GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. : Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung

Lange, Katrin; Gärtner, Debora; Stahlmann, Anne

2020

https://doi.org/10.25595/4400

Veröffentlichungsversion / published version
Working Paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lange, Katrin; Gärtner, Debora; Stahlmann, Anne: *Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. : Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung*. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. / Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2020. DOI: https://doi.org/10.25595/4400.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt

Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung

bmfsfj.de

Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt

Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung

Der Bericht wurde im Rahmen des Gender Care Gaps Projekt erstellt. Das Projekt wird gemeinsam mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt.

Das Projekt wurde gefördert aus dem REC-Programme 2014–2020 der Europäischen Union (Grant Agreement Nr. 820308).

Die dargestellten Ergebnisse stellen lediglich die Ansicht der Autorinnen und Autoren dar. Die Europäische Kommission ist nicht für den Inhalt und den Gebrauch dessen verantwortlich.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis **4**

Tabellenverzeichnis **4**

1 Einführung und Grundlagen **5**

1.1 Gesellschaftspolitische Einordnung 5

1.2 Grundlagen 8

1.3 Statistische Ansätze zur Messung der Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern in Deutschland und Europa 14

1.4 Politische Ansätze für eine geschlechtergerechte Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit in der Europäischen Union 25

2 Rahmenbedingungen der unbezahlten Sorgearbeit in Deutschland **29**

2.1 Historische Entwicklung von Lebensmodellen und die darin vorgesehene Rolle unbezahlter Sorgearbeit 29

2.2 Aktuelle Rahmenbedingungen für Sorgeverantwortung tragende Menschen 34

2.3 Entscheidungen zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Individuen und Paaren 44

2.4 Zusammenhänge zwischen den Gender Gaps 72

3 Modell zum Verständnis der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen **75**

3.1 Einflussebenen für die Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit 75

3.2 Themenbereiche mit Einfluss auf die Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit 78

3.3 Schlussfolgerungen für das Modell: die Waage 80

4 Handlungsoptionen für eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Gesellschaft **92**

4.1 Themenbereich: Erwerbsarbeit 95

4.2 Themenbereich: Infrastruktur 98

4.3 Themenbereich: Staatliche Leistungen 101

4.4 Themenbereich: soziale Normen 102

5 Anlage – Beschreibung des Projekts und der Methodik **105**

5.1 Projektbeschreibung 105

5.2 Forschungsdesign 106

6 Literaturverzeichnis **115**

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Differenzierung der unbezahlten Sorgearbeit 10

Abbildung 2: Care-Arbeit und Gender Care Gap in Deutschland differenziert nach Ost und West 16

Abbildung 3: Care Arbeit und Gender Care Gap nach Haushaltstyp 18

Abbildung 4: Care-Arbeit und Gender Care Gap nach Siedlungsstruktur 19

Abbildung 5: Care-Arbeit nach Haushaltseinkommen differenziert nach Frauen und Männern 21

Abbildung 6: Einflussebenen auf die Entscheidung zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit 75

Abbildung 7: Ausgestaltung der unbezahlten Sorgearbeit des Haushalts unter Einfluss der Meso- und Makroebene 77

Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Ebenen und Themenfeldern 80

Abbildung 9: Das Erwerb-und-Sorge-Modell 84

Abbildung 10: Die Waage: Struktur der Einflussfaktoren für eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit 89

Abbildung 11: Projektdesign 105

Abbildung 12: Forschungsdesign des Gender Care Gap Projekts 106

Abbildung 13: Formel zu Berechnung des Gender Care Gap 110

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bedeutung der Europäischen Säule sozialer Rechte für unbezahlte Sorgearbeit 26

Tabelle 2: Übersicht zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Pflege von Angehörigen 39

Tabelle 3: Konzeption des Ablaufs der Interviews mit den Expertinnen und Experten 107

Tabelle 4: Konzept für die Durchführung der lokalen Fokusgruppen 109

Tabelle 5: Ursachen des Gender Care Gap für die Gruppe der Erwerbstätigen 112

1 Einführung und Grundlagen

„Im Ergebnis ist aber sicher, dass sich Gleichstellung nicht ohne die Umverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern erreichen lässt.“ (Wersig 2012: 196) [1]

In einem kostenlosen Familien-Wochenkalender eines großen Discounters in Deutschland sind auf der Titelseite exemplarisch Termine eingetragen. Der Vater hat am Samstag einen „Männerabend“. Die Mutter hat am Sonntag ein „Frühstück mit Ute“ und als zweiten Termin am Donnerstag einen „Elternabend!!“. Bei den Kindern steht Turnen und Handball und ein Kindergeburtstag auf dem Programm.

In diesem Bild konstituiert sich Familie: aus einen Mann mit einem „Männerabend“ und einer Frau, die wahrscheinlich mit ihrer Freundin zum Frühstück verabredet ist, werden ein Paar und über die Bezeichnung, die Termine der Kinder und über den Elternabend wird aus dem Paar eine Familie. Der Mann muss dafür keinen besonderen Termin wahrnehmen, die Frau hingegen schon. Sie muss zum Elternabend.

Die exemplarischen Termine in diesem kostenlosen Familienplaner sind ein Beispiel für die Zuschreibung der Sorgearbeit. Und sie entspricht der traditionellen Rollenzuschreibung: Die Frau ist zuständig. Interessanterweise stehen bei beiden Erwachsenen bis auf den Elternabend keine Termine von Montag bis Freitag. Es ist also möglich, dass beide arbeiten gehen. Es findet keine Zuschreibung der Erwerbsarbeit statt. Es wird nichts darüber gesagt, wer wie viel Geld verdient, wer welche Jobs hat – es wäre theoretisch auch Tätigkeiten im Schichtdienst möglich. Es wird wenig darüber gesagt, wie alt die Kinder sind und wie sie extern betreut werden. Und es wird auch nichts darüber gesagt, ob und wie Aufgaben im Haushalt verteilt sind. Das alles bleibt offen. Aber die Sorgearbeit in Form der Verantwortung für den Elternabend, die wird der Frau zugeschrieben.

Warum hat das eine solche Relevanz?

Seit dem letzten Jahrhundert hat es eine Veränderung in der Rollenzuschreibung gegeben: Frauen „dürfen“ mittlerweile eigenes Geld verdienen. Es ist ihnen rechtlich erlaubt und es ist gesellschaftlich auch weitestgehend akzeptiert. Für dieses Recht haben viele Frauen lange gekämpft und tun es in Gemeinschaft mit progressiven Männer weiterhin. Veränderungen, wie in der Sphäre der Erwerbsarbeit, deuten sich langsam auch für die Sphäre der Sorgearbeit an. Männer „dürfen“ auch Sorgearbeit leisten. Sie tun es zwar nicht unbedingt und sie haben auch nicht lange dafür gekämpft. Aber seit kürzerer Zeit fordern auch Männer öffentlich ein, Sorgearbeit tatsächlich übernehmen zu können (Bundesforum Männer 2020).

1.1 Gesellschaftspolitische Einordnung

„Wenn ich die Zeit für Care verbringe, dann kann ich nicht arbeiten gehen. Wenn ich nicht arbeite, verdiene ich auch nichts.“ (EI 2: 20)

Die Fürsorge für Kinder, die Pflege von Angehörigen, das Führen eines Haushaltes, das ehrenamtliche Engagement in einem Verein oder die Sorge für sich selbst sind elementare Tätigkeiten der täglichen Versorgung, die „die Gesellschaft in ihrem Ganzen“ (Gläser 2018: 28) zusammenhalten. Ohne die lebensnotwendigen Tätigkeiten der Sorgearbeit wäre gesellschaftliches Leben und wirtschaftliches

[1] Einige Abschnitte werden mit Zitaten aus der Literatur eingeleitet. Diese Zitate werden kursiv, eingerückt und in anderer Schriftfarbe dargestellt. Weiterhin werden Zitate aus den qualitativen Erhebungen ebenso kursiv, eingerückt und in anderer Schriftfarbe dargestellt.

Wachstum nicht möglich. Jeder Mensch ist mindestens ein Drittel im Leben von anderen Menschen abhängig, „weil er jung, krank oder alt ist“ (Schrader 2014: 58 zit. nach Knauthe/Deindle 2019: 81). Die Geburt oder Aufnahme eines Kindes oder die Pflege von Angehörigen sind dabei wichtige Ausgangspunkte „für ein mit anderen eng und in gegenseitiger Verantwortung verbundenes Leben“ (Bundesregierung 2017: 87).

An diesen Knotenpunkten im Lebensverlauf nimmt die unbezahlte Sorgearbeit – also zum Beispiel Kinderbetreuung, Kochen, Pflege, Putzen, Reparieren und Gartenarbeit (ausführlich Kapitel 1.2.1) – im Haushalt zu und die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit wird bei Individuen und Paaren neu konfiguriert. Wie Menschen Erwerbs- und Sorgearbeit miteinander verbinden und untereinander aufteilen, ist jedoch nicht nur eine Folge individueller Präferenzen, sondern in soziale und institutionelle Beziehungen eingebettet und maßgeblich von den gesetzlichen, betrieblichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen abhängig. Zudem haben gesellschaftliche Wertvorstellungen Einfluss darauf, wie Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern aufgeteilt sein sollte. So hat Erwerbsarbeit einen herausragenden Stellenwert in dieser Gesellschaft eingenommen, der unbezahlter Sorgearbeit nie zugestanden wurde. Diese Rahmung führt in Deutschland weiterhin dazu, dass einerseits Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen sowie seltener einer Erwerbsarbeit nachgehen, die sie bis ins Alter finanziell absichern wird. Andererseits übernehmen Männer mehr Erwerbsarbeit mit der Folge, dass der Druck, für die Familie finanziell zu sorgen, überwiegend auf ihnen lastet und ihnen weniger Zeit für die Übernahme von Sorgeverantwortung bleibt. Die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist deshalb auch eine Aufgabe von Gleichstellungspolitik, die zum Ziel hat, Diskriminierungen, Ungleichheiten und Ausschlussmechanismen in der Gesellschaft abzubauen, um allen Menschen, unabhängig vom Geschlecht, ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dabei geht es nicht nur um Familie oder Paare. Der Gender Care Gap zeigt deshalb die Verteilung der Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft. Es geht dabei nicht nur um die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Paaren, sondern auch um die Verteilung über Haushalte hinweg.

Der vorliegende Bericht ist im Projekt *„Pay Gap, Care Gap, Pension Gap: Interlinking Key Gender Gaps for Germany for monitoring Gender Equality and taking action“* (kurz: Projekt Gender Care Gap) entstanden. Das Gender Care Gap Projekt wird gemeinsam vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS e. V.) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführt. Es wird aus dem „Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020“ der Generaldirektion für Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission finanziert[2] und hat eine Laufzeit von Dezember 2018 bis September 2020. Das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Abteilung Mikrosimulationsmodelle (FIT) hat für das Gender Care Gap Projekt eine Studie erstellt, deren Ergebnisse auch in den Bericht eingeflossen sind.

Die Ausschreibung der Generaldirektion für Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission fokussierte auf die Untersuchung des Gender Pension Gaps sowie auf die öffentliche Wahrnehmung des Gender Pension Gaps und seiner Ursachen. Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung hat gezeigt, dass die Ursachen des Gender Pension Gaps auch und gerade in der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen liegen (Bundesregierung 2017). Aus diesem Grund fokussiert das Gender Care Gap Projekt auf die Untersuchung der Ursachen des Gender Care Gap und der Zusammenhänge zwischen dem Gender Care Gap, dem Gender Pay Gap und dem Gender Pension Gap sowie auf die Zusammenhänge der Ursachen dieser drei Gender Gaps.

[2] Das Projekt wurde gefördert aus dem REC-Programme 2014-2020 der Europäischen Union (Grant Agreement Nr. 820308). Die dargestellten Ergebnisse stellen lediglich die Ansicht der Autorinnen und Autoren dar. Die Europäische Kommission ist nicht für den Inhalt und den Gebrauch dessen verantwortlich.

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse der Untersuchung der Ursachen dieser ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern vorgestellt. Nach einem einführenden Kapitel zu den Grundlagen (Kapitel 1.2) werden statistische Ansätze zur Messung der Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern in Deutschland und Europa vorgestellt (Kapitel 1.3). Dabei spielt insbesondere die Zeitverwendungserhebung in Deutschland (Kapitel 1.3.1) und der auf dieser Grundlage entwickelte Gender Care Gap (Kapitel 1.3.2) für den weiteren Bericht eine herausragende Rolle. In Europa existieren jedoch nicht nur statistische Ansätze zur Messung der Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit, sondern auch politische Ansätze für eine geschlechtergerechtere Aufteilung dieser, die in Kapitel 1.4 vorgestellt werden.

Das zweite Kapitel bildet das empirische Kernstück des vorliegenden Berichts: Es wird gezeigt, wie die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit von Menschen in soziale und institutionelle Beziehungen eingebettet und maßgeblich von den gesetzlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen abhängig ist. Dabei werden zunächst die unterschiedlichen Entwicklungen der Rahmenbedingungen (Kapitel 2.1) historisch für Deutschland und seine politischen Systeme beschrieben. Diese ist Voraussetzung, um die anhaltenden Unterschiede in Ost- und Westdeutschland trotz mittlerweile gleicher (gesetzlicher) Rahmenbedingungen für Sorgeverantwortung tragende Menschen (Kapitel 2.2) zu verstehen. Darauf aufbauend wird dieser Status Quo mit wissenschaftlichen Erkenntnissen zu den Entscheidungen über die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Individuen und Paaren ausführlich an den entscheidenden Knotenpunkten Familiengründung, Wiedereinstieg in den Beruf und Pflege von Angehörigen anhand wissenschaftlicher Studien beleuchtet und diskutiert. Im Anschluss werden Erklärungsansätze für die Manifestierung der Arbeitsteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern vorgestellt (Kapitel 2.3). Die Bedeutung des Gender Pay Gap und des Gender Pension Gap für die Analyse des Gender Care Gap wird gesondert in Kapitel 2.4 beleuchtet.

Das dritte Kapitel enthält die Schlussfolgerungen aus der Analyse. In Kapitel 3.1 werden die Einflussebenen vorgestellt, die die Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit beeinflussen. In Kapitel 3.2 werden dann die Themenbereiche beschrieben, die Einfluss auf die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit nehmen. Anschließend wird als Schlussfolgerung aus der Analyse der Ursachen der ungleichen Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und dem Erwerb-und-Sorge-Modell das Modell der Waage entwickelt (Kapitel 3.3.4).

Das vierte Kapitel knüpft an dieses Modell an und formuliert Handlungsoptionen für eine geschlechtergerechtere Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit.

Das Projekt und die Methodik der Studie wird in Kapitel 5 vorgestellt. Der vorliegende Bericht bildet die wissenschaftlichen Bausteine des Projektes ab. Diese Bausteine basieren auf qualitativ- und quantitativ-empirischen Analysen sowie einer Literaturanalyse. Das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS e. V.) hat die qualitativ-empirischen Analysen, konkret: Interviews mit Expertinnen und Experten, lokale Fokusgruppen und Fokusgruppen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, und die Literaturanalyse durchgeführt. Die quantitativ-empirische Analyse wurde vom Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Abteilung Mikrosimulationsmodelle (FIT) durchgeführt.

Wir danken dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Abteilung Mikrosimulationsmodelle für die gute und fruchtbare Zusammenarbeit.

1.2 Grundlagen

1.2.1 Doing Gender

Mit Gender sind im Wesentlichen gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse gemeint, also die Vorstellungen, Erwartungen und Normen, die an die Menschen in einer Gesellschaft gerichtet sind (FES 2017; Frey et al. 2014; Schutzbach 2017). Doing Gender bedeutet, dass Gender in sozialer Interaktion, aber auch durch Regeln, Normen und soziale Institutionen immer wieder hergestellt wird (ebd.). Dabei läuft Doing Gender überwiegend in Routinen ab und wird zumeist nicht reflektiert (Prechtl 2005: 144). So auch möglich in Entscheidungen über die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit – wie Kapitel 2.3 im Detail beschrieben.

Die Kategorie „Gender" zeigt aber auch auf, dass soziale Geschlechterverhältnisse keine naturgegebene Tatsache, sondern gesellschaftlich gemacht und vorgegeben (normiert) sind. „[…] Annahmen darüber, wie Frauen und Männer […] sich verhalten sollen und wie sie sein sollen, mithin Rollenerwartungen an die Geschlechter" (Rodi 2014: 51), gesellschaftlich vorgesehene Modelle des Zusammenlebens der Geschlechter, ihre Handlungsspielräume und Chancen, sind je nach geschichtlicher Epoche und in verschiedenen Gesellschaften unterschiedlich und können sich im Laufe der Zeit ändern. Geschlechterverhältnisse sind somit nicht unveränderlich, sondern wandel- und gestaltbar (konkret beschrieben werden diese Veränderungen insbesondere in den Kapiteln 2.1, 2.2 und 2.2.5).

1.2.2 Unbezahlte Sorgearbeit

> *„Es ist ja auch eine wichtige Zeit. Eine Frau, die sich um ihre Kinder kümmert […], das ist doch wichtig für unsere Gesellschaft. Das ist doch nicht nur eine Zeit, die es so schnell wie möglich zu beenden gilt. […] Und was das für langfristige Wirkungen auch auf die Gesellschaft hat. Wenn das so unterbewertet wird. Ich finde, diese Zeit in der Familie sollte aufgewertet werden – das ist Arbeit." (FG 3: 395)*

Die Autorinnen dieser Studie verwenden den Begriff „Sorgearbeit" in Anlehnung an die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht „als Begriffsrahmen für alle Sorgetätigkeiten, unabhängig von Gegenstand und Art der Sorge und unabhängig von der Organisationsform (unbezahlt/bezahlt, informell/formell, privat/professionell, Ehrenamt/Erwerbsarbeit)" (Bundesregierung 2017: 92).[3] Im Fokus des Berichts steht die **unbezahlte Sorgearbeit**, die nach Klünder definiert ist als „alle unbezahlten Tätigkeiten, die für einen Haushalt und seine Mitglieder zur Verfügung gestellt werden und essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind" (Klünder 2017: 5).

Diese Tätigkeiten sind durch die folgenden drei Merkmale als „Arbeit" definiert:

- Die Tätigkeiten beinhalten geistige und/oder körperliche Anstrengungen.
- Sie binden „Zeitressourcen, die für andere Arbeitsformen wie Erwerbstätigkeit oder als Eigenzeit nicht zur Verfügung stehen" (ebd.).
- Sie können „theoretisch auch von einer dritten Person [auch gegen Bezahlung] geleistet werden", sogenanntes Dritt-Personen-Kriterium (ebd.; vgl. auch Schwarz/Schwahn 2016: 37).

[3] Ehrenamt und freiwilliges Engagement wird mit Hilfe des Deutschen Freiwilligensurvey näher beleuchtet. Im vorliegenden Bericht liegt der Fokus auf der unbezahlten Sorgearbeit im Haushaltskontext.

Da die Person, die diese Tätigkeiten ausübt, hierfür nicht vergütet wird, ist die Tätigkeit unbezahlt (Klünder 2017: 5). Der Sorgearbeitsbegriff wird weiter zwischen **Tätigkeiten der direkten Sorgearbeit** „mit und an anderen Personen“ und **Tätigkeiten der unterstützenden Sorgearbeit** „für Personen und alle Hausarbeiten“ (ebd.: 6) unterteilt.

Zudem gibt es neben diesen sichtbaren Tätigkeiten der unbezahlten Sorgearbeit eine **Vielzahl unsichtbarer Tätigkeiten**, die sich unter dem Begriff **Mental Load**[4] subsumieren (Abbildung 1): Wann ist der nächste Zahnarzttermin vom Kind? Wer geht zum Elternabend? Wie organisiere ich, dass einer von uns zu Hause ist, wenn die Heizungen abgelesen werden sollen? Was muss ich alles in den Urlaub mitnehmen? Was ist alles zu organisieren, damit Mutter Pflegegeld beantragen kann? Mental Load umfasst in diesem Sinne das gesamte Management der anstehenden Aufgaben und Tätigkeiten der unbezahlten Sorgearbeit, ob alltäglich, außeralltäglich, direkt oder unterstützend, für die gesamte Familie, das heißt alle Familienmitglieder.

Weiterhin gehören neben der Zeit für die Tätigkeiten selbst auch die Wegezeiten zur unbezahlten Sorgearbeit. Unbezahlte Sorgearbeit ist in den allermeisten Fällen an einen festen Ort gebunden. Die meiste Hausarbeit muss zu Hause erledigt werden, da der Abwasch, die Fenster und die Waschmaschine sich dort befinden. Kinderbetreuung und -erziehung findet am Menschen statt. Kinder müssen also von anderen Orten, wie Betreuungsinstitutionen abgeholt oder auch dorthin gebracht werden. Auch Pflege findet nur dann statt, wenn die pflegebedürftige Person anwesend ist. Man muss also die pflegebedürftige Person entweder abholen und hinbringen oder zu ihr hinkommen.

[4] Mental Load bedeutet aus dem Englischen übersetzt psychische Belastung. In Verbindung zu der noch anstehenden Ausführung von Aufgaben der unbezahlten Sorgearbeit, wurde der Begriff 2017 von der Comiczeichnerin Emma Clit in den Diskurs gebracht: https://english.emmaclit.com/2017/05/20/you-shouldve-asked/

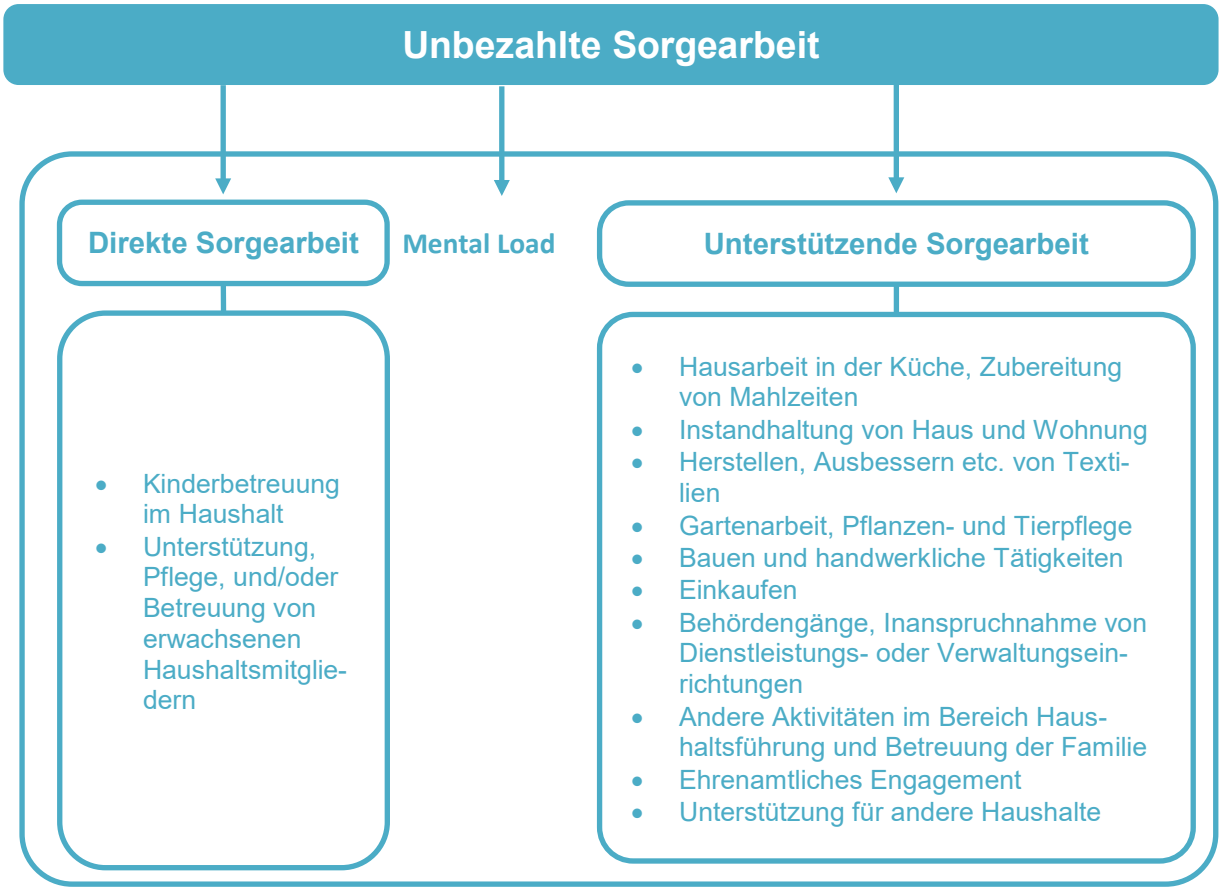


Abbildung 1: Differenzierung der unbezahlten Sorgearbeit

Quelle: Um Mental Load ergänzte Darstellung nach Klünder (2017: 6)

Unbezahlter Sorgearbeit kommt eine hohe ökonomische Bedeutung zu: Schätzungen gehen davon aus, dass 2013 Haushalte 35 % mehr Zeit für unbezahlte Arbeit als für bezahlte Erwerbsarbeit aufgebracht haben (Schwarz/Schwahn 2016: 35). Das entspräche einer Bruttowertschöpfung in Höhe von 987 Milliarden Euro. Damit liegen die Tätigkeiten der Haus- und Familienarbeit deutlich über der Wertschöpfung des produzierenden Gewerbes (ebd.: 46).

Unbezahlte Sorgearbeit wurde historisch jedoch den Frauen zugeschrieben, als „Nicht-Arbeit deklariert" (Maier-Gräwe 2015: 4), gegenüber der Erwerbsarbeit entwertet und für die Ökonomie unsichtbar gemacht (Kapitel 2.1). Sie fließt bis heute nicht in die Berechnung des Bruttoinlandsprodukts bzw. des Bruttosozialprodukts ein.

1.2.3 Erwerbsarbeit

Für Erwerbsarbeit gelten die gleichen drei Kriterien für Arbeit wie für die unbezahlte Sorgearbeit (Kapitel 1.2.1). Im Gegensatz zur unbezahlten Sorgearbeit ist Erwerbsarbeit jedoch vergütet.

Nach dem Labour-Force-Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sind die Personen erwerbstätig, „die […] mindestens eine Stunde gegen Entgelt irgendeiner beruflichen Tätigkeit nachgehen bzw. in einem Arbeitsverhältnis stehen (Arbeitnehmer/innen einschl. Soldatinnen und Soldaten), selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben, einen freien Beruf ausüben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Familienmitglieds mitarbeiten, ohne dafür Lohn und Gehalt zu beziehen" (Destatis 2019f: 8). Es kommt also nicht darauf an, welche genaue Tätigkeit

die Person ausübt, ob sie eine entsprechende Ausbildung hat, in welchem zeitlichen Umfang und für wie viel Entgelt die Person die Tätigkeit ausübt (zu den aktuellen Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit in Deutschland siehe Kapitel 2.2.3).

Erwerbsarbeit kann unterschiedlich viel Zeit in Anspruch nehmen. Nach dem Labour-Force-Konzept ist es möglich, nur eine Stunde in der Woche erwerbstätig zu sein. Abhängig Beschäftigte dürfen entsprechend der Arbeitszeitgesetzgebung in Deutschland bis zu zehn Stunden eines Tages bezahlt arbeiten (ohne die Zeit für gesetzlich vorgeschriebene Pausen und Arbeitswege). Selbstständige unterliegen dieser Begrenzung nicht. Sie können also noch mehr Zeit eines Tages erwerbstätig sein.

Auch die Höhe des Entgelts unterscheidet sich sehr je nach dem zeitlichen Umfang und der Art der Erwerbstätigkeit. Sie variiert zwischen einem geringen Entgelt bis maximal 450 Euro bei geringfügiger Beschäftigung bei einem Bruttostundenlohn von mindestens 9,35 Euro (aktueller Mindestlohn) und sehr hohen Entgelten bei Führungskräften.

Das Erwerbseinkommen stellt für einen Großteil der Bevölkerung in Deutschland zwischen 25 und 55 Jahren die überwiegende Einkommensquelle dar (Pimminger 2015)[5]. Damit entscheidet die Höhe des Erwerbseinkommens für einen Großteil der Bevölkerung in dieser Altersgruppe darüber, ob sie eine eigenständige Existenzsicherung haben und ob sie wirtschaftlich unabhängig von anderen Personen sind (für die Konsequenzen aus unterschiedlichen Erwerb-Sorge-Arrangements wie Zuverdienst- oder Doppelverdienst-Modell siehe Kapitel 2.3.2.1).

1.2.4 Gender Care, Pay, Pension Gap

Um das Maß an Gleichstellung zwischen den Geschlechtern innerhalb einer Gesellschaft zu messen, gibt es einige Indikatoren. Drei sind besonders relevant. Der bekannteste Indikator ist der **Gender Pay Gap**. Er zeigt den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen (bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern). Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. 2018 betrug dieser Unterschied in Deutschland 21 %. Das heißt, dass Frauen pro Stunde vor Abzug der Steuern im Durchschnitt 17,09 Euro verdienten und Männer 21,60 Euro (Destatis 2019d).

Es werden mit dem Gender Pay Gap nur die Entgelte für bezahlte Arbeit betrachtet. Das Monatsentgelt berechnet sich dann anhand des jeweiligen Stundenlohns und der Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden. Teilzeiterwerbstätigkeit hat dabei einen doppelten Effekt. Zum einen verdienen Teilzeiterwerbstätige im Durchschnitt weniger als Vollzeiterwerbstätige. Und zum anderen verdienen Teilzeiterwerbstätige monatlich weniger, da sie weniger Stunden arbeiten.

In der Diskussion werden der „bereinigte“ und der „unbereinigte“ Gender Pay Gap unterschieden. Der „unbereinigte“ Gender Pay Gap enthält auch strukturelle Unterschiede, der „bereinigte“ Gender Pay Gap vergleicht nur Entgelte für vergleichbare Tätigkeiten, Qualifikationen und Branchen (Destatis 2019h). Der „bereinigte“ Gender Pay Gap ist dementsprechend um den Anteil reduziert, der anhand erfasster Merkmale erklärt werden kann. Jedoch werden damit die erklärten Merkmale nicht unwichtig, sondern reduzieren im Gegenteil weiterhin den durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Frauen.

[5] Pimminger gibt die Zahlen getrennt nach Geschlecht und mit/ohne Migrationshintergrund aus. Für 87 % der Männer ohne Migrationshintergrund stellt die Erwerbstätigkeit die Haupteinkommensquelle dar, ebenso für 74 % Frauen ohne Migrationshintergrund, 79 % Männer mit Migrationshintergrund und 54 % Frauen mit Migrationshintergrund (Pimminger 2015: 13).

Die Ursachen für den Gender Pay Gap sind sehr vielfältig. Ein Dossier des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) benennt die drei folgenden Ursachenkomplexe:

- Bildung und horizontale/vertikale Segregation des Arbeitsmarktes,
- Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen und
- Lohnfindung (BMFSFJ 2009: 10, 17, 24).

Der erste und der dritte Ursachenkomplex beziehen sich dabei vor allem auf den Arbeitsmarkt, die Strukturierung der Berufe und Betriebe, Hierarchien der verschiedenen Tätigkeiten sowie die Art und den Erfolg der Lohnaushandlung (Kapitel 2.2.3). Der zweite Ursachenkomplex hat einen direkten Bezug zur Organisation der unbezahlten Sorgearbeit in der Gesellschaft. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind Phasen in denen Kinder betreut oder Pflegebedürftige gepflegt werden und nicht parallel bezahlt gearbeitet wird. Familienbedingte Erwerbsreduzierungen sind Arbeitszeitreduzierungen aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege, also Phasen in denen Teilzeit gearbeitet wird (Kapitel 2.2).

Die Unterschiede bei der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland (Umfang der Erwerbstätigkeit und Lohnspanne) sowie die Unterschiede bei der Organisation der institutionalisierten Kinderbetreuung zeigen sich auch beim Gender Pay Gap. Er lag 2018 für Deutschland insgesamt bei 21 %; in Westdeutschland bei 22 % und in Ostdeutschland bei 7 % (Destatis 2019d).

Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf dem drittletzten Platz (Eurostat 2019b). Würde man Ostdeutschland als eigene Größe in den Vergleich einbeziehen, läge es vorne auf dem fünften Platz. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass der Gender Pay Gap auch dann besonders gering sein kann, wenn Frauen, die viel Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit verbringen, gar nicht erwerbstätig sind. Das ist in Ostdeutschland nicht der Fall. Hier sind jedoch auch die durchschnittlichen Löhne der Männer im Vergleich zu Westdeutschland geringer, was den Gender Pay Gap reduziert.

Der zweite Indikator ist der **Gender Pension Gap**. Er zeigt den Unterschied bei den eigenen Alterssicherungsleistungen von Männern und Frauen an. Demnach bezogen Frauen in Deutschland 2015 53 % weniger eigene Alterssicherungsleistungen als Männer (BMAS 2016).

Da die Alterssicherungsleistungen zu einem großen Teil von den Entgelten aus der Erwerbsarbeit abhängen, können sie auch als eine Bilanz des Erwerbslebens betrachtet werden (Bundesregierung 2011: 201 sowie Bundesregierung 2017: 189). Betrachtet werden hierbei die eigenständigen Ansprüche, die nicht durch spätere Lebensentscheidungen wie Wiederheirat entfallen können. Abgeleitete Ansprüche, wie Hinterbliebenenrenten, bleiben außen vor. Demnach beschreibt der Gender Pension Gap nicht in erster Linie Altersarmut von Frauen, sondern Unterschiede in der eigenständigen Alterssicherung als Indikator für Verwirklichungschancen im Alter.

Die Ursachen des Gender Pension Gap liegen einerseits im Arbeitsmarkt und andererseits im Rentensystem. Dabei sind die Einflüsse des Arbeitsmarktes stärker als die des Rentensystems (Hammerschmidt/Rowold 2019). Grabka et al. (2017) sowie Wagner et al. (2017) arbeiten folgende Gründe heraus:

- die niedrigere Erwerbsquote (Teilhabe an der Erwerbstätigkeit, Anzahl an Erwerbsjahren) von Frauen (vor allem in Westdeutschland),
- der geringere Erwerbsumfang von Frauen (Teilzeitbeschäftigung vor allem in Westdeutschland),

- die Erwerbsverläufe von Frauen (Zahl und Umfang familienbedingter Erwerbsunterbrechungen) sowie
- die bestehende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen (Grabka et al. 2017; Wagner et al. 2017).[6]

Letztlich kommen im Gender Pension Gap von der „Normalbiografie", die am männlichen Erwerbsmodell orientiert ist, abweichende Erwerbsbiografien zum Tragen (Grabka et al. 2017). Im Gender Pension Gap kumulieren sich eine niedrige Erwerbsbeteiligung, hohe Teilzeitraten, niedrige Entgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen sowie die Beschäftigung in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs. Dieses Zusammenwirken der Faktoren und die Kumulierung über die gesamte Erwerbsbiographie befördern, dass der Gender Pension Gap deutlich größer ist als der Gender Pay Gap, in dem sich nur einige dieser Komponenten widerspiegeln (Klenner et al. 2016).

Werden alle drei Säulen der Alterssicherung zusammen betrachtet, beträgt der Gender Pension Gap 2015 in Deutschland 53 % bzw. 58 % in West- und 28 % in Ost-Deutschland (Wagner et al. 2017).[7] Die geschlechtsbezogene Rentenlücke im Rentenbestand der gesetzlichen Rentenversicherung beläuft sich 2014 in Westdeutschland auf 42 % und in Ostdeutschland auf 23 % (Grabka et al. 2017). Weitergedacht „kumulieren niedrigere Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, niedrigere Betriebsrenten (zweite Säule) und niedrigere Einkommen aus privater Altersvorsorge (dritte Säule)" (Wagner et al. 2017: 1, zur mittelbaren Diskriminierung durch Besteuerung bei betrieblicher Altersvorsorge siehe auch Spangenberg (2013)).

Ein Vergleich der Rentenlücken (alle Säulen der Alterssicherung inbegriffen) in 20 europäischen Ländern zeigt große Bandbreiten zwischen nahezu null und mehr als 70 %. Sind die Rentenlücken in skandinavischen und osteuropäischen Ländern (beispielsweise Estland, Dänemark, Tschechien, Ungarn) vergleichsweise gering, fallen sie in Luxemburg, Spanien und Portugal am höchsten aus. Ost-Deutschland belegt in dieser vergleichenden Analyse mit 20,1 % Rang 5 und West-Deutschland mit 48,8 % Rang 15 (Hammerschmid/Rowold 2019).

Sowohl der Gender Pay als auch der Gender Pension Gap beziehen sich auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Erwerbsarbeit und stehen für die ungleiche gesellschaftliche und wirtschaftliche Bewertung der Leistungen von Frauen und Männern über den Lebensverlauf hinweg in Bezug auf das Einkommen und die Alterssicherung. Jedoch stellen diese Indikatoren allein Ungleichheiten in Bezug auf Geld dar. Unbezahlte Sorgearbeit findet darin keine Berücksichtigung. Wirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge können jedoch nur verstanden werden, wenn auch die unbezahlte Sorgearbeit einbezogen wird (Bundesregierung 2017: 95). Schon immer „bedingt die täg-

[6] Als wichtige Stellschrauben werden für Deutschland vom DIW einerseits öffentliche Kinderbetreuungsangebote für Kleinkinder und Schulkinder (zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung) und anderseits eine institutionelle Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Erzielung einer Lohngerechtigkeit benannt (Grabka et al. 2017). Bei einer europa-vergleichenden Perspektive wird die Schlussfolgerung gezogen, dass Erwerbsbiografien von Frauen (in Form einer Vollzeittätigkeit) durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch steuerliche und familienpolitische Anreize zur gleichmäßigeren Aufteilung und Honorierung von Erwerbs- und Sorgearbeit befördert werden müssten (Hammerschmid/Rowold 2019). Nach dem WSI ist diese Liste für Deutschland noch um die Prüfung bestehender Reformen des Alterssicherungssystems zu ergänzen (Klenner et al. 2016).

[7] Vorausschauende Berechnungen prognostizieren, dass die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen abnehmen wird. Dies ist nicht mit den höheren Rentenzahlungen für Frauen (gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen) zu begründen, sondern eher mit niedrigeren Rentenzahlungen für Männer (deren Erwerbstätigkeit heute von früheren Kohorten abweicht). Die in der gesetzlichen Rentenversicherung gewährten Rentenpunkte auf Erziehungszeiten verringern den Gender Pension Gap nur leicht, da Frauen ihre Erwerbsbiografien gewöhnlich länger unterbrechen, als es durch die zusätzlichen Rentenpunkte kompensiert werden kann (Westermeier 2017).

liche Zeitverwendung für unbezahlte Care-Arbeit die zur Verfügung stehende Zeit für andere Lebensbereiche – wie zum Beispiel die Erwerbsarbeit, womit wiederum die zuvor aufgezeigten Gender Gaps in Zusammenhang stehen“ (Klünder 2017: 4).

Eine Möglichkeit, die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und über Haushalte hinweg in einem Indikator darzustellen, ist der **Gender Care Gap**. Er wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung entwickelt (Bundesregierung 2017: 95; Klünder 2017). Das Verständnis von Ursachen und Wirkungszusammenhängen ist Gegenstand des Gender Care Gap Projekts (Kapitel 5) und spielt eine Schlüsselrolle in diesem Bericht (weiterführend Kapitel 1.3.2).

1.3 Statistische Ansätze zur Messung der Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern in Deutschland und Europa

1.3.1 Zeitverwendungserhebung in Deutschland

Seit 1991/92 wurden in Deutschland durch das Statistische Bundesamt drei Zeitverwendungserhebungen in einem Abstand von etwa zehn Jahren durchgeführt. Die letzte Erhebung fand 2012 bis 2013 statt. Dabei wurden die Daten kontinuierlich über ein Jahr – vom 1. August 2012 bis zum 31. Juli 2013 – erhoben. Insgesamt wurden über 5.000 Haushalte und mehr als 11.000 Personen ab zehn Jahren an drei Tagen – an zwei Wochentagen und an einem Tag am Wochenende – zu ihren täglichen Aktivitäten auf freiwilliger Basis schriftlich befragt. Bei der Erhebung kamen verschiedene Erhebungsinstrumente zum Einsatz. Kernstück ist ein von den befragten Personen geführtes Zeittagebuch, welches die ausgeübten Tätigkeiten im Zehnminutentakt erfasst (Theisen 2017: 12). Um diese Tätigkeiten statistisch auswerten zu können, wurden diese „anhand einer hierarchisch gegliederten Aktivitätenliste vereinheitlicht und zusammengefasst“ (ebd.: 13). Dabei wurden acht Hauptkategorien gebildet:

- Haushaltsführung und Betreuung der Familie,
- Erwerbstätigkeit,
- Qualifikation/Bildung,
- ehrenamtliche Tätigkeiten,
- soziales Leben und Unterhaltung,
- physiologische Regeneration,
- Sport/Hobbys/Spiele sowie
- Mediennutzung.

Diese Hauptkategorien beinhalten insgesamt 165 Unterkategorien (Klünder 2017: 8).

Ziel der Erhebung ist es, die Zeitverwendung von Menschen in unterschiedlichen Lebenslagen und Haushaltskonstellationen zu analysieren. Dadurch kann aufzeigt werden, „wie private Haushalte in den unterschiedlichsten Lebenslagen und Haushaltskonstellationen ihre verfügbare Zeit einteilen und wie viel Zeit in unbezahlte Arbeit, wie beispielsweise Hausarbeit, Kinderbetreuung oder ehrenamtliches Engagement, beziehungsweise in bezahlte Arbeit investiert wird“ (Theisen 2017: 9).

1.3.2 Gender Care Gap in Deutschland

Auf der Datengrundlage der dritten Zeitverwendungserhebung wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstmals der Gender

Care Gap in Deutschland berechnet (Bundesregierung 2017; Klünder 2017). Dieser erfasst den relativen Unterschied in der täglich für unbezahlte Sorgearbeit[8] (Kapitel 1.2.1) verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen (vgl. auch Kapitel 5.2.4) und beinhaltet die Tätigkeiten der Haushaltsführung (einschließlich Reparaturarbeiten, Gartenpflege, Sorge für Tiere), der Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte – jeweils einschließlich der dazugehörigen Wegezeiten (siehe Abbildung 1, Kapitel 1.2.1). „Inwieweit die Haushalte weitere haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen einkaufen [oder beispielweise in öffentlichen Einrichtungen nutzen], wird nicht analysiert" (Klünder 2017: 6).

Der Gender Care Gap gibt an, um wieviel Prozent die Zeit, die Frauen im Durchschnitt pro Tag für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden, die durchschnittliche Dauer der täglichen unbezahlten Sorgearbeit von Männern übersteigt. Dabei gilt, je höher der Gender Care Gap ausfällt, desto höher ist die durchschnittliche tägliche Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit der Frauen im Vergleich zu denen der Männer. Umgekehrt gilt, dass der Gender Care Gap dann negativ ist, wenn Männer täglich mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden als Frauen (Klünder 2017).

Der Gender Care Gap betrug 2012/13 52,4 %. Das heißt, dass Frauen mit 4:13 Stunden 52,4 % mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen als Männer mit 2:46 Stunden. Dies sind 87 Minuten täglich, die Frauen mehr für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen.

Diese deutlich ausfallende Differenz belegt, dass in Privathaushalten eine augenfällige geschlechtsbezogene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern besteht (Klünder 2017). „Frauen verrichten quer durch alle Bildungs-, Berufs- und Altersgruppen sowie Haushaltskonstellationen täglich mehr unbezahlte Arbeit als Männer" (Klünder/Meier 2017: 180f.).

Dabei ist der Gender Care Gap für Tätigkeiten der direkten Sorgearbeit mit 108,3 % mehr als doppelt so hoch, wie der Gender Care Gap für Tätigkeiten der unterstützenden Sorgearbeit mit 47,4 % (Klünder 2017).

Männer verrichten „nicht nur weniger unbezahlte Arbeit als Frauen, sie sind in der Regel auch für die häuslichen Tätigkeiten zuständig, die leichter mit ihren Arbeitszeiten zu vereinbaren sind, z. B. Gartenarbeit, Reparaturen im Haus und am Auto. Frauen erledigen dagegen in der Regel die tägliche Hausarbeit, wie z. B. Kochen und Kinderbetreuung, die sich im Allgemeinen nicht zeitlich verschieben lässt und schwieriger mit den Erfordernissen des Arbeitsplatzes in Einklang zu bringen sind" (OECD 2013, zit. nach Rudolph 2015: 109). Frauen übernehmen also die alltäglichen, wenig flexiblen Tätigkeiten (Kochen, Putzen, Waschen), wohingegen Männer sich stärker gelegentlich anfallenden, auf das Wochenende verschiebbaren Aufgaben (z. B. Reparaturen) annehmen (Anger/Kottwitz 2009, zit. nach Klenner et al. 2012).

> *„Und wir wissen ja auch, dass Frauen und Männer sich dann unterschiedlich engagieren. Also, dass Männer oft feste Aufgaben übernehmen. Also ich bringe das Kind jeden Dienstag zum Sport. Und du machst dies und das. Aber dass dann gerade [in] solche[n] Sondersituationen, [z. B.] Erkrankungen eines Kindes oder irgendein Arrangement bricht zusammen, […] die Kita muss schließen oder […] eine Betreuungsperson fällt aus, dass das dann oft eben von der Mutter übernommen wird." (EI 1: 7)*

> *„Weil auch gerade, wenn eine Person, also die Frau dann einen flexibleren Job hat, dann bleibt natürlich auch das ganze Organisatorische, wie zwischendurch zur Schuleingangsuntersuchung*

[8] Siehe Kapitel 1.2.1, für die Berechnung des Gender Care Gap ohne Mental Load.

gehen oder Arzttermine ausmachen und so weiter wieder an der Frau hängen beziehungsweise an der Person, die eben den flexibleren Job hat." (EI 3: 81)

Der Gender Care Gap unterscheidet sich deutlich zwischen **Ost- und Westdeutschland** (Abbildung 2): In Ostdeutschland ist er mit 36,9 % deutlich geringer als in Westdeutschland mit 57,4 %. „Dies ergibt sich durch ein Zusammenspiel von geringerer Zeitverwendung für Care-Arbeit von ostdeutschen Frauen (im Vergleich zu westdeutschen Frauen zehn Minuten weniger pro Tag) und höherer Zeitverwendung für Care-Arbeit von ostdeutschen Männern (im Vergleich zu westdeutschen Männern 17 Minuten mehr pro Tag)" (Calahorrano et al. 2019: 16). Wenden ostdeutsche Frauen 4:05 Stunden/Tag und westdeutsche Frauen 4:15 Stunden/Tag für unbezahlte Sorgearbeit auf, sind es bei den ostdeutschen Männern 2:59 Stunden und bei den westdeutschen Männern 2:42 Stunden täglich (Calahorrano et al. 2019).

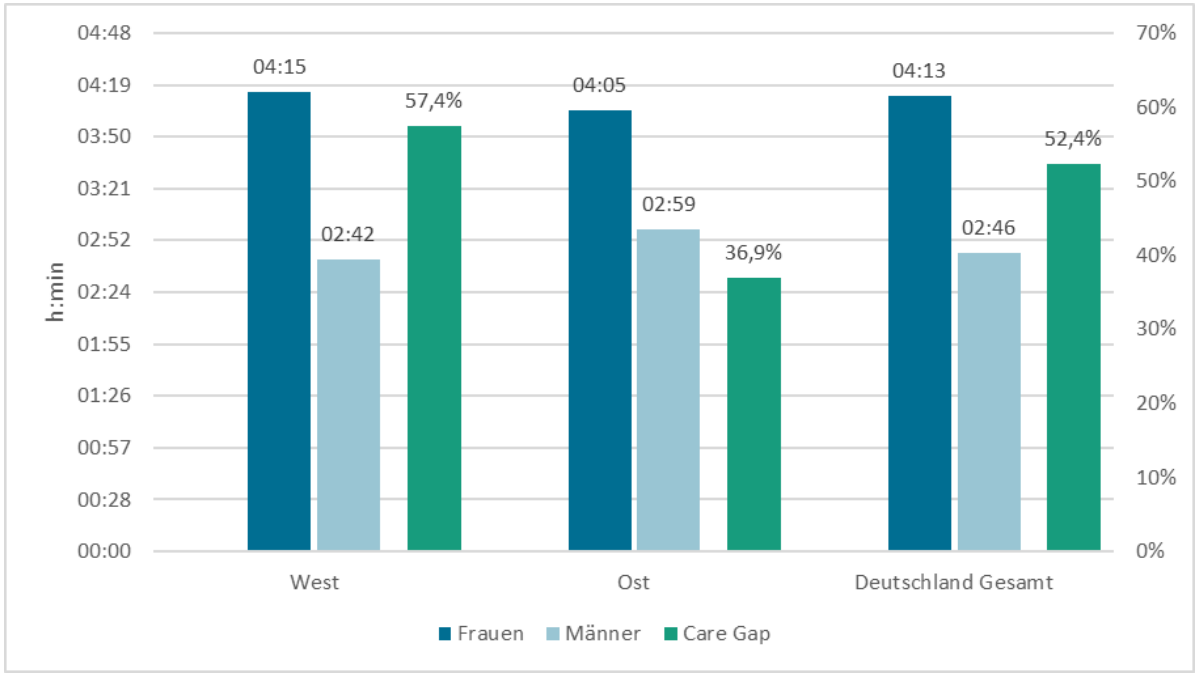


Abbildung 2: Care-Arbeit und Gender Care Gap in Deutschland differenziert nach Ost und West

Quelle: Calahorrano et al. 2019: 17.

Der Gender Care Gap unterscheidet sich auch danach, in welcher **Lebens- oder Familienphase** sich die Personen befinden[9]:

- Frauen in West- und Ostdeutschland verrichten deutlich mehr Care-Arbeit als Männer, wenn Kinder im Haushalt leben (Calahorrano et al. 2019: 9).
- Der höchste Gender Care Gap mit 110,6 % zeigt sich im Alter von 34 Jahren und damit in der sogenannten „Rush Hour des Lebens". Hier bündeln sich nicht nur zentrale Lebensereignisse und -entscheidungen zu Beruf, Partnerschaft und Kindern (Panova et al. 2017), sondern diese haben im Sinne der Pfadabhängigkeit der Lebensverlaufsperspektive langfristige Auswirkungen auf die Arbeitsteilung im Paar (siehe dazu im Detail Kapitel 2.3.2).
- Die meiste unbezahlte Sorgearbeit fällt in Paarhaushalten mit Kindern an: Mütter verrichten in dieser Konstellation täglich zweieinhalb Stunden mehr Sorgearbeit als Väter, sodass der Gender Care Gap 83,3 % beträgt. [10]
- Im Vergleich liegt der Gender Care Gap in Paarhaushalten ohne Kinder bei 35,7 % (Klünder 2017).
- Frauen übernehmen bei einem zusätzlichen Kind im Haushalt einen größeren Anteil der Care-Arbeit (ebd.: 30).[11] Wobei Frauen und Männer in den höheren Einkommensgruppen tendenziell mehr Care-Arbeit bei zusätzlichen Kindern leisten, als in der niedrigsten Einkommensgruppe (ebd.: 40).
- Bei externer Kinderbetreuung ist die Zeitverwendung von Frauen für Kinderbetreuung minimal geringer; jedoch bei Männern etwas höher (ebd.: 55).[12]

---

[9] Die Unterschiede zwischen den Gruppen können dabei nicht als (alleinige) Ursache für die aufgezeigten Unterschieden herangezogen werden. „Die aufgezeigten Unterschiede zwischen einzelnen Personengruppen beschreiben nicht den isolierten Effekt der jeweils betrachteten Merkmale, sondern werden zu dem beeinflusst durch eine unterschiedliche Zusammensetzung der Gruppen in Bezug auf weitere Charakteristika, die wiederum die Care-Arbeit beeinflussen können." (Calahorrano et al. 2019: 112f.)

[10] Zur Situation bei Alleinerziehenden:

In Haushalten von Alleinerziehenden beträgt der Gender Care Gap 76,5 %, das heißt „[…] alleinerziehende Mütter verrichten täglich mehr als drei Viertel so viel Care-Arbeit im Vergleich zu alleinerziehenden Vätern" (ebd.: 21). Wobei hier die Unterschiede beim Alter der Kinder zwischen alleinerziehenden Müttern und Vätern zu berücksichtigen sind „Alleinerziehende Mütter haben häufiger jüngere Kinder zu versorgen als alleinerziehende Väter und bei jüngeren Kinder ist die tägliche Zeitverwendung für Care-Arbeit höher als bei älteren Kindern." (Klünder 2017: 21)

Insgesamt leisten alleinerziehende Mütter und Väter weniger unbezahlte Sorgearbeit als Mütter und Väter in Paarbeziehungen (Calahorrano et al. 2019: 20). „Das könnte zum einen durch Zeitbeschränkungen erklärt werden, durch die möglicherweise andere Tätigkeiten der Care-Arbeit reduziert werden müssen, oder aber auch dadurch, dass Kinder Alleinerziehender (zumindest alleinerziehender Väter) tendenziell älter sind […]." (Calahorrano et al. 2019: 20); „Die einzige Ausnahme bilden ostdeutsche, alleinerziehende Frauen, bei denen die Care-Arbeit bei Kindern im Alter zwischen drei und sechs Jahren stärker ansteigt als die der ostdeutschen Frauen in Paarbeziehungen. Allerdings machen diese Erkenntnisse deutlich, dass Zeitbeschränkungen und das Alter der Kinder bei Alleinerziehenden nicht die (alleinige) Erklärung für die Unterschiede zwischen Alleinerziehenden und Paaren darstellen können." (ebd.: 33)

[11] „Ein zusätzliches Kind im Alter von bis zu zwei Jahren erhöht die Care-Arbeit von Frauen schätzungsweise zwischen zwei Stunden und 18 Minuten und fünf Stunden und 18 Minuten täglich und die von Männern nur um ein bis anderthalb Stunden pro Tag." (Calahorrano et al. 2019: 32)

[12] „Der geringe Unterschied von 13 Minuten pro Tag könnte möglicherweise durch eine höhere Anzahl oder das Alter der Kinder von Personen, die Externalisierung der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, bedingt sein. Dieser Effekt könnte auch dafür verantwortlich sein, dass Männer, die Externalisierung von Kinderbetreuung in Anspruch nehmen, mehr Zeit mit Kinderbetreuung verbringen, als Männer, die dies nicht tun." (Calahorrano et al. 2019: 55); „Signifikant sind die Effekte jedoch nur für westdeutsche Paare und ostdeutsche Männer in Paarbeziehungen." (ebd.)

Die im Rahmen dieses Projektes durchgeführten deskriptiven Berechnungen (Kapitel 5.2.4) des FIT zeigen auch, dass der Gender Care Gap nach Haushaltstyp variiert (Abbildung 3) und dass der Gender Care Gap bei Paaren mit Kindern mehr als doppelt so hoch ist wie bei Paaren ohne Kinder (Calahorrano et al. 2019). „Interessanterweise leisten Männer in Partnerschaften mit Kindern absolut gesehen sogar minimal weniger Care-Arbeit als in Paaren ohne Kinder, wobei dieser Effekt möglicherweise zu gering ist, um aus ökonomischer Sicht als signifikant zu gelten. Bei differenzierter Betrachtung der einzelnen Tätigkeitsbereiche kann der Unterschied dadurch erklärt werden, dass Männer in Paaren mit Kindern zwar mehr Zeit in Kinderbetreuung investieren, aber andererseits die Zeit für andere Tätigkeiten der Care-Arbeit in noch größerem Umfang reduzieren“ (ebd.: 20).

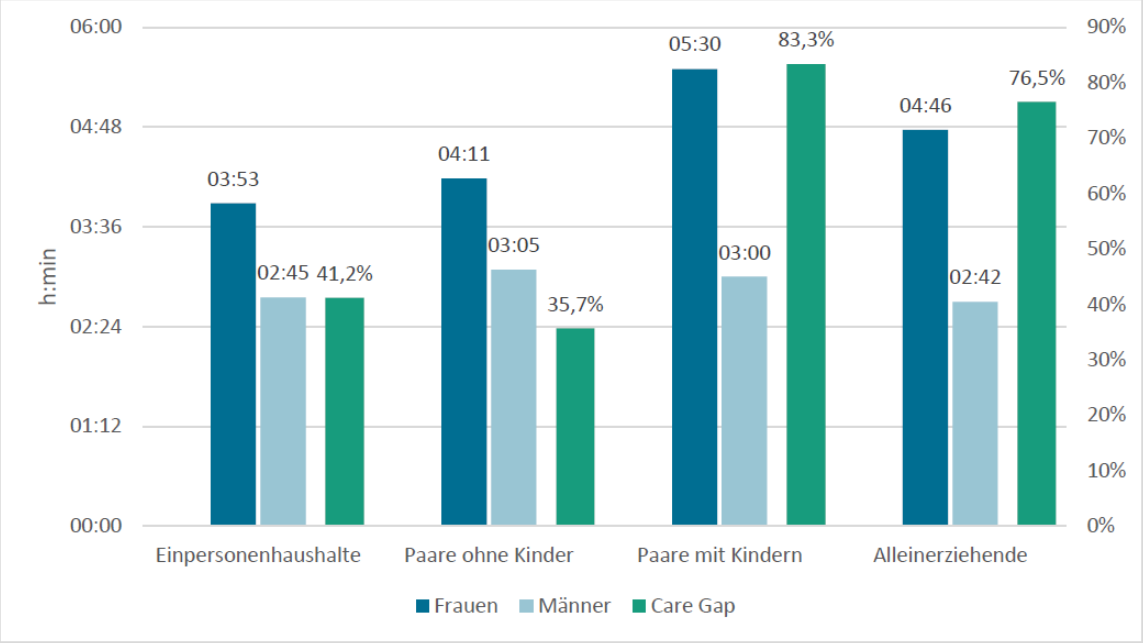


Abbildung 3: Care Arbeit und Gender Care Gap nach Haushaltstyp

Quelle: Calahorrano et al. 2019: 20.

Deutliche Unterschiede beim Gender Care Gap zeigen sich in Paarhaushalten mit Kind(ern) in den unterschiedlichen **Lebensmodellen**:

- Beim Ernährer-Modell (Vater Vollzeit, Mutter nicht erwerbstätig) herrscht eine „besonders ausgeprägte traditionelle Arbeitsteilung“ (Klünder 2017: 2) mit einem Gender Care Gap von 154 % (ebd.: 28).[13]
- Beim Zuverdienst-Modell (Vater Vollzeit, Mutter Teilzeit) liegt der Gender Care Gap bei 78,8 % (ebd.). Ist die Mutter hingegen in Vollzeit erwerbstätig ist, halbiert sich der der Gender Care Gap und beträgt nur noch 35,7 % (ebd.: 33).

[13] Bei Selbstständigkeit im Ernährer-Modell vergrößert sich der Gender Care Gap auf 216,2 % (Klünder 2017: 30). Im Zuverdienst-Modell liegt er bei 111,3 % (ebd.). Ist die Mutter neben der Selbständigkeit des Vaters im Vergleich dazu in Vollzeit erwerbstätig, liegt der Gender Care Gap bei lediglich 33,3 %, „was auf eine vergleichsweise egalitäre Arbeitsteilung hindeutet“ (ebd.: 2). Ist umgekehrt hingegen die Mutter selbstständig und der Vater arbeitet in Vollzeit, „so leisten die Mütter täglich fast mehr als doppelt so viel Care-Arbeit als ihre Partner (95,7 %)“ (ebd.: 30).

- Beim Doppelverdienst-Modell (beide Eltern Vollzeit) fällt der Gender Care Gap mit 41,3 % deutlich geringer aus. Nichtsdestotrotz „liegt die Hauptverantwortung für die Care-Arbeit auch in diesem Modell vor allem bei den Müttern“ (ebd.: 2).
- Sind beide Eltern nicht erwerbstätig, liegt der Gender Care Gap bei 50,2 % (ebd.: 28).

Ein weiteres wichtiges Differenzierungsmerkmal ist die **Siedlungsstruktur** (Abbildung 4):

- „Während die gesamte Care-Arbeit von Männern über verschiedene Siedlungsstrukturen hinweg nur um maximal elf Minuten schwankt, verbringen Frauen in ländlichen Kreisen mit Verdichtungsansätzen 34 Minuten mehr Zeit mit Care-Arbeit als Frauen in Großstädten.
- Am Größten fällt der Gender Care Gap in dünn besiedelten, ländlichen Regionen aus, in denen Frauen rund 58,8 % mehr Care-Arbeit leisten als Männer, während der Gap in kreisfreien Großstädten nur 43,8 % beträgt“ (Calahorrano et al. 2019: 17).

Mögliche Ursache für die Unterschiede beim Gender Care Gap zwischen verschiedenen Formen der Siedlungsstruktur sind zum einen die Verfügbarkeit von Infrastruktur (z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen), insbesondere in Westdeutschland, und zum anderen Wegezeiten, insbesondere Pendelzeiten vom Wohnort zum Erwerbsarbeitsort insbesondere in ländlichen Regionen, welche den Zeitaufwand für Erwerbsarbeit erhöhen.

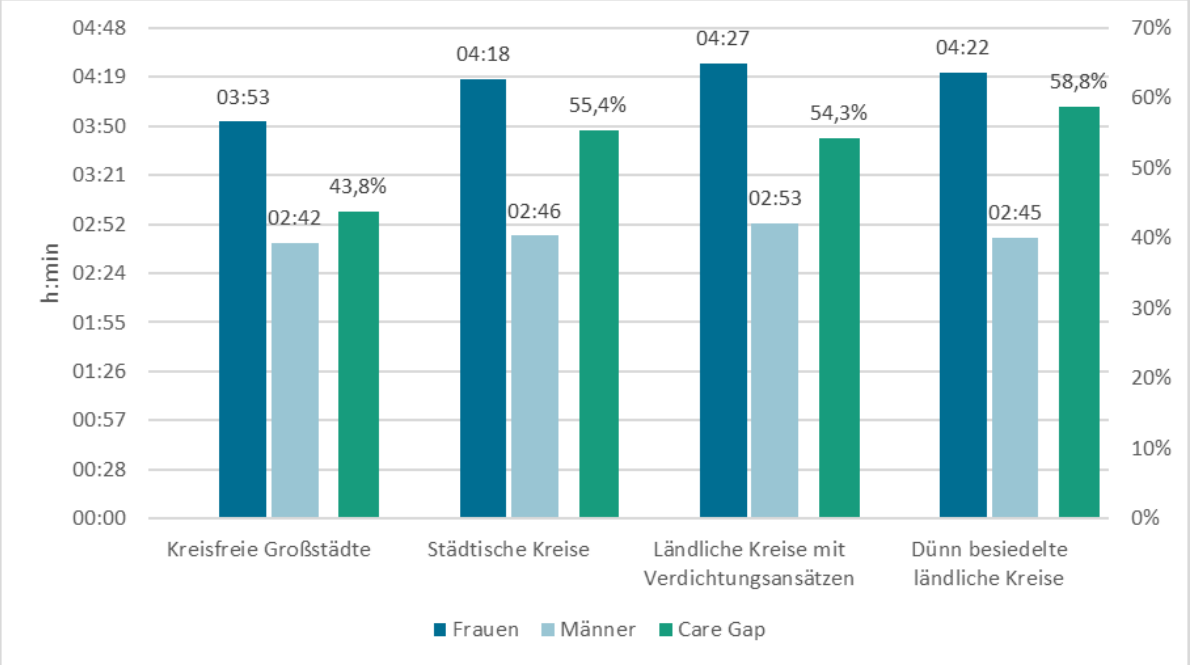


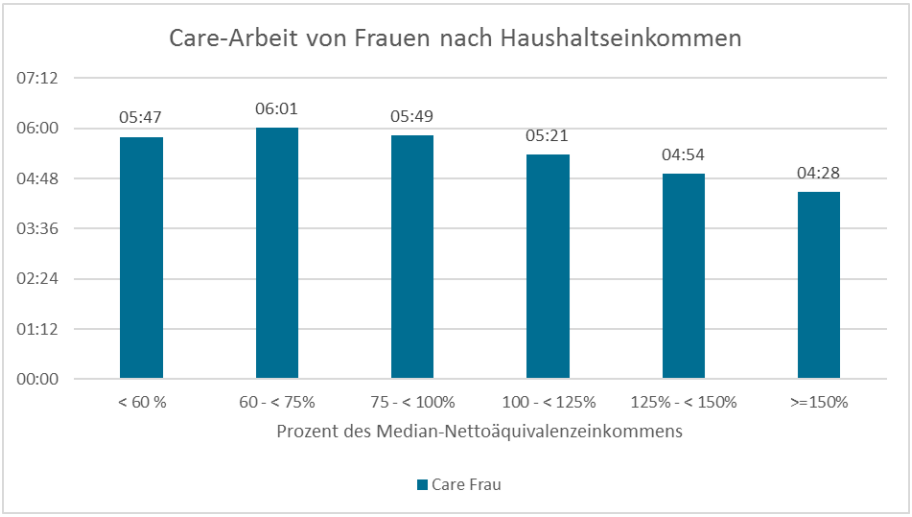
Abbildung 4: Care-Arbeit und Gender Care Gap nach Siedlungsstruktur

Quelle: Calahorrano et al. 2019: 18.

Weiterhin wird das **Netto-Äquivalenzeinkommen**[14] als ein Differenzierungsmerkmal identifiziert (Abbildung 5).

- Männern wenden bei steigendem Nettoäquivalenz-Haushaltseinkommen durchschnittlich weniger Zeit für Sorgearbeit auf. Der Unterschied zwischen höchstem und geringstem Haushalts-Netto-Äquivalenzeinkommen beträgt 50 Minuten (von 3:31 Stunden täglich auf 2:41 Stunden täglich).
- Auch Frauen in Haushalten mit höherem Netto-Äquivalenzeinkommen verbringen durchschnittlich weniger Zeit mit Sorgearbeit als Frauen in Haushalten mit niedrigerem Netto-Äquivalenzeinkommen, insgesamt jedoch auf deutlich höherem Niveau. Der Unterschied zwischen höchstem und geringstem Haushalts-Netto-Äquivalenzeinkommen beträgt 1 Stunde und 19 Minuten. Dabei schwankt die Zeit zwischen den Gruppen.
- Sowohl Frauen als auch Männer in Haushalten mit höherem Haushaltseinkommen verbringen also weniger Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit als Frauen und Männer in Haushalten mit geringerem Haushaltseinkommen.

[14] Das Netto-Äquivalenzeinkommen ist eine rechnerische Größe, um Haushalte mit einer unterschiedlichen Anzahl von Haushaltsmitgliedern vergleichbar zu machen. Dabei wird angenommen, dass mehrere Personen in einem Haushalt zusammen weniger Einkommen für den gleichen Lebensstandard benötigen als wenn sie einzeln leben würden.



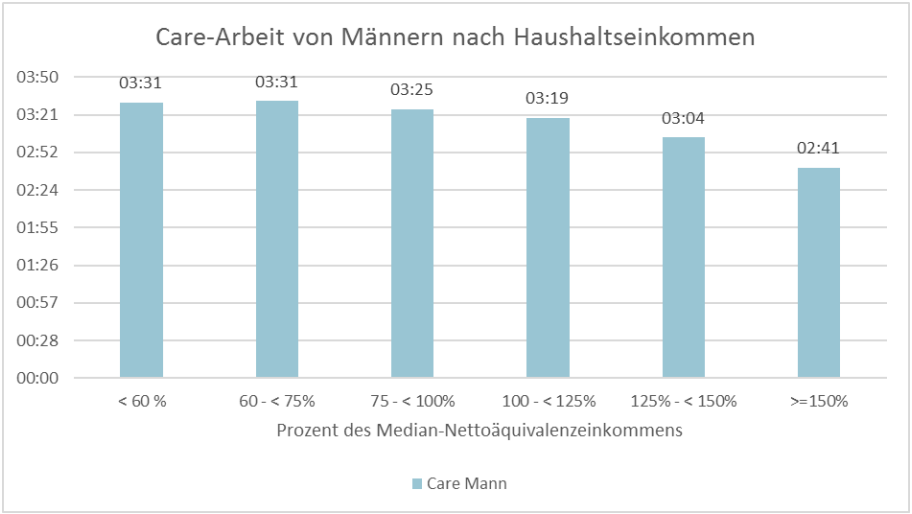


Abbildung 5: Care-Arbeit nach Haushaltseinkommen differenziert nach Frauen und Männern

Quelle: Erstellt von Calahorrano et al für diesen Bericht.

Der Gender Care Gap unterscheidet sich auch nach dem **Erwerbsumfang**:

- In Paarhaushalten mit Kind(ern), in denen die Mutter in Vollzeit erwerbstätig ist, beträgt der Gender Care Gap 35,7 % (Klünder 2017).
- Interessanterweise ist der zeitliche Umfang der unbezahlten Sorgearbeit bei Männern fast unabhängig davon, ob die Partnerin oder der Partner Vollzeit erwerbstätig ist oder nicht: Männer, deren Partnerin Vollzeit berufstätig ist, bringen etwa genauso viel Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf wie Männer bei denen die Partnerin Teilzeit arbeitet.
- Im Unterschied dazu, wenden Frauen mit Partnerin/Partner in Vollzeiterwerbstätigkeit 27 Minuten pro Tag mehr für unbezahlte Sorgearbeit auf als Frauen mit Partnerin/Partner in Teilzeiterwerbstätigkeit (Calahorrano et al. 2019).

Der Gender Care Gap spiegelt zusammenfassend die Tatsache wider, dass Männer typischerweise Vollzeit berufstätig sind, wohingegen Frauen einer Erwerbstätigkeit in (kleiner) Teilzeit nachgehen und somit mehr Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung zur Verfügung haben. Das aufsummierte zeitliche Gesamtvolumen von bezahlter und unbezahlter Arbeit an Wochentagen ist unabhängig vom

Geschlecht mit circa 11 Stunden zwar etwa gleich groß, was variiert, sind die Anteile: Bei Männern dominiert anteilig die bezahlte (8:38 Std.) und bei Frauen die unbezahlte Arbeit, selbst wenn in den vergangenen 25 Jahren eine Steigerung der Beschäftigungsquote von Frauen (unabhängig vom Zeitumfang – d. h. Teil- oder Vollzeit) in Paarbeziehungen (1992: 60 %; 2016: ca. 80 %) zu beobachten ist (Samtleben 2019).

1.3.3 Zeitverwendungserhebungen in Europa

Nicht nur in Deutschland, sondern auch in 17 weiteren EU-Mitgliedstaaten[15] gibt es Zeitverwendungserhebungen. So werden beispielsweise in Frankreich seit 1974/75 etwa alle zehn Jahre nationale Zeitverwendungserhebungen (Enquête Emploi du Temps – EDT) vom Nationalen Statistikamt INSEE durchgeführt.[16] Die letzte Zeitverwendungserhebung fand 2009/10 statt und umfasste circa 12.000 Haushalte. Zusätzlich wurden circa 2.000 Paare in einem Extra-Modul zur Entscheidungsfindung in Paaren befragt. In Großbritannien wurde die letzte Zeitverwendungserhebung 2014/15 durchgeführt (United Kingdom Time Use Survey – UKTUS).[17] Zuvor gab es bereits eine Erhebung 2000/01. In Italien wurde die letzte Zeitverwendungserhebung 2013/14 durchgeführt (ICATUS). Per Gesetz ist eine Durchführung alle fünf Jahre vorgeschrieben. Bisher wurde kein Gender Care Gap berechnet.

Die Europäische Union strebt bereits seit den 1990er Jahren eine Harmonisierung der nationalen Zeitverwendungserhebungen auf europäischer Ebene (Harmonised European Time Use Study – HETUS) an. 2000 veröffentlichte Eurostat erstmals umfangreiche Vorgaben für eine Harmonisierung, beispielsweise die Codierung, das Führen eines Tagebuches mit 10-Minuten-Intervallen oder die Durchführung von ergänzenden Interviews, die von 15 europäischen Staaten[18] angewendet wurden (Eurostat 2018: 2). Zehn Jahre später erfolgte die zweite harmonisierte Zeitverwendungserhebung mit aktualisierten Vorgaben, an der sich 18 Staaten[19] beteiligten (ebd.). Für 2020 ist eine dritte Erhebung geplant (ebd.).

Für einen europäischen Vergleich sind vor allem die sich national unterscheidenden Erhebungszeitpunkte der Zeitverwendungserhebungen problematisch, da diese mitunter mehrere Jahre auseinanderliegen können. Zudem erfolgen mitunter nationale Anpassungen an die HETUS-Vorgaben, die ebenfalls eine Harmonisierung und damit Vergleichbarkeit einschränken.

---

[15] Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, den Niederlanden, Polen, Österreich, Schweden, Slowenien und Spanien

[16] https://www.insee.fr/en/metadonnees/source/serie/s1224

[17] https://beta.ukdataservice.ac.uk/datacatalogue/studies/study?id=8128#!/documentation

[18] Belgien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Lettland, Litauen, Norwegen, Polen, Schweden, Slowenien und Spanien (ohne Dänemark, den Niederlanden und Österreich)

[19] Siehe Fußnote 18: ohne Schweden und Slowenien; dafür mit Luxemburg, Österreich, Ungarn, Serbien, Türkei

1.3.4 Weitere Erhebungen zu unbezahlter Sorgearbeit in der Europäischen Union

Innerhalb der Europäischen Union werden durch verschiedene Erhebungen Rückschlüsse auf Umfang und Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern möglich. So geht aus einer speziellen Datensammlung aus der **Europäischen Arbeitskräfteerhebung**[20] zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hervor, dass jede dritte Person Sorgeverantwortung für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige trägt: „Im Jahr 2018 gaben in der Europäischen Union (EU) von den 308 Millionen 18- bis 64-Jährigen etwas mehr als ein Drittel (34 %) oder 106 Millionen an, Betreuungspflichten zu haben. Darunter fällt die Betreuung der eigenen Kinder oder der Kinder des Partners, die jünger als 15 Jahre waren (89 Millionen oder 29 %), die Betreuung hilfsbedürftiger Angehöriger (13 Millionen oder 4 %) oder sowohl von Kindern als auch von hilfsbedürftigen Angehörigen (4 Millionen, 1 %)“ (Eurostat 2019a). Von den Frauen übernehmen dabei 37 % Sorgearbeit und bei den Männern 32 % (ebd.). Zudem nehmen weniger als ein Drittel der Sorgeverantwortung tragenden Personen Kinderbetreuungsangebote in Anspruch (ebd.).

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND) führt in mehrjährigen Abständen zwei europaweite Erhebungen durch: Im Rahmen der **Europäischen Erhebung zur Lebensqualität** (European Quality of Life Surveys, EQLS) werden Daten über die Lebensqualität in Europa erfasst.[21] 2016 wurde die letzte Erhebungswelle durchgeführt (Eurofound 2018a).[22] Entgegen der harmonisierten Zeitverwendungserhebung werden die Zeiten in der EQLS von den Befragten nicht in 10-Minuten-Intervallen erfasst, sondern die Befragten werden einerseits um ihre persönliche Einschätzung gebeten[23] oder andererseits nach Häufigkeiten[24] gefragt. Zudem ist der Begriff der unbezahlten Sorgearbeit anders gefasst als derjenige in der deutschen Zeitverwendungserhebung (Kapitel 1.2.1, 1.3.2): Er umfasst die Betreuung und/oder Erziehung der Kinder, der Enkelkinder, behinderter oder chronisch kranker und pflegebedürftiger Familienmitglieder, Nachbarn oder Freunde, die unter/über 75 Jahre alt sind sowie Kochen und/oder Hausarbeit.

Aus der EQLS geht hervor, dass sich in allen EU-Mitgliedstaaten im Vergleich zu Männern insgesamt mehr Frauen um Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit und Kochen kümmern. Der Geschlechtsunterschied in der EU ist dabei bei den 25- bis 49-jährigen Personen mit Kindern unter 18 Jahren am größten: 2016 übernahmen 92 % der Frauen die tägliche Kinderbetreuung, aber nur 68 % der Männer. Im Vergleich der Mitgliedstaaten gibt es den größten Unterschied zwischen Frauen und Männern in Griechenland (95 % der Frauen und 53 % der Männer) und den geringsten Unterschied in Schweden (96 % der Frauen und 90 % der Männer). Deutschland liegt mit 88 % Frauen und 64 %

---

[20] Weitere Informationen: https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey

[21] Die EQLS wird alle vier Jahre europaweit durchgeführt. Bei jeder Erhebungswelle werden Personen über 18 Jahren für ein persönliches Gespräch zufällig ausgewählt. Weitere Informationen zur Methodik: https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-quality-of-life-surveys/european-quality-of-life-survey-2016/eqls-2016-methodology

[22] Hierfür wurden fast 33.000 Personen aus der EU-28 (plus Albanien, Mazedonien, Montenegro, Serbien und die Türkei) über 100 Fragen schwerpunktmäßig zu öffentlichen Dienstleistungen (und zwar: Gesundheitsversorgung, Langzeitpflege, Kinderbetreuung und Schulen) gestellt. Zum Quellfragebogen: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_survey/field_ef_documents/4th_eqls_-_main_questionnaire_at_final.pdf

[23] Beispielsweise Frage 46 des EQLS-Quellfragebogen (siehe FN 22): Verbringen Sie mehr, weniger oder genauso viel Zeit als Ihr Partner/Ihre Partnerin damit, sich um Ihre Kinder zu kümmern? Oder Frage 43: Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie durchschnittlich mit einer der folgenden Aktivitäten außerhalb Ihrer bezahlten Arbeit?

[24] Beispielsweise Frage 42: Wie häufig sind Sie außerhalb Ihrer bezahlten Berufstätigkeit in die folgenden Aktivitäten eingebunden? Antwortmöglichkeiten: Täglich, mehrmals die Woche, 1- bis 2-mal in der Woche, seltener, nie etc.

Männern knapp unterhalb des EU-28-Durchschnitts ebenfalls auf den hinteren Plätzen (Destatis/Eurostat 2018).

Bei der täglichen Hausarbeit und Kochen vergrößern sich die geschlechtsbezogenen Unterschiede weiter: 2016 kümmerten sich 79 % der Frauen in der EU täglich mindestens eine Stunde um das Kochen und/oder die Hausarbeit, verglichen mit 34 % bei den Männern. Griechenland (85 % der Frauen und 16 % der Männer) und Schweden (74 % der Frauen und 56 % der Männer) stellen jeweils wieder den größten und geringsten Unterschied bei den Geschlechtern dar. Deutschland liegt mit 72 % Frauen und 29 % Männern knapp oberhalb des EU-Durchschnitts im Mittelfeld (ebd.).

Die Daten der EQLS 2016 fließen auch in den Zeitfaktor des Gleichstellungsindexes des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen ein (EIGE 2017; EIGE 2019). Mit einer Aktualisierung der Datenlage kann erst nach der fünften Erhebungswelle des EQLS (2020) im Jahr 2021 gerechnet werden.

Im Rahmen der **Europäischen Erhebung über Arbeitsbedingungen** (European Survey Conditions Survey, EWCS) werden seit 1990 etwa alle fünf Jahre Daten beispielsweise zu Beschäftigungsstatus, Länge und Organisation der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, aber auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhoben.[25] Auch bei der EWCS werden entgegen den Vorgaben der harmonisierten Zeitverwendungserhebung die Zeiten von den Befragten geschätzt. 2015 wurde die letzte Erhebungswelle durchgeführt. Aus der EWCS geht hervor, dass Frauen mit 55 Stunden im Schnitt pro Woche mehr arbeiten als Männer (49 Stunden) (Eurofound 2017: 116f.). Der zugrunde gelegte Arbeitsbegriff umfasst im Rahmen der EWCS Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit. Unbezahlte Arbeit umfasst dabei die folgenden Tätigkeiten: Erziehung oder Pflege von Kindern oder Enkeln, Pflege von älteren Angehörigen oder von Angehörigen mit Behinderungen, Kochen und Hausarbeit, Teilnahme an (Weiter-)Bildungskursen, politische oder gewerkschaftliche Aktivitäten sowie ehrenamtliche Aktivitäten (Eurofound 2018b: 21). Die Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ist dabei wie folgt: Während Männer mit 39 Stunden im Durchschnitt etwas mehr Erwerbsarbeitsstunden leisten (Frauen: 33 Stunden), leisten Frauen mit 22 Stunden im Vergleich deutlich mehr unbezahlte Arbeitsstunden (Männer: 9 Stunden) (Eurofound 2017: 116).

Dieser geschlechtsbezogene Unterschied in Hinblick auf die Zeitverwendung unterscheidet sich von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat erheblich. Eine annähernd gleiche Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit mit einem Unterschied von „lediglich“ sechs bis acht Stunden mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit bei Frauen findet sich in den nordischen Staaten (Eurofound 2018b: 23). In Deutschland liegt der zeitliche Geschlechtsunterschied bei 14 Stunden (ebd.).

Insgesamt erhöhen sich die unbezahlten Sorgearbeitsstunden für beide Geschlechter, wenn mindestens ein Kind im Haushalt lebt, wobei die Anzahl der Stunden von Frauen mit 39 Stunden pro Woche mehr als doppelt so hoch ist wie die von Männern in der gleichen Situation (19 Stunden) (ebd.: 24). Dadurch vergrößert sich die Kluft zwischen der unterschiedlichen Zeitnutzung von Männern und Frauen weiter.

[25] Die Methodik entspricht derjenigen zur EQLS. Weitere Informationen: https://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology

1.4 Politische Ansätze für eine geschlechtergerechte Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit in der Europäischen Union

2017 wurde die **Europäische Säule sozialer Rechte** auf dem Göteborger Sozialgipfel von Europäischem Parlament, Rat und der Europäischen Kommission unterzeichnet (EU KOM 2017a). Sie beinhaltet zwanzig sozialpolitische Grundsätze in den Bereichen gleiche Chancen und Zugänge zum Arbeitsmarkt, faire Arbeitsbedingungen, Sozialschutz und soziale Inklusion. Die Europäische Säule soll als Minimalstandard soziale Reformen und Aufwärtsmobilität in den europäischen Mitgliedstaaten bewirken. Dazu soll sie neue und wirksame Rechte für Bürgerinnen und Bürger in diesen Bereichen erreichen. Im Folgenden wird die Bedeutung der Europäischen Säule anhand relevanter Grundsätze für die unbezahlte Sorgearbeit dargestellt (Tabelle 1):

Grundsätze		Bedeutung
1. Allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen	Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.	Die Übernahme von Sorgeverantwortung kann negative Folgen für die eigene Erwerbstätigkeit haben. Durch (Weiter-)Bildung von Menschen mit Sorgeverantwortung können Benachteiligungen aufgrund von sorgebedingten Erwerbsunterbrechungen entgegengewirkt werden.
2. Gleichstellung der Geschlechter	Die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen und Männern muss in allen Bereichen gewährleistet und gefördert werden; dies schließt die Erwerbsbeteiligung, die Beschäftigungsbedingungen und den beruflichen Aufstieg ein.	Die Übernahme von Sorgeverantwortung kann negative Folgen in verschiedenen Lebensbereichen haben. Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung kann Benachteiligen entgegengewirkt werden.
	Frauen und Männer haben das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.	Sorgearbeitsbedingte Erwerbsunterbrechungen können Benachteiligungen beim Entgelt und den Ersatz der bisher ausgeführten Tätigkeit mit einer nicht gleichwertigen Arbeit zur Folge haben. Ein Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit kann dieser Benachteiligung entgegenwirken.

9. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Eltern und Menschen mit Betreuungs- oder Pflegepflichten haben das Recht auf angemessene Freistellungs- und flexible Arbeitszeitregelungen sowie Zugang zu Betreuungs- und Pflegediensten. Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Sonderurlaub für Betreuungs- oder Pflegepflichten und werden darin bestärkt, dies auf ausgewogene Weise zu nutzen.	Die Übernahme von Sorgeverantwortung kann die Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit erschweren. Freistellungsoptionen, Arbeitsregelungen und Betreuungsinfrastrukturen können die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit erhöhen.
11. Betreuung und Unterstützung von Kindern	Kinder haben das Recht auf hochwertige, bezahlbare frühkindliche Bildung und Betreuung. Kinder haben das Recht auf Schutz vor Armut. Kinder aus benachteiligten Verhältnissen haben das Recht auf besondere Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.	Eine hochwertige und bezahlbare Kinderbetreuung ermöglicht die Erwerbstätigkeit beider Elternteile, insbesondere die der Mütter.
18. Langzeitpflege	Jede Person hat das Recht auf bezahlbare und hochwertige Langzeitpflegedienste, insbesondere häusliche Pflege und wohnortnahe Dienstleistungen.	Durch die Bereitstellung von bezahlbaren und hochwertigen Langzeitpflegediensten für die pflegebedürftige Person kann eine Überforderung pflegender Angehöriger entgegengewirkt und ihre Erwerbstätigkeit ermöglicht werden.

Tabelle 1: Bedeutung der Europäischen Säule sozialer Rechte für unbezahlte Sorgearbeit

Quelle: eigene Darstellung

Die Umsetzung der Europäischen Säule sozialer Rechte beinhaltet ein umfassendes Monitoring durch ein **soziales Scoreboard** bestehend aus Indikatoren zu den verschiedenen Bereichen der entsprechenden Grundsätze.[26] Die Daten werden unter anderem von Eurostat bereitgestellt. Das Scoreboard soll die sozialpolitischen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten darstellen und vergleichbar machen.[27]

[26] https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/european-pillar-of-social-rights/overview

[27] Letzte Veröffentlichung 2018: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8155&furtherPubs=yes

Die Europäische Säule sozialer Rechte ist als Empfehlung an die europäische Kommission konzipiert und deshalb selbst rechtlich nicht verbindlich. Folglich bedarf es konkreter Initiativen, um die Europäische Säule rechtlich umzusetzen.[28] Eine dieser Initiativen ist die am 1. August 2019 in Kraft getretene **Vereinbarkeitsrichtlinie**[29], die die folgenden europäischen Standards für die Vereinbarkeitspolitik der Mitgliedstaaten festlegt:

- Zehn Tage bezahlte Auszeit für den zweiten Elternteil rund um die Geburt des Kindes. Dabei muss mindestens in Höhe des Krankengeldes Lohnersatz gewährleistet werden.
- Vier Monate Elternzeit für jeden Elternteil, zwei Monate davon sind bezahlt und nicht auf den anderen Elternteil übertragbar.[30]
- Fünf Tage Zeit für Pflege pro Jahr.[31]
- Recht auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörige.
- Besserer Kündigungsschutz für Eltern und pflegende Angehörige.

Mit der Vereinbarkeitsrichtlinie ist es erstmals gelungen, EU-weit eine partnerschaftlichere Verantwortung von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit gesetzlich zu verankern und so auch zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen: Neben der Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, soll Vätern mehr Zeit für Familie und mit ihren Kindern ermöglicht werden. Zudem soll pflegenden Angehörigen die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtert werden. Freistellungsmöglichkeiten und flexible Arbeitsarrangements sollen Familien zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit stärken. Die Regelungen zu Vaterschaftszeit, Elternzeit, Pflegezeit und zu flexiblen Arbeitsregelungen für Eltern und pflegende Angehörigen müssen künftig EU-weit gewährt werden. Die EU-Mitgliedstaaten sind nun aufgefordert, die notwendigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu ihrer Umsetzung innerhalb von drei Jahren zu erlassen.

Nach Ansicht der Bundesregierung bestehe jedoch kein Umsetzungsbedarf der Vereinbarkeitsrichtlinie in **Deutschland**, da das deutsche System im Rahmen seiner bestehenden Vereinbarkeitsmaßnahmen Eltern und pflegende Angehörige aktuell besserstelle, als dies durch die Richtlinie nun verpflichtend sei (BMFSFJ 2019c). So gibt es in Deutschland bereits einen Rechtsanspruch auf zehn Tage Pflegezeit, der darüber hinaus eine Entgeltersatzleistung für die pflegende Person während der Pflegezeit vorsieht (Kapitel 2.2.2). Eine entsprechende Regelung fehlt hingegen in der Vereinbarkeitsrichtlinie. Auch werde die durch die Vereinbarkeitsrichtlinie einzuführende Auszeit für den zweiten Elternteil bei der Geburt des Kindes in Deutschland nicht zu Veränderungen führen, da hier die Ausnahmeregelung greife. Diese entbindet diejenigen EU-Mitgliedstaaten von der Einführung einer solchen Auszeit, wenn bereits die Möglichkeit der Gewährung eines deutlich längeren Zeitraums für beide Eltern vorgesehen ist. Durch die Regelung zum Elterngeld mit zwei nicht übertragbaren Partnermona-

[28] In diesem Zusammenhang hat die Europäische Kommission außerdem eine Arbeitsunterlage veröffentlicht, in der geltende EU-Vorschriften für alle 20 Grundsätze der Europäischen Säule dargestellt werden und auf die jeweiligen Zuständigkeitsbereiche eingegangen wird. Zudem gib es einen Überblick, welche Veränderungen durch die Europäische Säule angestoßen werden sollen und welche Maßnahmen und Initiativen es bereits gibt (EU COM 2018).

[29] Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates – 2019/1158/EU, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-20-2019-INIT/en/pdf.

[30] Der ursprüngliche Vorschlag sah vier bezahlte und nicht übertragbare Monate vor (EU KOM 2017b: 11).

[31] Eine Regelung über eine Entgeltersatzleistung für die pflegende Person während der Pflegezeit fehlt.

ten (Kapitel 2.2.1) trifft nach Ansicht der Bundesregierung diese Ausnahmeregelung zu (zur Bedeutung und Umsetzung der Auszeit in Deutschland unabhängig vom Elterngeld als eigenständige Leistung siehe djb 2019, Bundesregierung 2017).

2 Rahmenbedingungen der unbezahlten Sorgearbeit in Deutschland

2.1 Historische Entwicklung von Lebensmodellen und die darin vorgesehene Rolle unbezahlter Sorgearbeit

Der Wandel von Geschlechterverhältnissen kann über die Veränderung gesetzlicher Normen und Institutionen vollzogen werden, die sie zuvor festgeschrieben haben. Umgekehrt kann auch die Änderung juristischer Normen sehr lange dauern und viele gesellschaftliche und politische Auseinandersetzungen im Vorfeld erfordern, wie im Folgenden die unterschiedlichen Entwicklungen in den politischen Systemen der BRD bis 1990, in der DDR und im wiedervereinten Deutschland zeigen.

2.1.1 Bundesrepublik Deutschland (bis 1990)

In der Bundesrepublik Deutschland (BRD) wurden seit den 1950er Jahren staatliche Regelungen, Institutionen und kulturelle Orientierungen am sogenannten **Familienernährer-Modell** ausgerichtet: Der Familienernährer arbeitet in einem sogenannten Normalarbeitsverhältnis mit einer 40-Stunden-Woche und verdient alleine das gesamte Einkommen für seine Familie. Er ist mit einer nicht gleichberechtigten Hausfrau verheiratet, die die Sorgearbeit unbezahlt im Haushalt übernimmt und in dieser Rolle besonderen Schutz durch den Staat genießt (Peukert 2015; Bundesregierung 2011: 56ff.; Bundesregierung 2017: 100).

Frauen durften in der BRD nur dann erwerbstätig sein, wenn dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war (§ 1356 Absatz 1 BGB a.F., zit. nach Bundesregierung 2011: 56). Bis 1958 hatte der Ehemann das Alleinentscheidungsrecht innerhalb der Ehe. Damit konnte er alleine über die Kindererziehung entscheiden, die Ehefrau hatte gehorsam zu sein und auch das Vermögen der Ehefrau konnte der Ehemann nach seinen Vorstellungen verwalten bzw. nutzen (Bundesregierung 2011: 57). Er war auch berechtigt, das Arbeitsverhältnis seiner Frau aufzulösen. Mit dem Gleichberechtigungsgesetz von 1958 wurde auch dieses Letztentscheidungsrecht des Ehemannes in allen Eheangelegenheiten aufgehoben. Damit wurde, etwa 40 Jahre nach der rechtlichen Gleichstellung in politischen Angelegenheiten mit der Einführung des aktiven und passiven Wahlrechts 1918, erneut trotz starker Widerstände auch eine rechtliche Gleichstellung in Eheangelegenheiten verankert. Gleichzeitig war jedoch weiterhin die Hausfrauenehe gesetzlich verankert, bei der die Ehefrau für die unbezahlte Sorgearbeit und der Ehemann für das Familieneinkommen zuständig waren. Es galt gesetzlich das Familienernährer-Modell. Im Scheidungsrecht war die Frage verankert, wer die Schuld an der Scheidung trug. War der Ehemann „Schuld“ an der Scheidung (zum Beispiel bei „Ehebruch“), musste er seiner Ex-Ehefrau Unterhalt zahlen, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig war oder nicht. Sie hatte keine Pflicht zur Erwerbstätigkeit. War die Ehefrau „Schuld“, musste sie ohne Unterhalt auskommen. Weiterhin wurde die Zugewinngemeinschaft als Güterstand in der Ehe eingeführt. Die deutlichen geschlechtsbezogenen Nachteile durch das Familienernährer-Modell für die Frauen wurde durch eine Reihe von rechtlichen Regelungen und sozialpolitischen Leistungen verstärkt, die weiterhin ihre Gültigkeit haben, wie beispielsweise das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der Gesetzlichen Krankenversicherung (zur Gleichstellungspolitischen Bedeutung dieser Maßnahmen vgl. Bundesregierung 2017).

Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht schlussfolgert zum Familienernährer-Modell: „Diese Konstellation hat jedoch ihren Preis: Sie weist die unbezahlte Sorgearbeit Frauen zu, was es ihnen erschwert, eine berufliche Karriere zu verfolgen; sie geraten in finanzielle

Abhängigkeit. Da ein Großteil der Sorgearbeit von der Familie geleistet wird, bleibt die öffentliche Infrastruktur unterentwickelt. Von den meist männlichen sogenannten Familienernährern wird hingegen verlangt, Zeit und Energie ausschließlich in den Beruf fließen zu lassen – der Kontakt zur Familie kann kaum vertieft werden, für Sorgearbeit bleibt wenig Zeit […]" (Bundesregierung 2017: 100). „Darüber hinaus ist die Unsichtbarkeit häuslicher, bezahlter und vor allem unbezahlter Arbeit in solchen Familienverhältnissen festgeschrieben" (Rudolph 2015: 105).

Anfang der 1960er Jahre geriet das Familienernährer-Modell durch den zunehmenden Arbeitskräftebedarf in der BRD unter Druck: Nachdem Frauen im Verlauf der 1950er Jahre vom Arbeitsmarkt in die Hausfrauenehe gedrängt wurden, sollte nun verheirateten Frauen und Frauen mit Kindern eine Erwerbstätigkeit wieder ermöglicht werden (Maier 1993: 258, 269f.).

Mit der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Müttern in den 1960ern und dem Ausbau von Kitaplätzen in den 1970ern Jahren wurde gesellschaftlich ein Wandel zum **Zuverdienst-Modell** vollzogen: In dieser Konstellation blieb der Mann Familienernährer.[32] Die Hausfrau wird durch ihre zumeist in Teilzeit ausgeübte Erwerbstätigkeit Zuverdienerin zum Familieneinkommen. Durch die Ermöglichung von Teilzeitarbeit konnte der einst propagierte Widerspruch zum Ernährer-Modell überwunden werden, da die Frauen „bei all den Anforderungen der Familie doch noch ihre Fähigkeiten in der Berufswelt einsetzen [konnten]" (EKD 1965, zit. nach Maier 1993: 271).

Mit der Reform des Ehe- und Familienrechts 1977 und der damit verbundenen Einführung des Partnerschaftsprinzips in der Ehe vollzog sich auch rechtlich in der BRD eine **Abkehr vom Leitbild der Hausfrauenehe** und ein Verzicht auf die Vorgabe von Ehemodellen. Die Frauen wurden von der Pflicht zur Führung des Haushalts entbunden und eine gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung aufgehoben. Sie erhielten – erneut nach starken Widerständen – ein rechtlich uneingeschränktes Recht auf Erwerbstätigkeit und durften fortan eigenständig Arbeitsverträge abschließen und kündigen, das heißt unabhängig vom Ehemann und der Erfüllung der ihr zugeschriebenen Pflichten in der Ehe. Damit war knapp 20 Jahre nach der rechtlichen Gleichstellung in der Ehe auch eine rechtliche Gleichstellung von Eheleuten auf dem Arbeitsmarkt Gesetz.[33] Nichtsdestotrotz blieben Politik, Gesellschaft und Wirtschaft gegenüber der Frauenerwerbstätigkeit ambivalent (Maier 1993: 274f.) [34].

Im Scheidungsrecht wurde das bisherige Verschuldensprinzip verworfen und das Zerrüttungsprinzip mit dem Versorgungsausgleich eingeführt. Dieses hatte zum Ziel, geschiedene nichterwerbstätige Frauen und Mütter sozial abzusichern. 1979 wurde eine dem sich bereits 1952 eingeführten Mutterschutz[35] anschließende Erziehungszeit eingeführt und bis 1990 sukzessive ausgeweitet.[36] Staatliche Unterstützung in Form einer ausgebauten Pflegeinfrastruktur und sozialpolitischer Leistungen bei der

---

[32] Deshalb wird das Zuverdienst-Modell auch als modernisierte Variante des Familienernährer-Modells diskutiert (Berghahn/Wersig 2013: 18f.).

[33] Der 20-Jahreszyklus für eine rechtliche Gleichstellung lässt sich weiter fortschreiben. Mit der Strafrechtsreform 1997 wurde Vergewaltigung in der Ehe als Vergewaltigung strafbar und nicht mehr nur als sexuelle Nötigung. Weiterhin ist eine Vergewaltigung seitdem nicht mehr nur eine Penetration der Vagina mit dem Penis, sondern die Penetration von Körperöffnungen. Somit wurde auch die Vergewaltigung von Männern strafbar. Die sexuelle Selbstbestimmung von Frauen und Männern wurde damit deutlich gestärkt. Etwa 20 Jahre später, 2016, wurde die sexuelle Selbstbestimmung mit der Reform zu „nein heißt nein" weiter gestärkt.

[34] Zum Familienbild im Wandel der Zeit siehe z. B. auch AWO (2019).

[35] Dieser stellt Frauen sechs Wochen vor und sechs beziehungsweise seit 1968 acht Wochen nach der Geburt von der Arbeit frei und schützt diese bis zu vier Monaten nach der Geburt vor Kündigung (Drasch 2011: 173).

[36] Verlängerung der temporären Freistellung bei Erhalt des Beschäftigungsverhältnisses zunächst auf vier Monate, ab 1986 auf 10 Monate, ab 1988 auf 12 Monate, ab 1989 auf 15 Monate und 1990 auf 18 Monate (ebd.).

Pflege von Angehörigen fehlten bis weit in die 1980er Jahre weitestgehend (Leitner 2013: 124ff.). Pflege von Angehörigen war vorrangig eine Aufgabe der Familie und wurde unbezahlt von den Familienangehörigen, mehrheitlich von Frauen, übernommen (ebd.; Behning 1999: 133f.).

Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht schlussfolgert aus diesem Modell: „Aus gleichstellungspolitischer Sicht bedeutet dies [Zuverdienst-Modell] jedoch lediglich eine Variation des Familienernährer-Modells. So ändert sich für den meist männlichen Familienernährer wenig, ihm bleibt weiterhin wenig Zeit für die Familie. Die meist weibliche Zuverdienerin trägt hingegen die Last, Teilzeiterwerbsarbeit und familiäre Sorgearbeit vereinbaren zu müssen; zudem erreicht sie in Teilzeit kaum eine eigenständige Existenzsicherung und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Bundesregierung 2011: 115ff., 188ff.)“ (Bundesregierung 2017: 100). Im Zuverdienst-Modell bleibt die gleichstellungspolitische Schieflage: Wer mehr unbezahlte Sorgearbeit übernimmt und weniger bezahlt arbeitet, ist ökonomisch abhängiger und kann für die eigene Alterssicherung weniger vorsorgen.

2.1.2 Deutsche Demokratische Republik (bis 1990)

„Es war einfach so. Und deshalb haben wir es auch nicht als Überlastung, als besondere Belastung empfunden.“ (FG 3: 252)

„Also, ich frage mich auch manchmal, wie ich […] das geschafft habe.“ (FG 3: 237f.)

In der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) war ein **Doppelverdienst-Modell** mit zwei vollzeiterwerbstätigen Erwachsenen vorherrschend (Schenk 1995; Meyer 1993; Scholz 2008 zit. nach Peukert 2015: 22; Szydlik 1993, Trappe/Sørensen 2006, zit. nach Schröder/Schäfer 2013: 172f.). Diesem Lebensmodell liegt die sozialistische Idee der Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt zugrunde, die sich in der Ausrichtung des weiblichen Lebensverlaufs am **Leitbild der „werktätigen Mutter“** (Gysi/Meyer 1993) und damit ihrer durchgängigen, vollen Erwerbstätigkeit[37] kristallisiert.

Das Zusammenleben von verheirateten Eltern mit ihrem Kind beziehungsweise mit ihren Kindern war in der DDR die vorherrschende Familienform (Gysi/Meyer 1993: 142f.). Die Ehe verlor, trotz der Erwerbstätigkeit der Frauen und der damit verbundenen finanziellen Unabhängigkeit vom Partner, nicht an Bedeutung (ebd.: 143, 145). In der Verfassung der DDR war von Beginn an das Gleichberechtigungsprinzip in der Ehe festgeschrieben: Die Eheleute hatten gemeinsame Entscheidungsrechte und eine Pflicht, die unbezahlte Sorgearbeit so aufzuteilen, dass „die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann“[38] (siehe auch Uhlmann/Hartmann 1979: 104). Sie waren sich gegenseitig zum Unterhalt verpflichtet. Es galt, im Gegensatz zur BRD, die Errungenschaftsgemeinschaft, also die gemeinsame Vermögensverwaltung in der Ehe (zur gleichstellungspolitischen Bedeutung siehe Bundesregierung 2017: 187ff.). Nach der Scheidung hatte, auch im Gegensatz zur BRD, jede Person eigenverantwortlich für sich selbst zu sorgen (Bundesregierung 2011: 62). Die Verfassung beinhaltete zudem ein Recht auf Arbeit und einen Grundsatz gleichen

[37] Vollzeit bedeutete eine Fünf-Tage-Woche mit durchschnittlich 43 Stunden Wochenarbeitszeit; bis 1965 sogar eine Sechs-Tage-Woche. Eine 40-Stunden-Woche wurde Frauen mit mindestens drei Kindern ab 1972 ermöglicht, ab 1976 auch Frauen mit mindestens zwei Kindern (Kaminsky 2016: 100:).

[38] § 10 Abs. 1 des Familiengesetzbuches der DDR: „Beide Ehegatten tragen ihren Anteil bei der Erziehung und Pflege der Kinder und der Führung des Haushalts. Die Beziehungen der Ehegatten zueinander sind so zu gestalten, daß die Frau ihre berufliche und gesellschaftliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann.“

Lohns für Frauen und Männer (ebd.). Dennoch gab es in der DDR eine geschlechtsbezogene Lohnlücke, wenn auch geringer als in der BRD (Winkler 1990).

Das Doppelverdienst-Modell wurde vor allem durch eine ausgebaute Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur ermöglicht: Die Betreuung der Kinder war eine staatliche Aufgabe und wurde durch die Bereitstellung von entsprechender Infrastruktur bereits für mehrere Wochen alte Kinder möglich (Kaminsky 2016: 104; Rüling 2007: 198). Neben Wochenkrippen, in denen die Kinder werktags untergebracht wurden, gab es Dauerheime, in denen Kinder auch an Wochenenden und Feiertagen betreut wurden (Kaminsky 2016: 107). Die Betreuung von jüngeren Schulkindern wurde ebenfalls staatlich übernommen (Klenner 2012: 22). Pflegebedürftige Menschen wurden im Regelfall in staatlich subventionierten Heimen untergebracht (Behning 1999: 134). Zudem gab es eine Reihe familienpolitischer Leistungen, die auch Anreize für die Wiederaufnahme bzw. Fortsetzung der Erwerbstätigkeit der Mütter beinhalteten (Bundesregierung 2011: 62). Wie in der Bundesrepublik Deutschland gab es seit den 1950er Jahren Regelungen zum Mutterschutz (Drasch 2011: 173). 1976 wurde ein bezahlter Schwangerschafts- und Wochenurlaub von 26 Wochen eingeführt (Winkler 1989 zit. nach Drasch 2011: 173). Für Mütter gab es seit 1986 eine einjährige, bezahlte Freistellung von der Arbeit nach der Mutterschutzzeit (ebd.).[39]

Trotz des verfassungsmäßigen Grundsatzes forderte der Staat im Vergleich zu den Männern von den Frauen eine höhere Verantwortung für alle Familienbelange. So gab es Einschränkungen für Väter, familienpolitische Leistungen in Anspruch zu nehmen (ebd.: 62f.). Für Frauen wiederum gab es einen staatlich unterstützten Haushaltstag[40] (Kaminsky 2016: 100; Nickel 1995 zit. nach Rüling 2007: 198).

Insofern trug das Doppelverdienst-Modell geschlechtsbezogene Züge und blieb in seiner tatsächlichen Ausgestaltung inkonsistent. Die staatliche Durchsetzung der Gleichstellung der Frauen beschränkte sich letztendlich auf den Arbeitsmarkt und führte zu keiner vergleichbaren, parallelen Gleichstellung der Frauen in Bezug auf die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit im Haushalt. Ursprünglich war eine Entlastung der Frauen von unbezahlter Sorgearbeit ideell[41] im Sozialismus vorgesehen (Kaminsky 2016: 115; Uhlmann/Hartmann 1979: 104). Damit Frauen Vollzeit arbeiten konnten, bedurfte es mindestens ihrer Entlastung bei der unbezahlten Sorgearbeit. Das war auch der DDR-Regierung klar. Dennoch scheiterten ihre Bemühungen trotz des Ausbaus von Betreuungsinfrastrukturen nicht nur an der mangelnden Bereitstellung qualitativ hochwertiger Güter, wie beispielsweise

---

[39] Bereits seit 1972 konnten alleinerziehende Mütter bei fehlender Bereitstellung institutioneller Kinderbetreuung diese Freistellung in Anspruch nehmen. Ende der 1970er Jahre dann Mütter mit zwei Kindern (Drasch 2011: 173).

[40] Seit 1952 zunächst für vollzeitarbeitende Ehefrauen mit Kindern; seit 1965 auch für nichtverheiratete Frauen mit Kindern und seit 1970 für vollzeitarbeitende Ehefrauen auch ohne Kinder (Kaminsky 2016: 100).

[41] „Die Frau bleibt nach wie vor Haussklavin, trotz aller Befreiungsgesetze, denn sie wird erdrückt, erstickt, abgestumpft, erniedrigt von der Kleinarbeit der Hauswirtschaft, die sie an die Küche und an das Kinderzimmer fesselt und sie ihre Schaffenskraft durch eine geradezu barbarisch unproduktive, kleinliche, entnervende, abstumpfende, niederdrückende Arbeit vergeuden läßt. Die wahre Befreiung der Frau, der wahre Kommunismus wird erst dort und dann beginnen, wo und wann der Massenkampf (unter Führung des am Staatsruder stehenden Proletariats) gegen diese Kleinarbeit der Hauswirtschaft oder, richtiger, ihre massenhafte Umgestaltung zur sozialistischen Großwirtschaft beginnt“ (Lenin 1984: 419).

„[…] daß die Befreiung der Frau, ihre Gleichstellung mit dem Manne, eine Unmöglichkeit ist und bleibt, solange die Frau von der gesellschaftlichen produktiven Arbeit ausgeschlossen und auf die häusliche Privatarbeit beschränkt bleibt. Die Befreiung der Frau wird erst möglich, sobald diese auf großem, gesellschaftlichem Maßstab an der Produktion sich beteiligen kann, und die häusliche Arbeit sie nur noch in unbedeutendem Maß in Anspruch nimmt. Und dies ist erst möglich geworden durch die moderne große Industrie, die nicht nur Frauenarbeit auf großer Stufenleiter zuläßt, sondern förmlich nach ihr verlangt, und die auch die private Hausarbeit mehr und mehr in eine öffentliche Industrie aufzulösen strebt“ (Engels/Morgan 1892: 158).

elektrischer Haushaltsgeräte, sondern auch an der grundsätzlichen Unterschätzung des Arbeitsaufwandes für unbezahlte Sorgearbeit (Kaminsky 2016: 102; 127f.). Aufgrund der Mangelwirtschaft in der DDR wurde den Menschen, mehrheitlich aber den Frauen, für eine gelingende Umsetzung der Sorgearbeit prinzipiell mehr abverlangt. Ohne eine „Vielzahl von Besorgungen und Erledigungen[42] sehr verschiedener Art und die Kontaktpflege zur außerhäuslichen Umwelt [wäre] […] die Instandhaltung und Pflege von Wohnung/Haus, Auto und Datsche sowie die Erfüllung so mancher Konsumwünsche“ nicht möglich gewesen (Gysi/Meyer 1993: 157; siehe auch Kaminsky 2016: 108ff.). Zudem setzte die DDR-Regierung vermehrt auf die Externalisierung von unbezahlter Sorgearbeit und versäumte es, eine Entlastung der Frauen auch darüber herbeizuführen, indem Männer gezielt hierfür adressiert wurden. 1985 übernahmen Frauen zwei Drittel der unbezahlten Sorgearbeit, Männer ein Drittel (Klenner 1990, zit. nach Klenner 2012: 23; siehe auch Gysi/Meyer 1993: 157ff.; Kaminsky 2016: 108ff.). Damit blieb auch in der DDR, wenn auch im Vergleich zur BRD eine abgeschwächte, traditionelle geschlechtsbezogene Arbeitsteilung im Haushalt erhalten. Die Mehrfachbelastung, wenn nicht sogar Überforderung, der Frauen durch Haushaltsführung, Elternschaft und Vollzeittätigkeit wurde dabei in Kauf genommen (Gysi/Meyer 1993: 139; Winkler 1990, zit. nach Schröder/Schäfer 2013).

2.1.3 Wiedervereintes Deutschland (ab 1990)

> *„Dann kamen noch die Westimporte an Führungskräften […]. Das waren die blanken Machos. Die haben als erstes die Frauen entlassen. Die kannten das nicht.“ (FG 3: 189)*

1990 wurde Deutschland durch Eingliederung der DDR wiedervereinigt und die gesetzlichen Regelungen und das institutionelle Gefüge der Bundesrepublik auf die Gebiete der ehemaligen DDR übertragen. Politisches Ziel war es, gleichwertige, am Westen orientierte Lebensverhältnisse in Ost und West zu schaffen. Dies hatte zur Folge, dass es in den unterschiedlichsten Lebensbereichen für die Bevölkerung der ehemaligen DDR zu einer Reihe von grundlegenden strukturellen Veränderungen kam. Aufgrund der aufgezeigten großen Unterschiede in den Rahmenbedingungen zur Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen in der DDR und in der Bundesrepublik betrafen diese vor allem „die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern und auch die Einstellungen der Bevölkerung dazu“ (Drasch 2011: 171).

Aufgrund der schwierigen ökonomischen Situation auf dem Arbeitsmarkt in Ostdeutschland, den damals neuen Bundesländern, nach der Wende sank der Anteil berufstätiger Frauen von über 90 % im Jahr 1988 auf 72 % im Jahr 1999 (ebd.: 178). Durch den starken Anstieg der Erwerbslosigkeit, dem Rückgang der Vollzeitbeschäftigung und einem hohen Anteil von befristeten und untertariflich bezahlten Arbeitsverträgen (Winkler 2002, zit. nach Scholz 2008: 108) änderten sich die Rahmenbedingungen für das **Doppelverdienst-Modell** innerhalb kürzester Zeit drastisch. Zudem kam es aufgrund des Systemwechsels „zu einer Zurückstellung der Familienplanung, verbunden mit einem plötzlichen, erheblichen Geburtenrückgang“ (Krause 2019: 830) und einem damit verbundenen Rückbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Durch anhaltende Abwanderungen von Ost- nach Westdeutschland kam es sogar „in Teilen Ostdeutschlands zu einem zeitweise erhöhten Frauenmangel“ (ebd.).

[42] Öfen heizen, Kleidung selbst nähen, lange Warteschlangen bei Einkäufen, mehrere Anlaufstellen, um benötigte Güter zu erhalten etc. (FG 3)

Seit der Wiedervereinigung wird deutlich, dass das **Zuverdienst-Modell** in Deutschland insgesamt an Bedeutung gewonnen hat. In Ostdeutschland auf Kosten des Doppelverdienst-Modells; in Westdeutschland auf Kosten des Familienernährer-Modells (siehe ausführlich Kapitel 2.2.3).

Trotzdem bestehen die auf dem **Familienernährer-Modell** basierenden gesetzliche Regelungen, wie die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der Gesetzlichen Krankenversicherung und das Ehegattensplitting und daran geknüpfte Normen weiter (Bundesregierung 2011: 68, 75ff.; Berghahn/Wersig 2013: 19). Im Bereich der Pflege wird durch den Vorrang häuslicher Pflege im Gesetz zur Pflegeversicherung 1995 erneut die Pflege von Angehörigen im privaten Verantwortungsbereich verortet und die Sorgeverantwortung der Familie übertragen. Dort wird sie überwiegend von Frauen übernommen und geht einseitig zu Lasten ihrer Erwerbstätigkeit (Bundesregierung 2011: 68, siehe auch Behning 1999 und Stiegler 2013). An diesem Beispiel wird deutlich, wie sich das Familienernährer-Modell reproduziert (Berghahn/Wersig 2013: 19; 292) und wie soziale Normen (wie z. B. ambulante Pflege) juristische Normen prägen (siehe auch Kapitel 2.1).

Einen Paradigmenwechsel in der Politik brachte vor allem die Ergänzung des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes im Jahr 1994. Der Satz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung“ wurde ergänzt um den Passus „und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Damit wurde der Staat verfassungsgemäß nicht nur zu einer formalen (bisher), sondern auch zu einer tatsächlichen (neu) Geschlechtergleichstellung in Deutschland aktiv beauftragt.

In der Folge wurden im vereinten Deutschland eine Reihe von gesetzlichen Regelungen und Normen **geschlechteregalitär reformiert**:[43] 1998 wurde das Kindschaftsrecht reformiert, das erstmals ein gemeinsames Sorgerecht von nichtverheirateten Eltern ermöglicht (Bundesregierung 2011: 66). 2007 wurde das Unterhaltsrecht reformiert, mit der Folge, dass Unterhaltszahlungen nur noch eine Übergangsleistung nach der Scheidung sind und nicht wie im Familienernährer-Modell durch die Eherechtsreform von 1977 einst vorgesehen, einen dauerhaften Lebensunterhalt darstellen (ebd.: 65). Gleichzeitig hat diese Reform auch weitere Konsequenzen für diejenige Person, die in der Ehe für die Kinderbetreuung zuständig ist und hierfür ihre Erwerbstätigkeit beendet, unterbricht oder reduziert. Der Vorrang der persönlichen Kinderbetreuung vor der eigenen Erwerbstätigkeit wurde vormals bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes rechtlich akzeptiert, mit der Reform wurde sie auf die Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes beschränkt (ebd.; für weitere gesetzliche Neuerungen und deren Einordnung siehe auch Berghahn 2011; Berghahn/Wersig 2013). Es gibt also nun keinen Unterhalt mehr für die Person, sobald das jüngste Kind drei Jahre alt wird. Der Unterhalt für das Kind (bzw. die Kinder) ist davon nicht betroffen. Somit reicht er per gesetzlicher Definition nicht für eine erwachsene Person und ein Kind (bzw. die Kinder) aus.

2.2 Aktuelle Rahmenbedingungen für Sorgeverantwortung tragende Menschen

Im folgenden Kapitel wird anhand ausgewählter Rahmenbedingungen und Statistiken ein Gesamtbild der gegenwärtig bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen für Sorgeverantwortung tragende Menschen in Deutschland gezeichnet.[44]

[43] Dies basierte jedoch nicht auf einem neuen Leitbild. Mit der Abschaffung der Hausfrauenehe wurde kein neues Leitbild gesetzlich verankert (Kapitel 2.1.1).

[44] Zur Vertiefung siehe auch Kruse (2019), VAMV (2020).

2.2.1 Betreuung und Erziehung von Kindern

Die in Gesamtdeutschland weiterhin vorherrschende **Familienform** mit Kindern sind Ehen (70 %) (Destatis 2019e): 2018 waren bei rund 5,6 von 8,0 Millionen Familien mit minderjährigen Kindern die Eltern verheiratet (ebd.). Dabei gibt es mittlerweile in Ost- und Westdeutschland ähnlich viele Eheschließungen (Destatis 2019f). Auch das Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes nähert sich an und liegt in Ostdeutschland bei 29 und in Westdeutschland bei 30 Jahren (ebd.). Einen deutlichen Unterschied zwischen Ost und West gibt es beim Anteil der Neugeborenen miteinander verheirateter Eltern: 2018 hatten in Deutschland 43 % der Neugeborenen in Ostdeutschland verheiratete Eltern und 71 % in Westdeutschland (ebd.). Seit 2008 sind die Geburtenraten ostdeutscher Frauen höher als diejenigen der westdeutschen Frauen.

Regelungen zum **Mutterschutz** gibt es in Deutschland bereits seit den 1950er Jahren. Zuletzt trat mit dem Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts zum 1. Januar 2018 ein neues Mutterschutzgesetz in Kraft. Ziel des Mutterschutzes ist es, die Gesundheit der Frau und ihres Kindes „am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit“ (BMFSFJ 2018: 14) zu schützen. Damit verbunden sind umfangreiche Regelungen „zum Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und Leistungsrecht“ (ebd.: 15), die der Arbeitgeber fortan zu beachten hat. Vor und nach der Entbindung des Kindes gelten **besondere Schutzfristen**, die grundsätzlich sechs Wochen vor der Entbindung beginnen und im Regelfall acht Wochen danach enden (ebd.: 35). In dieser Zeit wird mit dem **Mutterschaftsgeld** das Netto-Entgelt zu 100 % weiterbezahlt (ebd.: 39). Der Arbeitgeber kann sich dieses Geld durch die U2-Umlage bei der Gesetzlichen Krankenversicherung erstatten lassen.

Abhängig Beschäftigten steht in Deutschland für die Betreuung ihres Kindes eine **Elternzeit** von bis zu drei Jahren zu (BMFSFJ 2019a: 80). Diese endet mit der Vollendung des 7. Lebensjahres des Kindes (ebd.: 83). Bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes kann die Länge der Elternzeit frei gewählt werden (ebd.). Zudem bedarf es keiner Zustimmung durch den Arbeitgeber, wenn die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich angemeldet wurde (ebd.: 87). Danach kann ein Elternteil nur noch maximal 24 Monate Elternzeit nehmen (ebd.: 83) und eine Zustimmung des Arbeitgebers kann erforderlich sein (ebd.: 81). Die Elternzeit muss spätestens 13 Wochen vorher angemeldet werden (ebd.: 87). Während der Elternzeit besteht Kündigungsschutz (ebd.: 92f.). Es besteht zudem ein rechtlicher Anspruch auf Teilzeit mit bis zu 30 Stunden pro Woche während der Elternzeit (ebd.: 95).

2007 wurde mit dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) das **Elterngeld** eingeführt:[45] Alle erwerbstätigen Eltern haben Anspruch auf Elterngeld, wenn sie ihre Kinder selbst betreuen. Das Elterngeld ist eine individualisierte Leistung und stellt eine Einkommensersatzleistung dar (Peukert 2015: 25). Es ersetzt fehlendes Einkommen, wenn Eltern nach der Geburt ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder reduzieren.

Die **Höhe des Elterngeldes** ist abhängig vom Einkommen des betreuenden Elternteils vor der Geburt des Kindes (BMFSFJ 2019a: 30). Eltern ab einem Einkommen von 1.240 Euro brutto erhalten 65 %(ebd.: 30f.), Eltern mit niedrigeren Einkommen erhalten bis zu 100 % des Voreinkommens (ebd.: 36f.). Je nach Einkommen beträgt das Basiselterngeld zwischen 300 Euro und 1800 Euro im Monat (ebd.). Bei Mehrlingsgeburten und bei Familien mit mehreren kleinen Kindern gibt es entsprechende Zuschläge (ebd.: 37f.). Seit Juni 2010 wird das Elterngeld beim Arbeitslosengeld II, bei der Sozialhilfe

[45] Die bis dahin geltenden Regelungen zum Erziehungsgeld wurden abgelöst.

und beim Kinderzuschlag vollständig als Einkommen angerechnet – dies betrifft auch den Mindestbetrag von 300 Euro (Peukert 2015: 25).

Die **Bezugsdauer des Elterngeldes** ist abhängig davon, ob sich beide Elternteile an der Betreuung des Kindes beteiligen. Ist dies der Fall, stehen den Eltern insgesamt gemeinsam 14 Monate Basiselterngeld zu. Sie können die Monate untereinander aufteilen (BMFSFJ 2019a: 19). Ein Elternteil kann dabei zwischen zwei und zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Alleinerziehende können die vollen 14 Monate Elterngeld beanspruchen (ebd.: 13, 19). Teilen sich die Eltern die Betreuung des Kindes nicht, stehen dem einen Elternteil nur 12 Monate zur Verfügung. Das Mutterschaftsgeld wird vollständig auf das Elterngeld angerechnet (ebd.: 21).

Basiselterngeld können Eltern nur innerhalb der ersten 14 Lebensmonate des Kindes erhalten. Danach können sie nur noch das Elterngeld Plus oder den Partnerschaftsbonus beziehen. Diese Regelungen sind am 1. Januar 2015 mit dem Gesetz zur Einführung des Elterngeld Plus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit in Kraft getreten (Bundesregierung 2018). Sie gelten für Geburten seit dem 1. Juli 2015 (ebd.). Das **Elterngeld Plus** ermöglicht den Elterngeldbezug von in Teilzeit arbeitenden Eltern (ebd.: 22f.). Die **Höhe des Elterngeld Plus** ist ebenfalls einkommensabhängig und beträgt zwischen 150 Euro und 900 Euro im Monat (ebd.: 33f.). Auch hier erhalten Eltern bei Mehrlingsgeburten und Familien mit mehreren kleinen Kindern entsprechende Zuschläge (ebd.: 37f.). Die **Bezugsdauer des Elterngeld Plus** ist doppelt so lange wie die Bezugsdauer des Elterngeldes: Dabei entspricht ein Monat Elterngeld zwei Monaten Elterngeld Plus (ebd.: 22). Eltern erhalten einen **Partnerschaftsbonus in Höhe von vier zusätzlichen Elterngeld Plus-Monaten**, wenn sie in dieser Zeit parallel zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten (ebd.: 24). Alleinerziehenden steht der gesamte Partnerschaftsbonus zu (ebd.) (zur Nutzung des Elterngeldes siehe Kapitel 2.3.2.1).

Die gesetzliche Krankenversicherung zahlt in Deutschland dem pflegenden, erwerbstätigen Elternteil bei Erkrankung des Kindes bis zu seinem 12. Lebensjahr ein **Krankengeld** (§45 SGB V). Die Höhe beträgt 90 % des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind maximal zehn Arbeitstage, jedoch insgesamt maximal 25 Arbeitstage (selbst bei 3 und mehr Kindern). Bei Alleinerziehenden und falls beide Elternteile arbeiten, besteht ein Anspruch auf 20 Tage pro Kind, jedoch insgesamt maximal 50 Tage. Der Arbeitgeber muss die betreffende Arbeitnehmerin bzw. den betreffenden Arbeitnehmer für diese Zeit freistellen. Jedoch wird das Kinderkrankengeld nur gezahlt, wenn keine beitragsfreie Mitversicherung für eine der erwachsenen Personen genutzt wird. Familien, die nach dem Familienernährer-Modell leben, können also kein Kinderkrankengeld in Anspruch nehmen. Weiterhin sind die Kind-krank-Tage unter bestimmten Voraussetzungen auf den anderen Elternteil übertragbar. Die Voraussetzungen dafür sind u. a., dass aus beruflichen Gründen eine Betreuung des Kindes nicht möglich ist. Es ist also bereits vorgesehen, dass in bestimmten Erwerbsarbeitsverhältnissen eine Betreuung nicht möglich ist, diese dann jedoch von Personen geleistet werden kann, die in einem anderen Erwerbsarbeitsverhältnis stehen.

Für die Erziehung und Betreuung von Kindern erhält ein Elternteil unter bestimmten Voraussetzungen **Rentenpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung** (ebd.: 107). **Kindererziehungszeiten** sind Zeiten der Erziehung eines Kindes in dessen ersten drei Lebensjahren (§ 56 SGB VI). Diese werden automatisch der Mutter zugeordnet; soll der Vater diese angerechnet bekommen, muss die Rentenversicherung zeitnah entsprechend informiert werden (ebd.). Neben der Kindererziehungszeit kann die Erziehung und Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des zehnten Lebensjahres auch als **Kinderberücksichtigungszeit** auf die Rente eines Elternteils angerechnet werden (ebd.: 108). Durch die Kinderberücksichtigungszeit wird das Einkommen um bis zu 50 % aufgewertet, falls nach dem Ende der

Kindererziehungszeit der Elternteil nur wenig verdient, zum Beispiel aufgrund einer Teilzeiterwerbstätigkeit (ebd.).

Für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit ist eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsinfrastruktur von großer Bedeutung: Nur, wenn ein Kind qualitativ gut und zeitlich ausreichend in einer Kinderbetreuungseinrichtung betreut wird, können die Eltern, insbesondere Frauen, einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit nachgehen (Bundesregierung 2017: 156f.). Mit der Einführung des **Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für ein- bis dreijährige Kinder** im Jahr 2013[46] ist die Kinderbetreuungsinfrastruktur in Deutschland massiv ausgebaut worden. Dieser Ausbau befindet sich mittlerweile auf einem Höchststand mit fast 790.000 Plätzen für Kinder unter drei Jahren (BMFSFJ 2019b: 6).[47] Dabei besteht in Ostdeutschland weiterhin eine umfangreichere Betreuungsinfrastruktur. Die Betreuungsquote der unter Dreijährigen 2018 betrug hier 51,5 %, in Westdeutschland 29,4 % (ebd.: 10). Die Quoten bei den Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren liegen in West- und Ostdeutschland dagegen auf gleichem Niveau bei über 90 % (ebd.: 21). Große Unterschiede zwischen West und Ost gibt es bei den Öffnungszeiten: In Ostdeutschland haben Kinderbetreuungseinrichtungen früher und länger geöffnet als in Westdeutschland (ebd.: 29f.).

Aufgrund der gestiegenen Geburtenzahl und der Zuwanderung der vergangenen Jahre sowie einer veränderten Nachfrage nach Plätzen müssen, bedingt durch den Rechtsanspruch, weitere Plätze geschaffen werden. Derzeit fehlen, am Bedarf gemessen, bundesweit weiterhin 273.000 Plätze (IW 2018). Dabei unterscheiden sich die von den Eltern für ihre Kinder unter drei Jahren geäußerten Betreuungsbedarfe. In den ostdeutschen Ländern lagen sie 2018 höher (60,6 %) als in den westdeutschen Ländern (44,7 %) (BMFSFJ 2019b: 13). Bei den Kindern im Alter von drei bis fünf Jahren gibt es annähernd gleiche Betreuungsbedarfe der Eltern in Ost-und Westdeutschland von 98 % (IW 2018).

Neben dem quantitativen Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur ist auch die Sicherstellung der **Qualität der Kindertagesbetreuung** essentiell. Ein elementarer Baustein hierfür sind gut ausgebildete Fachkräfte, die in einer angemessenen Fachkraft-Kind-Relation zur Verfügung stehen (Bundesregierung 2017: 157). Der Personalmangel ist jedoch groß: Die Personallücke wird im Zeitraum von 2017 bis 2030 bis zu 199.000 Erzieherinnen und Erzieher betragen (Prognos 2018: 3).

Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz endet mit dem ersten Schultag.[48] Der Übergang des Kindes von der Kita in die Grundschule stellt Eltern vor neue Herausforderungen. Um ihre Erwerbstätigkeit weiterhin sicherzustellen, bedarf es der **Sicherstellung der Betreuung des Grundschulkindes am Nachmittag**. Mit der Ausweitung der Ganztagsangebote ist auch deren Inanspruchnahme gestiegen: Im Schuljahr 2016/17 wurden fast 1,4 Millionen Kinder im Grundschulalter, und damit fast die Hälfte der Grundschulkinder (47,8 %), ganztags betreut (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2019: 299). Dies bedeutet einen Anstieg der Inanspruchnahme von Ganztagsangeboten seit 2006 um etwa 27 Prozentpunkte. Dieser Anstieg geht dabei überwiegend auf die Entwicklung der Betreuungs-

[46] Für Kitakinder (ab drei Jahre) gilt dieser Rechtsanspruch bereits seit 1996.

[47] Mit dem derzeit laufenden 4. Investitionsprogramm (2017 bis 2020) sollen weitere 100.000 Plätze für Kinder bis zum Schuleintritt entstehen (Bundestag 2019: 3).

[48] Die derzeitige Bundesregierung plant laut Koalitionsvertrag bis 2025 die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder.

quote in Westdeutschland von 11 auf rund 41 %zurück. In Ostdeutschland liegt die Quote bei annähernd konstanten 78 % (ebd.). Es werden jedoch für weitere 200.000 bzw. 7 % der Grundschulkinder zusätzliche ganztägige Angebote benötigt (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2019: 99).

2.2.2 Pflege von Angehörigen

Das Pflegesystem in (West-)Deutschland[49] besteht seit Jahrzehnten strukturell vorrangig auf der Versorgung und Betreuung der Pflegebedürftigen durch pflegende Angehörige (ambulant vor stationär gemäß § 3 SGB XI Vorrang der häuslichen Pflege). 2017 waren circa 3,4 Millionen Menschen im Sinne des SGB XI pflegebedürftig (Destatis 2018a). Die Dunkelziffer wird jedoch weitaus höher geschätzt (Knauthe/Deindle 2019). Schätzungen gehen von drei bis fünf Millionen pflegenden Angehörigen aus (Knauthe/Deindle 2019: 42). „Der Umfang dieser Pflegearbeit ist so groß, dass die Schaffung von 3,2 Millionen Erwerbsarbeitsplätzen in Vollzeit möglich wäre. Der Wert dieser Arbeit kann mit 44 Milliarden Euro angesetzt werden, wenn man ein mittleres Lohnniveau unterstellt“ (Backes et al. 2008: 3).

Menschen, die gesetzlich pflegeversichert sind, können bei Pflegebedürftigkeit in den Pflegegraden 2 bis 5 Leistungen[50] von der gesetzlichen Pflegeversicherung erhalten, wenn sie zu Hause gepflegt werden. 2018 erhielten fast 70 % der zu Hause versorgten pflegebedürftigen Menschen das sogenannte **Pflegegeld** (Destatis 2018a: 17). Diese Leistung wird nur gezahlt, wenn die Pflege allein durch pflegende Angehörige, das heißt gänzlich ohne professionelle Hilfe oder Unterstützung sichergestellt wird. Mit dem Pflegegeld können Pflegebedürftige Angehörigen eine finanzielle Anerkennung für die von ihnen geleistete Pflege zukommen lassen (Knauthe/Deindle 2019: 53f.). Die Auszahlung erfolgt jedoch direkt an die pflegebedürftige Person und es obliegt ihrer Entscheidung, was mit diesem Geld passiert. Für pflegende Angehörige leitet sich kein eigenständiger Anspruch aus dieser Leistung ab. Die Höhe des Pflegegeldes ist abhängig vom Pflegegrad. Nach dem Teilkasko-Prinzip deckt das Pflegegeld jedoch nur einen Teil der Kosten, sodass weitere finanzielle Mittel hinzugezogen werden müssen.[51] Pflegegeld zählt auch bei Weitergabe generell nicht als Einkommen, das heißt es sind weder Steuern noch Sozialabgaben darauf zu entrichten. Es wird nicht auf die Grundsicherung (Harz IV), aber auch nicht auf die Rente angerechnet (ebd.).

2008 wurden mit dem Pflege-Weiterentwicklungsgesetz im **Pflegezeitgesetz** erstmals Freistellungsoptionen für erwerbstätige, nahe Angehörige[52] geschaffen, die unbezahlt für einen pflegebedürftigen Menschen Sorgeverantwortung übernehmen (Tabelle 2):

[49] Zur Rolle der Pflege in der DDR siehe Kapitel 2.1.2.

[50] Die Ansprüche ergeben sich aus § 36 SGB XI (Pflegesachleistung) und § 37 SGB XI (Pflegegeld).

[51] „Das kann auf vier Arten erfolgen: (1) aus dem Privatvermögen des Pflegebedürftigen, (2) aus dem Privatvermögen der Angehörigen, (3) mittels privater Pflegeversicherung oder (4) durch Sozialhilfe. Übersteigen die Ausgaben für die professionelle, ambulante oder vollstationäre Pflege die Zuschüsse aus der Pflegeversicherung, muss ein Eigenanteil erbracht werden. Sollte dazu das Vermögen der Pflegebedürftigen oder der unterhaltspflichtigen Angehörigen nicht ausreichen (nach dem Subsidiaritätsprinzip), erfolgt eine Co-Finanzierung mittels Sozialhilfe“ (Knauthe/Deindle 2019: 53).

[52] Zur Definition „nahe Angehörige“ siehe Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019: 42; zur Definition „erwerbstätig“ beziehungsweise hier „Beschäftigte“ siehe Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019: 41.

	Pflegezeitgesetz		Familienpflegezeit-gesetz
Leistung	Kurzzeitige Arbeitsverhinderung für den Akutfall	Pflegezeit	Familienpflegezeit
Rechtsanspruch	Ja (unabhängig von der Betriebsgröße)	Ja (ab 16 Beschäftigten)	Ja (ab 26 Beschäftigten)
Voraussetzung	Ärztliche Bescheinigung	Pflegegrad	Pflegegrad
Dauer	Max. 10 Tage	Max. 6 Monate	Max. 24 Monate
Lohnersatz	Pflegeunterstützungsgeld (Pflegekasse)	Zinsloses Darlehen (BAFzA)	Zinsloses Darlehen (BAFzA)
Ankündigungsfrist	Keine	10 Tage	8 Wochen
Kündigungsschutz	Ja	Ja	Ja
Mindestarbeitszeit	Nein	Nein	15 Stunden

Tabelle 2: Übersicht zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Pflege von Angehörigen

Quelle: eigene Darstellung nach BMFSFJ 2019a: 6

So gibt es im Gesetz einen **Rechtsanspruch auf eine kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu zehn Arbeitstagen**, wenn eine akute Pflegesituation unerwartet eintritt. Diese zehn Tage können flexibel genutzt werden. Sowohl zeitlich als auch unter den Pflegenden, die sich um eine pflegebedürftige Person kümmern, ist eine Aufteilung möglich (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019: 39). Pflegende können ein **Pflegeunterstützungsgeld** als Lohnersatzleistung in Höhe des Krankengeldes bei Erkrankung eines Kindes (Kapitel 2.2.1) für diese zehn Tage erhalten (ebd.: 43).

Zudem wurde für nahe Angehörige eine **Pflegezeit**, also die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monate von der Erwerbsarbeit freistellen zu lassen, eingeführt (ebd.: 40). Dabei muss die Pflege selbst übernommen werden. Und die Pflegezeit muss am Stück genommen werden. Die Pflege kann also nicht auf mehrere Personen, gleichzeitig oder für relativ kurze Zeitabstände im Wechsel, verteilt werden.

2015 wurde das 2012 geschaffene Familienpflegezeitgesetz novelliert und um die **Familienpflegezeit** ergänzt: Damit besteht die (erweiterte) Möglichkeit für Erwerbstätige, die Arbeitszeit für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um einen nahen Angehörigen zu pflegen (ebd.). Die Inanspruchnahme von Pflege- und Familienpflegezeit ist insgesamt auf 24 Monate beschränkt (ebd.).

Zur **Finanzierung der Familienpflegezeit** ist folgendes Modell vorgesehen: Der Arbeitgeber kürzt das Gehalt für den pflegenden Angehörigen bzw. die pflegende Angehörige während der beanspruchten Familienpflegezeit anteilig zur Arbeitszeitreduktion (Knauthe/Deindle 2019: 58). Um ihren Einkommensausfall zu kompensieren, können Pflegende über ihren Arbeitgeber beim Bundesamt für Familie

und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen beantragen (ebd.: 42). Dessen Höhe beträgt mindestens monatlich 50 Euro und maximal die Hälfte des bisherigen Nettogehaltes (ebd.). Über das Darlehen kann das Gehalt der Pflegeperson zusätzlich maximal um die Hälfte des bisherigen Nettogehaltes aufgestockt werden (Knauthe/Deindle 2019: 58). Nach Beendigung der Familienpflegezeit behält der Arbeitgeber einen Teil des Gehaltes ein und zahlt das Darlehen an das Bundesamt zurück (ebd.).

Pflegende Angehörige erhalten unter bestimmten Voraussetzungen **Rentenpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung** für die Übernahme häuslicher Pflege, unter anderem muss ein Pflegeaufwand von mindestens zehn Stunden pro Woche vorliegen und die berufliche Tätigkeit der pflegenden Angehörigen bzw. des pflegenden Angehörigen darf nicht höher als 30 Stunden pro Woche sein (Knauthe/Deindle 2019: 56). Damit werden im Vergleich zur Anrechnung der Zeiten für die Erziehung von Kindern verschiedene Formen unbezahlter Sorgearbeit ungleich behandelt. Damit ist eine „geringere […] Honorierung von Pflegetätigen“ in der gesetzlichen Rentenversicherung verbunden (Bundesregierung 2017: 194).

Um pflegenden Angehörigen die Erwerbsarbeit zu ermöglichen, bedarf es **flächendeckender ambulanter und stationärer Angebote** (Knauthe/Deindle 2019: 63). Die Entwicklungen bleiben hier hinter denen im Bereich der Kinderbetreuung zurück Es besteht kein Rechtsanspruch auf einen Platz für ambulante oder (teil-)stationäre Pflege. [53] Aufgrund der hohen Kosten stationärer Pflege „muss daher davon ausgegangen werden, dass familiäre Pflege für die Pflegenden nicht selten einem Mangel an realisierbaren Alternativen entspricht und gerade Frauen mit niedrigen Qualifikationen und ohnehin geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt hierdurch weiter in ihrer beruflichen Entwicklung und in ihren Möglichkeiten einer dauerhaften eigenständigen Existenzsicherung eingeschränkt werden“ (Bundesregierung 2011: 184).

Zudem führt der demografische Wandel einer alternden Gesellschaft in Deutschland zu einem wachsenden **Personalbedarf in der Alten- und Krankenpflege** (BA Statistik 2019a: 5). Dabei besteht mittlerweile bei den Altenpflegefachkräften ein bundesweiter Fachkräftemangel mit 23.900 vakanten Stellen (ebd.: 12; 14). Bei Krankenpflegefachkräften besteht mit Ausnahme von vier Bundesländern[54] ebenfalls eine Fachkräftemangel mit 15.700 offenen Stellen (ebd.: 12; 15). Darüber hinaus bedarf es im Bundesdurchschnitt 183 Tage bzw. 154 Tage, um eine offene Stelle in der Alten- und Krankenpflege mit Fachpersonal zu besetzen (ebd.: 14f.). Mit der Konzertierten Aktion Pflege hat die Bundesregierung begonnen gegenzusteuern.

2.2.3 Haushaltsnahe Dienstleistungen

Im Bereich der haushaltsnahen Dienstleistungen gibt es unter bestimmten Voraussetzungen über die Einkommenssteuererklärung eine direkte Steuererleichterung für Haushalte (§ 35 Einkommenssteuergesetz), wenn sie Tätigkeiten der unbezahlten Sorgearbeit an Personen beziehungsweise Dienstleistungsunternehmen externalisieren. Es können bis zu 20 % der Ausgaben, jedoch maximal 4.000 Euro, steuerlich abgesetzt werden (zur gleichstellungspolitischen Wirkung siehe Bundesregierung 2017).

[53] Siehe auch der Mangel an Kurzzeitpflegeplätzen: http://sozial-digital.epd.de/sw/2019/12/13/2-2.htm

[54] Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Hamburg

2.2.4 Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt

> *„Erwerbsarbeit ist maßgeblich für die wirtschaftliche Eigenständigkeit und Grundlage der wirtschaftlichen Existenzsicherung jeder Person." (Bundesregierung 2017: 90)*

Erwerbsarbeit nimmt im Vergleich zur unbezahlten Sorgearbeit in unserer Gesellschaft einen besonders hohen gesellschaftlichen Stellenwert ein und ist Lebensgrundlage fast aller erwachsenen Menschen. Gleichzeitig ist die Erwerbsarbeit in Deutschland nach wie vor so organisiert, dass sie von einem **Idealbild des in Vollzeit tätigen, männlichen Arbeitnehmers** ausgeht (siehe auch Kapitel 2.1 und 2.2). Mit der Folge, dass die Organisation der unbezahlten Sorgearbeit beispielsweise durch Präsenzkulturen, unflexible Arbeitszeiten, vorausgesetzte Überstunden, kurzfristige Terminänderungen, Besprechungen in den Abendstunden, weite Pendelwege und/oder Dienstreisen bereits permanent strukturell vor Barrieren gestellt ist (Bernhardt et al. 2016: 50ff.; Bundesregierung 2017: 91, 120f.). Dabei verschränken sich „geschlechterhierarchische Strukturen auf Arbeitsmärkten und in Unternehmen, in Betrieben und Dienststellen, ungleiche Entgelte und Einkommen sowie geschlechterstereotype Verteilungen von Arbeitstätigkeiten und Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen" (ebd.: 117) mit Geschlechterstereotypen und weiteren Diskriminierungsmustern und führen nachhaltig zu strukturellen Benachteiligungen von Frauen in der abhängigen Erwerbsarbeit. Aber auch zu Diskriminierungen von Männern, die Sorgeverantwortung übernehmen (ebd.: 91). Die Ursachen für diese Benachteiligungen sind mannigfaltig und stehen in teilweise widersprüchlichen „Wechselwirkungen zwischen Betriebsstrukturen und -kulturen, finanziellen Anreizen, Rechtsansprüchen und geschlechterstereotypen Rollenzuschreibungen und -erwartungen" (Bundesregierung 2011: 117). Deshalb kann im Folgenden auch nur ausschnitthaft auf diese Gemengelage eingegangen werden (siehe u. a. ausführlich ebd.: 90f., 116ff.; ebd.: 109ff.).

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist in den vergangenen Jahrzehnten enorm angestiegen. So lag der Anteil der Frauen, die im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig sind, 2018 bei 72,1 % und liegt damit nur noch fünf Prozentpunkte unter der Erwerbstätigenquote der Männer (Destatis 2019a). Das Erwerbsvolumen von Frauen ist jedoch gleichgeblieben. Es sind also mehr Frauen in Teilzeit erwerbstätig, die Anzahl der bezahlten Stunden verteilt sich also auf mehr Frauen (Kümmerling et al. 2015). Frauen in Deutschland sind weiterhin seltener und mit durchschnittlich weniger Stunden erwerbstätig als Männer: Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den vergangenen Jahrzehnten enorm angestiegen ist, arbeiteten 2018 fast 48 %der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, während es bei den Männern nur knapp 11 % waren (BA Statistik 2019b: 10). Die erhöhte Erwerbsbeteiligung von Frauen ist deshalb fast ausschließlich auf ihre vermehrte Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen (Pimminger 2015: 15). „Des Weiteren ist das ‚Jobwunder' bei der Beschäftigung von Frauen nicht einem Zuwachs an Arbeit, sondern einer Neuverteilung von sinkendem Beschäftigungsvolumen auf mehr Personen, die durch die Liberalisierung des Arbeitsmarktes möglich wurde, geschuldet. Die Zunahme an Frauen in Beschäftigung ist eine Zunahme der atypischen, z. T. prekären Beschäftigungsverhältnisse von Frauen" (Kuhl 2010: 27). Seit 2001 gibt es für abhängig Beschäftigte mit dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz – TzBfG) einen umfangreichen rechtlichen Rahmen, um „Voraussetzungen für die Zulässigkeit befristeter Arbeitsverträge festzulegen und die Diskriminierung von teilzeitbeschäftigten und befristet beschäftigten Arbeitnehmern zu verhindern" (§ 1 TzBfG) und vor allem mit § 8 TzBfG erstmals einen allgemeinen **Anspruch für abhängig Beschäftigte auf Teilzeitarbeit**.[55] Mit einer Teilzeitbeschäftigung

[55] Das Gesetz setzt die EU-Richtlinie über Teilzeitarbeit (Richtlinie 97/81/EG) und die EU-Richtlinie über befristete Arbeitsverträge (Richtlinie 1999/70/EG) in nationales Recht um.

sind jedoch nachweislich „gravierende Nachteile beim Stundenentgelt, bei der beruflichen Entwicklung und bei Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten“ (Bundesregierung 2017: 119; siehe u. a. auch Bundesregierung 2011: 184; Granados et al. 2019) verbunden. Ein weiteres Problem einer gesetzlich geregelten Teilzeitbeschäftigung war ein fehlendes Rückkehrrecht für die Beschäftigten auf die vor der Teilzeit ausgeübte Arbeitszeit (Bundesregierung 2017: 118). Mit der am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen **Brückenteilzeit**[56] wird nun unter bestimmten Voraussetzungen[57] eine zeitlich befristete Teilzeitarbeit mit einem Rückkehrrecht in die vorherige Arbeitszeit ermöglicht.

Die starke Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung führte zu einer erhöhten Frauenerwerbsbeteiligung (Pimminger 2015: 15): Werden diese beiden Faktoren verschränkt, ist folgende Zahl sehr einprägsam: Ein Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen ist 2014 geringfügig beschäftigt (Wanger 2015). Der hohe Anteil der Frauen an Teilzeitbeschäftigung und geringfügigen Beschäftigung bringt wiederum mit sich, dass nach Pimminger (2015) nur etwa 20 % aller Frauen selbst genug verdienen, um langfristig ihr eigenes Existenzminimum und das ihres Kindes abzusichern.[58] Rund zwei Drittel der abhängig beschäftigten Frauen im Haupterwerbsalter und ein Drittel der Männer verdienen nicht genug für eine **eigenständige, das heißt vom Haushaltskontext unabhängige Existenzsicherung im Lebensverlauf** (Pimminger 2015): „Bei den erwerbstätigen Müttern zeigen sich deutliche Unterschiede nach dem Familienstand: Knapp ein Fünftel der erwerbstätigen verheirateten Mütter (18 Prozent im Jahr 2013) ist zur Deckung des Lebensunterhalts trotz eigener Erwerbstätigkeit überwiegend auf Angehörige angewiesen. Erwerbstätige Mütter in nichtehelichen Lebensgemeinschaften decken demgegenüber ihren Lebensunterhalt in annähernd gleichem Ausmaß wie Männer (93 gegenüber 97 %) hauptsächlich durch die eigene Erwerbstätigkeit ab. Alleinerziehende Mütter sind hingegen auch bei eigener Erwerbstätigkeit zu einem überdurchschnittlichen Anteil (8 %) auf Transferleistungen angewiesen. Erwerbstätige Väter sichern ihren Lebensunterhalt in allen Familienformen so gut wie ausschließlich über die eigene Erwerbstätigkeit“ (ebd.: 14).

Als ursächlich mitverantwortlich kann die **geschlechtsbezogene Arbeitsmarktsegregation**[59] herangezogen werden: Der Arbeitsmarkt wird bis heute durch eine starke Trennung (Segregation) der Branchen und Berufe nach Geschlecht strukturiert. Diese ist historisch gewachsen und spiegelt tradierte Geschlechterstereotype sowie eine strukturelle Unterbewertung von Sorgearbeit wider (Bundesregierung 2017: 142). Die berufliche Segregation des Arbeitsmarktes führt zu unterschiedlichen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern: frauendominierte Berufe werden häufig schlechter bezahlt als männerdominierte Berufe. Sie bieten in der Regel weniger Aufstiegsmöglichkeiten. Außerdem werden Frauen in integrierten Berufen und männerdominierten Berufen aufgrund familiär bedingter Erwerbsunterbrechungen, wie beispielsweise durch die Inanspruchnahme einer Elternzeit, seltener befördert (Rüling 2007). „Aus Gleichstellungs-

---

[56] Eigeführt durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit.

[57] Vgl.: https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Teilzeit/brueckenteilzeit-artikel.html;jsessionid=10E575976B29C82324A708E02B079C37

[58] In der Agenda 2030 für eine nachhaltige Familienpolitik kommt das BMFSFJ nach eigenen Berechnungen zu einem stark davon abweichenden Ergebnis: Demnach sei der Anteil der erwerbstätigen Mütter, die durch ihre Erwerbstätigkeit ein existenzsicherndes Einkommen erzielen konnten, zwischen 2011 und 2017 um acht Prozentpunkte auf 64,8 % angestiegen (BMFSFJ 2019d: 36f.).

[59] Darunter ist eine horizontale und eine vertikale Segregation zu fassen. Die horizontale Segregation meint geschlechtsbezogene Unterschiede auf einer Hierarchieebene in Form von typischen Frauenberufen, Männerberufen und integrierten Berufen. Die vertikale Segregation meint die unausgewogene Verteilung von Männern und Frauen auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen (Rüling 2007).

perspektive ist nicht nur diese Ungleichbewertung von Arbeit problematisch. Ein solchermaßen segregierter Arbeitsmarkt verstärkt auch die vorhandenen (Fehl-)Anreize für eine spezialisierte Arbeitsteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit“ (Bundesregierung 2017: 142).

Im Gegensatz zur Teilzeitbeschäftigung gibt es in Deutschland bisher keine Rahmengesetzgebung und keinen Rechtsanspruch für abhängig Beschäftigte für **Arbeiten im Homeoffice**.[60] Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auf ein entsprechendes Angebot durch ihren Arbeitgeber angewiesen. In Deutschland bietet ein Drittel der Betriebe die Möglichkeit an, von zu Hause zu arbeiten (BMAS 2015: 8).[61] Regelmäßiges Homeoffice ist jedoch überwiegend nicht möglich, das heißt Homeoffice „ist also weniger Arbeitsform für den Alltag als vielmehr ein Instrument, um auf besondere Situationen zu reagieren“ (ebd.: 9). Insgesamt arbeiteten 31 % der Angestellten 2015 im Homeoffice, wobei nur für 16 % der Angestellten dies vertraglich vereinbart wurde. Den Angestellten mit Homeoffice-Regelung steht ein Drittel der Angestellten gegenüber, die bisher nicht von zu Hause arbeiten, dies aber gerne gelegentlich oder regelmäßig tun möchten (ebd.: 17).

2.2.5 Gesellschaftlicher Wandel

Das Bild, das mit der Beschreibung der gegenwärtig bestehenden Regelungen und Rahmenbedingungen für Sorgeverantwortung tragende Menschen in Deutschland gezeichnet wurde, kann nur eine Momentaufnahme sein. Eine Gesellschaft unterliegt einem permanenten Wandel (vgl. Kapitel 2.1 mit 2.2), der durch eine Vielzahl weiterer Dynamiken bestimmt wird. In diesem Kontext sind die folgenden Aspekte des gesellschaftlichen Wandels von Bedeutung:

- Demografischer Wandel: (wieder) steigende Geburtenzahlen, aber auch steigende Zahl von Pflegebedürftigen
- Wandel familialer Lebensformen: Rückgang der Anzahl von Familien, mehr Kinder in Alleinerziehenden-Haushalten, Pluralisierung von Familienformen (Patchwork- und Regenbogenfamilien, Co-Parenting)
- Wandel des Arbeitsmarktes: gestiegene Frauenerwerbstätigkeit (in Teilzeit), Zeitrechte gewinnen eine größere Bedeutung bei Aushandlungen von Tarifverträgen (IG Metall, IG BCE, ver.di)
- Wandel bei Arbeitsverhältnissen: Zunahme befristeter Arbeitsverträge, von Leiharbeit und Zeitarbeit, Rückgang der Tarifbindung
- Digitalisierung[62]

Alle hier nur kurz genannten Aspekte sind in sich geprägt von Inkonsistenzen, Brüchen, Beschleunigungen, Verzögerungen oder Gegenströmungen. Zudem stehen sie dynamisch miteinander in Verbindung und beeinflussen sich gegenseitig. In diesen Dynamiken des gesellschaftlichen Wandels und eingefasst in den beschriebenen Rahmenbedingungen auf der Meso- und der Makroebene (Kapitel 2.2) werden auf der Mikroebene Entscheidungen zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit von Individuen und Paaren getroffen und Sorgearrangements in Abhängigkeit von der persönlichen Situation

[60] Im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode ist vorgesehen. mobile Arbeit zu fördern und zu erleichtern. (CDU et al. 2018: 41).

[61] Daten stammen aus dem Linked Personal Panel und umfassen 771 Personalverantwortliche und 7.109 Mitarbeitende (BMAS 2015: 18).

[62] Mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf Frauen und Männer, insbesondere auch mit Sorgeverantwortung, beschäftigt sich der Dritte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

(Familienform, Erwerbssituation, eigene Geschlechterrollenbilder) und des aktuellen Lebensabschnitts (Familiengründungsphase, Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit etc.) gestaltet.

2.3 Entscheidungen zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Individuen und Paaren

Anknüpfend an die Beschreibung der Rahmenbedingungen und des direkten Lebensumfelds soll im nachfolgenden Kapitel entlang des Lebensverlaufs die konkrete Ausgestaltung der unbezahlten Sorgearbeit auf der Mikroebene anhand von Literatur und eigener qualitativer Ergebnisse beschrieben werden. Dabei werden zunächst Wunsch und Wirklichkeit der Sorgearrangements (Kapitel 2.3.1) dargestellt und dann im weiteren Verlauf die Manifestierung einer Traditionalisierung der Aufgabenteilung im Lebensverlauf (Kapitel 2.3.2) belegt. Konkret werden unter diesem Blickwinkel drei Lebensabschnitte beleuchtet:

- **Familiengründungsphase** (2.3.2.1): Mit Geburt oder Adoption eines Kindes bzw. mehrerer Kinder erhöht sich der Umfang der Sorgearbeit sehr deutlich und Individuen/Paare stehen vor der Herausforderung wie sie ihre Zeit auf Erwerbs- und Sorgearbeit verteilen.
- **Wiedereinstieg** (2.3.2.2): Eine Rückkehr in die Erwerbstätigkeit direkt nach dem Bezug von Elterngeld oder nach einer längeren Zeit ohne eigene Erwerbstätigkeit aufgrund unbezahlter Sorgearbeit erfordert von Individuen/Paaren eine erneute Verteilung der Zeiten für Erwerbs- und Sorgearbeit. Im Gegensatz zur Familiengründung erhöht sich in diesem Fall die Zeit für Erwerbsarbeit. Es stellt sich dann die Frage, ob und wie die Zeit für die unbezahlte Sorgearbeit neu verteilt wird.
- **Pflege von Angehörigen** (0): Mit Eintritt eines Pflegefalls in der Familie muss entschieden werden, wie die notwendige Betreuung und Pflege gewährleistet wird. Dabei stellt sich auch die Frage, ob dies überwiegend von der Familie oder von professionellen Diensten erbracht wird und in beiden Fällen, wer aus der Familie dies tun soll, also entweder selbst betreuen und pflegen oder die Koordination der professionellen Dienste.

In zwei daran anschließenden Kapitel werden die Folgen (Kapitel 2.3.3) und erste Erklärungsansätze für die Manifestierung der Arbeitsteilung unbezahlter Sorgearbeit (Kapitel 2.3.4) dargestellt.

2.3.1 Wunsch und Wirklichkeit der Ausgestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit

> *„Nein. Also da wird scheinbar nicht drüber geredet. Und das fand ich auch sehr spannend. Also da wäre ja Potenzial da, um darüber zu sprechen und das eben auszuhandeln. Und das passiert eben nicht.“ (EI 3: 41)*

Die Arbeitsteilung in Paarhaushalten in Deutschland ist – wie Kapitel 1.3.2 zum Gender Care Gap zeigt – weitgehend geschlechtsbezogen.

(Annähernd) gleiche Hausarbeitsanteile von Männern und Frauen sind nur für kinderlose Paare zu beobachten (Dechant et al. 2014). Nur ein kleiner Teil der Elternpaare mit mindestens einem Kind setzt eine gewünschte, egalitäre Aufgabenverteilung in der Praxis um. Bei 20 % treffen ein ähnlicher Umfang der Arbeitszeit (Vollzeit/Vollzeit- sowie Vollzeit/größere Teilzeit-Konstellation) und annähernd gleiche Anteile an der Kinderbetreuung zusammen.

Dabei wünschen sich nach Wippermann (2017) heutzutage ein Großteil der Männer eine Partnerschaft, in der beide erwerbstätig sind und sich beide etwa gleichviel um Haushalt und Kinder kümmern (2007: 33 % aller Männer ab 18 Jahren; 2015: 42 %). Insbesondere wenn die Kinder noch klein

sind, besteht der Wunsch, die Berufstätigkeit zu reduzieren, um mehr Zeit für Kinder zur Verfügung zu haben (Wippermann 2017). Während Vollzeit arbeitende Eltern – sowohl Mütter als auch Väter – gerne weniger arbeiten würden, möchten teilzeiterwerbstätige und nicht erwerbstätige Eltern gerne mehr arbeiten (Hipp/Molitor 2016).[63]

Mit einer **Vaterschaft** wird nicht mehr allein die Pflicht zur materiellen Existenzsicherung verknüpft, sondern auch die Pflicht zu mehr persönlicher Zeit für Kind und Familie. Das Familienernährer-Modell ist für viele „ein nicht ideales und nicht gewolltes, aber aufgrund äußerer ökonomischer Anreize praktiziertes Modell, das eigentlich nur ein vorübergehendes Stadium sein soll, das nach einer gewissen Zeit in eine Partnerschaft mündet, in der beide erwerbstätig sind“ (Wippermann 2017: 10). So findet es 2015 fast jeder dritte Mann richtig, mit Vaterschaft seine Arbeitszeit nicht nur zu reduzieren, sondern die Arbeit zu unterbrechen (2007: jeder fünfte Mann). Dieser Einstellungswandel zeigt sich insbesondere bei jungen Männern. Der Wunsch der Männer, neben der Erwerbstätigkeit ihrer Rolle als Vater auch praktisch im Alltag gerecht werden zu wollen, ist zudem vor allem in gehobenen Bildungsschichten und Milieus hoch (Wippermann 2017).

> *„[H]öre ich ganz viel, dass am liebsten beide nur noch Teilzeit arbeiten wollen. Ich höre ganz viel aus dieser Altersgruppe - also gut, die sind jetzt in der Stadt, aber egal. Aus der Altersgruppe höre ich wirklich ganz viel, dass dieses Vollzeitarbeitskonzept ganz viele nicht mehr wollen. Dass sie ganz klar sagen: Wir würden am liebsten beide Teilzeit arbeiten, damit wir auch beide Zeit mit den Kindern zuhause und miteinander verbringen können. Also da ändert sich wirklich was.“ (FG 1: 418)*[64]

Jedoch gibt es deutlichere Unterschiede in der Gruppe der Männer als noch 2007: Ein Teil hat gleichstellungsmoderne Haltungen und ein anderer traditionalistische und auch maskulinistische Haltungen, die die Meinung vertreten, dass aus einem vermeintlichen Geschlechtscharakter von Männern und Frauen unterschiedliche Kompetenzen, Rollen und Zuständigkeitssphären in der Familie und Gesellschaft resultieren (Wippermann 2017).

> *„Also ich glaube, […] die Gesellschaft ist so ein bisschen gespalten in Hinblick auf die einen, die dieses Rollenmodell, wie es schon immer da war, gerne so weiterführen wollen. Männer wie Frauen. Und die anderen - die neuen Väter oder wie auch immer man sie nennen möchte, die Männer, die gerne mehr Verantwortung übernehmen wollen und das System es ihnen aber nicht erlaubt, es wirklich praktisch umzusetzen.“ (FG 1: 97)*

> *„Ohne Zweifel ist es so, dass die traditionellen Familien- oder Rollenbilder immer noch eine große Rolle spielen. Also ich glaube, da sind wir uns auch alle einig. Aber die Chance oder die Tendenz, das perspektivisch aufzubrechen, glaube ich, die ist mittlerweile relativ gut.“ (FG 2: 29)*

---

63 Dies zeigt eine Auswertung einer Zusatzerhebung zur Befragung „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ (AID:A II) des Deutschen Jugendinstituts (DJI) aus dem Jahr 2015: „Vollzeiterwerbstätige Väter mit Kindern bis zu zwölf Jahren arbeiten derzeit durchschnittlich rund 44 Stunden pro Woche, würden jedoch im Schnitt neun Stunden weniger pro Woche arbeiten wollen. Bei vollzeiterwerbstätigen Müttern ist die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Wochenarbeitszeit noch ausgeprägter. Mit durchschnittlich 41 Stunden pro Woche arbeiten die befragten Frauen 14 Wochenstunden mehr, als sie idealerweise möchten. Umgekehrt verhält es sich bei der Gruppe derjenigen, die derzeit nicht erwerbstätig oder in Teilzeit beschäftigt sind. Dieser Personenkreis möchte tendenziell gerne mehr arbeiten. Die Gruppe der nicht oder teilzeiterwerbstätigen Väter gibt eine durchschnittliche Wunscharbeitszeit von 27 Wochenstunden an, bei der Gruppe der nicht oder teilzeiterwerbstätigen Mütter beträgt die Wunscharbeitszeit knapp 22 Stunden pro Woche“ (Hipp/Molitor 2016: 71).

64 Im Folgenden werden die Aussagen auch mit Zitaten aus den qualitativen Erhebungen belegt. Die Methodik ist in Kapitel 5.2 beschrieben. Die Bezeichnung FG steht für Fokusgruppe, die Bezeichnung EI für Expertinnen/Experten-Interview.

Sozialwissenschaftliche Forschungen der vergangenen Jahrzehnte konstatieren allerdings ein Brüchigwerden der traditionellen Sphärengrenzen – öffentliche (männliche) Berufswelt und private (weibliche) Familienwelt. Die mehr oder minder selbstverständliche Berufstätigkeit von Frauen und Müttern einerseits und die zunehmende Bedeutung von Familien- und Beziehungsleben/-arbeit für Männer und Väter befördern diese Auflösungstendenzen. Es ist in der heutigen Zeit offener als je zuvor, wer welche Arbeiten innerhalb des Haushalts/der Familie übernimmt (Peukert 2015). Es herrscht eine zunehmende Offenheit bzgl. der Arbeitsteilung der Geschlechter vor (zu den Aushandlungsprozessen siehe Kapitel 2.3.4).

Auch die quantitativen Analysen des FIT (Kapitel 5.2.4) unterstreichen den **Einfluss von Stereotypen** auf die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit. Sie stellen fest, dass „Frauen in West- und Ostdeutschland ihre Care-Arbeit[65] deutlich stärker erhöhen als Männer, wenn Kinder oder pflegebedürftige Personen im Haushalt leben“ (Calahorrano et al. 2019: 9). Und weiterhin: „[E]ine Präferenz für ähnliche Geschlechterrollen [hat] vor allem bei Personen in Paarbeziehungen einen Einfluss auf den Umfang der Care-Arbeit […]. Interessanterweise bewirkt eine solche Einstellung sowohl bei Frauen als auch bei Männern eine Erhöhung des Umfangs der Care-Arbeit. Der geschätzte Koeffizient ist bei Männern jedoch deutlich größer, sodass man sagen kann, dass solche Einstellungen zu einer Verringerung des Gender Care Gap beitragen“ (Calahorrano et al. 2019: 65)[66].

2.3.2 Retraditionalisierung der unbezahlten Sorgearbeit – eine Manifestierung im Lebensverlauf

Der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung befasste sich intensiv mit der Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern. Dabei war auch die Lebensverlaufsperspektive und die Erkenntnis aus dem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung relevant, dass sich Entscheidungen in einer Lebensphase häufig auf die darauffolgenden Lebensphasen auswirken. An bestimmten Punkten ergeben sich Folgeentscheidungen, die nicht mehr einfach geändert und angepasst werden können. An den Knotenpunkten entscheidet sich auch die Verteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit (Bundesregierung 2017).

2.3.2.1 Familiengründung

Entscheidend scheint der Zeitpunkt der zu verhandelnden Haus- und Sorgearbeiten zu sein. Denn Offenheit in und Relevanz von paarinternen Aushandlungen zur Arbeitsteilung einerseits und gleichzeitiges Verharren in traditionalen, geschlechterdifferenzierenden Zuschreibungen anderseits markieren insbesondere in der Familiengründungsphase (Geburt oder Adoption des/der Kind/er) die Realität (Peukert 2015). Bevor ein Kind im Haushalt ist – so zeigen viele empirische Studien – besteht ein hohes Maß an Egalität in Bezug auf Erwerbs- und Hausarbeit, welche auch perspektivisch insbesondere von Doppelverdienst-/Doppelkarrierepaaren für die Erwerbs- und Sorgearbeit angestrebt wird (Rüling 2007; Koppetsch/Burkard 1999; Benke/Meuser 2003 zit. nach Peukert 2015). Faktisch ist es aber so,

- dass mit Geburt des ersten Kindes die Retraditionalisierung in Kraft tritt und dass nicht erst im Zuge der Familiengründung und -erweiterung, sondern bereits schleichend mit dem Zusammenzug in einen gemeinsamen Haushalt. Bereits bei einem Gros der Paare ohne Kinder

[65] Der Begriff „Care-Arbeit“ entspricht der in diesem Bericht verwendeten Definition unbezahlter Sorgearbeit.

[66] Die zentrale Regressionstabelle aus der Studie des FIT ist im Anhang enthalten (Kapitel 5.2.4).

schleichen sich nach den ersten Monaten „Gewohnheiten ein, die nicht explizit verabredet sind, sondern sich durch gelebte Praxis ergeben: Die Frau erledigt einfach bestimmte Aufgaben im Haushalt, der Mann hilft ihr“ (Wippermann 2017: 13).

- dass dann die „frischen“ Mütter[67] für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig werden und hierfür die eigene Erwerbsarbeit im Zuge der Elternzeit (oder länger) unterbrechen, wohingegen die Väter meist kontinuierlich erwerbstätig bleiben und das Familieneinkommen verantworten (Peukert 2015).

Bei der Geburt eines Kindes hat die (leibliche) Mutter allein schon aus gesundheitlichen Gründen in abhängigen Erwerbsarbeitsverhältnissen den Mutterschutz. Sie geht in dieser Zeit nicht arbeiten und bekommt mit dem Mutterschutzgeld eine Entgeltersatzleistung von ihrem Arbeitgeber. Im Anschluss an den Mutterschutz nehmen die allermeisten Mütter Elternzeit und beziehen Elterngeld. Sie sind nun mit dem Kind zu Hause. Während über die Verteilung der Elternzeit und damit zusammenhängend der Elterngeldmonate vor der Geburt gesprochen wird, sprechen die meisten Paare vor der Geburt nicht über die Verteilung der Hausarbeit. Im Laufe der Elternzeit übernimmt dann häufig die Person die Hausarbeit, die zu Hause ist. Da Mütter im Durchschnitt deutlich länger Elternzeit nehmen, sind dies in den meisten Fällen auch die Mütter.

Die Familiengründung – der Übergang von der Zweierbeziehung zur Familie – ist als „folgenreiche Statuspassage“ zu werten (Peukert 2015). Mehrheitlich ist die Geburt von Kindern ein Knotenpunkt, an dem sich die Berufsbiografien der beiden Personen im Paar unterschiedlich entwickeln (Rüling 2007).

> *„Nach allem […] verschärft sich so was ja massiv vor allen Dingen mit eigentlich der Geburt des ersten Kindes. Also sozusagen eine Segregation in Aufgabenbereiche innerhalb einer Familie. Also wir wissen, der größte Teil der Paare, die ein Kind kriegen oder Kinder planen, [dass] sich eigentlich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit und damit glaube ich auch sozusagen private Haushaltsarbeit wünschen. Und nur der kleinste Teil das dann realisiert.“ (EI 4: 5)*

Mehr noch, mit der Geburt des ersten Kindes verändern sich die **Erwerb-Sorge-Lebensmodelle der Elternpaare** erheblich:

- Obwohl mehr als zwei Drittel der Paare (71 %) vor der Geburt des ersten Kindes ein Doppelverdienst-Modell leben, tun dies nach der Geburt des Kindes nur noch etwa 15 %.
- Häufig reduziert die Mutter ihren Erwerbsumfang[68] (Zuverdienst-Modell) oder sie scheidet gänzlich aus dem Beruf aus (17 %), wohingegen Väter ihre Erwerbstätigkeit in Vollzeit beibehalten (Familienernährer-Modell).

---

[67] Eine biologistische Erklärung von Elternschaft – also, dass Mütter von Beginn an durch die Ereignisse „Schwangerschaft“ und „Geburt“ qua Naturgesetz schon mit dem Kind verbunden sind und sich diese Verbundenheit durch das Stillen des Kindes nach der Geburt natürlich weiter fortsetzt, während Väter sich diese Verbundenheit zum Kind qua Naturgesetz nicht in der Form aneignen können und deshalb mit einer weniger starken emotionalen Bindung zum Kind „starten“ – wird von den Autorinnen dieser Studie als Retraditionalisierungsfalle angenommen, aber in diesem Bericht nicht weiter erörtert.

[68] In 16 % der Haushalte arbeiten Mütter dann 25 bis 34 Wochenstunden, in 25 % 15 bis 24 Wochenstunden und in 14 % der Haushalte liegt die mütterliche Arbeitszeit bei unter 15 Wochenstunden (IfD 2015).

- Lediglich in 4 % der Familien sind die Väter nach der Elternzeit des ersten Kindes mit einem Umfang von 25 bis 34 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt (Erwerb-und-Sorge-Modell siehe Kapitel 3.3.3) (IfD 2015).[69]

Auch eine weitere Repräsentativbefragung von Vätern kommt zu dem Ergebnis, dass für Väter die Vollzeiterwerbstätigkeit die soziale Norm ist (ohne Kind 88 %, mit einem Kind 93 %, mit zwei Kindern 96 %). Dabei wird ihre Lebenswirklichkeit durch folgenden Widerspruch bestimmt: „Einerseits der Wunsch nach mehr Zeit für ihr Kind und ihre Familie; andererseits die Praxis der Steigerung des Erwerbsumfangs nach der Familiengründung“ (Wippermann 2017: 12). Die Mehrheit der Männer erachtet eine Teilzeitbeschäftigung zwar als theoretisch möglich, jedoch finanziell auch als riskant und mit Makel verbunden. Eine Teilzeitbeschäftigung oder der Wunsch nach Teilzeit sei, so die Mehrheit der Männer, karriereschädigend und führe zu geringeren Gehaltserhöhungen. „So erfahren die meisten Männer ihre Vollzeiterwerbstätigkeit als ökonomisch-rationale Wahl und zugleich als Schicksal, unausweichlich und als Ausweis normalen (vollwertigen) Mannseins“ (Wippermann 2017: 12). Erst langsam hat ein allmählicher Imagewandel in Bezug auf Teilzeiterwerbstätigkeit von Männern begonnen (Wippermann 2017), in der Regel führt die Familiengründung beim Mann zur Stabilisierung der Erwerbsbiografie und bei der Frau zu erhöhter Diskontinuität (Rüling 2007).

> *„Also wenn das Kind, das erste Kind insbesondere, kommt, das ist der Punkt, wo die Frauen auf jeden Fall zurückstecken müssen, beruflich ja schon.“ (FG 2: 70)*

Dabei unterscheiden sich die **Lebensmodelle in Ost- und Westdeutschland** zwischen den Geschlechtern weiterhin (zur Historie siehe Kapitel 2.1): Obwohl das **Doppelverdienst-Modell** nach der Wiedervereinigung unter Druck geriet (Kapitel 2.1.3), dominiert es in Ostdeutschland nach wie vor (Klenner et al. 2012: 24; Pfau-Effinger 1993: 644; Schenk 2000 zit. nach Scholz 2008: 108) und Haushalte mit Kleinkindern und zwei Einkommen sind weiterhin häufiger anzutreffen als in Westdeutschland: In Ostdeutschland arbeiten 27 % der Paarfamilien mit minderjährigen Kindern mehr als 36 Wochenstunden. Diese Erwerbskonstellation findet sich in Westdeutschland dagegen nur in 9 % der Familien (BMWi 2019: 43). Doppelte Erwerbstätigkeit ist etwas Selbstverständliches, Gewohntes, Normales, Vertrautes. Frauen sind selbstverständlich erwerbstätig und Männer sind (in unterschiedlichem Ausmaß) in die Organisation des familialen Lebens eingebunden (Behnke 2012 zit. nach Peukert 2015: 54). Eine Erwerbstätigkeit der Mutter trotz Kinder ist in Ostdeutschland weiterhin selbstverständlicher als in Westdeutschland. Die Quote der Erwerbstätigkeit von Müttern liegt in Ostdeutschland nach wie vor deutlich höher als in Westdeutschland, insbesondere bei der Betrachtung von Müttern mit kleinen Kindern: In Westdeutschland waren 2017 57 % der Mütter mit jüngstem Kind zwischen zwei und drei Jahren erwerbstätig, in Ostdeutschland dagegen 72 %(BMWi 2019: 42). Ostdeutsche Mütter mit kleinen Kindern gehen zudem überwiegend einer Erwerbstätigkeit in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit nach, während westdeutsche Mütter überwiegend in (kleinerer) Teilzeit erwerbstätig sind (ebd.): Während 2017 im Osten 49 % der Mütter mit minderjährigen Kindern in Teilzeit tätig waren, betrug der Anteil im Westen 74 % (Destatis 2018b).

Trotz der Dominanz des Doppelverdienst-Modells spielt jedoch auch das **Zuverdienst-Modell** in Ostdeutschland zunehmend eine Rolle (Baerwolf/Thelen 2006; Rosenfeld et al. 2004 zit. nach Rüling 2007: 198). Im Zeitraum von 1996 bis 2013 ist der Anteil erwerbstätiger Elternpaare in Ostdeutschland, in denen beide Elternteile Vollzeit arbeiten, um rund 26 Prozentpunkte zurückgegangen (Kel-

[69] Die hier zitierten Zahlen beruhen auf einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren mit Kind(ern) unter 3 bzw. 6 Jahren im Auftrag des BMFSFJ.

ler/Haustein 2014: 742). Im Vergleich dazu ist der Anteil erwerbstätiger Elternpaare in Ostdeutschland, in denen der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit tätig ist, um 22 Prozentpunkte gestiegen (ebd.). Damit wird deutlich, dass das Zuverdienst-Modell in Ostdeutschland auf Kosten des Doppelverdienst-Modells an Bedeutung gewonnen hat. In Westdeutschland steigt der Anteil derjenigen Elternpaare, die das Zuverdienst-Modell gewählt haben, im gleichen Zeitraum ebenfalls um 10 Prozentpunkte an (ebd.). Das gelebte Familienernährer-Modell verliert in Westdeutschland weiter an Bedeutung (ebd.: 740).

Ungeachtet dieser Unterschiede bei der Erwerbstätigkeit liegt sowohl in West- als auch in Ostdeutschland die prinzipielle Verantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit bei den Müttern. Dies zeigen Auswertungen zur **Nutzung von Elternzeit und -geld** (Kapitel 2.2.1) deutlich: So sind auch nach der Elterngeldreform 2007, mit der seitens der Politik erstmals explizit die geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung von Eltern adressiert wurde (Peukert 2015), nach wie vor Mütter für die Kleinkindbetreuung zuständig. Für sie hat sich aber, „unabhängig von ihrem Einkommen beziehungsweise dem Haushaltseinkommen – als neue Norm etabliert, die Berufstätigkeit zwölf Monate lang zu unterbrechen“ (Unterhofer et al. 2017). Dabei nehmen Mütter in Ostdeutschland kürzere Elternzeiten als Mütter in Westdeutschland (IfD 2015). Auch bei den Vätern ist in Ansätzen ist ein Wandel erkennbar: Die Elternzeit-Inanspruchnahme seitens der Väter steigt – waren vor 2007 nur 3,5 % aller Erziehungsgeldbezieher männlich, ist die Väterbeteiligung ein Jahr nach der Elterngeldreform auf über 15 % gestiegen. Seitdem lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg bis auf 35,7 % (Basiselterngeld) im Jahr 2015 (Unterhofer et al. 2017) und knapp 37 % im Jahr 2016 beobachten (Samtleben et al. 2019).[70] Was sich jedoch unterscheidet und was letztlich entscheidend ist, ist die Länge der Elternzeit: Die durchschnittlich geplante Elterngeld-Bezugsdauer von Vätern ist mit 3,8 Monaten deutlich geringer als die von Müttern mit 14,2 Monate (beide inklusive Elterngeld Plus-Monate) (Destatis 2019c). Außerdem nehmen knapp 80 % der Väter mit Elterngeldbezug nur jene zwei Monate des Basiselterngeldes in Anspruch, die andernfalls verfallen würden (ebd.). Zusammenfassend beziehen Frauen nicht nur häufiger, sondern auch deutlich länger Elterngeld (Destatis 2019b; Unterhofer et al. 2017; Samtleben et al. 2019).[71] An diesem Tatbestand hat auch die Einführung des Elterngeld Plus kaum etwas geändert: Zwar nutzen mehr Mütter und auch Väter die Möglichkeit die Elternzeit mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit zu kombinieren – insgesamt ist dadurch jedoch der Anteil von Vätern in Elternzeit nicht weiter gestiegen (Samtleben et al. 2019). Auch die Elternzeitdauer wurde nur marginal beeinflusst: Lag 2015 „der Anteil der Väter mit Elterngeldbezug, die bis zu zwei Monate Elternzeit nahmen, […] noch bei

[70] Betriebliche Rahmenbedingungen, die eine väterliche Inanspruchnahme von Elternzeit begünstigen, sind eine (subjektiv empfundene) Arbeitsplatzsicherheit, ein starkes Engagement seitens des Unternehmens in Hinsicht auf Vereinbarkeitsfragen und direkte Vorgesetzte mit sich positiv auswirkenden persönlichen Wertevorstellungen und Leitbildern und entsprechenden Entscheidungsbefugnissen (z. B. über Vertretungsregelungen). Neben diesen betrieblichen und väterlichen Einflussfaktoren sind auch Faktoren auf Seiten der Partnerin und des Paares bedeutsam. Beispielhaft sind hier zu nennen: Die Berufsorientierung des Vaters und der Partnerin, die konkreten Arbeits-und Einkommensbedingungen der Partnerin, die Leitbilder und Orientierungen des Paares, die Ressourcenverteilung innerhalb des Paares und darüber hinaus die Qualifikation und die Arbeitszeitdauer (Pfahl et al. 2015). Nach Peukert (2015) kann diese Liste an Einflussfaktoren noch um soziodemografische Aspekte (Alter und Bildungsniveau) sowie um Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Soziale Netzwerke und den Informationsstand des Paares zu Möglichkeiten der Elternzeitarrangements ergänzt werden (Pfahl/Reuyß 2009, Wrohlich et al. 2012, zit. nach Peukert 2015).

[71] Detaillierter betrachtet, lässt sich zahlenmäßig folgendes Bild skizzieren: 76 % der Mütter und 23 % der Väter mit Kindern unter 6 Jahren haben die Berufstätigkeit für die Kinderbetreuung unterbrochen. Die meisten Väter beanspruchen die beiden Monate des Elterngeldes, die jedem Elternteil mindestens zustehen, sodass die mittlere Dauer der beruflichen Auszeit 7 Wochen beträgt. Die Länge der Elternzeit der Mutter betrug beim ersten Kind durchschnittlich 19 Monate (20 Monate in West- und 15 Monate in Ostdeutschland). Auch hängen die Dauer der Elternzeit und der Erwerbsumfang der Mutter nach der Elternzeit gegenläufig zusammen: Eher kürzeren Elternzeiten (durchschnittlich 15 Monate) folgen Vollzeit- oder größere Teilzeitbeschäftigungen. Einer stundenweisen Beschäftigung und einer kleineren Teilzeit gingen deutlich längere Elternzeiten mit durchschnittlich 21 Monaten voran (IfD 2015).

etwa 77 Prozent, hat er sich zugunsten des Anteils mit längerer Elternzeit bis 2018 auf rund 72 Prozent verringert“ (ebd.: 610). Die zwar „kleinen“ Veränderungen des väterlichen Verhaltensmusters seit Einführung des Elterngeldes zeigen nach Unterhofer et al. (2017) jedoch, dass „sich auch hier eine soziale Norm zu etablieren scheint: Väter nehmen Elternzeit, meistens für zwei Monate“ (Unterhofer et al. 2017: 6).[72]

Pfahl et al. (2015) arbeiten ergänzend folgende (nachhaltigen) positiven Effekte der väterlichen Inanspruchnahme von Elternzeit heraus:

- Väter empfinden eine Stärkung der Vater-Kind-Beziehung sowie einen Bedeutungszuwachs ihrer Person als gleichwertige Betreuungsperson für das Kind. Entscheidend ist hierbei neben der Dauer der väterlichen Elternzeit, ob sich Väter (zumindest phasenweise) alleinverantwortlich der Kinderbetreuung angenommen haben.
- Väter erleben durch ihre Unterstützung und Entlastung der Mutter, eine vertiefte Kommunikation sowie zusätzlich verbrachte gemeinsame Familienzeit, eine Verbesserung der Beziehungsqualität mit der Partnerin.
- Väter beschreiben eine Stabilisierung bzw. einen Ausbau einer unterstützenden Vaterrolle (über die Kinderbetreuung hinaus) (Pfahl et al. 2015).

Dabei gilt: „Je gleichverteilter die Elterngeldmonate im Paar genommen werden und je klarer die Väter die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung […] übernehmen, desto wahrscheinlicher bildet sich ein egalitäres Care-Arrangement heraus“ (Pfahl et al. 2015: 280). Neben den formulierten Vorteilen äußern Männer auch weiterhin Befürchtungen, die mit der Inanspruchnahme einer väterlichen Elternzeit einhergehen würden: Ängste vor Einkommensverlusten (60 % der Väter),[73] vor Nachteilen im Beruf (38 %) und vor Problemen bei der Organisation im Betrieb (35 %). Diese Ängste tragen dazu bei, dass nicht mehr als die Monate in Anspruch genommen werden, die jedem Elternteil mindestens zustehen, obwohl sich 54 % der befragten Väter eine längere Elternzeit gewünscht hätten (IfD 2015). Pfahl et al. (2015) belegen dazu, dass die „von vielen Vätern befürchteten langfristigen negativen Folgen im Sinne eines Karriereendes nicht eintreten“ (Pfahl et al. 2015: 280). Entscheidender Faktor dabei ist die Dauer der Inanspruchnahme: Während eine kürzere in Anspruch genommene Elternzeit in der Regel keinen Einfluss übt, nimmt der Negativeinfluss mit einer längeren Elterngeldnutzung von drei Monaten und mehr zu. Beeinflusst werden das Ansehen des Mitarbeiters, das Einkommen und die Aufstiegsmöglichkeiten. Meist sind die Auswirkungen jedoch „temporärer Art, wirklich langfristige und tiefgreifende Benachteiligungen sind nur selten zu beobachten. Statt vom Karierende kann also eher von einem befristeten „Karriereknick“ gesprochen werden“ (Pfahl et al. 2015: 280).

Die **Aushandlungsprozesse** beziehen sich dabei vor allem auf die Erwerbsarbeit, dabei sollte „nicht allein die Erwerbstätigkeit und Karriere beider Partner als auszuhandelndes, gelegentlich konfliktbehaftetes Gut […] [gesehen werden], sondern ebenso die Familienarbeit und damit verbunden [bei der Geburt eines gemeinsamen Kindes] gesetzlich und finanziell geförderte Auszeiten von der Erwerbstätigkeit in Form von Elterngeld und Elternzeit“ (Peukert 2015: 287).

---

[72] Nicht nur bei den Eltern, sondern auch bei den Großeltern zeigt sich ein positiver Einstellungswandel hin zu einer egalitäreren Arbeitsteilung zwischen Eltern durch die Einführung des Elterngeldes (Unterhofer et al. 2017).

[73] Samtleben et al. (2019) arbeiten mit dem pairfam-Datensatz (2014-2017) finanzielle Gründe als wichtigstes Motiv heraus, warum Väter Elternzeit gar nicht oder nicht länger als zwei Monate nehmen. Dies ist in Ostdeutschland bei zwei Drittel der Väter, die zwei Monate Elternzeit genommen haben, der Fall, und in Westdeutschland bei 49 % der Väter. Die absolute Höhe des Haushaltseinkommens sehen Samtleben et al (2019) als gewichtiger an, als die ungleiche Aufteilung der Erwerbseinkommen zwischen Müttern und Vätern vor der Geburt des Kindes.

„Es ist so, dass in einer Situation, wo ein […] Paar, was ein Kind bekommt, auch die Frage eine Rolle spielt, ist die ökonomische Situation gesichert, wenn Person A oder Person B länger aussteigt. Und es spielt natürlich schon eine Rolle, dass die Frauen dann oft das geringere Einkommen haben wegen des Pay Gaps, aber auch weil sie dann vielleicht jünger und noch nicht so weit in der Karriere sind. Oder weil sie Teilzeit arbeiten, teilweise schon vorher nicht Vollzeit und ähnliches. Also der Unterschied in den finanziellen Ressourcen beider Partner spielt natürlich eine große Rolle, der ja dann bekanntlich bei Ehepaaren verstärkt wird durch Ehegatten-Splitting und anderes." (EI 1: 5)

„Also ich könnte mir vorstellen, dass die beiden erst mal gucken / Es ist ja auch immer ein finanzielles Problem. Wenn ich jetzt die Elternzeit nehme, […]. Und dann steigst du ein. Habe ich auch schon im Freundeskreis erlebt, dass der Vater dann wirklich auch Ende der Stillzeit die Elternzeit genommen hat, der das sehr genossen hat. Kann aber auch ganz anders sein, dass die Frau sagt: Ich möchte. Möchte wirklich für das Kind da sein. Und mit dem Geld müssen wir gucken, müssen wir rechnen, wie wir das hinkriegen. Hausarbeit wird dann wahrscheinlich auf denjenigen zukommen, der die meiste Zeit zuhause ist, nämlich der, der die Elternzeit nimmt. Also so denke ich. Das ist so das typische / für mich typische Bild." (FG 3: 111)

Peukert (2015) widerlegt damit die These von Trappe (2013), die Elterngeldreform in Form ihrer Einkommensersatzleistung befördere ökonomisch motivierte Entscheidungen innerhalb der Partnerschaft. Peukert zeigt hingegen, dass Paare durch „ausgehandelte Selbst- und Fremdzuschreibungen von Betreuungsverantwortung einige Arrangements nicht in Betracht ziehen und nicht ökonomisch kalkulieren" (Peukert 2015: 284). Bei manchen Paaren kann die Frage der Elternzeit eine des „Dürfens" sein, das heißt wer darf Elternzeit nehmen und wer nicht. Bei anderen Paaren wird der Mutter die Zuständigkeit für die Betreuungsarbeit konsensuell zugeschrieben (Peukert 2015). Die oben benannten Befürchtungen, (ob real eintretend oder nur befürchtet) Beschränkungen auf dem Arbeitsmarkt und vorherrschende Geschlechterbilder im Sinne des Doing Gender scheinen hier besonderes Gewicht zu haben.

So wird **Geld innerhalb der Paarbeziehung** individuell bewertet und gedeutet und unterliegt in diesem Prozesse einer „Umwertung" des eigentlichen Nominalwerts. Paare bewerten für sich selbst, inwiefern eine mathematische Differenz klein, unerheblich oder zu groß ist. Einschätzungen darüber und Bewertungsmaßstäbe, welches Arrangement ökonomisch sinnvoll ist, sind ganz individuell geprägt: So werden bei Paaren mit ähnlichen finanziellen Situationen höchst unterschiedliche Elternzeitarrangements als ökonomisch sinnvoll und notwendig begründet. Zum Beispiel kann das höhere Einkommen eines Partners einerseits als Begründung für eine Elternzeit mit einer höheren oder sogar maximalen sozialstaatlichen Leistung in Höhe von 1.800€ angeführt werden oder anderseits die individuelle Begründung für eine kurze oder gar keine Elternzeit sein, aufgrund der Notwendigkeit das höchste Gesamteinkommen erzielen zu wollen bzw. zu müssen (Peukert 2015). Ähnliches betont Rüling (2007): Finanzielle Aspekte bestimmen nicht objektiv das Handeln, sondern werden von den Subjekten individuell interpretiert und bewertet (Rüling 2007).

In **Haushalten mit geringem Einkommen** hat die Höhe des Einkommens und die Höhe möglicher Ersatzleistungen eine besondere Relevanz. Eine weitere Reduktion des Einkommens, zum Beispiel durch Erwerbstätigkeit in Teilzeit, kann schnell dazu führen, dass Geld für lebensnotwendige Dinge fehlt, die zum soziokulturellen Existenzminimum gehören. Gleichzeitig sind die Arbeitsbedingungen im Bereich der geringen bis mittleren Einkommen häufig weniger flexibel und gleichzeitig ortsabhängiger als im Bereichen höherer Einkommen. „So wird Freizeitgestaltung oder Zeit für die Familie beispielsweise durch lange Arbeitszeiten oder Schichtarbeit erschwert" (Bolz et al (2019): 13). Laubstein (2014) benennt neben den üblichen Aufgaben für arme Familien zusätzlich den „zeitaufwändigen

„Marathon“ zwischen verschiedenen Ämtern und Sachbearbeitern“ als zeitliche Herausforderung für Erwerbstätige und Alleinerziehende. Dies führt zu einer besonderen Relevanz der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und unbezahlter Sorgearbeit. Dabei sind gerade arme Mütter einer „doppelten Armut“ ausgesetzt „neben der Einkommensarmut haben sie zusätzlich das Problem der Zeitarmut für soziale Netzwerke und Bildung, was ihre Ausstiegsmöglichkeiten aus Einkommensarmut weiter beschränkt.“ (Boll 2017: 46) Bolz et al (2019) haben Frauen mit geringem Einkommen qualitativ und quantitativ befragt. Sie kommen zu dem Schluss, dass Mütter vielfältigen und widersprüchlichen Erwartungen ausgesetzt sind, denen sie häufig nicht entsprechend können. „Dem eigenen Anspruch gerecht zu werden, einen wirklichen Ausgleich zwischen Arbeit, Kindern, Partnerschaft und den eigenen Bedürfnissen zu finden, gelingt über der Hälfte der befragten Frauen nicht.“ (Bolz et al 2019: 12). Die verschärften Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit treffen Menschen in Haushalten mit geringem Einkommen besonders.

Etwa die Hälfte der Mütter und Väter haben die Einstellung, dass, im Sinne einer ökonomischen Nutzenmaximierung, der Elternteil weiter berufstätig sein sollte, der das höhere Einkommen erzielt. Von den Betroffenen wird dann das größtmögliche Einkommen angestrebt, das bei einer zumindest zeitweiligen Spezialisierung des anderen Partners zu erreichen ist: „Die Berufstätigkeit des einen Elternteils soll die wirtschaftlichen Möglichkeiten für die Kinderbetreuung durch den anderen schaffen“ (IfD 2015: 39). Auch das FIT zeigt, dass der Bruttostundenlohn einen Einfluss auf die Zeit für unbezahlte Sorgearbeit hat. Frauen in Paarbeziehungen in Ost- und Westdeutschland und Männern in Paarbeziehungen in Westdeutschland reduzieren ihre Zeit für unbezahlte Sorgearbeit, wenn sie mehr verdienen (Bruttostundenlohn). Darüber hinaus spielt das relative Einkommen im Paar eine Rolle. „Das deutet darauf hin, dass Verhandlungsmacht innerhalb von Paaren, über den absoluten Beitrag zum Einkommen hinaus, die Aufteilung der Care-Arbeit beeinflusst. Da Frauen in Deutschland durchschnittlich weniger zum Einkommen des Paares beitragen als Männer, stellt auch dieses Ergebnis eine Erklärung für den Gender Care Gap dar.“ (Calahorrano et al. 2019: 32)[74].

> *„Die Männer verdienen im Normalfall mehr, weil sie halt in anderen Berufen unterwegs sind als die Frauen, und dann kommt diese Frage gar nicht auf, kann ich mehr als zwei Monate als Mann Elternzeit in Anspruch nehmen und dann die entsprechenden finanziellen Einschränkungen mit in Kauf nehmen. Ich glaube, das wird weder in der Beratungsstelle noch in den Familien selbst großartig diskutiert. Das ist selbstverständlich.“ (FG 2: 142)*

> *„Geld ist da auch immer ganz wichtig. Dass heutzutage wirklich geguckt wird: Man hat sich einen Lebensstandard errichtet und meistens kommen die Kinder ja auch so um die 30 erst. Meistens, durchschnittlich ist es so. Früher war das anders. Da waren ja mit Anfang zwanzig alle schon Mütter. Das hat sich ja weiter nach hinten verschoben. Und das ist, glaube ich, ein ganz wichtiger Punkt, ein wichtiges Kriterium, die Finanzen. Wer verdient mehr?“ (FG 1: 90)*

Das Ereignis „Elternschaft“ markiert zusammenfassend nach wie vor den Zeitpunkt in dem eine Traditionalisierung bei der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit einsetzt. Dabei wird deutlich, dass die Verteilung in einem großen Maß von sozialen Normen abhängt, wie zum Beispiel *„Babys und Kleinkinder sollten zu Hause von der Mutter aufgezogen werden“* oder auch *„Samstags sollten die Fenster geputzt werden“*, Stereotypen, wie zum Beispiel *„Frauen können Hausarbeit besser, es fällt ihnen*

[74] Die zentrale Regressionstabelle aus der Studie des FIT ist im Anhang enthalten (Kapitel 5.2.4).

leichter, sie putzen gründlicher" und *„Mütter können sich besser um Babys nach der Geburt kümmern, weil sie Stillen*", und traditionelle Rollenzuschreibungen, wie zum Beispiel *„Frauen sind für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig, Männer sind für das Einkommen der Familie zuständig"*.

Durch die Einführung des Elterngeldes haben sich jedoch auch neue soziale Normen etabliert:

- Mütter nehmen Elternzeit, meistens für zwölf Monate.
- Väter nehmen Elternzeit, meistens für zwei Monate.

Nach Beendigung der finanziell durch den Staat unterstützten Elternzeit (Elterngeld) wirken jedoch weiterhin die sozialen Normen stark, dass Väter in Vollzeit arbeiten und Mütter maximal in Teilzeit.

2.3.2.2 Wiedereinstieg

> *„Die Frage ist nur, was geschieht dann? Ist es dann so, dass sie Teilzeit arbeiten muss oder weil auf der anderen Seite der Partner eben nicht mit einsteigt. Oder teilt man sich spätestens dann [auf] […] – also der Eine arbeitet 30 und der Andere 30 Stunden und teilt sich die Erziehungsarbeit. Also für mich liegt nicht das Problem in der Frage: Bleiben sie zu Hause oder nicht? Sondern in der Frage: Was geschieht hinterher, wenn derjenige oder diejenige wieder in den Beruf zurückkehrt. […]. Ich begegne reihenweise Frauen mit einem akademischen Abschluss auf Sekretärinnen-Jobs mit E6, wo man irgendwie alleine nicht von leben kann. Und die dann sagen, ja, habe ich mich wegen der Familie für entschieden oder nach Scheidung Wiedereinstieg - nichts Anderes mehr gefunden, war halt irgendwie zehn Jahre draußen." (FG 4: 108)*

Eine Vielzahl der Mütter nimmt nach der Erwerbsunterbrechung für die Kinderbetreuung (die mehrere Jahre andauern kann) ihre **Erwerbstätigkeit nur im reduzierten Umfang** wieder auf. Rüling (2007) benennt den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen nach einer Familienphase als eine von drei Traditionalisierungsfallen[75] in der Partnerschaft: Dabei legitimieren verschiedene wohlfahrtsstaatliche Regulierungen in Form von geldwerten, zeitwerten und sachwerten Leistungen in Kombination mit Geschlechterrollenzuschreibungen mehrjährige berufliche Auszeiten und stellen einen beruflichen Wiedereinstieg (selbst in reduzierten Umfang) unter finanziellen Gesichtspunkten als nicht lohnenswert dar. Dabei wirken die folgenden drei Faktoren:

- Eine fehlende, teilweise teure Kinderbetreuung (sachwerte Leistung) kann den Wiedereinstieg der Frau – abhängig vom Haushaltseinkommen – zum Armutsrisiko machen, da die Kosten für die öffentliche Kinderbetreuung für Haushalte mit niedrigem Einkommen trotz staatlicher Zuschüsse, oft zu hoch sind und private Kinderbetreuungsangebote nur für Haushalte mit höherem Einkommen bezahlbar sind.
- Die geldwerten Leistungen des Sozial- und Steuersystems in Form des Ehegattensplittings und der Ausgleich über die Lohnsteuer konfrontieren Frauen beim beruflichen Widereinstieg mit einer hohen Abgabelast und fördern das Familienernährer-Modell.
- Die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der gesetzlichen Krankenversicherung kann dazu führen, dass eine geringfügige Beschäftigung lukrativer ist als eine sozialversicherungspflichtige Anstellung (Rüling 2007).

---

[75] „Die Traditionalisierungsfallen benennen diejenigen „critical junctures" in der Partnerschaft, an denen strukturelle Rahmenbedingungen in Form von Regeln und Ressourcen für die weitere Gestaltung der paarinternen Arbeitsteilung relevant werden" (Rüling 2007: 108). Es sind „Konglomerate von Regeln und Ressourcen, die als unbewusste Handlungsbedingungen zu nicht-intendierten Handlungskonsequenzen – einer Traditionalisierung der familialen Arbeitsteilung – führen" (Rüling 2007: 106).

Aufgrund all dieser Regelungen entstehen mit dem Wiedereinstieg der Mutter Kosten und Opportunitätskosten, die mit dem potenziellen Einkommen der Mutter in Bezug gesetzt werden und nicht mit dem Haushaltseinkommen. Vielfach wird von Paaren ganz subjektiv bewertet, ob sich der Wiedereinstieg der Frau „rechnet". Diese Kosten mindern somit den positiven Effekt des potenziellen Einkommens der Frau und können so interpretiert werden, dass der Wiedereinstieg der Frau sich nicht oder nur im geringem Umfang lohnt. Die mütterliche Erwerbstätigkeit wird materiell und symbolisch abgewertet (Rüling 2007); ihr Wiedereinstieg kann aufgrund eines Konglomerats unterschiedlicher intervenierender Bedingungen und Handlungskontexte als individuelles Armutsrisiko eingestuft werden. Diese Erkenntnis trifft auch auf den Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung für die Pflege von Angehörigen zu.

> *„Und ich kann eigentlich überall eine Rechnung aufmachen, dass wenn ich mich versuche, mich da raus zu entwickeln, dass ich bestraft werde. Weil ich ja erst mal irgendein Delta erreichen muss, um dieses ganze kostenlose Familiengedöns, das dann tatsächlich auch verlassen zu können, um nicht zu rechtfertigen, warum ich das überhaupt tue." (FG 4: 168)*

> *„Du hast ja auch so ein Gesamt-Konglomerat. Es ist nicht nur die Steuer, es ist die Krankenversicherung, dass du da mitversichert bist, kostenlos. Und da ist es ja auch. Wenn du dann mehr verdienst, wirst du ja / ab einem gewissen Level musst du selber wieder bezahlen. Und dann wird auch gerechnet. Also du hast überall so Punkte, wo du sagst, der Minijob spielt da rein, die kostenlose Mitversicherung der Krankenversicherung – all diese ganzen Dinge stabilisieren dieses fürchterliche System." (FG 4: 168)*

Diese Frage, „ob sich eine Erwerbstätigkeit der Mutter lohnt, beruht auf geschlechtsbezogenen Deutungsmustern, nach denen eine Erwerbstätigkeit der Mutter begründungspflichtig ist und gegen die Nichterwerbstätigkeit abgewogen werden kann. In einer Gesellschaft, in der ein Doppelverdienst-Modell der Normalität entspricht, würde diese Frage erst gar nicht aufgeworfen werden. Das Kinderbetreuungskosten wiederum gegen den zusätzlichen Verdienst der Mutter aufgerechnet werden, basiert ebenfalls auf geschlechtsbezogenen Zuschreibungen der Verantwortlichkeit für Care-Tätigkeit" (Rüling 2007: 123).

> *„Und es kommt dann auch noch die Problematik: lohnt sich das für sie, wenn sie mehr Geld investieren muss, an Betreuungsgeldern, die sie zahlen muss, und bekommt sie denn für diese 10 oder 20 oder 30 oder 40 Prozent mehr Arbeit entsprechend mehr Gehalt. Also […] das wird dann ökonomisch gut ausgerechnet. Da kommt die Betriebswirtschaft also bei jedem zum Zug. Und da wird dann ausgerechnet, du kriegst dann im Grunde genommen kriegst du vielleicht 50 oder 100 Euro mehr im Monat, aber unsere Kinder müssen drunter leiden und mhm […] dann bleib doch lieber zu Hause. Da wird nicht gerechnet, was macht das für die Rente. Gar nicht. Das ist nicht im Fokus. Sondern die rechnen tatsächlich aus, […] kommen wir in eine andere [Betreuungsentgeld-]Gruppe, die wir dann [zahlen müssen]." (FG 2: 225)*

> *„In dem Fall war es auch so, dass die eine Frau promoviert, das heißt […] eine halbe bezahlte Stelle hat, aber Vollzeit arbeitet. Und gesagt hat, dass quasi ihr ganzes Gehalt nur dafür draufgeht für diese haushaltsnahen Dienstleistungen und die weitere Kinderbetreuung. Und das ist natürlich schon eine Entscheidung, die man treffen muss als Haushalt, und die vielleicht andere Familien anders treffen würden." (EI 3: 71)*

Ungünstige **betriebliche Rahmenbedingungen** in Form von vereinbarkeitsfeindlichen Arbeitszeiten, Beschäftigungsunsicherheit, ein geringes Entgelt, mangelnde Aufstiegsperspektiven, betriebliche Diskriminierungserfahrungen sowie allgemeine Überlastungserscheinungen führen (vereinzelt auch entgegen des eigenen Wunsches) darüber hinaus zur Arbeitszeitreduzierung und einer Teilzeittätigkeit

der Mütter (Pfahl et al. 2015). Eine Teilzeitbeschäftigung kann des Weiteren dadurch bedingt sein, dass für die Ausübung einer Führungsposition das Phänomen des „Anderthalb-Personen-Berufs“ Geltung hat (Peukert 2015). Dieses besagt, dass „die Reproduktion der (männlichen) Vollzeitarbeitskraft für den Arbeitsmarkt […] eine halbe (weibliche) Arbeitskraft im Hintergrund erfordert, während die andere halbe Kraft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht“ (Kahlert 2007, zit. nach Peukert 2015).

> *„Sie möchte das schon, sie will das, sie möchte Vollzeit arbeiten, es wird nichts draus. Weil er klar sagt, das funktioniert ja nicht. Ich arbeite Vollzeit, die Kinderbetreuung bleibt auf der Strecke, das geht nicht. […] also es wird einen großen Anteil solcher Paare geben, die dann sagen, ja, okay, da kann ich dann doch nicht Vollzeit arbeiten als Frau. Ich kann so nicht wieder einsteigen“ (FG 2: 218).*

Bei **Alleinerziehenden** stellt sich die Frage, ob sich eine Erwerbstätigkeit lohnt, anders. Es stellt sich die Frage, wie und in welchem Umfang eine Erwerbstätigkeit möglich ist. Bei den Müttern unterscheidet sich die Erwerbstätigkeit nicht bedeutend zwischen Alleinerziehenden (70,1 %) und Müttern in Partnerschaften (67,7 %). Alleinerziehende Mütter arbeiten jedoch deutlich häufiger in Vollzeit (42 %) als Mütter in Partnerschaften (29 %). Und nicht erwerbstätige alleinerziehende Mütter wünschen sich häufiger eine Erwerbstätigkeit (56 %) als nicht erwerbstätige Mütter in Partnerschaften (29 %), auch wenn sie aktuell nicht verfügbar sind. „Dies weist darauf hin, wie schwierig es für alleinerziehende Mütter ist, die Betreuung der Kinder und die finanzielle Absicherung der Familie durch Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen“ (Destatis 2018c: 37). Diese Schwierigkeiten werden auch bei alleinerziehenden Vätern sichtbar. Sie sind zum einen seltener erwerbstätig (80,7 %) als Väter in Partnerschaften (92,0 %) und sie arbeiten zum anderen doppelt so häufig in Teilzeit (12 %) als Väter in Partnerschaften (6 %) (ebd.).

Eine Möglichkeit, um Arbeitszeiten trotz Sorgeverantwortung zu erhöhen, ist das Arbeiten im **Homeoffice** (Kapitel 2.2.4): „Sowohl Männer als auch Frauen mit Kindern unter 18 Jahren im selben Haushalt verfügen häufiger über eine Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit als Beschäftigte ohne Kinder. Personen mit Pflegeverpflichtungen hingegen scheinen seltener über eine Homeoffice- bzw. Telearbeitsvereinbarung zu verfügen“ (Bundesregierung 2019: 9). Zudem möchten 74 % derjenigen Angestellten, die bisher nicht von zu Hause arbeiten, dies aber gerne gelegentlich oder regelmäßig tun möchten, dies aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Erhöhung effektiver Arbeitszeit tun (ebd.: 17).

Nichtsdestotrotz birgt Homeoffice die Gefahr, „dass Sorgearbeitsfragen in den Hintergrund rücken und sich die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern verfestigt“ (Bundesregierung 2017: 119). So investieren Mütter im Homeoffice mit insgesamt 21 Stunden fast drei Stunden pro Woche mehr in die Kinderbetreuung als Mütter ohne Homeoffice (Lott 2019: 5). Während Väter, unabhängig davon, ob sie im Homeoffice arbeiten oder nicht, 13 Stunden für die Betreuung der Kinder verwenden (ebd.). Zudem machen beide Elternteile mehr Überstunden: Im Durchschnitt Mütter eine Stunde und Väter knapp 6 Stunden (ebd.)). „Wichtig ist deshalb, […] Homeoffice nicht vor allem mit der Präsenz im eigenen Haushalt zu assoziieren. Erwerbs- und Sorgearbeiten können (und sollten) nicht parallel geleistet werden, auch nicht zu Hause“ (Bundesregierung 2017: 119).

Außerdem fördern oder behindern **Kinderbetreuungsinstitutionen** (wie Krippen, Kindertagesstätten, Tagespflegepersonen, Schulen) eine egalitäre oder geschlechterdifferente Arbeitsteilung, denn häufig ist es so, dass diese das Vorhandensein eines zeitlich verfügbaren Elternteils voraussetzen (Peukert 2015). Dies ist einerseits im (Nicht-)Vorhandensein eines Betreuungsplatzes (BMFSFJ 2019b) und

anderseits durch die Öffnungs- und Schließ- sowie Betreuungszeiten dieser Infrastruktureinrichtungen begründet (Peukert 2015; BMFSFJ 2019b).

> *„Also ich denke, es ist allgemein akzeptiert jetzt und auch gewünscht, dass die Kinder möglichst [früh], also man spricht ganz offiziell [den Wunsch aus]: Nach einem Jahr möchte man das Kind in die Kita geben. Ist so, denke ich, bei den meisten jungen Menschen so auch der Wunsch. Allerdings ist da nun wieder ein Problem, dass [in unserer Kommune] […] gerade nicht mehr dieser Plätze vorgehalten werden können. […]. Die müssen nehmen, was sie kriegen können an Kita-Plätzen. Also [die] müssen sich bei, was weiß ich, vier, fünf eintragen lassen auf der Warteliste, was auch immer, und dann immer wieder abklappern. Sodass du das also gar nicht mehr selber steuern kannst. […]. Dann ist es auch immer eine Frage des Konzeptes der Einrichtung. Es gibt geschlossene, halboffene und offene Konzepte. Und darüber kann man denken, was man will. Aber wenn ich einen Platz in einer Kita haben will und die haben halt ein offenes Konzept und das gefällt mir nicht – ich werde den Kindergarten trotzdem nehmen. Weil ich wieder arbeiten gehen möchte." (FG 3: 287)*

> *„[D]as ist ja wieder so ein Modell der Traditionslinien, also, dass mit der Fremdbetreuung, [dass] mit dem Kita-Ausbau, das ist ja nun ein relativ neues Phänomen, zumindest hier bei uns in der Region. Und das kennt man ja auch noch gar nicht so lange. Und deswegen wird das, kann ich mir gut vorstellen, von vielen noch mit Vorsicht betrachtet, ob es wirklich für das Kind, darum geht es ja im Endeffekt, gut ist, wenn man halt fünf Tage die Woche acht Stunden in der Kita betreut wird." (FG 2: 255)*

Somit sind zum einen eine wirksame institutionelle Entlastung durch bedarfsgerechte und regelmäßige Betreuungsangebote vor und nach dem Schuleintritt und zum anderen eine gesellschaftliche Akzeptanz für die öffentliche Betreuung von (Klein)-Kindern Grundvoraussetzungen für eine Erwerbstätigkeit von Frauen trotz Kind bzw. Kindern (Peukert 2015).

Das Problem: Mit dem (teilweise zwangsläufig reduzierten) Wiedereinstieg der Mutter verfestigt sich im weiteren Berufsverlauf eine einseitige Zuständigkeit des Vaters als Familienernährers. Es entsteht eine Polarisierung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beider Elternteile, aus denen Pfadabhängigkeiten resultieren: Der Mann treibt seine Karriere und berufliche Entwicklung in Vollzeit voran, wohingegen die Mutter ihre berufliche Entwicklung hintenanstellt, oft mit Arbeitslosigkeit oder Dequalifizierung konfrontiert ist und sogar ihren beruflichen Status verteidigen muss (Rüling 2007).

> *„Mein Mann und ich, wir sind nach wie vor glücklich verheiratet – ich hoffe, es bleibt auch so. Aber wenn nicht, dann falle ich ganz, ganz bös hinten runter. Weil ich habe natürlich in diesen Jahren schon auf sehr, sehr viele Karriereschritte verzichtet. Ich hatte damals schon, als wir noch im Schwarzwald waren vor über 22 Jahren die Leitung des Amtes für Wirtschaftsförderung angeboten bekommen. Also das heißt, ich könnte heute schon ganz, ganz woanders stehen." (FG 4: 113)*

> *„Ich habe hier in einem Projekt eine Frau erlebt, Betriebswirtschafterin, hierhergezogen mit ihrem Volkswagen-Gatten, er Ingenieur, glaube ich, zwei Kinder, die arbeitet, ist dann wieder eingestiegen als Schulsekretärin. […]. Hat [früher] auch als Betriebswirtschaftlerin gearbeitet in einem großen Unternehmen, keine Ahnung, irgendwo in der Bundesrepublik. Und [jetzt] auch mit Fokus zu sagen, ich muss ja zu Hause sein, wenn mein Mann nach Hause kommt. Das war ihr eigene Argumentation. Als Schulsekretärin, das sind ja Welten von den Einkommensmöglichkeiten und von den Entwicklungsmöglichkeiten sind das Welten, aber sie war damit zufrieden, sich so deutlich unter Niveau zu verkaufen." (FG 2: 148)*

„Die Entwicklung Richtung Traditionalität ist im Wesentlichen ein Weg ohne Wiederkehr“ (Huininik 2008, zit. nach Peukert 2015). Der traditionalisierende Effekt stabilisiert sich und wird im Verlauf der Beziehung mehrheitlich nicht mehr ausgeglichen bzw. revidiert (Maiwald 2009, zit. nach Peukert 2015). „Nach wie vor wirkt das berufliche Zurückstecken der Mütter beim ersten Kind lange nach“ (IfD 2015: 9), das zeigt sich unter anderem daran,

- dass die meisten Elternpaare nach der Geburt weiterer Kinder die gleiche Erwerbskonstellation ausüben, die beim ersten Kind gewählt wurde. Dies trifft für 89 % der Väter und 66 % der Mütter von zwei oder mehr Kindern zu.
- bis zum 30. Lebensjahr die Mehrheit der Frauen Vollzeit berufstätig ist und dies danach für weniger als 50 % zutrifft (IfD 2015).

Pfahl et al. (2015) zeigen demgegenüber, dass es bereits bei einer **väterlichen Elternzeit** von mehr als zwei Monaten einen **nachhaltigen Effekt** auf die Arbeitszeiten und den weiteren Berufsweg der Partnerin nach dem Wiedereinstieg gibt: „Eine längere [Elternzeit]-Dauer des Vaters unterstützt einen früheren Wiedereinstieg der Partnerin und eine Erwerbstätigkeit der Partnerin mit höherem Arbeitszeitumfang. Diese Wirkung verstärkt sich noch, wenn der Vater auch nach den [Elternzeitmonaten] seine Arbeitszeit weiter (leicht) reduziert. Das verstärkte Engagement des Vaters in der Familie ermöglicht es der Partnerin, sich fokussierter auf ihr eigenes berufliches Fortkommen zu konzentrieren“ (Pfahl et al. 2015: 279). Eine gute berufliche Integration der Mutter mit einem relevanten Anteil am Familieneinkommen befördert zudem die Chance für ein egalitäreres Erwerb- und Sorge-Arrangement im Paar, in dem auch der Vater im nennenswerten Umfang, langfristig und verlässlich Anteile an der Sorgearbeit verantwortet. Entscheidende Einflussfaktoren sind dafür neben der Dauer der väterlichen Elternzeit (Kapitel 2.3.2.1), die berufliche Qualifikation der Partnerin, die betrieblichen Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen sowie die Einkommenshöhe und das Einkommensverhältnis beider Partner (das heißt günstige Arbeitsmarkt- und Entgeltbedingungen beider Partner), die Kinderanzahl und die individuellen Orientierungen des Paares in Bezug auf angestrebte Paar-Arrangements (Pfahl et al. 2015). Wohingegen eine kurze mütterliche Elternzeit von zwei Monaten einen negativen Effekt auf ihren Wiedereinstieg hat. So konnte Hipp (2019) in einem Laborexperiment nachweisen, dass Bewerberinnen, die in ihrem Lebenslauf zwölf Monate Elternzeit stehen hatten, anderthalb Mal so oft eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch erhielten, wie diejenigen mit nur zwei Monaten Elternzeit.

> *„Also es gibt da Paare, wo er dann sagt: Okay, ich reduziere meine Arbeitszeit, sodass ich mich vorrangig um die Kindererziehung vielleicht kümmern kann. Aber erst ab einer bestimmten Zeit. Also ist auch abhängig vom Alter. Meistens ist es ja dann doch so, dass die Mutter sich in den ersten Lebensjahren des Kindes um das Kind vermehrt bemüht. (FG 1: 88)*

Auch beim Wiedereinstieg spielen also Stereotypen, soziale Normen sowie Geschlechterrollenzuschreibungen eine große Rolle. Sie verfestigen das Arrangement, das sich bereits nach der Geburt bzw. Aufnahme des ersten Kindes in die Familie etabliert hat. Infrastruktur, die Organisation der Erwerbsarbeit sowie staatliche Anreize wirken dabei zum einen in Richtung einer ungleichen Verteilung. Sie können aber auch zum anderen egalitärere Arrangements unterstützen, zum Beispiel in Form von Kinderbetreuungsinfrastruktur. Dies wird in Kapitel 3.1 zu unseren Schlussfolgerungen aus der Analyse näher beleuchtet.

Pflege von Angehörigen

Wenn ein Pflegefall in der Familie eintritt, besteht Unsicherheit, wie sich die Gesundheit des pflegebedürftigen Menschen weiterentwickeln wird. Bei der Betreuung und Erziehung von Kindern ist eine Reduktion des Zeitaufwandes für Sorgearbeit zu erwarten. Hier setzen staatliche Institutionen am Lebensalter an. Bei Pflegebedürftigkeit ist dies anders. Es gibt weder eine festgelegte und logische Reihenfolge von Institutionen, noch ist zu Beginn einer Pflegebedürftigkeit bekannt, wie sie verlaufen wird. Von den Angehörigen sind schwierige Entscheidungen über die Betreuung und Pflege zu treffen. Ungefähr drei Viertel aller Pflegebedürftigen (2,59 Millionen Menschen) wurden 2017 zu Hause versorgt, davon 1,76 Millionen in der Regel allein durch Angehörige (Destatis 2018a: 8). Im Durchschnitt sind die pflegenden Angehörigen 55 bis 64 Jahre alt und die Mehrheit von ihnen ist verheiratet (Knauthe/Deindle 2019). Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen (1,65 Millionen) sind weiblich (Rothgang/Müller 2018). Gegenüber Männern verrichten Frauen (Ehefrauen, Töchter, Schwieger- oder Enkeltöchter) mehr als doppelt so häufig unbezahlte Pflegetätigkeiten in der Familie (ebd.). Pflege von Angehörigen ist somit als ein weiteres Gleichstellungsproblem zu fassen. **Private häusliche Pflege** wird nach wie vor überwiegend durch Frauen geleistet.

> *„Aber in der Regel [ist es] tatsächlich so, betrifft das ja eher so die 50-plus-Frauen. Also die Frauen im mittleren, erwachsenen Alter, die eigentlich diese Phase, diese Lebensphase, die Kinder sind groß und aus dem Haus / und sage mal jetzt ganz klassisch und plakativ, die Frauen, die dann sagen, oh jetzt [habe ich] aber Zeit für mich und [wo Frauen die Möglichkeit hätten] noch mal Vollzeit [zu] arbeiten. Und dann trifft das die. Und dann ist es tatsächlich ganz oft tatsächlich was, wo sie sagen, ja, dann stehe ich jetzt nicht für das ein, was ich sozusagen als Lebensplanung hatte, nämlich nachdem die Kinder aus dem Haus sind, jetzt noch mal auch beruflich mich weiter zu engagieren. Sondern fallen dann quasi in diesen, […] [ich habe mich eh schon] für den Pflegebereich entschieden im Bereich Kinder, dann kommen dann jetzt eben auch noch die Eltern und die Schwiegereltern dazu.“ (FG 4: 90)*

> *„Aber trotzdem glaube ich, dass es nicht von der Hand zu weisen ist, dass in der Mehrzahl der Fälle, wenn es darum geht, dass jemand aus der Familie und dann aus der Kindergeneration für die Pflege einfach da sein muss. Das sind zum weit deutlichen Teil dann die Frauen. Also im Normalfall die Partner[in], wenn die aber auch nicht mehr da sind oder in der Lage sein sollten, [dass es auch] bei den Kindern und Enkelkindern immer die Frauen sind.“ (FG 2: 437)*

Verschiedene Quer- und Längsschnittstudien belegen, dass Menschen mit einer häuslichen Pflegeverantwortung eine geringere Beschäftigungsquote aufweisen. Häusliche Pflege wird häufig in Kombination mit einer Erwerbstätigkeit in Teilzeit realisiert.[76] Tendenziell reduzieren Frauen mit dem (zumeist) geringeren Einkommen wegen der Pflege eher ihre Wochenarbeitszeit, während der Partner in Vollzeit erwerbstätig bleibt. So arbeiten von den weiblichen Hauptpflegepersonen 33 % in Teilzeit (oder stundenweise). Mit steigendem Pflegeaufwand sinkt die **Erwerbsbeteiligung der pflegenden Angehörigen**.[77] Der wöchentliche Umfang an Pflegeaufgaben liegt durchschnittlich bei 21 Stunden – was mehr als einer Halbtagsstelle entspricht. Vermutlich wird erst durch die Arbeitszeitreduzierung möglich, sich im erforderlichen zeitlichen Maß um nahe Angehörige zu kümmern (Knauthe/Deindle 2019).

---

[76] Der Anteil der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter zwischen 16 und 64 Jahren, die erwerbstätig sind, steigt seit Jahren kontinuierlich an und lag 2016 bei 64 % (TNS Infratest Sozialforschung 2017: 59.)

[77] Männer ziehen sich ab einem erheblichen Pflegeaufwand eher ganz vom Arbeitsmarkt zurück (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019: 16).

„[Und die sagen dann] gut, das sind meine Eltern, ich muss das ja machen. Und versuchen das natürlich mit dem Arbeitgeber dann auch irgendwie so hinzubiegen, dass es alles immer passt. Bis zu einem gewissen Grad, wo sie merken: Oh, Mensch. Ich habe ja selber kein Eigenleben mehr." (FG 1: 541)

„Gestern hatten wir gerade eine in der Beratung, die sagt, sie schmeißt jetzt ihren Job hin. Die lässt sich kündigen, damit sie ihre Eltern pflegen kann. Ja, das kann es ja nicht sein. Das kann es nicht sein." (FG 1: 664)

„Also soweit sie es sich leisten können, soweit es mitbezahlt wird vom / über die Pflegekasse, ist bei voll Berufstägigen, also, wenn sie berufstätig ist, nicht unbedingt das Problem zu sagen, okay, dann gucke ich mal, wie ich das besser hinkriege, damit ich nicht so viel aussteigen muss. Aber wenn das nicht bezahlt wird, wenn das darüber hinausgeht, und oft ist es ja so, dass es das längst nicht abdeckt, was eigentlich an Zeiten zu machen [ist], […], dann ist es eher die Geschichte, dass sie dann weiter reduziert, um nicht so viel Kosten dadurch zu haben. Ich glaube, das ist eher so." (FG 2: 443)

Gut jede zweite Person reduziert die Arbeitszeit aufgrund einer auftretenden familiären Pflegesituation (Knauthe/Deindle 2019). Ob und in welchem Umfang die Erwerbstätigkeit reduziert wird, wird nach Keck (2012) bzw. Leitner/Vukoman (2015) durch folgende Punkte beeinflusst:

- Räumliches Zusammenleben von Hauptpflegeperson und zu pflegender Person,
- Höhe des Pflegegrades und damit des Unterstützungsniveaus,
- Beschäftigungsumfang vor der Übernahme der Pflegetätigkeit (Teilzeitarbeit),
- Familienstand und Alter der pflegenden Person,
- Bildungsniveau und berufliche Position der pflegenden Person,
- Einkommenshöhe,
- berufliche Einstellung und Wertvorstellungen,
- Bereitschaft professionelle Unterstützung hinzuziehen (Knauthe/Deindle 2019).

„Immer ausgehend noch mal von den Normalbiografien – bedeutet es im Regelfall [beim Mann] allgemein das höhere Einkommen als [es] die Frau [bezieht]. Und wenn er darauf verzichtet, dann sinkt das Familieneinkommen häufig auf ein kritisches Niveau. Insofern ist es, wenn es jetzt um Eltern oder Schwiegereltern geht, in aller Regel eben die Entscheidung, dass […] es auf die Frau zuläuft. Weil ja eben die finanziellen Möglichkeiten, die es ja gibt durch die Familienpflegegesetze oder durch die Pflege- und Stützungsgesetze nicht ausreicht wirklich, um das männliche Erwerbseinkommen dann zu ersetzen." (EI 5: 25)

Da pflegende Angehörige bei Inanspruchnahme der Zeitrechte nach Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz keine Entgeltersatzleistung erhalten, wird das Pflegegeld aus der Pflegeversicherung (Kapitel 2.2.2) als finanzieller Ausgleich genutzt: Insbesondere bei geringem Einkommen, also häufiger bei Frauen und in Haushalten mit geringem Einkommen, wird das Pflegegeld als finanzielle Anerkennung an die pflegenden Angehörigen weitergegeben und in diesem Sinne von den Betroffenen als Einkommen gewertet (Knauthe/Deindle 2019).

„Ja und das Geld von der Pflegekasse wird dann sozusagen als eigenes Einkommen genommen. Viele Frauen rechnen das in diese wie auch immer wie viel hundert Euro als eigenes Einkommen dafür, dass sie Papa oder Mama pflegen. […]. Ja, also viele, die darum wissen, dass man auch zum Beispiel einen ambulanten Pflegedienst beauftragen kann, machen das bewusst nicht, auch aus ökonomischen Gründen, weil das Pflegegeld halt häufig zumindest in der Praxis mehr ist als das, was man an Pflegemitteln zum Beispiel verbraucht. Also es ist ein zusätzliches Haushaltseinkommen, was dann für andere Sachen als für Pflege aufgewendet wird und deswegen

scheut man sich davor, dieses Pflegegeld halt nicht mehr zu beziehen, sondern eine Abrechnung über ambulante Pflegedienstleistungen, wo man unterm Strich ja keine zusätzlichen finanziellen Mittel mehr hat, in Anspruch zu nehmen. Auch das ist ein ja, ein Webfehler sage ich mal der Pflegeversicherung. Und führt dazu, dass halt Frauen im Normalfall die Pflege zu Hause übernehmen, das Pflegegeld kassieren und sich keine Entlastung holen und dementsprechend dann halt auch mit der Sorgearbeit ja, zurechtkommen müssen." (FG 2: 452)

Dabei ist die Auszahlung des Pflegegeldes an die Hauptpflegeperson per Gesetz nicht als Ersatz eines fehlenden oder reduzierten Einkommens aus beruflicher Tätigkeit zu verstehen. Es kann zwar den Einkommensausfall mildern, soll ihn aber nicht gänzlich kompensieren. Das Geld ist auch nicht ausschließlich für die pflegenden Angehörigen bestimmt, sondern ebenfalls für die Pflegebedürftigen und deren täglichen Bedarf (Knauthe/Deindle 2019).

Häusliche Pflege und eine eigene Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen ist für viele der Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter eine große Herausforderung. Die Gründe dafür, sich dieser Herausforderung zu stellen und nach Wegen zur Vereinbarkeit von Beruf und privater Pflege zu suchen, sind vielfältig. Finanzielle Aspekte spielen dabei ebenso eine Rolle wie die sozialen Kontakte, Anerkennung am Arbeitsplatz und der Ausgleich zu der oft belastenden Pflegetätigkeit (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019). Als emotionale Last kommt zudem hinzu, dass die Pflege und Versorgung zu Hause durch Angehörige häufig der innigste Wunsch der älteren Menschen in Deutschland ist (BMFSFJ 2012), dem in diesen Fällen (wie die Statistiken oben zeigen) häufig nachgekommen wird. Der Wunsch entspricht hier einer starken sozialen Norm, dass die Pflege zu Hause besser sei als eine stationäre Pflege.

„[Es folgt die Suche danach,] was es an Unterstützungsmöglichkeiten gibt. Aber häufig wird es dann nicht angenommen. Und da ist die Frage: Warum? Und da kommt wieder dieser Erwartungsdruck von Familien, gesellschaftlicher Erwartungsdruck, man schiebt seinen Angehörigen nicht ins Heim ab. Also die Frauen müssen sich darum kümmern, muss ihren Haushalt selbst führen und so weiter und so fort. Da kommt dieser Druck wieder so ein Stück weit mit rein. Und auch der Druck vom Pflegebedürftigen häufig, der das nicht möchte." (FG 4: 40)

„Dass sich die zu Pflegenden mit Händen und Füßen dagegen wehren, eine externe Pflege quasi zuzulassen. Und das bringt natürlich die Personen, die diese Leistungen in Anspruch nehmen könnten, auch noch moralisch in so einen Druck, dass sie sagen: Nein, das kann ich meiner Mutter, meinem Vater, wie auch immer, nicht antun, wenn ich dann höre, naja, dann kannst du mich jetzt gleich beerdigen. […]. Selbst wenn ich es mir ökonomisch leisten könnte – das ist ja immer auch noch mal eine große Frage, dass viele sich das überhaupt nicht leisten können, sprich überhaupt nicht darüber reden können. Aber das andere kommt noch dazu: wenn sie es sich leisten können, ist es einfach so besetzt von vielen zu Pflegenden so einen Widerstand da also in Bezug auf Heim-, aber auch in Bezug auf externe Pflege, Betreuung wie auch immer." (FG 4: 69)

Somit wird die Pflege zu Hause (vereinzelt zwanghaft bzw. aus der Not heraus) von weiblichen Angehörigen bewerkstelligt – dabei beträgt die durchschnittliche **Verweildauer** von Pflegebedürftigen ab 60 Jahren **in häuslicher Pflege** etwa 2,1 Jahre bei Männern und 2,9 Jahre bei Frauen (Müller et al. 2010: 235). Weitere wichtige Berechnungen von Nowossadeck et al. (2016) weisen zudem aus, dass 40 % der Befragten weniger als ein Jahr pflegen. 20 % verwenden bis zu zwei Jahre für die Angehörigenpflege, 27 % bis zu vier Jahre und weitere 13 % über fünf Jahre für Pflege auf (ebd., zit. nach Knauthe/Deindle 2019).

„Und viele Pflegende rutschen eben rein und sagen, ja, das packe ich doch, dass schaffe ich schon. Und das schaffen sie auch erst mal. Aber wenn es dann eben nicht vier Monate, sondern vier Jahre oder 14 Jahre geht, dann schaffen sie es eben nicht mehr. Und da den Punkt dann zu sagen, und jetzt hole ich mir Hilfe, ist gar nicht so einfach." (EI 5: 65)

Damit Angehörigenpflege überhaupt realisierbar ist und betroffene Angehörige auch Entlastung erfahren können, bedarf es einer **Pflegeinfrastruktur** mit Angeboten wie ambulante Dienste, Tages- und Nachtpflege, Kurzzeitpflege oder auch zum späteren Zeitpunkt gegebenenfalls (voll-)stationäre Pflegearrangements (Knauthe/Deindle 2019). Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit (Pflegegrad, baulichen Gegebenheiten des Wohnumfeldes, räumliche Entfernung der nahen Angehörigen) brauchen die Möglichkeit eines ausgewogenen Pflege-Mixes aus häuslicher Pflege, ambulanter Unterstützung und gegebenenfalls auch stationärer Unterbringung. Zudem schaffen professionelle Hilfen für die Hauptpflegeperson Erholungsräume und Auszeiten sowie Schutz vor Überforderung, Erkrankung, Frustration und womöglich gar Aggression und Gewalt (BMFSFJ 2012). Übersteigen die **Kosten für** notwendige professionelle, ambulante oder vollstationäre **Pflege** die Zuschüsse aus der Pflegeversicherung, wird die Diskrepanz über einen Eigenanteil oder über eine Co-Finanzierung mittels Sozialhilfe bestritten (Knauthe/Deindle 2019).

„Also es ist grundsätzlich so, dass viele Menschen dem Trugschluss anheimfallen, dass die Pflegeversicherung eine Vollkaskogeschichte ist. Also wenn ich pflegebedürftig werde oder einer meiner Angehörigen, wird sich der Staat, wird sich die Gesellschaft schon drum kümmern, nicht umsonst bezahle ich ja auch jeden Monat meine Beiträge. Dem ist aber nun mal leider nicht so. Das wird vielen halt erst bewusst, wenn die Situation eingetreten ist. Dann steht man halt vor riesengroßen Problemen, die auf die Schnelle dann häufig organisiert oder bearbeitet werden müssen." (FG 2: 449)

Dass Frauen in der häuslichen Pflege den Hauptteil der Arbeit leisten, ist bekannt und durch viele Untersuchungen belegt. Weniger bekannt bzw. weniger bewusst ist die Tatsache, dass inzwischen fast ein Drittel (30 %)[78] der **Pflegepersonen** in der Angehörigenpflege **männlich** sind. Der entscheidende Unterschied: Männer entwickeln ihre Pflege- und Versorgungsverantwortung in einer späteren Lebensphase – die meisten Männer pflegen ab einem Alter von 80 Jahre und zwar ihre Partnerinnen (Rothgang/Müller 2018: 113). Während der Berufsphase sind pflegende Männer eher selten anzufinden: Söhne im berufsfähigen Alter, die einen (Schwieger-)Elternteil pflegen, sind noch immer ein Randphänomen (Langehenning et al. 2012; BMFSFJ 2012). Nur wenige Männer sind bereit, die Arbeitszeit für die Angehörigenpflege zu reduzieren und somit Nachteile am Arbeitsplatz oder Einbußen im Einkommen in Kauf zu nehmen (BMFSFJ 2012).

„Nach meiner Wahrnehmung ist es bei den Ehefrauen eigentlich relativ entscheidungslos, besonders wenn es dann eben schleichende Pflegeprozesse sind, was es ja häufig ist. Gerade auch bei Demenz, da ist es eigentlich kein Thema. Das ist meine Frau, und ich stehe zu ihr und ich mache alles. Und mein Entscheidungspunkt kommt dann, wenn die Pflege zu anspruchsvoll wird." (EI 5: 47)

„Also sehr allgemein pflegen Männer überwiegend Ehefrauen. Und sie pflegen eben häufig dann mit Ende oder nach Ende des Berufslebens. Aber sie pflegen auch andere Angehörige. Also es ist kein so hoher Anteil. […]. Also, es ist vorwiegend Ehefrauenpflege." (EI 5: 8)

[78] Der Anteil der pflegenden Männer hat in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen und ist von 17 % (1991) auf die heutigen 30 % gestiegen (BMFSFJ 2012).

Arrangements mit männlichen pflegenden Angehörigen, zeichnen sich zudem dadurch aus, dass mehrere Helferinnen und Helfer eingebunden sind und verstärkt professionelle Hilfen in Anspruch genommen werden (Lüdecke et al. 2007, zit. nach Langehenning et al. 2012). Männliche Hauptpflegepersonen übernehmen in der Regel stärker die Rolle des Pflegemanagements bzw. der begleitenden reibungslosen Pflegelogistik und lassen körperbezogene Hilfeleistungen von professionellen Diensten ausüben (BMFSFJ 2012). Hier wirken wieder Geschlechterrollenzuschreibungen und Stereotypen: Frauen können quasi von Natur aus gut pflegen und müssen es deshalb auch tun, während Männer sich Hilfe holen dürfen.

> *„Ich bezeichne sie als Care-Manager, einmal die dafür sorgen, dass die pflegebedürftige Person eine gute Pflege bekommt, die selber sehr aktiv sind mit einer Betreuungsleistung, mit Kommunikation, Besuchen und so was, aber die nicht selbst pflegen. Sondern das ist dann eben professionellen Diensten überlassen oder auch in der Arbeitsteilung mit anderen Angehörigen, nur eine Teilleistung erbringen." (EI 5: 29)*

> *„Wobei es gesellschaftlich eher akzeptiert ist, dass ein Mann sagt: So, und ich hole mir jetzt eine Haushaltshilfe. Als wenn eine Frau das macht, denke ich." (FG 4: 44)*

Wie oben beschrieben, entstehen Pflegesituationen meist unerwartet und ihre weitere Entwicklung ist nicht abzusehen. Bei Kindern wird durch die Geburt durch die Mutter im ersten Moment eine Zuständigkeit festgelegt und anhand von sozialen Normen („Zu Hause ist es für Kinder besser als in der Krippe"), Stereotypen („Frauen können es besser") und Geschlechterrollenzuschreibungen an Frauen fortgeschrieben. Im Gegensatz dazu gibt es bei der Pflege zu Beginn keine feste Zuständigkeit. Sie wird durch zeitliche Verfügbarkeit aufgrund keiner oder zeitlich kürzerer Erwerbsarbeit, soziale Normen („ambulant vor stationär"), Stereotypen („Frauen können es besser") und Geschlechterrollenzuschreibungen („Frauen sind zuständig") festgeschrieben. Die Mechanismen ähneln sich dabei logischerweise.

2.3.3 Folgen der ungleichen Verteilung unbezahlter Sorgearbeit – Persistenz und geringeres Lebenseinkommen

Die Entscheidungen und Weichenstellungen in Bezug auf die Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit bei der Familiengründung erweisen sich vielfach als berufs- und lebensprägend. Die partielle Spezialisierung der Elternteile hält entgegen der eigenen Idealvorstellung in vielen Familien lange Zeit an (IfD 2015). Frühere Entscheidungen der Arbeitsteilung führen bei der Frage nach der beruflichen Entwicklung beider Elternteile (2. Traditionalisierungsfalle nach Rüling) schnell zu einer Pfadabhängigkeit, die zu späteren Zeitpunkten schwer zu ändern sind. Einerseits spielen biografische Entscheidungen wie die Ausbildungs- und Berufswahl und die geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregationen (Kapitel 2.2.3) und anderseits Erwartungen an die Verantwortlichkeiten in der Familie eine Rolle (Rüling 2007).

> *[Betroffene Frauen] „stolpern sozusagen von einer Pflegearbeit erst für die Kinder, dann für die Schwiegereltern, die Eltern, die Tanten, die Onkel in die nächste rein. Und finden dann auch entsprechend keinen Zugang zu irgendwelchen beruflichen Tätigkeiten." (FG 4: 22)*

> *„Ich bin sechs Jahre zu Hause geblieben. Ich bin aus heutiger Sicht ein Dinosaurier. Und so was setzt sich dann fort. Also dann Einstieg im kleinsten Modell wieder mit 15 Stunden über Jahre hinweg, zwei Kinder, die dann immer schön betreut [sind], Haushalt sowieso. Dann natürlich etwas mehr Einstieg, etwas mehr. Wo bin ich heute? Bei 30 Stunden. Ich bin 47 Jahre alt. Meine Kinder sind 19 und 16. Also wegen meiner Kinder müsste ich es jetzt nicht mehr machen. Aber das setzt sich so fort." (FG 4: 113)*

„[Die Geburt des Kindes,] das ist irgendwie so eine sensible Phase. Und die geht dann irgendwie auch interessanterweise über den Lebensverlauf nicht wieder raus. Also auch wenn die Kinder aus dem Haus sind und dann keine Pflege vielleicht von Eltern oder so ansteht, bleibt diese Ungleichverteilung." (EI 4: 5)

Mit zunehmender Ehedauer sinken die Chancen einer Veränderung der Hausarbeitsteilung, im Sinne einer Angleichung der Anteile. Einflussvariablen sind nach Dechant et al. (2014):

- **Erwerbsbeteiligung**: Männer übernehmen dann im nennenswerten Umfang Hausarbeit, wenn ihre Partnerinnen Vollzeit berufstätig sind bzw. nach der Elternpause wieder vollzeitberufstätig werden. Eine Rückkehr in Teilzeit hat hingegen kaum Auswirkungen. Bei Paaren, in denen der Mann im größerem Umfang erwerbstätig ist, übernehmen Frauen relativ mehr Hausarbeit.
- **Bildung**: Mit zunehmender Bildung werden Einstellungen immer egalitärer. Bildungshomogene Paare auf hohem Niveau teilen im Eheverlauf Hausarbeit weniger geschlechtsbezogen auf als Paare mit anderen Bildungskonstellationen.
- **Einkommen**: Das Einkommen hat ebenfalls Einfluss auf die Aufteilung der Hausarbeit – jedoch gibt es hier gemischte Evidenz.
- **Länge der Erwerbspause**: Bei Frauen, die frühzeitig den Wiedereinstieg in den Beruf realisieren (nach einem Jahr), ist ein partnerschaftlicheres Modell der Arbeitsteilung zu beobachten als bei Paaren, in denen Frauen eine längere berufliche Pause einlegen (Dechant et al. 2014).

Traditionalisierungsprozesse sind gegenüber Enttraditionalisierungsprozessen empirisch deutlich häufiger zu beobachten. Obwohl Frauen heute besser ausgebildet und beruflich erfolgreicher sind, übernehmen sie im Eheverlauf die traditionell weiblichen Haushaltstätigkeiten, wohingegen Männer sich daraus zurückziehen. So sind die Übergänge von einer stärkeren zu einer geringeren Beteiligung von Männern bei der Hausarbeit wesentlich häufiger zu beobachten als der umgekehrte Fall. Partnerschaftliche Arbeitsteilungsarrangements verändern sich, wenn sie sich verändern, fast immer in Richtung einer Traditionalisierung (Grunow et al. 2007). Und auch wenn kulturökonomische Analysen gezeigt haben, dass soziale Normen veränderbar sind, so legt die empirische Evidenz dennoch nahe, dass gerade Gender Normen besonders widerstandsfähig sind (Bisin/Verdier 2010; Fernandez 2013, zit. nach Lippmann et al. 2019). Die eigenen Vorstellungen und Präferenzen haben einen starken Einfluss auf das Verhalten und sind in der Hinsicht träge, dass diese Vorstellungen auch dann noch aufrechterhalten werden, wenn der eigentliche Grund dafür längst durch die Entwicklung überholt ist (Fernandez 2009; Fernande/Fogli 2010, zit. nach Lippmann et al. 2019). Boll (2017) sieht, dass „[…] nach dem Doing-Gender-Ansatz [tendenziell] eine zunehmende Traditionalisierung der häuslichen Arbeitsteilung mit steigender Enttraditionalisierung (Egalisierung) von beruflichen Chancen und Erfolgen zwischen den Geschlechtern" (Boll 2017: 27) besteht.

„Ist auch die Frage, wie schnell sich das verändert. Weil das sind ja doch Alltagsprozesse, die über mehrere / über einen längeren Zeitraum einfach eingeschrieben haben. Wie man ja eben auch sieht, wenn das erste Kind auf die Welt kommt und eine Person eben länger zu Hause bleibt als die andere dann. Es sind ja schon auch gewisse Rollen einfach einstudiert." (EI 3: 152)

„Wir sind ja ganz langsam dabei, dieses ein bisschen zu verändern. Aber sowas dauert, glaube ich, mehr als ein oder zwei Generationen bis sich da wirklich was verändert. Brauchen wir ja / Da brauchen wir ein paar mehr Generationen noch." (FG 1: 684)

Dabei entsteht eine Identifikation mit den ausgeübten Tätigkeiten und der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Dabei spielt auch Doing Gender eine wichtige Rolle (Kapitel 1.2.1, 3.1).

„Aber es ist auch wirklich so, dass wenn die Frauen dann das Baby haben, dass sie sich dann auch in dieser neuen Rolle sich irgendwie sehr warm einbetten. Also das ist jetzt zumindest, was ich so in dieser 20 bis 30er Stufe im Moment so erlebe." (FG 4: 101)

„Aber da ist halt die Frage, wie du dich definierst. Und wenn eine Frau sich jahrelang über das Thema Familie definiert hat, glaube ich, ist es ganz schwer, selbst wenn sie wieder arbeitet, sich nur noch halb mit Familie und halb mit Job zu definieren. Es bleibt die Definition über ihre Familienarbeit." (FG 4: 181)

„Also das ist auch die Erfahrung, man hat sich eingerichtet. Also diese Teilzeit und Care-Aufgaben, da richten sich unglaublich viele Frauen noch ein. […]. Die [Frauen] haben die Hausarbeit übernommen. Die haben Dinge zu Hause für die Familiengemeinschaft übernommen und haben sich eingerichtet." (FG 4: 164)

Die langfristigen Auswirkungen einer vermeintlich rationalen, wohl eher emotionalen Entscheidung für eine ungleiche Arbeitsteilung in Folge von familiären Verpflichtungen, Pflegeübernahme und Arbeitszeitanpassungen werden zu diesem Zeitpunkt häufig nicht mitgedacht – dabei entwickeln kleine Unterschiede in der Berufstätigkeit der Mütter und Väter relativ schnell schwer reversible Pfadabhängigkeiten (Rüling 2007; Knauthe/Deindle 2019).

„Die freuen sich auf ihr Kind, keine Frage und lassen sich auch gerne reinfallen in eine Zeit, die sie vielleicht auch freudig erwarten im Sinne von Beruf macht ja auch Stress. Also im Sinne von, ich kann dann ein, zwei Jahre aus meinem Job aussteigen, vielleicht auch länger, keine Ahnung, welche Planung die auch immer haben oder was sie im Kopf haben, keine Ahnung. Aber ich glaube nicht, dass sie das negativ behaftet überlegen so nach dem Motto, Mensch, dann steige ich ja auch aus dem Beruf und so lange und so." (FG 2: 135)

Analysen des Lebenseinkommens von Frauen belegen zudem, dass sich ein mehrjähriger Berufsausstieg der Mütter langfristig negativ auf die Berufsbiografie und soziale Sicherung im weiteren Lebensverlauf und das spätere Haushaltseinkommen auswirkt (BMFSFJ 2001; Bothfeld 2005; Ziegler 2005, zit. nach Rüling 2007).

Das Prinzip des männlichen Ernährers ist häufig über lange Zeit hinweg ungebrochen: Frauen im erwerbsfähigen Alter tragen aufgrund unterbrochener Erwerbsbiografien vielfach wenig oder gar kein Einkommen aus beruflicher Tätigkeit zum Haushaltseinkommen bei (Knauthe/Deindle 2019). Frauen in Westdeutschland erwirtschaften etwa 29 % des Paareinkommens aus Erwerbstätigkeit, wohingegen der Anteil der Frauen in Ostdeutschland etwa 42 % beträgt (Lippmann et al. 2019).[79]

Weiterhin wird das traditionelle Verständnis von Mutterschaft und Vaterschaft auch als ein wesentlicher Grund für den **Gender Pay Gap** (Kapitel 1.3.2) benannt (Budig/England 2001; Schmelzer et al. 2015; Sigle-Rushton/Waldfogel 2007, zit. nach Lott/Eulgem 2019). Dass Frauen aufgrund der Mutterschaft in der Regel weniger verdienen (Schmelzer et al. 2015, zit. nach Lott/Eulgem 2019), wird unter anderem wie folgt erklärt:

[79] Dies hat verschiedene Ursachen: Männer in Ostdeutschland verdienen weniger als Männer in Westdeutschland, wohingegen Frauen in Ostdeutschland mehr als Frauen in Westdeutschland verdienen. Dies liegt wiederum daran, dass ostdeutsche Frauen in einem größeren Umfang arbeiten und kürzere Erwerbsunterbrechungen haben (Lippmann et al. 2019).

- **Wissensverlust:** Wissen und Fähigkeiten (Bildungsinvestitionen in Form von Schul- und Ausbildung) verlieren während längerer Erwerbsunterbrechungen an Wert und werden nicht weiter akkumuliert. Die Einkommensbemessung richtet sich aber grundsätzliche nach dem, auch als Humankapitel bezeichneten, gesammeltem Wissen und Fähigkeiten (beispielsweise über Fortbildung am Arbeitsplatz oder die Sammlung von Berufserfahrung) (Becker 1962, zit. nach Lott/Eulgem 2019).[80]
- **Negative Signalwirkung:** Mutterschaft geht mit einer negativen Signalwirkung einher – Mütter (insbesondere mit längeren Erwerbsunterbrechungen) werden oftmals mit einem geringeren Arbeitsengagement, einer geringeren Karriereorientierung sowie einer geringeren Produktivität assoziiert (Schmelzer et al. 2015; Correll et al. 2007, zit. nach Lott/Eulgem 2019).
- **Wechsel der Arbeitsstelle:** Mütter ziehen (vereinzelt) bei einem Wiedereinstieg einen Wechsel zu familienfreundlicheren, aber auch schlechter entlohnten Stellen in Betracht. Sie messen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein höheres Gewicht bei als der Entlohnung (Budig/England 2001, zit. nach Lott/Eulgem 2019).[81]
- **Reduzierung des Erwerbsumfangs:** Eine Reduzierung des Erwerbsumfangs bedingt häufig ein geringeres Entgelt durch geringere Stundenlöhne und weniger Karriereperspektiven (Budig/England 2001; Allmendinger et al. 2014, zit. nach Lott/Eulgem 2019).[82]

Die Auswirkungen der Spezialisierung auf entweder Erwerbsarbeit oder unbezahlte Sorgearbeit lassen sich auch am **Alterseinkommen von Frauen** ablesen (zum Gender Pension Gap siehe Kapitel 1.2.4). Dabei sind, wie Knauthe/Deindle (2019) herausarbeiten, familienbedingte Unterbrechungen des Erwerbslebens „ausschlaggebender als existierende Geschlechtereffekte, wie Lohnungleichheit oder Zugangsbarrieren in manchen Berufszweigen oder Laufbahnen. Je häufiger und länger Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie stattfinden, desto drastischer sind die Auswirkungen auf das Alterseinkommen“ (Knauthe/Deindle 2019: 14). Sowohl für Deutschland als auch für andere europäische Länder haben Hammerschmidt/Rowold (2019) gezeigt, dass ein größerer Anteil des Gender Pension Gaps auf geschlechtsbezogenen Differenzen in den Erwerbsverläufen basieren und nur ein kleinerer auf den Rentensystemen.

> *„Geht diese Ehe in die Brüche […], hat die Frau nicht nur emotional, sondern auch finanziell ganz schön viel investiert, was am Ende auf keinem Papier steht.“ (FG 4: 18)*

---

[80] Besonders betroffen davon sind Mütter mit hohem Bildungsniveau, bei denen sich eine Mutterschaft besonders negativ auf die Lohnentwicklung auswirkt (England et al. 2016, zit. nach Lott/Eulgem 2019). „So haben höher gebildete Frauen mit Kindern nach zehn Jahren insgesamt 24 Prozent weniger verdient als kinderlose Frauen“ (Wilde et al. 2010, zit. nach Lott/Eulgem 2019: 2). Mütter mit niedrigerer Bildung sind aufgrund des geringeren akkumulierten Humankapitals, seltener von Lohneinbußen betroffen (Anderson et al. 2002; Wilde et al. 2010; zit. nach Lott/Eulgem 2019).

[81] Dazu exemplarisch folgende Zitate aus den lokalen Fokusgruppen:

„[S]ie […] formulieren: Ich will das nicht mehr. Ich habe Kinder. Ich möchte was Anderes für mein Leben. Und dann verzichte ich halt auf das Geld. Also das haben wir jetzt fast in jedem Bewerbungsgespräch gehabt tatsächlich.“ (FG 1: 228)

„[Krankenpflege ist] […] ein ganz schwieriger Beruf, [um] später Teilzeit zu arbeiten. […], nur der halbe Tag und auch immer nur von 8:00 bis 13:00 Uhr, weil immer wieder dieser Schichtdienst dazwischenkommt. Dass es als Frau dann gar nicht möglich ist, irgendwie so ein bisschen Kinderbetreuung machen und ein bisschen zu arbeiten. Wodurch viele, wie gesagt, ist jetzt aber persönlicher Bereich, Freunde, die dann gesagt haben, nein, ich mache jetzt das klassische Rollenbild. Und wenn das Kind alt genug ist, gehe ich in einen anderen Beruf.“ (FG 2: 112)

[82] Teilzeit-Erwerbstätigkeit ist häufig mit geringeren Stundenentgelten verbunden. Dies wird von Arbeitgebern auch damit begründet, dass in Teilzeit nur weniger wichtige Aufgaben erledigt werden könnten. Weiterhin werden Tätigkeiten, die in Teilzeit angeboten werden, von Arbeitgebern teilweise gleich mit geringeren Stundenentgelten angeboten.

„Weil die Frauen rechnen sich das konkret nicht aus. […] es so, dass die Ehe scheinbar heil ist, wie auch immer. Und dann verlasse ich mich oft als Frau darauf, dass es bis zum Lebensende so bleibt. Und diese Fälle, die eintreten können und oft auch tun, dass wir uns scheiden lassen, dass der Mann verstirbt, dass er erwerbsunfähig wird, brauchen nicht mal versterben oder weg, oder scheiden, sondern erwerbsunfähig werden ist ja auch ein großer Einbruch in eine Familie. Aber das denken Frauen – ich weiß nicht warum, aber sie haben so ein Ausblende-Gen, sage ich jetzt mal, sie blenden das alles aus im Sinne von, es wird schon irgendwie gutgehen. […] egal ob Akademikerinnen, Bürokauffrau, Altenpflegerin oder weiß der Himmel was, egal und dann ungelernt, sie [alle] haben die Fähigkeit, das auszublenden." (FG 2:360)

Der **Gender Lifetime Earning Gap** zeigt, dass Frauen über den gesamten Lebensverlauf gesehen 49,8 % weniger verdienen als Männer (BMFSFJ 2009, zit. nach Knauthe/Deindle 2019). Gut Dreiviertel des unbereinigten Gender Lifetime Earning Gap lassen sich statistisch mit den Erwerbsunterbrechungen und dem niedrigen Beschäftigungsumfang begründen (BMFSFJ 2009; Boll et al. 2017; zit. nach Knauthe/Deindle 2019).

Die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit beruht also stark auf Geschlechterrollenzuschreibungen, Stereotypen und sozialen Normen. Diese Verteilung wiederum führt zusammenfassend zu geringere Einkommen über den Lebensverlauf hinweg und geringere eigenständige Alterssicherungsansprüche (wie oben im Detail belegt). Der Zusammenhang von Gender Care Gap, Gender Pay Gap und Gender Pension Gap wird in Kapitel 2.4 beleuchtet.

2.3.4 Erklärungsansätze für die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit

Die (Ver-)Teilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit ist zum Aushandlungsgegenstand in Paarbeziehungen geworden (Geisler 2009, zit. nach Peukert 2015). Über das Ausmaß der Offenheit der Aushandlungen besteht in der Forschung jedoch Uneinigkeit. Benke (2012) kommt in ihrer qualitativen Studie zu dem Schluss, dass Paare (unabhängig vom Einkommensunterschied) ihre Aufgabenteilung nicht explizit aushandeln. Vielmehr wird in einer Art selbstverständlichen Übereinkunft die Rolle des Mannes als Hauptverdiener und die Rolle der Frau als Hauptverantwortliche für unbezahlte Sorgearbeit angenommen (Benke 2012, zit. nach Peukert 2015). Nach Kaufmann (2005) ist die konkrete Arbeitsteilung als Ergebnis eines Interaktionsprozesses zu verstehen, der implizit und praktisch passiert. Es entstehen Gewohnheiten und Routinen, die weniger explizit verbal ausgehandelt, sondern sich so ergeben haben und aus der Geschlechterzugehörigkeit resultieren (Kaufmann 2015, zit. nach Peukert 2015).

„Hier [spielt] ganz klar noch die Generationenfrage eine Rolle […] und schon noch Stereotypen. Faktoren, die das vielleicht aufweichen sind Alter, Erfahrungswerte, also wo befinden wir uns im Lebensverlauf. Wo befinden wir uns in der Erwerbsbiografie, wie ist der Bildungsstand. Das sind alles Faktoren, die das vielleicht beeinflussen, aber in den meisten Fällen [werden] die Frauen trotzdem in ihre alten Rollenmuster verfallen." (FG 2: 550)

König (2012) hingegen betont, dass es für Paare nicht mehr selbstverständlich ist, dass Frauen dieses und Männer jenes tun müssen oder dürfen. Vielmehr wären die Paare sehr viel reflektierter und würden das Thema Arbeitsteilung zum Aushandlungsgegenstand machen, ohne dass daraus jedoch unbedingt neue Formen der Arbeitsteilung entstehen (müssen) (König 2012, zit. nach Peukert 2015). Auch Boll (2015) zeigt, dass „die traditionelle Spezialisierung in Deutschland ungebrochen [ist]" (Boll 2015: 58f.). So haben sich die **Deutungsmuster von Mutterschaft und Vaterschaft** zwar zunehmend pluralisiert, variieren aber durchaus milieuspezifisch. Einerseits wird die reduzierte Erwerbstätigkeit von Müttern akzeptiert und anderseits eine aktive Vaterschaft als wünschenswert erachtet. Wetterer

(2003) bilanziert diese als „rhetorische“ Modernisierungen, da sie lediglich diskursive und keine handlungspraktischen Veränderungen in der familialen Arbeitsteilung implizieren“ (Wetterer 2003, zit. nach Rüling 2007) und eine Veränderungsresistenz in der familialen Arbeitsteilung vorherrscht (Rüling 2007). Ähnliche Schlüsse lassen auch unsere qualitativen Forschungsergebnisse zu, wie anbei ausgewählte Zitate zeigen:

> *„Also wie gesagt, ich glaube nicht, dass das dann zu einer Aushandlung kommen würde. [...] Das Bewusstsein ist schon ein anderes heutzutage, man hat das im Blick, aber die Konsequenz wird nicht sein, pass mal auf, wir müssen das jetzt mal irgendwie für uns beide hier klären. Und ich sehe nicht ein, dass ich das jetzt mache. Das kann ich mir so schwer vorstellen.“ (FG 2: 31)*

> *„Und dass da jemand [...] irgendetwas miteinander aushandelt, [...], das glaube ich im Leben nicht. Die werden genau ganz normal in ihre Rolle reinrutschen so, [sie] haben vielleicht zwar ein moderneres Bild als Opa und Oma, aber das Klassische, was sie kennen, das leben sie weiter.“ (FG 2: 17)*

Vielfach herrschen von vornherein konkrete Vorstellungen vor, wie eine Aufgabenteilung aussehen könnte (58 %). Eine Festlegung der späteren Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit erfolgt bei einem Drittel der Paare bereits vor der ersten Schwangerschaft. 54 % thematisierten das im Schwangerschaftsverlauf und 16 % nehmen die Aufteilung erst nach der Geburt des Kindes vor. Dabei berichtet die große Mehrheit der Eltern über kurze Abspracheprozesse (IfD 2015). Die Aufteilung der Hausarbeit nach der Geburt des Kindes ist von den wenigsten Paaren vorher abgesprochen, wohingegen die zukünftige Aufteilung der Erwerbsarbeit und der Kinderbetreuung weitgehend geplant wird (Dechant et al. 2014). Gemeinsame Überlegungen umfassen dabei vor allem die Länge der mütterlichen Elternzeit und den Umfang der sich daran schließenden Erwerbstätigkeit. Bei Vätern wird in der Regel die Beibehaltung der Vollzeitberufstätigkeit vorausgesetzt. Diskutiert wird allenfalls über die Entscheidung väterliche Elternzeit ja oder nein und über den väterlichen Beteiligungsumfang an der Kinderbetreuung und der übrigen Familienarbeit (IfD 2015).

> *„Die Schwangerenberatung beschäftigt sich so gut wie gar nicht mit dieser Fragestellung, wie wird es denn danach wohl werden. Sondern die kommen erst in die Säugling- und Kleinkindberatung. [Erst wenn das Kind da ist] [...] werden eben halt die Probleme, die auf der Paarebene vorhanden sind, unter anderem eben halt auch Aushandlungsprozesse in Bezug auf Versorgungsarbeit werden da deutlich. Und in der Schwangerenberatung ist die Frage, welche Möglichkeiten habe ich mit Erziehungszeiten, wie können wir das überhaupt machen? Wie sind da die rechtlichen Bedingungen? Wie ist das mit Elterngeld? Wie ist das vielleicht auch mit Hebammen-Versorgung?“ (FG 2: 114)*

> *„Unserer Erfahrung [nach] ist es dann so, es wird geredet und es wird gesagt: Ja, das ist doch ganz klar, wir lösen das partnerschaftlich und dann wird auch überlegt, wie geht es mit dem Wiedereinstieg. Meist ist es so, dass tatsächlich der Mann dann sagt, ich nehme die zwei Monate Elternzeit. Also ich finde, das ist ein Pseudoding. Weil es halt mehr Geld gibt. Aber es ändert in der Rollenverteilung im Großen und Ganzen nichts. Und sie setzt dann die restlichen [...] zwölf Monate aus und dann steigt sie Teilzeit wieder ein. So wird es erst mal besprochen. So, und dann passiert tatsächlich das – und ich weiß nicht, ist das irgendwas Hormonelles, keine Ahnung – das Kind ist da. Und alles, was vorher auch mit dem Arbeitgeber vereinbart war, das hören wir auch von der Arbeitgeberseite, die sagen, ja, die hat gesagt, sie kommt zurück und ich habe mich drauf eingestellt. Und dann ist der Zeitpunkt da und plötzlich ist alles anders.“ (FG 4: 103)*

Die **Deutungsmuster bei Alleinerziehenden** weichen von denen in Paarbeziehungen ab. Sie sind sowohl für die unbezahlte Sorgearbeit als auch für die Erwerbsarbeit alleine zuständig, da sie die Aufgaben nicht mit einer anderen erwachsenen Person im gemeinsamen Haushalt teilen können und es entsprechend keiner Aushandlung bedarf (Destatis 2018c). Jedoch zeigt der Anteil von Frauen und Männern bei den Alleinerziehenden, das auch hier die Geschlechterrollenzuschreibungen greifen. Die überwiegende Mehrzahl Alleinerziehender sind Mütter (etwa 88 %). Dies gilt in einer ähnlichen Größenordnung sowohl für Ostdeutschland (88,1 %) als auch für Westdeutschland (87,6 %). „Alleinerziehende Mütter haben jüngere und mehr Kinder als alleinerziehende Väter“ (Destatis 2018c). Insgesamt ist der Anteil Alleinerziehender an allen Familien in Ostdeutschland mit 24,5 % deutlich größer als in Westdeutschland mit 17,5 % (ebd.).

Eine **spezialisierte Arbeitsteilung** bietet grundsätzlich Effizienzgewinne durch die Wiederholung von Tätigkeiten und die Konzentration auf weniger Tätigkeiten (bpb 2016).

- Es müssen weniger Absprachen erfolgen, weil immer das Gleiche getan wird. Darüber hinaus müssen egalitäre Aufteilungen immer wieder neu ausgehandelt werden (Rüling 2007).
- Gleichzeitig führt die Spezialisierung auch zu Abhängigkeiten vom jeweiligen anderen; also der anderen Person in der Familie.
- Und sie führt auch zur Entfremdung des eigenen Tuns vom gesamten Tun, da die Übersicht über den Gesamtprozess verloren geht, also bei der Familie von der Erwerbsarbeit bzw. der unbezahlten Sorgearbeit.

Die aktuellen Rahmenbedingungen für Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit stärken bisher an vielen Stellen eine spezialisierte Arbeitsteilung. Es ist einfacher, wenn eine Person für die ganzen Absprachen zuständig ist. Die Informationen müssen nicht extra geteilt werden. Wenn immer die gleiche Person von der Kita abholt oder ins „Postheft“ des Grundschulkindes schaut, weiß die Person, was los ist und kann die Informationen verknüpfen. Wenn immer die gleiche Person beim Besuch des Arztes oder der Ärztin dabei ist, hat sie (im besten Fall) einen Überblick über die verschiedenen Medikamente und kann gleich nach Wechselwirkungen fragen. Wenn eine Person „sowieso“ zu Hause ist, muss bei Krankheit des Kindes oder für Ablesung der Heizung keine Absprache getroffen werden und es müssen nicht bei der Arbeit Termine verlegt oder Schichten getauscht werden. Sind mehrere Personen involviert, kann es Missverständnisse geben und gegebenenfalls bleiben Dinge unerledigt oder werden nicht angesprochen. Dies muss bei einer einzigen Situation kein großes Problem sein. Da es aber um die eigenen Kinder oder die pflegebedürftigen Angehörigen geht, ist jeder Fehler auch mit negativen Emotionen sowohl bei den Eltern und den Kindern als auch bei Pflegenden und Gepflegten verbunden. Hier kommt Mental Load eine besondere Bedeutung zu (Kapitel 1.2.1). Auch bei der Erwerbsarbeit gibt es Spezialisierungsgewinne. Karrieren oder Aufstiege stützen sich häufig auch auf Anwesenheit im Betrieb, zeitliche und örtliche Flexibilität bei Herausforderungen für den Betrieb und Verfügbarkeit. Karrieren und Aufstiege bringen dabei auch in den meisten Fällen zusätzliches Entgelt mit sich.

Eine **egalitäre Arbeitsteilung** hingegen kann

- Innovationsschübe auslösen sowie
- die Zusammengehörigkeit der Familie stärken und
- die Lebenszufriedenheit ihrer Mitglieder fördern.

Wollen Paare und Familien eine egalitäre Arbeitsteilung leben, ist dies mit einem erhöhten Aufwand verbunden. Es wird insgesamt mehr Zeit benötigt, die nicht für andere Dinge wie Erwerbsarbeit oder

Selbstsorge zur Verfügung steht. Diese Zeit wird benötigt, da weniger Effizienzgewinne bei der Erstellung der Leistungen erzielt werden können, es also mehr Zeit für das gleiche Ergebnis bedarf, und gleichzeitig die Aushandlungsprozesse aktiv gestaltet werden müssen, also auch für den Austausch über die alltäglichen Aufgaben und den Informationsaustausch zusätzliche Zeit benötigt wird. Dies alleine kann schon zu Überforderung führen.

Überforderung kann auch durch eine unzureichende gesellschaftliche Organisation von Sorgearbeit entstehen (Bundesregierung 2017: 101). Darüber hinaus ist es möglich, dass durch die fehlende Spezialisierung einer Person auf Erwerbsarbeit auch weniger Geld zur Verfügung steht, was – gerade bei Familien mit mittlerem oder niedrigem Einkommen – eine große Hürde für die Bewältigung des Alltags darstellen und zeitliche wie auch emotionale Überforderung mit sich bringen kann. Zeitliche Überforderung entsteht, wenn bestimmte Aufgaben nicht gegen Bezahlung ausgelagert werden können, wenn beispielsweise keine haushaltsnahen Dienstleistungen zur Verfügung stehen. Zeitliche Überforderung entsteht auch, da Erwerbsarbeit im Bereich der unteren und mittleren Einkommen deutlich unflexibler ist als bei höheren Einkommen. Eine Verkäuferin, ein Busfahrer oder eine Müllwerkerin kann oft nicht Gleitzeit arbeiten und an einem Tag etwas früher gehen und dafür an einem anderen etwas länger bleiben, um einen Termin beim Arzt, in der Schule oder bei einer Behörde wahrzunehmen. Emotionale Überforderung kann entstehen, wenn das Gefühl überwiegt, den Tätigkeiten nicht gerecht zu werden. Die Aufgaben können dabei sowohl die Erziehung und Betreuung von Kindern, die Pflege von Pflegebedürftigen, die Erwerbsarbeit (gerade auch im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen (EI_7)) aber auch die Selbstsorge sein, also das Kümmern um sich selbst, seine geistige, psychische und physische Gesundheit sowie Freizeit und Engagement. Das schlechte Gewissen, wieder keinen Sport gemacht zu haben und so die Rückenschmerzen statt sie aktiv anzugehen weiter gefördert zu haben, kann das Gefühl der Überforderung weiter verstärken.

> *„Selbstsorge hat einen großen Stellenwert in der Gesellschaft. Es ist wichtig, angemessen für sich zu sorgen. In dem Moment jedoch, wo Fürsorge notwendig wird, wird von den Fürsorgeleistenden, als erstes die Selbstsorge reduziert, sobald es zu zeitlichen Engpässen kommt.“ (EI_7: 17)*

Überforderung entsteht aus Anforderungen, die eine Person zeitlich und/oder qualitativ nicht erfüllen kann. Die Anforderungen an Frauen haben sich in der Vergangenheit gewandelt: Sie sollen nun sowohl Kinder bekommen als auch erwerbstätig sein. Hoyer (2015) zeigt, dass die politischen Entscheidungen in den drei Legislaturperioden 1998–2002, 2002–2005 und 2005–2009, von SPD und CDU/CSU auf wirtschaftlichen Notwendigkeitskonstruktionen basierten. Dies ermöglichte den Parteien, insbesondere CDU/CSU, Entscheidungen mitzutragen, die gegen die sozialen Normen größerer Teile der Parteien verstießen. Konkret geht es um die Einführung des Elterngeldes mit den Partnerschaftsmonaten und um den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Kinder von 1 bis unter 3 Jahren. Diese wirtschaftliche Notwendigkeitskonstruktion ging einher mit der Erwartungshaltung an Frauen, erwerbstätig zu sein UND Kinder zu bekommen und somit damit den Wirtschaftsstandort Deutschland heute und für die Zukunft zu sichern (Hoyer 2015). Damit wurde der gesellschaftliche Wandel (siehe auch Kapitel 2.2.5) hin zum Zuverdienst-Modell verstärkt. Gleichzeitig erhöht sich der Druck auf Sorgepersonen durch soziale Normen, Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit zu kombinieren, auch wenn dies bei den aktuellen Rahmenbedingungen zu Überforderung führen kann.

Potenzielle Einflussfaktoren auf die häusliche Arbeitsteilung, die sich aus unterschiedlichsten Erklärungstheorien (hier seien beispielhaft Time-Availability-Ansatz und gender ideology genannt) nach Klenner (2012) ableiten lassen, sind:

- die Verhandlungsmacht auf Basis des Einkommens der einzelnen Partner bzw. Partnerinnen;
- die Geschlechterrollenorientierung eines Individuums bzw. im Paar;
- das Doing Gender (Kapitel 1.2.1);
- die zeitlichen Ressourcen für häusliche Arbeit (Klenner et al. 2012).

Paare, in denen beide Partner etwa gleich viel verdienen, haben ein deutlich geringeres Traditionalisierungsrisiko als Paare, in denen der Mann deutlich mehr verdient als die Frau. Dies zeigt auch die Studie des FIT (Kapitel 5.2.4). „Da höhere Einkommen und eine höhere Arbeitszeit tendenziell mit verringerter Care-Arbeit einhergehen und Frauen durchschnittlich weniger Zeit in Erwerbsarbeit verbringen und durchschnittlich weniger verdienen als Männer, stellen diese Faktoren ebenfalls Determinanten des Gender Care Gap dar“ (Calahorrano et al. 2019: 9).[83] Die zu erwartende Situation, dass ein höherer Verdienst der Frau das Traditionalisierungsrisiko weiter verringert, trifft jedoch nicht für ganz Deutschland zu. Es scheint nicht allen Frauen zu gelingen, diesen ökonomischen Vorteil in einen **Verhandlungsvorteil** zu übersetzen (Grunow et al. 2007). Lippmann et al. (2019) haben anhand von SOEP-Auswertungen gezeigt, dass sich zum einen westdeutsche Frauen anders verhalten als ostdeutsche Frauen sowie Männer aus Ost- und aus Westdeutschland. Sie verbringen mehr statt weniger Zeit mit Hausarbeit, wenn sie mehr verdienen als ihr Partner (Lippmann et al. 2019). Ab dem Zeitpunkt, wo Frauen die Hauptverdienerin im Paar werden, wird die Verteilung der Hausarbeit traditioneller. Gender Normen wirken erneut stärker als ökonomische Rationalität (Bittmann et al. 2003; Bertrand et al. 2015, zit. nach Lippmann 2019). Hingegen reduzieren Männer in Ost- und Westdeutschland sowie Frauen in Ostdeutschland mit steigendem Einkommen und mit steigendem Anteil am Haushaltseinkommen die Zeit, die sie für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden (Lippmann et al. 2019). Sonderauswertungen des SOEP zeigen zwar, dass Männer, die zusammen mit Familienernährerinnen leben, durchschnittlich mehr Zeit für Haus- und Fürsorgearbeit übernehmen als Männer in egalitären Einkommenskonstellationen oder jene, die selbst der Familienernährer sind. Eine Gleichverteilung der Haus- und Kinderbetreuungsarbeit zwischen Frauen und Männern liegt jedoch auch in diesen Haushalten nicht vor. Dies gilt sowohl für westdeutsche als auch ostdeutsche Familien (Schmidt 2011, zit. nach Klenner et al. 2012). Ein höheres Einkommen der Frau führt somit nicht automatisch zu einer egalitäreren Aufteilung der Haus- und Fürsorgearbeit (Klenner et al. 2012). Die Einkommensverteilung scheint keine hinreichende Erklärungsvariable zu sein (Rüling 2007; Grunow et al. 2007). Auch Klenner et al. arbeiteten bereits 2012 heraus, das **Doing Gender** eine Rolle spielt: Im traditionell weiblich konnotierten häuslichen Bereich wird seitens der Frauen weiterhin Bestätigung gesucht (Klenner et al. 2012).

Offenbar sind für den Gender Care Gap andere Mechanismen in Form sozialer Normen oder Aushandlungsprozesse und -strategien sowie Routinen ursächlich heranzuziehen (Samtleben 2019). Bei der Aushandlung der Arbeitsteilung scheinen **traditionelle Geschlechterbilder sowie -vorstellungen** und gegenseitige Erwartungen der Einzelnen an den Partner beziehungsweise an die Partnerin Einfluss zu üben (Rüling 2007). Paare selbst begründen die ungleiche Verteilung der Kinderbetreuung und Erziehungsaufgaben vielfach mit der biologischen Geschlechterdifferenz, d. h. der Mutter werden quasi natürliche Kompetenzen und Zuständigkeiten zugeschrieben. Das verdeutlicht die Wirkung von Stereotypen und traditionellen Rollenzuschreibungen sehr anschaulich. „Da die Mutter das Kind ausgetragen hat und stillt, wird ihr eine innigere Bindung oder eine natürliche Fähigkeit zugeschrieben, das Kind zu versorgen“ (Rüling 2007: 195). Diese individuellen Deutungsmuster von Mutterschaft, Vaterschaft und Erziehung sind das Resultat von Sozialisationsprozessen, die sich milieuspezifisch differenzieren und durch individuelle Vorstellungen und Ideale ergänzt werden (Rüling 2007).

[83] Die zentrale Regressionstabelle aus der Studie des FIT ist im Anhang enthalten (Kapitel 5.2.4).

Hirschauer (2013) vermutet hinter der hartnäckigen ungleichen Arbeitsteilung im Bereich der Haus- und Familienarbeit eine der letzten Domänen für paarinterne Darstellungen einer bedeutsamen Geschlechterdifferenz (Hirschauer 2013, zit. nach Peukert 2015).

Es scheint trotz des Bedeutungsverlustes normativer Regeln und Standards (konkret von geschlechterdifferenzierenden Stereotypen und Erwartungen) einen eigenen Bedarf nach „Entlastung" in Form von Geschlechterdifferenzierungen zu geben. Geschlechterdifferenzierungen, die in dem Moment zeigen, wie etwas „normalerweise" getan wird, scheinen zur Entlastung und Reduzierung von potenziell unendlichen Möglichkeiten von Handlungen und Interaktionen im Alltag beizutragen (Peukert 2015). Auch Koppetsch/Speck (2016) zeigen in ihrer Studie zu Familienernährerinnen in verschiedenen Milieus, das Geschlechterrollenzuschreibungen und Stereotypen weiterhin sehr wirkmächtig sind. Eine Abkehr von diesen sehen sie vor allem dann, wenn es um eine pragmatische Lösung eher krisenhafter Lebenssituationen geht. Das individualistische Milieu hingegen setzt auch in krisenhaften Lebenssituationen ihre Vorstellungen von Gleichheit nicht im Bereich der unbezahlten Sorgearbeit um. Frauen bleiben damit weiterhin für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig, auch wenn sie gleichzeitig für das Einkommen der Familie sorgen (Koppetsch/Speck 2016). Boll (2017) bestätigt die Relevanz von sozialen Normen und vorherrschenden Geschlechterstereotypen. „Die Verhandlungsmacht wird nicht bereits durch die Verfügbarkeit individueller Ressourcen, sondern erst durch den interessengeleiteten Einsatz vermittelt" (Boll 2017: 25f.). Haller (2018) arbeitet heraus, dass gesellschaftliche Strukturen in Form der Geschlechterordnung eine probate Orientierungsstruktur bereitstellen, auf die dann zurückgegriffen wird, wenn Individuen sich vor oder in einer Umbruchphase befinden. Dabei kann es sich um eine neue Liebesbeziehung, einen neuen Job, einen Wechsel der Wohngemeinschaft, oder auch um die Familiengründung handeln. Soziale Normen und Geschlechterrollenzuschreibungen bieten in diesem Moment Orientierung, werden dadurch aber auch fortgeschrieben. Durch individuelles Handeln wird einerseits der Charakter, die Subjektivität und das Geschlecht des Individuums geformt und anderseits Gesellschaft gestaltet, verändert aber eben auch reproduziert (Haller 2018).

> *„Weil das ist ja auch so dieses Gefühl, was man Frauen im Augenblick gibt, so schöne neue Arbeitswelt, du kannst alles. Du kannst einen Vollzeitjob, du kannst die Kinder und Erwachsenenpflege und Haushalt. Und du kannst noch die tolle Ehefrau sein. Und du kannst eine Karriere machen und es geht irgendwie alles. Und da ist auch ein großer Anspruch an die Frauen." (FG 4: 17)*

> *„Zu der Frage, warum denn so die junge Generation oder so Generation 20 bis 30 jetzt wieder in so ein traditionelles, familiäres Rollenbild fällt. Und das ist einfach eine Hypothese jetzt von mir persönlich: Es gibt so viele Auswahlmöglichkeiten an Dingen, die wir tun oder sein könnten, also so viel Berufswahl, unfassbar viele Studiengänge. Ich kann mich mit Menschen am anderen Ende der Welt vergleichen, weil ich auf Instagram sehen kann, wie XY seinen Tag verbringt. Und da ist so viel Druck da, sich immer weiter zu entwickeln, sich immer weiter zu optimieren, immer zu wachsen, immer zu lernen, immer mehr die Karriereleiter [hoch zu kommen]. Gleichzeitig irgendwie diese Helikopter-Eltern, die ihre Kinder nicht aus den Augen lassen. […]. Ich habe noch keine Kinder – und das überfordert mich jetzt schon, dass ich einerseits Kariere weitermachen möchte, auf der anderen Seite aber diesen Anspruch habe, Familie gut zu gestalten. […]. [Ich kann mir vorstellen] […], das man sagt, so, alles klar, es gibt ja irgendwo eine Welt, in der weiß ich, wie die Rolle dann aussieht. Es ist vielleicht dann nicht perfekt, das ist vielleicht auch nicht das, was ich mir irgendwo mal erträumt habe, aber das ist klar abgesteckt. Und das ist ein sicherer Rahmen, es ist warmes Nest." (FG 4: 147)*

2.4 Zusammenhänge zwischen den Gender Gaps

2.4.1 Gender Care Gap – Gender Pay Gap

Ein Vergleich der Ursachenkomplexe für den Gender Pay Gap mit den Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap macht deutlich, dass es vielfältige Zusammenhänge zwischen den Ursachen und Einflussfaktoren gibt. Zeit, die für Erwerbsarbeit aufgewandt wird, kann bis auf wenige Ausnahmen nicht gleichzeitig für unbezahlte Sorgearbeit aufgewandt werden und anders herum. Das verdeutlich auch die Zeitverwendung von Männern und Frauen (Kapitel 1.3.1). Insgesamt wenden Frauen und Männer ähnlich viel Zeit für Arbeit auf. Nur arbeiten Männer zu einem deutlich größeren Anteil bezahlt und Frauen zu einem deutlich größeren Anteil unbezahlt. Gleichzeitig reduziert eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit auch den Bruttostundenlohn, wie die Ursachenanalyse des BMFSFJ zeigt (BMFSFJ 2009: 17). Ökonomische Analysen zu Aushandlungsprozessen legen nahe, dass der eigene Anteil am Haushaltseinkommen Einfluss darauf hat, ob die Erwerbsarbeitszeit für die Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit reduziert wird oder nicht, mit den Folgen die eine Reduktion wiederum auf das eigene Entgelt hat (Boll 2017: 40).

Die theoretische Betrachtung kann jedoch den Einfluss weder quantifizieren noch die Richtung bestimmen: beeinflusst der Gender Care Gap den Gender Pay Gap oder ist es anders herum, beeinflusst der Gender Pay Gap den Gender Care Gap? Oder beeinflussen sich beide Indikatoren gegenseitig? Antworten auf diese Fragen bieten die Möglichkeit, die Wirkung möglicher Handlungsoptionen besser einzuschätzen und Politikinstrumente darauf abzustimmen.

Das Interessante an der Betrachtung der Wirkungen des Gender Pay Gaps auf den Gender Care Gap ist der Fokus auf den Bruttostundenlohn. Viele Studien untersuchen die Wirkung des Entgelts auf die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit. Jedoch besteht das Entgelt aus verschiedenen Komponenten, vor allem aus dem Bruttostundenlohn und der Arbeitszeit. Der Fokus auf den Bruttostundenlohn abstrahiert also von der Arbeitszeit als weiteren Einflussfaktor (Calahorrano et al. 2019: 44).

Das FIT hat in seiner Studie (Kapitel 5.2.4) untersucht, wie sich der Gender Pay Gap und der Gender Care Gap beeinflussen; in welche Richtung ein Einfluss sichtbar ist und wie groß dieser Einfluss ist. Calahorrano et al. 2019 kommen zu dem Schluss, dass der Gender Pay Gap den Gender Care Gap beeinflusst. Wenn sich der Gender Pay Gap, und damit auch der relative Beitrag zum Haushaltseinkommen, reduziert, reduziert sich auch der Gender Care Gap (ebd.: 9). Alle Maßnahmen, die eine Verringerung des Gender Pay Gap bewirken, reduzieren dementsprechend auch den Gender Care Gap.

Der Einfluss des Gender Pay Gap auf den Gender Care Gap wurde vom FIT bei der Analyse zur Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen untersucht. Dabei wurde analysiert, was passiert, wenn der Gender Pay Gap geringer wäre. Wie es zu dieser Veränderung kommt, wurde nicht untersucht[84]. „Es zeigt sich, dass eine zehn-prozentige Erhöhung der Bruttostundenlöhne aller Frauen den Gender Care Gap aller erwerbstätigen Personen um etwa 2,2 Prozent verringern würde. Diese Reduktion

[84] „Hierzu gehen wir wie in Kapitel II.2.2 beschrieben von einer konkreten Annahme bezüglich der Veränderung in den Bruttostundenlöhnen aus, berechnen die resultierenden Nettoeinkommen und schätzen dann auf Basis der Koeffizienten der Regressionsanalysen den geschätzten Unterschied im Gender Care Gap, der sich durch die veränderte Einkommenssituation ergibt. Wie schon erläutert, misst der hier geschätzte Effekt lediglich den direkten Effekt von veränderten Einkommen auf die Care-Arbeit und abstrahiert von Änderungen in zahlreichen Faktoren, die sich möglicherweise auf dem Weg zur Erreichung dieses Ziel-zustands ergeben würden. Es ist denkbar, dass die sich dabei ändernden Faktoren wie beispielsweise Berufswahl und Rollenbilder ebenfalls eine Reduzierung des Gender Care Gap bewirken, sodass der hier geschätzte Effekt eher eine Unter- als eine Überschätzung darstellt. Darüber hinaus muss berücksichtigt werden, dass die folgenden Ergebnisse durch die genaue Spezifikation der Regressionsgleichungen beeinflusst und deshalb eher als grober Richtwert zu interpretieren sind“ (Calahorrano et al. 2019: 83f.)

ergibt sich aus den Ergebnissen der Regressionsanalysen […] durch das Zusammenspiel verschiedener Faktoren: Frauen leisten weniger Care-Arbeit, weil sie höhere Bruttostundenlöhne, ein höheres Haushaltseinkommen und in Paarbeziehungen ein höheres relatives Einkommen haben. Männer sind von der Reform auch betroffen, wenn sie in Paarbeziehungen mit einer erwerbstätigen Frau leben. Dann ändert sich durch die Reform das relative Einkommen und das Haushaltseinkommen von Männern. Ein geringeres relatives Einkommen von Männern erhöht die Care-Arbeit, während ein höheres Haushaltseinkommen die Care-Arbeit etwas verringert. Durch diese gegensätzlichen Effekte ergibt sich insgesamt nur eine leicht erhöhte Care-Arbeit von Männern in Paarbeziehungen. Zusammenfassend ergibt sich durch die verringerte Care-Arbeit von Frauen und die leicht erhöhte Care-Arbeit von Männern insgesamt durch die Erhöhung der Bruttostundenlöhne ein reduzierter Gender Care Gap." (Calahorrano et al. 2019: 85) „Der Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt darüber hinaus, dass der Effekt für ostdeutsche Paare größer ist als für westdeutsche. Dieser Unterschied ergibt sich, da ostdeutsche Frauen in Paarbeziehungen ihre Care-Arbeit etwas mehr verringern als westdeutsche und analog ostdeutsche Männer ihre Care-Arbeit etwas mehr erhöhen als westdeutsche." (Calahorrano et al. 2019: 85f.)

Calahorrano et al. (2019) haben auch untersucht, ob die Zeit für Sorgearbeit den Bruttostundenlohn beeinflusst. Eine solche Reduktion ist mit ihren Methoden nicht nachweisbar (ebd.: 46). Calahorrano et al. (2019) können keinen Einfluss der Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf den aktuellen Bruttostundenlohn nachweisen. Jedoch konnten keine Zweitrundeneffekte untersucht werden (ebd.: 47). Es konnte also nicht geprüft werden, was passiert, wenn der Gender Care Gap gesunken wäre und sich die Individuen und Paare daran angepasst hätten. Eine mögliche Reaktion könnte sein, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit ausbauen – entweder die Erwerbsarbeitszeit erhöhen oder eine Erwerbstätigkeit neu aufnehmen. Die Veränderung des Erwerbsverhaltens von Frauen könnte wiederum dann zu einer Veränderung des Gender Pay Gap führen. Für die Analyse der Wirkung einer Reduktion des Gender Care Gap auf den Gender Pay Gap müssten Anpassungsreaktionen von Männern und Frauen geschätzt werden. Zukünftige Studien könnten sich dieser offenen Frage widmen.

2.4.2 Gender Care Gap – Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap kann als Bilanz des Erwerbslebens betrachtet werden (Kapitel 1.2.4). Seine Ursachen liegen neben dem Rentensystem vor allem in der Strukturierung des Arbeitsmarktes. In Bezug auf die Strukturierung des Arbeitsmarktes entsprechen sie den Ursachen des Gender Pay Gaps. Durch die Kumulierung über den Lebensverlauf kumulieren auch die Auswirkungen der Ursachen und summieren sich über die Zeit. Deshalb ist der Gender Pension Gap höher als der Gender Pay Gap.

Wichtig für die Analyse der Zusammenhänge sind insbesondere zwei Aspekte. Zum einen der zeitliche Abstand und zum anderen die Zusammenhänge der Ursachen. Da der Gender Pension Gap sich erst bei dem Eintritt in den Altersruhestand ergibt und die Ursachen wie auch die Berechnungsgrundlagen in der Zeit davorliegen, kann eine Änderung nicht mehr erfolgen, wenn bereits Alterssicherungsleistungen bezogen werden. Eine Reduktion des Gender Pension Gap kann also nur indirekt den Gender Care Gap beeinflussen, nämlich dann, wenn die Reduktion auf einer Änderung von Faktoren basiert, die auch den Gender Care Gap beeinflussen.

Die Zusammenhänge der Ursachen des Gender Pension Gap mit denen des Gender Pay Gap lassen vermuten, dass der Zusammenhang zwischen Gender Pay Gap und Gender Care Gap zeitversetzt auch für den Gender Pension Gap und den Gender Care Gap gilt: Wenn sich die Voraussetzungen für einen zukünftigen Gender Pension Gap so verändern, dass er sinkt, sinkt wahrscheinlich auch der Gender Pay Gap und auch – in kleinerem Maße – der Gender Care Gap. Konkret meint das, wenn sich

die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern angleichen, sie also weniger Erwerbsunterbrechungen haben (und Männer ggf. auch mehr), sie eher Vollzeit als Teilzeit arbeiten (und Männer ihre Erwerbsarbeitszeit ggf. reduzieren) und sie bei der Erwerbsarbeit mehr verdienen, dann wird dies sowohl den Gender Pay Gap reduzieren als auch den Gender Pension Gap. Und diese Veränderungen würden auch den Gender Care Gap (etwas) reduzieren.

Der Zusammenhang zwischen dem Gender Care Gap und dem Gender Pension Gap besteht also vor allem über gemeinsame Einflussfaktoren.

3 Modell zum Verständnis der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen

3.1 Einflussebenen für die Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit

Die Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit und damit verbundene Entscheidungen über die Externalisierung einzelner Tätigkeiten (Kapitel 1.2.1) werden von drei Einflussebenen bestimmt, die miteinander in Verbindung stehen (Abbildung 6):

- die Makroebene: Staat und Gesellschaft, bestehende Gesetzgebungen und Normen
- die Mesoebene: direktes Lebensumfeld: Kommunen (inkl. Infrastruktur) und Betriebe, Familie sowie Freundinnen und Freunde
- die Mikroebene: Individuen, Paare

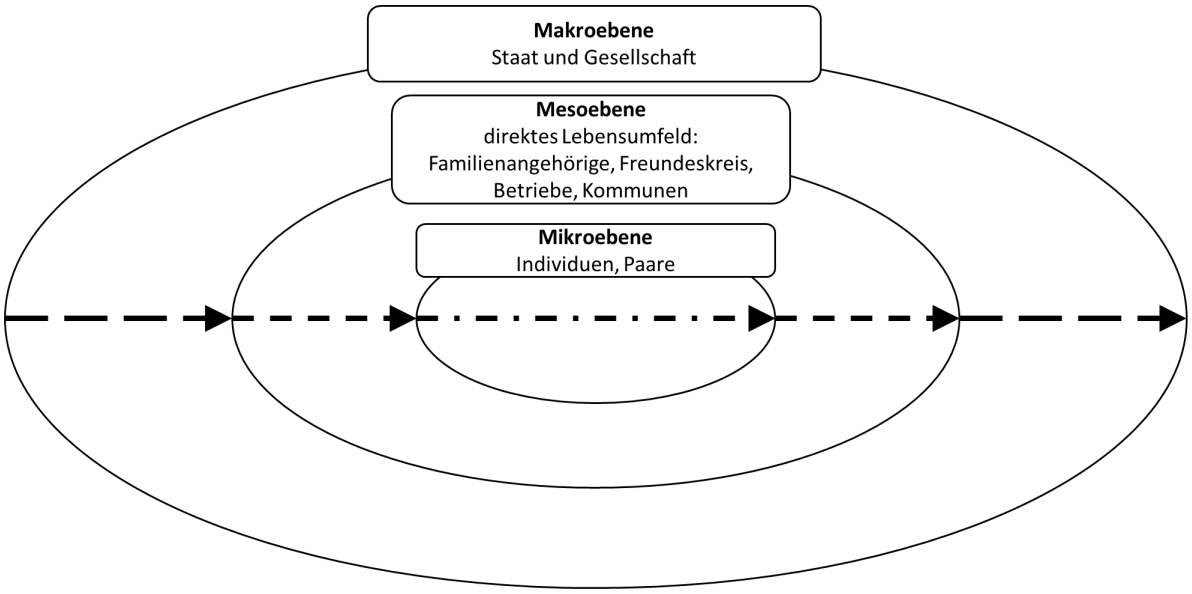


Abbildung 6: Einflussebenen auf die Entscheidung zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Ebenen haben dabei die Funktion von Schalen, die ineinander gestapelt sind. Auf der Makroebene werden durch Gesetze Rahmenbedingungen geschaffen. Diese Rahmenbedingungen werden auf der Mesoebene, dem direkten Lebensumfeld, ausgestaltet. Und auf der Mikroebene wird dann entschieden, wie mit den ausgestalteten Rahmenbedingungen umgegangen wird. Dabei wirken die Ebenen in beide Richtungen aufeinander. Die ausgestalteten Rahmenbedingungen haben einen Einfluss auf die Handlung der Individuen und Paare. Und die Handlung der Individuen und Paare beeinflusst wiederum auch die Gestaltung der Rahmenbedingungen und die Rahmenbedingungen selbst. Abbildung 6 kann also als eine Draufsicht gesehen werden.

Die Mikroebene, auf der die Erwerbs- und Sorgearbeit letztlich im Paar verhandelt und aufgeteilt wird, ist die zentrale Ebene. Auch Schweitzer zeigt in ihrem Haushälterischen Dreieck (Abbildung 7), dass die Mikro-, Meso- und Makroebene in Wechselbeziehungen stehen(weiterführend Schweitzer

1991: 137ff.). Haushalte und deren Arrangements zur Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit werden geprägt durch die Individuen, die in ihnen leben – sie bilden die Mikroebene. Ihre Persönlichkeiten und persönlichen Wertevorstellungen in Bezug auf Gender (Lebenseinstellungen) prägen individuelle Präferenzen und Entscheidungen in Bezug auf die Erwerbs- und Sorgearbeit. Weitere wichtige Einflussfaktoren sind Ressourcen, auf die die Individuen bzw. das Paar bei der Ausgestaltung dieser Sorgearbeits-Arrangements und den dahinterliegenden Abwägungs- und Entscheidungsprozessen (Handlungsalternativen) zurückgreifen können. Diese Ressourcen liegen in verschiedenen Formen vor: Erstens in Form von verfügbaren finanziellen Mitteln, beispielsweise zur Finanzierung externalisierter Sorgearbeit (Kinderbetreuung, haushaltsnahe Dienstleistungen, Pflegedienste etc.). Zweitens in Form von materiellen Mitteln, beispielsweise der gewählten Haushaltsausstattung (Spülmaschine, Trockner, Saugroboter etc.) und drittens in Form verfügbarer Zeit für unbezahlte Sorgearbeit (z. B. durch Großeltern). Darüber hinaus spielen externe Einflussfaktoren auf der Meso- (Kommunen und Betriebe, Familie sowie Freundinnen und Freunde) und der Makroebene (Staat[85] und Gesellschaft) eine Rolle.

Jeder Haushalt und die ihm zugehörigen Individuen sind in gesellschaftliche, betriebliche, infrastrukturelle und gesetzliche Rahmenbedingungen eingebettet, die das konkrete Handeln in Bezug auf die unbezahlte Sorgearbeit beeinflussen (vgl. auch Häußler 2007; Klünder/Meier-Gräwe 2017). Auch Boll (2017) unterstreicht den Einfluss der Rahmenbedingungen auf Meso- und Makroebene auf Präferenzen mit einer ökonomischen Argumentation: „Generell sind alle Änderungen in Umweltbedingungen sowie in individuellen Merkmalen der Partnerinnen und Partner als potenziell verhaltenslenkend zu verstehen, da sie als Veränderung von Preisen und Einkommen modelliert und damit in die individuelle Verhaltensgleichung eingehen können.“ (Boll 2017: 22)

[85] Die Einflussgröße Staat impliziert auch die Ebene der Europäischen Union, da das politische Handeln der Bundesregierung durch europäische Rahmensetzungen (z. B. durch europäische Standards für die Vereinbarkeitspolitik der Mitgliedstaaten über die Vereinbarkeitsrichtlinie) flankiert wird.

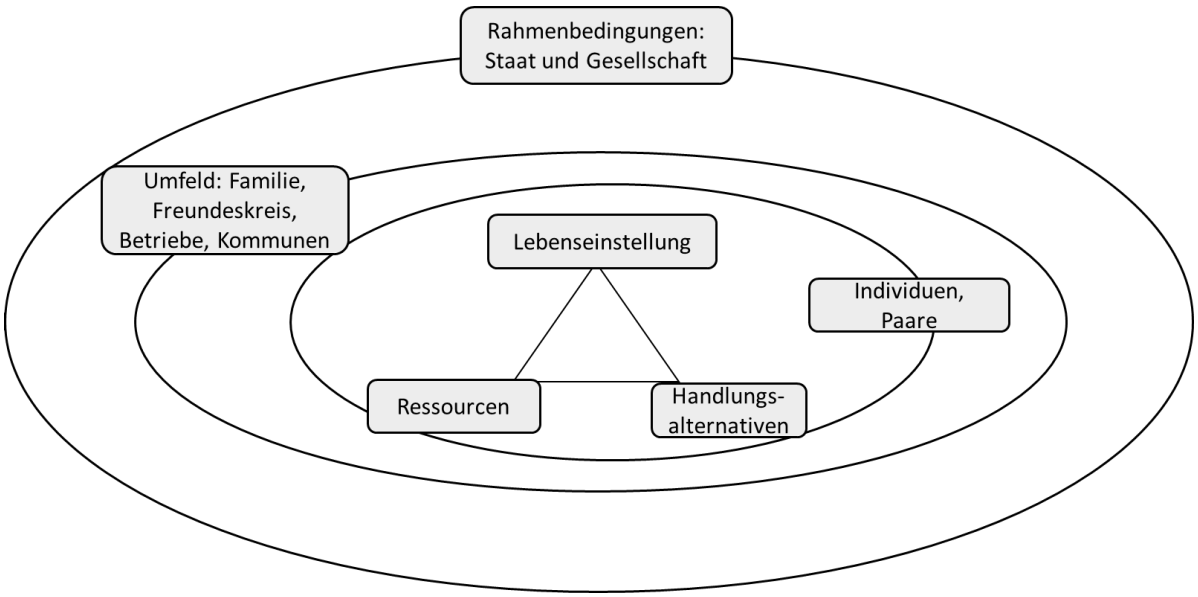


Abbildung 7: Ausgestaltung der unbezahlten Sorgearbeit des Haushalts unter Einfluss der Meso- und Makroebene

Quelle. Eigene Darstellung, angelehnt an das Haushälterische Dreieck von Rosemarie von Schweitzer (Schweitzer 1991: 138ff.).

Zusätzlich zu den drei Einflussebenen spielt **Gender** (Kapitel 1.2.1), eine entscheidende Rolle bei der Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit und damit verbundenen Entscheidungen über die Externalisierung einzelner Tätigkeiten. Gender liegt quer zu allen Ebenen.

Je nach Ausgestaltung der Institutionen auf Makro- und Mesoebene können folglich Anreize hin zu einer egalitären oder einer ungleichen Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit auf der **Mikroebene** (Individuen oder Paar) gesetzt werden. Die Einflüsse auf das individuelle Handeln bzw. das Handeln im Paar und die daraus resultierenden Handlungsalternativen (konkret: Zeitverwendungsmuster) sind dabei genauso vielfältig wie die Ausgestaltung der sie umgebenden Einflussebenen (Meso- und Makroebene). Zudem stehen alle drei Einflussebenen in Wechselwirkung miteinander. Das heißt, die Rahmenbedingungen beeinflussen die individuellen Präferenzen und damit die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit sowie Entscheidungen über die Externalisierung von Sorgearbeit. Konkret meint das, wenn zum Beispiel keine Infrastruktur angeboten wird, organisieren sich Haushalte ohne diese Infrastruktur. Die dann entstehende Verteilung orientiert sich an vorhandenen sozialen Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen. Durch **Doing Gender** (Kapitel 1.2.1) verhalten sich Individuen entsprechend des gesellschaftlich vorherrschenden Bildes ihres Geschlechts, um als Person mit diesem Geschlecht wahrgenommen zu werden. Sie bringen also ihr Bild von sich als Mann oder Frau mit dem gesellschaftlichen Bild von Männern bzw. Frauen in Übereinstimmung. Dies wiederum führt auf der Meso- und Makroebene mit zu einer Fortschreibung bestehender Geschlechterverhältnisse, da so das gesellschaftlich vorherrschende Bild unterstrichen wird.[86]

[86] Gesellschaftlich davon abweichende Bedürfnisse, Vorstellungen und Wünsche werden entweder innerlich verdrängt oder weitaus weniger öffentlich sichtbar in marginalisierten sozialen Gruppen gelebt.

3.2 Themenbereiche mit Einfluss auf die Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit

Auf den Ebenen werden die verschiedenen Themen gestaltet und beeinflusst, die die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit beeinflussen. Im Folgenden werden die Themen zu Themenbereichen zusammengefasst, die für die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit relevant sind.

3.2.1 Soziale Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen

Soziale Normen, Geschlechterstereotypen sowie Geschlechterrollenzuschreibungen spielen eine herausragende Rolle. Soziale Normen sind Wertvorstellungen in der Gesellschaft, die Handlungen von Individuen und Gruppen beeinflussen (bpb 2018). Im Bereich der unbezahlten Sorgearbeit spielt insbesondere die Bewertung von Institutionen der Kinderbetreuung und der Pflege eine große Rolle bei der Frage, ob diese ohne Achtungsverlust in Anspruch genommen werden können. Konkret meint das, ob die Betreuung eines 2-jährigen Kindes in einer Krippe als positiv oder negativ bewertet wird. Soziale Normen in Bezug auf Kinderbetreuung haben sich gewandelt. Die Institutionen sind von *Verwahranstalten* zu *Bildungseinrichtungen* geworden. Im Bereich der Pflege ist eine solche Änderung aktuell nicht offensichtlich. Stationäre Pflege wird weiterhin noch häufig auch normativ abgelehnt. Geschlechterstereotype sind Vorstellungen über das Wesen von Frauen und Männern. Beispiele dafür sind: *„Frauen können nicht einparken." „Frauen putzen besser, sauberer." „Männer sind rationaler."* Geschlechterrollenzuschreibungen hingegen weisen Frauen und Männern Aufgaben zu – unabhängig davon, ob sie diese gut können oder nicht. Beispiele hierfür sind: Männer sind für das Einkommen ihrer Familie verantwortlich. Mütter sind dafür zuständig, dass ihre Kinder ausgeschlafen, satt und sauber in die Schule kommen. Soziale Normen, Geschlechterstereotype und Geschlechterrollenzuschreibungen fassen wir im Weiteren zum **Themenbereich „soziale Normen, Geschlechterstereotypen"** zusammen.

3.2.2 Infrastruktur

Der Umfang der unbezahlten Sorgearbeit hängt stark davon ab, wie viel Sorgearbeit von anderen erbracht werden kann. Dafür sind ***die Betreuungsinfrastruktur, die Pflegeinfrastruktur und Haushaltsnahe Dienstleistungen*** ausschlaggebend. Die Möglichkeiten der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit wird darüber hinaus von der Mobilität mitbestimmt. Hier sind sowohl die Erreichbarkeit von Arbeitsorten als auch von Betreuungsorten relevant. Wohnortnahe Arbeitsorte und Betreuungsorte begünstigen eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit, da Wegezeiten kürzer sind oder ganz wegfallen. Es ist also von Bedeutung, ob es ***bezahlbare Mieten*** in der Nähe der Arbeitsplätze gibt. Für die Erreichbarkeit spielt darüber hinaus die ***Verkehrsinfrastruktur und die Abdeckung mit Öffentlichem Personennahverkehr*** eine Rolle. Auch wenn alle Erwachsenen ein Auto haben, spielt ein guter öffentlicher Personennahverkehr für den Transport älterer Kinder sowie eingeschränkt mobiler Pflegebedürftiger eine wichtige Rolle. Für die Möglichkeit von Homeoffice ist vor allem auch die ***Versorgung mit Breitband-Internet*** wichtig. Diese drei Aspekte mögen auf den ersten Blick nicht viel mit der Verteilung unbezahlten Sorgearbeit zu tun haben. In den Fokusgruppen hat sich jedoch gezeigt, dass sie darüber mitentscheiden, ob eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit möglich ist oder nicht. Diese sechs Aspekte fassen wir zum **Themenbereich „Infrastruktur"** zusammen.

3.2.3 Erwerbsarbeit

Die Frage, wie viel Zeit für unbezahlte Sorgearbeit zur Verfügung steht, hängt stark davon ab, wie Erwerbsarbeit strukturiert ist. Dies hängt zum einen mit dem ***Arbeitsmarkt und seiner gesetzlichen Re-***

gulation zusammen. Auf der Makroebene werden Arbeitszeiten und die Gestaltung von Arbeitsverträgen reguliert, also die Möglichkeiten von Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit und die Möglichkeiten für Befristungen oder bezahlte Freistellungen zum Beispiel für unbezahlte Sorgearbeit. Zum anderen beeinflusst die ***konkrete Situation im Betrieb*** die Möglichkeiten unbezahlte Sorgearbeit zu leisten oder nicht. Auf der Mesoebene, dem direkten Lebensumfeld, beeinflussen Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen, ob Teilzeit anerkannt ist und Elternzeit ohne Karriereeinbußen genommen werden kann. Diese Aspekte fassen wir im **Themenbereich „Erwerbsarbeit“** zusammen

3.2.4 Staatliche Leistungen, Sozialversicherungssystem und Einkommenssteuersystem

In den verschiedenen Studien zum Erwerbsverhalten von Frauen (und Männern) werden auch die Anreize betont, die vom Einkommenssteuersystem, Sozialversicherungssystem und staatlichen Leistungen ausgehen. Das sind konkret ***die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der gesetzlichen Krankenversicherung, das Ehegattensplitting und Minijobs sowie die Ausgestaltung der verschiedenen Leistungen für Eltern, pflegende Angehörige und Eheleute in der Sozialversicherung***. Diese verschiedenen Instrumente sind teilweise für ganz konkrete Situationen konzipiert, wie zum Beispiel das Krankengeld bei Krankheit des Kindes. Teilweise richten sie sich, mehr oder weniger zielgerichtet, auf bestimmte Lebensformen, insbesondere die Ehe. Diese Aspekte fassen wir im **Themenbereich „Staatliche Leistungen“** zusammen.

Ebenen und Themenbereiche durchdringen sich dabei. Soziale Normen, Geschlechterstereotype und Geschlechterrollenzuschreibungen wirken auf allen Ebenen. Und sie werden durch die Handlungen auf allen Ebenen auch gestaltet. Sowohl die Infrastruktur als auch die Erwerbsarbeit werden mit Gesetzen strukturiert als auch vor Ort gestaltet. Und die staatlichen Leistungen werden durch Gesetze strukturiert und die Inanspruchnahme gestaltet wiederum gesellschaftliche Realität. Die drei Ebenen und die vier Themenbereiche durchdringen sich, wie das folgende Schaubild Abbildung 8 zeigt. Dabei sind alle Ebenen und Themenbereiche vergeschlechtlicht, also durch Gender geprägt (Kapitel 1.2). Auch hier bilden die Ebenen Schalen, die ineinander liegen.

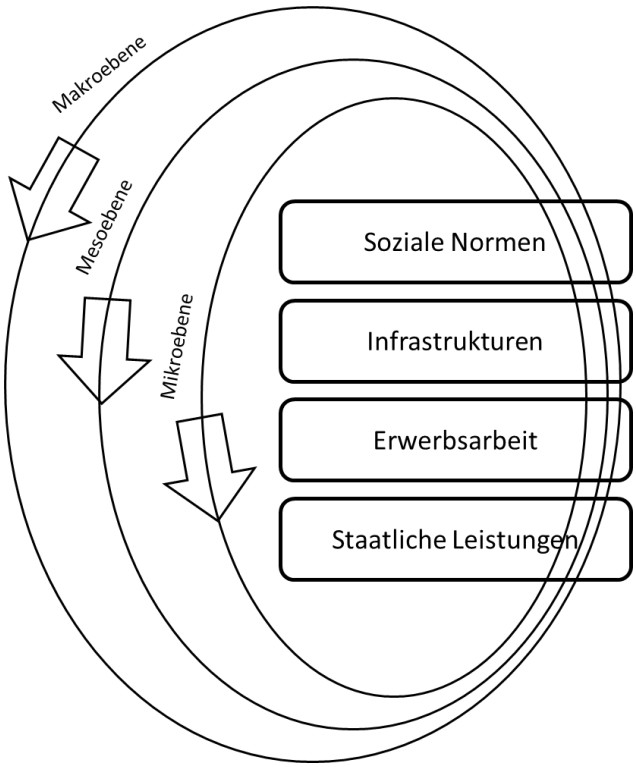


Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Ebenen und Themenfeldern

Quelle: Eigene Darstellung.

3.3 Schlussfolgerungen für das Modell: die Waage

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass die Entscheidung für eine Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bei Paaren und in Familien häufig sehr kurzfristig und nicht bewusst getroffen wird.[87] Dies gilt in besonderem Maße für die Hausarbeit. Entscheidungen, die unbewusst und spontan getroffen werden, führen dabei häufig zu einer ungleichen Verteilung. Auch für die Kinderbetreuung und -erziehung sowie die Pflege von Angehörigen gilt, dass sich zu Beginn – während der Elternzeit oder bei einer sich anbahnenden Pflegebedürftigkeit – Entscheidungen getroffen werden, die in dem Moment für den Moment gedacht sind. Diese Entscheidungen bleiben dann jedoch für einen deutlich längeren, teilweise lebenslangen Zeitraum bestehen. Wenn ein Arrangement ungleicher Verteilung getroffen wurde, ändert sich dieses Arrangement später nur mit sehr viel Aufwand.

Die Vereinbarung von Arrangements mit egalitärer Verteilung der Sorgearbeit ist hingegen sehr voraussetzungsvoll. Wenn ein Arrangement egalitärer Verteilung getroffen wurde, ist dieses, im Gegensatz zu Arrangements ungleicher Verteilung, instabil.

[87] In diesem Abschnitt wird weitestgehend auf Quellenangaben verzichtet. Die Schlussfolgerungen werden auf Basis der Ausführungen in den vorangegangenen Kapiteln gezogen. Dort sind die entsprechenden Quellen angegeben.

Die Forschungen, die in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben sind, verdeutlichen, dass die Ursachen für die Verteilung der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Sorgearbeit allgemein gesprochen in folgenden Aspekten liegen:

- in der Struktur des Arbeitsmarktes,
- in der Infrastruktur,
- bei der Ausgestaltung von staatlichen Leistungen und Institutionen sowie
- bei sozialen Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen.

Zusammengenommen bilden diese Aspekte einen Großteil unserer Gesellschaft und unseres Zusammenlebens ab.

In der Vergangenheit wurde der Schwerpunkt der Gleichstellungspolitik auf die Ermöglichung und Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen gelegt. Dies zeigte sich bereits in der DDR (Kapitel 2.1.2) und in geringerem Maße auch in der BRD (Kapitel 2.1.1). Seit der Wiedervereinigung (Kapitel 2.1.3) ist die Erwerbstätigkeit von Frauen Gegenstand einer Vielzahl von zivilgesellschaftlichen und politischen Kampagnen. Die Ansatzpunkte für die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen werden dabei vor allem in der Struktur des Arbeitsmarktes, der Infrastruktur und der Ausgestaltung von staatlichen Leistungen und Institutionen gesehen. Der Fokus liegt auf der Erwerbstätigkeit von Frauen. Mit dem Gender Pay Gap und dem Gender Pension Gap (Kapitel 1.2.4) existieren Indikatoren, die auf diese Fragestellung fokussieren. Über die Jahre und Jahrzehnte wurden eine Reihe von grundlegenden Regelungen eingeführt, mit dem Ziel die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern, und dabei beträchtliche Erfolge erzielt (Rechtsanspruch Kitaplatz Kapitel 2.2.1, Teilzeitbefristungsgesetz Kapitel 2.2.4).

Jedoch wurde die Übernahme von Erwerbsarbeit durch Frauen oftmals unabhängig von der Erwerbstätigkeit der Männer betrachtet; während die Übernahme unbezahlter Sorgearbeit durch Männer hingegen nicht explizit adressiert wurde. Dies änderte sich mit der Einführung des Elterngeldes (Kapitel 2.2.1).

All diese Instrumente haben ihre Wirkung entfaltet und tun es weiterhin.

- Die Frauenerwerbstätigkeit ist in Deutschland deutlich gestiegen. Es sind deutlich mehr Frauen erwerbstätig. Dabei machen insbesondere Frauen von der Möglichkeit der Zeitreduktion Gebrauch und arbeiten in (kleiner) Teilzeit.
- Der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz wird intensiv genutzt.[88]
- Väter nehmen häufiger Elternzeit mit Elterngeldbezug. Auch steigt die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes von Vätern.

Dennoch gibt es insbesondere beim Gender Pay Gap eine Stagnation.

3.3.1 Sorgeperson und Erwerbsperson

In dem Moment, wo der Umfang der unbezahlten Sorgearbeit deutlich ansteigt, mit der Geburt bzw. Aufnahme eines Kindes in die Familie, entwickeln sich die Lebensrealitäten von Müttern und Vätern

[88] Trotz des immensen Aufwandes und auch des Erfolgs beim Ausbau der Betreuungsinfrastruktur liegt der Bedarf weiterhin über dem Angebot. Es zeigt sich, dass neue Angebote die Nachfrage verstärken. Die Angebote reichen in der Phase des Ausbaus dabei immer wieder nicht aus, die Nachfrage zu decken.

auseinander. Eine Person, so gut wie immer Mütter, übernimmt deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit und die andere Person, sehr häufig Väter, übernehmen mehr Erwerbsarbeit. Eine sehr ähnliche Entwicklung zeigt sich bei der Pflege von Angehörigen. Auch hier übernimmt eine Person, sehr häufig Frauen, deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit und ändert dafür den Umfang ihrer Erwerbsarbeit und eine andere Person, sehr häufig Männer, übernehmen mehr Erwerbsarbeit bzw. ändern nichts an dem Umfang ihrer Erwerbsarbeit.

Diese Veränderung in der Lebensrealität hat weitreichende Auswirkungen. Das wurde schon sehr häufig beschrieben. Unsere Analyse zeigt, dass diese Entwicklung auch zu unterschiedlichen Handlungslogiken führt, die direkt mit der Wirkung von Politikinstrumenten zusammenhängen.

Die Spezialisierung auf Erwerbs- oder Sorgearbeit kann langfristig geplant und bewusst geschehen oder kurzfristig, spontan und unbewusst. Die Person, die hauptsächlich unbezahlte Sorgearbeit übernimmt, wird im Folgenden „Sorgeperson“ genannt. Die andere Person im Paar, die überwiegend die Erwerbsarbeit übernimmt, wird hier als „Erwerbsperson“ bezeichnet.

Diese Unterscheidung ermöglicht im weiteren Verlauf die Analyse der Unterschiede zwischen diesen beiden Personen. Es handelt sich bei der Unterscheidung zwischen „Sorgeperson“ und „Erwerbsperson“ um eine analytische Unterscheidung, die anhand von quantitative und qualitative Empirie entwickelt wurde, um Positionen im Paar, in der Familie und in der Gesellschaft zu analysieren. Es geht darum zu erkennen, was die Sortierung in die beiden Kategorien bedingt und welche Folgen die Sortierung hat. Warum wird eine Person zur „Sorgeperson“? Und was ist für eine „Sorgeperson“ anders als für eine „Erwerbsperson“?

Selbstverständlich gelten diese Kategorien nicht ausnahms- und bedingungslos für alle Menschen, die in Deutschland leben: Es gibt Paare, die unbezahlte Sorgearbeit annähernd egalitär aufteilen, sodass keine Zuordnung vorgenommen werden kann. In diesen Fällen sind beide Sorge- und Erwerbsperson in einer Person. Dies gilt auch und in besonderem Maße für Alleinerziehende (Kapitel 2.3.2.2). Sie müssen beide Positionen abdecken. Wie die Beschreibung der Situation in der DDR und für Deutschland nach der Wiedervereinigung zeigt, war und ist Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern in der DDR und in Ostdeutschland üblich. Hier wird bei einer Ausweitung der unbezahlten Sorgearbeit insbesondere die Position der „Sorgeperson“ verteilt.

Die Sortierung in die Kategorien „Sorgeperson“ und „Erwerbsperson“ findet in einer Situation statt, die von großer Unsicherheit geprägt ist, die Geburt bzw. Aufnahme eines Kindes in eine Familie oder der (schleichende) Eintritt einer Pflegebedürftigkeit. Diese Phase ist neben den Fragen zur Verteilung der zusätzlichen, unbezahlten Sorgearbeit von vielen weiteren Fragen geprägt. Durch die Handlungen der Personen, durch ihre Tätigkeiten und Aufgaben, werden sie schleichend zu „Sorgeperson“ oder „Erwerbsperson“. Diese Sortierung geschieht schleichend. Und sie bleibt über den weiteren Lebensverlauf bestehen. Auch wenn sich die Tätigkeiten und Aufgaben ändern, zum Beispiel, weil die Kinder größer werden oder die gepflegte Person verstirbt, bleibt die Person fast immer „Sorgeperson“. Und auch wenn sich die Tätigkeiten und Aufgaben der Erwerbsperson verändern, weil sie zum Beispiel arbeitslos wird, bleibt die Person in vielen Fällen „Erwerbsperson“.

Die Unterscheidung in „Sorgeperson“ und „Erwerbsperson“ wird in dem Moment relevant, in dem das Einkommen oder eine Entgeltersatzleistung wegfällt und somit kein eigenes Einkommen mehr existiert oder in dem das eigene Einkommen zu Gunsten der Zeit für unbezahlte Sorgearbeit (deutlich) reduziert wird. Dies kann mit dem Ende der Elterngeldzahlung sein, wenn die Elternzeit andauert oder die Erwerbstätigkeit in (kleiner) Teilzeit wiederaufgenommen wird. Wichtig für die Unterscheidung ist, ob ein relevantes eigenes Einkommen besteht oder nicht. Eine Person ist „Erwerbsper-

son“, in dem Moment, wo sie den hauptsächlichen Anteil zum Familieneinkommen mit ihrer Erwerbsarbeit verdient. Gleichzeitig geht damit eine Verteilung der Zeit einher. Die „Erwerbsperson“ verwendet ihre Zeit stärker für Erwerbsarbeit und die „Sorgeperson“ verwendet ihre Zeit stärker für unbezahlte Sorgearbeit. Wichtig ist also die unterschiedliche Entwicklung. Eine Person reduziert ihr Einkommen oder es fällt ganz weg und die andere Person behält das Einkommen bei (oder erhöht es sogar). Diese Entwicklung führt dann im weiteren zu unterschiedlichen Betrachtungen der Erwerbsarbeit der beiden Personen. Das ist der neuralgischer Punkt. Die Zuschreibung der Aufgaben hat stattgefunden. Eine Person ist zur „Sorgeperson“ geworden und die andere zur „Erwerbsperson“.

Dabei spielen die verschiedenen **Ebenen und Themenbereiche**, die in Kapitel 3.1 und 3.2 vorgestellt, und in den Kapitel 2.3, 2.4 und 2.5 detailliert ausgeführt wurden, alle eine Rolle.

3.3.2 Wie werden Menschen zu Sorgepersonen oder zu Erwerbspersonen?

Die Fakten zu Beginn des Kapitels unterstreichen die Aufteilung bei Paaren in Sorgeperson und Erwerbsperson. Dabei tragen alle vier Themenbereiche: soziale Normen, Infrastruktur, Erwerbsarbeit und staatliche Leistungen auf allen drei Ebenen – Rahmenbedingungen (Makroebene), direktes Lebensumfeld (Mesoebene) und Individuen/Paar (Mikroebene) – bei der Sortierung in die Kategorien „Sorgeperson“ und „Erwerbsperson“ wirken. Zudem durchdringt die Strukturkategorie Gender alle Beziehungen, Interaktionen, Rahmenbedingungen, Ebenen und Themenbereiche.

Soziale Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen (Kapitel 3.1) wirken auf allen drei Ebenen. Sie beeinflussen Gesetzgebungen, Ausgestaltung von Institutionen, Akzeptanz von Handlungen und die Handlungen der Individuen. Soziale Normen tragen so wesentlich dazu bei, Personen in die Kategorien „Sorgeperson“ oder „Erwerbsperson“ zu sortieren.

Infrastrukturen bestimmen in relevantem Maß über den Umfang der zu verteilenden unbezahlten Sorgearbeit. Eine verfügbare, qualitativ hochwertige, zuverlässige und kostengünstige Kinderbetreuungsinfrastruktur ermöglicht andere Tätigkeiten während der Betreuung. Ist die Betreuung nicht verfügbar oder unvorhersehbar (beispielsweise bei wechselnden Stundenplänen in der Grundschule), kann nicht verlässlich einer Erwerbstätigkeit nachgegangen werden. Das gleiche gilt für die Pflegeinfrastruktur. Die Nähe von Wohn-, Arbeits- und Betreuungsorten entscheidet mit über die Möglichkeiten der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit. Sind die Wege (sehr) weit, verlängert es die Zeit, die für Erwerbsarbeit aufgewendet wird und reduziert dadurch die Zeit, die für unbezahlte Sorgearbeit zur Verfügung steht.

Erwerbsarbeit und ihre Ausgestaltung im Betrieb wirkt direkt auf die Zeit, die für unbezahlte Sorgearbeit zur Verfügung steht. Die Möglichkeit der Verkürzung der Arbeitszeit hängt von der Arbeitsorganisation und der Akzeptanz der Führungskräfte sowie der Kolleginnen und Kollegen ab. Durch eine Arbeitszeitverkürzung fällt Entgelt weg und es reduzieren sich auch Karrierechancen.

Staatliche Leistungen sind vielfach noch indirekt durch das Leitbild des Familienernährer-Modells geprägt. die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der Gesetzlichen Krankenversicherung und das Ehegattensplitting sowie die Möglichkeit im Minijob nicht-sozialversicherungspflichtig erwerbstätig zu sein, sind darauf ausgerichtet, eine ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zu unterstützen. Weiterhin können viele Leistungen auf eine Person konzentriert werden, wie zum Beispiel Kind-Krankengeld. Andere Leistungen können gar nur unter sehr engen Voraussetzungen auf mehrere Personen verteilt werden, wie zum Beispiel die Pflegezeit.

Die vier Themenbereiche und die Strukturkategorie Gender unterstützt auf allen drei Ebenen eine ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit. Neben der Unterstützung einer ersten ungleichen

Aufteilung stützen sie auch die Stabilität der ungleichen Aufteilung und erschweren so eine Änderung der einmal gewählten Verteilung.

3.3.3 Modell für eine egalitäre Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit – das Erwerb-und-Sorge-Modell

Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht formuliert in ihrem Gutachten (Bundesregierung 2017) zahlreiche Anregungen zur Neugestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit, damit sich gleichstellungspolitische Schieflagen – wie sie der Gender Pay Gap, Gender Pension Gap und der Gender Care Gap ausdrücken – verringern. Dabei geht es um mehr als die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern um einen Paradigmenwechsel in der Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit. In Anlehnung an das von Nancy Fraser (1994) in den Fachdiskurs eingebrachte Earner-Carer-Modell („Caregiver Parity Model"), schlagen die Sachverständigen das „Erwerb-und-Sorge-Modell" vor:

> *„Eine gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit soll es allen Menschen unabhängig vom Geschlecht ermöglichen, während ihres Lebensverlaufs Erwerbs- und Sorgearbeit zu verbinden" (Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht o. J.: 3).*

Bezugnehmend auf eine Perspektive, die den gesamten Lebensverlauf und deren wichtigsten Knotenpunkte berücksichtigt, wurde von den Sachverständigen das Erwerb-und-Sorge-Modell als ein neues Leitbild entwickelt, dass es möglich macht, einerseits im Lebensverlauf selbst Sorgearbeit zu leisten und anderseits dauerhaft einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen. Das Erwerb-und-Sorge-Modell muss dabei unabhängig vom Geschlecht gelebt werden können, das heißt es zielt neben der gleichberechtigten Integration von Frauen in das Erwerbsleben auch auf die gleiche Beteiligung von Männern an der unbezahlten Sorgearbeit ab. Doppelverdienst-Arrangements sollen ohne Überforderung und ohne Nachteile für den weiteren Lebensverlauf und die eigene Existenzsicherung für beide Geschlechter gelebt werden können (Bundesregierung 2017). Das Prinzip ist relativ einfach: Gesellschaftlich soll es gut und einfach möglich sein, dass beide Personen im Paar ihre Arbeitszeit reduzieren und einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit untereinander aufteilen. Der verbleibende Teil der Sorgearbeit wird ausgelagert und über Dienstleistungsunternehmen (privat, professionell) übernommen (Abbildung 9).

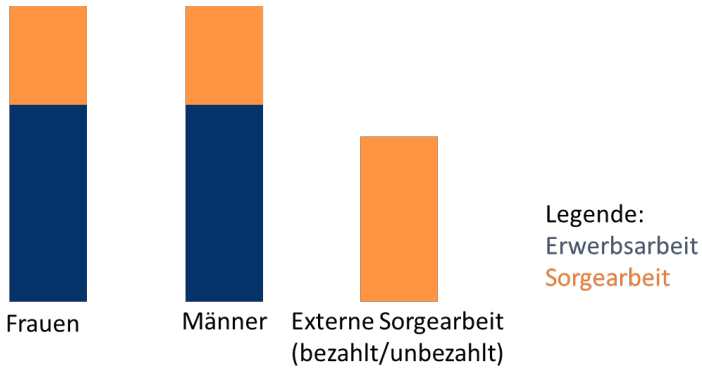


Abbildung 9: Das Erwerb-und-Sorge-Modell

Quelle: Eigene Darstellung.

Bereits die Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht hat gleichstellungspolitische Inkonsistenzen im bestehenden Recht konstatiert und eine Harmonisierung von Gleichstellungs- und Familienpolitik durch eine Lebensverlaufsperspektive angeregt (Bundesregierung 2011). Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht knüpft daran an und mahnt an, dass die bisherigen Leitbilder (siehe dazu auch Kapitel 2.1), denen letztlich Politik, Recht und soziale Normen zugrunde liegen, „entweder die strukturellen Unterschiede fortschreiben oder Gleichheit im Erwerbsleben annehmen und dabei informelle Sorgearbeit vernachlässigen“ (Bundesregierung 2017: 8). Das Gutachten der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht greift daher die Idee von Partnerschaftlichkeit und einer neuen Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus der Familienpolitik auf und dekliniert diese mit dem Erwerb-und-Sorge-Modell gleichstellungspolitisch in verschiedenen Handlungsfeldern durch (Bundesregierung 2017).

Die Bundesregierung begrüßt in ihrer Stellungnahme den Vorschlag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht mit dem Erwerb-und-Sorge-Modell einen neuen Ankerpunkt für die Konzeption politischer Maßnahmen zu etablieren, an dem sich Maßnahmen der Gleichstellungspolitik konsistent ausrichten lassen. Auf Basis des Erwerb-und-Sorge-Modells sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine partnerschaftliche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv machen (Bundesregierung 2017). Dieses fordert, dass „die nachweislich bestehenden Probleme der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit […] nicht im Privaten von den Einzelnen bewältigt werden müssen, [sondern dass Politik] die Rahmenbedingungen so [gestaltet], dass Erwerbs- UND Sorgearbeit für alle, die dies wünschen, ermöglicht werden“ (Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht o. J.: 3) und dass „durch eine institutionelle und politische Rahmung [gewährleistet wird], dass Zweiverdiener-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können“ (Bundesregierung 2017: 101). Das Erwerb-und-Sorge-Modell soll eine Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, Politiken und sozialen Normen unterstützen und dazu beitragen, **dass alle Menschen, Männer und Frauen, Elternteile und Pflegepersonen ohne Überforderung substantiell erwerbstätig sein und gleichzeitig unbezahlte Sorgearbeit leisten können**. Dies erfordert eine Neujustierung sämtlicher lebenslaufbegleitender Institutionen und eine Abkehr der Orientierung staatlicher Regelungen, Politik, Recht und sozialer Normen an Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppelverdienst-Modellen (ebd.).[89]

Es sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es Menschen – unabhängig vom Geschlecht und jederzeit im Lebensverlauf – möglich machen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit zu verzichten (Bundesregierung 2017). Dabei ist zu berücksichtigen, so hebt es bereits die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hervor:

> *„Je nach konkreter Ausgestaltung einzelner Maßnahmen kann es hierbei zu Zielkonflikten kommen. Denn jede Unterstützung für informell geleistete unbezahlte Sorgearbeit droht einen Anreiz dafür zu setzen, dass Frauen und Männer den eingeübten Rollenmodellen folgen, und kann Frauen folglich weiterhin in ökonomische Sackgassen führen. Daher ist bei jeder Anerkennung und ökonomischen Absicherung privater Sorgearbeit die Gefahr einer geschlechterstereotypi-*

[89] Aufgabe von Gleichstellungspolitik ist nicht, Menschen das Erwerb-und-Sorge-Modell vorzuschreiben. Es ist aber verfassungsrechtlicher Auftrag, auch dieses Lebensmodell zu ermöglichen und insbesondere Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Menschen möglich machen, gleichberechtigt an der Erwerbsarbeit teilzuhaben, ohne dafür auf private Sorgearbeit verzichten zu müssen.

sierenden Arbeitsteilung zu berücksichtigen. Dieser kann beispielsweise begegnet werden, indem die Perspektive von Männern beharrlich einbezogen und gleichberechtigt berücksichtigt wird." (Bundesregierung 2017: 101)

Wollen Paare und Familien eine egalitäre Arbeitsteilung leben, ist dies mit einem erhöhten Aufwand verbunden. Es wird insgesamt mehr Zeit benötigt, die nicht für andere Dinge wie Erwerbsarbeit oder Selbstsorge zur Verfügung steht. Diese Zeit wird benötigt, da weniger Effizienzgewinne bei der Erstellung der Leistungen erzielt werden können, es also mehr Zeit für das gleiche Ergebnis bedarf, und gleichzeitig die Aushandlungsprozesse aktiv gestaltet werden müssen, also auch für den Austausch über die alltäglichen Aufgaben und den Informationsaustausch zusätzliche Zeit benötigt wird. Dies alleine kann schon zu Überforderung führen.

Überforderung kann auch durch eine unzureichende gesellschaftliche Organisation von Sorgearbeit entstehen (Bundesregierung 2017: 101). Darüber hinaus ist es möglich, dass durch die fehlende Spezialisierung einer Person auf Erwerbsarbeit auch weniger Geld zur Verfügung steht, was – gerade bei Familien mit mittlerem oder niedrigem Einkommen – eine große Hürde für die Bewältigung des Alltags darstellen und zeitliche wie auch emotionale Überforderung mit sich bringen kann. Zeitliche Überforderung entsteht, wenn bestimmte Aufgaben nicht gegen Bezahlung ausgelagert werden können, wenn beispielsweise keine haushaltsnahen Dienstleistungen zur Verfügung stehen. Zeitliche Überforderung entsteht auch, da Erwerbsarbeit im Bereich der unteren und mittleren Einkommen deutlich unflexibler ist als bei höheren Einkommen. Eine Verkäuferin, ein Busfahrer oder eine Müllwerkerin kann oft nicht Gleitzeit arbeiten und an einem Tag etwas früher gehen und dafür an einem anderen etwas länger bleiben, um einen Termin beim Arzt, in der Schule oder bei einer Behörde wahrzunehmen. Emotionale Überforderung kann entstehen, wenn das Gefühl überwiegt, den Tätigkeiten nicht gerecht zu werden. Die Aufgaben können dabei sowohl die Erziehung und Betreuung von Kindern, die Pflege von Pflegebedürftigen, die Erwerbsarbeit (gerade auch im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen (EI_7)) aber auch die Selbstsorge sein, also das Kümmern um sich selbst, seine geistige, psychische und physische Gesundheit sowie Freizeit und Engagement. Das schlechte Gewissen, wieder keinen Sport gemacht zu haben und so die Rückenschmerzen statt sie aktiv anzugehen weiter gefördert zu haben, kann das Gefühl der Überforderung weiter verstärken.

„Selbstsorge hat einen großen Stellenwert in der Gesellschaft. Es ist wichtig, angemessen für sich zu sorgen. In dem Moment jedoch, wo Fürsorge notwendig wird, wird von den Fürsorgeleistenden, als erstes die Selbstsorge reduziert, sobald es zu zeitlichen Engpässen kommt." (EI_7: 17)

Überforderung entsteht aus Anforderungen, die eine Person zeitlich und/oder qualitativ nicht erfüllen kann. Die Anforderungen an Frauen haben sich in der Vergangenheit gewandelt: Sie sollen nun sowohl Kinder bekommen als auch erwerbstätig sein. Hoyer (2015) zeigt, dass die politischen Entscheidungen in den drei Legislaturperioden 1998–2002, 2002–2005 und 2005–2009, von SPD und CDU/CSU auf wirtschaftlichen Notwendigkeitskonstruktionen basierten. Dies ermöglichte den Parteien, insbesondere CDU/CSU, Entscheidungen mitzutragen, die gegen die sozialen Normen größerer Teile der Parteien verstießen. Konkret geht es um die Einführung des Elterngeldes mit den Partnerschaftsmonaten und um den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung für Kinder von 1 bis unter 3 Jahren. Diese wirtschaftliche Notwendigkeitskonstruktion ging einher mit der Erwartungshaltung an Frauen, erwerbstätig zu sein UND Kinder zu bekommen und somit damit den Wirtschaftsstandort Deutschland heute und für die Zukunft zu sichern (Hoyer 2015). Damit wurde der gesellschaftliche Wandel (siehe auch Kapitel 2.2.5) hin zum Zuverdienst-Modell verstärkt. Gleichzeitig erhöht sich der Druck auf Sorgepersonen durch soziale Normen, Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit zu kombinieren, auch wenn dies bei den aktuellen Rahmenbedingungen zu Überforderung führen kann.

Eine egalitäre Arbeitsteilung ist also zeitlich und auch emotional eine Herausforderung.

3.3.4 Was sind die Voraussetzungen für eine egalitäre Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit?

Das Erwerb-und-Sorge-Modell fordert von der Politik, eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in der Gesellschaft zu schaffen. Es geht darum, dass die Rahmenbedingungen vorhanden sind, dass im Durchschnitt Frauen und Männer gleich viel Zeit für unbezahlter Sorgearbeit aufbringen und auch gleich viel Zeit für Erwerbsarbeit.

In der Empirie wird eine ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern deutlich. Gesamtgesellschaftlich gesehen, verbringen Frauen deutlich mehr Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit als Männer und Männer deutlich mehr Zeit mit Erwerbsarbeit als Frauen. Es stellt sich also die Frage, wie eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit unterstützt und erreicht werden? Aktuell gibt es relativ wenig Paare, die tatsächlich eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit leben.[90]

Folgende Einflussfaktoren für eine egalitäre Arbeitsteilung wurden bereits identifiziert:

- bewusste Entscheidungen und Aushandlungsprozesse (Kapitel 2.3.4)
- geringe Einkommensunterschiede vor der Geburt des ersten Kindes;
- eine relativ starke Berufsorientierung der Mütter;
- ein starkes familiäres Engagement der Väter;
- eine deutlich häufigere Nutzung von Betreuungsangeboten, insbesondere von Ganztagsbetreuung[91] und
- gute betriebliche Möglichkeiten zur Vereinbarung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Zudem müssen soziale Normen überwunden werden, also die gesellschaftliche Idee, *dass es zum Beispiel für (kleine) Kinder besser ist, wenn sie zu Hause betreut werden oder für Pflegebedürftige, möglichst lange in der eigenen Wohnung bleiben zu können*, sowie die Geschlechterstereotypen, dass zum Beispiel *Frauen von Natur aus besser sorgen könnten*, und die Geschlechterrollenzuschreibungen, dass zum Beispiel *Frauen für die Betreuung kleiner Kinder zu Hause zuständig sind und Männer für die finanzielle Absicherung der Familie zu sorgen haben*.

Mangelnde strukturelle und institutionelle Unterstützung sowie finanzielle Einschränkungen (auch aufgrund der Arbeitszeitreduktion) erschweren eine egalitäre Arbeitsteilung zusätzlich und fördern das individuelle Gefühl der Überforderung, die Aufgaben und Anforderungen bei gleichzeitiger Existenzsicherung zeitlich und/oder qualitativ nicht erfüllen zu können.

Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht fordert ein neues Leitbild, an dem sich alle gesetzlichen Normen und Rahmenbedingungen orientieren sollen. Das Erwerbs-und-

---

[90] 20 % der Eltern mit mindestens einem Kind im Haushalt leben eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit (IfD 2015). Für Paare mit Pflegeverantwortung liegen keine entsprechenden Zahlen vor. Da es aktuell relativ wenig Paare gibt, die tatsächlich eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit leben, zeigt sich dieses Arrangement in quantitativ-empirischen Studien selten. Dechant et al (2014) haben es untersucht. Tiefergehende Analyse sind darüber hinaus mit qualitativ-empirische Studien möglich. Insbesondere Rüling (2007), Klenner et al. (2012), Peukert (2015) und Koppetsch/Speck (2016) haben sich mit der Frage der egalitären Verteilung beschäftigt. Dabei geht es nicht immer um Paare, die ihre unbezahlte Sorgearbeit egalitär verteilen, sondern auch um Paare, bei denen zwar die Frau „Erwerbsperson" entsprechend unserer Definition ist, jedoch der Mann nicht „Sorgeperson".

[91] 60 % dieser Eltern nutzen diese für mindestens ein Kind (IfD 2015).

Sorge-Modell soll die Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit für alle Menschen in jeder Lebenssituation ohne Überforderung möglich machen. Es geht also darum:

Wie können Erwerbspersonen unterstützt werden, mehr unbezahlte Sorgearbeit zu übernehmen, sowie Sorgepersonen, mehr Zeit mit Erwerbsarbeit zu verbringen?

Eine egalitäre Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Gesellschaft entsteht nicht von jetzt auf gleich. Sie entwickelt sich Schritt für Schritt mit allen Eltern und Pflegenden, die ihre Aufgaben ein Stück weit egalitärer verteilen. Die aktuelle Entwicklung zeigt, dass es für Veränderungen weiterer Unterstützung bedarf. Jüngere Kohorten verteilen unbezahlte Sorgearbeit (etwas) egalitärer (Calahorrano et al. 2019). Mit den Partnerschaftsmonaten beim Elterngeld wird die Betreuung auch kleiner Kinder durch ihre Väter immer selbstverständlicher (Kapitel 2.3.2.1). Die stetig wachsende Anzahl an Betreuungsplätzen für Kinder von 1 bis 6 Jahre wird aktiv nachgefragt und die Betreuung von Kindern in Betreuungsinstitutionen wird damit immer selbstverständlicher (Kapitel 2.3.2.2). Und der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule ist im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung vereinbart. Gleichzeitig wird dieser Entwicklung immer wieder gebremst wird, zum Beispiel durch fehlende Betreuungsplätze trotz Rechtsanspruch, durch fehlende Plätze für (teil-) stationäre Pflege und durch die Instabilität egalitärer Verteilung unbezahlter Sorgearbeit. Darüber hinaus weist einiges darauf hin, dass eine erhöhte Erwerbstätigkeit von Frauen nicht unbedingt mit einer egalitären Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit einhergeht, sondern mit einer Überforderung (insbesondere der Frauen).

Zurückkommend auf die Zuordnung der Personen (im Paar) in Sorgeperson und Erwerbsperson, wird auf der Basis der qualitativ-empirischen Ergebnisse deutlich, dass sich die Bewertung des Einkommens und die finanzielle Verantwortung für die Sorgearbeit mit der Etablierung einer ungleichen Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit unterscheidet:

Bei Sorgepersonen, also Personen, die nur oder überwiegend unbezahlte Sorgearbeit leisten, wird der Preis der Erwerbsarbeit gesehen. Dies gilt bereits nach einer längeren Elternzeit. Wenn diese Personen wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen, tun sie dies, **obwohl** es Zeit und Geld kostet. Das erzielte (zusätzliche) Einkommen zählt nicht ohne Einschränkungen zum Familieneinkommen. Die Kosten, die durch die Erwerbstätigkeit der Sorgeperson entstehen, werden nur vom Einkommen der Sorgeperson abgezogen und nicht vom gesamten Einkommen der Familie. Kosten sind dabei alle Infrastrukturkosten, Kosten für Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur, Kosten für Mobilität (z. B. ein zweites Auto), Kosten für Haushaltsnahe Dienstleistungen. Weiterhin wird die zeitliche Belastung der Erwerbstätigkeit der Sorgeperson gesehen, nicht der gesamten Erwerbstätigkeit der Familie. Also, die Änderung der Erwerbssituation der Sorgeperson muss in erster Linie von der Sorgeperson verantwortet werden.

Bei Erwerbspersonen werden hingegen vor allem die Opportunitätskosten der unbezahlten Sorgearbeit gesehen. Das Einkommen der Erwerbsperson wird als das Familieneinkommen gesehen. Eine Reduktion des Einkommens der Erwerbsperson wird als Reduktion des Familieneinkommens gesehen. Es ist also nicht unbedingt ausschlaggebend, ob das Einkommen der Familie steigt, wenn die Sorgeperson wieder einer Erwerbstätigkeit nachgeht und die Erwerbsperson dafür die Arbeitszeit reduziert. In diesem Fall wird vor allem die Reduktion des Einkommens der Erwerbsperson gesehen.

Bei der Unterstützung einer egalitären Aufteilung geht es also darum, die Opportunitätskosten der unbezahlten Sorgearbeit für Erwerbspersonen zu reduzieren und den Preis der Erwerbsarbeit für Sorgepersonen. Es geht darum, den Erwerbspersonen das Recht auf Sorgearbeit einzuräumen und den Sorgepersonen das Recht auf Erwerbsarbeit.

Maßnahmen, die nur auf der Seite der Sorgearbeit wirken, verstärken die Zuschreibung eher. Wenn also nur die Erwerbsarbeit für Sorgepersonen vereinfacht wird, ermöglicht es den Sorgepersonen besser, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Dies ist für die Erwerbstätigkeit grundsätzlich positiv. Es ändert jedoch nichts an der Zuschreibung der unbezahlten Sorgearbeit an die Sorgeperson. Im Gegenteil, wenn eine Erwerbstätigkeit besser möglich ist, muss auf der Seite der Erwerbsperson weiterhin nichts geändert werden. Mit der Zuschreibung der Sorgearbeit bei der Sorgeperson wird sie weiterhin die Verantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit übernehmen. Sie kann zwar ihre Erwerbstätigkeit ausdehnen, aber durch die zeitliche Begrenzung der Betreuung, den Mental Load und die Aufgaben, die nicht externalisiert werden können oder sollen, wird sie weiterhin in Teilzeit arbeiten. Die Erwerbstätigkeit wird also ausgedehnt, aber nicht auf das Niveau der Erwerbsperson. Es kommt also genau nicht zu einer egalitären Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Gesellschaft. **Dies zementiert den Gender Care Gap eher als dass er abgebaut wird.**

Es ist also für eine egalitäre Verteilung notwendig, dass die Leistungen und Angebote insgesamt auf eine egalitäre Verteilung ausgerichtet sind. Da die bisherigen Maßnahmen vor allem die Erwerbsarbeit von Sorgepersonen, die ja überwiegend Frauen sind, adressiert haben, sollte für eine egalitäre Verteilung nun die Sorgearbeit von Erwerbspersonen adressiert werden. Abbildung 10 zeigt dies im Bild einer Waage, in der die verschiedenen Aspekte für Sorgepersonen und Erwerbspersonen für die unterschiedlichen Themenbereiche aufgeführt sind. Die Waage wird von den vier Themenbereichen: Infrastruktur, Erwerbsarbeit, Staatliche Leistungen und Soziale Normen getragen. Die Waagschalen sind einerseits Wege in die Erwerbsarbeit für Sorgepersonen und andererseits Wege in die Sorgearbeit für Erwerbspersonen. In den Waagschalen liegen nun die verschiedenen Anforderungen, die den entsprechenden Weg vereinfachen. Wenn nun der eine Weg stark vereinfacht wird, also viel in der Waagschale liegt, der andere jedoch nicht, also wenig in der Waagschale liegt, ist die Waage nicht im Gleichgewicht, sondern schlägt zu der Seite aus, in der viel in der Waagschale liegt.

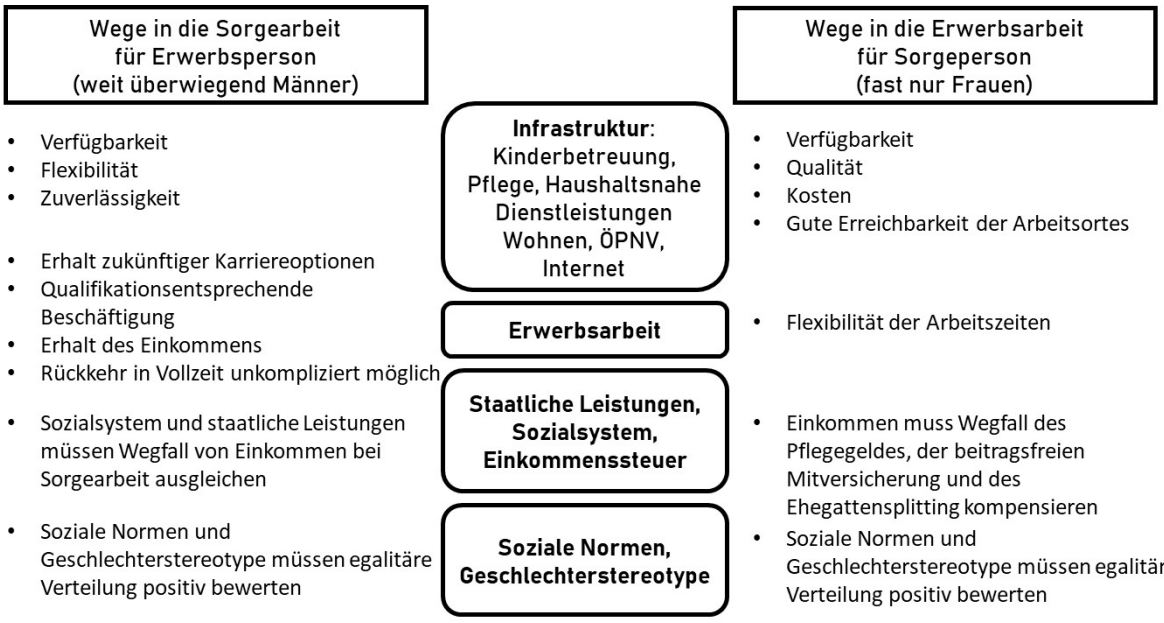


Abbildung 10: Die Waage: Struktur der Einflussfaktoren für eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit

Quelle: Eigene Darstellung.

Für **Erwerbspersonen** ist relevant, dass die Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit ihre zukünftigen Karriereoptionen nicht negativ beeinflusst und das aktuelle Einkommen nicht deutlich reduziert ist. Dies wird unterstützt, wenn Infrastruktur, insbesondere Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur, tatsächlich verfügbar ist, die angebotenen Zeiten zuverlässig angeboten werden und gleichzeitig eine Flexibilität für die Erwerbsperson ermöglicht werden kann. Weiterhin müssen Orte für Wohnen, Erwerbsarbeit und Betreuung sowie Pflege so nah beieinander sein, dass tägliche Wege möglich sind – die Erwerbstätigkeit muss also ohne zeitintensives Tages- oder Wochenpendeln möglich sein. Am wichtigsten ist jedoch, dass bei der Erwerbsarbeit – sowohl durch gesetzliche Regelungen als auch durch die Umsetzung vor Ort im Betrieb – die Möglichkeit negativer Folgen wie Einkommensverluste und Karrierehindernisse minimiert wird. Hier müssen zukünftige Karriereoptionen erhalten bleiben, die Beschäftigung muss weiterhin Qualifikationsentsprechend möglich sein, das Einkommen sollte erhalten bleiben und nach einer Arbeitszeitreduktion muss eine Rückkehr zur Vollzeitarbeitszeit möglich sein. Dies wird mittlerweile nun durch die Brückenteilzeit ermöglicht, wenn auch nicht alle Fälle damit abgedeckt sind. Neben der Erwerbsarbeit und der Infrastruktur spielen auch staatliche Leistungen eine Rolle. Hier sollte ein finanzieller Ausgleich beim Wegfall von Einkommen ermöglicht werden. In der Elternzeit wird dies mit dem Elterngeld als Entgeltersatzleistung auf dem Niveau von 65% des vorherigen Einkommens bereits ermöglicht.

Für **Sorgepersonen** ist relevant, dass eine Erwerbstätigkeit mit ihrer unbezahlten Sorgetätigkeit vereinbar ist. Insofern geht es zum einen um die Reduktion des Umfangs der unbezahlten Sorgearbeit durch Infrastruktur und zum anderen um eine gute Vereinbarkeit von Beruf und unbezahlter Sorgearbeit.

Die Infrastruktur muss qualitativ-hochwertige Betreuung und Pflege anbieten, die tatsächlich verfügbar ist und möglichst wenig kostet. Die Qualität und die Verfügbarkeit hat dabei für die Sorgepersonen eine besonders hohe Relevanz.

Ist vor Ort keine Infrastruktur verfügbar, kann sie auch nicht in Anspruch genommen werden. Dann gestalten Haushalte ihr Leben ohne diese Infrastruktur und orientieren sich dabei stark an vorhandenen sozialen Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen. Dann übernimmt also sehr wahrscheinlich die Sorgeperson mehr unbezahlte Sorgearbeit und eine egalitäre Verteilung wird unrealistischer.

Die Qualität hingegen entscheidet darüber, ob die Haushalte das Angebot annehmen oder nicht. Kein Mensch bringt wissentlich ohne Not sein Kind oder seine pflegebedürftigen Angehörigen in eine schlechte Einrichtung. Qualität kann dementsprechend als ein Teilaspekt der Verfügbarkeit betrachtet werden.

Wenn qualitativ hochwertige Angebote verfügbar sind spielen die Kosten eine Rolle. Und sie tun dies auch bei Familien mit höherem Einkommen, da die Kosten auf das Entgelt der Sorgeperson „angerechnet“ werden und somit beeinflussen, ob sich eine Ausdehnung der Erwerbstätigkeit „rechnet“. Wenn die Infrastruktur über Steuergelder finanziert wird und tatsächlich für alle verfügbar ist, werden sie entsprechend unseres progressiven Einkommensteuersystem von allen Erwerbstätigen getragen. Menschen mit höherem Einkommen zahlen entsprechend mehr als Menschen mit geringerem Einkommen. Für die Haushalte heißt dies, dass die Erwerbsperson von ihrem Einkommen entsprechend mehr zahlt und die Sorgeperson entsprechend weniger. Die Kosten können also nicht mehr der Sorgeperson allein „angerechnet“ werden.

Im Bereich der Erwerbsarbeit ist weiterhin relevant, dass es gute Möglichkeiten für eine flexibilisierte Arbeitszeit gibt. Hier sind jedoch vorerst die Anforderungen der Erwerbspersonen relevant, um die

Zuschreibung von Vereinbarkeit von Beruf und unbezahlter Sorgearbeit für Sorgepersonen aufzulösen. Da die Anforderungen an Erwerbsarbeit für Erwerbspersonen weitergehen, kann für die Sorgepersonen auch die Synergie genutzt werden.

Weiterhin sind die Kosten der Erwerbsarbeit für Sorgepersonen relevant. Auf ihr Einkommen wird der Wegfall von Pflegegeld, Ehegattensplitting und beitragsfreier Mitversicherung für Eheleute in der Gesetzlichen Krankenversicherung „angerechnet“. Dementsprechend sollten, wie schon sehr oft und von verschiedener Seite gefordert, die Anreize für eine ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit abgeschafft werden.

Eine Betrachtung der Waage macht deutlich, dass es eine Rolle spielt, in welchem Themenbereich welches Instrument angepasst wird. Wenn Anpassungen nur auf der Seite der Sorgepersonen erfolgen, wird die Zuschreibung eher verschärft und der Gender Care Gap wird gegebenenfalls sogar verstärkt statt reduziert. Zusätzlich zu den drei Themenbereichen, in denen durch gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen Änderungen vorangebracht werden können, spielt der Themenbereich soziale Normen eine relevante Rolle. Im folgenden Kapitel 4 werden mögliche Politikinstrumente und ihre potenzielle Wirkung genauer beleuchtet.

4 Handlungsoptionen für eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit in der Gesellschaft

„Die Ermöglichung von Partnerschaftlichkeit ist eine öffentliche Verantwortung. Die liegt sozusagen nicht nur im privaten Bereich, sondern das ist eine öffentliche Verantwortung, die Rahmenbedingungen zu schaffen." (EI 4: 11)

Der Gender Care Gap zeigt, dass Frauen mehr unbezahlte Sorgearbeit leisten als Männer. Das hat verschiedene Implikationen und verschiedene Ursachen, die in der vorangegangenen Analyse ausführlich beschrieben sind. Diese Implikationen zeigen, dass die Ungleichverteilung ein gesellschaftliches Problem ist, insbesondere da sie zu ungleichen Verwirklichungschancen von Männern und Frauen führen. Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hat das Erwerb-und-Sorge-Modell als neues Leitbild vorgeschlagen (Kapitel 3.3.3). „Dieses Modell fordert von der Politik, den bestehenden Problemen der Aufteilung von Erwerb- und Sorgearbeit zu begegnen und die gesellschaftliche Organisation der Sorgearbeit nicht im Privaten zu individualisieren, sondern durch eine institutionelle und politische Rahmung zu gewährleisten, dass Zwei-Verdiener-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können" (Bundesregierung 2017: 101). Sorgearbeit ist eine gesellschaftlich notwendige Aufgabe, die nicht von Individuen alleine getragen werden kann. Auch die Kosten für die Sorgearbeit – in Form von Geld, Zeit und Infrastruktur – können nicht von Individuen alleine aufgebracht werden. Die Kosten müssen von der Gesellschaft als Ganzes getragen werden.

Im Folgenden werden die Anforderungen an Handlungsempfehlungen beschrieben sowie die Handlungsoptionen, die sich aus den Anforderungen und aus der Analyse ergeben.

Die Handlungsoptionen sollen aufzeigen, was sich an den Rahmenbedingungen und bei der Umsetzung ändern muss, damit das Erwerb-und-Sorge-Modell gelebt werden kann. Dabei müssen die Maßnahmen sich einerseits an Erwerbspersonen und andererseits an Sorgepersonen richten. Sie müssen beide Seiten der „Waage" (Kapitel 3.3.4) berücksichtigen und dabei so ausgerichtet sein, dass die Bedürfnisse von Erwerbs- und Sorgepersonen gleichberechtigt berücksichtigt werden.

Das Recht auf Sorgearbeit für Erwerbspersonen ohne Überforderung und das Recht auf Erwerbsarbeit für Sorgepersonen ohne Überforderung soll ermöglicht werden.

Die Basis für die Handlungsoptionen sind die Handlungsempfehlungen aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht (Bundesregierung 2017). Darüber hinaus wurden in den Interviews mit Expertinnen und Experten sowie bei den lokalen Fokusgruppen und den Fokusgruppen mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einige weitere Handlungsoptionen genannt, die wir im Folgenden aufnehmen. Weiterhin hat die Literaturanalyse einige weitere Handlungsoptionen aufgeworfen, die sich gut in die Struktur der Handlungsoptionen einpassen und die wir deshalb im Folgenden auch aufnehmen.

Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen

Die tatsächlichen Wirkungen von Politikinstrumenten sind im Vorhinein nur eingeschränkt abschätzbar. Was wird dankbar angenommen, was wird kaum in Anspruch genommen? Was wirkt auf wen und wie? Um sich den Antworten auf die Fragen zu nähern, hat das FIT in seiner Studie (Kapitel 5.2.4) Wirkungsprognosen erstellt. Es wurden Ziele priorisiert, die im Zweiten Gleichstellungsbericht der

Bundesregierung genannt sind. Diese Zielzustände wurden in die vorhandenen Regressionen eingebaut und dann berechnet, wie sich der Gender Care Gap entwickelt.[92]

Das FIT hat folgende **fünf Zielzustände analysiert**:

- Eine Reduktion des Gender Pay Gap auf 13 % bzw. 9 %.
- Eine Abschaffung der Lohnsteuerklasse V.
- Die Angleichung der Arbeitszeitvolumina von Männern und Frauen an eine neue Vollzeit (30 bzw. 35 Stunden-Woche).
- Eine Erhöhung des Anteils der Väter auf 20 %, die in Teilzeit erwerbstätig sind.
- Eine Erhöhung des Anteils der Väter auf 50 %, die Elternzeit genommen haben.

Die Analysen beruhen dabei auf der Annahme, dass sich nur die jeweiligen Zustände ändern. Die Anpassungen, die für die Erreichung dieser Zustände wahrscheinlich notwendig sind, wurden nicht analysiert. Für die Priorisierung der Handlungsoptionen sind die Ergebnisse gut nutzbar.

Es zeigt sich, dass die **Reduktion der Arbeitszeit von Männern und Vätern** die größten Effekte auf den Gender Care Gap haben. Damit wird deutlich, dass Zeit bei Zeit bleibt, also eine Erhöhung der Zeit, die potenziell für unbezahlte Sorgearbeit zur Verfügung steht, sich auch am stärksten auf die Basis des Gender Care Gap auswirkt, also die Zeit, die mit unbezahlter Sorgearbeit verbracht wird. Dies wird sichtbar an den drei Zielzuständen: Angleichung der Arbeitszeitvolumina von Männern und Frauen, Erhöhung des Anteils der Väter, die in Teilzeit erwerbstätig sind und Erhöhung des Anteils der Väter, die Elternzeit genommen haben. Alle drei Zielzustände gehen mit Zeit für unbezahlte Sorgearbeit einher. Die Elternzeit ist eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, die anderen beiden Zielzustände sind eine Verringerung der Erwerbsarbeitszeit.

Der Zielzustand „Angleichung der Arbeitszeitvolumina von Männern und Frauen an eine neue Vollzeit“ hat die größten Effekte. Er wirkt dabei auch auf sehr vielen Ebenen. Männer reduzieren ihre Erwerbsarbeitszeit im Durchschnitt, Frauen erhöhen ihre Erwerbsarbeitszeit im Durchschnitt. Es gibt also aus zwei Richtungen eine Anpassung. Das Ergebnis sind gleiche Erwerbsarbeitszeiten für Männer und Frauen. Da das Entgelt an die Erwerbsarbeitszeit geknüpft ist, ändern sich auch die Entgelte von Männern und Frauen. Männer verdienen weniger und Frauen mehr. Die Basis für die Berechnung der Entgelte ist der vorher erzielte Bruttostundenlohn, demnach ändert sich auch bei Erreichung dieses Zielzustandes ohne weitere Änderungen der Gender Pay Gap nicht. Männer verdienen also weiterhin mehr als Frauen. Aber die Relation zueinander verändert sich deutlich. Frauen tragen mehr zum Haushaltseinkommen bei und Männer weniger. Gleichzeitig verändern sich die Haushaltseinkommen und die Gesamtarbeitszeit aller Erwerbstätigen. In die Analysen konnten nur bereits Erwerbstätige einfließen. Bei der Erreichung des fiktiven Zielzustandes würden also vorher nicht erwerbstätige Personen auch weiterhin nicht erwerbstätig sein. Um den Effekt der Arbeitszeit besser von dem Effekt der Änderung der Einkommen unterscheiden zu können, hat das FIT auch den Zielzustand analysiert, wenn die Erwerbsarbeitszeit angepasst würde, die Entgelte aber gleichblieben. Dieser Zielzustand ist extrem unrealistisch. „Um einschätzen zu können wie stark die […] Effekte nur durch die Arbeitszeit und nicht durch die damit einhergehenden Einkommensanpassungen beeinflusst sind, betrachten wir […] die diskutierten Änderungen in der Arbeitszeit, ohne dabei Änderungen in Einkommen mit einzubeziehen. Die betrachteten Effekte zeigen also den Effekt auf den Gender Care Gap, wenn bspw. alle erwerbstätigen Personen ihre Arbeitszeit auf 35 Stunden anpassen, aber nach wie vor dasselbe Monatseinkommen beziehen. Selbstverständlich ist dies eine sehr unrealistische Annahme, die

[92] Eine genaue Beschreibung der Methodik findet sich im Bericht des FIT (Calahorrano et al. 2019).

lediglich dem Zweck dient, die relative Wichtigkeit von Arbeitszeit und Einkommen bezüglich des Gender Care Gap herauszuarbeiten“ (Calahorrano et al. 2019: 93) Dennoch liefert die Analyse im Vergleich mit der Änderung der Erwerbsarbeitszeit und den Entgelten wichtige Erkenntnisse: „Dies lässt darauf schließen, dass der größte Teil des sich aus Arbeitszeitanpassungen ergebenden Effekts auf den Gender Care Gap durch die Anpassung der Arbeitszeit und nicht durch die resultierende Anpassung der Löhne bedingt ist“ (Calahorrano et al. 2019: 94). Also, selbst wenn Frauen bei gleichem Entgelt mehr bezahlt arbeiten würden und Männer bei gleichem Entgelt weniger, würde sich der Gender Care Gap deutlich verringern. Es wird deutlich, dass die Anpassung der Zeit für Erwerbsarbeit eine der größten Stellschrauben bei der Reduktion des Gender Care Gap ist. Eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen in einer Gesellschaft wird maßgeblich von der Zeit für Erwerbsarbeit von Männern und Frauen beeinflusst.

Veränderungen beim Einkommen von Frauen alleine führen hingegen zu geringeren Effekten. Die Reduktion des Gender Pay Gap auf 13 % bzw. 9 % hat eine Reduktion des Gender Care Gap zur Folge (Kapitel 2.4.1). Auch die Streichung der Lohnsteuerklasse V führt zu einer Reduktion des Gender Care Gap. Die Reduktion bei Anpassung der Erwerbsarbeitszeit ist jedoch deutlich größer als bei der Anpassung des Einkommen nur von Frauen ist.[93]

„Trotz der genannten Limitationen, erscheint es gerade beim Vergleich von Arbeitszeit und Einkommen trotzdem plausibel, dass die Angleichung der Arbeitszeit von Männern und Frauen möglicherweise größere Effekte verursacht, als die Erhöhung der Bruttostundenlöhne von Frauen. Diese These wird insbesondere dadurch gestärkt, dass die gleichzeitige Anpassung der Einkommen nur einen geringen Teil des Effekts, der durch Anpassungen in der Arbeitszeit verursacht wird, erklären kann. Dass die Arbeitszeit folglich einen größeren Effekt zu haben scheint als die Bruttostundenlöhne, ist deshalb plausibel, weil Anpassungen in der Arbeitszeit direkte Effekte auf Lohneinkünfte haben und somit selbst ohne zusätzliche Verhaltensanpassungen schon in mehrfacher Hinsicht auf die Care-Arbeit wirken. Lohnanpassungen hingegen wirken in direkter Weise nur auf Lohneinkünfte und würden nur in Folge weiterer Verhaltensanpassungen auch Effekte in der Arbeitszeit implizieren.
Obwohl die Angleichung der Arbeitszeitvolumen von Frauen und Männern folglich verhältnismäßig große Auswirkungen auf den Gender Care Gap hat, haben die Ergebnisse gezeigt, dass auch große Änderungen im Bereich der Arbeitszeit die Lücke in der Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern nicht schließen können. Der größte hier geschätzte Effekt von etwa 24 Prozent, ergibt sich, wenn alle erwerbstätigen Personen 35 Stunden arbeiten. Obwohl dieser Zielzustand eine extreme Veränderung darstellt, würde sich der Gender Care Gap der erwerbstätigen Personen nur etwa vierteln; der Gender Care Gap aller Erwerbsfähigen wäre noch weniger stark betroffen. Diese Ergebnisse verdeutlichen noch einmal, dass Faktoren abseits von Arbeitszeiten und Löhnen, beispielsweise Normen und Stereotype eine sehr große Rolle spielen.“ (Calahorrano et al 2019: 112f.)

Sowohl die quantitativ-empirischen Ergebnisse als auch die qualitativ-empirischen Ergebnisse und die Literaturanalyse kommen dementsprechend zu dem Schluss, dass soziale Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen den Gender Care Gap maßgeblich beeinflussen. Darüber hinaus ist die zur Verfügung stehende Zeit und das eigene Entgelt relevant. Anpassungen im Bereich der Erwerbsarbeit und Änderungen von sozialen Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen lassen also die größten Effekte erwarten.

[93] Die Reduktion ist abhängig von der konkreten Ausgestaltung zwischen 2,3 und 11 Mal so hoch. Die Werte sind dabei nicht vergleichbar mit den Werten in Kapitel 1.3.2. Für die konkrete Ausgestaltung und die genaue Berechnung siehe Calahorrano et al. (2019).

Dies stimmt darüber hinaus auch mit den Ergebnissen der Analyse überein, dass für eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit das Recht auf Sorgearbeit der Erwerbspersonen zu adressieren ist (Kapitel 3.3.4). Dabei geht es, wie im Folgenden gezeigt wird, insbesondere um den Themenbereich Erwerbsarbeit.

Abbildung 10 (Seite 84) zeigt die **Voraussetzungen für Erwerbspersonen, mehr Sorgearbeit zu übernehmen, und die Voraussetzung für Sorgepersonen, mehr Erwerbsarbeit** zu übernehmen. Bei den Erwerbspersonen zeigen sich für die Umsetzung des Rechts auf Sorgearbeit die meisten und, wie gerade anhand der Ergebnisse des FIT gezeigt, auch die relevantesten Voraussetzungen im Themenbereich Erwerbsarbeit sowie im Themenbereich soziale Normen und Geschlechterstereotype. Bei den Sorgepersonen zeigen sich für die Umsetzung des Rechts auf Erwerbsarbeit Voraussetzungen in allen vier Themenbereichen: Infrastruktur, Erwerbsarbeit, staatliche Leistungen und soziale Normen.

Da die sozialen Normen bei Sorgepersonen bereits stärker in Richtung erwerbstätiger Sorgepersonen wirken, sind Sorgepersonen schneller von Überforderung betroffen (Kapitel 3.3.4). Wenn Erwerbspersonen verlässlich unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, sind sie auch schnell von Überforderung betroffen. Überforderung und der Wunsch, diese Überforderung zu beseitigen, schiebt dann Sorgepersonen aus der Erwerbsarbeit und Erwerbspersonen aus der Sorgearbeit, führt also letztlich zu einer ungleichen Verteilung unbezahlter Sorgearbeit.

Deshalb bedarf es Instrumente, die Überforderung vorbeugen. Diese Instrumente liegen insbesondere im Themenbereich Infrastruktur. Dies unterstreicht die Relevanz von vorhandener Infrastruktur. Überforderung soll bei allen Erwerbs- und Sorgepersonen verhindert werden (Kapitel 3.3.3).

Bei der Konzeption der Leistungen sind die unterschiedlichen Wirkungen verschiedener Maßnahmen sowohl auf Menschen mit niedrigem, mittlerem und höherem Einkommen zu berücksichtigen. Die Inanspruchnahme von Infrastruktur bedarf neben finanziellen auch sozialer und kultureller Ressourcen. Dies impliziert gesellschaftliche Lösungen und verdeutlicht den Vorrang von Infrastrukturförderung vor individuellen Leistungen.

Im Folgenden werden konkrete Maßnahmen und Instrumente den vier Themenbereichen zugeordnet. Entsprechend der vorangehenden Ausführungen wird die Reihenfolge anhand der Relevanz gewählt. Weiterhin betrifft der Themenbereich soziale Normen und Geschlechterstereotype alle anderen Themenbereiche und alle Ebenen. Es kann jedoch politisch nicht direkt beeinflusst werden. Deshalb folgen die Ausführungen dazu den Ausführungen zu den anderen drei Themenbereichen.

4.1 Themenbereich: Erwerbsarbeit

Die Instrumente und Handlungsoptionen aus dem Themenbereich Erwerbsleben haben das Ziel, Erwerbspersonen die Zeit für unbezahlte Sorgearbeit zu verschaffen und damit in zweiter Linie auch Sorgepersonen Zeit für Erwerbsarbeit. Zum einen, indem Erwerbspersonen mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen können, und zum anderen, indem bei der Organisation von Erwerbsarbeit unbezahlte Sorgearbeit mitgedacht wird und so die Kombination von Erwerbs- und Sorgearbeit auch für Sorgepersonen einfacher wird.

Das Recht auf Sorgearbeit sollte dabei als individuelles Recht verankert werden. Die Inanspruchnahme der Partnerschaftsmonate beim Elterngeld zeigt, dass individuelle Rechte tatsächlich dazu führen, dass sie stärker in Anspruch genommen werden können (Kapitel 2.3.2.1). Weiterhin ist es wichtig, Karriereoptionen bei der Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit zu erhalten und Entgeltverluste auf Zeiten reduzierter Erwerbsarbeitszeiten zu begrenzen sowie teilweise durch Entgeltersatzleistungen auszugleichen, wie dies beim Elterngeld und bei Kind krank Tagen der Fall ist

Für **Menschen im erwerbsfähigen Alter** sollten deshalb folgende Maßnahmen verankert werden, um Erwerbsarbeit mit unbezahlter Sorgearbeit ohne Überforderung leben zu können:

- Um zeitlich die Kombination von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit ohne Einbußen bei der Karriere zu ermöglichen, sollte eine **neue Vollzeit für alle (30-35 Stunden)** verankert werden. Eine solche ermöglicht auch Personen ohne eigene Kinder und ohne pflegebedürftige Angehörige die Übernahme unbezahlter Sorgearbeit als Onkel oder Tante, Freund oder Freundin, Nachbar oder Nachbarin. Diese neue Vollzeit sollte dabei auch für Maßnahme in den Regelkreisen der Sozialgesetzbücher II und III gelten. Die Sachverständigenkommission empfiehlt diesbezüglich eine Debatte um eine neue Vollzeitnorm (Bundesregierung 2017: 117ff.).
- Gerade für Menschen, die geringe Einkommen beziehen, und Menschen, die in nicht abgesicherten Erwerbskonstellationen erwerbstätig sein müssen ist die finanzielle Absicherung elementare Frage der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit. Für Haushalte in denen nur eine Person erwerbstätig sein kann (Alleinerziehende oder Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen), sollten deshalb **finanzielle Ausgleiche für die Ausübung von Sorgearbeit** entwickelt werden.
- Zur Umsetzung eines Wahlrechts bei der Arbeitszeit, der Lage der Arbeitszeit und dem Arbeitsort sollte, entsprechend der Empfehlung der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht (Bundesregierung 2017: 118ff.), der Vorschlag für ein **Wahlarbeitszeitgesetz** des Deutschen Juristinnenbundes eingeführt werden.
- Mit der **Brückenteilzeit** wurde bereits ein Rückkehrrecht auf Vollzeit eingeführt. Dieses sollte weiterentwickelt werden, so dass alle abhängig Beschäftigten es nutzen können, konkret sollte es auf das Teilzeitbefristungsgesetz ausgeweitet werden. So können abhängig Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit ohne Rückkehrrecht reduziert haben, ihre Arbeitszeit wieder aufstocken. Dies betrifft vor allem Sorgepersonen.
- Auch die **Aufwertung der SAHGE-Berufe** (Soziale Arbeit, Hauswirtschaft, Gesundheit und Erziehung) entsprechend der Empfehlungen der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht (ebd. : 142ff.) unterstützen durch eine bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingung insbesondere von Frauen indirekt eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in der Gesellschaft und unterstützen gleichzeitig professionelle Sorgearbeit, die zur Vermeidung von Überforderung unabdingbar ist (Kapitel 4.2).

Die Verankerung individueller Rechte für Erwerbspersonen bietet ihnen die Möglichkeit, tatsächlich unbezahlte Sorgearbeit zu übernehmen und dafür Erwerbsarbeit zu reduzieren. „Die Förderung von partnerschaftlichen Modellen – mit dem „Elterngeld plus“ beschlossen oder wie mit der Familienarbeitszeit (Müller et al. 2013) mit gleichberechtigten Stunden-Modellen für Eltern vorgeschlagen – könnte zu einer ausgewogeneren Aufteilung der [Erwerbs-]Arbeitszeiten von Paaren beitragen. Insbesondere wenn sie mit passenden Arbeitszeitmodellen flankiert werden, die Beschäftigten Einfluss auf die Lage und Gestaltung der Arbeitszeit ermöglichen. Die Förderung von partnerschaftlichen Erwerbsmodellen setzt an einer Änderung der Verhaltensweisen an und könnte zu einem Wandel sozialer Normen bezüglich der Arbeitszeit beitragen“ (Wanger/Bauer 2015: 10).

Für **Menschen, die Kinder erziehen und betreuen und erwerbstätig sind**, sollten folgende Maßnahmen zur Unterstützung umgesetzt werden.

- Das **Elterngeld** sollte eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit unterstützen. Eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld entsprechend der Empfehlung im Zweiten Gleichstellungsbericht (Bundesregierung 2017: 159f.) würde dies unterstreichen. Auch

eine höhere Entgeltersatzrate würde gleichstellungspolitisch hilfreich sein. „Darüber hinaus geht vom politischen Instrument exklusiver Vätermonate auch ein Signaleffekt aus: Die staatlich gezahlte Prämie für familienaktive Väter verschafft Vätern nicht nur ein höheres gesellschaftliches Ansehen in dieser Rolle, sondern auch eine verbesserte Verhandlungsposition gegenüber Arbeitgebern." (Boll 2017: 58) Jedoch ist hierbei die verteilungspolitische Wirkung gegenüber den gleichstellungspolitischen Wirkungen abzuwägen. Eine entsprechende Leistung sollte alle Familien bei der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit unterstützen, auch Familien mit niedrigem Einkommen. Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hat dies für die **Familienarbeitszeit** angemerkt und dort eine Pauschalleistung vorgeschlagen (Bundesregierung 2017: 161).

- Neben der Elternzeit haben erwerbstätige Mütter in den meisten Fällen einen Anspruch auf Mutterschutz. Dies führt dazu, dass sie automatisch spätestens mit der Geburt des Kindes für mindestens acht Wochen nicht erwerbstätig sein dürfen und anstatt ihres Entgelts das Mutterschaftsgeld beziehen. Dies setzt ein Zeichen: ein Kind wird geboren, die Mutter ist nicht im Betrieb. Für die Unterstützung der Familienbildung und auch für die Gesundheit von Mutter und Kind spielt auch der Vater bzw. die Co-Mutter eine relevante Rolle. Deshalb sollte eine Vaterschaftsfreistellung nach der Geburt eingeführt werden. Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht schlägt eine freiwillige Vaterschaftsfreistellung vor (ebd.: 158ff.). Im Gegensatz dazu wurde in einigen Interviews und den Fokusgruppen eine **verpflichtende Vaterschaftsfreistellung** vorgeschlagen. Dies würde als Signal bei der Geburt eines Kindes sehr deutlich machen, dass nicht alleine die Mutter für die Gesundheit des Kindes relevant ist, sondern auch der Vater (bzw. eine Co-Mutter). Diese Freistellung sollte analog zum Mutterschutz mit einer Entgeltersatzleistung ausgestattet sein, die auch aus dem U2-Umlagesystem finanziert wird. Weiterhin sollte die Leistung den Bezug von Elterngeld im ersten Lebensmonat des Kindes entweder vollständig ersetzen oder so ausgestaltet sein, dass die Freistellung durch Elternzeit mit Elterngeldbezug ohne Elterngeldverlust ergänzt werden kann.
- Neben den Zeitrechten mit Entgeltersatz zu Beginn des Lebens der Kinder sollten auch für den weiteren Lebensverlauf, bis die Kinder zu Jugendlichen geworden sind, weitere Zeitrechte eingeräumt werden. Dazu gehört die **Freistellung für U-Untersuchungen der Kinder und Elterngespräche in Institutionen der Kinderbetreuung für beide Elternteile**, unabhängig vom Erwerbsstatus der anderen Person. Dies ermöglicht beiden gleichberechtigt die Entwicklung der Kinder zu begleiten und Gespräche mit dem Arzt, der Ärztin, Lehrerinnen und Lehrern sowie den Erziehern und Erzieherinnen zu führen. Auch der Bezug von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes in der Gesetzlichen Krankenversicherung sollte als individuelles Recht gestaltet sein und nicht (insbesondere nicht aus beruflichen Gründen) auf die andere Person übertragbar sein. Die **Einrichtung halber Kind-Krank-Tage** würde darüber hinaus eine egalitäre Verteilung auch an einem Tag unterstützen. Weiterhin sollte das von der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht vorgeschlagene **flexible Zeitbudget** für Eltern minderjähriger Kinder eingeführt werden (Bundesregierung 2017: 162). Freistellungen für U-Untersuchungen und Elterngespräche könnten dann aus diesem 120-Tage-Budget entnommen werden.

Für **Menschen, die Angehörige oder andere ihnen nahestehende Menschen pflegen und erwerbstätig sind**, sollten folgende Maßnahmen zur Unterstützung umgesetzt werden. Gerade in diesem Bereich ist eine egalitäre Verteilung bisher nur schwer möglich. „Insgesamt betrachtet bestehen keine Anreize zur Aufteilung der Angehörigenpflege zwischen den Geschlechtern" (Leitner/Vukoman 2015: 102).

- Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hat für den Bereich der informellen Pflege Freistellungsoptionen mit Entgeltersatzleistung vorgeschlagen, konkret ein **120-Tage-Budget** (Bundesregierung 2017: 168ff.).
- Auch und gerade im Bereich der Pflege ist es notwendig, **individuelle Rechte** einzuführen. Diese individuellen Rechte gewährleisten einerseits das Recht auf Sorgearbeit (parallel zu Erwerbstätigkeit) und machen andererseits unbezahlte Sorgearbeit in der Gesellschaft und im Arbeitsleben sichtbar.
- Für eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ist es notwendig, dass die verschiedenen Leistungen auch egalitär genutzt werden können. Dementsprechend sollte es ermöglicht werden, dass es nicht nur eine Hauptpflegeperson gibt, sondern **dass sich mehrere Personen die Hauptpflege teilen können**.

Fragen der Vereinbarkeit werden neben den Familien in den Betrieben entschieden. Hier werden Rechte ungefragt gewährt, müssen eingefordert werden oder fallen von vorneherein „unter den Verhandlungstisch". Und hier sind Arbeitszeitverkürzungen und Elternzeitmonate uneingeschränkt möglich oder sie führen zu Karriereeinbußen. Deshalb ist neben der Einführung und Stärkung von individuellen Zeitrechten mit Entgeltersatz auch die **Stärkung der Rechte von Erwerbspersonen mit Sorgeverantwortung in den Betrieben** von besonderer Bedeutung.

- In den Betrieben müssen **Regelungen verbindlicher Vertretung** geschaffen werden, die es Erwerbspersonen ermöglichen, ihre Zeitrechte tatsächlich in Anspruch zu nehmen, ohne die Kolleginnen und Kollegen mit Mehrarbeit zurück zu lassen. (Pfahl et al. 2014)
- Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Thema für Männer und Frauen zu verankern, sollte – neben und unabhängig von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, **Beauftragte für Vereinbarkeit** geschaffen werden. Diese sollten sowohl Väter als auch Mütter, pflegende Männer und pflegende Frauen adressieren und den Betrieb unterstützen, eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zu fördern (Hobler et al. 2017).
- Um die Betriebe zu unterstützen, sollte es darüber hinaus **Beratungen zu Arbeitszeitflexibilisierung und Unterstützung bei der Lohnabrechnung für kleine und mittlere Unternehmen** (KMU) geben, die für die Betriebe einfach und schnell in Anspruch genommen werden kann. „Der Fokus sollte deshalb darauf gerichtet sein, KMU nicht durch weiteren bürokratischen Aufwand zu belasten, sondern sie durch Unterstützungsangebote zu entlasten" (Mahler Walther 2017: 18).
- Die Unterstützung einer egalitären Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bedeutet auch für Betriebe ein Mehraufwand. Hier könnten Steuervorteile oder Boni Anreize bieten, wenn eine egalitäre Aufteilung gezielt unterstützt wird.

4.2 Themenbereich: Infrastruktur

Infrastruktur entscheidet mit darüber, ob Erwerbspersonen verlässlich unbezahlter Sorgearbeit übernehmen können, ob Sorgepersonen Zeit für Erwerbsarbeit haben und ob beide dies ohne Überforderung tun können.

Infrastruktur sollte dabei:

- Flächendeckend verfügbar sein,
- Qualitativ hochwertig sein,
- Ein verlässliches Angebot machen,
- Flexibel nutzbar sein,

- Gut erreichbar sein – nah am Wohnort, nah am Arbeitsort –
- Einfach zu nutzen sein – also ohne komplizierte Anträge oder umständliche Nachweise – und
- Kostenlos bzw. mindestens kostengünstig sein.

Die **Kosten für Infrastruktur** sollte im Bereich Kinderbetreuung und Pflege grundsätzlich durch die Gesellschaft als Ganzes übernommen werden, also die Nutzung sollte kostenlos sein. Zum einen zeigen Kapitel 2.3.2.2 und 3.3.4, dass die Kosten für Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur bei einem Wiedereinstieg dem potenziellen Einkommen der Sorgeperson „angerechnet" werden. Dies verstärkt Anreize für eine ungleiche Verteilung statt eine egalitäre Verteilung zu unterstützen. Aktuell können Kinderbetreuungskosten teilweise bei der Einkommenssteuer abgesetzt werden. Steuererleichterungen wirken jedoch erstens im Nachhinein, zweitens unterschiedlich für Familien mit ungleichen Einkommen und drittens vor allem bei Erwerbspersonen, da ihre Steuerbelastung stärker sinkt. Weiterhin spricht für ein kostenloses Angebot, dass der Aufwand bei der Beantragung deutlich geringer ist als bei einer einkommensabhängigen Kostenbeteiligung und dieser Aufwand auch den Umfang der unbezahlten Sorgearbeit erhöht.

Der Themenbereich Infrastruktur lässt sich in zwei Untergruppen aufteilen:

- Zum einen die Gruppe, bei der die Infrastruktur direkt Sorgearbeit übernimmt und damit auf den Umfang der zu verteilenden unbezahlten Sorgearbeit wirkt. Dies sind Institutionen der Kinderbetreuung, Pflegeinfrastruktur sowie Haushaltsnahe Dienstleistungen und
- Zum anderen die Gruppe, bei der die Infrastruktur über Wegezeiten den Umfang der Zeit für Sorgearbeit beeinflusst, ohne selbst Sorgearbeit zu übernehmen. Dies sind insbesondere Wegezeiten zwischen Wohn-, Erwerbsarbeits- und Betreuungsorte; Verkehrsinfrastruktur und digitale Infrastruktur sowie Gesundheitsinfrastruktur. Dementsprechend fördern auch bezahlbares Wohnen, ein gut ausgebauter Öffentlicher Personennahverkehr, eine gute Versorgung mit Breitband-Internet und mit Gesundheitsdiensten eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit. Fehlt diese Infrastruktur unterstützen diese hingegen eine ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit.

Die Sachverständigenkommission des achten Familienberichts hat sich intensiv mit Fragen der Zeit für Familien befasst und empfiehlt eine „Verbesserung der Synchronisation von Zeitstrukturen" (BMFSFJ 2011: 17) sowie eine „Umverteilung von Zeit" (ebd.: 21). Dazu zählt sie unter anderem die Zeitsynchronisation auf kommunaler Ebene, bei der die Öffnungs- und Betreuungszeiten der verschiedenen Institutionen, Kinderbetreuung und Pflege, aber auch Geschäfte, Behörden und Praxen, an die Bedürfnisse von Familien angepasst werden, die Vernetzung von Angebotsstrukturen und die Bündelung von Angeboten unter einem Dach, Ganztagsschulen sowie kürzere Ferienschließzeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und Familienunterstützende Dienstleistungen, für die die Informations- und Kostenfrage gelöst werden müssen (ebd.: 19ff.).

Die **Infrastruktur für die Betreuung von Kindern** ist bereits seit einigen Jahren Thema der Familien- und auch der Gleichstellungspolitik. Eine gute Betreuungsinfrastruktur unterstützt eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit, indem sie Zeitfenster für Erwerbstätigkeit schafft und Überforderung, durch Zeitfenster für Selbstsorge sowie indirekte Sorgearbeit oder Pflege, reduziert.

Die Infrastruktur zur Kinderbetreuung sollte alle oben genannten Kriterien erfüllen. Es muss flächendeckend eine Ganztagsbetreuung spätestens ab dem ersten Geburtstag bis mindestens zum zehnten Geburtstag gewährleistet werden. Dieser Rechtsanspruch gilt bereits für Kinder von einem bis sechs Jahren bzw. in der Zeit bis zur Einschulung. Im aktuellen Koalitionsvertrag ist ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule vereinbart (CDU/CSU/SPD 2018). Die Ganztagsbetreuung

muss dabei auch in den Ferien sichergestellt sein (Bundesregierung 2017: 156f.). Es sollte darüber hinaus auch eine verlässliche Betreuungsinfrastruktur für ältere Kinder angeboten werden, um den Übergang von der Grundschule (bzw. der fünften Klasse) bis zum Erreichen des Jugendalters mit 14 Jahren gut zu gestalten. Für die Inanspruchnahme vorhandener Infrastruktur ist die Qualität ausschlaggebend. Insofern sollte zuerst eine flächendeckende Infrastruktur in guter Qualität realisiert werden. In einem zweiten Schritt sollte dann die Kostenfreiheit für alle umgesetzt werden.

Für die **Pflegeinfrastruktur** gelten die gleichen Grundsätze. Jedoch ist die Pflegeinfrastruktur zum einen weniger gut verfügbar und zum anderen deutlich teurer. Bisher ist ein Rechtsanspruch auf einen Pflegeplatz nicht in einem Koalitionsvertrag vereinbart. Und es existiert auch keine Übernahme der gesamten Kosten durch die Gesellschaft unabhängig von der Sozialhilfe. Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hat eine „Abkehr vom Primat informeller Pflege und Hinwendung zu familienfreundlichen gemischten Betreuungsarrangements“ empfohlen (Bundesregierung 2017: 166f.). Insgesamt muss ein bezahlbarer Pflegemix aus stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten angestrebt werden. Um eine tatsächliche Wahlmöglichkeit zwischen stationärer, teilstationärer und ambulanter Pflege zu ermöglichen, sollte auch ein Rechtsanspruch auf einen stationären Pflegeplatz eingeführt werden. Und auch bei der Pflege sollte nach einem qualitativen Ausbau eine kostenfreie Inanspruchnahme ermöglicht werden. Neben der Infrastruktur schlagen Leitner/Vukoman (2015) eine Beratung der Angehörigen durch soziale Dienste gleich bei Aufnahme einer Person ins Hilfesystem nach niederländischem Vorbild vor. Pflegenden Angehörige sollen dabei „[…] systematischer in den Hilfeplanprozess einbezogen und als Adressat_innen von sozialen Unterstützungsangeboten angesprochen werden. Dies würde auch die Möglichkeit eröffnen, auf der Mikroebene des Haushalts über die Aufrechterhaltung beruflicher Perspektiven einerseits und die Potenziale einer partnerschaftlichen Aufteilung von Pflegeverantwortung andererseits ins Gespräch zu kommen“ (Leitner/Vukoman 2015: 110). Eine solche Beratung könnte auch der schleichenden Übernahme von Pflegeverantwortung entgegenwirken, die eine ungleiche Verteilungen stärkt und Überforderung wahrscheinlicher macht.

Neben der Betreuung von Kindern und der Pflege trägt **Hausarbeit** maßgeblich zum Umfang unbezahlter Sorgearbeit bei. Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hat hierfür die „Regelung arbeitsrechtlicher Mindeststandards, die Entwicklung von Standards und Zertifizierungen gute haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit sowie die Einführung öffentlich geförderter Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen“ empfohlen (Bundesregierung 2017: 170ff.). Die Umsetzung dieser Empfehlungen würde sich in vielerlei Hinsicht positiv auf den Umfang und die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit auswirken. Zum einen würde mit der Abgabe eines Teils der Hausarbeit nicht nur mehr Zeit für Erwerbsarbeit oder Selbstsorge zur Verfügung stehen, sondern es könnte auch mehr Zeit für Kinder oder Pflegebedürftige genutzt werden. Damit könnte Zeit für persönliche Bindung geschaffen werden, statt durch Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur mehr Zeit für indirekte Sorgearbeit, insbesondere Hausarbeit, zu schaffen. Gleichzeitig ermöglichen zertifizierte und bezahlbare haushaltsnahe Dienstleistungen auch älteren Menschen länger eigenständig zu leben und unterstützen damit eine Entlastung von Angehörigen. Zum anderen bietet die Zertifizierung auch die Chance, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Forlani et al. (2018) haben gezeigt, dass Zuwanderung das Arbeitsangebot einheimischer Frauen erhöht. Sie führen dies auf das Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen zurück und zeigen damit, dass eine Entlastung von Hausarbeit Erwerbstätigkeit ermöglicht. Jedoch geht dies in fast allen Fällen Zulasten der Arbeitsbedingungen der zugewanderten Frauen. Hier ist es dringend geboten, gute Arbeit zu schaffen.

4.3 Themenbereich: Staatliche Leistungen

Aktuell orientieren sich die verschiedenen staatlichen Leistungen, das Sozialversicherungssystem und die Einkommenssteuer an verschiedenen Leitbildern. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung von Eheleuten in der Gesetzlichen Krankenversicherung stammen noch aus Zeiten, in denen die Hausfrauenehe das Leitbild der Politik war (Kapitel 2.1.1). Gleichzeitig existieren Leistungen wie das Elterngeld, die eher eine egalitäre Verteilung unterstützen (Kapitel 2.2.1 und 2.3.2.1). Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht schlägt das Erwerb-und-Sorge-Modell als neues Leitbild für die Politik vor, an dem die Rahmenbedingungen und Leistungen ausgerichtet werden sollen (Kapitel 3.3.3).

Dementsprechend empfiehlt die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht in den Abschnitten des Gutachtens zu Anreizen bei der Ressourcen- und Arbeitsteilung in Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft:

Zum Abbau einkommenssteuerrechtlicher Anreize zur Spezialisierung auf Erwerbs- und Sorgearbeit in der Ehe:

- „Streichung der Lohnsteuerklasse V
- Weiterentwicklung [des Ehegattensplittings] zu einem Realsplitting“ (Bundesregierung 2017: 178)

Zur Beitragsfreien Mitversicherung:

- „Einführung eines eigenständigen Zugangs zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Zeitliche Begrenzung der beitragsfreien Versicherung
- Ausweitung der beitragsfreien Versicherung auf Angehörige von Wahlfamilien“ (Bundesregierung 2017: 182)

Zu Minijobs:

- „Besteuerung von Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung
- Einführung einer Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte“ (Bundesregierung 2017: 183)

Die Analysen des FIT zeigen, dass der Effekt einer Streichung der Lohnsteuerklasse V auf den Gender Care Gap gering wäre (Calahorrano et al. 2019: 87). Auch die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland beim Gender Care Gap, der Frauenerwerbstätigkeit und dem Umfang der vorhandenen Betreuungsinfrastruktur zeigen, dass die Anreize aus Sozialversicherungssystem und Einkommenssteuersystem nicht alleine zu einem Gender Care Gap führen. Insofern sind diese Handlungsoptionen nachrangig zu denen aus den Themenbereichen Erwerbsarbeit und Infrastruktur zu sehen. Dennoch haben sie, wenn auch geringe, Wirkungen, und unterstützen eine ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit. Aus diesem Grund gehören die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht auch zu den Handlungsoptionen für eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in der Gesellschaft.

Neben der Abschaffung der Anreize für eine ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bietet sich die Unterstützung einer egalitären Verteilung an. „[…] [Es] sind die monetären Anreize aller Leistungen so auszurichten, dass eine gleichberechtigte Teilhaben von Frauen und Männern in Familie und Beruf und mit dieser zugleich auch ein *gleichgewichtiger Einfluss auf die Wohlfahrts-, Risiko- und Verhandlungsposition der Partner innerhalb der Familie* erreicht wird“ (Beblo/Boll 2014 Hervorheb. i.O.). Dies wird zum Beispiel beim Elterngeld Plus mit den zusätzlichen Partnerschaftsmonaten bereits so

gehandhabt (Kapitel 2.2.1). Dies wäre auch bei anderen Leistungen möglich und wünschenswert, wie in Kapitel 4.1 bei Leistungen für die Betreuung von Kindern und für die Pflege vorgeschlagen.

4.4 Themenbereich: soziale Normen

Das Ziel des neuen Leitbildes ist es, allen Menschen das Recht auf Sorgearbeit und das Recht auf Erwerbsarbeit ohne Überforderung zu ermöglichen. Es geht nicht darum, es ihnen vorzuschreiben. Die Lücke bei der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen soll geschlossen werden, „soweit sie Ausdruck ungleicher Verwirklichungschancen […] [ist]“ (Bundesregierung 2017: 9f.). Dafür müssen nicht alle Paare eine egalitäre Verteilung wählen, die egalitäre Verteilung muss sich im Durchschnitt ergeben. Und alle Menschen sollen die gleichen Verwirklichungschancen im Lebensverlauf erhalten. Langfristig bedeutet dies, dass der Gender Care Gap sich auf null zu bewegt.

Aktuell liegt der Gender Care Gap bei 52,4 %, also Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit (Kapitel 1.3.2). Und Männer leisten deutlich mehr Erwerbsarbeit (Kapitel 2.3.1).

Ein wesentlicher Grund für die ungleiche Verteilung sind soziale Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen. Diese können nicht allein durch Politikinstrumente und Maßnahmen verändert werden. Sie verändern sich über die Zeit und mit geänderten Rahmenbedingungen. Insofern gilt es, die Rahmenbedingungen auf Meso- und Makroebene am Leitbild des Erwerb-und-Sorge-Modell für eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ohne Überforderung auszurichten.

Der gesellschaftliche Wandel (Kapitel 2.2.5) und die bereits umgesetzten Änderungen der Rahmenbedingungen haben bereits soziale Normen verändert. Es sind zunehmend Stimmen wahrnehmbar, welche die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit thematisieren. Auf Spiegel Online gab es zum Jahreswechsel eine Reihe zur Verteilung unbezahlter Sorgearbeit (Kleen 2019a, 2019b, 2020). Das Problem der ungleichen Verteilung wurde dort deutlich genannt und es wurden Vorschläge zur Änderung in Richtung egalitärer Verteilung gemacht (Kleen 2019b, 2020). Auch im Deutschen Bundestag war und ist es ein Thema. In seiner Begrüßungsansprache bei der Feierstunde „100 Jahre Frauenwahlrecht“ im Deutschen Bundestag sagte Bundestagspräsident Dr. Wolfgang Schäuble:

> *„Bei aller Auseinandersetzung um die richtigen Mittel und Wege zur tatsächlichen Gleichstellung werden wir um eine Erkenntnis wohl nicht herum kommen: Dass wir die für unsere Gesellschaft unverzichtbaren Tätigkeiten, die auch heute noch ganz überwiegend Frauen unbezahlt verrichten, anders aufteilen müssen: Kindererziehung, Hausarbeit, Pflege. Eine weithin akzeptierte Erkenntnis, an deren Umsetzung Männer gelegentlich mit Nachdruck erinnert werden müssen. Erst wenn Frauen und Männer wirklich frei entscheiden können, wo sie die Prioritäten in ihrem Leben setzen wollen, ohne auf Beruf oder Familie oder gesellschaftliches Engagement zu verzichten, ist das Ziel erreicht.“ (Schäuble 2019)*

Es ist ein Thema, aktuell werden Probleme benannt, und es werden Veränderungen sichtbar. In vielen vergangenen Tarifauseinandersetzungen wurde über ein Wahlrecht zwischen Zeit oder Geld verhandelt (ver.di, IG Metall, IG BCE). Gerade in männerdominierten Branchen wie dem Metallgewerbe konnten Beschäftigten mit Sorgeverantwortung oder im Schichtdienst wählen, ob sie die Tariferhöhung in Geld oder in Zeit nehmen, also, ob sie mehr Entgelt oder mehr freie Tage bekommen möchten (IG Metall 2018).

Die Einführung des Rechtsanspruchs auf einen Betreuungsplatz für Kinder unter drei Jahren und der Partnermonate beim Elterngeld haben die sozialen Normen verändert (Zoch/Schober 2018, Unterhofer et al. 2017). Mittlerweile ist es üblich geworden, dass die Mutter zwölf Monate Elternzeit

nimmt und danach das Kind in eine Betreuungseinrichtung geht und die Mutter wieder erwerbstätig ist. „Wie die empirischen Analysen gezeigt haben, geht die langfristige Wirkung solcher Maßnahmen weit über die unmittelbaren finanziellen Anreizwirkungen hinaus. Aufgrund sozialer Interaktionseffekte verstärken sich die Verhaltenswirkungen langfristig. […] Zudem werden neue Leitbilder einer deutlich egalitäreren Aufteilung der Erwerbs- und Familienarbeit diskutiert. Die Ergebnisse der empirischen Analysen zum Elterngeld geben Anhaltspunkte dafür, dass beispielsweise Geldleistungen, die eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung voraussetzen, ebenfalls das Potenzial hätten, über soziale Interaktionseffekte mittelfristig Normen und Leitbilder zu verändern.“ (Unterhofer et al. 2017: 667). Und das moderne Rollenverständnis verbessert dabei auch die Zufriedenheit der Eltern (DIW 2019). Und auch die Enkelbetreuung wird über die Kohorten hinweg egalitärer zwischen Großmüttern und Großvätern verteilt (Klaus/Vogel 2019).

Auch Veränderungen in anderen Bereichen wirken sich auf die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit aus. Mehrländervergleiche zeigen, dass bei hohem ökonomischen und politischen Einfluss von Frauen, hoher finanzieller Unabhängigkeit von Frauen und hoher Frauenerwerbsquote auch die Beteiligung von Männern an Hausarbeit hoch ist (Boll 2017: 56). Das deutet daraufhin, dass auch andere Maßnahmen der Gleichstellungspolitik tendenziell den Gender Care Gap verringern.

Dennoch ist auch offensichtlich, dass die notwendigen Veränderungen der Rahmenbedingungen auf Meso- und Makroebene alleine den Gender Care Gap nur reduzieren, nicht jedoch aufheben können. Es bedarf also neben den bisher genannten Maßnahmen und Instrumenten noch weiteren. Bei den Interviews und Fokusgruppen wurden auch Ideen diskutiert, wie Geschlechterstereotype verändert werden könnten. Dabei sind einige Ideen genannt worden. Diese bilden die Basis für die folgenden Handlungsoptionen für den Themenbereich soziale Normen und Geschlechterstereotype.

Ziel der Handlungsoptionen ist es, eine egalitäre Verteilung aktiv zu unterstützen (Hobler et al 2017). Es geht auch darum, das Thema Verteilung unbezahlter Sorgearbeit für Paare und in Familien besprechbar zu machen, also die Kommunikation über die unbezahlte Sorgearbeit und ihre Verteilung zu vereinfachen und zu ermöglichen. Dazu ist auch wichtig, die unbezahlte Sorgearbeit überhaupt sichtbar zu machen. Dabei geht es um vier Aspekte:

- Die Organisation der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in der Familie,
- Beratung und Information für potenziell Sorgearbeit-Leistende,
- Eine egalitäre Ansprache von Eltern und Pflegepersonen und
- Thematisierung in der Schule sowie bei der Berufswahl.

Zur Sichtbarmachung und zur Unterstützung der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bedarf es **kostenloser, einfach zu bedienender Tools.** Die Kommunikation über unbezahlte Sorgearbeit, über Mental Load (Kapitel 1.2.2) und eine egalitäre Verteilung kostet Zeit und Energie. Broschüren, Checklisten und Apps können eine solche Kommunikation unterstützen. Es geht darum, die verschiedenen Aspekte unbezahlter Sorgearbeit sichtbar zu machen und eine Verteilung zu ermöglichen. Dabei kann auch der Mental Load adressiert werden. So können zum einen die Kontaktdaten zu den Einrichtungen und wichtigen Kontaktpersonen dort gesammelt und ausgetauscht werden und es können Verantwortlichkeiten für bestimmte Bereiche vereinbart werden. Diese verschiedenen Tools sollen keine Verteilung vorschreiben, sondern eine Verteilung und Sichtbarmachung erleichtern.

Für die Nutzung solcher Tools und die Sensibilisierung insgesamt bietet es sich an, die Menschen dort anzusprechen, wo sie sich sowieso aufhalten. In bestimmten Lebenssituationen sind Menschen quasi zwangsläufig an bestimmten Orten. Dies sind bei Menschen, die ein Kind erwarten, sehr häufig Pra-

xen von Frauenärzten oder Frauenärztinnen sowie Geburtsvorbereitungskurse und Kliniken. Die entsprechenden Materialien könnten dort ausgelegt werden und so in einigen Fällen für die Fragen sensibilisieren, die anstehen und über relevante Aspekte des weiteren Lebens mitentscheiden. Darüber hinaus könnte das Beratungsmaterial überall dort genutzt werden, wo sich Menschen mit Sorgeverantwortung aufhalten: Kitas, Schulen, Familienzentren, Nachbarschaftsheime, Jugendämter, Pflegestützpunkte, Praxen von Ärzten und Ärztinnen. Für die Unterstützung der Beratung und für ihre unkomplizierte Fortsetzung könnte eine Information entwickelt werden, die, ähnlich wie die ANE-Elternbriefe[94], in regelmäßigen Abständen an die Menschen geschickt wird und auf die aktuelle Situation abgestimmte Informationen enthält. Ein möglicher Startpunkt zum Versand der ersten Information könnte der Beginn der Auszahlung von Kindergeld oder Pflegegeld sein. Darüber hinaus bietet es sich an, werdende Väter gesondert und explizit anzuschreiben. Werdende Mütter werden, alleine schon im Zusammenhang mit dem Mutterschutz, sehr häufig ausführlich über Fragen des Elterngeldes und der Elternzeit informiert. Bei Vätern passiert dies nicht automatisch. Bei der Anerkennung der Vaterschaft oder mit der Anmeldung beim Standesamt sollten Väter automatisch ein aufsuchendes Schreiben erhalten, welche Rechte und Leistungen sie als Vater haben und wie sie ihr Recht auf Sorgearbeit bei der Erwerbsarbeit umsetzen können. Der Schwerpunkt sollte auf der Erläuterung des Elterngeldes und der Elternzeit liegen.

Wenn Eltern sich die Verantwortung für ihr Kind egalitär teilen möchten, sind sie immer wieder vor die Aufgabe gestellt, den verschiedenen Institutionen deutlich zu machen, dass sie gemeinsam die Verantwortung für das Kind tragen und auch beide angesprochen werden möchten. Die Digitalisierung bietet hier einige Möglichkeiten, die Kontaktdaten beider Elternteile aufzunehmen und sie automatisch auch beide zu informieren. Im Bereich der Pflege ist dies noch relevanter, da potenzielle Pflegepersonen nicht unbedingt in einem Haushalt leben und sich somit nicht zwischen Tür und Angel gegenseitig über bestimmte Themen informieren können. Auch hier sollten die Möglichkeiten ausgeschöpft werden, dass sich verschiedene Personen egalitär um die Pflege kümmern bzw. pflegen und diese auch egalitär informiert werden.

Viele Entscheidungen fallen bereits lange vor der Geburt eines Kindes. Sie werden durch die Lebensweise der Eltern geprägt und prägen im weiteren Verlauf das eigene Leben. Dazu gehört die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit und die Bewältigung des Alltags. Viele der damit verknüpften Fragen werden jedoch nicht reflektiert. Gerade die Hausarbeit gehört dazu. Zur Vermittlung von Alltagskompetenz und zur Diskussion verschiedener Lebensmodelle und ihrer Konsequenzen sollte ein neues **Schulfach „Alltagskompetenz“** geschaffen werden. Dort könnten auch andere Fragen behandelt werden, wie zum Beispiel eine nachhaltige Haushaltsführung und eine finanzielle Allgemeinbildung. Darüber hinaus ist das Thema auch bei der Beruflichen Beratung vor Beginn der Beruflichen Ausbildung als auch im weiteren Lebensverlauf relevant. Hier bedarf es einer **gleichstellungsorientierten Berufsberatung und -orientierung** wie die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht empfiehlt (Bundesregierung 2017: 133).

[94] ANE-Elternbriefe werden vom Arbeitskreis Neue Erziehung e. V. erstellt und in einigen Bundesländern Familien beim ersten Kind kostenlos zu geschickt. Sie sind etwa 4 DIN-A4 Seiten lang und kommen in den ersten acht Lebensjahren zu festgelegten Zeitpunkten, im ersten Lebensjahr des Kindes etwa jeden Monat, danach mit sinkender Frequenz. Die insgesamt 46 Elternbriefe greifen aktuelle Themen für das jeweiligen Alter des Kindes auf und bieten eine niedrigschwellige, leicht verständliche Hilfe im Erziehungsalltag. Siehe auch: https://www.ane.de/elternbriefe.

5 Anlage – Beschreibung des Projekts und der Methodik

5.1 Projektbeschreibung

Das Projekt *„Pay Gap, Care Gap, Pension Gap: Interlinking Key Gender Gaps for Germany for monitoring Gender Equality and taking action“* (kurz: Projekt Gender Care Gap) wird gemeinsam vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS e. V.) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführt. Es wird aus dem „Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020“ der Generaldirektion für Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission finanziert[95] und hat eine Laufzeit von Dezember 2018 bis September 2020.

Das Projekt setzt sich mit der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern auseinander. Dabei werden auch Zusammenhänge der drei Gender Gaps untersucht: Pay (Bruttostundenlohn), Pension (eigenständige Alterssicherungsleistungen) und Care (Zeit für unbezahlte Sorgearbeit).) Es schließt damit an die Ergebnisse des Zweiten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Bundesregierung 2017) an und zielt in der Quintessenz darauf ab, in einem zweistufigen Aufbau, das Thema unbezahlte Sorgearbeit über den Gender Care Gap wissenschaftlich weiterzuentwickeln und in die Praxis zu befördern:

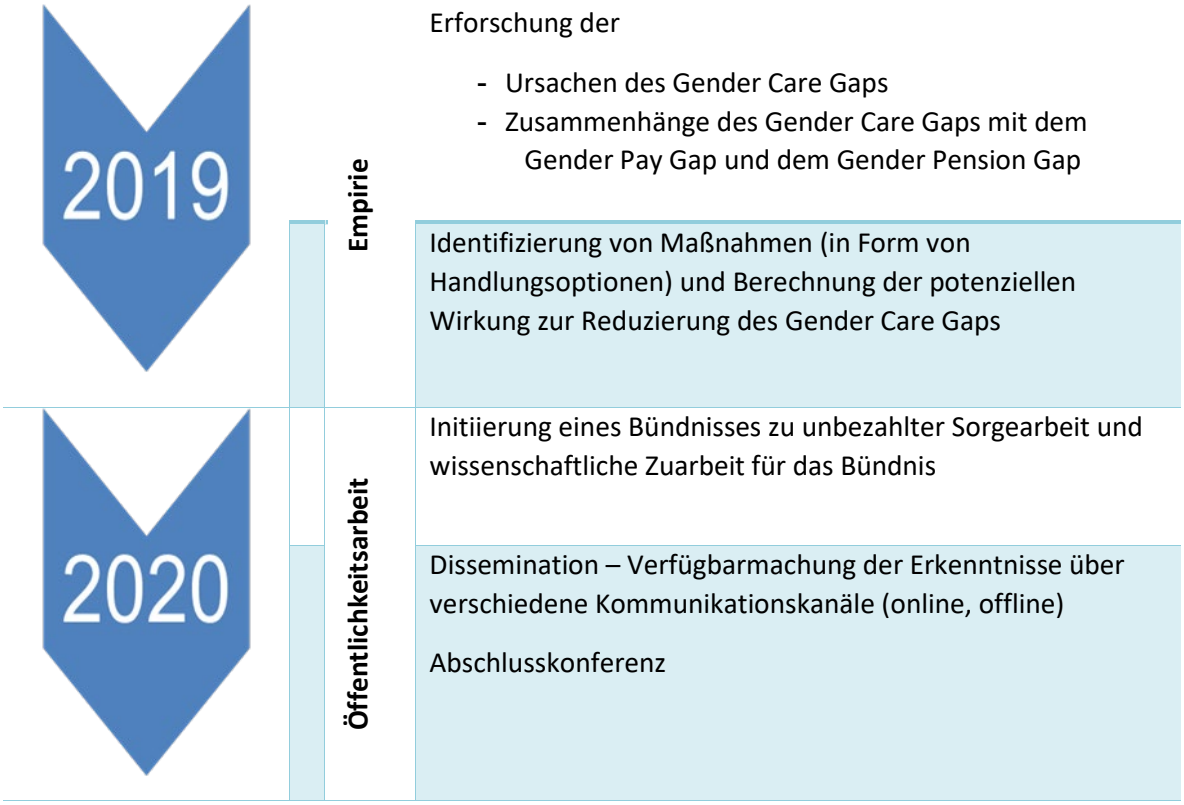


Abbildung 11: Projektdesign

Quelle: Eigene Darstellung.

[95] Das Projekt wurde gefördert aus dem REC-Programme 2014-2020 der Europäischen Union (Grant Agreement Nr. 820308). Die dargestellten Ergebnisse stellen lediglich die Ansicht der Autorinnen und Autoren dar. Die Europäische Kommission ist nicht für den Inhalt und den Gebrauch dessen verantwortlich.

2019 wurden vom ISS e. V. mittels qualitativer Forschungsmethoden und einer Literaturrecherche, ergänzt durch quantitative Analysen des Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Abteilung Mikrosimulationsmodelle (FIT) die Ursachen des Gender Care Gap in Deutschland erforscht und Zusammenhänge mit dem Gender Pay Gap und dem Gender Pension Gap aufgedeckt (siehe u.a. Kapitel 2.5 und 2.7). Darauf aufbauend wurden politische Handlungsoptionen, die überwiegend dem Zweiten Gleichstellungsbericht entnommen wurden, in Hinblick auf ihren Beitrag zur Verringerung des Gender Care Gaps identifiziert (Kapitel 3).

Um auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse gesellschaftlichen Fortschritt zu initiieren, sollen mit dem Projekt die Ergebnisse in die (Fach-)Öffentlichkeit getragen und des Weiteren die Initiativen der Zivilgesellschaft einbezogen und deren Bündelung unterstützt werden. Das Jahr 2020 widmet sich somit dem Vorhaben, Initiativen und zivilgesellschaftliches Engagement für eine partnerschaftliche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit in einem deutschlandweiten Bündnis zu vereinen. Ziel ist es, die fehlende Sichtbarkeit der unbezahlten Sorgearbeit und ihre ungerechte Verteilung stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und mittels eines Bündnisses einen Ideengeber und vor allem Initiator für Maßnahmen zur Verringerung des Gender Care Gap ins Leben zu rufen.

5.2 Forschungsdesign

Die wissenschaftlichen Erkenntnisse des Projekts wurden auf der Basis eines Mixed-Methods-Ansatzes erzielt.



Literaturrecherche zum Gender Care Gap und thematischen Schnittstellen	Interviews mit Expertinnen und Experten zu den verschiedenen Aspekten der Sorgearbeit	Fokusgruppen auf kommunaler Ebene zu praktischen Erfahrungen mit verschiedenen Akteuren, die sich mit Sorgearbeit beschäftigen	Quantitative Auswertungen vom Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Abteilung Mikrosimulationsmodelle (FIT)	Absicherung und Ergänzung der Ergebnisse über nationale und internationale Expertinnen und Experten
ISS e. V.			**FIT**	**ISS e. V.**

Abbildung 12: Forschungsdesign des Gender Care Gap Projekts

Quelle: Eigene Darstellung.

5.2.1 Literaturrecherche

Einerseits vorbereitend auf die durchzuführenden Interviews mit Expertinnen und Experten (u. a. zur Entwicklung der Leitfäden) (Kapitel 5.2.2) und andererseits studienbegleitend wurde eine Literaturrecherche sowohl im Internet als auch in Zeitschriften und Büchern zum Gender Care Gap und den zahlreichen thematischen Schnittstellen (Kapitel 2 und 3) durchgeführt. Die Sekundäranalyse hatte die Aufgabe,

- vorliegende andere das Gender Care Gap tangierende Studienergebnisse zu berücksichtigen und damit den Ergebnisteil dieses Berichts inhaltlich zu komplementieren,
- bereits existierende Forschungsergebnisse, die insbesondere für den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap vorliegen, systematisch auszuwerten und auf ihre Zusammenhänge mit dem Gender Care Gap zu prüfen, und
- eigens erhobenes qualitatives Datenmaterial (siehe Interviews mit Expertinnen und Experten, lokale Fokusgruppen) sowie die quantitativen Erkenntnisse wissenschaftlich zu untermauern und zu ergänzen.

Es wurden sowohl nationale als auch internationale Literatur und Studien berücksichtigt.

5.2.2 Interviews mit Expertinnen und Experten

Um das Themenfeld und den Forschungsstand zum Gender Care Gap zu sondieren und die hieraus resultierenden Handlungserfordernisse für die weiteren Projektinhalte und der Projektumsetzung zu spezifizieren, wurden im Frühjahr 2019 (März/April) sechs explorative, halbstandardisierte Interviews mit Expertinnen und Experten unterschiedlicher Professionen durchgeführt. Die Auswahl der zu interviewenden Personen wurde anhand zweier Linien vorgenommen, einerseits mit Expertinnen und Experten zu den einzelnen Gender Gaps (Gender Pay Gap, Gender Pension Gap, Gender Care Gap) und andererseits zu den verschiedenen Formen der Sorgearbeit (Kinderbetreuung, Pflege, Hausarbeit und Familienmanagement/Mental Load) ins Gespräch zu kommen. Grundlage bildete ein qualitativer Interviewleitfaden, der bei Bedarf individuell angepasst wurde und zum Ziel hatte, die Expertinnen und Experten zu ihren Erfahrungen und Thesen zu diesem Thema zu befragen. Konzeptionell waren die Interviews wie folgt gefasst (Tabelle 3):

Ca. 10 Min.	**Vorstellung** • Gegenseitige Vorstellung der Interviewpartnerinnen/Interviewpartner • Vorstellung des Projekts „Gender Care Gap“ und thematische Einführung
Ca. 35 Min.	**Ursachen und Zusammenhänge** • Ursachen für die ungleiche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit • Zusammenhang des Gender Care Gaps mit dem Gender Pay Gap und dem Gender Pension Gap
Ca. 10 Min.	**Lösungsideen und Handlungsempfehlungen** bzgl. • Individuen, Paare, Familien • Institutionen der Meso-Ebene (z. B. Arbeitgeber, Gewerkschaften, Zivilgesellschaft) • Bundesregierung • Kommunen/Landkreise/Bundesländer/andere politische Ebenen
Ca. 5 Min.	**Abschluss** • Weitere Hinweise (Studien/Literatur, Expertinnen/Experten zum Thema etc.) • Verabschiedung und Danksagung

Tabelle 3: Konzeption des Ablaufs der Interviews mit den Expertinnen und Experten

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Interviews wurden sowohl face-to-face als auch telefonisch durchgeführt und aufgezeichnet (Audiodateien). Anschließend wurden sie transkribiert und inhaltsanalytisch nach Mayring (Mayring 2003) in MAXQDA ausgewertet. Die Quellen der in diesem Bericht verwendeten Zitate sind mit der

Abkürzung EI für Interview mit Expertinnen und Experten und der Nummerierung 1–6 gekennzeichnet.

5.2.3 Lokale Fokusgruppen

Die lokalen Fokusgruppen hatten die Aufgabe, einerseits die kommunale Ebene zu beleuchten und andererseits auch mögliche Beispiele guter Praxis zu erfahren. Sie wurden mit verschiedenen Akteuren, die zu den Aspekten von Sorgearbeit arbeiten, durchgeführt. Diese wurden in ihrer Funktion als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Zusammenarbeit mit Individuen, Paaren, Familien in das Studiendesign einbezogen. Es wurde eine Vielzahl unterschiedlicher lokaler Akteure aus Kommunalverwaltung als auch kommunaler Infrastruktur (für verschiedene Arten der Sorgearbeit) in die lokalen Fokusgruppen integriert: Neben der jeweiligen kommunalen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit der regionalen Agentur für Arbeit, wurden Vertreterinnen und Vertreter von Familienzentren, Pflegestützpunkte, Familienberatungsstellen bzw. Paarberatungsstellen, Mehrgenerationenhäuser, Dienstleistungsagenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen eingeladen, sich an einer lokalen Fokusgruppe zu beteiligen. Die Personenanzahl variierte je nach Standort zwischen vier und neun lokalen Expertinnen und Experten. Umgesetzt wurden die Diskussionsgruppen im Mai 2019 von jeweils zwei Mitarbeiterinnen des ISS e. V.

Es waren vier Kommunen (Städte/Landkreise) im Sample vertreten: Jeweils eine Stadt und ein ländlich geprägter Landkreis in Westdeutschland und jeweils ein ländlich geprägter Landkreis und eine Stadt in Ostdeutschland. Für die Auswahl der Kommunen lagen folgende Kriterien zu Grunde:

- Verhältnis der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Männer zu Frauen (ähnlich, unterschiedlich)
- Anteil der Kinder U3 in der Kinderbetreuung (hoch, gering)
- Verhältnis der Inanspruchnahme von Elternzeit Männer zu Frauen (über dem Durchschnitt Deutschlands, unter dem Durchschnitt Deutschlands)
- Regionale Streuung (verschiedene Bundesländer, Stadt/Land, Ost/West)

Methodologisch handelt es sich bei lokalen Fokusgruppen um Diskussionsgruppen, bei denen ein bestimmtes Thema – geleitet durch eine Moderation – diskutiert wird. Die Diskussion wurde entlang von Knotenpunkten mit qualitativen Vignetten, kurzen Fallerzählungen, eingeleitet.

Vignetten sind in sich abgeschlossene, reale bzw. fiktionale Szenen, die (in unserem Fall) in Textpassagen wiedergegeben und durch Fragen abgeschlossen wurden. Sie dienen als Stimulus, um zu erörtern, wie dieser Kontext die potenziellen Handlungen und individuellen Entscheidungen/Urteile beeinflussen würde (Schratz et al. 2012). Konkret wurden den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern in den lokalen Fokusgruppen jeweils zwei Fallvignetten zu vier Knotenpunkten im Lebensverlauf (Zusammenziehen, Geburt des ersten Kindes, Beruflicher Wiedereinstieg nach Familienzeit, Pflegefall in der Familie) vorgelegt und immer gefragt „Was passiert?“. Die Teilnehmenden waren folglich gefordert, anhand konkreter Kontexte zu diskutieren, wie in dieser Situation ihrer Erfahrung nach, die Erbringung und Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit bzw. gegebenenfalls eine Externalisierung erfolgen würde. Am Beispiel der lokalen Infrastruktur und der Menschen (Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten, Ratsuchenden), mit denen sie tagtäglich arbeiten, sollten mittels der Fallvignetten, die Ursachen ungleichverteilter Sorgearbeit beschrieben sowie mögliche (über-)regionale Unterstützungsstrukturen für junge Erwachsene, Familien und Menschen mit Pflegeverantwortung identifiziert werden. Konkret wurden in den etwa 3-stündigen lokalen Fokusgruppen mit dieser Methode folgende inhaltliche Aspekte bearbeitet (Tabelle 4):

Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit	• Wie viel Zeit verbringen Ihre Kundinnen/Kunden, Klientinnen/Klienten, Patientinnen/Patienten, Ratsuchenden mit bezahlter Arbeit sowie unbezahlter Sorgearbeit? • Wie unterscheidet sich dieses Verhältnis bei Frauen und Männern?
Partnerschaftliche Aufteilung/ Aushandlung der Sorgearbeit	• Wer macht was im Haushalt? • Wann und wie entscheidet sich das? • Wird es aktiv verhandelt? Und wenn ja, wie?
Wichtige Knotenpunkte im Lebensverlauf	• Mit welchen Ereignissen ändert sich das Verhältnis von Erwerbs- und Sorgearbeit bzw. die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit bei Paaren?
Probleme/Herausforderungen einer gleichberechtigten Sorgearbeit	• Was sind Ursachen der (un-)gleichen Verteilung von Sorgearbeit? • Was braucht es, um eine Gleichverteilung zu erreichen?
regionale Unterstützung für unbezahlte Sorgearbeit	• Was gibt es in Ihrer Stadt/Ihrem Landkreis für Unterstützungsmöglichkeiten? • Wer sind die nutzenden Personen dieser Unterstützungsmöglichkeiten? • Wie kann man diese Angebote auch für Personen öffnen, die sie bisher nicht genutzt haben?

Tabelle 4: Konzept für die Durchführung der lokalen Fokusgruppen

Quelle: Eigene Darstellung.

Alle vier lokalen Fokusgruppen wurden im Einvernehmen mit den Teilnehmenden akustisch aufgenommen und transkribiert. Eindrücke, Beobachtungen und Anmerkungen wurden von den Mitarbeitenden des ISS e. V. im Nachgang gemeinsam reflektiert und protokolliert und die Transkripte in MAXQDA inhaltsanalytisch nach Mayring (Mayring 2003) ausgewertet. Die Quellen der in diesem Bericht verwendeten Zitate sind mit der Abkürzung FG für Fokusgruppe und der Nummerierung 1–4 gekennzeichnet.

5.2.4 Quantitative Auswertungen durch das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Abteilung Mikrosimulationsmodelle (FIT)

Über einen Rahmenvertrag zwischen dem BMFSFJ und dem FIT wurden in den Monaten Januar bis November 2019 zwei quantitativ ausgerichtete Projektbausteine übernommen:

- Statistische Auswertungen zu den Ursachen des Gender Care Gaps sowie der Zusammenhänge des Gender Care Gaps mit dem Gender Pay Gap und dem Gender Pension Gap
- Quantitative Untersuchung der Auswirkungen der Umsetzung von Handlungsempfehlungen in Bezug auf den Gender Care Gap

Die Ergebnisse des FIT wurden gesondert veröffentlicht und können unter folgendem Link abgerufen werden: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5659007.pdf.

Das FIT fokussierte sich in den Monaten Januar bis einschließlich Mai 2019 auf die Ursachen und Zusammenhänge des Gender Care Gaps (Kapitel 1.3.2).

Die deskriptiven Ergebnisse wurden auf Basis der Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung von Nina Klünder „Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13“[96] erzielt. Es wurde die gleiche Definition und die gleichen Daten genutzt. Die Formel für den Gender Care Gap ist sowohl in der Expertise als auch im Papier von Calahorrano et al (2019):

$$Gender\ Care\ Gap\ = \frac{(Ø\ Care\ Arbeit\ der\ Frauen - \ Ø\ Care\ Arbeit\ der\ Männer)}{Ø\ Care\ Arbeit\ der\ Männer} * 100$$

Abbildung 13: Formel zu Berechnung des Gender Care Gap

Quelle: Klünder 2017.

Herangezogen wurde die Definition von unbezahlter Sorgearbeit aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Unbezahlte Sorgearbeit umfasst demnach: Zubereitung von Mahlzeiten/Hausarbeit in der Küche; Instandhaltung von Haus und Wohnung; Herstellen/Ausbessern/Umändern/Pflegen von Textilien; Gartenarbeit, Pflanzen- und Tierpflege; Bauen und handwerkliche Tätigkeiten; Einkaufen; Behördengänge; Unterstützung für andere Haushalte; Ehrenamt/Freiwilliges Engagement; Kinderbetreuung im Haushalt sowie Unterstützung/Pflege/Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern (Bundesregierung 2017).

Der Gender Care Gap wurde analog nach der oben beschriebenen Formel für verschiedenen Personengruppen/verschiedene Merkmale (z. B. Siedlungsstruktur, Altersgruppen, Haushaltstyp etc.) zunächst deskriptiv berechnet und illustriert. Datenbasis bildete im Wesentlichen die repräsentative Zeitverwendungserhebung 2012/2013 des Statistischen Bundesamtes.[97]

Die **Zeitverwendungserhebung** (ZVE) beruht auf einer Befragung von über 5.000 Haushalten und mehr als 11.000 Personen (ab dem 10. Lebensjahr), die aufgefordert werden, an drei Tagen (zwei Werktage und ein Tag am Wochenende) detailliert ihre tägliche Zeitverwendung zu dokumentieren. Neben einem Personen- und einem Haushaltsfragebogen führen die Teilnehmenden Tagebücher, in denen Tätigkeiten im Zehn-Minuten-Takt festgehalten werden. Die Angaben zur Zeitverwendung sind als sehr präzise einzustufen.

Das **Sozioökonomische Panel** (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung, in der nun schon seit 1984 jährlich rund 30.000 Personen in knapp 15.000 Privathaushalten Deutschlands befragt werden. Dabei werden alle Haushaltsmitglieder, die mindestens das 17. Lebensjahr erreicht haben, aufgefordert, unter anderem schriftlich festzuhalten, wie viele Stunden sie an einem durchschnittlichen Werktag (und analog an einem Samstag oder Sonntag) für verschiedene Tätigkeiten aufwenden.

[96] Siehe: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjL-drH6fPmAhVBVhoKHX8pBTEQFjAAegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.gleichstellungsbericht.de%2Fkontext%2Fcontrollers%2Fdocument.php%2F30.b%2Fa%2Ff83f36.pdf&usg=AOvVaw2DKF5IurNNaiZUGe1cpPze

[97] Siehe dazu: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/zeitverwendungserhebung-2012-2013.pdf?__blob=publicationFile

Für die deskriptiven Auswertungen der Care-Arbeit differenziert nach verschiedenen Einkommensgruppen wurde auf die Datenbasis des Soziökonomischen Panels (SOEP) zurückgegriffen (Calahorrano et al. 2019), da die Tiefe der Daten zum Einkommen in der Zeitverwendungserhebung nicht ausreichte. Die Ergebnisse dieses Analyseschrittes sind im Wesentlichen in das Kapitel 1.3.2 des Berichts eingeflossen.

Da die deskriptiven Berechnungen auf Basis der Zeitverwendungserhebung und des SOEP jedoch keine Aussagen über mögliche Kausalitäten zulassen, wurden in einem weiteren Schritt **Regressionsanalysen** zur Auswertung der Ursachen des Gender Care Gaps und insbesondere der Zusammenhänge zwischen Gender Care Gap und Gender Pay Gap durchgeführt. Datengrundlage bildete das Sozioökonomische Panel (SOEP) für die Jahre 2001-2017. Der Vorteil des SOEP gegenüber der Zeitverwendungserhebung für multivariate Auswertungen sind vor allem die Daten zu Einkommen sowie Einstellungen und der Panelcharakter, der eine Auswertung der Veränderungen über die Zeit ermöglicht. Das SOEP und die ZVE weichen bei den enthaltenen Fragen und Variablen etwas voneinander ab. Im Gegensatz zur Zeitverwendungserhebung enthält das SOEP keine Daten zur Zeitverwendung, die für Ehrenamt verwendet wird. Deshalb kann bei den deskriptiven Berechnungen mit dem SOEP und den Regressionsanalysen die Zeit für das Ehrenamt nicht berücksichtigt werden. Um die Vergleichbarkeit der Daten zu testen, wurden für bestimmte Gruppen deskriptive Berechnungen sowohl mit der Zeitverwendungserhebung als auch mit dem SOEP berechnet. Die Ergebnisse waren sich sehr ähnlich, sodass eine Nutzung des SOEP gerechtfertigt ist.

Die Identifizierung der Determinanten erfolgte im Rahmen von ökonometrischen Schätzmodellen anhand von verschiedenen Regressionen. Oberste Differenzierungsebene für die Regressionen war die Unterscheidung nach Erwerbstätigen (Voll- und Teilzeiterwerbstätige, Selbstständige, Auszubildende und geringfügig Erwerbstätige) und Nicht-Erwerbstätigen. Alle Regressionen wurden dabei für diese beiden Gruppen getrennt für Ost- und Westdeutschland und darüber hinaus noch für Paare und Alleinstehende geschätzt. Die abhängige Variable war die Care-Arbeit (Std. pro Tag). Als Determinanten wurden unter anderem berücksichtigt: Anzahl der Kinder, Alter, pflegebedürftige Person im Haushalt (Calahorrano et al. 2019). Die Ergebnisse dieses Analyseschrittes sind im Wesentlichen in die Kapitel 1.3.2, 2.3 und 2.4 dieses Berichtes geflossen. Tabelle 5 zeigt die zentrale Regressionstabelle der Studie des FIT.

Tabelle 5: Ursachen des Gender Care Gap für die Gruppe der Erwerbstätigen

Abhängige Variable: Care-Arbeit (Std. pro Tag)

	West				Ost			
	Alleinstehende		Paare		Alleinstehende		Paare	
	(1) Frauen	(2) Männer	(3) Frauen	(4) Männer	(5) Frauen	(6) Männer	(7) Frauen	(8) Männer
Bruttostundenlohn (log.)	-0.072	0.012	-0.444***	-0.398***	0.064	0.028	-0.598***	-0.062
	(0.07)	(0.04)	(0.06)	(0.06)	(0.11)	(0.09)	(0.14)	(0.11)
Arbeitszeit (Std. pro Woche)	-0.045***	-0.008***	-0.083***	-0.031***	-0.038***	-0.007	-0.051***	-0.024***
	(0.01)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.01)	(0.01)	(0.01)	(0.01)
Relatives Einkommen			-0.473***	-0.454***			-0.463**	-1.154***
			(0.12)	(0.13)			(0.18)	(0.21)
Anzahl Kinder Alter < 3 im HH	3.696***	1.032*	5.300***	1.422***	2.324***	-0.138	3.952***	1.501***
	(0.74)	(0.59)	(0.16)	(0.07)	(0.84)	(0.69)	(0.26)	(0.14)
Anzahl Kinder Alter 3-6 im HH	3.109***	0.371	3.447***	1.161***	3.517***	0.894	3.019***	1.411***
	(0.30)	(0.28)	(0.09)	(0.05)	(0.41)	(0.57)	(0.16)	(0.10)
Anzahl Kinder Alter 7-14 im HH	1.723***	0.341***	1.925***	0.673***	2.097***	0.771***	1.951***	0.871***
	(0.14)	(0.11)	(0.06)	(0.03)	(0.29)	(0.26)	(0.11)	(0.07)
Pflegebedürftige Person im HH	1.483**	0.617**	2.337***	0.776***	3.365**	0.733**	2.671***	1.648***
	(0.63)	(0.31)	(0.44)	(0.16)	(1.38)	(0.36)	(0.64)	(0.45)
Haushaltseinkommen (log.)	-0.172**	-0.212***	-0.132	-0.096	-0.142	-0.234**	-0.039	-0.069
	(0.09)	(0.06)	(0.10)	(0.07)	(0.16)	(0.12)	(0.16)	(0.13)
Ländlicher Raum	0.307	0.144	0.873***	0.082	-0.140	0.470*	0.311	0.630**
	(0.25)	(0.24)	(0.33)	(0.30)	(0.45)	(0.25)	(0.51)	(0.32)
Ausbildungsjahre	0.082***	0.023**	0.184***	0.193***	0.069**	0.044	0.316**	0.141
	(0.01)	(0.01)	(0.06)	(0.06)	(0.03)	(0.03)	(0.16)	(0.09)
Alter	0.274***	0.137***	0.324***	0.153***	0.244***	0.123***	0.210***	0.003
	(0.04)	(0.02)	(0.04)	(0.03)	(0.08)	(0.04)	(0.06)	(0.05)
Alter quadriert	-0.003***	-0.002***	-0.004***	-0.001***	-0.003***	-0.001***	-0.002***	-0.000
	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)	(0.00)
Individuen	5798	4900	10716	11239	1550	1384	2831	2824
Beobachtungen	12690	10695	29399	32603	3463	3271	8888	8873

Anmerkungen: * p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01. Alle Spezifikationen sind OLS Regressionen mit Individual-Fixed-Effects und Fixed-Effects für Bundesland und Befragungsjahr. Standardfehler (in Klammern) sind auf Individualebene geclustert. Relatives Einkommen = Einkommen / (Einkommen + Einkommen_PartnerIn). Paare sind zusammenlebende verheiratete oder nicht verheiratete Paare. Alleinstehende sind alle Personen, die nicht mit einem Partner oder einer Partnerin im Haushalt leben.

Quelle: Calahorrano et al. (2019): 31.

Die Berechnungen der Zusammenhänge beruhen ebenfalls auf Regressionen auf Basis des SOEP, um die Richtung der Kausalitätsbeziehung zwischen Gender Pay Gap und Gender Care Gap zu überprüfen. Richtungsweisend waren die Fragestellungen: Haben Frauen im Schnitt geringere Stundenlöhne und investieren deshalb mehr Zeit in Care-Arbeit als Männer? Oder investieren Frauen anderweitig

begründet mehr Zeit in Care-Arbeit und haben als Folge dessen geringere Stundenlöhne? (Calahorrano et al. 2019). Antworten auf diese Fragen sind dem Kapitel 2.3 in diesem Bericht zu entnehmen.

Ab Juni 2019 standen die Handlungsempfehlungen zur **Wirkungsprognose** im Vordergrund. Herangezogen wurde die Definition von Care-Arbeit auf Basis des SOEP. Fokus bildete die Gruppe der Erwerbsfähigen, da in erster Linie auch Determinanten von Care-Arbeit für erwerbsfähige Personen identifiziert wurden. Daher ist an dieser Stelle der Vermerk wichtig, dass die in diesem Bericht angeführten Analysen (vgl. im Wesentlichen Kapitel 3) nur eingeschränkt Hinweise darauf geben können, wie stark die betrachteten Reformen den Gender Care Gap der gesamten Bevölkerung verändern würden (Calahorrano et al. 2019).

Für die Wirkungsprognose wurden zunächst bei einem Workshop mit unterschiedlichen Vertreterinnen und Vertretern aus der Praxis relevante Handlungsempfehlungen identifiziert und unter der Maßgabe priorisiert, bei welchen Handlungsempfehlungen die Auswirkungen vom FIT statistisch quantifiziert werden könnten und sollten. Zu diesem Zweck wurden daran anknüpfend Zielzustände definiert, für die das FIT jeweils fiktiv berechnet, wie diese den Gender Care Gap im Einzelnen reduzieren könnten. Dabei betrachtete Zielzustände waren:

- Entgeltgleichheit
- Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor
- Angleichung der Arbeitszeitvolumina von Männern und Frauen in einer „neuen Vollzeit“
- Erhöhung des Anteils von Vätern, der Elternzeit genommen hat
- Erhöhung des Anteils von Vätern, die in Teilzeit erwerbstätig sind

Um es an einem Beispiel zu verdeutlichen: Vom FIT wurde statistisch untersucht, wie sich eine Verringerung der Lohnlücke auf die Care-Arbeit von Frauen und Männern auswirken würde. Für diese Wirkungsanalyse der Zielzustände wurden zwei verschiedene Methoden angewandt, einerseits die Analyse von Reformeffekten auf Basis von Mikrosimulationen und anderseits die Analyse von Zielzuständen auf Basis von Gewichtsanpassungen. Detailliertere Informationen zur Methodik können im veröffentlichten Bericht des Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, Abteilung Mikrosimulationsmodelle[98] nachgelesen werden (vgl. Calahorrano et al. 2019: 7ff.). Die Ergebnisse dieser statistischen Auswertungen sind in das Kapitel 4 zu den Handlungsoptionen eingeflossen.

5.2.5 Absicherung und Ergänzung der Ergebnisse mit Fokusgruppen

Die Ergebnisse der oben beschriebenen Analysen wurden mit nationalen und internationalen Stakeholdern in Fokusgruppen diskutiert und dabei abgesichert.

Dafür wurde auf nationaler Ebene das Format der Fokusgruppe gewählt, zu denen zu zwei Zeitpunkten (Juni und November 2019) relevante Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeladen wurden. Sie hatten zum Ziel, relevante Akteure aus verschiedenen Themenfeldern (Pflege, gleichstellungspolitische Arbeitsmarkt- und Zeitpolitik, Hauswirtschaft etc.) und Professionen (Ökonomie, Soziologie, Rechtswissenschaft etc.) zusammenzubringen und gemeinsam die Projektergebnisse und Schlussfolgerungen zu diskutieren. So wurde es möglich, einerseits für das Projekt wichtige Multiplikatorinnen und Multiplikatoren über das Projekt und die erzielten Erkenntnisse zu informieren und anderseits die Zusammenhänge der Gender Gaps und anderer thematischer Projektschwerpunkte

[98] Siehe hierzu: http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5659007.pdf

(beispielsweise Ursachen des Gender Care Gaps) aus verschiedenen Blickwickeln zu betrachten, zu diskutieren und zu verdichten.

Auf internationaler Ebene wurden für eine europaspezifische Betrachtungsweise auf das Projekt und die Themenschwerpunkte des Gender Care Gaps zwei Videokonferenzen mit relevanten EU-Institutionen und Verbänden (beispielsweise COFACE, EIGE, European Women Lobby) im November und im Dezember 2019 durchgeführt. Diese hatten zum Ziel, folgende Fragestellungen international zu beleuchten:

- Datenlage zur Zeitverwendung auf europäischer Ebene?
- Erkenntnisse zum Gender Pay Gap, zum Gender Care Gap und zum Gender Pension Gap in Europa – Wo gibt es Gemeinsamkeiten und Divergenzen?
- Handlungsempfehlungen – Mit welchen Maßnahmen/Reformen haben andere EU-Länder den Gender Care Gap (positiv) beeinflussen können?
- Weitere wichtige Hinweise anderer Art für das GAP-Projekt

6 Literaturverzeichnis

Alle angegebenen Internetquellen sind aktuell verfügbar (Letzter Stand: 20.03.2020).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2019): Nationaler Bildungsbericht 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung, https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/pdf-bildungsbericht-2018/bildungsbericht-2018.pdf.

AWO – Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.: 100 Jahre Arbeiterwohlfahrt: 100 Jahre Kinder und Familien im Blick: 1919-2019, https://www.zukunftsforum-familie.de/fileadmin/user_upload/pdf/infocenter/broschueren/100_Jahre_Arbeiterwohlfahrt_%E2%80%93_100_Jahre_Kinder_und_Familien_im_Blick%E2%80%9C.pdf .

BA Statistik – Bundesagentur für Arbeit Statistik (2019a): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf.

BA Statistik – Bundesagentur für Arbeit (2019b): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf

Backes, Gertrud M./Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik, Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, http://library.fes.de/pdf-files/wiso/05587.pdf.

Baerwolf, Astrid/Thelen, Tanja (2006): Familienbeziehungen in Ostdeutschland. Ein Forschungsbericht. In: Fikentscher, Rüdinger (Hg.): Europäische Gruppenkulturen. Familien. Freizeit. Rituale. Halle (Saale). S. 163–188.

Beblo, Miriam/Boll, Christina (2014): Ökonomische Analyse des Paarverhaltens aus der Lebensverlaufsperspektive und politische Implikationen. In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung. 83(1), DIW Berlin. https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/04-forschung/01-publikationen/01-publ-beblo/publ-beblo-einzeldateien/003e-2014-oek-analysen-paarverhalten-beblo-boll.pdf.

Behning, Ute (1999): Zum Wandel der Geschlechterpräsentationen in der Sozialpolitik. Ein policy-analytischer Vergleich der Politikprozesse zum österreichischen Bundespflegegeldgesetz und zum bundesdeutschen Pflege-Versicherungsgesetz. Forsch. z. Soziol. u. z. Sozialanthropol, Opladen: Leske + Budrich.

Behnke, Cornelia (2012): Partnerschaftliche Arrangements und väterliche Praxis in Ost- und Westdeutschland. Paare erzählen, Opladen: B. Budrich.

Berghahn, Sabine (2011): Der Ritt auf der Schnecke. Rechtliche Gleichstellung in der Bundesrepublik Deutschland, Aktualisierung 2011. Gender Politik Online, Berlin: Freie Universität Berlin, http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_sys/gleichstellung/Der_Ritt_auf_der_Schnecke/Ritt-Schnecke-Vollstaendig.pdf.

Berghahn, Sabine/Wersig, Maria (Hg.) (2013): Gesicherte Existenz? Gleichberechtigung und männliches Ernährermodell in Deutschland, Baden-Baden: Nomos.

Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Discussion Paper SP I 2016–501, https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/i16-501.pdf.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015): Monitor: Mobiles und entgrenztes Arbeiten. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a873.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016), http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-10-31_BMAS_Alterssicherungsbericht_2016.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland: Dossier. https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/entgeltungleichheit-zwischen-frauen-und-maennern-in-deutschland/80408.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2011): Zeit für Familie: Ausgewählte Themen des 8. Familienberichts. In: Monitor Familienforschung. Ausgabe 26. https://www.bmfsfj.de/blob/76224/5a498f148e1a32ff2ae907eb2b033adf/zeit-fuer-familie-themen-8-familienbericht-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Auf fremden Terrain – wenn Männer pflegen. Ausgabe 1; https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/auf-fremdem-terrain---wenn-maenner-pflegen/95986.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Expertise der Roland Berger GmbH im Rahmen des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie, Berlin, https://www.bmfsfj.de/blob/75934/433b3a05df543f87bd2cce88ae6c7cf6/digitalisierung-chancen-und-herausforderungen-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Leitfaden zum Mutterschutz, 14. Aufl., Berlin, https://www.bmfsfj.de/blob/94398/b235a06e6fa9ece3d1a6effbc5a510ee/mutterschutzgesetz-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019a): Elterngeld, ElterngeldPlus und Elternzeit. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 22. Aufl., Berlin, https://www.bmfsfj.de/blob/93614/a8b51a66b702e8c2ea5e65f9d0536e19/elterngeld-elterngeldplus-und-elternzeit-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019b): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2018. Ausgabe 4, https://www.bmfsfj.de/blob/138142/faeb6a19a33244fe91af8543db56bade/kindertagesbetreuung-kompakt-ausbaustand-und-bedarf-2018-data.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019c): Meilenstein für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf in der Europäischen Union. Pressemitteilung vom 6.2.2019, https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/presse/pressemitteilungen/meilenstein-fuer-die-vereinbarkeit-von-familie--pflege-und-beruf-in-der-europaeischen-union/133648.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019d): Agenda 2030 – Nachhaltige Familienpolitik, https://www.bmfsfj.de/blob/142626/e593258f01dcb25041e3645db9ceaa5b/agenda-2030-langfassung-data.pdf.

BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Länder, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/jahresbericht-zum-stand-der-deutschen-einheit-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=20.

Boll, Christina (2017): Die Arbeitsteilung im Paar: Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz: Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Stand: 03/2016 Verfügbar unter folgendem Link: https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html.

Bolz, Caroline/Grimm, Robert/Schoen, Alexandra/Wolfs, Laura/Zindler, Armgard (2019): Entlastung gesucht, Gute Politik für Frauen mit geringem Einkommen. Studie für die Friedrich-Ebert-Stiftung. http://library.fes.de/pdf-files/fes/15824.pdf.

bpb – Bundeszentrale für politische Bildung (2016): Arbeitsteilung. Duden Wirtschaft von A bis Z: Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag. 6. Aufl. Mannheim: Bibliographisches Institut 2016. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2016. https://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/lexikon-der-wirtschaft/18690/arbeitsteilung.

bpb – Bundeszentrale für politische Bildung (2018): Normen. Quelle: Schubert, Klaus/Martina Klein: Das Politiklexikon. 7., aktual. u. erw. Aufl. Bonn: Dietz 2018. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17924/normen.

Bröcheler, Mareike (2018): Who cares? Über die Neuorganisation von Sorgearbeit durch haushaltsnahe Dienstleistungen. In: Häußler, Angela; Küster, Christine; Ohrem, Sandra; Wagenknecht, Inga (Hrsg.): Care und die Wissenschaft vom Haushalt. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. 2017. S. 121-131.

Bundesforum Männer (2020): Familie und aktive Vaterschaft: Gute Rahmenbedingungen für aktive Väter/Aktive Väter brauchen bessere Rahmenbedingungen. Internetseite. https://bundesforum-maenner.de/themen/familie-vaterschaft/.

Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. BT-Drucksache 17/6240, Berlin. https://www.bmfsfj.de/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf.

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/2840, Berlin, https://www.bmfsfj.de/blob/jump/119794/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf.

Bundesregierung (2018): Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum Elterngeld Plus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit, BT-Drucksache 19/400, https://www.bmfsfj.de/blob/121264/6bfce747d8a948b19ddbeb73e4bfdaef/bericht-elterngeldplus-data.pdf.

Bundesregierung (2019): Homeoffice: Stand, Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE (Drucksache 19/8494). Drucksache 19/9032, http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/090/1909032.pdf.

Bundestag – Deutscher Bundestag (2019): Herausforderungen in der Kinderbetreuung: freie Plätze, Personal, Öffnungszeiten. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Katja Suding, Nicole Bauer, Renata Alt, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP– Drucksache 19/13699, http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/19/140/1914085.pdf.

Calahorrano, Lena/Rebaudo, Mara/Stöwhase, Sven (2019): Gender Care Gap. Ursachen des Gap und Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen. FIT: Sankt Augustin, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, http://publica.fraunhofer.de/eprints/urn_nbn_de_0011-n-5659007.pdf.

CDU/CSU/SPD (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 19. Legislaturperiode, https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf.

Dechant, Anna/Rost, Harald/Schulz, Florian (2014): Die Veränderungen der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen: Ein Überblick über die Längsschnittforschung und neue empirische Befunde auf Basis der pairfam-Daten. In: Zeitschrift für Familienforschung 26 (2014), 2, pp. 144-168.

Destatis – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden; https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/tagungsband-wie-die-zeit-vergeht-5639103169004.pdf?__blob=publicationFile.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2018a): Pflegestatistik 2017. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/laender-pflegebeduerftige-5224002179004.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2018b): 69 Prozent der Frauen mit minderjährigen Kindern waren 2017 in Teilzeit tätig, Pressemitteilung vom 14.9.2018, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_345_12211.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2018c): Alleinerziehende in Deutschland 2017, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 2. August 2018, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2018/Alleinerziehende/pressebroschuere-alleinerziehende.pdf?__blob=publicationFile.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019a): Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2018, Stand 11.9.2019, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019b): Statistik zum Elterngeld 2018, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Publikationen/Downloads-Elterngeld/elterngeld-leistungsbezuege-j-5229210187004.pdf?__blob=publicationFile.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019c): Elterngeld 2018: Fast 24 % aller Beziehenden waren Väter. Pressemitteilung Nr. 22 vom 28. Mai 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2019/PD19_22_p002.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019d): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21 %. Pressemitteilung Nr. 098 vom 14. März 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/03/PD19_098_621.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019e): Fakten über Paul und Marie, zwei von 10,5 Millionen Kindern in Deutschland. Zahlen zum Weltkindertag am 20. September. Pressemitteilung Nr. 363 vom 18. September 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/09/PD19_363_122.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019f): 30 Jahre Mauerfall: Familien in Ost- und Westdeutschland werden sich immer ähnlicher. Pressemitteilung Nr. N 008 vom 7. November 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/11/PD19_N008_122.html?nn=212408.

Destatis - Statistisches Bundesamt (2019g): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung: Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt: Fachserie 1, Reihe 4.1, 2018. https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/_inhalt.html#sprg234806.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019h): Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?, Internetseite, Stand: 12.12.2019: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html?nn=206824.

Destatis – Statistisches Bundesamt/Eurostat – Statistikamt der Europäischen Union (2018): Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt. Ausgabe Mai 2018, https://service.destatis.de/DE/FrauenMaennerEuropa/DE_DE_womenmen_core/index.html?lang=de.

DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2019): Modernes Rollenverständnis verbessert die Zufriedenheit der Eltern; Pressemitteilung vom 08.10.2019, https://www.diw.de/de/diw_01.c.679878.de/modernes_rollenverstaendnis...ufriedenheit_der_eltern.html.

djb – Deutscher Juristinnenbund e. V. (2019): Stellungnahme zur neuen EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Fortschritt und Stillstand zugleich (Stand 3.5.2019), https://www.djb.de/verein/Kom-u-AS/K4/st19-15/.

Drasch, Katrin (2011): Zwischen familiärer Prägung und institutioneller Steuerung. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen in Ost- und Westdeutschland und der DDR. In: Berger, Peter A./Hank, Karsten/Tölke, Angelika (Hrsg.): Reproduktion von Ungleichheit durch Arbeit und Familie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 171–200.

Eckart, Christel (1986): Halbtags durch das Wirtschaftswunder. Die Entwicklung der Teilzeitarbeit in den sechziger Jahren. In: Kramer, Helgart/Eckart, Christel/Riemann, Ilka/Walser, Karin (Hrsg.): Grenzen der Frauenlohnarbeit. Frankfurt/Main.

EIGE – European Gender Equality Institute (2017). Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015; https://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-report.

EIGE – European Gender Equality Institute (2019). Gender Equality Index 2019: Work-life-balance; https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance.

EKD – Evangelische Kirche in Deutschland (1965): Denkschrift vom 10. Juli 1965.

Engels, Friedrich/Morgan, Lewis Henry (1892): Der Ursprung der Familie, des Privateigenthums und des Staats. Im Anschluss an Lewis H. Morgan's Forschungen, Stuttgart: Dietz, https://marxwirklichstudieren.files.wordpress.com/2012/11/engels-ursprung-der-familie-usw.pdf.

EU COM – European Commission (2018): Monitoring the implementation of the European Pillar of Social Rights. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee. COM(2018) 130 final, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/communication-monitoring-implementation-european-pillar-social-rights-march2018_en.pdf.

EU KOM – Europäische Kommission (2017a): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur. Beitrag der Europäischen Kommission zum Gipfeltreffen in Göteborg am 17. November 2017 – KOM(2017) 673 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673.

EU KOM – Europäische Kommission (2017b): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates – COM(2017) 253 final.

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2018a): European Quality of Life Survey 2016 – Overview report, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf.

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2018b). Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf.

Eurofound – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2017): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update). https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.

Eurostat – Statistical office of the European Union (2009): Harmonised European time use surveys. 2008 Guidelines; https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-08-014-EN.pdf.

Eurostat – Statistikamt der Europäischen Union (2019a): Jede dritte Person in der EU gab 2018 an, Betreuungspflichten zu haben. Pressemitteilung 154/2019 – 10. Oktober 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10157123/3-10102019-AP-DE.pdf/751fd090-ccba-9430-f288-f5a8d18b5bb5.

Eurostat – Statistical office of the European Union (2019b): Gender pay gap statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:The_unadjusted_gender_pay_gap_by_age_(%25),_2017.png.

FES – Friedrich-Ebert-Stiftung (2017): Das Märchen von der Gender-Verschwörung. Argumente für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft, 1. Auflage, Berlin, http://library.fes.de/pdf-files/dialog/13544.pdf.

Forlani, Emanuele/Lodigiani, Elisabetta/Mendolicchio, Concetta/Trübswetter, Parvati (2018): Migrantinnen und Haushaltsdienstleistungen: Zuwanderung beeinflusst das Arbeitsangebot der einheimischen Frauen. In: IAB Kurzbericht, Nr. 3. http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0318.pdf.

Fraser, Nancy (1994): After the Family Wage: Gender Equity and Social Welfare. In: Political Theory 22 (4), S. 591–618.

Frey, Regina/Gärtner, Marc/Köhnen, Manfred/Scheele, Sebastian (Hrsg.) (2014): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie: Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse, Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

Frodermann, Corinna/Bächmann, Ann-Christin/Hagen, Marina/Grunow, Daniela/Müller, Dana (2018): Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. In: IAB-Kurzbericht, Nr. 18. http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1818.pdf.

Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht (o. J.): Themenblatt 1 – Erwerbs- und Sorgearbeit. Verfügbar unter: https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/24.themenbl%C3 %A4tter-zum-bericht.html.

Glaeser, Janina (2018): Care-Politiken in Deutschland und Frankreich. Migrantinnen in der Kindertagespflege – moderne Reproduktivkräfte erwerbstätiger Mütter. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.

Grabka, Markus M./Jotzo, Björn/Rasner, Anika/Westermeier, Christian (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In : DIW Wochenbericht Nr. 5, S. 87–96, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551601.de/17-5.pdf.

Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 36, Heft 3. S. 162–181.

Gysi, Jutta/Meyer, Dagmar (1993): Leitbild: berufstätige Mutter – DDR-Frauen in Familie, Partnerschaft und Ehe. In: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard M. (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945–1992. Berlin: Akademie Verlag, S. 139–165.

Häußler, Angela (2007): Nachhaltige Ernährungsweisen in Familienhaushalten. Eine qualitative Studie über die Umsetzbarkeit des Ernährungsleitbilds in die Alltagspraxis. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades im Fachbereich 09, Agrarwissenschaften, Ökotrophologie und Umweltmanagement, Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts und Verbrauchsforschung der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Haller, Lisa Yashodhara (2018): Kapital – Staat – Geschlecht: eine theoretische Analyse der Vermittlungszusammenhänge. In: Beier, Friederike/Haller, Lisa Yashodhara/Haneberg, Lea (2018): materializing FEMINISM: Positionierungen zu Ökonomie, Staat und Identität. Unrast-Verlag. Münster.

Hammerschmid, Anna/Rowold, Carla (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen. In: DIW Wochenbericht Nr. 25, S. 439–447, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.630456.de/19-25-1.pdf.

Hipp, Lena (2019): Do Hiring Practices Penalize Women and Benefit Men for Having Children? Experimental Evidence from Germany. European Sociological Review, https://academic.oup.com/esr/advance-article/doi/10.1093/esr/jcz056/5622895.

Hipp, Lena/Molitor, Friederike (2016): Gender Gaps. Warum wir über Zeit sprechen müssen. In: BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Werkheft 2 – Wie wir arbeiten (wollen), Arbeiten 4.0, S. 68–75, https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/werkheft-02.pdf?__blob=publicationFile&v=2.

Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017): Wer leistet unbezahlte Sorgearbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. In: WSI-Report, Nr. 35. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf.

Hoyer, Sören (2014): Soziale Bürgerschaft in der Familienpolitik. Erwerbstätige Mütter und lernende Kinder als neue europäische Sozialbürger? Deutschland und Irland im Vergleich. Berlin: Verlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V.

Huebener, Mathias/Pape, Astrid/Spieß, Katharina (2019): Gebührenbefreiung des letzten Kita-Jahres: Mütter weiten ihre Arbeitszeit nur kurzfristig aus. In: DIW Wochenbericht Nr. 48, S. 869-878, DIW Berlin. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.698962.de/19-48-1.pdf.

IfD – Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Allensbach am Bodensee. Einzusehen unter: https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/studien/Weichenstellungen.pdf.

IG Metall (2018): Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie: Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit, https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/mehr-geld-und-mehr-selbstbestimmung-bei-der-arbeitszeit.

IW – Institut der deutschen Wirtschaft (2018): Kinderbetreuung - Betreuungslücke sinkt leicht auf 273.000 Plätze. IW-Kurzbericht 68/2018, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/IW-Kurzbericht_2018-68_Betreuungsl%C3 %BCcke_2018.pdf.

Kaminsky, Anna (2016): Frauen in der DDR. Ch. Links Verlag: Berlin.

Keller, Matthias/Haustein, Thomas (2014): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. In: Wirtschaft und Statistik, S. 733–753.

Klaus, Daniela/Vogel, Claudia (2019): Unbezahlte Sorgetätigkeiten von Frauen und Männern im Verlauf der zweiten Lebenshälfte. In: Vogel, Claudia/Wettstein, Markus/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.): Frauen und Männer in der zweiten Lebenshälfte Älterwerden im sozialen Wandel. https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/Frauen_und_Maenner_in_der_zweiten_Lebenshaelfte.pdf.

Kleen, Heike (2020): Arbeitsteilung in der Familie: Wonderwoman zwischen Burn-Out und Altersarmut. In: Spiegel Online vom 01.01.2020, https://www.spiegel.de/gesundheit/sex/familienarbeit-welche-tricks-fuer-eine-gerechte-aufteilung-gibt-es-a-1300608.html

Kleen, Heike (2019a): Frauen in der Familie: Advent, Advent, die Mutter rennt. In Spiegel Online vom 19.11.2019, https://www.spiegel.de/gesundheit/psychologie/familie-warum-muetter-immer-alles-im-kopf-haben-muessen-a-1296211.html.

Kleen, Heike (2019b): Stress in der Adventszeit: „Der Trick, Ladies, heißt aussitzen“. In: Spiegel Online vom 01.12.2019, https://www.spiegel.de/gesundheit/diagnose/adventszeit-welche-strategien-vor-weihnachten-gegen-stress-helfen-a-1298856.html.

Klenner, Christina (1990): Doppelt belastet oder einfach ausgebeutet? Zur Aneignung weiblicher Reproduktionsarbeit in DDR-Familien. In: Das Argument 32(6), S. 865–874.

Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (Hg.) (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

Klenner, Christina/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2016): Grosse Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. WSI-Report Nr. 29, 6/2016. https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_38_2017.pdf.

Klünder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf

Klünder, Nina/Meier-Gräwe, Uta (2017): Essalltag und Arbeitsteilung von Eltern in Paarbeziehungen - Eine quantitative Analyse auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13 und 2001/02. In: Zeitschrift für Familienforschung, 29. Jg., H. 2, S. 179–201, https://pdfs.semanticscholar.org/7e02/09b4e47e-caafa2f31d210c3aabcd53b160e8.pdf?_ga=2.144151287.317451850.1575979721-2143438308.1575979721.

Knauthe, Katja/Deindle, Christian (2019): Altersarmut von Frauen durch häusliche Pflege. Gutachten im Auftrag des Sozialverband Deutschland e. V., https://www.sovd.de/fileadmin/downloads/pdf/sonstiges/SoVD_Gutachten_Altersarmut_Frauen2019.pdf.

Kofahl, Christopher/Matzke, Oliver/Bade Verdugo, Pablo/Lüdecke, Daniel (2017). Pflegebedürftigkeit von Kindern und Jugendlichen und ihre Bedeutung für die Familien. In: Jacobs, Klaus/Kuhlmey, Adelheid/Greß, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.), Pflege-Report 2017. Schwerpunkt: Die Versorgung der Pflegebedürftigen, Stuttgart, S. 25–38.

Koppetsch, Cornelia/Speck, Sarah (2016): Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist. Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn.

Krause, Peter (2019): 30 Jahre seit dem Mauerfall: Fortschritte und Defizite bei der Angleichung der Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland. In: DIW Wochenbericht 45, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.696444.de/19-45-3.pdf.

Kruse, Katja (2019): Berufstätig sein mit einem behinderten Kind. Wegweiser für Mütter mit besonderen Herausforderungen, https://bvkm.de/wp-content/uploads/2019/08/bvkm_wegweiser_web_2019-2.pdf.

Kühhirt, Michael (2012): Childbirth and the Long-Term Division of Labour within Couples. How do Substitution, Bargaining Power, and Norms affect Parents' Time Allocation in West Germany? In: European Sociological Review, 28.Jg. H.5, S. 565–582.

Kümmerling, Angelika/Postels, Dominik/Slomka, Christine (2015): Arbeitszeiten von Männern und Frauen – alles wie gehabt? Analysen zur Erwerbsbeteiligung in Ost- und Westdeutschland. In: IAQ-Report 2015 (2), http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2015/report2015-02.pdf.

Kuhl, Mara (2010): Wem werden Konjunkturpakete gerecht? Eine budgetorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II. In: WiSo Diskurs – Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung. https://library.fes.de/pdf-files/wiso/07230.pdf.

Langehennig, Manfred/Betz, Detlef/Dosch, Erna (2012): Männer in der Angehörigenpflege. Weinheim Basel: Beltz Juventa Verlag. 1. Auflage.

Laubstein, Claudia (2014): Expertise zu „Lebenslagen und Potentialen armer Familien in Berlin". http://www.familienbeirat-berlin.de/fileadmin/Publikationen/ISS-Expertise_Berliner_Familien.pdf.

Leitner, Sigrid (2013): Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten. Sozialpolitische Schriften 91, Berlin: Duncker & Humblot.

Leitner, Sigrid/Vukoman, Marina (2015): Zeit, Geld, Infrastruktur? Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige. GENDER Zeitschrift für Geht, Kultur und Gesellschaft, 7(1), 97-112, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/44449/ssoar-gender-2015-1-leitner_et_al-Zeit_Geld_Infrastruktur_Vereinbarkeitspolitik_fur.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-gender-2015-1-leitner_et_al-Zeit_Geld_Infrastruktur_Vereinbarkeitspolitik_fur.pdf.

Lenin, Wladimir Iljitsch (1984): Werke. Band 29, 9. Aufl., Berlin: Dietz, http://kpd-ml.org/doc/lenin/LW29.pdf.

Lippmann, Quentin/Georgieff, Alexandre/Senik, Claudia (2019): Undoing Gender with Institutions. Lessons from the German Division and Reunification. SOEPpapers 1031-2019. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.622089.de/diw_sp1031.pdf.

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen. WSI Report, Nr. 47, März 2019, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf.

Lott, Yvonne/Eulgem, Lorena (2019): Lohnnachteile durch Mutterschaft. Helfen flexible Arbeitszeiten? WSI Report, Nr. 49; Mai 2019, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_49_2019.pdf.

Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2012): Die Bedeutung der Erwerbsarbeit, http://www.bpb.de/politik/grundfragen/deutsche-verhaeltnisse-eine-sozialkunde/138646/die-bedeutung-der-erwerbsarbeit.

Mahler Walther, Kathrin (2017): Wie können kleine und mittlere Unternehmen bei der Ermöglichung von Zeitsouveränität für ihre Beschäftigten unterstützt werden? Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Stand: 01/2017, Verfügbar unter: https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html.

Maier, Frederike (1993): Zwischen Arbeitsmarkt und Familie – Frauenarbeit in den alten Bundesländern. In: Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard M. (Hrsg.): Frauen in Deutschland 1945–1992. Berlin: Akademie Verlag, S. 257–279.

Meier-Gräwe, Uta (Hg.) (2015): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung, Wiesbaden: Springer VS.

Mayring, Philipp (2003): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel, Beltz Verlag.

Müller, Rolf/Unger, Rainer/Rothgang, Heinz (2010): Wie lange Angehörige zu Hause gepflegt werden. Reicht eine zweijährige Familienpflegezeit für Arbeitnehmer? In: Soziale Sicherheit, (6-7), S. 230–237.

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (2013): Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln. OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264190344-de.

Panova, Ralina/Sulak, Harun/Bujard, Martin/Wolf, Lisa (2017): Die Rushhour des Lebens im Familienzyklus: Zeitverwendung von Männern und Frauen, In: Destatis – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden; S. 45–64, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/tagungsband-wie-die-zeit-vergeht-5639103169004.pdf?__blob=publicationFile.

Peukert, Almut (2015): Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen? Wiesbaden: Springer VS.

Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/Weeber, Sonja (2014): Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. SoWiTra. Berlin.

Pfau-Effinger, Birgit (1993): Macht des Patriarchats oder Geschlechterkontrakt? Arbeitsmarkt-Integration von Frauen im internationalen Vergleich, In: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft 33(4), S. 633–663.

Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund, Berlin: Agentur für Querschnittsziele im ESF, http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf.

Prechtl, Markus (2005): „Doing Gender“ im Chemieunterricht. Zum Problem der Konstruktion von Geschlechterdifferenz – Analyse, Reflexion und mögliche Konsequenzen für die Lehre von Chemie. Dissertation, Universität zu Köln, https://kups.ub.uni-koeln.de/1825/.

Prognos (2018): Zukunftsszenarien – Fachkräfte in der Frühen Bildung gewinnen und binden, https://www.prognos.com/uploads/tx_atwpubdb/18.12.2018_Fachkraefte_in_der_Fruehen_Bildung_gewinnen_und_binden.pdf.

Rodi, Katja (2014): Bekämpfung von Geschlechterstereotypen durch die Frauenrechtskonvention der Vereinten Nationen. In: Lembke, Ulrike (Hrsg.): Menschenrechte und Geschlecht. Schriften zur Gleichstellung der Frau 38. Baden-Baden: Nomos, S. 51–76.

Rosenfeld, Rachel A./Trappe, Heike/Gornick, Janet C. (2004): Gender and work in Germany: Before and after reunification. In: Annual Review of Sociology 30, Nr. 2, S. 103–124.

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf (2018): BARMER Pflegereport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 12. Berlin, https://www.barmer.de/blob/170372/9186b971babc3f80267fc329d65f8e5e/data/dl-pflegereport-komplett.pdf.

Rudolph, Clarissa (2015): Geschlechterverhältnisse in der Politik. Eine genderorientierte Einführung in Grundfragen der Politikwissenschaft. Opladen, Toronto: Barbara Budrich.

Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen. Frankfurt a.M.: Campus Verlag.

Samtleben, Claire (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht. 86. Jahrgang, 06. März 2019, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf.

Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. In: DIW Wochenbericht. Nr. 35/2019, S. 607 – 613., https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.673394.de/19-35.pdf.

Schäuble, Wolfgang (2019): Begrüßungsansprache von Bundestagspräsident Dr. Wolfgang Schäuble bei der Feierstunde „100 Jahre Frauenwahlrecht“ im Deutschen Bundestag, 17. Januar 2019, https://www.bundestag.de/parlament/praesidium/reden/2019/002-588198.

Schenk, Sabine (2000): Familienstrukturen, Geschlechterverhältnisse und die Flexibilisierung der Beschäftigten in Ostdeutschland. In: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard M./Riegraf, Birgit (Hrsg.): Geschlecht, Arbeit, Zukunft. Münster. S. 180–221.

Scholz, Sylka (2008): Männlichkeit und Erwerbsarbeit bei ostdeutschen Männern. In: Baur, Nina/Luedtke, Jens (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Männlichkeit: Hegemoniale und marginalisierte Männlichkeiten in Deutschland. Opladen: Barbara-Budrich, S. 105–122.

Schrader, Kathrin (2014). Warum Care Revolution? Widersprüche: Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich, 34 (134), 53–61.

Schratz, Michael/Schwarz, Johanna F./Westfall-Greiter, Tanja/Rumpf, Horst/Tomlinson, Carol Ann/Rose, Mike/Meyer-Drawe, Käte (2012). Lernen als bildende Erfahrung. Vignetten in der Praxisforschung. Innsbruck: Studienverlag.

Schröder, Tim/Schäfer, Andrea (2013): Wer erhält einen Ernährerlohn? Befunde nach Region und Geschlecht, in: WSI Mitteilungen 3/2013, S. 171–181, https://www.wsi.de/data/wsi-mit_2013_03_Schroeder.pdf.

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.Jg., H.1, S. 23–49.

Schutzbach, Franziska (2017): Gender raus! Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik Heinrich-Böll-Stiftung; Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Schwarz, Norbert/Schwahn, Florian (2016): Entwicklung der unbezahlten Arbeit privater Haushalte. Bewertung und Vergleich mit gesamtwirtschaftlichen Größen. In: Wirtschaft und Statistik (2) , S. 35–51, https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2016/02/unbezahlte-arbeit-022016.pdf?__blob=publicationFile.

Schweitzer, Rosemarie von (1991): Einführung in die Wirtschaftslehre des privaten Haushalts. Stuttgart: Ulmer.

Spangenberg, Ulrike (2013): Mittelbare Diskriminierung im Einkommensteuerrecht: Eine verfassungsrechtliche Untersuchung am Beispiel der Besteuerung der zusätzlichen Alterssicherung. Nomos-Verlag.

Stiegler, Barbara (2013): Professionelle und informelle Pflege ist weiblich: Was sind die Bedingungsfaktoren dafür? Präsentation auf der Fachveranstaltung „Alter und Geschlecht“ des Deutscher Vereins. https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/vam/2013/dokumentation/f-4406-13/f_4406-13_dr_stiegler.pdf.

Szydlik, Marc (1993): Arbeitseinkommen und Arbeitsstrukturen. Eine Analyse für die Bundesrepublik Deutschland und die Deutsche Demokratische Republik, Berlin.

Theisen, Christiane (2017): Methodik, Durchführung und Vergleichbarkeit. In: Destatis – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden, S. 9–24; https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/tagungsband-wie-die-zeit-vergeht-5639103169004.pdf?__blob=publicationFile.

TNS Infratest Sozialforschung (2017): Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I). Im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit, https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_Evaluation_PNG_PSG_I.pdf.

Trappe, Heike/Sørensen, Annemerie (2006): Economic Relations between Women and Their Partners: An East and West German Comparison after Reunification, in: Feminist Economics 12 (4), S. 643–665.

Uhlmann, Irene/Hartmann, Ortrun (Hrsg.) (1979): Die Frau. Kleine Enzyklopädie. 13. Aufl. VEB Bibliographisches Institut: Leipzig.

Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2019): Erster Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, https://www.bmfsfj.de/blob/138138/1aac7b66ce0541ce2e48cb12fb962eef/erster-bericht-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf.

Unterhofer, Ulrike/Welteke, Clara /Wrohlich, Katharina (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. DIW Wochenbericht. 34/2017, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563413.de/17-34-1.pdf.

VAMV – Verband alleinerziehender Mütter und Väter (2020): Wenn das Einkommen nicht reicht – Ihre Ansprüche, https://www.vamv.de/uploads/media/VAMV_Broschuere_Kleines_Einkommen_FINAL_2020.pdf.

Wagner, Alexandra/Klenner, Christina/Sopp, Peter (2017): Alterseinkommen von Frauen und Männern. Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. WSI-Report Nr. 38, Dezember 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf.

Wanger, Susanne/Bauer, Frank (2015): Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen. In: IAB-Stellungnahme, Nr. 3, http://doku.iab.de/stellungnahme/2015/sn0315.pdf.

Wersig, Maria (2012): Der unsichtbare Mehrwert: Unbezahlte Arbeit und ihr Lohn. In: Foljanty, Lena/Lembke, Ulrike (Hg.): Feministische Rechtswissenschaft. Ein Studienbuch, 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos. S. 173–196.

Westermeier, Christian (2017): Rentenpunkte auf die Erziehungszeiten verringern den Gender Pension Gap nur leicht. In: DIW Wochenbericht Nr. 5, S. 97, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551601.de/17-5.pdf.

Winkler, Gunnar (Hrsg.) (1989): Geschichte der Sozialpolitik in der DDR 1945–1985. Berlin: Akademie-Verlag.

Winkler, Gunnar (1990): Frauenreport '90. Berlin.

Winkler, Gunnar (Hrsg.) (2002): Sozialreport 2002. Daten und Fakten zur Lage in den neuen Bundesländern. Berlin.

Wippermann, Carsten (2017): Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?; https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf.

Zoch, Gundula/Schober, Pia S. (2018): Public Childcare Expansion and Changing Gender Ideologies of Parents in Germany. In: Journal of Marriage and Family 80 (2018), 4, S. 1020-1039.

Impressum

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

Zertifikat seit 2003
audit berufundfamilie

Autorinnen:
Debora Gärtner
Katrin Lange
Anne Stahlmann

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Stand: März 2020
Gestaltung: www.zweiband.de

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter http://www.d115.de.

Engagement Familie Ältere Menschen Gleichstellung Kinder und Jugend