege vermieden wird. Vorausgesetzt ist eine Einigung mit dem Pflegebedürftigen. Gezahlt wird von der zuständigen Kommune ein (sozialversicherungspflichtiger) Festbetrag von 16.560 dänischen Kronen (ca. 2.230 €) für die Dauer von 6 Monaten (verlängerbar bei besonderem Bedarf um 3 Monate).

Irland gewährt im Fall des Erfordernisses von Pflege neben der erwähnten steuerfinanzierten Leistung ("Carer's Allowance") auch Sozialversicherungsleistungen ("Carer's Benefit"). Diese werden gezahlt für längstens 104 Wochen für jede zu pflegende Person, wobei eine Aufteilung – entsprechend den arbeitsrechtlichen Regelungen – möglich ist (Department of Social and Family Affairs 2008, S. 136 ff.).

Die Höhe der Versicherungsleistung beträgt wöchentlich derzeit 213 € für eine zu pflegende Person, für zwei zu pflegende Personen 319,50 € und wird auch noch 6 Wochen nach dem Tod des Gepflegten bezahlt. Neben der Leistung darf nicht mehr als 15 Stunden wöchentlich gearbeitet und nicht mehr als 332,50 € pro Woche verdient werden.

bb. Nicht nur die Art der Unterstützungsleistung ist unterschiedlich, sondern es sind auch die jeweiligen Voraussetzungen für deren Gewährung.

- (1) Das betrifft zum einen die zu pflegende Person: Diese muss entweder ein naher Angehöriger sein (wie in Österreich) oder es reicht (wie in Kanada) die bloße Familienangehörigkeit, wobei dieser Begriff sehr weit gefasst ist und dazu etwa auch der Lebensgefährte der Tante oder die Nichte der Ehefrau gehört. Noch großzügiger ist Irland, das keine besondere (verwandtschaftliche) Beziehung der Pflegeperson mit der zu pflegenden Person vorschreibt.
- (2) Unterschiede bestehen auch, soweit der Umfang der Pflege Leistungsvoraussetzung ist. *Großbritannien* etwa fordert für die "Carer's Allowance" eine Pflegezeit von mindestens 35 Stunden wöchentlich, in Irland ist eine Vollzeitpflege und -aufsicht erforderlich, ohne dass dies näher spezifiziert würde.

(3) Soweit die Leistungen aus einer Sozialversicherung gewährt werden, sind auch die jeweils geforderten Beitragszeiten unterschiedlich: In *Kanada* sind 600 versicherte Stunden in den letzten 52 Wochen oder seit dem letzten Antrag nachzuweisen; in *Irland* müssen mindestens 156 wöchentliche Beiträge im gesamten Versicherungsverlauf gezahlt worden sein, davon eine bestimmte Anzahl in zeitlicher Nähe zur Aufnahme der Pflegetätigkeit (Department of Social and Family Affairs 2008, S. 138).

b. Leistungen zur Ermöglichung einer Unterbrechung der Pflegetätigkeit

Weitere Leistungen werden in einigen Ländern Pflegepersonen gewährt, um ihnen eine Unterbrechung ihrer Pflegetätigkeit zu ermöglichen (was sprachlich wenig passend in Deutschland als "Verhinderungspflege" bezeichnet wird). Seit 1999 gewährt Irland eine jährliche, nicht zu versteuernde Einmalzahlung an Pflegende, die nicht bedürftigkeitsabhängig ist, aber eine Mindestpflegezeit von 6 Monaten in Vollzeit voraussetzt ("Respite Care Grant", Department of Social and Family Affairs 2008, S. 146 ff.). Die Höhe beträgt 1.700 € bei einer und 3.400 € bei zwei zu pflegenden Personen und ist gedacht zur Finanzierung einer Auszeit für die Pflegeperson, ohne die Gewährung allerdings an diese Voraussetzung zu binden. Eine funktional äquivalente Leistung existiert auch in Österreich. Hier wird allerdings eine soziale Härte vorausgesetzt (die monatliche Netto-Einkommensgrenze bemisst sich nach den verschiedenen Pflegestufen für das Pflegegeld), und der Antragsteller muss als naher Angehöriger seit mindestens einem Jahr eine pflegebedürftige Person mit einer Anspruchsberechtigung für Pflegegeld der Stufe 3 (bei demenziell Erkrankten: Stufe 1) pflegen. Zudem handelt es sich um eine Ermessensleistung. Die Zuwendung wird aus dem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung gewährt. Zur Entlastung pflegender Angehöriger ist auch die Förderung von Ferienaufenthalten der Pflegenden und Gepflegten mit dem Ziel der Erholung und Unterstützung in der Pflege vorgesehen. Ein solcher Aufenthalt beträgt 14 Tage und die Kosten, zu denen die Teilnehmer eine Zuzahlung erbringen müssen, werden zum Großteil vom Sozialministerium übernommen.

4. Weitere Leistungen an Pflegepersonen

a. Berücksichtigung der Pflegezeiten in der Sozialversicherung

In Österreich werden Pflegezeiten sowohl bei der Arbeitslosenversicherung als auch bei der Kranken- und Pflegeversicherung berücksichtigt: Voraussetzung für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld ist in Österreich u.a. die Erfüllung einer Anwartschaftszeit. Dafür muss der Arbeitslose innerhalb einer Rahmenzeit von 24 Monaten insgesamt 52 Wochen im Inland arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt gewesen sein (§ 7 Abs. 1 Nr. 2, § 14 Arbeitslosenversicherungsgesetz – AlVG). Diese Rahmenzeit verlängert sich um Zeiten der Pflege: um höchstens 5 Jahre, wenn der Arbeitslose im Inland bei Sterbebegleitung eines nahen Verwandten krankenversichert war oder er Anspruch auf Leistungen der Krankenfürsorge hatte (§ 15 Abs. 1 Nr.10 AlVG), und um weitere Zeiträume, in denen ein naher Angehöriger mit Anspruch auf Pflegegeld mindestens in Höhe der Stufe 3 oder nach den Bestimmungen der Landespflegegeldgesetze gepflegt wurde (§ 15 Abs. 3 Nr. 4 AlVG). In der Krankenversicherung ist bei Angehörigen normalerweise ein Zusatzbeitrag zu entrichten

(§ 51 d Abs. 1 i.V.m. § 123 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz); für Angehörige, die Versicherte mit Anspruch auf Pflegegeld zumindest der Stufe 3 pflegen, besteht aber die Möglichkeit der beitragsfreien Mitversicherung (§ 51 d Abs. 3 Nr. 3 ASVG). In der Pensionsversicherung kommt unter bestimmten, hier nicht näher aufzuführenden Voraussetzungen entweder eine begünstigte Eigenversicherung (§ 18 b Abs. 1 ASVG) oder eine Weiterversicherung in Betracht (§ 17 Abs. 6 ASVG). Die Beiträge werden dabei jeweils aus Mitteln des Bundes getragen, und zwar unbefristet. Sondervorschriften gibt es bei der Kranken- und Pflegeversicherung im Fall der Familienhospizkarenz (III.2). Dabei bleibt ein Arbeitnehmer bei Entfallen des Arbeitsentgelts oder bei einem Arbeitsentgelt unter der Geringfügigkeitsgrenze voll kranken- und pensionsversichert (§§ 29 ff. AlVG), allerdings besteht in der Krankenversicherung dann nur Anspruch auf Sachleistungen. Auch Arbeitslose sind während dieser Zeit kranken- und pensionsversichert. Die Beiträge für die Krankenversicherung werden aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung, die Beiträge für die Pensionsversicherung vom Bund getragen.

In *Irland* können Zeiten der Pflege durch "credits" in der Sozialversicherung (eine Trennung in einzelne Sozialversicherungszweige gibt es nicht) anerkannt werden, sofern vorher für mindestens 2 Jahre Beiträge gezahlt worden sind. Die Höhe entspricht dem zuletzt gezahlten Sozialversicherungsbeitrag. In der Altersvorsorge werden darüber hinaus im Rahmen des sog. "homemaker's scheme" die Zeiten, für die die Arbeit aufgegeben wurde, um sich um ein Kind unter 12 Jahren oder eine behinderte Person auf Vollzeitbasis (ein Zuverdienst von 38 € wöchentlich ist aber möglich) zu kümmern, bei der Berechnung der durchschnittlichen Beitragszahlungen für die staatliche Pension unberücksichtigt gelassen. Damit ist es einfacher, sich für eine staatliche Pension zu qualifizieren. Bis zu 20 Jahre werden hierbei als pensionsunschädlich anerkannt. Seit 2005 setzt dies nicht mehr ein Zusammenleben von berechtigter und gepflegter Person voraus, es genügt die Möglichkeit unmittelbarer Kommunikation, etwa per Telefon oder Alarmsystem.

Eine Berücksichtigung der Pflegeleistung von Angehörigen lediglich bei der Altersversorgung kennt dagegen die *Schweiz*. Hier gibt es "Betreuungsgutschriften" zur 1. Säule der Alterssicherung. Voraussetzung ist, dass Verwandte in auf- oder absteigender Linie oder Geschwister mit einem Anspruch auf eine Hilflosenentschädigung für mindestens mittlere Hilflosigkeit gepflegt werden und diese im gleichen Haushalt betreut werden (Art. *29septies* Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung). Letzteres wird sehr großzügig ausgelegt: Nicht nur die gleiche Wohnung erfüllt diese Voraussetzung, sondern auch eine andere Wohnung im gleichen Gebäude oder eine Wohnung in einem anderen Gebäude auf demselben oder einem benachbarten Grundstück. Diese Betreuungsgutschrift wird unabhängig von der Betreuungs- und Pflegeintensität gewährt und entspricht dem Betrag der dreifachen minimalen jährlichen Altersvollrente im Zeitpunkt der Entstehung des Rentenanspruchs (Art. *29septies* Abs. 4, Art. 34 Abs. 5 AHVG). Diese betrug für eine Einzelperson im Jahr 2009 13.680 CHF (= 9.898,73 €, Stand: 5.8.2010), sodass bei Rentenbeginn 2009 pro Betreuungsjahr 41.040 CHF (29.696,18 €) angerechnet wurden.

b. Sonstige Unterstützungsmaßnahmen

Vor allem in dreierlei Hinsicht kennen ausländische Rechtsordnungen sonstige Maßnahmen zur Unterstützung der nicht beruflichen Pflege: (aa) durch Zurverfügungstellung von Pflegeeinrichtungen oder durch Erleichterung der Einbindung Dritter als Pflegekräfte, (bb) durch beratende und qualitätssichernde Maßnahmen und (cc) durch die Förderung zivilgesellschaftlichen Engagements.

aa. In *Dänemark* sind die Kommunen verpflichtet, persönliche Hilfe vorzuhalten (§ 83 des Gesetzes vom 10.1.2009 Nr. 941 betreffend soziale Dienste), ohne dass Art und Umfang im Einzelnen gesetzlich geregelt wären. Falls die Gemeinde nicht in der Lage ist, Sachleistungen in Form von Haushalts- und Pflegehelfern anzubieten, muss sie dem Betroffenen eine entsprechende Geldleistung zur Finanzierung eines privaten Haushalts- oder Pflegehelfers zur Verfügung stellen (§ 95 Abs. 3 und 4). Häusliche Hilfe wird üblicherweise Tag und Nacht angeboten (24-Stunden-Service), wodurch auch die Versorgung von akut und schwer kranken Menschen in ihrem eigenen Zuhause möglich ist.

Österreich hat zur Unterstützung von pflegenden Angehörigen rechtliche Rahmenbedingungen für eine legale 24-Stunden-Betreuung zu Hause geschaffen. Denn vielfach hatten die Betroffenen ohne gesetzliche Grundlage zur Selbsthilfe gegriffen und unselbstständig oder selbstständig tätige Betreuungskräfte aus Mitteleuropa beschäftigt. Mit dem Haushaltsbetreuungsgesetz von 2007 wurden arbeitsrechtliche Regelungen sowie Vorschriften zur Qualitätssicherung in der Betreuung erlassen. Aus einem Unterstützungsfonds für Menschen mit Behinderung können Zuwendungen an rund um die Uhr pflegebedürftige Personen oder an ihre Angehörigen nach Maßgabe der dafür zur Verfügung stehenden Mittel gewährt werden. Der Zuschuss ist an Einkommensgrenzen gekoppelt (Grundeinkommen der pflegebedürftigen Person nicht über 2.500 €), wird für höchstens zwei Betreuungskräfte gewährt und variiert je nachdem, ob diese in einem Arbeitsverhältnis (550 € pro Person) oder selbstständig (275 € pro Person) tätig werden, was der Förderung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse dient.

bb. Österreich hat zudem neben einzelnen Projekten über Beratungsangebote (u.a. Erhalt eines Gutscheins für ein Beratungsgespräch gemeinsam mit dem Pflegegeldbescheid) anlässlich einer Reform des Bundespflegegeldgesetzes die Grundlage für qualitätssichernde Maßnahmen geschaffen. Schwerpunkt ist die Information und Beratung der Pflegegeldbezieher und ihrer pflegenden Angehörigen durch diplomierte Pflegefachkräfte im Rahmen von Hausbesuchen.

cc. Anders als in Deutschland sind in *Japan*, trotz der weitgehenden Übernahme der deutschen Pflegeversicherung, weder Geldleistungen an Pflegebedürftige noch an nicht beruflich Pflegende vorgesehen. Grund dafür ist die Annahme, Bargeldleistungen führten nicht zu einer Entlastung der pflegenden Personen, d.h. meistens der Frauen, sondern binde diese sogar an die Pflegeaufgabe (vgl. Matsumoto 2007, S. 65, Motozawa 2003, S. 93, Koller 2001, S. 23). Dagegen kennt Japan ein anderes Instrument zur Förderung ehrenamtlicher Pflege: das "Fureai Kippu", das weltweit größte Pflege-

system auf Zeitbasis mit angeblich 3 Millionen Mitgliedern und ca. 400 Regionalgruppen, das 1995 vom Justizminister eingeführt wurde. Für die Hilfs- und Pflegedienste, die durch das japanische Pflegeversicherungssystem nicht abgedeckt werden, erhält der Pflegende je nach Tageszeit und Tätigkeit unterschiedlich hohe Zeitgutschriften, die er für sich selbst oder jemanden seiner Wahl verwenden kann (Oesch/Künzi 2008, S. 36, Lietaer 2004, S. 8 ff.).

IV. Reformnotwendigkeiten und -strategien

1. Gefährdungen des Pflegepotenzials

Aus mehreren Gründen ist davon auszugehen, dass die Möglichkeit bzw. die Bereitschaft von Familienangehörigen zur Übernahme einer Pflegetätigkeit künftig sinken wird: Erstens ist ganz generell mit einer Abnahme möglicher Pflegepersonen zu rechnen, zweitens geht möglicherweise die Bereitschaft zur Pflege zurück und drittens werden Veränderungen der Erwerbsgesellschaft dazu führen, dass die für die Pflege zur Verfügung stehende Zeit knapper wird.

a. Die absehbaren demografischen und sozioökonomischen Entwicklungen werden zur Folge haben, dass künftig die *Zahl* der Personen, die für eine nicht berufliche Pflege zur Verfügung stehen, abnehmen wird. So wird erwartet, dass die Bevölkerung der 30- bis 60-Jährigen, die für die Pflegetätigkeit eine besonders wichtige Rolle spielen, bis zum Jahr 2050 um ca. 30% abnimmt (Blinkert/Klie 2007, S. 321). Das ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass gegenwärtig die Pflege überwiegend von Frauen durchgeführt wird (vgl. oben, II.3), also heute überhaupt nur ein Teil der Bevölkerung tatsächlich in die Pflegetätigkeit einbezogen ist.

b. Verschiedene Anhaltspunkte sprechen zudem dafür, dass die *Bereitschaft* für die Übernahme einer Pflegetätigkeit ebenfalls sinken könnte. Das gilt zum einen wiederum grundsätzlich. So wird erwartet, dass künftig weniger Personen die Pflege eigener Angehöriger als selbstverständliche Pflicht akzeptieren werden (Blinkert/Klie 2007, S. 323; ähnlich Runde et al. 2003, S. 46/47). Während dieser allgemeine Einstellungswandel auch milieuabhängig und nur schwer zu prognostizieren ist, sprechen einige konkretere Zahlen dafür, dass jedenfalls in den derzeit wichtigsten Pflegekonstellationen das traditionelle Modell der Familienpflege in Schwierigkeiten gerät (Schmähl/Rothgang 2001, S. 276). Von großer Bedeutung wird auch sein, wie sich der Anteil der Alleinlebenden entwickelt (Rothgang et al. 2009, S. 88/89). Sollte es stimmen, dass es in Zukunft immer mehr ältere Menschen geben wird, die nicht mit einem Partner zusammenleben (Blinkert/Klie 2007, S. 321; a.A. wegen des abnehmenden kriegsbedingten Frauenüberschusses: Schupp/Künemund 2004, S. 294), so wird auch die Übernahme von Pflegetätigkeiten innerhalb von Ehe- und anderen Lebensgemeinschaften seltener möglich sein.

c. Ein absehbarer Umstand, der das Potenzial für Pflegetätigkeiten unmittelbar beeinflussen wird, ergibt sich aus dem Wandel der Erwerbsgesellschaft. Ein beschäftigungspolitisches Ziel, das auch im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie verfolgt wird, ist die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Die Erreichung dieses Ziels ist nicht nur angesichts der Schrumpfung der deutschen Bevölkerung ein wichtiges Mittel, um die gesamtgesellschaftliche Produktivität zu erhalten, sondern vor allem auch ein gleichstellungspolitisches Anliegen. Bedenkt man in diesem Zusammenhang den Umstand, dass die häusliche Pflege ganz überwiegend von Frauen geleistet wird, so wird eines klar: In Zukunft wird es sehr viel stärker als bisher darauf ankommen, eine Erwerbstätigkeit mit einer Pflegetätigkeit zu vereinbaren (in diesem Sinne auch Schneider 2006, S. 493, 514 f.). Den Zusammenhang zwischen beiden Tätigkeiten beleuchtet auch der Umstand, dass bei höherer Arbeitslosigkeit weniger Menschen stationär betreut und auch weniger ambulante Pflegedienste in Anspruch genommen werden, weil Angehörige dann verstärkt pflegerische Aufgaben übernehmen können (Rothgang et al. 2009, S. 210). Im Übrigen gewinnt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf auch deshalb an Bedeutung, weil die Bestrebungen zur Anhebung des effektiven Rentenalters zugleich zu einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen führen werden. Insgesamt ist deshalb, wie auch sonst in der Arbeitswelt unter den sich gegenwärtig verändernden demografischen und gesellschaftlichen Bedingungen, eine Erhöhung der Flexibilität das Gebot der Stunde.

2. Unterstützungs- und Ausweichstrategien

a. Eine Möglichkeit, auf die vorstehend zusammengefassten Gefährdungen des Pflegepotenzials politisch zu reagieren, ist, verstärkt auf Alternativen zur nicht beruflichen Pflegetätigkeit auszuweichen. Dann müsste der bisher verfolgte und oben geschilderte institutionelle Ansatz (oben, II.2) verändert werden: Es wäre in größerem Maße als heute auf professionelle Pflege zu setzen, insbesondere durch den Ausbau ambulanter Dienste und stationärer Einrichtungen. Gegenwärtig wird diese Strategie insoweit schon verfolgt, als vermehrt Ausbildungsplätze in der Altenpflege angeboten werden und die Ausbildung insgesamt modifiziert wird. Ob damit für die Zukunft erwartete Engpässe überwunden werden können, ist allerdings eine offene Frage. Teil einer Ausweich-, aber auch Teil einer Unterstützungsstrategie (vgl. unten, V.2.c) ist auch die Regulierung des Arbeitsmarkts für Pflegekräfte aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Gleichstellungspolitisch ist dadurch allerdings nichts gewonnen, denn auch in der professionellen Pflege sind weit überwiegend Frauen tätig (in Pflegeheimen: 84,7 %, vgl. Statistisches Bundesamt 2007, S. 24).

Nicht übersehen werden darf, dass auch die Verfolgung der Ausweichstrategie mit Kosten verbunden ist. Die Vorhaltung der erforderlichen Einrichtungen und Fachkräfte führt zu unmittelbaren finanziellen Belastungen der Länder. Und sie führt zu Mehrausgaben im Rahmen der Pflegeversicherung, jedenfalls solange die Pflegegeldleistungen in ihrer Höhe hinter den Pflegesachleistungen für jeden Einzelfall zurückbleiben.

Bei der Wahl der besten Lösungsstrategie geht es aber nicht nur um Kosten. Alleine auf eine Ausweichstrategie zu setzen, würde nicht nur dem Grundsatz der Subsidiarität zuwiderlaufen, sondern vor allem auch den Wünschen der Pflegebedürftigen vielfach widersprechen. Das gilt zumindest dann, wenn mangels ausreichender Unterstützung von Angehörigen als Lösung im konkreten Fall nur die stationäre Unterbringung bleibt. Denn aus nachvollziehbaren Gründen entspricht die Pflege in der gewohnten häuslichen Umgebung mehr den Wünschen der Pflegebedürftigen – und oft auch der Angehörigen – als im Heim (Schneekloth/Wahl 2005, S. 86). Was die Durchführung der Pflege angeht, so bevorzugen Pflegebedürftige eine nicht berufsmäßige Pflege, Pflegepersonen hingegen überwiegend eine Kombination von nicht berufsmäßiger Pflege und Pflegefachkräften (Runde et al. 2003, S. 48).

Sollen die auch im SGB XI vorgesehenen und durch das persönliche Budget ausgeweiteten (§ 35 a SGB XI) Wahlmöglichkeiten der Betroffenen möglichst offengehalten werden, kann nur eine doppelte Strategie verfolgt werden. Zum einen sind ausreichende Alternativen zur nicht beruflichen Pflege zur Verfügung zu stellen, damit die Betroffenen, falls nötig und gewünscht, auf professionelle Hilfe zurückgreifen können. Das gilt insbesondere für die Gruppe der pflegenden Kinder und Jugendlichen, die auf eine Entlastung angewiesen sind, um ihre persönliche und schulische bzw. berufliche Entwicklung nicht zu gefährden. In diesem Zusammenhang ist zu bedenken, dass zwar zwei Drittel aller Pflegebedürftigen zu Hause ohne professionelle Hilfe gepflegt werden (Schneekloth/Wahl 2005, S. 75), dies aber nicht nur am jeweiligen individuellen Bedarf liegt, sondern oft auch daran, dass viele Betroffene in der Entlastung durch Pflegedienste keinen Vorteil sehen (Runde et al. 2009, S. 49). Möglicherweise wird sich dies durch die 2008 eingeführte Förderung der teilstationären Pflege (§ 41 SGB XI) ändern. Unabhängig davon könnte für die Unterstützung der nicht beruflichen Pflegetätigkeit als allgemeines Argument sprechen, dass diese den Bedürfnissen der Beteiligten besser entspricht.

- b. Wenn entsprechend diesen Grundsätzen die nicht berufliche Pflege auch künftig zumindest eine tragfähige Säule der Versorgung Pflegebedürftiger in Deutschland bilden soll, dann bedarf es gezielter Maßnahmen zu ihrer Unterstützung. Diese Maßnahmen müssen in erster Linie auf zweierlei abzielen:
- I Erstens auf eine Erweiterung des Potenzials an Pflegepersonen, um die Engpässe, die künftig zu erwarten sind, zu vermeiden. Es müssen also die bisher bei der Pflege unterrepräsentierten Gruppen verstärkt für die Pflege gewonnen werden. Das sind in der praktisch wichtigsten Gruppe der Pflegenden die Männer (vgl. oben, II.3), für deren Gewinnung nach den vorliegenden Erkenntnissen noch erhebliche Überzeugungsarbeit zu leisten ist (vgl. Volz/Zulehner 2009, S. 120/121).
- I Zweitens muss die Pflegetätigkeit erleichtert werden, um wenigstens weiter gehend als bisher ein Nebeneinander von Beruf und Pflege zu ermöglichen, aber auch, um die Pflegebereitschaft insgesamt zu erhöhen.

Für das erste Ziel ist es von wesentlicher Bedeutung, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu verbessern. Damit wird in doppelter Hinsicht vor dem Hintergrund der heute vorherrschenden Rollenverteilung in der Familie zugleich ein gleichstellungspolitisches Anliegen verfolgt: Einerseits, weil Männern die Aufnahme einer Pflegetätigkeit, andererseits, weil Frauen die Aufrechterhaltung der vollen Erwerbstätigkeit ermöglicht wird. Die Erweiterung des Kreises potenzieller Pflegepersonen um Nachbarn und andere ehrenamtlich Tätige kann vor allem durch Setzen finanzieller Anreize erfolgen; sie wird allerdings seltener die Aufgaben der Angehörigen ersetzen als vielmehr helfen, diese zu entlasten und damit dem zweiten Ziel dienen. Weitergehende Funktionen könnten aber Personen übernehmen, die ohne Fachausbildung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses pflegerisch tätig werden.

Schon weil die Gruppe der Pflegepersonen sehr heterogen ist, würde es allerdings zu kurz greifen, deren Interesse allein in der Ermöglichung einer Erwerbstätigkeit zu sehen. Angesichts einer steigenden Anzahl älterer Pflegepersonen über 65 Jahre (Runde et al. 2009, S. 17) dürften Angebote zur praktischen Entlastung und Unterstützung sowie Präventionsmaßnahmen gegen psychische und phy sische Überlastung an Bedeutung gewinnen. Gefragt nach dem Unterstützungsbedarf bei der Pflegeorganisation legt die Mehrheit der Pflegehaushalte etwa besonderen Wert auf persönliche Betreuung (63 %) und Unterstützung bei körperlich anstrengenden Arbeiten (55,9 %) (Runde et al. 2003, S. 78).

c. Zur Umsetzung der genannten Zielsetzungen sind vielfältige Maßnahmen denkbar. Diese ziehen sich durch verschiedene rechtliche Materien: vor allem das Arbeits-, das Sozial- und das Steuerrecht. Das Familienrecht und das Erbrecht, die den zivilrechtlichen Rahmen für die meisten Pflegeverhältnisse insofern abgeben, als Pflegebedürftige und nicht berufliche Pflegepersonen weit überwiegend partner- oder verwandtschaftlich miteinander verbunden sind (vgl. oben, II.2 und 3.a), erweisen sich als ausreichend flexibel. Durch Änderung des § 2057 a Abs. 1 BGB zum 1.1.2010 ist gar ein ökonomischer Anreiz zugunsten von Pflegetätigkeiten geschaffen worden. Danach steht insbesondere auch den Kindern, die zusätzlich zu ihrer beruflichen Tätigkeit die Pflege eines Eltern- oder Großelternteils übernommen haben, ein Ausgleichsanspruch gegenüber ihren Miterben zu; auch damit sollen "Leistungen der Familiensolidarität" stärker honoriert und ausgeglichen werden (vgl. BT Drucks. 16/8954, S. 1). Jedoch stößt eine sozialrechtliche Aufladung des Erbrechts an Grenzen und bleibt auch in der Wirkung beschränkt. Sie kann aufeinander abgestimmte arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Reformmaßnahmen nicht ersetzen.

Für eine Systematisierung ist es allerdings nicht sinnvoll, an der Zuordnung zu Rechtsmaterien anzusetzen. Ausgangspunkt muss vielmehr der Unterstützungsbedarf der Pflegepersonen sein. Dieser Bedarf hängt vor allem von der Phase des Lebenslaufs ab, in der Pflegepersonen pflegen. Denn typischerweise benötigen Pflegepersonen im Kindesalter, im Erwachsenenalter und im Rentenalter jeweils unterschiedliche Unter-

stützungsmaßnahmen. Zudem können die individuellen Bedarfe von den typischen nicht unerheblich abweichen. Ungeachtet dessen werden sich in einer Gesamtschau Einzelmaßnahmen in dreierlei Hinsicht als zielführend erweisen:

- I Maßnahmen, die überhaupt erst die Möglichkeit einräumen, die für eine intensivere Pflege erforderliche Zeit aufzuwenden;
- I Maßnahmen, die Pflegepersonen Geldleistungen zur Unterhaltssicherung gewähren, einschließlich der Absicherung gegen weitere soziale Risiken (sog. sekundäre Vorsorge);
- I Maßnahmen zur Förderung der Pflegetätigkeit, etwa in der Form finanzieller Anreize oder der Erleichterung durch Beratung sowie ergänzende Sach- und Dienstleistungen; dazu zählt auch eine verbesserte Prävention, weil Pflegepersonen besonderen Belastungen ausgesetzt sind.

V. Reformmaßnahmen

1. Ermöglichung der Pflegetätigkeit: zur Unterbrechung und Reduzierung der Erwerbstätigkeit

a. Vor kurzer Zeit, nämlich ab dem 1.7.2008, ist durch das Inkrafttreten des Pflegezeitgesetzes (PflegeZG) ein erster Schritt unternommen worden, um Pflegepersonen die Möglichkeit zu geben, ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen (vgl. § 1 PflegeZG). Die Übernahme einer Pflegetätigkeit soll damit, jedenfalls dann, wenn eine intensivere Betreuung eines Angehörigen erforderlich ist, nicht mehr zur Aufgabe einer Beschäftigung zwingen. Schon vorher galt, dass ein Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, ohne Angabe von Gründen die Verringerung seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit verlangen kann (§ 8 Abs. 1 TzBfG). Als Grund dafür kommt also auch die Pflege von Angehörigen in Betracht. Das PflegeZG bringt zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten zur Ermöglichung familiärer Pflege: Für akut auftretende Pflegesituationen und zur Organisation einer bedarfsgerechten Pflege besteht die Möglichkeit zu einem kurzfristigen Fernbleiben von der Arbeit (§ 2 PflegeZG), für eine längerfristige Pflege kann eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in Anspruch genommen werden. Allerdings ist diese Möglichkeit zweifach beschränkt, zum einen auf die Pflege naher Angehöriger und zum anderen zeitlich auf längstens sechs Monate, die pro pflegebedürftigem Angehörigen auch nicht aufgeteilt werden dürfen (ArbG Stuttgart v. 24.9.2009, 12 Ca 1792/09 [www.juris.de]). Der Begriff des nahen Angehörigen umfasst auch den Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft (vgl. dazu Berger-Delhey 2009, S. 128 ff.), nicht aber die Stiefeltern oder das Stiefkind, obwohl deren Einbeziehung nahegelegen hätte (vgl. Joussen 2009, S. 69 ff.).

b. Angesichts der geschilderten Notwendigkeit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (vgl. oben, IV.1) greifen die derzeitigen Regelungen zu kurz. Dies gilt auch für vereinzelte Regelungen (etwa im Beamtenrecht) zur Inanspruchnahme von sog. "Sabbatjahren", nach denen eine Freistellung ohnehin erst nach einer länge-

ren Ansparphase erfolgen kann. Grundsätzlich sind deshalb die Vorschläge zu einem Ausbau der Pflegezeit (sog. Familienpflegezeit) zu begrüßen. Bei einer Neuregelung geht es in erster Linie, neben dem Umfang der Reduzierung der Arbeitsleistung, die im Zusammenhang mit der Unterhaltssicherung steht und daher nachfolgend (unten, 2.) behandelt werden soll, um zwei Fragen: um die Zeitdauer der Arbeitsunterbrechung bzw. -reduzierung und um die dafür geforderten persönlichen Beziehungen zur pflegebedürftigen Person. Bei der Beantwortung sind einerseits die typisiert zu erfassenden Pflegebedarfe zu berücksichtigen, andererseits die rechtlich geschützten Interessen der Arbeitgeber, die durch Ansprüche der Arbeitnehmer auf Unterbrechung bzw. Reduzierung der Erwerbstätigkeit berührt werden.

aa. Was die Dauer einer Freistellung zur Pflege angeht, so ist die derzeit diskutierte Ausweitung auf zwei Jahre zumindest für die meisten Fälle der Alterspflegebedürftigkeit als ausreichend anzusehen, wenn dies auch nicht unumstritten ist. Nach den vorliegenden Daten (vgl. II.3.e) werden nämlich nach diesem Zeitraum schon 50 % der Frauen und 61% der Männer nicht mehr zu Hause gepflegt. Die typischen häuslichen Pflegeverläufe sind jedenfalls kürzer als zwei Jahre (Rothgang et al. 2010, S. 212). Längere Betreuungsbedarfe können nach dem gegenwärtigen Vorschlag nur dann abgedeckt werden, wenn ein anderer Angehöriger die Pflege übernimmt. Ein Anspruch auf zweijährige (auch teilweise) Suspendierung der arbeitsvertraglichen Hauptpflichten dürfte grundsätzlich auch nicht zu einer unverhältnismäßigen Belastung der Arbeitgeber führen und damit verfassungskonform sein, selbst wenn davon ausgegangen wird, dass dieser Anspruch nicht nur für jeden Pflegefall neu entsteht (vgl. zur Elternzeit Buchner/Becker 2008, vor §§ 15-21 BEEG, Rdnr. 15), sondern auch mehrere Pflegepersonen einen Pflegebedürftigen nacheinander pflegen dürfen; in den weit überwiegenden Fällen werden dadurch verschiedene Arbeitgeber betroffen. Das Ergebnis gilt grundsätzlich auch für Arbeitgeber, die nur wenige Arbeitnehmer beschäftigen. Zwar ist die jetzt vorgesehene Kleinunternehmerklausel jedenfalls für eine nur auf Arbeitszeitreduzierung abzielende Pflegezeit (anders als § 3 Abs. 1 S. 2 PflegeZG) systemkonsistent (vgl. § 15 Abs. 7 BEEG und das TzBfG); sie ist aber mit dem sozialpolitischen Ziel der Pflegezeit schwerlich zu vereinbaren.

bb. Was das persönliche Verhältnis der Pflegenden zu den Pflegebedürftigen und damit die potenziell eine Freistellung auslösenden Pflegefälle betrifft, so sollte der Gesetzgeber eine klare Regelung treffen, damit auch in dieser Hinsicht für alle Beteiligten die Anspruchsvoraussetzungen geklärt sind. Die engste und sachlich begründbare Variante bestünde in der Anknüpfung an den Kreis der Personen, denen gegenüber theoretisch eine familien- und partnerschaftsrechtliche Unterhaltspflicht besteht. Sie würde allerdings nicht nur hinter die Regelungen des PflegeZG zurückfallen (vgl. auch Linke/Linke 2008, S. 86), sondern auch viele praktisch wichtige Pflegekonstellationen ausblenden. Es empfiehlt sich deshalb eine Erweiterung, die auch über das geltende Recht hinausgehen und vor allem die direkten Angehörigen des Ehegatten und auch des Lebenspartners einbeziehen sollte.

2. Finanzielle Unterstützung der Pflegetätigkeit: Unterhaltssicherung und Vorsorge

a. Unterhaltssicherung

aa. Bei Erlass des PflegeZG war geplant, Arbeitnehmern in Pflegezeit ein sog. *Pflege-unterstützungsgeld* in Höhe von 70% des zuvor bezogenen Bruttoentgelts zu gewähren, das von der Pflegekasse hätte gezahlt werden sollen (§ 44 a Abs. 3 des Referentenentwurfs, vgl. http://www.bwkg.de). Dieser Vorschlag fand aber keinen Eingang in den Gesetzentwurf.

Ausgangspunkt aller Überlegungen ist, dass eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber ausscheidet. Die Unterstützung von Pflegepersonen liegt im Allgemeininteresse und ist - anders als die Freistellung als solche - keine Angelegenheit der Arbeitsvertragsparteien. Wird während der Pflegezeit nicht gearbeitet, hat der Arbeitnehmer arbeitsrechtlich gesehen (abgesehen von eventuellen tarifvertraglichen Besserstellungen) keinen Entgeltanspruch. Sollen keine neuen finanziellen Mittel aufgebracht werden, muss deshalb der Arbeitnehmer den Entgeltausfall tragen. Da er dies oftmals nicht aus einem angesparten Vermögen tun kann, ist der Vorschlag, den Ausfall durch Arbeitszeitkonten zeitlich zu strecken und damit wirtschaftlich tragbar zu machen, grundsätzlich eine gangbare Lösung. Sie führt zur Ermöglichung größerer Flexibilität, wenn auch die Arbeitgeber weitere bürokratische und organisatorische Erschwernisse fürchten. Sie ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass eine Reduzierung nur auf höchstens 50% einer vollen Beschäftigung möglich sein soll. Anders als nach einer Arbeitszeitreduzierung über das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) leben aber nach Ablauf der Pflegezeit die vorherigen Beschäftigungskonditionen wieder auf; Arbeitnehmer dürfen und müssen wieder die vertraglich vereinbarte Zeit arbeiten.

Die geplante Regelung ist allerdings mit einigen Nachteilen verbunden. (1) Wer vorher, etwa aus Gründen der Kindererziehung oder der Aufnahme einer Pflegetätigkeit, die Arbeitszeit schon zur Hälfte reduziert hatte, kann von der neuen Pflegezeit nicht profitieren; das dürfte vor allem für nicht wenige pflegende Frauen ein Problem darstellen. (2) In der Sache trägt der Beschäftigte die Kosten für die Freistellung selbst. Dabei besteht die Gefahr, dass in den Fällen, in denen nach der häuslichen Pflegephase eine stationäre Pflege notwendig wird, wegen des abgesenkten Entgeltanspruchs (auf 75%) vielen Haushalten keine ausreichenden finanziellen Mittel mehr zur Verfügung stehen. Dem steht immerhin ein gleichstellungspolitischer Vorteil insofern gegenüber, als anders als bei einer Arbeitsreduzierung nach dem TzBfG, bei der die Gefahr der Verstetigung einer Teilzeittätigkeit besteht (vgl. Schneider 2006, S. 506), nach Ablauf der Pflegezeit zumindest erst einmal eine vorher bestehende volle Beschäftigung wieder aufgenommen wird, wenn auch während der ersten zwei Jahre für eine geringere Bezahlung. Das könnte vor allem Frauen vor der Gefahr schützen helfen, berufliche Aufstiegsmöglichkeiten und soziale Vorsorge durch Zeiten reduzierter und ausgesetzter Erwerbstätigkeit einzubüßen.

Die Diskussion zeigt vor allem, dass zwischen zwei ganz unterschiedlichen Konzepten unterschieden werden muss: Der Gewährung eines Entgeltersatzes einerseits, mit dem Ziel, Pflege und Erwerbstätigkeit miteinander zu vereinbaren (unten bb.), sowie einer allgemeinen Honorierung der nicht beruflichen Pflege andererseits, um möglichst vielen Personen finanzielle Anreize für eine Pflegetätigkeit zu geben (unten cc.). Diese Unterscheidung ist deswegen zentral, weil sie sich auf den Leistungsgrund bezieht. Der Leistungsgrund hat Konsequenzen sowohl für die Voraussetzungen der Leistung im Sinne der Leistungsberechtigung als auch für den Bezugspunkt der Leistungsbemessung. Er ist deshalb ein wesentliches Kriterium nicht nur für die Systematisierung, sondern auch für die Rechtfertigung von Sozialleistungen. Das heißt aber nicht, dass eine Sozialleistung nicht mehrere Zwecke zugleich verfolgen könnte (unten, dd.). Das muss aber, wie die gegenwärtige Diskussion um den Zweck des Elterngelds zeigt, vom Gesetzgeber klargestellt werden.

bb. Entgeltersatz: Soll ein Entgeltersatz für die Zeiten der Freistellung zur Pflege bereitgestellt werden, kann dies auf zwei Wegen geschehen. Erstens wie beim Elterngeld durch eine steuerfinanzierte Leistung, die deshalb zu deckeln ist, weil den Berechtigten aus Haushaltsmitteln ein individuell bemessener und nach den Opportunitätskosten differenzierter Betrag gezahlt wird, was im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgebot (Art. 3 Abs. 1 GG) gerechtfertigt werden muss (vgl. zu den verfassungsrechtlichen Fragen des Elterngelds nur Buchner/Becker 2008, vor §§ 1–14 BEEG, Rdnr. 9 ff. m. w. N.). Dabei wäre zu klären, ob das Allgemeinwohlinteresse an der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege anders gelagert ist als bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Erziehung, insbesondere ob möglicherweise die Pflegetätigkeit eher als die Kinderbetreuung in der ersten Lebensphase des Kindes auch durch Dritte übernommen werden kann.

Zweitens könnte eine Sozialversicherungslösung gewählt werden. Dafür böte sich als institutioneller Rahmen die Pflegeversicherung an, weil diese praktisch die gesamte Bevölkerung umfasst. Allerdings wäre Versicherungsfall nicht die Pflegebedürftigkeit, sondern die Verhinderung von (ausreichenden) Erwerbsmöglichkeiten wegen der Pflege eines Angehörigen (ähnlich dem Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes nach § 45 SGB V, das aber nur für eine relativ kurze Zeit gewährt wird). Dessen Eintritt steht zwar nicht im Belieben der Versicherten, ist aber doch auch von deren Willensentscheidung abhängig. Zudem kann eine Finanzierungsverantwortung der Arbeitgeber weder auf eine bestehende Tradition noch auf mögliche Belastungen aus dem Arbeitsverhältnis gestützt werden.

Beide Wege wären in der jeweils konkret gewählten Ausgestaltung nicht nur mit dem Problem der Bereitstellung ausreichender finanzieller Mittel, sondern auch mit verfassungsrechtlichen Fragen verbunden. Aus gleichstellungspolitischer Sicht erfüllen sie aber ein wichtiges Anliegen, nämlich die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu verbessern, die zumindest bei der derzeitigen geschlechtsbezogenen Rollenverteilung in erster Linie Frauen zugutekäme und zudem die Pflegebereitschaft von

Männern erhöhen könnte. Dass bis heute die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit mit lang dauernden Nachteilen für die berufliche Karriere erkauft werden muss (vgl. oben, a. aa.), ist die Kehrseite der Medaille. Sie lässt sich allerdings kaum im Rahmen einer pflegebezogenen Lösung, sondern nur im Rahmen des Arbeitsrechts bekämpfen. Denn der Entgeltersatz ist gerade auch dann sinnvoll, wenn die Pflege mit einem so großen Betreuungsaufwand verbunden ist, dass daneben eine auch nur teilweise Erwerbstätigkeit ausscheidet. Man könnte aber daran denken, sowohl die genannten gleichstellungspolitischen Nachteile als auch verfassungsrechtliche Bedenken dadurch abzumildern, dass der Bezug zwischen dem Grund für die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, nämlich dem Pflegebedarf, und der Leistung gestärkt wird. Denn Leistungsgrund ist nur die zu bestimmten Zwecken erfolgte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Um das zum Ausdruck zu bringen, wäre der Entgeltersatz nicht nur nach dem vorhergehenden Entgelt, sondern zugleich nach dem mit der Pflege verbundenen, nach Pflegestufen typisierten zeitlichen Aufwand zu verbinden. Die Höhe des Entgeltersatzes könnte dementsprechend je nach Grad der Pflegebedürftigkeit des Angehörigen um einen bestimmten Faktor korrigiert werden. Nachteil dieser Lösung wäre dann allerdings, dass eine Pflegetätigkeit für manche Betroffenen möglicherweise deshalb nicht mehr infrage käme, weil und soweit der Erwerbsausfall nicht mehr ausreichend abgedeckt würde.

cc. Pflegegeld: Eine andere Lösung bestünde darin, Leistungen an die Pflegetätigkeit selbst zu koppeln. Die Leistungshöhe wäre dann nicht abhängig vom vorangegangenen Verdienst, sondern vom Umfang, evtl. der Schwierigkeit der Pflege. In den Kreis der anspruchsberechtigten Personen ließe sich die gesamte Bevölkerung einbeziehen. Allerdings ist zu bedenken, dass realistischerweise die Leistung hinter dem Entgeltersatz zurückbleiben müsste, ein Pflegegeld also zwar breitere Bevölkerungskreise begünstigen, aber nur schwächere Anreize zur vorübergehenden Reduzierung der Erwerbstätigkeit bieten könnte.

Die Geldleistung sollte aber eher nicht unmittelbar durch einen Verwaltungsträger an die Pflegeperson ausgezahlt werden. Vielmehr ist es sinnvoll, die jetzige Konstruktion für Leistungen aus der Pflegeversicherung beizubehalten: Danach leitet der Pflegebedürftige das Pflegegeld an die Pflegeperson weiter unter der Voraussetzung, dass damit die Pflege sichergestellt wird (§ 37 Abs. 1 S. 2 SGB XI; zu diesem Erfordernis selbst bei niedrigem Pflegegeld BSG v. 17.12.2009, B 3 P 5/08 R [www.juris.de]). Das erlaubt nicht nur große Flexibilität, weil eine besondere persönliche Beziehung zwischen Pflegeperson und Pflegebedürftigem nicht vorausgesetzt wird, sondern ermöglicht vor allem auch Wahlfreiheit. Gleichzeitig aufrechterhalten wird damit die Funktion des Pflegegelds, als Sozialleistung primär den Hilfebedarf des Pflegebedürftigen zu decken. Für den Unterhalt der Pflegeperson als sekundärer oder mittelbarer Funktion kann es nur eingesetzt werden, soweit dies mit der Primärfunktion vereinbar ist. In der Praxis kann es deshalb allerdings passieren, dass nicht das volle oder überhaupt kein Pflegegeld für die Sekundärfunktion zur Verfügung steht, weil das Geld schon zur Deckung des Pflegebedarfs eingesetzt werden muss (vgl. dazu auch Schneider 2006, S. 513).

Allerdings müssten die Sätze angehoben werden, um die Tätigkeit der Pflegepersonen besser zu honorieren und die Anreize für die Aufnahme und Beibehaltung der Pflegetätigkeit zu verstärken (vgl. aber auch zu den zusätzlich verstärkenden Effekten des Steuerrechts unten 3.a). Unter diesem Aspekt wäre zu überlegen, ob das Pflegegeld künftig noch hinter dem Aufwand für Pflegesachleistungen zurückbleiben soll - wobei allerdings dann die im SGB XI bereits vorgesehene Qualitätssicherung jedenfalls in der praktischen Durchführung verbessert werden müsste, was wiederum mit zusätzlichen Kosten verbunden sein wird (vgl. auch unten, c.). Ferner ist dabei zu bedenken, dass höhere Pflegesachleistungen im bestehenden System deshalb gerechtfertigt sind, weil hinter ihnen die Bereitstellung einer Infrastruktur und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse stehen, zudem die Einnahmen aus der professionellen Pflege zu versteuern sind. Das spräche für eine – bei konsequenterer Freistellung von der Besteuerung auch wirksame - moderatere Anhebung der Pflegegeldsätze. Selbst damit lassen sich aber die mit einer Annäherung zwischen nicht beruflicher und professioneller Pflege verbundenen Schwierigkeiten keineswegs völlig lösen. Auch wird der zusätzliche finanzielle Aufwand kaum durch die schon früher empfohlene Annäherung der Leistungen bei ambulanter und bei stationärer Pflege zu decken sein, denn für eine Absenkung der letztgenannten Leistung bestehen angesichts der gegenwärtigen Kosten einer stationären Pflege kaum Spielräume.

Unter dieser Voraussetzung wäre dann weiter bei der geplanten Familienpflegezeit darüber nachzudenken, die Verteilung der finanziellen Einbußen durch Arbeitszeitreduzierung zu verschieben und eine höhere Einbuße während der Pflege vorzusehen, weil dann durch das Pflegegeld mehr Kompensation zur Verfügung stünde; nach Wiederaufnahme der vollen Erwerbstätigkeit könnte daher die Lohneinbuße verringert werden.

dd. Kombination: Schließlich wäre daran zu denken, wegen der sehr unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe von erwerbstätigen und nicht erwerbstätigen Pflegepersonen eine Kombination zwischen Entgeltersatz und Pflegegeld vorzusehen, etwa dadurch, dass das Pflegegeld die Basisleistung darstellt, die durch einen Entgeltersatz aufgestockt werden könnte

Dafür gelten grundsätzlich die zu den verschiedenen Lösungswegen bereits genannten Vor- und Nachteile. Durchschlagende Einwände unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung dürfte es nicht geben. Aber zu bedenken ist, wie die derzeitigen Diskussionen um das Elterngeld zeigen, dass ein Mischsystem leicht unter besonderen Rechtfertigungsdruck geraten kann.

b. Sozialversicherung

aa. Eine Versicherungspflicht besteht für Pflegepersonen im Sinne des § 19 SGB XI, die einen Pflegebedürftigen i.S.d. § 14 SGB XI pflegen, in der gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 Abs. 1 Nr. 17 SGB VII) und in der gesetzlichen Rentenversicherung

(§ 3 S. 1 Nr. 1a SGB VI). Voraussetzung für den Erwerb von Rentenanwartschaften ist, dass mindestens ein Pflegeaufwand von 14 Stunden wöchentlich erbracht wird (dazu im Zusammenhang mit der Rentenversicherungspflicht BSG v. 5.5.2010, B 12 R 6/09 R) und die Pflegepersonen nicht mehr als 30 Stunden wöchentlich beschäftigt oder selbstständig tätig sind (§ 3 S. 3 SGB VI). Die Beiträge für die Rentenversicherung werden von der Pflegeversicherung übernommen (§ 44 Abs. 1 S. 1 und 2 SGB XI i.V.m. §§ 3 Nr. 1 a, 170 Abs. 1 Nr. 6 SGB VI). Für Pflegepersonen zahlen die Pflegekassen je nach Pflegestufe des Pflegebedürftigen und zeitlichem Umfang der Pflegetätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung auf der Basis von 26,6667 bis 80 v.H. der Bezugsgröße. Sie werden damit so gestellt, als würden sie ein entsprechendes Arbeitsentgelt erhalten (§ 166 Abs. 2 SGB VI), was derzeit einem fiktiven Arbeitsentgelt von monatlich zwischen rd. 681 € und rd. 2.044 € (West) bzw. rd. 579 € bis 1.736 € (Ost) entspricht. Ein Jahr Pflege ergibt damit einen monatlichen Rentenertrag zwischen 6,95 € (West) bzw. 6,23 € (Ost) und 20,85 € (West) bzw. 18,67 € (Ost).

Verbesserungen sind im Rahmen der Rentenversicherung in zwei Punkten denkbar: zum einen durch eine höhere Bewertung der Beitragszeiten, insbesondere im Sinne einer Gleichstellung mit den Kindererziehungszeiten (§ 70 Abs. 2 SGB VI), in der Pflegestufe III. Das wäre vor allem auch deshalb von Bedeutung, weil in der Rechtsprechung bisher nicht der gesamte Aufwand, der erforderlich ist, um die häusliche Versorgung sicherzustellen und stationäre Pflege zu vermeiden, berücksichtigt wird (BSG v. 5.5.2010, B 12 R 6/09 R). Würde einem Entgeltersatzmodell gefolgt (vgl. vorstehend a. bb.), so wäre darüber hinausgehend ein Umbau der Berechnung hin zur Gleichstellung mit Erziehungszeiten folgerichtig, wobei der Pflegeaufwand aber weiterhin als Differenzierungskriterium dienen sollte. Ein voller Entgeltpunkt wäre dementsprechend nur bei Pflege eines Angehörigen mit der höchsten Pflegestufe anzurechnen. Aus systematischen Gründen abzulehnen ist die Schaffung von Anreizen für Rentner durch Berücksichtigung der Pflegezeiten auch während des Bezugs einer Rente. Zwar würden diese Pflegezeiten dann rentenerhöhend wirken, jedoch würde damit gegen den Grundsatz verstoßen, dass Rentenanwartschaften nur bis zur Erreichung der Altersgrenze aufgebaut werden und Rentner nicht mehr rentenversicherungspflichtig sind. Alle Maßnahmen würden im Übrigen bei systemgerechter Behandlung zu erheblichen Mehrkosten für die Pflegeversicherung führen.

bb. Die Ausübung einer nicht beruflichen Pflegetätigkeit bewirkt keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- oder Pflegeversicherung. Versicherungsschutz besteht für Ehegatten oder Lebenspartner oder pflegende (nicht erwerbstätige) Kinder bis zum 23. Lebensjahr (§ 10 Abs. 2 Nr. 2 SGB V) nur aufgrund der Familienversicherung (§ 10 Abs. 1 SGB V bzw. § 25 SGB XI), sofern der Pflegebedürftige Mitglied einer gesetzlichen Kranken- und Pflegekasse ist. Liegen die Voraussetzungen nicht vor und besteht auch keine eigene Versicherungspflicht aufgrund paralleler Erwerbstätigkeit oder kein Versicherungsschutz über eine Familienversicherung, kann sich eine Pflegeperson entweder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat versichern. Eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung setzt jedoch Vorversicherungszeiten voraus (§ 9 Abs. 1 Nr. 1 SGB V). Sie führt dann zugleich

zu einer Pflichtversicherung in der gesetzlichen Pflegeversicherung (§ 20 Abs. 3 SGB XI). Soweit kein anderweitiger Anspruch auf Absicherung im Krankheitsfall vorliegt, ist die Pflegeperson als sog. Nichtversicherter in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig (§ 4 Abs. 1 Nr. 13 SGB V). Grundsätzlich sind bei einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung, einer privaten Versicherung oder einer Pflichtversicherung als sog. Nichtversicherter die Pflegenden selbst beitragspflichtig. Sie erhalten allerdings während einer Pflegezeit einen Beitragszuschuss nach § 44a SGB XI.

Auch für die Kranken- und Pflegeversicherung sollte eine Gleichstellung mit der Elternzeit ins Auge gefasst werden, zumindest dann, wenn die Pflegezeiten ausgebaut, und insbesondere, wenn sie eventuell durch Entgeltersatzleistungen flankiert werden. Dann wäre es konsequent, bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit ebenfalls ein Fortbestehen der Mitgliedschaft in der Krankenversicherung (durch Ergänzung des § 192 Abs. 1 SGB V) anzuordnen.

cc. Bei Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach § 3 des PflegeZG besteht eine Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung nur dann, wenn die Pflegeperson unmittelbar vor der Pflegezeit versicherungspflichtig war oder eine als Arbeitsbeschaffungsmaßnahme geförderte Beschäftigung ausgeübt hat, die ein Versicherungspflichtverhältnis oder den Bezug einer laufenden Entgeltersatzleistung nach dem SGB III unterbrochen hat (§ 26 Abs. 2b SGB III, § 44 Abs. 2 SGB XI). Bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes bleibt nach § 130 SGB III als Bemessungszeitraum die Pflegezeit außer Betracht, wenn wegen der Pflege entweder das Arbeitsentgelt oder die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit gemindert war. Die Regelungen wären bei einer Ausweitung des Anspruchs auf Freistellung oder Reduzierung der Arbeitszeit (etwa im Rahmen der Familienpflegezeit) entsprechend auszudehnen.

Pflegepersonen mit einer wöchentlichen Pflegezeit von mindestens 14 Stunden können sich auf Antrag in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung weiter versichern, sofern sie Vorversicherungszeiten haben (§ 28a Abs. 1 S. 1 Nr. 1, S. 2 Nr. 1 SGB III). Die dafür zu zahlenden Beiträge sind von der Pflegeperson selbst zu tragen. Bei einer Ausweitung der Pflegezeit dürfte die Weiterversicherung eine geringere Rolle spielen, sie sollte aber unabhängig davon aufrechterhalten und sogar erweitert werden, nämlich durch Einbeziehung von Pflegepersonen ohne unmittelbare Vorversicherungszeiten und – um die pflegerische Tätigkeit gegenüber Nachbarn, Freunden und Bekannten sozialversicherungsrechtlich zu honorieren – von Nichtangehörigen (Just 2008, S. 78).

c. Pflegeentgelt

Als letzte Lösung zur Deckung sowohl des Pflegebedarfs als auch des sekundären Vorsorgebedarfs von Pflegepersonen kommt eine Professionalisierung der Pflegetätigkeit in Betracht. Gemeint ist damit, die Pflege verstärkt zwar beruflich, aber ohne eine darauf gerichtete formale Ausbildung durchführen zu lassen. Bei einer Aufsto-

ckung des Pflegegelds (vorstehend a. bb.) und der Gewährung von Zuschüssen wäre es möglich, in weit größerem Umfang als bisher für die Pflege sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu begründen. Das setzt nicht den auf Sachleistungen bezogenen Abschluss von Leistungserbringungsverträgen voraus (vgl. § 77 SGB XI), sondern entweder einen Arbeitsvertrag zwischen Pflegebedürftigem und Pflegeperson oder einen Arbeitsvertrag bzw. ein arbeitsvertragsähnliches Rechtsverhältnis zwischen Pflegekasse und Pflegeperson. Der Pflegebedürftige müsste in der letztgenannten Variante sein Einverständnis erklären und dieses auch widerrufen können. Ein mögliches Vorbild für einen solchen Ansatz bietet die Rechtslage in Dänemark (vgl. oben III.3.a. aa. (3)). Ob diese Person ein Angehöriger des Pflegebedürftigen ist oder nicht, sollte keine Rolle spielen; die jetzige gesetzliche Ausgestaltung müsste dann aber geändert werden (vgl. §§ 4 Abs. 2 S. 1, 77 Abs. 1 S. 1 SGB XI).

Der Nachteil dieser Lösung liegt weniger in Bedenken hinsichtlich der Qualität der Pflege, die mit den bereits erwähnten Instrumenten sichergestellt werden kann, sondern vor allem in der Anwendbarkeit des Arbeits(schutz)rechts und in einem erhöhten bürokratischen Aufwand. Mit ihr geht eine Formalisierung und Verrechtlichung des Pflegeverhältnisses einher. Deshalb ist weiter zu prüfen, welche Vertragsverhältnisse sinnvoll wären und ob bzw. in welchen Punkten Ausnahmen erforderlich wären, um die erforderliche Flexibilität der Pflegetätigkeit zu gewährleisten.

Ob mit einer Entgeltlösung ausreichend viele Pflegekräfte gewonnen werden können, ist wohl vor allem eine Frage der Beschäftigungsbedingungen und nicht zuletzt der Höhe des Entgelts (vgl. auch zum Steuerrecht unten, 3.a. aa.), aber auch der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte. Die unterschiedlichen, in Deutschland und Österreich verfolgten Ansätze zur Einbeziehung von Pflegekräften aus osteuropäischen Ländern lassen das erkennen.

3. Allgemeine Förderung der Pflegetätigkeit: begleitende Maßnahmen

a. Steuerrechtliche Anreize

Bei der steuerrechtlichen Unterstützung der Pflege sind zwei Finanzströme zu unterscheiden: Geld, das der Pflegebedürftige an die Pflegeperson zahlt, und umgekehrt Aufwendungen, die die Pflegeperson zugunsten der gepflegten Person tätigt.

aa. Das *Pflegegeld* aus der Pflegeversicherung, das ein Pflegebedürftiger an seine Pflegeperson weitergibt, ist für diese keine einkommenssteuerpflichtige Einnahme, wenn nicht mehr als das der Pflegestufe entsprechende Pflegegeld bezahlt und die Pflegeleistung von Angehörigen oder Personen erbracht wird, die damit eine sittliche Pflicht erfüllen (§ 3 Nr. 36 EStG). Die letztgenannte Voraussetzung wird von den Finanzgerichten restriktiv ausgelegt: Eine bloß langjährige Bekanntschaft etwa reicht dazu nicht aus (Hess. FG, EFG 2001, 125).

Würde auf die letztgenannte Voraussetzung verzichtet und bliebe auch ein erhöhtes Pflegegeld steuerfrei, könnte das Steuerrecht eine spürbare und sehr viel breitere Subventionswirkung entfalten. Dafür könnte an der systematisch bis jetzt geltenden

Rechtfertigung der Steuerfreiheit, nämlich der Erfüllung familienrechtlicher oder sittlicher Verpflichtungen, nicht mehr festgehalten werden; andererseits ist der Schritt zu einem weiten Verständnis der sittlichen Verpflichtung nicht so erheblich, dass dies das entscheidende Gegenargument sein sollte. Hingegen wäre eine Steuerfreiheit für ein Pflegeentgelt (oben, V.2.c.) systemwidrig.

bb. Aufwendungen zugunsten der gepflegten Person können entweder als außergewöhnliche Belastung nach § 33 EStG oder als Pauschbetrag nach § 33b EStG geltend gemacht werden.

(1) Eine außergewöhnliche Belastung liegt vor, wenn dem Steuerpflichtigen zwangsläufig größere Aufwendungen erwachsen als der überwiegenden Mehrzahl der Steuerpflichtigen gleicher Einkommensverhältnisse, gleicher Vermögensverhältnisse und gleichen Familienstandes. Zwangsläufig sind die Aufwendungen, denen sich der Steuerpflichtige aus rechtlichen, tatsächlichen oder sittlichen Gründen nicht entziehen kann, soweit die Aufwendungen den Umständen nach notwendig sind und einen angemessenen Betrag nicht übersteigen (§ 33 Abs. 2 S. 1 EStG). Damit ist zu unterscheiden, wer die Aufwendungen geltend machen kann und welche Aufwendungen für Pflegebedürftigkeit Dritter überhaupt geltend gemacht werden können.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs ist eine Zwangsläufigkeit aus sittlichen Gründen nur anzunehmen, wenn die sittliche Verpflichtung so unabdingbar ist, dass sie einer Rechtspflicht gleichkommt (BFHE 204, 113). Dies wird i.d.R. nur bei Angehörigen angenommen (vgl. FG Hamburg, EFG 1992, 399; FG München, EFG 1997, 1190). Welche Aufwendungen steuerlich geltend gemacht werden können, wurde ebenfalls richterlich entschieden: Aufwendungen wegen ständiger Pflegebedürftigkeit älterer Menschen sind zwangsläufige Aufwendungen im vorgenannten Sinne (vgl. BFHE 115, 346; BFHE 182, 64). Da das Einkommenssteuerrecht keine Definition des Begriffs der Pflegebedürftigkeit enthält und dieser auch nicht identisch ist mit dem in § 33b Abs. 6 S. 2 EStG definierten Begriff der Hilfsbedürftigkeit, kann § 14 SGB XI herangezogen werden (Urteile des FG Saarland v. 26.11.2002, 2 K 157/00 [www.juris. de]; Niedersächsisches FG, EFG 1997, 881). Bei Unterbringung in einem Wohn- und Pflegeheim können aber auch die in Rechnung gestellten Pflegesätze der Pflegestufe 0 als außergewöhnliche Belastung abgezogen werden (BFHE 218, 138; BFH/NV 2008, 200–202).

(2) Wer selbst pflegt, kann dagegen einen Pauschbetrag i.H.v. derzeit 924 € geltend machen, wenn er für seine Tätigkeit keine Einnahmen erhält (§ 33b EStG). Das ist nicht auf Angehörige beschränkt. Zwar müssen auch hier die Aufwendungen außergewöhnliche und zwangsläufige sein. Jedoch wird die Zwangsläufigkeit nach weniger strengen Kriterien als nach § 33 Abs. 2 EStG beurteilt, da nicht das Entstehen von Aufwendungen, sondern die tatsächliche Erbringung der Pflege mit ihren Belastungen für den Steuerpflichtigen im Vordergrund steht. Eine Zwangsläufigkeit wird deshalb bereits anerkannt, wenn eine enge persönliche Beziehung zu der gepflegten Person besteht (vgl. BFHE 181, 441). Darüber hinaus muss die gepflegte Person "hilflos" sein (§ 33b

Abs. 6 S. 3 und 4 EStG), d.h. für mindestens zwei Stunden am Tag fremde Hilfe dauernd benötigen; ein Hilfebedarf zwischen einer und zwei Stunden reicht nur, wenn der wirtschaftliche Wert der erforderlichen Pflege besonders hoch ist (BSGE 90, 185). Schließlich kann ein Steuerpflichtiger den Pauschbetrag nur geltend machen, wenn er für die außergewöhnlichen Belastungen, die ihm durch die Pflege erwachsen, keine Einnahmen erhält. Dazu gehört auch das weitergereichte Pflegegeld (BFHE 198, 526), es sei denn, es werden ausschließlich Auslagen für den Gepflegten erstattet (BFH/NV 2009, 131–132).

cc. Ziel der Einführung des Pflegepauschbetrags durch das Steuerreformgesetz 1990 war die Förderung der persönlichen häuslichen Pflege (BT Drucks. 11/2157, S. 154). Auch nach Einführung der Pflegeversicherung ist der Betrag (früher 1.800 DM) gleich geblieben. Während nach Erlass des Gesundheitsreformgesetzes aber lediglich ein einheitlicher Geldbetrag in Höhe von 400 DM anzurechnen war (vgl. oben bb. (2)), sind nunmehr – je nach Pflegestufe – zwischen 225 € bis 685 € anzurechnen. Damit wurde gerade für Pflegebedürftige der Pflegestufen II und III der Förderzweck erheblich abgeschwächt. Um diesen Zweck aber künftig zu stärken, wäre es sinnvoll, bereits den Freibetrag nach der Schwere der Pflegebedürftigkeit zu staffeln. Das entspräche typisiert der unterschiedlichen Belastung und würde zudem auch bei mehreren Pflegepersonen, die sich den Pflegepauschbetrag aufteilen müssen (§ 33b Abs. 6 S. 5 EStG), einen Anreiz zur Pflege geben.

Verbesserung der Information, Betreuung und persönlichen Unterstützung von Pflegepersonen sowie der Prävention

aa. Von ganz wesentlicher Bedeutung für die Förderung von Pflegetätigkeiten sind Maßnahmen, die keine finanzielle, sondern eine persönliche Unterstützung von Pflegepersonen bezwecken. Zum einen ist davon auszugehen, dass für die Entscheidung, ob eine Pflegetätigkeit übernommen wird, nicht nur ökonomische Motive ausschlaggebend sind (vgl. Klie 1998, S. 387, Evers 1997, S. 516). Vor allem aber stellt die Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen viele Menschen auch vor eine schwer zu bewältigende Situation, die zumeist plötzlich eintritt und ohne Vorbereitung zu bewältigen ist. Aus diesen Gründen besteht ein erheblicher Bedarf an begleitender Unterstützung.

- (1) Das gilt erstens für die Erteilung von Informationen über bestehende Pflegeangebote und für die Eröffnung des Zugangs zu diesen. Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang der Hinweis, dass europaweit als Grund für die Nichtnutzung von professionellen Angeboten neben Vorbehalten seitens der Pflegebedürftigen wie der Pflegenden und den hohen Kosten, vor allem in Deutschland, auch die vorhandenen bürokratischen Strukturen genannt wurden (Döhner 2007, S. 243).
- (2) Auch bei der Durchführung der Pflege selbst bedürfen Pflegepersonen der Anleitung, der Beratung und der Hilfe. Sie müssen angelernt und mit dem Umgang mit verschiedenen Pflegehilfsmitteln vertraut gemacht werden. Nach den bestehenden Vorschriften besteht dazu eine Verpflichtung des Pflegebedürftigen (vgl. § 37 Abs. 3 und 4 SGB XI).

bb. Der damit grob umrissene persönliche Unterstützungsbedarf ist schon seit Längerem erkannt. Schon von Beginn an enthält das SGB XI eine Regelung über unentgeltliche Pflegekurse für Pflegepersonen (§ 45 SGB XI), die durch das Pflege-Qualitätssicherungsgesetz vom 9.9.2001 (BGBl. I, 2320) insofern verstärkt wurde, als die Schulung auch in der häuslichen Umgebung des Pflegebedürftigen stattfinden "soll", also dort regelmäßig stattzufinden hat. Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahren versucht, durch verschiedene Reformen weitere Verbesserungen zu erreichen. Dazu gehören vor allem die mit dem Gesetz zur strukturellen Weiterentwicklung der Pflegeversicherung (Pflege-Weiterentwicklungsgesetz) vom 28.5.2008 (BGBl. I, 874) eingeführten Bestimmungen, die allerdings in ihrer konkreten Ausgestaltung vor allem im Hinblick auf die föderale Kompetenzverteilung nicht unumstritten waren. Zu nennen sind die Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Pflegeberatung inkl. Case Management und Hausbesuche (§ 7a SGB XI), der gleichzeitig erkennen lässt, dass die Statuierung allgemeiner Beratungspflichten der zuständigen Träger (vgl. § 7 SGB XI) unzureichend ist (vgl. zur unzureichenden Betreuung durch Pflegekassen und Kommunen nur Udsching 2010, § 92c Rdnr. 2), zusammen mit der Einrichtung von Pflegestützpunkten (§ 92c SGB XI); ferner die Förderung ehrenamtlicher Strukturen und der Selbsthilfe (§ 45d SGB XI) über Mittel des Ausgleichsfonds, wobei Länder, Kommunen und die Pflegeversicherung für eine Förderung Zuschüsse zur Verfügung stellen (§ 45c Abs. 2 SGB XI). Da Angehörige sich um Pflegebedürftige oft im Anschluss an stationäre medizinische Behandlungen kümmern müssen, ist zudem die Schnittstelle zwischen Kranken- und Pflegeversicherung von großer Bedeutung. Übergänge sollen hier durch ein Versorgungsmanagement vereinfacht werden, auf das Versicherte einen Anspruch haben, ohne dass allerdings klar wäre, wem gegenüber dieser Anspruch mit welchem genauen Inhalt besteht (vgl. Becker/Kingreen 2010, § 11 Rdnr. 33 f.).

Ob die genannten Maßnahmen ausreichen und ob sie tatsächlich so implementiert werden, dass Pflegepersonen eine ausreichende Unterstützung erhalten, ist allerdings eine offene Frage. Zum einen stehen die Evaluationen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes noch aus. Ihre Ergebnisse sind zunächst abzuwarten. Möglicherweise geben sie auch Aufschluss darüber, ob es zielführend ist, die Beratungsansprüche, die bis jetzt durchgängig dem Pflegebedürftigen zustehen, nicht nur in Abstimmung mit den Pflegepersonen durchzuführen, wie es derzeit gängige Praxis ist, sondern diesen Personen auch (zusätzliche) eigene subjektive Rechte auf die Durchführung einzuräumen. Zum anderen müssten die Unterstützungsbedarfe selbst noch einmal erhoben werden. Dafür wäre eine neue Befragung der Betroffenen erforderlich, wie sie in der Vergangenheit auch schon durchgeführt worden ist (Lamura/Wojszel/Nolan/Krevers/Mestheneos/Döhner 2006).

cc. Schließlich sollten auch die Präventionsmaßnahmen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes von Pflegepersonen ausgebaut werden. Denn gerade die nicht beruflich Pflegenden sind durch die Pflegetätigkeit besonderen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt; sie stellen ihre eigene Gesundheit oft zugunsten der Sorge um die Pflegebedürftigen zurück. In erster Linie sind insofern gezielte Maßnahmen der Träger der Kranken- und Unfallversicherung empfehlenswert (vgl. dazu auch das Netzwerkprojekt der DGUV, http://www.dguv.de/ifa/de/pro/pro1/ff-fp0286/index.jsp).

VI. Zusammenfassende Thesen

Die soziale Unterstützung von Pflegepersonen könnte in konzentrischen Kreisen angelegt werden, um zum einen eine Pflegetätigkeit von pflegebereiten, den Pflegebedürftigen nahestehenden Personen tatsächlich zu ermöglichen und zum anderen möglichst viele Personen durch Anreize und persönliche Unterstützung für eine Pflegetätigkeit zu gewinnen.

- 1. Angehörige und Schwiegerkinder sollten das Recht auf eine arbeitsrechtliche Freistellung zur Pflege erhalten. Die Freistellung sollte in jedem Fall über das geltende Pflegezeitgesetz hinausreichen.
- 2. Hinsichtlich der Unterhaltssicherung von nicht beruflichen Pflegepersonen bestehen mehrere grundsätzliche Möglichkeiten: Soll vor allem die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gefördert werden, wären Entgeltersatzleistungen vorzusehen. Insofern bestehen wiederum verschiedene Möglichkeiten der Ausgestaltung, die sich aber im Rahmen der verfassungsrechtlichen Vorgaben halten müssen. In jedem Fall wäre auch hier eine Verbindung zwischen Leistungshöhe und Pflegeaufwand herzustellen. Soll die nicht berufliche Pflegetätigkeit insgesamt honoriert werden, darf die Unterhaltsleistung nicht nur von einer vorherigen Erwerbstätigkeit abhängig gemacht werden. Beide Ziele lassen sich miteinander kombinieren. Schließlich kann die Begründung von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und damit eine neue Form der erwerbsmäßigen Pflege gefördert werden; dies allerdings hätte weitreichende, näher zu bedenkende Folgen. In jedem Fall ist eine einfache Lösung nicht in Sicht, sondern es muss zwischen den mit dem jeweiligen Lösungsweg verbundenen Vor- und Nachteilen ein Kompromiss im Wege einer politischen Entscheidung getroffen werden.
- 3. Für die Schließung von Vorsorgelücken in der Sozialversicherung wäre insbesondere eine Annäherung an die Regelungen zu Kindererziehungszeiten sachgerecht.
- 4. Von großer Bedeutung sind vor allem dann, wenn es um eine allgemeine Förderung der nicht beruflichen Pflege geht, sonstige Maßnahmen: die systematisch konsistente Überarbeitung der steuerlichen Anreize, die Vereinfachung der Inanspruchnahme von ergänzender professioneller Pflege, präventive Maßnahmen zur Gesundheitsvorsorge sowie die Beratung und persönliche Unterstützung bei der Durchführung der Pflege.

5. Schließlich darf nicht vergessen werden, dass mit der nicht beruflichen Pflege allein nie der Pflegebedarf voll gedeckt werden kann. Aus vielerlei Gründen kann insbesondere die Aufgabe einer Erwerbstätigkeit zur Pflege praktisch ausscheiden. Das ist aus gleichstellungspolitischen Gründen nicht unbedingt zu bedauern, weil Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie zumindest gegenwärtig immer noch zu Nachteilen führen, die nicht oder nur unvollständig durch Sozialleistungen ausgeglichen werden können. Schon deshalb stellt vor allem die seit 2008 angestrebte bessere Verknüpfung zwischen häuslicher und teilstationärer Pflege eine wichtige Verbesserungsmöglichkeit dar, deren praktische Umsetzung zurzeit aber noch nicht bewertet werden kann.

Der letztgenannte Punkt leitet über zu einem gleichstellungspolitischen Fazit. In unserer Gesellschaft wird eine eigenständige Existenzsicherung überwiegend durch Erwerbstätigkeit erreicht. Deshalb richtet sich auch die Gleichstellungspolitik auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege. Bei der Übernahme der Pflegeaufgabe ist darauf zu achten, dass es sozial- und arbeitsrechtlich abgesicherte Ausstiege und Übergänge gibt und dass vor allem die Rückkehr in den Arbeitsmarkt gewährleistet ist.

Die Lebenssituation von Pflegepersonen ist unterschiedlich, je nachdem in welcher Lebensphase sie sich befinden und ob und in welchem Ausmaß sie erwerbstätig sind. Das legt nahe, dass es sinnvoll sein kann, für die unterschiedlichen Pflegearrangements unterschiedliche Unterstützungsmodelle bereitzuhalten. Insbesondere ist danach zu fragen, was Pflegezeiten für den Lebenslauf der betroffenen Pflegepersonen bedeuten und wie wirtschaftliche Nachteile sowohl während der Pflegezeit als auch in der Alterssicherung vermieden werden können.

Literatur

Becker, Ulrich, Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht, in: ders. (Hrsg.), Rechtsdogmatik und Rechtsvergleich im Sozialrecht, Studien aus dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Bd. 49, Baden-Baden 2010, S. 11–59.

Becker, Ulrich, Intergenerationale Beziehungen aus rechtlicher Perspektive: Einführung zum Verhältnis zwischen Unterhalts- und Sozialleistungsrecht, in: Kocka, Jürgen/Kohli, Martin/Streeck, Wolfgang (Hrsg.), Altern: Familie, Zivilgesellschaft, Politik, Stuttgart 2009, S. 133–138.

Becker, Ulrich/Kingreen, Thorsten (Hrsg.), SGB V. Gesetzliche Krankenversicherung, Kommentar, 2. Aufl. München 2010.

Bäcker, Gerhard, Berufstätigkeit und Verpflichtungen in der familiären Pflege – Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitswelt, in: Badura, Bernhard/Schellschmidt, Henner/Vetter, Christian (Hrsg.), Fehlzeitenreport 2003, Heidelberg 2003, S. 131–145.

Berger-Delhey, Ulf, Das Pflegezeitgesetz in der Praxis, in: ZTR 2009, H. 3, S. 128-130.

Blinkert, Baldo/Klie, Thomas, Gesellschaftlicher Wandel und demographische Veränderungen als Herausforderung für die Sicherstellung der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen, in: Sozialer Fortschritt 2007, S. 319–325.

Blinkert, Baldo/Klie, Thomas, Pflegekulturelle Orientierungen und soziale Milieus. Ergebnisse einer Untersuchung über die sozialstrukturelle Verankerung von Solidarität, in: Sozialer Fortschritt, 2000, H. 10, S. 237–245, abrufbar unter http://www.soziologie.uni-freiburg.de/Personen/blinkert/Publikationen/pflegemilieu.htm

Blome, Agnes/Keck, Wolfgang/Alber, Jens, Generationenbeziehungen im Wohlfahrtsstaat, Wiesbaden 2008.

BMG (Hrsg.), Bericht des Beirats zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, 2009 (www.bmg.bund.de).

BMG (Hrsg.), Umsetzungsbericht des Beirats zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, 2009 (www.bmg.bund.de).

Breyer, Friedrich/Felder, Stefan, Life Expectancy and Health Care Expenditures: A New Calculation for Germany Using the Costs of Dying, in: Health Policy 2006, Vol. 75, S. 178–186.

Buchner, Herbert/Becker, Ulrich, Mutterschutzgesetz und Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, Kommentar, 8. Aufl. München 2008.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege, Bd. 106/1 der Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Stuttgart 1997.

Department of Social and Family Affairs, Guide to Social Welfare Services, Dublin 2008.

Döhner, Hanneli, Schlüsse aus der so genannten EUROFAMCARE-Studie auf sinnvolle Strukturen für sichere Pflege – Die Perspektive der pflegenden Angehörigen, in: Schönle, Paul W./Schmollinger, Martin (Hrsg.), Rehabilitation und Pflege, Bd. 15 der interdisziplinären Schriftenreihe zur Rehabilitation, Stuttgart 2007, S. 239–248.

Döhner, Hanneli/Kofahl, Christopher/Lüdecke, Daniel/Mnich, Eva, Family Care for Older People in Germany. Results from the European Project EUROFAMCARE, Hamburg 2008.

Evers, Adalbert, Geld oder Dienste? Zur Wahl und Verwendung von Geldleistungen im Rahmen der Pflegeversicherung, in: WSI Mitteilungen 7/1997, S. 510–518.

Fries, James F., Aging, Natural Death, and the Compression of Morbidity, in: The New England Journal of Medicine 1980, 303, S. 130–135.

Hackmann, Tobias/Moog, Stefan, Älter gleich kränker? Auswirkungen des Zugewinns an Lebenserwartung auf die Pflegewahrscheinlichkeit, Freiburg 2008.

Joussen, Jacob, Streitfragen aus dem Pflegezeitgesetz, in: NZA 2009, S. 69–74.

Just, Katrin, Absicherung von nicht erwerbsmäßig tätigen Pflegepersonen in der Sozialversicherung, in: Soziale Sicherheit 2008, H. 2, S. 74–78.

Klie, Thomas, Pflege im sozialen Wandel. Wirkungen der Pflegeversicherung auf die Situation Pflegebedürftiger, in: ZGG 31/1998, S. 387–391.

Klie, Thomas/Krahmer, Utz (Hrsg.), Soziale Pflegeversicherung, Lehr- und Praxiskommentar LK-SGB XI, Baden-Baden 2003.

Kocka, Jürgen/Staudinger, Ursula (Hrsg.), Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiegruppe Altern in Deutschland, Altern in Deutschland Bd. 9, Leopoldina Bd. 107, Nr. 371, Stuttgart 2009.

Kokot, Stefan, Die Sozialpolitik der Europäischen Union und die Systeme Sozialer Sicherung in ausgewählten Ländern Europas, in: Eisen, Roland/Mager, Hans-Christian (Hrsg.), Pflegebedürftigkeit und Pflegesicherung in ausgewählten Ländern, Opladen 1999, S. 113–132.

Kollak, Ingrid, Pflegeversicherung und Professionalisierung der Pflege, in: Alice-Salomon-Fachhochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin (Hrsg.), Japanisch-Deutsches Symposium: Pflegeversicherung und gemeindenahe Langzeitpflege, Berlin 2001.

Lamura, Giovanni/Mnich, Eva/Wojszel, Beate/Nolan, Mike/Krevers, Barbro/Mestheneos, Liz/Döhner, Hanneli, Erfahrungen von pflegenden Angehörigen älterer Menschen in Europa bei der Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen. Ausgewählte Ergebnisse des Projektes EUROFAMCARE, in: ZGG 39/2006, S. 429 ff.

Lietaer, Bernard, Complementary Currencies in Japan Today: History, Originality and Relevance, in: International Journal of Community Currency Research, Vol. 8 (2004), S. 1–23.

Linke, Bruno/Linke, Tobias, Die Reform der Pflegeversicherung und die neue Pflegezeit, München 2008.

Meyer, Martha, Pflegende Angehörige in Deutschland, Hamburg 2006.

Meyer, Martha/Kofahl, Christopher/Kubesch, Nadine, Literature – State of the art, in: Döhner, Hanneli/Kofahl, Christopher/Lüdecke, Daniel/Mnich, Eva (Hrsg.), EUROFAMCARE. Services for Supporting Family Carers of Older Dependent People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage. The National Survey Report for Germany, Hamburg 2007, S. 16–44.

Matsumoto, Katsuaki, Reformen der sozialen Sicherungssysteme in Japan und Deutschland angesichts der alternden Gesellschaft, Studien aus dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, Bd. 39, Baden-Baden 2007.

Metzing, Sabine, Pflegende Kinder und Jugendliche: "Die Familie zusammenhalten", in: Die Schwester/Der Pfleger, 2007(6), S. 560–565. (http://uni-wh.academia.edu/documents/0028/4162/Fam.zusammenhalten_Sr.Pf._06.2007.pdf).

Motozawa, Miyoko, Probleme der japanischen Pflegeversicherung, in: ZIAS 2003, S. 79–104.

Naegele, Gerhard/Reichert, Monika, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in Deutschland – ein Überblick, in: Naegele, Gerhard/Reichert, Monika (Hrsg.), Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege: Nationale und internationale Perspektiven, I. Dortmunder Beiträge zur angewandten Gerontologie, Bd. 7, Hannover 1998, S. 13–34.

Oesch, Thomas/Künzi, Kilian, Zeitgutschriften für die Begleitung, Betreuung und/oder Pflege älterer Menschen, Bern 2008.

Reichert, Monika, Pflege ein lebensbegleitendes Thema?, in: Naegele, Gerhard (Hrsg.), Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden 2010, S. 309–329.

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf/Unger, Rainer, Reicht eine zweijährige Familien-Pflegezeit für Arbeitnehmer?, in: Soziale Sicherheit 2010, H. 6–7, S. 205–212.

Rothgang, Heinz/Kulik, David/Müller, Rolf/Unger, Rainer, Pflegereport 2009. Schwerpunktthema: Regionale Unterschiede in der pflegerischen Versorgung, Ansgard 2009.

Runde, Peter/Giese, Reinhard/Kaphengst, Claudia/Hess, Julius/Weber, Silke, Wirtschaftliches Handeln in Pflegehaushalten und die Folgen für Pflege und Pflegeversicherung. Empirische Ergebnisse einer schriftlichen und qualitativen Befragung von AOK-Leistungsempfängern, Rote Reihe Bd. 19, Hamburg 2010.

Runde, Peter/Giese, Reinhard/Kaphengst, Claudia/Hess, Julius, AOK-Trendbericht Pflege II. Entwicklungen in der häuslichen Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung, Rote Reihe Bd. 18, Hamburg 2010.

Runde, Peter/Giese, Reinhard/Stierle, Claudia, Bericht "Einstellungen und Verhalten zur häuslichen Pflege und zur Pflegeversicherung unter den Bedingungen gesellschaftlichen Wandels", Rote Reihe Bd. 15, Hamburg 2003.

Schmähl, Winfried/Rothgang, Heinz, Familie – Pflege – Familienpflege. Über den Zusammenhang von Kindern und der Inanspruchnahme von Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege, in: Mager, Hans-Christian/Schäfer, Henry/Schrüfer, Klaus (Hrsg.), Private Versicherung und soziale Sicherung. Festschrift zum 60. Geburtstag von Roland Eisen, Marburg 2001, S. 273–291.

Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans-Werner (Hrsg.), Selbständigkeit und Hilfebedarf bei älteren Menschen in Privathaushalten, 2. Aufl. Stuttgart 2008.

Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans-Werner (Hrsg.), Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten, München 2005.

Schneider, Thorsten/Drobnic, Sonja/Blossfeld, Hans-Peter, Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen, in: Zeitschrift für Soziologie 2001, Jg. 30, H. 5, S. 362–383.

Schneider, Ulrike, Informelle Pflege aus ökonomischer Sicht, in: ZSR 2006, S. 493–520.

Schupp, Jürgen/Künemund, Harald, Private Versorgung und Betreuung von Pflegebedürftigen in Deutschland, in: DIW-Wochenbericht Nr. 20/2004, S. 289–294.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Demographischer Wandel in Deutschland, H. 2, Wiesbaden 2008.

Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2007, Wiesbaden 2010.

Statistisches Bundesamt, 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden 2006.

Udsching, Peter (Hrsg.), SGB XI. Soziale Pflegeversicherung, Kommentar, 3. Aufl. München 2010.

Udsching, Peter, Versorgung bei Pflegebedürftigkeit im Alter, in: Becker, Ulrich/Kaufmann, Franz-Xaver/von Maydell, Bernd/Schmähl, Winfried/Zacher, Hans F. (Hrsg.), Alterssicherung in Deutschland, Festschrift für Franz Ruland zum 60. Geburtstag, Baden-Baden 2007, S. 559 ff.

Volz, Rainer/Zulehner Paul M., Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, Baden-Baden 2009.

Verbrugge, Lois M., Longer Life but Worsening Health? Trends in Health and Mortality of Middle-aged and Older Persons, in: Milbank Memorial Fund Quarterly, Vol. 62 (1984), S. 475–519.

Wille, Eberhard, Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für die unmittelbar Betroffenen und die Gesellschaft, o.J. (2010), abrufbar unter http://www.bmfsfj.de.

Diskussion zum Panel "Unterstützung von Pflegepersonen"

Die Diskussion hatte folgende Schwerpunkte:

- I Finanzielle Kompensation von Pflegearbeit, Unterstützung und Beratung
- I Die moderne Arbeitsgesellschaft und die Möglichkeit zur Pflege
- Pflegebereitschaft, Pflegepotenzial, Pflegemilieus
- I Dienstleistungssektor und Wertschöpfung
- I Defizite der Pflegeversicherung
- Das Pflegeweiterentwicklungsgesetz von 2008
- I Unterschiedliche Segmente unterschiedliche Lösungen

Finanzielle Kompensation von Pflegearbeit, Unterstützung und Beratung

Hilde Mattheis findet es wichtig, die finanzielle Kompensation von Pflegearbeit gleichzeitig mit der Unterstützung und Beratung von Pflegenden zu diskutieren. Menschen sollen für Pflegearbeit angemessen kompensiert werden. Unter Gendergesichtspunkten ist es wichtig, dass die finanzielle Absicherung so zugeschnitten wird, dass nicht nur diejenigen für die Pflege infrage kommen, die am wenigsten verdienen. Man muss Modelle entwickeln, die auf der einen Seite die Solidarität der Generationen unterstützen, auf der anderen Seite aber auch die Rückkehrmöglichkeit in den Beruf gewährleisten, womöglich auch das Nebeneinander von Pflegezeit und (Teil-)Erwerbstätigkeit.

Gleichzeitig geht es um den Ausbau einer niedrigschwelligen Angebotsstruktur, die nicht nur Pflegestützpunkte, sondern auch teilstationäre und stundenstationäre Entlastung von Angehörigen anbietet. Dazu braucht es eine sozialräumliche Planung der Kommunen.

Folgende Punkte hebt *Mattheis* hervor:

- I Für die Zukunft ist es grundsätzlich wichtig, die Pflegeversicherung auf eine breitere finanzielle Basis zu stellen. Die SPD plädiert für eine Bürgerversicherung Pflege, in die jede Bürgerin und jeder Bürger einzahlen muss und wendet sich gegen eine individualisierte kapitalgedeckte Säule.
- I Der Grundsatz ambulant vor stationär muss endlich ernst genommen werden. Hier muss über eine Erhöhung des Pflegegeldes nachgedacht werden.
- I Es gilt eine Infrastruktur aufzubauen, die der demografischen Entwicklung gerecht wird und auch die Angehörigen in ihrem Unterstützungs- und Beratungsbedarf begleitet.
- I Wichtig ist die soziale und finanzielle Absicherung der Pflegepersonen.

Insbesondere bei schweren Pflegefällen, darauf weist *Uta Meier-Gräwe* hin, haben wir heute – entgegen den Notwendigkeiten – die Tendenz zur Singularisierung von Pflege, d.h. es konzentriert sich alles auf eine Person, die wenig an Entlastung erfährt.

Die moderne Arbeitsgesellschaft und die Möglichkeit zur Pflege

Elisabeth Scharfenberg befasst sich mit dem Strukturwandel der modernen Arbeitsgesellschaft und den Folgen für die Pflege. Die Möglichkeit, Pflege zu übernehmen, ist oft nicht mehr gegeben, da Menschen ihre Region verlassen und nicht wieder zurückkehren. Das Modell der gesetzlichen Pflegezeit nach dem Pflegeweiterentwicklungsgesetz von 2008 und das vorgeschlagene Modell der Familienpflegezeit greifen da überhaupt nicht mehr, weil die Kinder weit entfernt vom Elternhaus leben.

Bündnis 90/Die Grünen hatten bei der Diskussion des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes eine bis zu dreimonatige Pflegezeit mit einer Lohnersatzleistung von 50% vom Nettogehalt vorgeschlagen. Das ist eine ausreichende Zeit, um die Pflegesituation zu organisieren. Dieses Angebot können auch Kinder annehmen, die nicht am Heimatort der Eltern leben. Danach sollte aber die Rückkehr in das eigene Leben gewährleistet sein. Deshalb ist es wichtig, für die gesetzliche Pflegezeit eine steuerfinanzierte Lohnersatzleistung für Pflegende vorzusehen, denn unter finanziellem Druck findet man schnelle Lösungen, aber keine guten Lösungen. Schnelle Lösungen enden in der Regel in stationären Einrichtungen, weil diese Lösung am leichtesten umzusetzen ist.

Als Fazit bleibt, dass der Blick in Richtung Arbeitsmarkt und Teilzeitmöglichkeiten für pflegende Angehörige insgesamt ein zu verengter Blick ist, denn viele Menschen arbeiten nicht in derartigen Verhältnissen und können auch die räumliche Distanz nicht überwinden. Die Gesellschaft muss sich deshalb viel breiter aufstellen: Notwendig ist eine ordentliche Infrastruktur, damit der Grundsatz ambulant vor stationär nicht nur eine Leerformel bleibt, da ist sie sich mit *Hilde Mattheis* einig. Das bedeutet eine Umstrukturierung, das heißt, dass in der Pflegeversicherung mehr Geld in die ambulante Versorgung fließen muss.

Umfragen sagen, dass 90% der Menschen zu Hause alt werden und gepflegt werden und dort auch sterben wollen. Es ist deshalb nötig, dass jeder Einzelne für seinen Alterungsprozess eigene Verantwortung übernimmt und nicht plötzlich andere Menschen die Dinge für ihn regeln müssen.

Pflegebereitschaft, Pflegepotenzial, Pflegemilieus

Auf die Frage, ob die Pflegebereitschaft abnimmt, erläutert Andreas Büscher, dass es zweifellos gesellschaftliche Entwicklungsprozesse gibt, die dahin deuten, dass es heute ein größerer Konflikt ist, Pflegeentscheidungen zu treffen, als es einmal der Fall war. Auf der anderen Seite gibt es viele Hinweise darauf, dass es nach wie vor Reziprozitätsstrukturen und -erwägungen zwischen Menschen gibt, sich umeinander zu kümmern und füreinander zu sorgen.

Unstrittig ist, dass es aufgrund der demografischen Entwicklung Probleme geben wird. Es gibt immer weniger jüngere gegenüber immer mehr älteren Menschen. Das betrifft sowohl den informellen Sektor als auch den formellen Sektor. Hinweise darauf, dass es unter den weniger werdenden jungen Menschen eine größere Bereitschaft gibt, eine formelle Pflegeausbildung zu machen, liegen nicht vor. Eher umgekehrt.

Die zentrale Frage ist nicht, ob die Bereitschaft zur Pflege abnimmt oder nicht. Zentral ist der empirische Befund, dass immer weniger Menschen für immer mehr Menschen zur Verfügung stehen.

Heinz Rothgang fasst zusammen, dass die Bereitschaft zur Pflege nach wie vor hoch ist, aber von hohem Niveau aus sinkt. Das ist kein Widerspruch.

Er präzisiert noch einmal die empirischen Grundtatsachen:

- I Wer pflegt heute? Partner und die (Schwieger-)Kinder, insbesondere Frauen mittleren Alters. Der Quotient der Zahl der potenziell pflegenden Frauen zur Zahl der Pflegebedürftigen vermindert sich. Das hat nichts mit der Einstellung zu tun, sondern ergibt sich allein schon aus der demografischen Entwicklung.
- I Wie entwickeln sich die *Haushaltsstrukturen?* Die Zahl der Ein-Personen-Haushalte wächst, gerade auch in der Altenbevölkerung. Mehr Ein-Personen-Haushalte bedeuten weniger Pflegepotenzial, weil z.B. die Pflege durch die Partnerin/den Partner wegfällt. Wie nahe wohnen die Kinder bei ihren Eltern? Auch das hat nichts mit der Einstellung zur Pflege zu tun, sondern mit tatsächlichen Möglichkeiten.
- I Opportunitätskosten: Wer Pflege übernimmt, muss teilweise auf Berufstätigkeit verzichten bzw. die Arbeitszeit reduzieren. Die Kosten dafür sind umso höher, je besser die Person ausgebildet ist. Wir haben einen steigenden Anteil gut ausgebildeter Frauen in der relevanten Altersklasse. Das Opfer wird für diese Menschen größer. Das hat ebenfalls nichts mit den Einstellungen zu tun, sondern mit den Rahmenbedingungen, mit Opportunitätskosten.
- In welchen *Milieus* ist die Pflegebereitschaft am ausgeprägtesten? In konservativen, ländlichen Milieus. Wo ist sie am wenigsten ausgeprägt? In großstädtischen, modernen Milieus. Dabei verschieben sich die Milieus in eine Richtung, in der die Pflegebereitschaft weniger ausgeprägt ist.
- I In § 8 SGB XI ist niedergelegt, dass Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Vor 20 bis 30 Jahren hätte man noch gesagt, Pflege ist Pflicht der Familie. Diese Verschiebung verringert letztlich die Pflegebereitschaft. Die nun festgeschrie-

bene gesamtgesellschaftliche Verantwortung in der Pflege hat dabei aber den positiven Effekt, dass das Ausmaß der Gewalt in der Pflege im familiären Bereich insoweit zurückgeht, als seltener unfreiwillig Pflege übernommen wird.

Uta Meier-Gräwe fügt ergänzend hinzu, dass die Abnahme des "Töchterpflegepotenzials" auch dadurch zustande kommt, dass die Wirtschaft aufgrund des Fachkräftemangels zunehmend das weibliche Bildungs- und Qualifikationspotenzial nachfragt.

Sie bestätigt auch die Ausführungen zu den milieuspezifischen Pflegearrangements und zu den jeweiligen Opportunitätskosten. Für Frauen, die einen unterdurchschnittlichen Lohn haben, rechnet sich die Übernahme von häuslicher Pflege für die Rente häufig durchaus, jedoch nicht für berufstätige Akademikerinnen. So ist aus dem Blickwinkel der Opportunitätskosten zu erklären, warum es milieuspezifische Pflegearrangements gibt. Im Akademikermilieu wird dann "outgesourct" bzw. die polnische Rundumpflege als "In-door"- Lösung gebucht. So kann man heute von einem "brainund care-drain" in die westeuropäischen Länder sprechen mit den entsprechenden Folgen in den Herkunftsländern der ausländischen Pflegepersonen (v.a. Abwerben von Fachkräften, die in den Entsendeländern selbst dringend benötigt werden, oder unzureichende Betreuung der eigenen Kinder im Herkunftsland). Hier bräuchte man Kooperationsabkommen zwischen den betroffenen Staaten.

Dienstleistungssektor und Wertschöpfung

Uta Meier-Gräwe erklärt, dass es falsch ist, davon auszugehen, dass nur Industrie- und Handwerkstätigkeiten wertschöpfend sind und die Gesundheits- und Dienstleistungsberufe nur Geld verschlingen. Es möge endlich zur Kenntnis genommen werden, dass wir Wertschöpfungspotenziale genau in diesem Bereich haben. Es ist eine enorme Chance für die Kommunen, diesen Dienstleistungsbereich auszugestalten, es rechnet sich. Nach Ansicht von Hilde Mattheis müssen die Gewerkschaften dringend die Wertschöpfung von Dienstleistungen thematisieren. Im Bundesländervergleich ist die Wirtschaftskraft pro Kopf der Bevölkerung der Länder besonders hoch, die einen starken Dienstleistungssektor haben.

Defizite der Pflegeversicherung

Andreas Büscher legt dar, dass die Frage, was die Pflege der Gesellschaft wert ist, bereits beantwortet ist. Nämlich: Nicht viel! Folgende Befunde stützen diese Bewertung:

- I Die Pflege ist im Bereich der Sozialversicherung der Bereich, der als Teilkaskoversicherung konzipiert ist, also gedeckelt ist.
- I Eine Deckelung wird auch durch die derzeit geltende Definition der Pflegebedürftigkeit erreicht, die nach Meinung aller Expertinnen und Experten zu eng gefasst ist. Viele Menschen mit kognitiven Einschränkungen werden ausgeschlossen.

- Die Vorschläge zu einem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff liegen inzwischen auf dem Tisch. Das bedeutet aber, dass die Zahlen der Pflegebedürftigen zunehmen.
- I Ambulant vor stationär: Bisher ist das nur ein Lippenbekenntnis. In der Realität gibt es eine Vielzahl illegaler Pflegearrangements im häuslichen Umfeld.
- I Prävention und Gesundheitsschutz: Für Geldleistungsempfänger der Pflegeversicherung gibt es die Pflicht eines Beratungsbesuchs nach § 37 Abs. 3 SGB XI. Studien zeigen, dass die Tatsache, ob Pflegepersonen oder Pflegebedürftige eine gute oder schlechte Beratung erhalten, eher vom Zufall abhängig ist; ob sie nämlich einen Pflegedienst finden, der entsprechend qualifiziert beraten kann. Dafür werden p. a. 50 Mio. € eingesetzt, diese Ressourcen werden teilweise verschenkt. Laut Büscher brauchen wir sehr viel stärker den inhaltlichen Diskurs zu diesen Fragen, um eine qualitative Verbesserung erwirken zu können.

Das Pflegeweiterentwicklungsgesetz von 2008

Andreas Büscher ist der Ansicht, dass das Pflegeweiterentwicklungsgesetz in der Öffentlichkeit zu schlecht weggekommen ist, es hat jedoch viele inhaltliche Impulse gesetzt. Die Kritik an der Finanzierung ist allerdings berechtigt und auch die Pflegestützpunkte sind im Geflecht der Akteure etwas unter die Räder gekommen. Büscher kennt jedoch mehrere Unternehmen, die die Möglichkeit des Pflegeweiterentwicklungsgesetzes angenommen haben, Kooperationen mit Anbietern abzuschließen, die ein Programm entwickeln sollen, wie Arbeitnehmer innerhalb von 10 Tagen ein gutes Pflegearrangement aufbauen können.

Mit dem Pflegeweiterentwicklungsgesetz von 2008 wurde nach Meinung von Hilde Mattheis ein erster wichtiger Schritt getan. Allerdings besteht eine große Zurückhaltung der Betroffenen hinsichtlich der Inanspruchnahme der vom Gesetz vorgesehenen Freistellungsmöglichkeiten. Deshalb muss es beim Pflegeweiterentwicklungsgesetz eine Weiterentwicklung in Richtung Finanzierung der Freistellungszeiten geben. Auch Elisabeth Scharfenberg teilt diese Ansicht und erklärt, dass es überhaupt nicht verwunderlich ist, dass die gesetzliche Pflegezeit nicht genutzt wird. Wer kann bis zu sechs Monate ohne Lohnersatzleistung aus seinem Job aussteigen? Das ist fern jeder Lebensrealität.

Hilde Mattheis hält die Pflegestützpunkte für enorm wichtig. Hier geht es auch um Prävention und diese wirkt sich letztendlich kostensparend aus. Elisabeth Scharfenberg bestätigt, dass die Einführung von Pflegestützpunkten nach dem Pflegeweiterentwicklungsgesetz ein guter Schritt war, aber wünschenswert wäre eine größere Unabhängigkeit gewesen. Bündnis 90/Die Grünen stehen hinter dem Modell eines unabhängigen Case-Managements. Mit einem derartigen Instrument wäre eine punktgenaue Lösung möglich und das Geld wäre gut angelegt. Viele Menschen durchschauen den Pflegedschungel nicht und brauchen Unterstützung. Laut Uta Meier-Gräwe belegen Studien, dass es – wie beim ehelichen Güterrecht – bei der Bevölkerung einen eklatanten Bedarf an Aufklärung gibt.

Unterschiedliche Segmente – unterschiedliche Lösungen

Uta Meier-Gräwe betont, dass es in der Pflege um einen Dreiklang aus Geld, Infrastruktur und Zeit geht. Es gibt sehr unterschiedliche Settings, sehr unterschiedliche Bedingungen und man kann nicht nur an einer Stellschraube drehen.

Heinz Rothgang stimmt zu, dass es verschiedene Arrangements und verschiedene Situationen gibt, eine "One-size-fits-all-Lösung" gibt es nicht. So bietet auch der Vorschlag von Familienministerin Kristina Schröder zur Familienpflegezeit keine umfassende Lösung, ist aber gleichwohl sinnvoll für eine Teilgruppe: Voll erwerbstätige Pflegepersonen, die bisher ganz aus dem Beruf herausgehen mussten und vielleicht nicht wieder in den Arbeitsmarkt hineinkamen. Nunmehr können sie bei der Übernahme von Pflegeverantwortung ihre Berufstätigkeit bis zu 50% reduzieren und nach spätestens zwei Jahren wieder voll erwerbstätig sein. Die vorgesehene Familienpflegezeit von zwei Jahren ist dabei ausreichend für mehr als die Hälfte der Pflegefälle, denn Pflegekarrieren dauern für mehr als die Hälfte weniger als zwei Jahre.

Der Vorschlag zur Familienpflegezeit wird laut *Claudia Menne* nach Berechnungen des DGB maximal 7–10% der Bevölkerung zugutekommen. Er setzt voraus, dass in den Betrieben eine tarifvertragliche Regelung zu Arbeitszeitkonten vorliegt. Diese gibt es nur in einem Bruchteil der deutschen Unternehmen und es handelt sich um stark männlich geprägte Betriebe.

Heinz Rothgang weist des Weiteren darauf hin, dass eine unterschiedliche Definition des Begriffs "Pflegeperson" enorme Folgen quantitativer Art hat.

Betrachtet man die Zahlen nach § 19 SGB XI, dann sind derzeit 40.000 Männer und 360.000 Frauen betroffen (Verhältnis 9:1). Das sind die Zahlen auf Grundlage der sozialrechtlichen Definition von Pflegeperson, die mindestens 14 Stunden Pflege pro Woche leisten muss. Geht man auf der Grundlage des SOEP von einer anderen Definition aus, wonach als Pflegeperson betrachtet wird, wer mindestens eine Stunde pro Tag pflegt, dann erhält man eine Zahl von über 4 Mio. Pflegepersonen, 1,5 Mio. davon sind Männer

In der Gegenüberstellung von 4.000.000 zu 400.000 Pflegepersonen spiegeln sich unterschiedliche Segmente und man braucht Lösungen für die einzelnen Segmente. Bei der Beurteilung von Pflegemodellen stellt sich folglich jeweils die Frage, ob es eine Zielgruppe gibt, für die der Vorschlag nützlich ist.

Edda Blenk-Knocke

IV. Schlussvortrag

Zeit für Verantwortung – eine Frage der privaten oder der öffentlichen Solidarität?

Marianne Heimbach-Steins

Einleitung

Die Studien zu den Problemfeldern (1) Reformbedarfe im Ehegüterrecht (Meder/Dauner-Lieb 2011), (2) soziale Sicherung und Unterstützung von Pflegenden (Becker/Lauerer 2011) und (3) Lebenssituation von Familienernährerinnen (Klammer/Klenner/Pfahl 2011) bearbeiten ganz unterschiedliche rechtliche und politische Herausforderungen, die zudem in die Zuständigkeit unterschiedlicher politischer Ressorts fallen. Aber sie haben sowohl einen gemeinsamen Ausgangspunkt in bestimmten gesellschaftlichen Verschiebungen der Geschlechterverhältnisse als auch einen gemeinsamen Fluchtpunkt in der Konzentration auf die zu erreichende Gleichstellung der Geschlechter. In meinem Beitrag werde ich diese Perspektive der Gleichstellung aufnehmen und skizzenhaft in den (weiteren) Horizont der aktuellen sozialethischen Diskussion um gerechte Partizipation/Beteiligungsgerechtigkeit hineinlesen. Damit wird ein gesellschaftsethischer Rahmen angeboten, in dem die im Anschluss an die Expertisen diskutierten Fragen noch einmal gebündelt werden können. Ich entwickele meinen Gedankengang anhand von fünf Thesen.

1. These: Gesellschaftliche und biografische Pluralisierung und Individualisierung verändern die Geschlechter- und Generationenbeziehungen; individuelle und kollektive Solidaritätsressourcen geraten sowohl in privaten Lebenszusammenhängen als auch gesamtgesellschaftlich unter Druck.

Die drei Studien und die darin erarbeiteten Problemanalysen gehen – allgemein gefasst – von der Beobachtung einer doppelten Pluralisierung aus. Sie zeigt sich einerseits in einer gesteigerten Pluralität – und damit Heterogenität – praktizierter Lebensformen in der Gesellschaft und andererseits in einer höheren Variabilität der Lebensmuster und –konstellationen im individuellen Biografieverlauf. Beide Dynamiken beeinflussen sich wechselseitig und treiben den Prozess der Individualisierung¹ voran. Standardannahmen über Lebensverläufe und Lebensmuster, an denen sich Rechtsentwicklung und Sozialpolitik nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland über Jahrzehnte orientiert haben, werden dadurch "überholt". Rechtsstaatliche Regelungen und

¹ Individualisierung meint die Herauslösung der Einzelnen aus (bzw. die Auflösung von) traditionell vorgegebenen Bindungen bei gleichzeitig steigender Bedeutung von Arbeitsmarkt, Bildungssystem und öffentlicher Wohlfahrtsinstitutionen für die persönliche Lebensführung: Partizipation an diesen Systemen ist ein wesentliches Moment sozialer Integration. Dementsprechend von den Einzelnen verlangte Mobilität und Flexibilität treiben die Veränderung individueller und familialer Lebensmuster voran.

sozialstaatliche Arrangements, die grundsätzlich auf solche Annahmen angewiesen sind – sie können nur "Typisches" regeln –, hinken hinterher; sie reagieren verzögert auf den gesellschaftlichen Wandel.

Pluralisierung und Individualisierung der Lebensformen und Biografiemuster scheinen soziale Bindungen, jedenfalls in ihren traditionellen Erscheinungsformen, zu fragmentieren und Solidargemeinschaften zu schwächen, jedenfalls mit qualitativ neuen Herausforderungen zu konfrontieren und tief greifend zu verändern (vgl. u.a. Hondrich/Koch-Arzberger 1992; Zulehner u.a. 1996). Beide Tendenzen erfordern daher je für sich dynamische Anpassungen der Rechtsordnung und der Institutionen des Sozialstaates; sie tun es umso mehr in ihrem Zusammentreffen. Denn darin potenzieren sich Herausforderungen der *Solidarität*, die sowohl in partnerschaftlichen und familiären Konstellationen gelebt als auch in den Strukturen und Institutionen des Sozialstaats gesamtgesellschaftlich organisiert wird.

Eine Politik, die auf Individualisierung der Verantwortung setzt, ohne die sozialen Voraussetzungen individueller Verantwortungswahrnehmung zu berücksichtigen, verstärkt diesen Effekt zwangsläufig. Am Beispiel der ehelichen Solidarität kann dies nachvollzogen werden: Auf die Schwächung der Solidaritätsressourcen einer traditionellen Ehe- und Familienkonstellation, die durch gestiegene Scheidungshäufigkeit anfälliger und fragiler wird, reagiert die Politik mit stärkerer Einforderung von Eigenverantwortung. Dies geschieht v.a. dadurch, dass starke Anreize zum Erwerb eigenständiger Sicherungsansprüche für Frauen gesetzt und diese damit einer neuen Normerwartung, eben jener der lebenslangen Vollzeiterwerbstätigkeit, unterworfen werden; die Reform des Unterhaltsrechts aus dem Jahr 2008 ist ein eindrückliches Beispiel für dieses Reaktionsmuster. Zu berücksichtigen ist, dass ein solcher Wandel in der Anreizstruktur iedoch nicht automatisch bedeutet, dass die neuen Erwartungen von den Betroffenen selbstverständlich akzeptiert und in den realen Lebensverhältnissen tatsächlich "großflächig" umgesetzt werden; vielmehr ist auch hier mit einem erheblichen Beharrungsvermögen der traditionellen Geschlechterrollen zu rechnen. Auf den ersten Blick rüstet eine solche Politik die Betroffenen mit neuen Möglichkeiten (und Herausforderungen) der Selbstsorge aus und trägt so zumindest intentional zu deren Lösung aus riskanten Abhängigkeiten bei. Zugleich greift sie aber vorhandene Solidarpotenziale umso schärfer an: Wenn jede/jeder für sich selbst sorgen muss, wird die Zeit, Verantwortung für andere zu übernehmen, knapp.

Solche vermutlich nicht intendierten Wirkungen des Rechts, der Familien- und Sozialpolitik sind Ausdruck unzureichender Adaption an die tatsächlichen gesellschaftlichen
Entwicklungen. Einerseits werden reale Wirkungen von Pluralisierung und Individualisierung nicht vollständig wahrgenommen – ein Beispiel dafür ist die bis dato im öffentlichen und politischen Bewusstsein noch kaum realisierte quantitative und qualitative
Bedeutung der Konstellation Familienernährerin/weibliche Haushaltsvorstände (vgl.
Klammer/Klenner 2009; Klammer/Klenner/Pfahl 2011); andererseits ist die Notwendigkeit, gesellschaftliche Solidarpotenziale unter eben diesen Bedingungen durch politische
Rahmenbedingungen zu fördern, vielfach noch nicht hinreichend berücksichtigt, jedenfalls nicht hinreichend umgesetzt worden.

Die Spannung zwischen relevanten gesellschaftlichen Entwicklungen und rechtlichen bzw. sozialstaatlichen Regelungen stellt eine Querschnittsherausforderung für alle Politikfelder dar, die mit der Sicherung von Lebensmöglichkeiten und der Organisation gesellschaftlicher Solidarität befasst sind. Deren *gleichstellungspolitische Spitze* bildet das Gemeinsame und damit den Subtext aller in dieser Dokumentation behandelten Themen und Probleme: Pluralisierungs- und Individualisierungstendenzen wirken sich, v.a. in Wechselwirkung mit demografischen, sozialen und ökonomischen Wandlungsprozessen, auf weibliche und männliche Biografieverläufe unterschiedlich aus. Gerade in diesen geschlechterspezifischen Auswirkungen sind sie hoch bedeutsam für die Chancen und Grenzen der Aktivierung privater Solidarpotenziale.

2. These: Verantwortung in Geschlechter- und Generationenbeziehungen fordert die Einzelnen in ihren lebensweltlichen Zusammenhängen und sozialen Rollen heraus; solche Verantwortung wahrzunehmen, muss aber politisch ermöglicht werden: Männer und Frauen müssen durch geeignete Rahmenbedingungen befähigt und durch wirksame Anreize unterstützt werden, in Partnerschaften und in Eltern-Kind-Verhältnissen verlässlich Verantwortung zu übernehmen.

Die Frage der Verantwortung stellt sich je nach Beziehungskonstellation auf verschiedene Weise und mit unterschiedlicher Reichweite (vgl. Heimbach-Steins 2008: 34–36):

- I Jede/jeder Erwachsene trägt grundsätzlich im Rahmen ihrer/seiner Fähigkeiten und Möglichkeiten Verantwortung für sich selbst: für die eigene lebenslange Bildung, für die Lebensunterhaltssicherung, für die Risikovorsorge.
- I (Ehe-)Partnerinnen und (Ehe-)Partner tragen unbeschadet der individuellen Verantwortlichkeiten in bestimmten Hinsichten Verantwortung füreinander: für gegenseitige Unterstützung innerhalb eines vereinbarten Modells von Partnerschaft; für wechselseitig verträgliche Modelle der Wahrnehmung gemeinsam übernommener Aufgaben, z.B. in der Erziehung gemeinsamer (bzw. im gemeinsamen Haushalt lebender) Kinder; für die Kompensation von Nachteilen aus asymmetrischen Konstellationen der Arbeitsteilung.

I Eltern tragen in einem umfassenden Sinne Verantwortung für ihre Kinder (zentral: für deren Erziehung und Befähigung zur eigenen, verantwortlichen Lebensgestaltung), und Kinder tragen Verantwortung für ihre Eltern, wenn diese im Alter Hilfe benötigen, z.B. pflegebedürftig werden.²

Diese zu unterscheidenden Verantwortungsrelationen erfordern unterschiedliche, teilweise miteinander **konkurrierende Handlungsmuster**: Die eigene Bildung, Aus- und Weiterbildung ebenso wie die Beteiligung an Erwerbsarbeit verlangen von den Einzelnen in der Regel vornehmlich selbstbezogene und leistungsbezogene Handlungsmuster, die auf einen individuellen "Gewinn" orientiert sind. Erziehung und Pflege, alle Arten von (nicht beruflich ausgeübter) Care-Arbeit³ hingegen erfordern altruistische, auf die Bedürfnisse der Adressaten bezogene und auf die Mehrung von *deren* Lebensqualität ausgerichtete Handlungsmuster (vgl. Schnabl 2005). Beide "Logiken" treffen aber in ein und derselben Biografie aufeinander und treten zueinander in Konkurrenz. Ungünstige Rahmenbedingungen verschärfen diese Konkurrenz und engen die Handlungsspielräume und Wahlmöglichkeiten der Betroffenen (überwiegend Frauen) zusätzlich ein (vgl. Eckstein 2009).

Die Bedingungen, unter denen derart verschiedene Verantwortungsrelationen gelebt werden, variieren zudem im Biografieverlauf. Sie sind abhängig von persönlichen Entscheidungen (Eingehen einer Partnerschaft; Trennung/Scheidung; Nachwuchs; Bildungsweg- und Berufsentscheidungen etc.), von kontingenten Ereignissen, den sog. "Wechselfällen" des Lebens (Krankheitsfälle; Scheitern von Beziehungen; Verlust des Arbeitsplatzes etc.), und von äußeren Einflüssen (Familien- und Sozialgesetzgebung; Entwicklung der Staatsfinanzen/Sparpolitik; lokale Infrastrukturen für Kinderbetreuung und Pflege, Erwerbsmöglichkeiten, Wohnumfeld etc.).

Anforderungen und Möglichkeiten der Wahrnehmung von Verantwortung im privaten/familialen/sozialen Nahbereich sind mithin nur partiell durch die Einzelnen steuerbar, und sie sind heute weniger denn je für das ganze Leben voraussehbar. Absehbaren und beabsichtigten Veränderungen stehen unplanbare Ereignisse und Entwicklungen gegenüber, die manchmal auch sehr kurzfristig neue Verantwortungsanforde-

² Die Verantwortungsrelationen von Eltern für ihre Kinder einerseits und (in der Regel) erwachsener Kinder für ihre (im Alter) der Hilfe bedürftigen Eltern andererseits sind nur bedingt miteinander vergleichbar; erstere ist in der Regel nicht nur zeitlich ausgedehnter, sondern zugleich auch elementarer und komplexer hinsichtlich der Zielperspektive, Kinder in der langen Phase der Sozialisation und Erziehung zum eigenständigen Leben zu befähigen, sie darin materiell und immateriell zu unterstützen, Vorbilder der Lebensführung zu geben und zugleich Räume zu schaffen, in denen die heranwachsenden Kinder sich selbst als werdende Persönlichkeiten entdecken und entwickeln können. Die Verantwortung von Kindern für ihre alten Eltern erstreckt sich demgegenüber auf die Unterstützung dabei, unter prekär werdenden (physischen, sozialen und/oder mentalen) Bedingungen so weit wie möglich Selbstständigkeit zu wahren und so weit wie notwendig Hilfe zu organisieren (oder selbst zu geben), um ein Leben und schließlich ein Sterben in Würde zu ermöglichen. In beiden Konstellationen unterscheiden sich auch die institutionellen und materiellen Unterstützungsmöglichkeiten seitens der Gesellschaft bzw. des Staates deutlich voneinander. – Ein Sonderfall, der hier nicht behandelt werden kann, der aber auch politische Aufmerksamkeit verlangt, sind Kinder und Jugendliche, die bereits in der Phase des eigenen Heranwachsens mit herausfordernden Aufgaben der Fürsorge für kranke/hilfebedürftige Eltern konfrontiert werden (vgl. Becker/ Lauerer 2011: S. 131 [mit weiterführender Literatur]).

³ Im Falle beruflich ausgeübter Care-Arbeit (Pflegeberufe; pädagogische Berufe) stellt die Spannung zwischen selbstbezogenen (ökonomischen) und auf das Gegenüber bezogenen Handlungsantrieben eine besondere Herausforderung dar.

rungen provozieren; *grundsätzlich erwartbare* Phasen des Erwachsenenlebens – z.B. Erziehungsphasen; Nach-Eltern-Phase; Pflegebedürftigkeit von Eltern u.a. – sind *im konkreten Fall* weder hinsichtlich ihres Eintrittszeitpunkts und ihrer Dauer, des dann erforderlichen Zeitbedarfs noch der tatsächlich zu bewältigenden Anforderungen im Voraus planbar; insofern ist es auch nur sehr bedingt möglich, individuell konkrete Vorsorge zu treffen.

Die soziale Verantwortung im Nahbereich stellt daher hohe Anforderungen an individuelle und familiale Flexibilität. Zugleich sind diese Aufgaben aber nicht rein privater Natur. Die Sorge für die nachwachsende Generation und für die Alten, die Kultivierung familialer Räume als Quellen des sozialen Zusammenhalts und der Solidarität, der Regeneration und der emotionalen Stabilisierung betreffen das *Gemeinwohl* der Gesellschaft insgesamt. Die Gesellschaft ist als ganze darauf angewiesen, dass diese Aufgaben wahrgenommen werden, und dies in einer Weise, die der Programmatik des gesamtgesellschaftlichen Ordnungsrahmens entspricht, also menschenwürdig, grundrechtsadäquat und sozial verträglich ist. Es liegt daher im Interesse der Allgemeinheit, die Einzelnen in entsprechenden Handlungskonstellationen und Verantwortungsbeziehungen zu unterstützen, und es muss im (langfristigen) Interesse aller Einzelnen liegen, dass die Gesellschaft als ganze mittels ihrer rechts- und sozialstaatlichen Instrumente die privaten Verantwortungsakteure stärkt und unterstützt.

Wenn es darum geht, Zeit für Verantwortung zu erschließen und zu sichern, ist die Grenze zwischen "privat" und "öffentlich" deshalb fließend. Private Verantwortungswahrnehmung braucht Rahmenbedingungen, die - zumindest teilweise politisch gesetzt und gesichert werden müssen. Zwar können bestimmte Elemente einer Infrastruktur der Verantwortung durch privat organisierte, lokale Netzwerke geschaffen und getragen werden. Das ist im Sinne des Subsidiaritätsprinzips durchaus sinnvoll, sofern die ermöglichenden Rahmenbedingungen und die Belastungsrelationen stimmen. Diese Bedingung ist - jedenfalls nach dem Subsidiaritätsverständnis der katholisch-sozialen Tradition - Teil der Subsidiarität; gleichwohl muss sie unter den obwaltenden Umständen ausdrücklich hervorgehoben werden (vgl. dazu die Problemanzeige bei Klammer/Klenner/Pfahl 2011: 76 f.). Damit wird der Anspruch an die politische Verantwortung aber gerade nicht außer Kraft gesetzt: Es ist und bleibt eine Aufgabe der Politik, günstige Rahmenbedingungen und Anreize für private/zivilgesellschaftliche Solidarität zu schaffen und zu sichern sowie Solidarität zwischen und mit den Gesellschaftsmitgliedern zu organisieren, die in unterschiedlichen Lebensformen und Beanspruchungsszenarien Verantwortung füreinander und für Dritte tragen, Care-Aufgaben übernehmen und/oder Vorsorge leisten. Diese Rahmenbedingungen müssen den tatsächlichen gesellschaftlichen und biografischen Dynamiken Rechnung tragen; sie können ihre Adressaten nur erreichen, wenn sie nicht von zunehmend realitätsfernen, fiktiven Idealverläufen ausgehen.

3. These: Eine Politik für Verantwortung im Geschlechter- und Generationenverhältnis setzt voraus, dass die unterschiedlichen Wirkungen politischer Rahmenbedingungen auf Frauen und Männer aufgrund fortwirkender Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung berücksichtigt, Anreize zur Überwindung asymmetrischer Belastungsmuster gesetzt und Kompensationen angesichts struktureller Benachteiligungen geschaffen werden.

Eine Politik mit dem Ziel, Verantwortungswahrnehmung im privaten Sektor geschlechtergerecht zu fördern, muss auf eine augenscheinlich paradoxe Situation reagieren: Einerseits haben sich traditionelle Leitbilder überlebt: Sie können die Vielfalt der Lebenswirklichkeiten nicht abbilden und funktionieren deshalb nicht als Orientierungsmarken für eine Politik, die unter realen Bedingungen Verantwortungswahrnehmung stärken will. Weder die traditionelle "Normalbiografie" des erwachsenen (männlichen) Vollzeiterwerbstätigen, noch das Modell der Familie mit traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung (Alleinernährer-Modell) taugen länger als (alternativlose) Leitbilder der Politik. Um Missverständnissen vorzubeugen: Mit dieser Einschätzung werden keineswegs die entsprechenden Lebensformen als solche diskreditiert; sie sollen vielmehr als Option in Geltung bleiben; das ist in der Art und Weise der politischen Steuerung zu berücksichtigen, die jedoch auf die faktische Vielfalt familialer Lebensverhältnisse so reagieren muss, dass alle in die Verantwortung genommen und bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung unterstützt werden.

Andererseits zeigen die traditionellen Geschlechterrollen und die Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ein hohes Beharrungsvermögen (das gilt auch für das politische Bewusstsein). Retraditionalisierungstendenzen, die in jungen Familien typischerweise mit der Geburt des ersten Kindes einsetzen (Blossfeld 2009), die Konzentration nicht beruflich ausgeübter Care-Aufgaben bei den Frauen, insbesondere wenn dafür die Erwerbsbeteiligung (zeitweise) zurückgefahren oder aufgegeben wird, der immer noch eklatante Gender Pay Gap und der frauendominierte berufliche Care-Sektor sind - untereinander zusammenhängende - Symptome für diesen Befund. Zugleich durchkreuzen soziale und ökonomische Wandlungsprozesse, insbesondere die Flexibilisierung/Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen, die traditionellen Erwartungen an Sicherheit und Kontinuität in den Geschlechterbeziehungen systematisch. Gerade weil zum Zeitpunkt der Eheschließung typischerweise hohe Erwartungen an die Tragfähigkeit und Dauerhaftigkeit der Beziehung, der damit verbundenen wechselseitigen Verantwortungsbereitschaft und der vereinbarten bzw. faktisch übernommenen Aufgabenteilung bestehen, verschärfen sich für die Betroffenen aufgrund der fortdauernden Geschlechterasymmetrien die ökonomischen und menschlichen Kosten im Fall des Scheiterns (v.a. in Scheidungsfällen: bei unfreiwilligem Wechsel der Ernährerrolle von Partner zu Partnerin nach Verlust des Arbeitsplatzes oder aufgrund einer nicht existenzsichernden Beschäftigung; bei Unfähigkeit zur Erfüllung der Fürsorgeaufgaben aufgrund von Krankheit etc.). Eine Anpassung der Rahmenbedingungen, unter denen Frauen und Männer langfristig lebensunterhaltsichernde Erwerbstätigkeit und Care-Aufgaben miteinander zu vereinbaren suchen, muss, gleichstellungspolitisch betrachtet, positive Anreize zur Vermeidung bzw. Überwindung benachteiligender Arrangements setzen und Solidaritätsressourcen dort stärken, wo aufgrund der individuellen Lebensentscheidungen und der partnerschaftlichen sowie familiären Verhältnisse die Plausibilitäten stark und die Realisierungsbedingungen günstig sind: Innerhalb der Ehe bzw. Partnerschaft ist die Bereitschaft, füreinander einzustehen und sich das auch "etwas kosten zu lassen", deutlich höher als nach einer Scheidung; Versorgungsansprüche für den Partner/die Partnerin, wenn er/sie vorrangig Care-Aufgaben in der Familie wahrgenommen und deshalb keine oder nicht ausreichende eigene Ansprüche durch Erwerbsarbeit erworben hat, müssen deshalb sinnvollerweise innerhalb der Ehe (-zeit) gesichert werden und nicht erst im Falle des Scheiterns der Beziehung "auf den Tisch" kommen (vgl. Meder/Dauner-Lieb 2011).

Hier zeigt sich eine Grundeinsicht, die gleichstellungspolitisch geltend gemacht werden muss: Individualisierung der Verantwortung muss anders und radikaler gedacht werden als bisher: Der springende Punkt ist, dass die sozialen Voraussetzungen der Verantwortungswahrnehmung durch die Einzelnen konsequent mitgedacht und modelliert werden. Damit wird aber das Paradigma der Individualisierung – jedenfalls im landläufigen Verständnis – zumindest in seinen normativen Implikationen überholt (s. These 5).

4. These: Eine geschlechter- und generationengerechte Politik der Verantwortung muss Einzelnen und Paaren die Chance eröffnen, biografisch "maßgeschneiderte" und im Lebenslauf variierende Arrangements der Arbeitsteilung zu wählen. Frauen und Männer werden die an sie gerichteten Erwartungen der Sorge/Care in Paarbeziehungen und in Eltern-Kind-Beziehungen nur dann in der privaten Lebenswelt verwirklichen (können), wenn ihr Einsatz als Beitrag zum Gemeinwohl honoriert, als gesellschaftlich notwendige "Arbeit" anerkannt und für die individuelle Risikovorsorge wirksam wird. In individualisierten Lebensverläufen dürfen Selbstsorge auf der einen, Erziehung und Pflege auf der anderen Seite einander nicht ausschließen. Verantwortung für sich selbst und Verantwortung für andere müssen – in individuell dosierbaren und im Lebensverlauf flexibel zu handhabenden "Mischungsverhältnissen" – vereinbar sein.

Politische Antworten auf Individualisierungstendenzen in der Gesellschaft stehen unter der Herausforderung, die Einzelnen möglichst nicht unter neue, uniformierende Zwänge zu setzen, die flexible und zugleich verlässliche Modelle der Kooperation behindern: Individualisierung der Verantwortung für die eigene Risikovorsorge bedeutet jedoch – unter den heutigen Bedingungen – für Frauen und Männer de facto, dass sie ihre gesamte Lebensplanung unter das Vorzeichen möglichst vollzeitiger Erwerbstätigkeit setzen müssen, um wenigstens basale Versorgungsansprüche für das Alter sowie für den Fall von Krankheit und/oder Pflegebedürftigkeit zu erwerben. Dies läuft auf eine implizite Pflicht zur Erwerbsarbeit hinaus. Die kann aber häufig entweder mangels geeigneter Arbeitsplätze gar nicht eingelöst werden oder reicht trotz Vollzeiterwerbstätigkeit nicht aus, um den Lebensunterhalt zu sichern, dies v.a. im Falle

von Arbeit im Niedriglohnsektor, in dem sich überproportional viele Frauen finden; zudem tritt die vorsorgepolitisch motivierte Notwendigkeit lebenslanger Vollzeiterwerbstätigkeit in Konkurrenz zu der Übernahme längerfristiger Care-Verantwortung, u.a. wegen unzureichender Kinderbetreuungsinfrastruktur, Ganztagsschulangebote und Unterstützungsmaßnahmen für die Pflege im sozialen Nahraum (vgl. Becker/Lauerer 2011: 139 ff.; Klammer/Klenner/Pfahl 2011: 95–102).

Zugleich wird aber sehr wohl gesamtgesellschaftlich erwartet, dass Erwachsene Erziehungs- und Pflegeaufgaben *grundsätzlich* in ihren privaten Lebenszusammenhängen wahrnehmen, wofür nicht nur starke Traditionen in unserer Gesellschaft, sondern auch rechtliche und ethische Gründe sprechen. Das Verhältnis zwischen privatem Engagement und öffentlicher Unterstützung ist jedoch, sowohl was den Zeiteinsatz als auch was die Kosten angeht, durchaus umstritten und prekär (auch hierfür können Beispiele aus unterschiedlichen Bereichen angeführt werden: v.a. die Aufgabenzuschreibung im Bereich der frühkindlichen Erziehung; das Verhältnis von Aufgaben der Institution Schule und Erwartungen an elterliche Unterstützung der Kinder; das Verhältnis von privat zu tragenden und solidarisch im System der sozialen Krankenund Pflegeversicherung abgedeckten Kosten für die Gesundheitssicherung und die Pflegekosten usw.). Die entsprechenden Erwartungen sind im Übrigen alles andere als genderneutral. Sie richten sich mehrheitlich an Frauen und werden auch überwiegend von Frauen erfüllt (vgl. Becker/Lauerer 2011: 130), was wiederum zulasten ihrer eigenständigen und hinreichenden Unterhaltssicherung und Risikovorsorge geht. Die geschlechterspezifischen Asymmetrien bezüglich der sozialen und ökonomischen Teilhabe werden so immer wieder bestätigt und verfestigt.

Das Dilemma zwischen Erwerbstätigkeit und nicht beruflicher Care-Arbeit ist daher, soweit ich sehe, nur dann lösbar, wenn einerseits der enge sozialpolitische Zusammenhang von Erwerbsarbeit und sozialen Sicherungsansprüchen gelockert wird und andererseits, wenn der gesamte Komplex der Care-Arbeit (Erziehung, Pflege) gesellschaftlich neu bewertet wird. Das bedeutet zweierlei:

I Erstens: Nicht berufliche, längerfristig und mit erheblichem Zeitaufwand (nicht zwingend vollzeitig; möglicherweise auch teilzeitig in Kombination mit Teilzeiterwerbstätigkeit) ausgeübte Erziehungs- und/oder Pflegetätigkeit muss der Erwerbstä-

- tigkeit vergleichbare soziale Sicherungsansprüche begründen.⁴ Noch darüber hinaus geht das Modell "Lohn für Familienarbeit", das eine regelrechte Verberuflichung der familiären Care-Arbeit propagiert, das ich nicht unterstütze (vgl. Krebs 2002: 67–69; Heimbach-Steins 2008: 40 f.).
- I Zweitens: Beruflich ausgeübte Care-Arbeit muss lebensunterhaltsichernd entlohnt werden⁵. Eine solche Aufwertung ist u.a. eine notwendige (wenn auch kaum allein hinreichende) Voraussetzung dafür, dass entsprechende Berufe auch von Männern gewählt werden und der stark steigende Bedarf an Arbeitskräften in diesem Sektor gedeckt werden kann.

Beide Aspekte zielen auch darauf ab, die tief in die Gesellschaft eingeschriebenen und politisch wirksamen Bewertungsmuster zu korrigieren, die durch Bezahlung/Nichtbezahlung, starke/schwache Honorierung unterschiedlicher Typen notwendiger Arbeit das traditionelle Modell der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zulasten der als "Frauenarbeit" konnotierten personnahen Dienstleistungen widerspiegeln. Diese symbolische Ebene verweist auf die Frage nach Leitbildern, an denen sich die Politik orientieren kann/soll.

Die traditionellen Geschlechterrollenbilder funktionieren nicht mehr als Leitbilder. Aber es gibt bisher auch keine neuen, alternativen Leitbilder – die neue "Normalbiografie" und die neue "Normalfamilie" –, die an die Stelle der alten treten könnten. Gleichwohl ist deutlich: Soll es nicht beim "Herumdoktern" am Symptom bleiben, müssen Leitbilder oder Leitideen entworfen werden, an denen eine im Querschnitt verschiedener Ressorts zu verfolgende Politik der Geschlechtergerechtigkeit auszurichten ist. Meines Erachtens müssen zwei Leitbilder neu profiliert und politisch wirksam kommuniziert werden, welche in je unterschiedlicher Hinsicht die biografische

⁴ In der Diskussion zu den hier dokumentierten Expertisen wurde dieses Desiderat mit der Forderung nach einer Kindergrundsicherung in Verbindung gebracht. Ungeachtet der Frage, was für oder gegen einen entsprechenden Systemwechsel vom Familienleistungsausgleich zu einer Kinderpolitik sprechen mag, scheint mir diese Verknüpfung systematisch nicht konsistent zu sein: Die Idee der Kindergrundsicherung zielt auf eine von Lebenssituation, Lebensform und Erwerbskonstellation der Eltern unabhängige materielle Sicherstellung des soziokulturellen Existenzminimums sowie der Betreuungs-, Erziehungs- und (Aus-)Bildungsbedarfe des Kindes. Die in diesem Beitrag erörterten grundlegenden Fragen des politisch abzusichernden Zusammenhangs von Verantwortungsermöglichung und Solidarität eröffnen m.E. auch auf das Thema Kindergrundsicherung eine sozialethisch wichtige Perspektive, die in die Diskussion einzubeziehen wäre: Das Modell Kindergrundsicherung entspricht dem Trend zur Individualisierung von Sicherungsansprüchen; jedenfalls in den zurzeit diskutierten Modellen (die v.a. von der bayerischen SPD, von Bündnis 90/Die Grünen sowie von verschiedenen Interessenvertretungen propagiert werden) bedeutet es die Abkehr von herkömmlichen Modellen des Familienleistungsausgleichs und insbesondere von der Förderung der (ehebezogenen) Familie als ganzer zugunsten einer Individualförderung des Kindes - mit der Konsequenz, dass die Familie als Solidargemeinschaft als ganze aus dem politischen Fokus gerückt wird. Damit stellt sich auch hier die Frage, wie das unbedingt unterstützenswerte Anliegen der Armutsprävention für Kinder mit der nachhaltigen Förderung familialer und gesellschaftlicher Solidarität vereinbart werden kann.

⁵ Hiermit ist ein komplexes Problemfeld angesprochen, das über das hier verhandelte Thema hinaus weitere Konnotationen hat und im gegebenen Rahmen nicht angemessen entfaltet werden kann. Es geht nicht nur um die Bewertung der entsprechenden Tätigkeiten, sondern auch um die Frage, wie in Zukunft das notwendige Personal für den stark anwachsenden Pflegesektor gewonnen werden kann, was daraus für international ausgreifende Prozesse der (geschlechtsspezifischen) Arbeitsteilung folgt – das Problem der "global care chains" (vgl. u. a. Ehrenreich/Russell Hochschild 2003; Heimbach-Steins 2010a) – und schließlich, wie für die bereits heute in diesem Bereich tätigen, häufig prekär Beschäftigten (das gilt nicht nur für die Pflegekräfte aus Osteuropa, sondern auch für einheimisches Pflegepersonal) faire Arbeitsbedingungen geschaffen und gesichert werden können.

Vereinbarkeit der unterschiedlichen Verantwortungsfelder in sozialen Zusammenhängen abbilden und damit eine Politik sozialstaatlicher Ermöglichung und Unterstützung individueller Verantwortung orientieren können:

- I Erstens: ein neues Leitbild des verantwortlichen, erwachsenen Gesellschaftsmitglieds, das in einem dynamischen Lebenslaufmodell soziale und ökonomische Verantwortungsaspekte vereint ("der/die Erwerbstätige mit Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf", vgl. Klammer/Klenner/Pfahl 2011: 108). Dieses Leitbild eröffnet Spielräume für unterschiedliche und im Biografieverlauf variierende Gewichtungen zwischen Erwerbsarbeit und Care-Aufgaben für Frauen und Männer. Es genügt dem Anspruch der Geschlechtergerechtigkeit durch flexible sozialpolitische Rahmenbedingungen und kodifizierte Rechtsansprüche, welche Kombinationen von Erwerbstätigkeit und Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf ohne Benachteiligung bezüglich des Erwerbs sozialer Sicherungsansprüche ermöglichen.
- I Zweitens: ein neues Leitbild der privaten Verantwortungsgemeinschaft "Familie", das die Vielgestaltigkeit tatsächlicher Verantwortungsrelationen zwischen (Ehe-)Partnern, Eltern und Kindern einschließlich der individual- und familienbiografischen Wandlungspotenziale (insofern diese wiederum genuine Verantwortungsaspekte implizieren) abbildet und durch ehe- und familienrechtliche Regelungen absichert.⁶
- 5. These: Verantwortliche Freiheit (Autonomie) kann nur gelebt werden, wenn deren soziale Dimension nicht ausgeblendet wird: Reale Freiheit beruht auf sozialen Voraussetzungen und unterliegt bestimmten Restriktionen, die für Frauen und Männer verschieden sind. Beteiligungsgerechtigkeit für Frauen und Männer zu verwirklichen und die Übernahme von Verantwortung zu ermöglichen, liegt im Interesse der ganzen Gesellschaft. Beide Ziele müssen deshalb auch mit den Instrumenten des Rechts und der Familien- und Sozialpolitik verfolgt werden.

Nach meiner Beobachtung haben sich die sprachpolitischen Signale im Lauf der Projektentwicklung auf subtile, aber bedeutsame Weise verschoben: Für die erste Tagung im Rahmen des Projekts "Was kommt nach dem Ernährermodell?" war das Stichwort *Eigenverantwortung* als Chiffre der Individualisierung Titel gebend (BMFSFJ 2008). Am Ende des Projekts steht – mit dem Titel der in diesem Band dokumentierten Tagung – das Stichwort *Zeit für Verantwortung* im Zentrum, verknüpft mit der Frage privater und öffentlicher Solidaritäten, die solche Zeitressourcen freisetzen.

Ich sehe darin keineswegs eine Rücknahme des Anspruchs individueller Verantwortungsübernahme, wohl aber eine begrüßenswerte Differenzierung, mit der die veränderten Voraussetzungen und Rahmenbedingungen der Verantwortungsübernahme

⁶ Ein solches Leitbild muss die Erweiterung des Kreises privater Verantwortungsübernahme über den Bereich verwandtschaftlicher Beziehungen, v.a. durch Nachbarschaftshilfe und Freundschaftsdienste, nicht ausschließen. Solche auch rechtlich zu berücksichtigenden Weiterungen können sinnvoll sein, etwa um entsprechende Pflegekonstellationen oder Eltern-Initiativen zur Organisation von Kinderbetreuung abzusichern. Eventuell wäre daher mit Rücksicht auf die Pluralisierung von Lebensverläufen und Konstellationen gelebter Verantwortung über ein drittes Leitbild zivilgesellschaftlicher Solidarnetzwerke nachzudenken. Auf eine politische Stärkung familialer Solidarstrukturen sollte aber – gerade angesichts der in Teilen der Politik offenkundigen Tendenzen zur Schwächung der familialen Struktur – m.E. nicht verzichtet werden.

deutlicher in den Blick kommen: Verantwortung von Einzelnen für sich selbst und für andere muss gesellschaftlich ermöglicht und unterstützt werden; das ist nicht die Ausnahme für Situationen besonderer Bedürftigkeit, sondern der in zahlreichen Varianten und unterschiedlichen Intensitätsgraden zu beobachtende Regelfall (vgl. Heimbach-Steins 2010).

Dieser Zusammenhang erschließt ein Verständnis von *verantwortlicher Freiheit (Autonomie)*, das über die normative Leitidee einer Politik der Individualisierung, die auch im Terminus der Eigenverantwortung mitschwingt (bzw. in bestimmten politischen Lesarten des Begriffs assoziiert wird), hinausgeht. Das liberalistisch eingefärbte Verständnis von individueller Freiheit beruht auf meist ungenannten Prämissen: Das Individuum wird losgelöst von seinen sozialen Bezügen gedacht, es entspricht einem (realitätsfremden) Ideal individueller *Autarkie*; bei näherem Hinsehen ist es orientiert an der Modellfigur des erwachsenen, gesunden, ökonomisch unabhängigen – also bürgerlichen – Mannes (vgl. zur philosophischen Debatte um das moderne Autonomieverständnis u.a. Benhabib 1989; Nagl-Docekal 2003; Rössler 2003). Die Frauen sind darin nicht gleichsinnig "mitgemeint"! Ihre "andere" Rolle und Position im Sinne der traditionellen geschlechtersymbolisch besetzten Dichotomie von Privatheit und Öffentlichkeit gehört vielmehr zu den Voraussetzungen des Modells.⁷

Allerdings ist Vorsicht geboten, das kritisierte Verständnis nun in Bausch und Bogen zu verwerfen: Es transportiert ja zugleich die modernen Axiome des Rechtes der Person, der gleichen Rechte aller und der Achtung der (sittlich wie rechtlich) fundamentalen Individualität, die heute universalistisch verstanden werden. Sollen diese Errungenschaften der philosophischen und politischen Moderne aber Bestand haben bzw. endlich konsequent umgesetzt werden, dann müssen sie in ein Modell überführt werden, das anders als im traditionellen Individualismus geeignet ist, sie wirklich für Frauen und Männer gleichermaßen zu sichern.

Autonomie als "verantwortliche Freiheit" zu umschreiben, bedeutet dementsprechend, die Akzente anders zu setzen: Die Freiheit des Einzelnen wird *nicht abstrakt, sondern konkret* gedacht; ihre ermöglichenden und limitierenden Relationen zu konkreten Anderen werden einbezogen (vgl. Benhabib 1989). Damit wird Freiheit nicht als bloße Unabhängigkeit, als *Loslösung von ...* gedacht, sondern als *Eigenstand in Kooperationsbeziehungen*, als *Hinordnung auf ...*, d. h. als Verantwortung, bezogen auf das eigene Selbst und auf die mit ihm verbundenen Anderen. Freiheit und Handlungsmacht der Einzelnen müssen mit sozialer Bindung und Kooperation zusammengedacht werden (vgl. Heimbach-Steins 2008: 48). Reale Verwirklichungsbedingungen für solche substanzielle Freiheit müssen durch Politik *für alle* gesichert werden.

⁷ Ein markantes rechtshistorisches Beispiel für die Wirkweise eines geschlechterasymmetrischen Autonomieverständnisses hat Stephan Meder in seinem Beitrag zur Auseinandersetzung um das Ehegüterrecht in der Entstehungszeit des Bürgerlichen Gesetzbuches in Deutschland aufbereitet (vgl. Meder 2009, S. 142–160).

Dem Modell verantwortlicher Freiheit des sozial gebundenen Individuums entspricht gesellschaftsethisch das *Prinzip gerechter Beteiligung* als Kern eines auf die Bedingungen der späten Moderne hin reformulierten Konzepts sozialer Gerechtigkeit (Filipović 2008). Es verknüpft zwei Momente, Teil*haben* und Teil*geben* (bzw. Beitragen): Maßstäbe gerechter Teilhabe, die durch gerechte Verteilung/*Distribution* von "Gütern" – v. a. sozialer Sicherungsansprüche – ermöglicht werden, müssen mit Maßstäben der "Teilgabe" bzw. des "Beitragens" verknüpft werden. Aktive Beteiligung der Einzelnen an den gesellschaftlichen Aufgaben wird auf der Basis gesicherter materieller Voraussetzungen, Handlungsspielräume und geeigneter Anreizstrukturen gefördert und eingefordert.

Es braucht daher vor allem Strukturen, welche die Verwirklichung gesellschaftlicher Partizipation (im doppelten Sinne von Teilhaben und Beitragen) für die Einzelnen ermöglichen, die also der Anerkennung der Person als Verantwortungssubjekt entsprechen (Filipović 2008: 183). Ziel ist die Stärkung der Handlungspotenziale der Einzelnen, die Ermöglichung von Verantwortung, und damit die strukturelle Absicherung von Kooperationsverhältnissen zwischen gesellschaftlichen Akteuren wie zwischen Einzelnen/Familien und sozialstaatlichen Institutionen. Angesichts der realen Entwicklungen in Geschlechter- und Generationenverhältnissen erfordert die Ermöglichung gerechter Partizipationsbedingungen dynamische, flexible Modelle, die eine Pluralität von Lebensmustern und -verläufen zu integrieren vermögen. Frauen und Männer, die unter hohen Verantwortungsanforderungen für das eigene Leben und ihr familiäres Umfeld stehen und diese unter unsicherer gewordenen gesellschaftlichen Bedingungen zu leben versuchen, dürfen nicht wegen der gestiegenen, keineswegs immer freiwilligen Variabilität ihrer Lebensmuster zusätzlich hohen Risiken der Nichtbeteiligung und sozialen Prekarität ausgesetzt werden.

Schluss

Zeit für Verantwortung braucht unbedingt private und öffentliche Solidarität. Die Alternative "private oder öffentliche Solidarität?" im Titel dieses Beitrags ist deshalb im Ergebnis zu korrigieren: Öffentliche Solidarität kann private Solidarität nicht ersetzen; m. E. soll sie das auch nicht. Aber sie ist unerlässlich, um die Einzelnen, um Frauen und Männer zur Wahrnehmung ihrer – überlappenden und teilweise konkurrierenden – Verantwortungsbereiche zu befähigen, sie darin zu unterstützen und so zu ergänzen, dass Verantwortungsbereitschaft nicht durch die Verfestigung alter, diskriminierender Asymmetrien und durch die Provokation neuer sozialer Ausschlüsse "bestraft" wird. In diesem Sinne braucht Verantwortung Zeit, diese Zeit aber wird nur verfügbar durch das Zusammenspiel privater und öffentlicher Solidaritäten.

Literatur

Becker, Ulrich/Lauerer, Luise (2011): Zur Unterstützung von Pflegepersonen – Reformnotwendigkeiten und -optionen, in diesem Band.

Benhabib, Seyla (1989): Der verallgemeinerte und der konkrete Andere. Ansätze zu einer feministischen Moraltheorie, in: List, Elisabeth/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.), Denkverhältnisse. Feminismus und Kritik, Frankfurt/M. (amerik. Originalausgabe des Beitrags: 1986).

Blossfeld, Hans-Peter (2009): Die Entwicklung der Aufgabenteilung im Eheverlauf in Deutschland, in: BMFSFJ (Hrsg.), Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops, 20.–22. Oktober 2008, Baden-Baden, 47–61.

BMFSFJ (Hrsg.) (2008): Dokumentation der Tagung "Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich", 4.–6.10.2007, Villa Vigoni, Como, Italien, Baden-Baden.

BMFSFJ (Hrsg.) (2009): Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops, 20.–22. Oktober 2008, Baden-Baden.

Eckstein, Christiane (2009): Geschlechtergerechte Familienpolitik. Wahlfreiheit als Leitbild für die Arbeitsteilung in der Familie, Stuttgart.

Ehrenreich, Barbara/Russell Hochschild, Arlie (Hrsg.) (2003): Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy, London.

Filipović, Alexander (2008): Elemente einer kritischen Theorie der Beteiligungsgerechtigkeit. Christlich-sozialethische Sondierungen. In: Heimbach-Steins, Marianne/Kruip, Gerhard/Neuhoff, Katja (Hrsg.): Bildungswege als Hindernisläufe. Zum Menschenrecht auf Bildung in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann (Forum Bildungsethik, 5) 173–189.

Heimbach-Steins, Marianne (2008): Eigenverantwortung, Solidarität und geschlechtsspezifische Rollenleitbilder im Institutionenzusammenhang Familie. Sozialethische Modelle, in: BMFSFJ (Hrsg.), Dokumentation der Tagung "Eigenverantwortung, private und öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im europäischen Vergleich", 4.–6.10.2007, Villa Vigoni, Como, Italien, Baden-Baden, 33–52.

Heimbach-Steins, Marianne (2010): Familien stärken – Bildungsgerechtigkeit schaffen. Sozialethische Orientierungen für Kindertageseinrichtungen, in: Bayerischer Landesverband Katholischer Tageseinrichtungen für Kinder e.V. (Hrsg.), Tagungsdokumentation der Fachtagung "Familien stärken – Bildungsgerechtigkeit schaffen – Herausforderungen für katholische Tageseinrichtungen für Kinder" am 5.11.2009 im Konferenzzentrum der Hanns-Seidel-Stiftung, München (Familien im Blick, Heft 1), o.O., o.J.

Heimbach-Steins, Marianne (2010a): Globale Fürsorgeketten. Eine exemplarische Skizze zu Genderaspekten in der internationalen Arbeitsmigration, in: Becka, Michelle/Rethmann, Albert Peter (Hrsg.), Ethik und Migration. Gesellschaftliche Herausforderungen und sozialethische Reflexion, Paderborn 2010, 185–202.

Klammer, Ute/Klenner, Christina (2009): Weibliche Familienernährerinnen in Westund Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität?, in: BMFSFJ (Hrsg.), Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops, 20.–22. Oktober 2008, Baden-Baden, 62–84.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja (2011): Frauen als Ernährerinnen der Familie: Politische und rechtliche Herausforderungen, in diesem Band.

Hondrich, Karl Otto/Koch-Arzberger, Claudia (1992): Solidarität in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M.

Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit, Frankfurt/M.

Meder, Stephan (2009): Eigenverantwortung und Solidarität im deutschen Ehegüterrecht: Reformforderungen der bürgerlichen Frauenbewegung und künftige Ausgestaltung des Zugewinnausgleichs, in: BMFSFJ (Hrsg.), Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen. Dokumentation des Workshops, 20.–22. Oktober 2008, Baden-Baden, 142–160.

Meder, Stephan/Dauner-Lieb, Barbara (2011): Reformthemen im gesetzlichen und vertraglichen Ehegüterrecht – Überblick über Handlungsfelder, in diesem Band.

Nagl-Docekal, Herta (2003): Autonomie zwischen Selbstbestimmung und Selbstgesetzgebung oder warum es sich lohnen könnte, dem Verhältnis von Moral und Recht bei Kant erneut nachzugehen, in: dies./Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.), Freiheit, Gleichheit, Autonomie, Wien, 296–326.

Rössler, Beate (2003): Bedingungen und Grenzen von Autonomie, in: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.), Freiheit, Gleichheit, Autonomie, Wien, 327–357.

Schnabl, Christa (2005): Gerecht sorgen. Grundlagen einer sozialethischen Theorie der Fürsorge (Studien zur theologischen Ethik 109), Freiburg/Br. – Freiburg/Schw.

Sinus Sociovision (im Auftrag des BMFSFJ) (2010): Partnerschaft und Ehe – Entscheidungen im Lebensverlauf. Einstellungen, Motive, Kenntnisse des rechtlichen Rahmens, Berlin.

Zulehner, Paul M. u.a. (1996): Solidarität. Option für die Modernisierungsverlierer, Innsbruck.

Ausblick: Gleichstellungspolitik als Lebenslaufpolitik Eva Maria Welskop-Deffaa

Die in diesem Band dokumentierte Tagung "Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien" bildet den vorläufigen Schlusspunkt des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München durchgeführten Projekts "Was kommt nach dem Ernährermodell?".

Die Schwerpunkte im Projektverlauf haben sich den aktuellen Fragestellungen der Gleichstellungspolitik immer wieder angepasst und sich mit Rollenleitbildern, vor allem im Familien-, Sozial- und Steuerrecht in Deutschland und im europäischen Vergleich, auseinandergesetzt. Dabei wurde das Spannungsfeld von Eigenverantwortung, privater und öffentlicher Solidarität intensiv betrachtet. Zu den Zielen des Projektes gehörten die wissenschaftliche Begleitung des Wandels der Rollenleitbilder, vor allem im Recht, und die Entwicklung von Handlungsempfehlungen. Diese sind in den hier veröffentlichten Policy Papers zum Ehegüterrecht, zu den Familienernährerinnen und zu den Pflegepersonen konkret vorgelegt worden.

Das Verhältnis von Eigen-, Familien- und gesellschaftlicher Verantwortung unterliegt einem Wandel, der in allen untersuchten europäischen Staaten gegenwärtig ist.

Es wurde deutlich, dass das klassische Ernährermodell erodiert und aktuell in den meisten Ländern Rollenpluralität gelebt wird. Eine insgesamt stringente Hinwendung zum Modell der voll eigenständigen Existenzsicherung (adult worker model) ist weder in der Lebensrealität noch im Recht zu finden. Der Wandel hin zu Rollenleitbildern, bei denen prinzipiell die eigene Verantwortung Erwachsener für den eigenen Lebensunterhalt im Vordergrund steht, ist jedoch in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt und in den Rechtssystemen unterschiedlich stark nachvollzogen. Deutschland ist dabei nicht in einer Vorreiterrolle.

Ein Ausgangspunkt des Projekts war die Frage nach der gesellschaftlichen Organisation von Verantwortung in unterschiedlichen Ausprägungen: Eigenverantwortung, Verantwortung im nahen sozialen Umfeld und öffentliche Verantwortung. Die Verantwortung in den sozialen Nahräumen ist stark von Reziprozitätserwägungen geprägt. Dieser Gedanke wurde für den Bereich der Pflege noch einmal klar von Dr. Andreas Büscher in den Diskurs hineingetragen. Das ist ein Punkt, der eine Anregung zu nächsten Überlegungen sein könnte. Reziprozitätserwägungen haben viel zu tun mit Komplementaritätserwartungen an Verantwortung. Diese können in einer zunehmend dynamischeren und unsicheren Welt zwischen Partnern und Generationen nicht immer verlässlich eingelöst werden. Das hat keineswegs stets damit zu tun, dass der oder die Einzelne sich aus der Verantwortung stehlen will.

So kann es sein, dass eine Elterngeneration ihren Kindern alle Voraussetzungen für ein gelingendes Leben mitgegeben hat, diese Kinder jedoch aus Schicksalsgründen die Reziprozitätserwartung nicht erfüllen können. Dasselbe gilt für Paarbeziehungen. Es werden Verabredungen auf Gegenseitigkeit getroffen und diese können dann aber unter Umständen nicht eingelöst werden.

Besonders deutlich wird dies im Bereich der Familienernährerinnen, wo die Folgen einer nicht erfüllten Rollenerwartung die Lebenssituation der Familie verändern: Der designierte Familienernährer kann – z.B. durch Krankheit oder Arbeitslosigkeit – seiner Rolle nicht gerecht werden und die Partnerin muss nun unfreiwillig in die Rolle der Familienernährerin hineingehen. Umgekehrt können im Partnerschaftsarrangement auch Frauen in ihrer Rolle als Care-Geberin nicht den Absprachen oder Erwartungen des Partners entsprechend agieren, indem sie z.B. mit der Kindererziehung oder der Haushaltsführung überfordert sind, sodass nicht das "geleistet" wird, was der Partner erhofft und erwartet.

Im Sinne der Komplementarität von Verantwortung hat die Nichterfüllung der Erwartungen – also das Scheitern – Folgen im privaten Bereich, aber auch im öffentlichen Bereich. Die unabhängige Sachverständigenkommission, die für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Gutachten "Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf" für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt hat, zeigt auf, wie sehr Institutionen, Gesetze und Geschlechterbilder die Lebenswege von Frauen und Männern in Deutschland beeinflussen.

Damit ergeben sich Anforderungen an die Organisation öffentlicher Rahmenbedingungen, die mit bedacht werden müssen, wenn wir an den hier behandelten Themen Ehegüterrecht, Familienernährerinnen und auch Pflege weiterarbeiten.

Als wichtiges Ergebnis des Projekts ist festzuhalten, dass es trotz der gelebten Rollenpluralität eines einheitlichen politischen Leitbildes bedarf, an dem sich politische Unterstützungsmaßnahmen ausrichten können. Unterschiedliche Leitbilder führen zu widerstreitenden Regelungen, die in der Praxis zu widersprüchlichen, inkohärenten Anreizen führen. Explizit wird in dem Policy Paper der Arbeitsgruppe Familienernährerinnen das Leitbild des bzw. der Erwerbstätigen mit Zeit für Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf genannt.

Die unabhängige Sachverständigenkommission, die das Gutachten für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt hat, hat ein ähnliches neues Leitbild entwickelt. Ein Leitbild, das es beiden Geschlechtern ermöglicht, ihre Erwerbsund Fürsorgeaufgaben vereinbaren zu können, ohne dass dadurch erhebliche persönliche und finanzielle Nachteile entstehen.

Bei der Erstellung des Gutachtens ist der gesamte Lebensverlauf von Frauen und Männern in Deutschland in den Blick genommen. "Biografische Schnittstellen" werden Phasen im Lebensverlauf eines Menschen genannt, in denen Entscheidungen getroffen werden, die das ganze Leben prägen. Der Abschluss eines Studiums, der Einstieg in den Arbeitsmarkt, die Geburt eines Kindes sind solche Übergänge, an denen Weichen gestellt werden. Wo sie hinführen, ist nicht immer absehbar: Eröffnen sie neue Möglichkeiten – oder führen sie in eine biografische Sackgasse?

Wichtig ist es, Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf zu ermöglichen, mehr Entscheidungsfreiheit und Verwirklichungschancen im Lebensverlauf zu schaffen. Der Fokus darf dabei nicht auf kurzfristigen Effekten liegen, sondern auf der Identifizierung von Knotenpunkten, an denen Entscheidungen für den Lebensverlauf getroffen werden, die sich auf die berufliche und familiäre Situation von beiden Partnern nachhaltig und potenziell geschlechtshierarchisch auswirken.

In Zeiten der Pluralisierung und Individualisierung müssen faire Rahmenbedingungen für jene geschaffen werden, die sich Zeit für familiäre Sorgeaufgaben nehmen wollen. Denn die Folgen gemeinsam getroffener Lebensentscheidungen dürfen in einer modernen Gesellschaft nicht strukturell ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt sein

Die Bundesregierung hat in der Koalitionsvereinbarung für die 17. Legislaturperiode die Vereinbarung aufgenommen, Schritte zur Harmonisierung des Unterhalts-, Steuer-, Sozial- und Familienrechts einzuleiten. Die 20. Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder hat 2010 diese Forderung unterstützt und gebeten, bei der Prüfung der Rechtsgebiete auch Wertungs- und Wirkungswidersprüche in Bezug auf die Rollenzuweisung an Frauen zu untersuchen, damit die Rechtsgebiete mit dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung von Frauen harmonisiert werden können. Dazu haben die drei interdisziplinären Arbeitsgruppen wertvolle Grundlagenarbeit geleistet.

Die Ausgangsfrage, die das Projekt seit 2006 bearbeitet, also "Was kommt nach dem Ernährermodell?", kann mit den vorliegenden Ergebnissen des Projekts wie folgt beantwortet werden:

Nach dem Ende der Vorherrschaft des männlichen Ernährermodells finden wir eine gelebte Rollenpluralität, eine Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen, eine Abfolge von verschiedenen Rollenarrangements im Lebenslauf – jeweils mit vielfältigen praktischen und rechtlichen Implikationen.

Eine moderne Gleichstellungspolitik stärkt – verstanden als Lebenslaufpolitik – den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Fähigkeit, gemeinsame Entscheidungen zu treffen, und die Bereitschaft, partnerschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Mit dem Abschluss des Projektes fängt die Umsetzungsaufgabe an.

Abkürzungsverzeichnis

a.A. anderer Ansicht

Abs. Absatz

AGG Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AHVG Alters- und Hinterlassenenversicherungsgesetz (Schweiz)

ALG Arbeitslosengeld

AlVG Arbeitslosenversicherungsgesetz (Österreich)

ANR Agence Nationale de la Recherche AOK Allgemeine Ortskrankenkasse

ArbG Arbeitsgericht
ArbZG Arbeitszeitgesetz

Art. Artikel

ASVG Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (Österreich)

Aufl. Auflage Bd. Band

BEEG Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

BetrVG Betriebsverfassungsgesetz

BFH Bundesfinanzhof

BFH/NV Sammlung amtlich nicht veröffentlichter Entscheidun-

gen des Bundesfinanzhofs

BFHE Entscheidungen des Bundesfinanzhofs

BGB Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl Bundesgesetzblatt
BGH Bundesgerichtshof

BGHZ Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen BMFSFI Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und

Jugend

BMG Bundesministerium für Gesundheit
BMJ Bundesministerium der Justiz

BSG Bundessozialgericht

BSGE Entscheidungen des Bundessozialgerichts

BT Drs./BT Drucks. Bundestagsdrucksache

BT Bundestag

BUrlG Bundesurlaubsgesetz
BVerfG Bundesverfassungsgericht

bzw. beziehungsweise

CHF Schweizer Franken (Währung)

d.h. das heißt

DGB Deutscher Gewerkschaftsbund

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIW Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

DJI Deutsches Jugendinstitut
DJT Deutscher Juristentag
DKSB Deutscher Kinderschutzbund

DM Deutsche Mark e.V. eingetragener Verein

ebd. ebenda

EFG Entscheidungen der Finanzgerichte (Zeitschrift)

ErbStG Erbschaftssteuergesetz
EStG Einkommenssteuergesetz
et al. et alii (und andere)
etc. et cetera (und so weiter)
EU Europäische Union

EuGH Europäischer Gerichtshof

EUROFAMCARE Services for Supporting Family Carers of Elderly People

in Europe: Characteristics, Coverage and Usage

ev. evangelisch f. folgend/e

FamRZ Zeitschrift für das gesamte Familienrecht

ff. fortfolgende
FG Finanzgericht
Fn. Fußnote

FPR Familie, Partnerschaft, Recht

GewO Gewerbeordnung GG Grundgesetz ggf. gegebenenfalls

GiB Geschlechterungleichheiten im Betrieb GKV Gesetzliche Krankenversicherung

grundl. grundlegend

GRV Gesetzliche Rentenversicherung

H. Heft

Hess.FG Hessisches Finanzgericht

Hrsg. Herausgeber
i.d.R. in der Regel
i.H.v. in Höhe von
i.S.d. im Sinne des
i.V. in Vorbereitung

IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IAQ Institut Arbeit und Qualifikation

Jahrg. Jahrgang Jg. Jahrgang

JR Juristische Rundschau
JURA Juristische Ausbildung
JZ Juristenzeitung
Kita Kindertagesstätte
KSchG Kündigungsschutzgese

KSchG Kündigungsschutzgesetz LPartG Lebenspartnerschaftsgesetz

m. E. meines Erachtens

m.w.N. mit weiteren Nachweisen

Mio. Million

Ms. Manuskript

NJW Neue Juristische Wochenschrift

no. numero

NZA Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht

o.J. ohne Jahr

o.O. ohne Ortsangabe OLG Oberlandesgericht

ÖPNV Öffentlicher Personennahverkehr

PflegeZG Pflegezeitgesetz
Rdnr. Randnummer
Rs. Rechtssache

S. SatzS. Seites.o. siehe obenSGB Sozialgesetzbuch

SHARE Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe

Slg. Sammlung

SOEP Sozio-oekonomisches Panel

sog. sogenannte/er/es SozSich Soziale Sicherheit

SPD Sozialdemokratische Partei Deutschlands

TVG Tarifvertragsgesetz

TzBfG Teilzeit- und Befristungsgesetz

u.Ä.und Ähnlichesu.a.unter anderemu.U.unter Umständen

UNICEF United Nations International Children's Emergency Fund

v.a. vor allem

VAMV Verband alleinerziehender Mütter und Väter

vgl. vergleiche
Vol. Volume (Band)
z.B. zum Beispiel

ZGG Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie

ZIAS Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits-

und Sozialrecht

ZSR Zeitschrift für Sozialreform ZTR Zeitschrift für Tarifrecht

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Ulrich Becker

Geschäftsführender Direktor des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Sozialrecht, München

Dr. Edda Blenk-Knocke

Dipl.-Soz., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht. München

Dr. Silke **Borgstedt**

Direktorin Sozialforschung, Sinus Institut, Heidelberg

Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb

Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Handels- und Gesellschaftsrecht, Arbeitsrecht und Europäische Privatrechtsentwicklung, Universität zu Köln

Josef Hecken

Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins

Katholisch Theologische Fakultät, Direktorin des Instituts für Christliche Sozialwissenschaften an der Universität Münster

Dr. Eva Maria Hohnerlein

Wissenschaftliche Referentin am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht, München

Prof. Dr. Ute Klammer

Professorin für Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen

Dr. Christina **Klenner**

Referatsleiterin für Frauen- und Geschlechterforschung im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Luise Lauerer

Dipl.-Pol., Ass. jur., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München

Prof. Dr. Stephan **Meder**

Professor für Zivilrecht und Rechtsgeschichte an der Leibniz Universität Hannover

Svenja Pfahl

Dipl.-Soz., SowiTra - Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer, Berlin

Eva Maria Welskop-Deffaa

Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin

Teilnehmerliste der Tagung

Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien

29. November 2010

Deutscher Bundestag, Paul-Löbe-Haus, Berlin

Juliane Achatz

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Alenka Aust

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Prof. Dr. Monika Barz

Ev. Hochschule Ludwigsburg

Dr. Martina Gräfin von Bassewitz

Referatsleiterin, BMFSFJ

Kattrin Bauer

Referentin, Deutscher Bundestag

Prof. Dr. Ulrich Becker

MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht

Dr. Edda Blenk-Knocke

MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht

Dr. Silke Borgstedt

Sinus Sociovision

Nicole Bracht-Bendt

Mitglied des Deutschen Bundestages

Prof. Dr. Gerd Brudermüller

OLG Karlsruhe

Hannelore Buls

ver di

Dr. Andreas Büscher

Hochschule Osnabrück

Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb

Universität zu Köln

Ekin **Deligöz**

Mitglied des Deutschen Bundestages

Valérie **Dubslaff**

Mitarbeiterin im Deutschen Bundestag

Almut Enderlein

Referentin, Vertretung des Landes Baden-Württemberg beim Bund

Dr. Irene Falconere

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Daniel Fuchs

Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Deutscher Bundestag

Sonka Gerdes

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Prof. Dr. Herbert **Günther**

Ministerium für Arbeit, Familie, Prävention, Soziales und Sport des Saarlandes

Josef **Hecken**

Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Prof. Dr. Marianne Heimbach-Steins

Westfälische-Wilhelms-Universität Münster

Helga **Hentschel**

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, Berlin

Dr. Eva Maria Hohnerlein

MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht

Heidi Holzhauser

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dr. Angela **Icken**

Referatsleiterin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Cosima **Ingenschay**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Kathrin Jackel-Neusser

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Dr. Margit Karsch

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Prof. Dr. Ute **Klammer**

Universität Duisburg-Essen

Dr. Christina Klenner

WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Tim Köhler-Rama

Deutsche Rentenversicherung Bund

Iulian Krischan

Praktikant

Melitta Kühnlein

Deutscher Gewerkschaftsbund

Julia Isabella Lang

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Luise Lauerer

MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht

Sybille Laurischk

Mitglied des Deutschen Bundestages

Johanna Maiwald

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Hilde Mattheis

Mitglied des Deutschen Bundestages

Prof. Dr. Stephan Meder

Leibniz Universität Hannover

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe

Justus-Liebig-Universität Gießen

Anke Mende

Verband alleinerziehender Mütter und Väter, Bundesverband e.V.

Katrin Menke

Deutscher Gewerkschaftsbund

Claudia Menne

Leiterin Frauen- und Gleichstellungspolitik, DGB

Prof. Dr. Michael Meuser

Technische Universität Dortmund

Dr. Thomas Meyer

Bundesministerium der Justiz

Carsten Michels

Mitarbeiter im Büro von Nadine Schön MdB

Andrea Mohr

Bundesagentur für Arbeit

Mahan Mosapour Shahi

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Dr. Gabriele Müller-List

Deutsches Zentrum für Altersfragen

Hans-Georg Nelles

Väter-Experten-Netz Deutschland e.V.

Dr. Dorothea **Noll**

Referentin, Deutscher Bundestag

Eva Peters

Bundesagentur für Arbeit

Svenja **Pfahl**

SowiTra – Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer

Franziska Rauchut

Mitarbeiterin im Deutschen Bundestag

Antje Rhotert

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Prof. Dr. Heinz Rothgang

Universität Bremen

Dr. Anne Sanders

Bundesverfassungsgericht

Elisabeth Scharfenberg

Mitglied des Deutschen Bundestages

Laura Schillings

Französische Botschaft Berlin

Wilhelm Schmidt

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

Dr. Eckart Schnabel

Forschungsstelle Pflegeversicherung, GKV Spitzenverband

Nadine Schön

Mitglied des Deutschen Bundestages

Dr. Inga Schöningh

Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen e.V.

Julia Schorlemmer

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Helga **Schulz**

Deutsche Steuer-Gewerkschaft

Kathrin Senger-Schäfer

Mitglied des Deutschen Bundestages

Christine **Sentz**

Referentin des Vorsitzenden der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Dr. Barbara Stiegler

Friedrich-Ebert-Stiftung

Henriette Stockert

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Stephan Thomae

Mitglied des Deutschen Bundestages

Christine Stüben

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Vera Wassermann

Referentin, Deutscher Bundestag

Lukas Weber

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Eva Maria Welskop-Deffaa

Leiterin der Abteilung Gleichstellung, BMFSFJ

Birgit Wentzien

SWR, ARD Hauptstadtstudio

Robert Wessels

Kommissariat der deutschen Bischöfe

Elisabeth Winkelmeier-Becker

Mitglied des Deutschen Bundestages

Carolin Wyschka

Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Deutscher Bundestag

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Referat Öffentlichkeitsarbeit 11018 Berlin www.bmfsfj.de



In Zusammenarbeit mit:

Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik Amalienstraße 33 80799 München www.mpisoc.mpg.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung Postfach 48 10 09 18132 Rostock

Tel.: 0180 5 778090* Fax: 0180 5 778094*

 $Geb\"{a}rdentele fon: gebaer den tele fon@sip.bundes regierung. de$

 $E\hbox{-}Mail: publikationen@bundesregierung.de}\\$

www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Fax: 030 18555-4400

Montag-Donnerstag 9-18 Uhr

E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115**

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 4BR62

Stand: Dezember 2012, 2. Auflage **Gestaltung:** www.avitamin.de

Druck: Zarbock GmbH & Co. KG, Frankfurt am Main

- * Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.
- ** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de; 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus dem Mobilfunknetzen.