

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Erster Gleichstellungsbericht

Neue Wege – Gleiche Chancen

Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf

Inhaltsgliederung

| | Seite |
|---|-------|
| Stellungnahme der Bundesregierung | 2 |
| Gutachten der Sachverständigenkommission | 13 |
| 1 Einleitung | 29 |
| 2 Gleichstellungspolitik in der Lebensverlaufsperspektive | 39 |
| 3 Rollenbilder und Recht | 53 |
| 4 Bildung | 85 |
| 5 Erwerbsleben | 109 |
| 6 Zeitverwendung | 173 |
| 7 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs | 201 |
| 8 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen | 233 |

stellungspolitik muss in Deutschland und weltweit die Unterschiede in den Lebensverläufen von Frauen und Männern berücksichtigen und an Knotenpunkten zielgenaue Hilfen anbieten. Lebenslaufpolitik verknüpft Gleichstellungspolitik, Sozial- und Bildungspolitik zu einer nachhaltigen Politik des sozialen Zusammenhalts, geschlechtsbedingte Nachteile werden abgebaut, partner-

schaftliche Verantwortung wird gestärkt. Die Lebenslaufperspektive wird als integrative Perspektive gerade auch für eine europäische und internationale Gleichstellungspolitik neue Impulse geben können, so dass Frauen und Männern auf der ganzen Welt Chancengleichheit in der Verwirklichung ihrer eigenen Lebenskonzepte ermöglicht wird.

| | Seite |
|--|-------|
| 3 Rollenbilder und Recht | 53 |
| 3.1 Einleitung | 53 |
| 3.1.1 Rollenbilder, Rollenstereotype und rechtliche Transformation | 53 |
| 3.1.2 Leitvorstellungen im Wandel | 55 |
| 3.2 Rollenbilder im geteilten Deutschland | 56 |
| 3.2.1 Recht der Bundesrepublik Deutschland (vor 1990) | 56 |
| Frauen- und Männerbild in der frühen verfassungsgerichtlichen Rechtsprechung | 56 |
| Familienrechtliches Ehe- und Familienbild | 57 |
| Einkommensteuer- und Sozialrecht | 58 |
| 3.2.2 Recht der Deutschen Demokratischen Republik | 62 |
| 3.2.3 Deutsche Einigung | 63 |
| 3.3 Gleichberechtigungsgebot als Gebot der „Chancengleichheit“ und Abkehr des Verfassungs- und des Familienrechts von „Bildern“ | 63 |
| 3.3.1 Artikel 3 Absatz 2 GG als Gebot beruflicher und sozialer Gleichberechtigung | 63 |
| 3.3.2 Auflösung der Ehebilder und des Rollenbildes der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“ | 63 |
| Verfassungsrecht | 63 |
| Familienrecht | 65 |
| 3.3.3 Begründung der Erziehungsverantwortung des Mannes und Stärkung der Erziehungsgemeinschaft von Eltern | 67 |
| 3.3.4 Sorgeverantwortung für die Pflege naher Angehöriger | 68 |
| 3.4 Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Erwerbschancen (und -pflichten) im Arbeits- und Sozialrecht | 68 |
| 3.4.1 Vom Lebensphasen- zum Lebensverlaufskonzept | 69 |
| 3.4.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit | 71 |
| 3.4.3 Ermöglichung und Förderung partnerschaftlicher Teilung von Sorgezeiten | 71 |
| 3.4.4 Beseitigung rollenspezifisch konnotierter Beschäftigungsformen ... | 72 |
| 3.4.5 Geschlechterpolitische Implikationen der Hartz-Reformen | 72 |
| 3.4.6 Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern und Anerkennung von im Herkunftsland erworbenen Berufsqualifikationen | 73 |
| 3.5 Ausgestaltung der Erwerbs- und Sorgechancen im Sozial- und Einkommenssteuerrecht | 75 |
| 3.5.1 Status- und rollenorientierte Berücksichtigung von Erwerbs- und Sorgechancen durch Anknüpfung an die (intakte), arbeitsteilig geführte Ehe | 75 |
| 3.5.2 Förderung von Sorgearbeit außerhalb des Erwerbslebens: Von der Wahl der Lebensform zur Gestaltung im Lebensverlauf | 76 |
| 3.5.3 Gestaltungsfreiheit im Lebensverlauf und eigenständige Anerkennung von Sorgearbeit | 77 |
| 3.5.4 Rücksicht auf gelebte Rollenentwürfe | 79 |
| 3.6 Rollenbilder und Recht: Handlungsempfehlungen | 79 |

| | Seite |
|---|-------|
| Allgemeiner Teil | 79 |
| Einzelne Handlungsempfehlungen | 80 |
| Literatur | 81 |
| 4 Bildung | 85 |
| 4.1 Ausgangspositionen | 85 |
| 4.2 Risiken an den Übergängen in männlichen und weiblichen Bildungsbiografien | 86 |
| 4.2.1 Übergangsrisiken mit besonderer Bedeutung für Jungen aus bildungsfernem Elternhaus | 87 |
| 4.2.2 Übergangsrisiken mit besonderer Bedeutung für Mädchen und junge Frauen | 88 |
| 4.3 Mutterschaft als Einschränkung von Verwirklichungschancen | 89 |
| 4.4 Institutionelle und kulturelle Aspekte der Einschränkung von Verwirklichungschancen | 92 |
| 4.4.1 Institutionelle Aspekte: Das Berufsbildungssystem als Zuweisung von Verwirklichungschancen | 92 |
| 4.4.2 Kulturelle und symbolische Aspekte: Geschlechterinszenierungen und Bildungskulturen als Einschränkungen der Bildungschancen | 93 |
| „Doing Gender“: Bildungsferne Männlichkeitsinszenierungen | 94 |
| Geschlechterkonnotierte Fachkulturen als symbolisch-kulturelle Ausschlüsse | 94 |
| Mono- und Koedukation | 95 |
| Förderung männlicher Fachkräfte in der frühen Bildung und Grundschule | 96 |
| 4.4.3 Geschlechtertypische Berufs- und Studienfachwahl | 96 |
| 4.5 Spätere Bildungschancen: Betriebliche Weiterbildungen | 98 |
| 4.6 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz und Anrechenbarkeit von Leistungen | 99 |
| 4.7 Gender Mainstreaming, Gender-Kompetenz und Lebensgestaltungskompetenz | 100 |
| 4.8 Bildung: Handlungsempfehlungen | 101 |
| Literatur | 102 |
| 5 Erwerbsleben | 109 |
| 5.1 Einleitung | 109 |
| 5.2 Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Steigende Erwerbsbeteiligung bei konstantem Arbeitszeitvolumen | 110 |
| 5.2.1 Die Erwerbstätigkeit unterschiedlicher Frauengruppen | 110 |
| 5.2.2 Das Erwerbsvolumen in Vollzeitäquivalenten und die Entwicklung von Teilzeittätigkeiten | 111 |
| 5.3 Erwerbsverläufe von Frauen und Männern: Ausdifferenzierung unterschiedlicher Muster | 114 |
| 5.3.1 Typische Erwerbsverläufe von Frauen und Männern | 114 |

| | Seite |
|---|-------|
| 5.3.2 Teilzeitmuster im Lebensverlauf von Frauen | 115 |
| 5.3.3 Erwerbsmuster und Erwerbsverlauf im Paarzusammenhang – Wunsch und Wirklichkeit | 117 |
| 5.4 Beruflicher Einstieg und frühe berufliche Entwicklung | 120 |
| 5.5 Folgen von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen für den Erwerbsverlauf | 122 |
| 5.5.1 Erwerbsunterbrechungen | 122 |
| 5.5.2 Teilzeitphasen | 125 |
| 5.6 Karriereentwicklungen von Frauen und Männern | 126 |
| 5.6.1 Voraussetzungen für die Besetzung einer Führungsposition | 126 |
| 5.6.2 Relevante intervenierende Faktoren im Karriereverlauf | 127 |
| 5.6.3 Stereotype und Vorurteile als Erklärungsansätze für ungleiche Erwerbslebensverläufe von Frauen und Männern | 128 |
| 5.6.4 Doppelkarrierepaare als Zukunftsmodell? | 129 |
| 5.6.5 Exkurs: Erwerbsverläufe von Frauen und die Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Betrieb illustriert am Beispiel des Einzelhandels | 130 |
| 5.7 Frauen in Führungspositionen | 133 |
| 5.8 Einkommen: Entgeltungleichheit, Niedriglöhne und Sozialleistungsbezug | 137 |
| 5.8.1 Entgeltungleichheit | 137 |
| Bildungsstand, horizontale und vertikale Segregation | 139 |
| Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen | 140 |
| Lohnfindung | 140 |
| 5.8.2 Niedriglöhne von Frauen | 141 |
| 5.8.3 Maßnahmen zur Verbesserung von Frauenlöhnen und zur Verringerung der Verdienstunterschiede | 142 |
| Bisherige Maßnahmen | 142 |
| Bewertungsverfahren zur Prüfung der Lohngleichheit | 143 |
| Durchsetzung gleichstellungsorientierter Maßnahmen über das Vergaberecht | 143 |
| Maßnahmen zur Lohnangleichung im europäischen Raum | 144 |
| Fazit | 144 |
| 5.8.4 Frauen im SGB-II-Bezug | 145 |
| 5.9 Lebensverlaufsorientierung, Gleichstellung und Familien- freundlichkeit in der betrieblichen Praxis | 146 |
| 5.10 Erwerbsleben: Handlungsempfehlungen | 153 |
| 5.10.1 Zentrale Ergebnisse | 153 |
| 5.10.2 Abbau institutioneller Fehlanreize und Inkonsistenzen | 154 |
| 5.10.3 Beseitigung der Förderung von Minijobs | 155 |
| 5.10.4 Weiterentwicklung sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit im Rahmen eines Gesetzes zu Wahlarbeitszeiten | 155 |
| 5.10.5 Umsetzung der Entgeltgleichheit | 157 |

| | Seite |
|--|------------|
| 5.10.6 Mindestlöhne und Aufwertung von Frauenberufen | 157 |
| 5.10.7 Quotierungen für Aufsichtsräte und Führungspositionen | 158 |
| 5.10.8 Ausbau der Kinderbetreuung und Verbesserung der Rahmenbedingungen für Erwerbstätige mit Pflegeaufgaben | 158 |
| 5.10.9 Abbau von Rollenstereotypen – Familien- und Gleichstellungspolitik an beide Geschlechter adressieren | 158 |
| 5.10.10 Anforderungen an eine lebenslauforientierte Gleichstellungspolitik im Unternehmen | 159 |
| 5.11 Anhang | 160 |
| Literatur | 162 |
| 6 Zeitverwendung | 173 |
| 6.1 Erklärungspotenziale von Zeitbudgetstudien – theoretisches Konzept und methodische Vorgehensweise | 173 |
| 6.2 Wo bleibt unsere Zeit? | 173 |
| 6.2.1 Gesamtarbeitszeiten von Frauen und Männern | 173 |
| 6.2.2 Persistenz geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungsmuster | 174 |
| 6.2.3 Zeiten der Erwerbsarbeit | 175 |
| Erwerbsarbeitszeiten im Geschlechtervergleich | 175 |
| Arbeitszeitwünsche von Müttern und Vätern | 179 |
| 6.2.4 Zeiten für unbezahlte Arbeit – Hausarbeit, Kinderbetreuung, Pflege und freiwilliges Engagement | 180 |
| Hausarbeit und Kinderbetreuung – Arrangements zwischen Eigenarbeit und „Outsourcing“ | 180 |
| Pflegetätigkeiten | 182 |
| Freiwilliges Engagement | 185 |
| 6.2.5 Berufliche Mobilitätsanforderungen und Wegezeiten von Frauen und Männern | 186 |
| 6.2.6 Die Zeitsituation von Alleinerziehenden | 188 |
| 6.3 Übergänge und wichtige Phasen im Lebensverlauf | 188 |
| 6.3.1 Übergang von der Partnerschaft zur Elternschaft: Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements | 188 |
| 6.3.2 Beruflicher Wiedereinstieg nach Elternzeit: Hürden für Frauen bei fehlender Unterstützung durch Partner und Betriebe | 190 |
| 6.3.3 Übergang in die Rente und Zeitverwendung in der Nacherwerbungsphase: alte und neue Betätigungsfelder | 193 |
| 6.4 Zeitverwendung: Handlungsempfehlungen | 195 |
| Literatur | 196 |
| 7 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs | 201 |
| 7.1 Einleitung | 201 |
| 7.2 Lebensformen im Alter | 201 |

| | Seite |
|--|------------|
| 7.3 Die Altersversorgung – monetäre Bilanz eines Männer- und Frauenlebens? | 202 |
| 7.3.1 Befunde zur Alterssicherung heutiger Rentnerinnen und Rentner und Hintergründe der Geschlechterdifferenzen | 202 |
| 7.3.2 Prognosen zur zukünftigen Entwicklung der Alterssicherung von Frauen und Männern | 209 |
| 7.4 Leistungsbezug und Versorgungssituation bei Pflegebedürftigkeit – ein Blick auf das „vierte Lebensalter“ | 213 |
| 7.5 „Gender Accounting“: Ein Ansatz zur Bilanzierung eines Frauen- und Männerlebens | 217 |
| 7.5.1 Bilanzierung eines Frauen- und Männerlebens in Deutschland | 217 |
| Bilanz eines bezahlten Arbeitslebens | 217 |
| Bilanz eines unbezahlten Arbeitslebens | 218 |
| Bilanz der Sozialleistungen | 219 |
| Haushaltsinterne Teilungsregeln („Sharing Rules“) | 219 |
| 7.5.2 Forschungsdesign eines „Gender Accounting“-Projekts für Deutschland | 220 |
| 7.5.3 Erste exemplarische Berechnungen | 220 |
| 7.6 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs: Handlungsempfehlungen | 224 |
| 7.6.1 Alterssicherung | 225 |
| 7.6.2 Pflege | 227 |
| 7.6.3 Gender Accounting | 227 |
| 7.7 Anhang | 228 |
| Literatur | 229 |
| 8 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen | 233 |
| 8.1 Berichtsauftrag | 233 |
| 8.2 Das Leitbild der Kommission | 233 |
| 8.3 Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse | 234 |
| 8.3.1 Rollenbilder und Recht | 234 |
| 8.3.2 Bildung | 235 |
| 8.3.3 Erwerbsleben | 236 |
| 8.3.4 Zeitverwendung | 237 |
| 8.3.5 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs | 238 |
| 8.4 Die Vorschläge der Kommission zur Gleichstellungspolitik | 239 |
| 8.4.1 Mehr Konsistenz in der Lebenslaufpolitik erforderlich | 239 |
| 8.4.2 Die Empfehlungen im Einzelnen | 240 |
| Recht: Rollenbilder modernisieren und Recht am Leitbild der Gleichberechtigung konsistent ausrichten | 240 |
| Bildung: Abwärtsspiralen verhindern und Wahlmöglichkeiten in allen Lebensphasen fördern | 241 |

| | Seite |
|---|-------|
| Erwerbsleben: Fehlanreize beseitigen, Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen schaffen | 242 |
| Zeitverwendung: Flexibilität ermöglichen und unterschiedliche Formen von Arbeit stärken | 244 |
| Alter: Honorierung der Pflegearbeit verbessern und Alterssicherung armutsfest machen | 244 |
| 8.5 Fazit | 245 |

Abbildungsverzeichnis

| | |
|---|-----|
| Abbildung 2.1 Analysemodell des (Erwerbs-)Lebensverlaufs | 41 |
| Abbildung 2.2 Durchschnitts-Lebensläufe der Bildungsmehrheiten (1960 und 2000) | 44 |
| Abbildung 2.3 Beschäftigungsfähigkeit als Verwirklichungschance | 47 |
| Abbildung 2.4 Relevante Verwirklichungschancen für die Gleichstellung von Männern und Frauen | 48 |
| Abbildung 4.1 Anteil Absolventinnen/Absolventen bzw. Abgängerinnen/Abgänger mit/ohne Hauptschulabschluss nach Nationalität und Geschlecht (2008, in Prozent) | 87 |
| Abbildung 4.2 Höchster beruflicher Abschluss der 25- bis 35-Jährigen nach Migrationsstatus und Geschlecht (2005, in Prozent) | 89 |
| Abbildung 4.3 Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung nach allgemeinbildendem Abschluss und Geschlecht (2007, in Prozent) | 98 |
| Abbildung 5.1 Knotenpunkte und Phasen im Erwerbslebensverlauf | 109 |
| Abbildung 5.2 Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen (2009, Personen in Tausend) | 113 |
| Abbildung 5.3 Anteile an Beschäftigung und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen (1991 und 2009, in Prozent) | 113 |
| Abbildung 5.4 Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Altersgruppen (2001 bis 2008, in Prozent) | 127 |
| Abbildung 5.5 Frauenanteil an abhängig Beschäftigten, Angestellten und Führungskräften in der Privatwirtschaft (2001 bis 2008, in Prozent) | 133 |
| Abbildung 5.6 Führungskräfte in der Privatwirtschaft mit umfassenden Führungsaufgaben nach Geschlecht (2001 bis 2008, in Prozent) | 134 |
| Abbildung 5.7 Frauenanteil an Führungskräften in der Privatwirtschaft nach Region (2001 bis 2008, in Prozent) | 135 |
| Abbildung 5.8 Verdienstabstand von Frauen und Männern nach Alter (2006, in Prozent) | 138 |
| Abbildung 5.9 Außer- und innerbetriebliche Lebensereignisse | 152 |
| Abbildung 5.10 Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von Frauen in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961) | 160 |

| | Seite |
|--|-------|
| Abbildung 5.11 Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von verheirateten Frauen in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961) | 161 |
| Abbildung 5.12 Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von verheirateten Männern in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961) | 162 |
| Abbildung 6.1 Bezahlte und unbezahlte Arbeit nach Geschlecht und Alter in Deutschland (2001 und 2002, in Stunden pro Tag) | 174 |
| Abbildung 6.2 Anteil aktiv erwerbstätiger Frauen nach Alter des jüngsten Kindes und Umfang der Erwerbstätigkeit in West- und Ostdeutschland (2000 und 2007, in Prozent) | 177 |
| Abbildung 6.3 Anteil aktiv erwerbstätiger Frauen und Männer nach Alter des jüngsten Kindes und Umfang der Erwerbstätigkeit in West- und Ostdeutschland (2007, in Prozent) | 177 |
| Abbildung 6.4 Arbeitsvolumen pro Kopf, Frauen nach Alter des jüngsten Kindes in West- und Ostdeutschland (2000 und 2007, in Stunden pro Woche) | 178 |
| Abbildung 6.5 Arbeitsvolumen pro Kopf, nach Alter des jüngsten Kindes, Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland (2007, in Stunden pro Woche) | 178 |
| Abbildung 6.6 Tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitsstunden von Müttern und Vätern in Deutschland (2003, in Stunden pro Woche) | 180 |
| Abbildung 6.7 Durchschnittliche Zeitverwendung von Müttern mit unterschiedlichem Erwerbsstatus und den dazugehörigen Vätern für hauswirtschaftliche Tätigkeiten (2001 und 2002, Stunden pro Tag) | 180 |
| Abbildung 6.8 Anteil mobiler Personen unter Erwerbstätigen in Deutschland nach Lebensform und Geschlecht (2007, in Prozent). | 187 |
| Abbildung 6.9 Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Kochen“ (2000, in Prozent) | 189 |
| Abbildung 6.10 Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Reparaturen im Haushalt“ (2000, in Prozent) | 189 |
| Abbildung 6.11 Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Planungsverantwortung“ (2000, in Prozent) | 190 |
| Abbildung 6.12 Bereitschaft von Vätern, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren (2008, in Prozent) | 192 |
| Abbildung 7.1 Pflegebedürftige und Pflegequoten nach Altersgruppen und Geschlecht (2007, in Tausend und in Prozent) | 213 |
| Abbildung 7.2 Anteil der Frauen unter den Pflegebedürftigen nach Lebensalter und Pflegeform (2009, in Prozent aller Pflegebedürftigen) | 214 |
| Abbildung 7.3 Bevorzugte Versorgungsform bei Pflegebedürftigkeit nach Geschlecht (2009, in Prozent) | 215 |

| | Seite |
|-------------|---|
| Tabelle 6.2 | Unterschiede in den wöchentlichen Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland im Zeitvergleich (2001 bis 2006, in Stunden) 176 |
| Tabelle 6.3 | Geschlechtsspezifische Zeitverwendungsmuster für Erwerbs- und Hausarbeit mit und ohne Pflegefall im Haushalt (2004, in Stunden pro Tag) 185 |
| Tabelle 7.1 | Versichertenrenten in der gesetzlichen Rentenversicherung am 31. Dezember 2008 203 |
| Tabelle 7.2 | Persönliches Nettoeinkommen nach Familienstand für Personen ab 65 Jahren (2007, in Euro pro Monat) 208 |
| Tabelle 7.3 | Entwicklung des Anteils der Personen mit Niedrigrenten in der GRV (Simulationsergebnisse, in Prozent) 209 |
| Tabelle 7.4 | Trendverlauf durchschnittlich projizierte Alterseinkommen (in Euro pro Monat, brutto), nach Kinderzahl, GRV-Bezieherinnen, alte und neue Länder 212 |
| Tabelle 7.5 | Skizze zum Forschungsdesign eines umfassenden „Gender Accounting“ von geleisteter Arbeit und wirtschaftlichen Risiken über den Lebenszyklus nach Geschlecht 221 |
| Tabelle 7.6 | Gender Accounting: Bilanz für einen durchschnittlichen männlichen und weiblichen Lebensverlauf (in Werten von 2008, in Euro) 223 |
| Tabelle 7.7 | Biografieverläufe der ausgewählten Modelltypen 224 |
| Tabelle 7.8 | Gender Accounting: Bilanz typischer Erwerbsverläufe von Männern und Frauen – Zusammengefasste Einkommen für sieben Modelltypen (Werte von 2008, in Euro) 225 |
| Tabelle 7.9 | Gender Accounting: Episoden im Leben der ausgewählten sieben Modelltypen (in Jahren) 228 |

Sachverständigenkommission**Vorsitz****Prof. Dr. Ute Klammer (ab April 2010)**

Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Prof. Dr. Marion Schick (bis Februar 2010)

bis Februar 2010 Vorstandsmitglied der Fraunhofer-Gesellschaft für den Bereich Personal und Recht, von Februar 2010 bis Mai 2011 Ministerin für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg

Mitglieder**Prof. Dr. Gerhard Bosch (ab Februar 2010)**

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
Forsthausweg 2
47057 Duisburg

Prof. Dr. Cornelia Helfferich

Evangelische Hochschule Freiburg
Fachbereich Sozialarbeit/Sozialpädagogik
Bugginger Str. 38
79114 Freiburg

Prof. Dr. Tobias Helms (bis November 2010)

Philipps-Universität Marburg
Fachbereich Rechtswissenschaften
Institut für Privatrechtsvergleichung
Universitätsstraße 7
35032 Marburg

Prof. Dr. Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen
Fakultät für Bildungswissenschaften
Institut für Soziale Arbeit und Sozialpolitik
Berliner Platz 6–8
45127 Essen

Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe

Justus-Liebig-Universität Gießen
Fachbereich Agrarwissenschaften, Ökötrophologie und Umweltmanagement
Institut für Wirtschaftslehre des Haushalts und Verbrauchsforschung
Bismarckstr. 37
35390 Gießen

Prof. Dr. Paul Nolte

Freie Universität Berlin
Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften
Friedrich-Meinecke-Institut
Koserstr. 20
14195 Berlin

Prof. Dr. Marion Schick (bis Februar 2010)

Vorstandsmitglied der Fraunhofer-Gesellschaft für den Bereich Personal und Recht
Hansastr. 27c

80686 München

(von Februar 2010 bis Mai 2011 Ministerin für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg)

Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms

Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Institut für Öffentliches Recht

Holstenhofweg 85

22043 Hamburg

Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke

BiTS Business and Information Technology School gGmbH

Fachbereich Wirtschaftspsychologie

Reiterweg 26b

58636 Iserlohn

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht

Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V.

Geschäftsstelle Gleichstellungsbericht

Hansastr. 27 c

80686 München

Dr. Markus Motz (Leiter)

Ilona Kruse (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Dr. Ingrid Röder (wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Julia Stegt (wissenschaftliche Mitarbeiterin ab Juli 2010)

Svea Zeiler (kaufmännische Referentin bis Mai 2010)

Jutta Heiß (kaufmännische Referentin ab Mai 2010)

Von der Sachverständigenkommission bestellte Expertisen

| | |
|--|--|
| Blossfeld, Hans-Peter | Veränderungen bei der Ersttheirat und Familiengründung in Deutschland |
| Bothfeld, Silke Betzelt, Sigrid | Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine Institutionenanalyse des SGB II und SGB III und der geschlechterspezifischen Implikationen |
| Frommert, Dina Thiede, Reinhold | Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe |
| Heublein, Ulrich Kellermann, Daniel | Geschlechtsspezifische Differenzen beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium |
| Klenner, Christina Schmidt, Tanja | Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen |
| Klindworth, Heike | Bildungsbenachteiligung unter Lebenslaufperspektive bei türkischen und osteuropäischen Migrantinnen – Sonderauswertung der Studie „Familienplanung und Migration im Lebenslauf von Frauen“ (im Auftrag der BZgA) |
| Künemund, Harald | Kurzexpertise zu ehrenamtlichem Engagement, Pflegetätigkeiten und (Enkel-)Kinderbetreuung: Ergebnisse des Alters-Surveys |
| Küster, Christine Benner, Ilka | Wahrnehmung und Umsetzung von Gender-Mainstreaming in den Curricula der Lehramtsausbildung an Hochschulen in Deutschland – eine exemplarische Analyse ausgewählter Standorte mit modularer Ausbildung |
| Laskowski, Silke Kocher, Eva Schmidt, Marlene | Das AGG im europäischen Vergleich |
| Metz-Göckel, Sigrid Selent, Petra Schürmann, Ramona Möller, Christina Heusgen, Kirsten | Arbeitsplatz Hochschule. Geschlecht, Beschäftigungsverhältnisse und Kinderlosigkeit des wissenschaftlichen Personals an Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland |
| Ohrem, Sandra | Überwindung von Gender Bias in der Kindertagesstätte – Auflösung tradierter Geschlechtsrollenzuweisungen im Vorschulalter |
| Rüger, Heiko Becker, Katharina | Berufsmobilität, Geschlecht und Lebensform. Berufsbedingte räumliche Mobilität und die Folgen für Vereinbarkeit und Arbeitsteilung |
| Schmidt, Tanja | Mikrosimulationsmodell in Anlehnung an die Expertise „Gender Accounting – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme“ |
| Schneider, Julia Beblo, Miriam Maier, Friederike | „Gender Accounting“ – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme |
| Schulze, Eva Oesterreich, Detlef | Gleichstellung im Alter |
| Voss-Dahm, Dorothea | Erwerbsverläufe von Frauen in Einzelhandel. Gründe für die Entstehung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Betrieb |
| Wank, Rolf | Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung |

Veranstaltungen der Sachverständigenkommission

Im Rahmen eines Dialogprozesses ist die Kommission in den Austausch mit verschiedenen Interessengruppen im Bereich der Geschlechtergleichstellung getreten. Dazu wurden zahlreiche Einzelgespräche mit Vertreterinnen und Vertretern aus Verbänden, Institutionen, Gewerkschaften, Ministerien, Parteien und Fraktionen geführt. Darüber hinaus hat sich die Kommission mit Fachleuten auf den folgenden Veranstaltungen beraten:

Eigene Veranstaltungen

- 30.09.-01.10.2009, Bonn Forumsveranstaltung „Gleichstellung in der Lebensverlaufsperspektive“
06.11.2009, Hamburg Workshop „Geschlechterrollenbilder im Ehevermögensrecht“, Universität Hamburg

Anhörungen von Expertinnen und Experten

- 04.08.2009, München „Handlungsmuster der Unternehmen zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise unter Gleichstellungsaspekten“
20.11.2009, Berlin „Gleichstellung im Alter“
05.02.2010, Berlin „Gleichstellung und Migration“
21.10.2009, Berlin „Gleichstellung aus der Jungen- und Männerperspektive“
05.02.2010, Berlin „Gleichstellung aus der Jungen- und Männerperspektive“

Anhörungen vor dem Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

- 17.06.2009, Berlin Zwischenbericht aus der Arbeit der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung
07.07.2010, Berlin Zweiter Zwischenbericht aus der Arbeit der Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung

Sitzungen der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK)

- 05.11.2009, Berlin Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der GFMK
05.02.2010, Berlin Abteilungs- und Stabsstellenleitungen der GFMK

Sitzung der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros (BAG)

- 04.09.2009, Berlin Bundessprecherinnen der BAG

Fachveranstaltungen mit Vorträgen der Kommissionsmitglieder

| | |
|----------------------------|--|
| 24.04.2009, Hannover | „WOMEN Power“, Messe Hannover |
| 15.01.2010, Berlin | 17. Ordentliche Bundesfrauenkonferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes |
| 02.- 04.05.2010, Wuppertal | 20. Bundeskonferenz der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten |
| 15.07.2010, Leipzig | „Wer ernährt die Familie? Vom Bedeutungszuwachs des weiblichen Erwerbseinkommens“, Deutscher Gewerkschaftsbund, Hans-Böckler-Stiftung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend |
| 20.-21.09.2010, Berlin | „Work-Life-Balance: Innovationsfaktor für Unternehmen, Individuum und Gesellschaft“, Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin, Universität Tsukuba, Universität Gießen |
| 28.-29.10.2010, Berlin | „Das flexible Geschlecht – Gender, Glück und Krisenzeiten in der globalen Ökonomie“, Bundeszentrale für politische Bildung, Hessische Landeszentrale für politische Bildung, Berliner Landeszentrale für politische Bildungsarbeit |
| 05.11.2010, Hamburg | Studententagung „Gender im Sozial- und Steuerrecht“, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg |
| 08.-09.11.2010, Gütersloh | „Gleichstellung in Lebensverlaufsperspektive“, Konrad-Adenauer-Stiftung, Bildungswerk Dortmund |
| 25.-26.11.2010, Berlin | „WSI Herbstforum 2010: Prekarität im Lebenszusammenhang“, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung |
| 29.11.2010, Berlin | „Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht |

Klenner, Christina/Klammer, Ute (2009). Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität? In: BMFSFJ (2009) (Hrsg.). Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen, Forschungsreihe Band 8. Baden-Baden: Nomos. 62–84.

Kohli, Martin (1994). Institutionalisierung und Individualisierung der Erwerbsbiographie. In: Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.). Riskante Freiheiten. Berlin: Suhrkamp. 219–244.

MacRae, Heather (2006). Rescaling gender relations: The influence of European directives on the German gender regime. *Social Politics* 13, 4. 522–550.

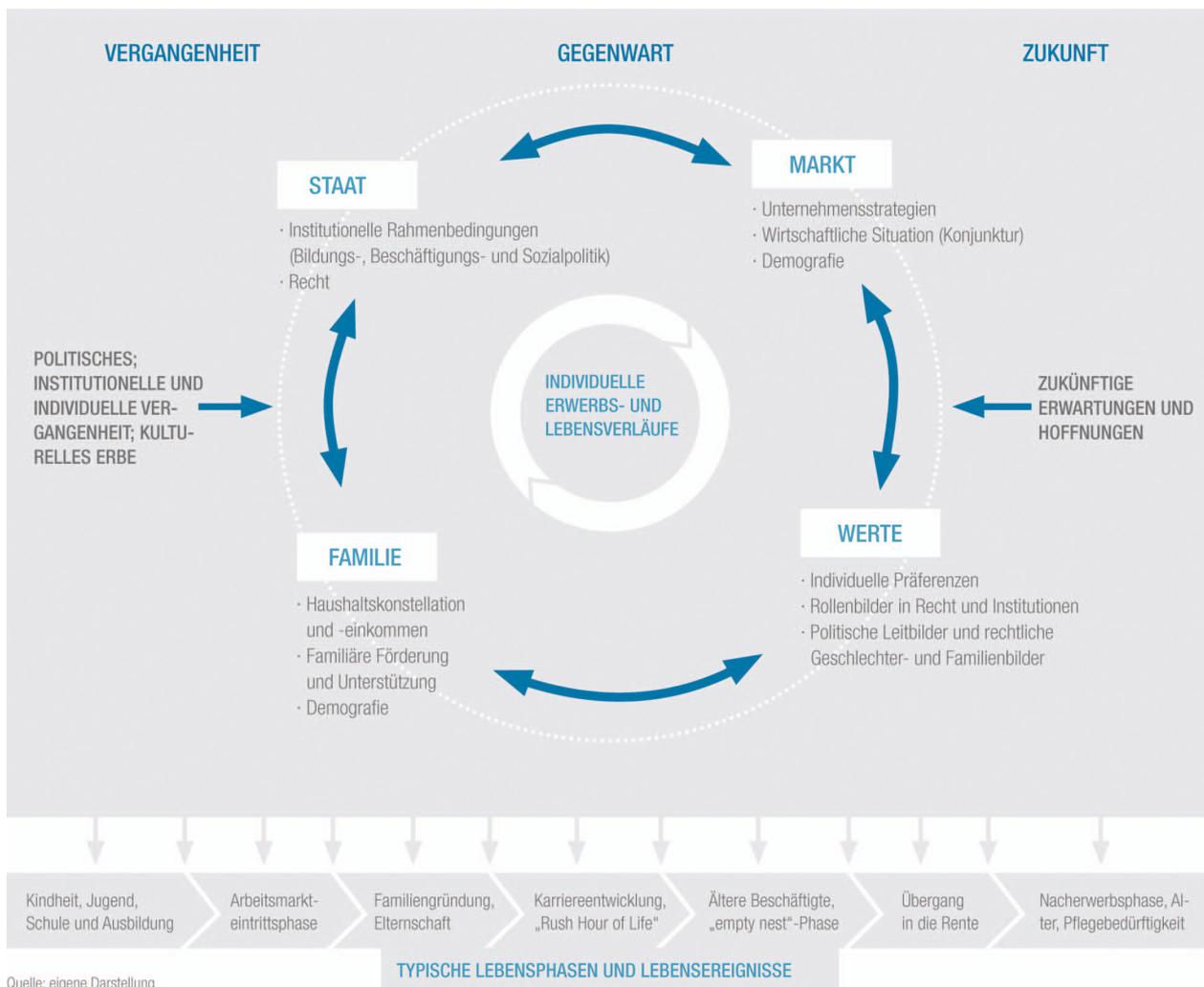
Pfaff, Anita (1999). Veränderte Erwerbsbiographien und ihre Auswirkungen auf die Sozialpolitik. In: Schmähl, Winfried/Rische, Herbert (Hrsg.). Wandel der Arbeitswelt – Folgerungen für die Sozialpolitik. Baden-Baden: Nomos. 31–60.

Rat der Europäischen Union (2006). Europäischer Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter. In: Schlussfolgerungen des Vorsitzes – 23./24. März 2006. 27–28. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/de/ec/89030.pdf (13.12.2010).

Senatsverwaltung für Technologie, Wirtschaft und Frauen (2008). Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) (2008-2011) – Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin. <http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/gpr.pdf?start&ts=1292329566&file=gpr.pdf> (13.12.2010).

Abbildung 2.1

Analysemodell des (Erwerbs-)Lebensverlaufs



Quelle: eigene Darstellung

Quelle: eigene Darstellung

solche Altersnormen werden Lebensverläufe in abgegrenzte, aufeinanderfolgende Lebensphasen, wie vorschulische Erziehung, Schulzeit, Ausbildung und Studium, Erwerbstätigkeit, Elternschaft oder Nachberufsphase unterteilt, für die ganz unterschiedliche Institutionen, wie etwa Kindertagesstätten, Schule, Berufsausbildung, Betriebe und Alterssicherung zuständig sind. Viele wohlfahrtsstaatliche Institutionen stellen in unterschiedlichen Lebensabschnitten situationsbezogen Ressourcen zur Verfügung. Sie helfen in Notfällen (Krankheit, Unfall oder Arbeitslosigkeit), gestalten kritische Übergänge (wie z. B. Arbeitsmarktpolitik oder Rehabilitation), setzen finanzielle Anreize für Verhaltensmuster in bestimmten Lebensphasen (z. B. Ehegattensplitting oder abgeleitete Sozialversicherung), eröffnen Optionen (z. B. Elterngeld, Ansprüche auf kürzere Arbeitszeiten oder auf Weiterbildung) und erleichtern die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindererziehung und Pflege.

Die Wirksamkeit der Institutionen ergibt sich nicht alleine durch die zur Verfügung gestellten Ressourcen, sondern auch durch definierte Pflichten oder Anforderungen an Eigenverantwortung. Zum Teil wird Verhalten durch unabdingbare Pflichten (etwa Schulpflicht) standardisiert. Zum Teil werden Optionen angeboten, die man nutzen kann oder nicht, oder es werden finanzielle Anreize für bestimmte Verhaltensmuster gesetzt. Individuelle Biografien, die von der durch die Institutionen geförderten Normalität abweichen, sind in einer demokratischen Gesellschaft natürlich immer möglich, können aber vor allem für Personen aus Haushalten mit geringem und mittlerem Einkommen und Vermögen durch den Mangel an Ressourcen und den Verzicht auf die vorgesehene Unterstützung mit hohen Kosten verbunden sein. Daher kann das Festhalten an institutionell gesetzten Normverläufen rational – im Sinne der Ressourcenmaximierung – sein, ohne zwangsläufig den individuellen Präferenzen zu ent-

Arbeitszeitoptionen, wie Kindererziehung oder Weiterbildung, sollten subventioniert werden. Grundgedanke ist die Reversibilität von Unterbrechungen und Arbeitszeitveränderungen. Rehn hat die Grundlage nicht nur für die flexiblen schwedischen Erziehungsrechte für den Eltern- und Bildungsurlaub, sondern auch für viele Folgearbeiten zu einer Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten und mit Erziehungsrechten für Arbeitszeitverkürzungen (z. B. Supiot 2001; Delors 1980) gelegt.

Ein dritter Bezugsrahmen ist die Debatte über Anerkennung (Honneth 2003, 2004; Fraser/Honneth 2003; Holtgrewe et al. 2000). Hier geht es um die gesellschaftliche Wertschätzung von Tätigkeiten und Lebensläufen, die mit ihren formellen Ermöglicungen nicht automatisch gegeben ist. Neue Optionen werden vermutlich nur dann in großer Zahl genutzt werden, wenn neue Rollenmuster und Tätigkeiten, die daraus entstehen, auch gesellschaftlich anerkannt und wertgeschätzt werden. Erst mit einer positiven Bewertung gewinnen neue Rollen von Männern und Frauen mit einer veränderten Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit in der Gesellschaft Vorbildcharakter für andere.

Die Kommission war sich einig, dass sich Lebensformen nicht vorschreiben lassen. Die vorfindbare und auch

künftige Pluralität von Lebensformen ist Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen und der in einem freiheitlich orientierten Gemeinwesen selbstverständlichen Entscheidungsfreiheit. Es muss aber auch sichergestellt werden, dass die notwendigen Ressourcen sowie die notwendigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen geschaffen werden, um tatsächliche Wahlmöglichkeiten zu schaffen.

Auf dieser Basis hat sich die Kommission auf das folgende Leitbild verständigt, das einen breiten Rahmen für die Verwirklichung unterschiedlicher Wünsche bietet: *„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert.“*

Abbildung 2.4

Relevante Verwirklichungschancen für die Gleichstellung von Männern und Frauen

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. Leben und körperliche Gesundheit: Die Möglichkeit, sich eines Lebens normaler Dauer in Gesundheit erfreuen zu können.2. Geistiges Wohlbefinden: Die Möglichkeit, psychisch gesund zu leben.3. Körperliche Unversehrtheit und Sicherheit: Schutz vor Gewalt jeder Art.4. Soziale Beziehungen: Die Möglichkeit, Teil von sozialen Netzwerken zu sein und soziale Unterstützung zu geben und zu erhalten.5. Politische Selbstbestimmung und Autonomie: Die Möglichkeit der Teilhabe und die Chance eines Einflusses auf politische Entscheidungen.6. Bildung und Wissen: Die Möglichkeit einer guten Bildung und Ausbildung und die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und weiterzuentwickeln.7. Haus- und Sorgearbeit: Die Möglichkeit, Kinder aufzuziehen und für andere zu sorgen.8. Bezahlte Arbeit und andere Projekte: Die Möglichkeit, auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt zu sein oder die Möglichkeit, Projekte zu verwirklichen, einschließlich künstlerischer Projekte.9. Wohnen und Lebensumstände: Angemessene Wohnbedingungen und Leben in einer sicheren und angenehmen Umgebung.10. Mobilität: Die Möglichkeit, mobil zu sein.11. Freizeittätigkeiten: Die Möglichkeit, an Freizeittätigkeiten teilzunehmen.12. Zeitautonomie: Die Möglichkeit, seine Zeit autonom zu gestalten.13. Respekt: Anerkannt zu werden und mit Würde behandelt zu werden.14. Religion: Das Recht, entsprechend den Regeln einer Religion zu leben oder nicht. |
|---|

Quelle: Robeyns (2006: 84), eigene Übersetzung

Sen, Amartya (1999). *Commodities and Capabilities*. Neu Delhi: Oxford University Press.

Sen, Amartya (2000). *Ökonomie für den Menschen. Wege zur Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft*. Aus dem Englischen vom Christiana Goldmann. München: Carl Hansa.

Sen, Amartya (2002). *Rationality and Freedom*. Cambridge: Harvard University Press.

Solow, Robert M. (2007). Vorwort. In: Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (Hrsg.). *Arbeiten für wenig Geld:*

Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt am Main: Campus. 7–14.

Supiot, Alain (Hrsg.) (2001). *Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe*. Oxford: Oxford University Press.

Weisser, Gerhard (1978). *Beiträge zur Gesellschaftspolitik. Philosophische Vorfragen – Beratende Sozialwissenschaft – Soziale Sicherung – Mitbestimmung – Verteilungs- und Vermögenspolitik – Ordnungspolitik, besonders Einzelwirtschaftspolitik*. Ausgewählt und herausgegeben von Katterle, Siegfried/Mudra, Wolfgang/Neumann, Lothar. Göttingen: Otto Schwartz.

Erziehungszeit zu nehmen. Die neben dem Erziehungsgeld zulässige Erwerbstätigkeit war außerdem strikt limitiert, das Erziehungsgeld als Vergütung für elterliche Erziehungstätigkeit konzipiert. Dabei wurde nicht zwischen ehelichen und nichtehelichen Kindern unterschieden. Eine Aufteilung des Erziehungsurlaubs zwischen beiden Eltern war zwar grundsätzlich möglich. Starre Verfahrensregeln erforderten aber, dass diese Aufteilung nur am Beginn der Erziehungszeit – also im Anschluss an die Mutterschutzzeit – erklärt werden konnte. Erst im Jahre 2000 wurden diese Regelungen flexibilisiert.

Bei der Ehebesteuerung führte die fortschrittliche Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts von 1957 (BVerfGE 6, 55; vgl. dazu Abschnitt 3.1.1) zunächst zu einer das Rollenbild nicht befestigenden, sondern auf Neutralität gegenüber unterschiedlichen Lebensentwürfen und Familienformen ausgerichteten Rechtslage. Das vom Gesetzgeber eingeführte Ehegattensplitting bewirkte zur Zeit seiner Einführung vor allem, dass auch bei einem Familieneinkommen beide Grundfreibeträge der Ehepartner steuerlich berücksichtigt wurden. Verwitweten mit Kindern gewährte das Steuerrecht bis einschließlich 1974 den Splittingtarif (das „Gnadensplitting“), Alleinstehenden mit Kindern den sogenannten Haushaltsfreibetrag in Höhe des damaligen Grundfreibetrags. Der heute diskutierte „Splitting-Effekt“, bei dem das zusammen veranlagte Einkommen des Ehepaars infolge der fiktiven Teilung deutlich geringer besteuert wird als bei getrennter

Veranlagung, wurde erst später bedeutsam, als immer mehr Ehegatteneinkommen in die sogenannte Progressionszone des Einkommensteuertarifs gelangten. Dieser Effekt verstärkt sich mit der Differenz in den Einkommen der beiden Eheleute und ist folglich bei der klassischen arbeitsteiligen Ehe am größten. Nimmt der bis dahin nicht oder geringfügig erwerbstätige Ehepartner eine Erwerbstätigkeit auf oder erweitert er eine bestehende Beschäftigung, wird sein Einkommen zu dem jeweiligen Grenzsteuersatz besteuert.

Zusätzlich bewirkte die 1958 eingeführte Lohnsteuerklassenkombination III/V unterschiedliche Abzüge vom Monats-einkommen, die zumeist eine Steuernachzahlung am Jahresende zur Folge hatten. Da zunächst mehr Monats-einkommen bei dem Ehepaar verblieb und die Vorteile des Ehegattensplittings vollständig dem nach Steuerklasse III besteuerten Einkommen zugeordnet waren, war die Wahl dieser Lohnsteuerklassenkombination und die eheinterne Wahl der Steuerklasse V für das niedrigere (zumeist von der Frau zusätzlich erwirtschaftete) Einkommen weit verbreitet und beliebt. Allerdings bewirkte sie, dass das Nettoeinkommen noch stärker als nach anderen Steuerklassen unter dem tatsächlich erzielten Markteinkommen lag. Diese Ausgestaltung beförderte also für die Dauer der Ehezeit ein asymmetrisches Partnerschaftsmodell, in der der Mann das Einkommen allein oder hauptsächlich erwirtschaftete und die Frau allenfalls hinzu verdiente.

Ehegattenbesteuerung und Ehegattensplitting

In Deutschland können Ehepaare, die zusammenleben und steuerpflichtig sind, bei der Art der Besteuerung zwischen der getrennten Veranlagung und der Zusammenveranlagung wählen.

Getrennte Veranlagung

Beantragung: Die getrennte Veranlagung muss von mindestens einem Ehepartner beantragt werden.

Besteuerung: Bei der getrennten Veranlagung werden jedem Ehepartner die von ihm erwirtschafteten Einkünfte unter individueller Berücksichtigung der Werbungskosten, Betriebsausgaben und sonstigen abzugsfähigen Aufwendungen zugerechnet und individuell dem Einkommenssteuertarif unterworfen – wie bei ledigen Steuerpflichtigen auch.

Zusammenveranlagung

Beantragung: Das deutsche Einkommenssteuerrecht sieht die Zusammenveranlagung als Regelfall bei Verheirateten an (§ 26 Absatz 3 EStG). Daher muss diese nicht extra beantragt werden.

Besteuerung: Bei der Zusammenveranlagung kommt das sogenannte Ehegattensplitting zum Tragen. Die von beiden Eheleuten erzielten Einkünfte werden zunächst zusammengerechnet. Werbungskosten, Betriebsausgaben und andere Aufwendungen beider Eheleute, z. B. für die Altersvorsorge, werden anschließend vom Gesamteinkommen abgezogen. Im dritten Schritt werden die so errechneten Gesamteinkünfte rechnerisch halbiert und auf die nun gleichen Hälften der Einkommenssteuertarif angewandt (daher: Splitting-Verfahren). Die für beide Einkunftshälften gleich hohe Steuerschuld wird anschließend wieder addiert und als gemeinschaftliche Steuerschuld des Ehepaars ausgewiesen.

Der Splittingeffekt

Bei der Zusammenveranlagung von Eheleuten entsteht durch das Splitting-Verfahren häufig ein steuerlicher Vorteil gegenüber der getrennten Veranlagung. Dieser Vorteil wird als Splittingeffekt bezeichnet. Der Grund hierfür ist die Progressionswirkung des deutschen Steuertarifsystems in der sogenannten Progressionszone: Durch die fiktive Teilung rutscht das Gesamteinkommen der Eheleute in eine günstigere Steuerzone, denn beispielsweise werden zwei Mal 30 000 Euro Einkommen geringer besteuert als einmal 60 000 Euro.

Der Splittingvorteil ist aber nicht allein ein „Tarifeffekt“. Eheleute profitieren bei der gemeinsamen Veranlagung auch davon, dass Freibeträge auch für den Ehepartner berücksichtigt werden können, der kein eigenes Einkommen oder ein Einkommen in geringer Höhe erzielt. Freibeträge lassen sich also durch Zusammenveranlagung gegenüber unverheirateten Steuerpflichtigen „verdoppeln“.

Haben beide Eheleute ein annähernd gleiches Einkommen, dann ändert sich durch das Splitting-Verfahren gegenüber unverheirateten Steuerpflichtigen wenig. Im Übrigen gilt: Je größer die Unterschiede in den erzielten Einkommen der Eheleute sind und je höher das gesamte zu versteuernde Einkommen ist, desto höher ist der Splittingeffekt.

Beispiele³¹:

A und B sind verheiratet. B ist nicht erwerbstätig. A hat als allein verdienende Ehepartnerin Jahreseinkünfte in Höhe von 60 000 Euro zu versteuern.

Getrennte Veranlagung:

Würde A ihr Einkommen getrennt veranlagen, so würde bei der Besteuerung von 60 000 Euro nach der Grundtabelle die Einkommenssteuerlast 17 286 Euro im Jahr betragen.

Zusammenveranlagung:

Unter Anwendung des Splitting-Verfahrens werden 60 000 Euro gemeinsam zu versteuernde Jahreseinkünfte zugrunde gelegt (60 000 + 0 Euro). Bei der (fiktiven) hälftigen Teilung ergeben sich je 30 000 Euro für A und B als zu versteuernde Einkünfte. Die Einkommenssteuerlast beträgt dann insgesamt: 11 614 Euro im Jahr, der Splittingeffekt liegt hier bei 5 672 Euro gegenüber der getrennten Veranlagung.

A und B sind verheiratet und beide erwerbstätig. Sie haben jeder zu versteuernde Jahreseinkünfte von 30 000 Euro. Die zu versteuernden gesamten Jahreseinkünfte betragen erneut 60 000 Euro.

Getrennte Veranlagung:

Bei getrennter Veranlagung nach der Grundtabelle beträgt die jährliche Einkommenssteuer von A und B jeweils 5 807 Euro, also insgesamt erneut 11 614 Euro jährlich.

Zusammenveranlagung:

Unter Anwendung des Splittingverfahrens beträgt die Einkommenssteuer ebenfalls 11 614 Euro. Es ergibt sich kein Splittingeffekt.

Exkurs: Die Ehegattenbesteuerung und Kinder

Kinder spielen bei der Ehegattenbesteuerung keine Rolle. Die Aufwendungen für den Unterhalt der Kinder werden bei jedem Elternteil durch Freibeträge berücksichtigt, die das besteuerbare Einkommen der Eltern mindern. Bei der Zusammenveranlagung werden diese Freibeträge addiert. Das Kindergeld hat in Verbindung mit den Kinderfreibe-

³¹ Diese Beispiele von 2007 entsprechen nicht den aktuellen Steuertarifen. Sie sollen an dieser Stelle vor allem die Funktionsweise des Splittingeffekts veranschaulichen (vgl. Wissing 2007: 104).

Die Lohnsteuerklassenkombinationen

Je nach Familienstand werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in unterschiedliche Steuerklassen eingeordnet. Aus der jeweiligen Steuerklasse ergibt sich, ob der Einkommensteuer-Grundtarif (Steuerklassen I, II, IV) oder das Splittingverfahren (Steuerklasse III, V, VI und IV mit Faktor) anzuwenden ist. Ebenso ergeben sich hieraus auch die Frei- und Pauschalbeträge.

Seit 1958 können Eheleute zwischen den Lohnsteuerklassenkombinationen III/V und IV/IV wählen. Hinzugekommen ist ab dem Jahr 2010 die Möglichkeit, auch die Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu wählen.

Die Wahl der Steuerklassenkombination verändert die tatsächliche (jährliche) Steuerlast von gemeinsam veranlagenden Eheleuten (nach dem Splitting-Verfahren) insgesamt nicht. Allerdings wirkt sich die Wahl der Lohnsteuerklasse auf die Höhe der monatlichen Steuerbelastung aus. Da der monatliche Lohnsteuerabzug vom Arbeitsentgelt jedoch nur eine Vorauszahlung auf die endgültige Steuerschuld ist, sagt die Höhe der monatlich einbehaltenen Lohnsteuer häufig nichts über die tatsächliche Höhe der Jahressteuerschuld der Eheleute aus. Vielmehr sind oftmals – insbesondere in der Lohnsteuerklassenkombination III/V – Lohnsteuernachzahlungen zu leisten. Bei der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV dagegen kommt es oftmals zu Erstattungen. Mithilfe der neu eingeführten Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor soll die tatsächliche Steuerschuld der Eheleute bereits beim monatlichen Abzug annähernd genau berechnet werden.

Steuerklassen III/V:

Diese Lohnsteuerklassenkombination ist so ausgestaltet, als gäbe es ein erstes Einkommen zur Existenzsicherung und ein zweites als zusätzlichen Verdienst. Eheleute mit der Lohnsteuerklassenkombination III/V sind zu einer gemeinsamen Einkommenssteuererklärung verpflichtet. Dabei kommt es häufig zu Rückzahlungsforderungen, insbesondere dann, wenn die Einkommensunterschiede vom Verhältnis 60 : 40 abweichen.

Der Person mit der Lohnsteuerklasse III werden sämtliche Vorteile der gemeinsamen Veranlagung (beide Grundfreibeträge, die Kinderfreibeträge und weitere Vergünstigungen) alleine zugerechnet, gerade so als sei diese Person der Alleinverdiener oder die Alleinverdienerin. In der Lohnsteuerklasse V dagegen wird die Lohnsteuer ohne Grundfreibeträge und mit dem höchsten Grenzsteuersatz beginnend berechnet.

Beispiel:

Häufig wird die Kombination III/V von Eheleuten mit verschieden hohem Einkommen gewählt. So kann es sein, dass ein/e Ehepartner/in bei 1 800 Euro monatlichem Bruttoentgelt in Lohnsteuerklasse V mit 472,50 Euro einen höheren monatlichen Lohnsteuerabzug hat als der/die andere Ehepartner/in, der/die in Lohnsteuerklasse III annähernd das Doppelte (3 400 Euro) verdient und 356,66 Euro Lohnsteuer monatlich zu entrichten hat.

Steuerklassen IV/IV:

Für Eheleute mit annähernd gleichem Einkommen wurde die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV eingeführt. Dabei haben steuerpflichtige Eheleute zunächst jeweils dieselbe monatliche Lohnsteuer zu entrichten wie Ledige auch. Erst über die Einkommensteuererklärung wird das Splitting-Verfahren angewandt und führt (unter anderem aufgrund entsprechender Grundfreibeträge) häufig zu Rückzahlungen. Eheleute mit der Lohnsteuerklassenkombination IV/IV sind nicht zu einer Einkommensteuererklärung verpflichtet.

Beispiel:

Haben beide Eheleute jeweils beispielsweise 3 400 Euro monatliches Bruttoentgelt, so beträgt die monatliche Steuerlast jeweils 665,58 Euro.

Steuerklassen IV/IV mit Faktor (Faktorverfahren):

Ziel des Faktorverfahrens ist es, den monatlichen Lohnsteuerabzug der tatsächlichen Jahressteuerschuld von gemeinsam veranlagten Ehepaaren anzunähern. Auch soll die Verteilung der Steuerlast zwischen den Eheleuten bereits monatlich adäquater, den Einkommensverhältnissen entsprechender ausfallen – anders als das bislang durch die Kombination III/V möglich war. Auch beim Faktorverfahren sind Eheleute zur Einkommensteuererklärung verpflichtet.

Die monatliche Steuerlast wird beim Faktorverfahren zunächst in Steuerklasse IV ermittelt und anschließend mit einem vom Finanzamt auf der Lohnsteuerkarte eingetragenen Faktor multipliziert. Auf diese Weise mischt das Faktorverfahren Elemente der Lohnsteuerklassenkombinationen III/V und IV/IV. Denn anders als bei III/V werden die steuerentlastenden Vorschriften (insbesondere der Grundfreibetrag) bei jedem Ehegatten berücksichtigt. Zugleich wirkt – anders als bei IV/IV – der steuermindernde Splittingeffekt bereits beim monatlichen Abzug der Lohnsteuer.

Möglichkeit eines Sorgerechts für nichteheliche Väter. Erstmals bildete das Familienrecht damit die nichteheliche Familie mit Mutter und Vater ab und wies dem Vater elterliche Verantwortung für ein nichteheliches Kind zu.

Die Sorgeverantwortung nichtehelicher Väter hat das Bundesverfassungsgericht weiter gestärkt und nunmehr den Gesetzgeber aufgefordert, eine gemeinsame Sorge von nichtehelichen Eltern auch gegen den Willen der Mutter vorzusehen (BVerfG vom 21. Juli 2010, vgl. auch EGMR, FamRZ 2010, 103 ff. mit Kritik an der deutschen Rechtslage). Pflege und Erziehung sind dabei in Artikel 6 Absatz 2 GG nicht nur als Recht, sondern auch als Pflicht beider Eltern gegenüber dem Kind ausgestaltet (BVerfG 1. 4. 2008, BVerfGE 121, LS 1; für den Vater LS. 2).

Die bevorstehende Reform des Sorgerechts für nichteheliche Väter wird sich an dieser besonderen Sorgeverantwortung, die Recht und Pflicht der Eltern im Interesse des Kindes ist, orientieren müssen. Hierbei wird der Gesetzgeber zu beachten haben, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Elternverantwortung von Frauen und Männern weder mit der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern noch mit der gleichwertigen Zuschreibung elterlicher Verantwortung ganz aufgehoben sind. Die Option, elterliche Sorge und den Umgang mit dem eigenen Kind zu verweigern (BVerfGE 121, 69 ff.), wird in der Realität weiterhin häufiger Männern als Frauen offen stehen. Die Wahlmöglichkeiten nichtehelicher Mütter werden gegenüber denen nichtehelicher Väter eingeschränkt bleiben (vgl. BVerfG 21. Juli 2010, Az.: 1 BvR 420/09 in: Neue Juristische Wochenschrift 2010: 3008 ff., Rn. 40).

Nach wie vor werden es daher in der Realität Mütter sein, denen im Falle der mangelnden Eignung oder des fehlenden Willens der Väter zur Erziehung die Verantwortung für die Erziehung eines nichtehelichen Kindes obliegt. Der Gesetzgeber steht vor der Aufgabe entscheiden zu müssen, ob unter Berücksichtigung des Kindeswohls und der Förderung einer persönlichen Beziehung zwischen den Eltern die Zuweisung gemeinsamer elterlicher Sorge als Pflicht und Recht von Geburt an in Betracht kommt oder ob sie von einem Antrag der Mutter und/oder des Vaters abhängen soll.

Bild des nichtehelichen Vaters im Recht der elterlichen Sorge

„So, wie das Sorgerechtsmodell des BGB heute nicht mehr pauschal am Typus des nicht am Kind interessierten nichtehelichen Erzeugers ausgerichtet sein darf, so darf angesichts der Vielfalt der Lebenssachverhalte nicht umgekehrt der ‚neue‘, das heißt kindesorientierte, einsatz- und kooperationsbereite Vater als gesetzliches Leitbild genommen werden.“

Coester (2007: 1140 f.)

Jenseits dieser besonderen Fragen eröffnet die Sorgetätigkeit und Sorgeverantwortung der Männer beiden Geschlechtern eine größere Vielfalt von Handlungsoptionen und eine Flexibilität der Lebensführung, die den Verwirk-

lichungschancen von Frauen und Männern im jeweiligen, partnerschaftlich oder einzeln gelebten Lebensverlauf zugutekommt.

3.3.4 Sorgeverantwortung für die Pflege naher Angehöriger

Im Bereich der Pflege weist das Gesetz über die Pflegeversicherung, mit der Begründung des Vorrangs häuslicher Pflege (§ 3 SGB XI), die Pflege als vorrangige Aufgabe der Familie zu. Dies begründet eine Gefahr geschlechtsspezifischer Asymmetrien, da häusliche (nicht erwerbsmäßige, vgl. § 19 SGB XI) Pflegearbeit noch immer vorwiegend von Frauen wahrgenommen wird. Für die häusliche Pflege haben ca. 27 Prozent der überwiegend weiblichen Pflegepersonen ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben, weitere 24 Prozent haben sie eingeschränkt (Bordet 2009: 113 f.; vgl. auch Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung). Die arbeitsrechtlichen Ansprüche auf Ermöglichung häuslicher Pflege, finanzielle Absicherung für die Zeit der Pflege, die soziale Sicherung der Pflegeperson und die Fragen der Übergänge zwischen Pflege- und (vorwiegender) Erwerbstätigkeit sowie der Gestaltung der Pflegesituation im Zusammenhang mit zusätzlichen Pflegeangeboten sind deshalb von hoher gleichstellungspolitischer Relevanz. Das gesetzliche „Bild“ der häuslichen, nicht erwerbsmäßigen Pflege ist deshalb um den gleichstellungspolitischen Blickwinkel anzureichern.

3.4 Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Erwerbschancen (und -pflichten) im Arbeits- und Sozialrecht

Das Arbeitsrecht kennt keine (unmittelbare) rechtliche Diskriminierung mehr. Das Recht auf chancengleichen Zugang zur Erwerbsarbeit ist ein wichtiges Anliegen des unter dem Einfluss des Verfassungsrechts, vor allem aber des europäischen Unionsrechts zustande gekommenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG; zur Umsetzung vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Teilzeitarbeit ist in der arbeits- und sozialrechtlichen Ausgestaltung der Vollzeittätigkeit im Wesentlichen gleichgestellt.

Dennoch haben gerade das Arbeitsrecht und das auf Arbeitsmarktintegration gerichtete Sozialrecht von jeher die geschlechtsspezifischen Rollenbilder des vollzeitig und kontinuierlich erwerbstätigen Mannes und der nicht oder allenfalls teilzeitig erwerbstätigen Mutter sowie der hinzuverdienenden Ehefrau unterstützt und befestigt. Geschlechtsspezifische Rollen- und Verhaltenserwartungen prägen bis heute, wenn auch mehr implizit als explizit, die arbeitsrechtliche und die an das Arbeitsrecht anknüpfende Ausgestaltung von Rechten und Pflichten sowie – in Verbindung mit Tarifrecht – die Lohnfindung. Gleiche Teilhabe ist im rechtlichen Zugangsanspruch, nicht aber in der Gewährleistung chancengleicher Bedingungen verwirklicht. In arbeitsrechtlichen Bezügen zur Sorgearbeit zeigen sich unterschiedliche Verhaltenserwartungen an Frauen und Männer hinsichtlich der Weiterführung,

Unterhaltszahlungen beim zahlenden geschiedenen Partner als einkommensmindernd, beim empfangenden (regelmäßig niedrigeres Einkommen beziehenden) Partner als einkommenserhöhend berücksichtigt werden mit der Folge, dass sich die Steuerlast insgesamt vermindert. Mit dem Zeitpunkt der Scheidung verlieren die Ehegebundenen Komponenten also ihre Wirkung und zugleich ihre Anreizfunktion für ein asymmetrisches Rollenmodell.⁴⁶ Die rechtliche Ausgestaltung sieht in ihrer aktuellen Form Unterhaltsleistungen nur noch in Form eines kurz befristeten Unterhalts für Kinderbetreuung vor (vgl. Abschnitt 3.3.2, Familienrecht) und verweist im Übrigen beide geschiedenen Eheleute auf eigenständige Existenzsicherung.

Dieses rechtliche Arrangement von ehelichen und nachehelichen Komponenten belastet Frauen stärker als Männer systematisch mit erheblichen nachehelichen Risiken bei der Sicherung ihres Lebensunterhalts und der Teilhabe am Erwerbsleben. Die Folgen gemeinschaftlicher Entscheidungen werden damit vor allem von Frauen getragen. In der Gesamtschau von ehelichen und nachehelichen Lebensphasen korrespondiert das Rollenmodell der traditionell arbeitsteiligen Ehe mit der Wirklichkeit einer hohen Armutsrate alleinerziehender Mütter (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Angesichts der Häufigkeit von Ehescheidungen⁴⁷ sind solche geschlechtsspezifischen Effekte keinesfalls marginal.

Aus der Kombination gegenläufiger Leitvorstellungen während und nach der Ehe resultieren zugleich hohe Anforderungen an die Entscheidungskompetenz von Eheleuten und eine beständige Asymmetrie bei der Aushandlung der ehelichen Aufgabenverteilung. Die in der intakten Ehe begünstigte traditionelle Aufgabenteilung begründet die beschriebenen nachehelichen wirtschaftlichen Risiken, die die vorwiegend Sorgearbeit wahrnehmenden Frauen stärker als Männer treffen und ihre Verwirklichungschancen im Lebensverlauf deutlicher mindern. Die Aushandlungssituation innerhalb der intakten Ehe trägt deshalb vor allem im Falle der Frau Züge eines Dilemmas, das spätestens nach der familienrechtlichen Unterhaltsreform auch im Recht offen zutage liegt.

Dem modernen Bild einer partnerschaftlichen Ehe entspricht es andererseits, das in der Ehe gemeinsam erworbene Gut und die gemeinsam begründete Verantwortung während und nach der Ehe zu teilen. Gemeinsame elterliche Sorge in und nach der Ehe, der Zugewinnausgleich bei Scheidung und die Forderung nach Einführung einer

Errungenschaftsgemeinschaft (s. o. Kasten Ehegüterstände) verweisen auf ein Ehebild, das beiden Eheleuten gleiche Rechte und Pflichten und insbesondere auch der nicht erwerbstätigen Ehefrau eine eigenständige und gleichberechtigte Rechtsposition zuweist. Im Sozialrecht entspricht diesem Ehebild das sogenannte Rentensplitting, das die während der Ehe erworbenen Versorgungsanswartschaften sogleich auf beide Partner verteilt (§§ 120a ff. SGB VI; vgl. Kapitel 7 Alter).

3.5.2 Förderung von Sorgearbeit außerhalb des Erwerbslebens: Von der Wahl der Lebensform zur Gestaltung im Lebensverlauf

Andere Komponenten des Sozial- und Einkommensteuerrechts stützen ebenfalls die überkommenen asymmetrischen Rollenbilder für Frauen und Männer, ohne allerdings an die Ehe anzuknüpfen. Häufig sind diese Komponenten das Ergebnis politischer Kompromisse und werden mit dem Argument der „Wahlfreiheit“ begründet.

Das 2005 eingeführte einkommensabhängige Elterngeld steht auch solchen Eltern zu, die innerhalb eines kurz bemessenen Zeitraums ein weiteres Kind erziehen, ohne zwischendurch eine Erwerbstätigkeit aufgenommen zu haben. Für die Berechnung wird an das Einkommen vor dem ersten Kind angeknüpft. Auch die rentenrechtlichen Berücksichtigungszeiten für Kinder bis zu zehn Jahren werden nicht nur während einer rentenversicherungspflichtigen Tätigkeit, sondern im Falle der Erziehung von mindestens zwei Kindern auch bei Nichterwerbstätigkeit aufgewertet (§ 57 SGB VI, vgl. Fn. 40 und vgl. Kapitel 7 Alter). Und schließlich wurde für 2013 die Einführung eines „Betreuungsgeldes“ (§ 16 Absatz 4 SGB VIII) für ein- und zweijährige Kinder in Aussicht genommen,⁴⁸ das denjenigen Eltern zugutekommen soll, die ihre ein- bis dreijährigen Kinder „nicht in Einrichtungen betreuen lassen wollen oder können“.

Im Einkommensteuerrecht wurden unterschiedliche Entlastungstatbestände geschaffen, die wiederum auf unterschiedliche, teilweise gegenläufige Zielorientierungen, Konzepte und Rollenbilder verweisen. Mit dem Argument der Gleichbehandlung von Eltern, die Kinder ausschließlich selbst betreuen, und solchen, die Betreuungsleistungen Dritter in Anspruch nehmen, forderte das Bundesverfassungsgericht 1999 eine steuerliche Berücksichtigung des Betreuungsbedarfs von Kindern ohne Rücksicht darauf, ob die erziehenden Eltern erwerbstätig sind oder nicht (BVerfGE 99, 216, 233 f.). Das steuerverfassungsrechtliche Prinzip der Besteuerung nach der Leistungsfähigkeit legt zwar nahe, nur die real entstehenden Kosten einer Kinderbetreuung durch Dritte im Einkommensteuerrecht zu berücksichtigen. Das Bundesverfassungsgericht argumentierte aber mit den „Opportunitätskosten“ eines Elternteils, der auf Berufstätigkeit verzichtet oder diese einschränkt. In der Systematik des

⁴⁶ Eine Ausnahme bildet die Erziehungsrente nach § 47 SGB VI, die in Fortführung der Geschiedenenwitwenrente eine Rente aus eigenen Anwartschaften ermöglicht, wenn der geschiedene Ehepartner verstorben ist und noch Kinder unter 18 Jahren aufgezogen werden. Die Erziehungsrente ist Gegenstand eines Verfahrens vor dem Bundesverfassungsgericht. Im Vorlagebeschluss rügte das bayerische Landessozialgericht (LSG) den Ausschluss nichtehelicher Eltern bei inkonsequenter Ausgestaltung der Gruppe berücksichtigter Kinder.

⁴⁷ 49,2 Prozent der Ehescheidungen 2008 betrafen Ehen mit Kindern, davon die Hälfte Ehen mit einem und ein gutes Drittel Ehen mit zwei Kindern. In fast 10 Prozent der geschiedenen Ehen mit Kindern waren drei oder mehr Kinder von der Scheidung betroffen (Krack-Roberg 2010: 1197).

⁴⁸ Nochmals bekräftigt im aktuellen Koalitionsvertrag für die 17. Wahlperiode vom 26. Oktober 2009.

Einkommensteuerrechts lassen sich solche (fiktiven) Opportunitätskosten allerdings nicht als einkommensmindernde Ausgaben berücksichtigen. Der mit Rücksicht auf diese Rechtsprechung eingeführte Freibetrag (§ 32 Absatz 6 EStG) ist insoweit inkonsistent.

Auch die steuerlichen Abzugsmöglichkeiten für die Inanspruchnahme von kostenpflichtigen Betreuungsleistungen Dritter werden nicht nur – steuerrechtlich konsequent – auf erwerbsbedingte Betreuungskosten bezogen. Steuerpflichtigen mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren wird der Abzug für sonstige Betreuungskosten als Sonderausgaben ermöglicht (§ 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG) und damit eine Subvention in Form einer steuerrechtlichen Entlastung zuteil.⁴⁹

Das in diesem Zusammenhang häufig geäußerte Argument der „Wahlfreiheit“ bezieht sich aber oft auf (nur) zwei gegensätzliche und miteinander in Konkurrenz stehende Betreuungskonzepte, nämlich entweder das „Selbst Betreuen“ oder das „Betreuen lassen“, und führt in aller Regel auf ein ohnehin (noch) begünstigtes arbeitsteiliges Partnerschaftsmodell und eine traditionelle geschlechtsspezifische Rollenteilung zurück. Vor allem aber verstellt dieses Argument allzu leicht den Blick auf die Vielfalt und Flexibilität, in der Eltern heute in Anpassung an unterschiedliche Lebensumstände und Rahmenbedingungen die Betreuungssituation ihrer Kinder gestalten (wollen), und damit auf die Verwirklichungschancen im Lebensverlauf. Aus der Lebensverlaufsperspektive könnte z. B. eine Kombination von staatlichen Geldleistungen für Eltern mit Kindern unter drei Jahren mit einem Rechtsanspruch auf institutionelle Kinderbetreuung und einem steuerlichen Sonderabgabenabzug für Familien mit Kindern ab vier Jahren als Verfestigung staatlicher Rollenerwartungen entlang dem Lebensalter der Kinder zu verstehen sein.

Außerdem berücksichtigt der Staat mit der Anerkennung der Erziehung unter Verzicht oder Reduktion von Erwerbstätigkeit regelmäßig die Zweielternfamilie und übersieht die Bedarfe alleinerziehender Eltern. Nur solche Eltern haben die beschriebene „Wahl“, deren Lebensunterhalt in anderer Weise als durch (vollzeitige) Erwerbstätigkeit sichergestellt ist. Noch deutlicher werden die Wirkungsmechanismen einer exklusiv verstandenen „Wahlfreiheit“, wenn auch Zweieltern- und Einelfamilien nicht als gegensätzliche Lebensformen, sondern als mögliche und häufig reale Stationen eines einzigen Lebensverlaufs verstanden werden. Innerhalb der intakten Partnerschaft erhöhen die beschriebenen Transferleistungen, insbesondere im Zusammenwirken mit den ehezentrierten Komponenten, die Kosten für einen flexiblen Wechsel des Betreuungsarrangements (nun muss nicht nur der Elternbeitrag für den Kinderbetreuungsplatz auf-

gebracht, sondern zusätzlich auf das Betreuungsgeld verzichtet werden, vgl. Schuler-Harms 2010; Sacksofsky 2010b). Scheitert die Partnerschaft, schrumpft der Gestaltungsspielraum der betreuenden Eltern (und damit oft der Frauen), häufig mit der Folge, dass die beschriebenen Leistungen nicht mehr in Anspruch genommen werden.

Für das Betreuungsgeld greift das Argument der „Wahlfreiheit“ in besonderer Weise zu kurz. Gerade aus der Lebensverlaufsperspektive wird deutlich, dass der Rechtsanspruch auf einen (subventionierten) Betreuungsplatz, zu dessen Kompensation bei Nicht-Inanspruchnahme das Betreuungsgeld dienen soll, ohnehin die Wahloptionen aller Eltern erhöht. Die Bereitstellung einer erschwinglichen Betreuungsinfrastruktur stellt aus dieser Perspektive nicht nur ein Angebot für jene Eltern dar, die sie auch tatsächlich in Anspruch nehmen. Sie erweitert darüber hinaus den Möglichkeitsraum der Eltern, die das Angebot (in ihrer gegenwärtigen Lebenssituation) nicht nutzen. Sie erhalten ebenfalls zusätzliche Handlungsoptionen, die sie neben der Ausübung oder Ausweitung einer eigenen Erwerbstätigkeit auch zur Erweiterung und Vertiefung der generativen Sorgearbeit (für weitere Kinder oder andere Angehörige), für die Erweiterung der sozialen und kognitiven Kompetenzen ihrer Kinder oder auch für andere Zwecke der eigenen Lebensgestaltung nutzen können. Zugleich lassen sich schwierige Übergänge, etwa bei Scheitern der Partnerschaft oder in anderen familiären Problemkonstellationen, durch solche Handlungsoptionen besser meistern. Voraussetzung ist freilich, dass der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz vom Erwerbsstatus der Eltern entkoppelt bleibt (zur gegenwärtigen Rechtssituation vgl. Abschnitt 3.5.3).

3.5.3 Gestaltungsfreiheit im Lebensverlauf und eigenständige Anerkennung von Sorgearbeit

Die aus gleichstellungs- wie aus familienpolitischer Sicht wünschenswerte Gestaltungsflexibilität erfordert dabei eine Kombination von bedarfsgerechten Infrastrukturangeboten mit einem Transfersystem, das die Sorgearbeit nicht nur unmittelbar bei der Sorgeperson, sondern auch ohne Bindung an einen bestimmten, individuell oder partnerschaftlich gewählten Lebensentwurf berücksichtigt. Die Freiheit der Frauen und Männer zur flexiblen Lebensgestaltung wird jedenfalls gegenwärtig besser durch Leistungen und Entlastungen gestärkt, die gegenläufig zu den tradierten Rollenbildern von Frauen und Männern konzipiert werden und so die Hürden im Übergang von der einen zur anderen Lebensformen abbauen helfen.

Der demografische Wandel stellt die Gesellschaft vor neue beschäftigungspolitische Herausforderungen und begründet neue Aufgaben, etwa im Bereich der Pflege älterer Menschen. Mit diesen Herausforderungen lösen sich auch die Erwartungen an Frauen und Männer von den überkommenen Rollenbildern. Frauen wird außerhalb des Mutterschutzes nicht mehr ausschließlich die Sorgetätigkeit unter Verzicht auf bezahlte Berufstätigkeit oder wenigstens ihrer deutlichen Einschränkung zugeschrieben. Umgekehrt wird vor allem im Bereich des Aufziehens

⁴⁹ Der Abzugstatbestand lässt besonders deutlich werden, dass oftmals nicht die Wahlfreiheit der Eltern, sondern ein politisch präferiertes Erziehungs- und Betreuungsarrangement gefördert werden soll. Der – gleichstellungspolitisch neutrale – Abzugstatbestand des § 10 Absatz 1 Nummer 5 EStG subventioniert den Besuch von Kindertageseinrichtungen durch Vorschulkinder.

der Ehezeit an das (Leit-)Bild der auf Lebenszeit begründeten arbeitsteiligen Ehe anknüpfen. Dieses (Leit-)Bild hat zur Voraussetzung, dass die Haus- und Sorgearbeit übernehmende Frau auch nach der Scheidung der Ehe auf finanzielle Versorgung zählen kann. Diese Voraussetzung findet in der Realität und auch im geltenden Recht keine Entsprechung mehr. Auch verheiratete Frauen und Männer sind nun im Grundsatz nach Scheidung einer Ehe auf die Sicherung der eigenen materiellen Existenz verwiesen. Das Recht regelt nicht mehr nacheheliche Statussicherung, sondern die Obliegenheit zur – gegebenenfalls sogar im Verhältnis zu der eigenen beruflichen Qualifikation geringwertigen – Erwerbstätigkeit (§ 1570 BGB, § 10 SGB II). Die Folgen dieser Inkonsistenz treffen Frauen erheblich stärker als Männer. Die Beseitigung leitbildverstärkender Elemente in der staatlichen Rechtsordnung ist deshalb gleichstellungspolitisch geboten.

Die Orientierung an der „Wahlfreiheit“ zwischen konkurrierenden Lebensformen ist aus der Lebensverlaufsperspektive durch eine Förderung der „Gestaltungsfreiheit“ von Frauen und Männern zu ersetzen. Schematische Gleichbehandlung unterschiedlicher Lebensformen an konkreten Punkten des Lebensverlaufs kann bewirken, dass die ohnehin asymmetrische rechtliche Ausgestaltung auch weiterhin rollenkonformes Verhalten fördert und rolleninkonformes erschwert. Aus Sicht der Gleichstellungspolitik sind deshalb Maßnahmen zu wählen, die Chancen und Entscheidungsoptionen auch für die Zukunft erhalten und Nachteile in späteren Phasen des Lebens (sogenannte Narben, vgl. Kapitel 2 Lebensverlauf) vermeiden.

Das Bild der Frauen und Männer, deren Lebensverläufe beweglich sind, deren Partnerschaftsstatus und Partnerschaftsformen wandelbar sind und die zwischen vielfältigen Kombinationen von Erwerbs-, Sorge- und anderen Lebenszeiten wählen können, ist einer gesetzlichen Typisierung nur noch eingeschränkt zugänglich. Der Vielfalt an Gestaltungsanforderungen und Gestaltungsmöglichkeiten entspricht eine Regulierung, die auf die Flexibilität der Lebensführung eingestellt ist, deren Schutzinstrumentarium möglichst nah an den jeweils wahrgenommenen Tätigkeiten und Funktionen ansetzt und die Übergänge im Lebensverlauf sowie die zur Gestaltung erforderlichen Aushandlungsprozesse innerhalb der Partnerschaften möglichst wenig blockiert. Im partnerschaftlichen Verhältnis von Frauen und Männern sind Entscheidungsspielräume bei Aushandlung der ehelichen Lebensführung und der Aufgabenverteilung in der Familie zu gewährleisten. Die Wünsche von Eltern nach partnerschaftlicher Teilung der Sorgearbeit sollten im Recht stärkere Berücksichtigung finden.

Der rechtliche Rahmen der Erwerbsarbeit ist am Erwerbsbürgermodell auszurichten, das eine gleiche Teilhabe von Frauen und Männern verwirklicht. Das Erfordernis generativer Haus- und Sorgearbeit ist im weiblichen wie im männlichen Erwerbslebensverlauf zu berücksichtigen. Die Potenziale des Arbeits- und Sozialrechts für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten sind auszuschöpfen, und es ist darauf zu achten, dass die Rückkehr in die (Vollzeit-)

Erwerbstätigkeit im Anschluss an Phasen (vermehrter) Sorgearbeit gefördert wird.

Das Vertrauen älterer Frauen und Männer, die ihr Leben nach einem rechtlich und gesellschaftlich anerkannten Rollenbild gestaltet haben, ist zu schützen.

Einzelne Handlungsempfehlungen

1. Das Recht des gesetzlichen Güterstandes sollte reformiert, die mangelnde dingliche Mitberechtigung des nicht oder wenig erwerbenden Ehepartners aufgegeben und der in Europa vorherrschende Güterstand der Errungenschaftsgemeinschaft eingeführt werden. Bei diesem erlangen beide Eheleute gemeinschaftliche dingliche Berechtigung an allen während der Ehe erworbenen Gütern. Als erster Schritt könnte es sich empfehlen, die Errungenschaftsgemeinschaft als Wahlgüterstand vorzusehen. Die Aufklärung von angehenden Eheleuten über die Ehegüterstände ist zu verbessern.
2. Im Recht der elterlichen Sorge ist eine kindeswohlorientierte Angleichung der Sorgeverantwortung von Müttern und Vätern auch von gleichstellungspolitischer Bedeutung. Bei der Neuordnung des Sorgerechts nichtehelicher Väter sind unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Formen nichtehelicher Vaterschaft die Potenziale für eine gemeinsame elterliche Sorge zu stärken.
3. Regelungen des Sozial- und Einkommensteuerrechts, die an die Ehe anknüpfen, traditionell aber ein asymmetrisches Rollenmodell begünstigen, sollten beseitigt und Sorgearbeit unmittelbar berücksichtigt werden.
 - Im Einkommensteuerrecht sollte die Ehegattenbesteuerung neu konzipiert werden. Dabei sollten Eheleute dem in Europa vorherrschenden Prinzip der Individualbesteuerung unterworfen werden. Die Übertragbarkeit des zur Existenzsicherung dienenden Grundfreibetrags ist für Eheleute und eingetragene Lebenspartner aus verfassungsrechtlichen Gründen zu gewährleisten.
 - Die beitragsfreie Ehegattenmitversicherung in der Krankenversicherung nach § 10 SGB V sollte zugunsten einer zeitlich begrenzten, eigenständigen Krankenversicherung für Phasen ausschließlicher Sorgetätigkeit aufgegeben werden.
 - Die Witwen-/Witwerrente hat ihre ursprüngliche Sicherungsfunktion teilweise eingebüßt und sollte deshalb langfristig zurückgebaut werden. Für jüngere Jahrgänge ist in konsequenter Fortführung der Errungenschaftsgemeinschaft ein Splitting der erworbenen Rentenanwartschaften angemessen.
4. Regelungen, die vor allem Frauen an der Eingehung neuer Lebenspartnerschaften hindern, sollten zurückgebaut werden. Die Regelungen über die Bedarfsgemeinschaft im Recht der Grundsicherung bedürfen unter dem Blickwinkel der Gleichstellung einer Überarbeitung. Insbesondere ist die Einbeziehung

von Stiefkindern nicht verheirateter Lebenspartner in die Bedarfsgemeinschaft aufzugeben.

5. Geringfügige Beschäftigung, als in der Praxis weitgehend weiblich konnotierte Beschäftigungsform, befestigt in Verbindung mit dem Ehegattensplitting und der beitragsfreien Familienkrankenversicherung eine traditionelle Rollenverteilung in der Ehe. Zugleich wird durch die Abgabenprivilegierung ein Übergang in höher entlohnte Beschäftigungsformen erschwert. Aus gleichstellungspolitischer Sicht sollte die Abgabenprivilegierung der geringfügigen Beschäftigung daher aufgegeben werden (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).
6. Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sind am Erwerbsmodell auszurichten. Bei der Konkretisierung und Anwendung der Regeln über zumutbare Arbeit nach § 10 SGB II ist eine Orientierung am gegenläufigen Rollenbild der asymmetrisch arbeitsteiligen Partnerschaft zu vermeiden.
7. Eine Kinderbetreuungsinfrastruktur, die den Bedarf der Familien nach ausreichenden, qualitativ und finanziell angemessenen Betreuungsangeboten gewährleistet, ist nicht nur aus familienpolitischer, sondern auch aus gleichstellungspolitischer Sicht unverzichtbar und ohne Alternative. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sollten in vollem Umfang bis zur Höhe der für einen Ganztagesbetreuungsplatz üblichen Kosten steuerlich abzugsfähig sein. Auf die Einführung eines „Betreuungsgeldes“ sollte der Gesetzgeber verzichten.
8. Die Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des Sozial- und Steuerrechts sollten für die Pflege konsequent fortentwickelt und so ausgestaltet werden, dass für Phasen der Sorgearbeit, die mit Einkommenseinbußen verbunden sind, eine ausreichende soziale Absicherung während der Sorgetätigkeit erfahren. Auch sollte eine eigenständige Alterssicherung im Lebensverlauf möglich bleiben. Bei der rechtlichen Ausgestaltung ist darauf zu achten, dass beide Geschlechter vergleichbare Erwerbs- und Sorgechancen erhalten und dass die Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit nicht künstlich verschärft und erschwert werden (vgl. Kapitel 7 Alter).
9. Im Unterhaltsrecht sind für langjährige Ehen, in denen die Eheleute (insbesondere die Frauen) unter anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine traditionelle Aufgabenteilung optiert haben, angemessene, der Billigkeit entsprechende unterhaltsrechtliche Lösungen zu finden. Diese Aufgabe erfordert Einzelfallentscheidungen am Maßstab der Billigkeit und ist deshalb der Rechtsprechung aufgegeben. Im Recht der Alterssicherung bleibt die Hinterbliebenenrente für Eheleute älterer Jahrgänge wegen ihrer Anknüpfung an einen bereits zurückliegenden Lebens- und Erwerbsverlauf (noch) unverzichtbar.

Literatur

- Ahmann, Renate (2002). Die berufstätige Mutter – das Stiefkind im Steuerrecht. Der begrenzte Abzug von erwerbsbedingten Kinderbetreuungsaufwendungen aus verfassungs- und gemeinschaftsrechtlicher Sicht. In: Neue Juristische Wochenschrift. 633–638.
- Allmendinger, Jutta (2009). Die Liebe und das liebe Geld – Rede anlässlich der Verleihung des Communicator Preises 23. Juni 2009. Saarbrücken. http://www.dfg.de/download/pdf/gefoiderte_projekte/preistraeger/communicator-preis/2009/rede_allmendinger.pdf (23.12.2010).
- Baer, Susanne/Lewalter, Susanne (2007). Zielgruppendifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung – Ein Aspekt des Gender Mainstreamings und ein Beitrag zu „better governance“. In: Die Öffentliche Verwaltung (DÖV) 60, 5. 195–202.
- Benjamin, Hilde (1949). Vorschläge zum neuen deutschen Familienrecht. In: Benjamin, Hilde (1982). Aus Reden und Aufsätzen. Berlin: Staatsvertrag der DDR. 160–175.
- Betzelt, Sigrid/Rust, Ursula (2010). Individualisierung von Leistungen nach SGB II – Unter Berücksichtigung der familialen Unterhaltsverpflichtungen. Baden-Baden: Nomos.
- Bieback, Karl Jürgen (1997). Die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts – Ihre Grundlagen im Recht der EU und ihre Auswirkungen auf das Sozialrecht der Mitgliedstaaten. Baden-Baden: Nomos.
- Bieback, Karl-Jürgen (2008). Vortrag auf der Tagung zum Thema „Bedarfsgemeinschaft und individuelle Rechte sowie Pflichten nach dem SGB II – Ist so ein geschlechtergerechter Zugang zur Arbeitsförderung möglich?“ am 30.05.2008. Bremen. <http://www.djb.de/Themen/SGBII/> (14.12.2010).
- Böhret, Carl/Konzendorf, Götz (2000). Moderner Staat – Moderne Verwaltung: Leitfaden zur Gesetzesfolgenabschätzung. Berlin: Bundesministerium des Innern.
- Bordet, Katharina E. (2009). Familienfreundliche arbeits- und sozialrechtliche Regelungen und Instrumente. Baden-Baden: Nomos.
- Bothfeld, Silke/Betzelt, Sigrid (2010). Der Geschlechterbias in der deutschen Arbeitsmarktpolitik: Eine Institutionenanalyse des SGB II und SGB III und der geschlechterspezifischen Implikationen. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010). Die Rolle annehmen? In der Rolle bleiben? Neue Rollen leben? Einstellungen und Vorstellungen von Frauen und Männern mit und ohne Zuwanderungsgeschichte zur Gleichberechtigung. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (BMFSFJ) (2007). Arbeitshilfe Geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung: Gender Mainstreaming bei der Vorbereitung von Rechtsvorschriften. Berlin. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/>

verantwortung, Private und Öffentliche Solidarität – Rollenleitbilder im Familien- und Sozialrecht im Europäischen Vergleich“: 4. – 6.10.2007, Villa Vigoni, Como, Italien. Baden-Baden: Nomos. 53–64.

Schuler-Harms, Margarete (2009). Genderfragen im Asyl- und Zuwanderungsrecht. In: Rudolf, Beate (Hrsg.). Querelles. Jahrbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Geschlecht im Recht: Eine fortbestehende Herausforderung. Göttingen: Wallstein. 96–123.

Schuler-Harms, Margarete (2010). „Verfassungsrechtlich prekär“: Expertise zur Einführung eines Betreuungsgeldes. (Expertise i. A. der Friedrich-Ebert-Stiftung). http://www.fes.de/forumug/documents/BroschuereVerfassungsrechtlicherRahmeneinesBetreuungsgeldes09_000.pdf (22.12.2010).

Schweizer, Kerstin (1998). Der Gleichberechtigungssatz – neue Form, alter Inhalt? Untersuchung zu Gehalt und Bedeutung des neu gefassten Artikel 3 Absatz 2 unter Einbeziehung europäischen Gemeinschaftsrechts. Berlin: Duncker & Humblot.

Vollmer, Franziska (1998). Das Ehegattensplitting: eine verfassungsrechtliche Untersuchung der Einkommensbesteuerung von Eheleuten. Baden-Baden: Nomos.

Waltermann, Raimund (2010). Gutachten B zum 68. Deutschen Juristentag, Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien. München: Beck.

Wank, Rolf (2010). Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Weinkopf, Claudia/Jaehrling, Karen (2009). Bewertung der SGB II-Umsetzung aus gleichstellungspolitischer Sicht: Evaluation der Wirkungen der Grundsicherung nach § 55 SGB II. Abschlussbericht.

Willutzki, Siegfried (2005). Der Ehegattenunterhalt nach der Scheidung, Eine wechselvolle Geschichte aus der Sicht eines Zeitzeugen. In: Hofer, Sibylle/Klippel, Diethelm/Walter, Ute (Hrsg.). Perspektiven des Familienrechts. Festschrift für Dieter Schwab zum 70. Geburtstag am 15. August 2005. Bielefeld: Gieseking. 713–734.

Wissing, Volker (2007). Das Ehegattensplitting als leistungsgerechte Besteuerung der Familie. In: Humboldt Forum Recht 9. 103–110. <http://www.humboldt-forumrecht.de/deutsch/9-2007/index.html> (29.12.2010).

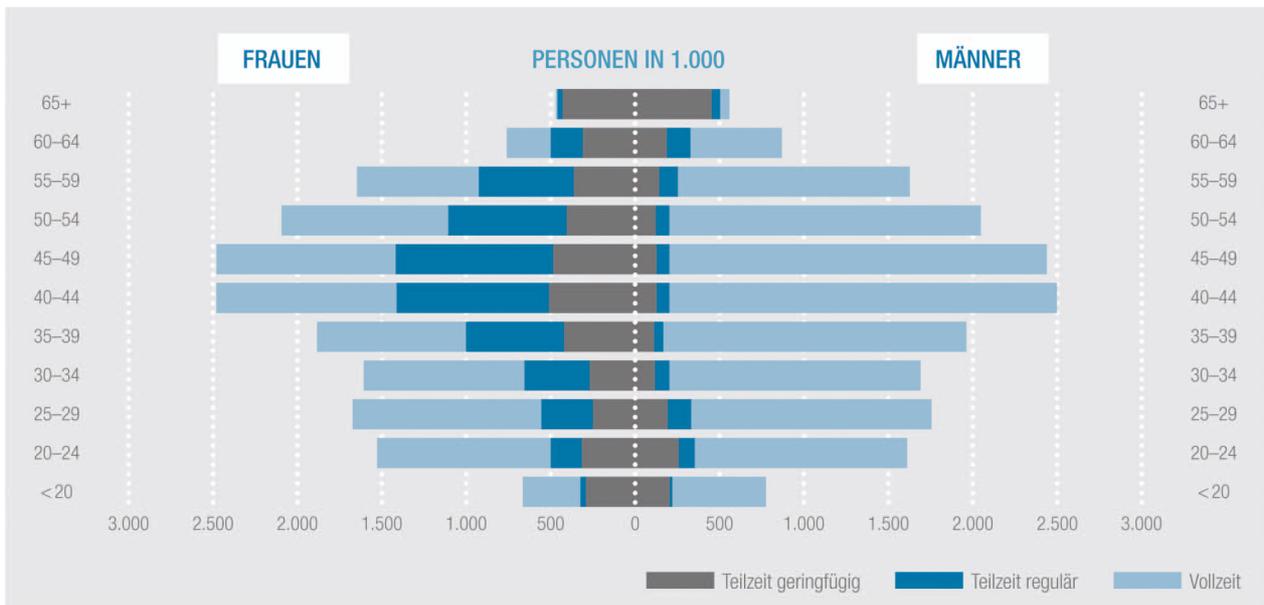
- Puhlmann, Angelika/Gutschow, Katrin (2010). Berufsorientierung junger Frauen im Wandel – Zwischenbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2003). Gender Mainstreaming und Kindergarten. Weinheim/Basel: Beltz.
- Rohrmann, Tim (2006). Männer in Kindertageseinrichtungen und Grundschulen: Bestandsaufnahme und Perspektiven. In: Krabel, Jens/Struve, Olaf (Hrsg.). Männer in „Frauenberufen“ der Pflege und Erziehung. Opladen: Barbara Budrich. 111-134.
- Rohrmann, Tim (2009). Männer in Tageseinrichtungen für Kinder werden zum Thema. In: Switchboard. Zeitschrift für Männer und Jungenarbeit 188. 29-31.
- Rohrmann, Tim/Cremers, Michael/Krabel, Jens (2010). Männer in KiTas – welche Bedeutung hat das Geschlecht pädagogischer Fachkräfte? In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (Hrsg.). Die Kategorie „Geschlecht“ in der Kinder- und Jugendhilfe 41, 2. 44–55.
- Schleier, Ulrike (2008). Wirkungen eines monoedukativen Studienangebots an einer Fachhochschule. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 3, 2. 122–131.
- Siegert, Manuel (2009). Berufliche und akademische Ausbildung von Migranten in Deutschland. Working Paper 22. Nürnberg: BAMF.
- Solga, Heike/Pfahl, Lisa (2009). Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. In: WZB-Brief Bildung, April 2009. Berlin: WZB.
- Stamm, Margit (2008). Underachievement von Jungen: Perspektiven eines internationalen Diskurses. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 1. 106–124.
- Stamm, Margit (2009). Underachievement von Jungen in der Schule. In: Budde, Jürgen/Mammes, Ingelore (Hrsg.). Jungenforschung empirisch. Zwischen Schule, männlichem Habitus und Peerkultur. Wiesbaden: VS. 131–148.
- Stangel-Meseke, Martina/Diefenbach, Brigitte (2003). Projektmanagement. In: Universität Dortmund (Hrsg.). Forschung erfolgreich vermarkten. Berlin: Springer. 53–70.
- Statistisches Bundesamt (2006). Leben in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pk/2006/Mikrozensus/Pressebrochure,property=file.pdf> (29.12.20109).
- Thierau, Heike/Stangel-Meseke, Martina/Wottawa, Heinrich (1999). Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen. In: Sonntag, Karlheinz (Hrsg.). Personalentwicklung in Organisationen. Göttingen: Hogrefe. 229–247.
- Ulrich, Joachim Gerd/Krewerth, Andreas/Tschöpe, Tanja (2004). Berufsbezeichnungen und ihr Einfluss auf das Berufsinteresse von Mädchen und Jungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis 27, 4. 419–434.
- Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.) (2009). Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Jahrgutachten 2009. Wiesbaden: VS.
- Vester, Michael/Teiwes-Kügler, Christel/Lange-Vester, Andrea (2007). Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen – wachsende Unsicherheit. Hamburg: VSA.
- Waldmann, Klaus (2010). Jungen als Verlierer im Bildungssystem? Eine Stellungnahme des Bundesjugendkuratoriums zum Diskurs über bildungsbezogene Unterschiede. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit (Hrsg.). Die Kategorie „Geschlecht“ in der Kinder- und Jugendhilfe 41, 2. 20–31.
- Wetterer, Angelika (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK.
- Willems, Katharina (2007). Schulische Fachkulturen und Geschlecht. Physik und Deutsch – natürliche Gegenpole? Bielefeld: transkript.
- Zybell, Uta (2003). An der Zeit. Zur Gleichzeitigkeit von Berufsausbildung und Kindererziehung aus Sicht junger Mütter. Münster: Litverlag.

wie erläutert, die Teilzeitquoten bei den 36- bis 45-jährigen und den 56- bis 65-jährigen Frauen. Bei Männern dagegen besteht spiegelbildlich ein „Arbeitszeitüberhang“, ihr Anteil am gesellschaftlichen Erwerbsarbeitsvolumen ist vor allem in den mittleren Altersgruppen, aber auch in den renten-

nahen Altersgruppen besonders hoch, wenn sich die Differenzen auch – gemessen am gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumen – in den letzten anderthalb Jahrzehnten verringert haben (vgl. Abb. 5.2 und Abb. 5.3).

Abbildung 5.2

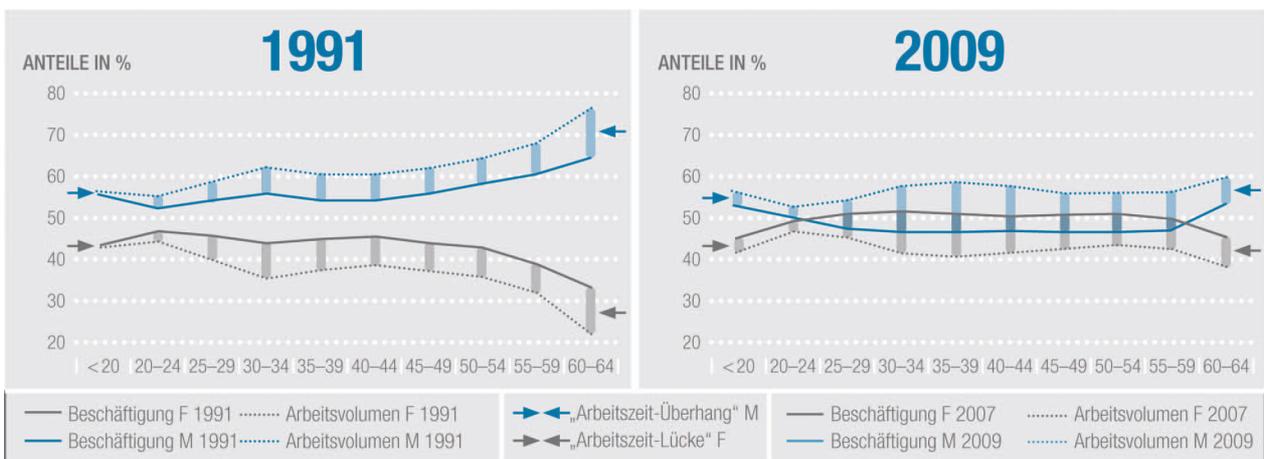
**Beschäftigungsstruktur nach Geschlecht und Altersgruppen
(2009, Personen in Tausend)**



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, vgl. für 2007 (Wanger 2009: 10, Abb. 1)

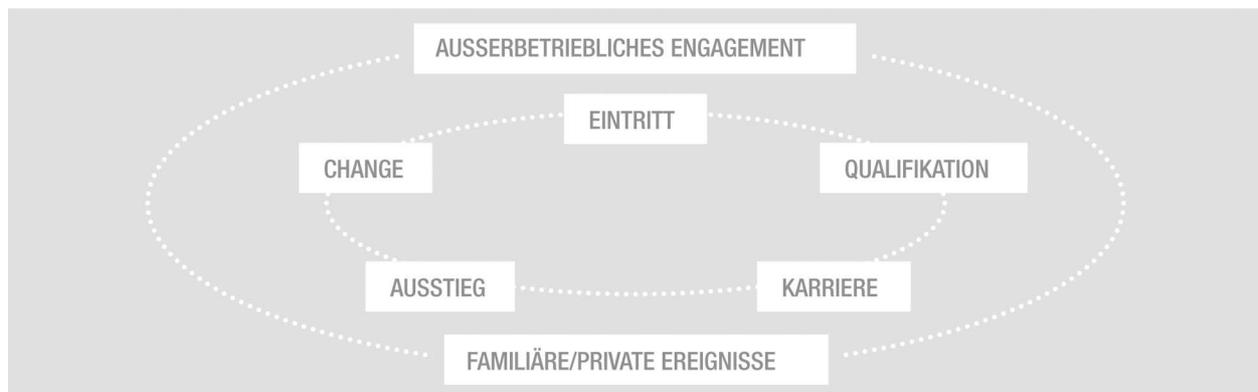
Abbildung 5.3

**Anteile an Beschäftigung und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen
(1991 und 2009, in Prozent)**



Quelle: IAB-Arbeitszeitrechnung, vgl. für 2007 (Wanger 2009: 14, Abb. 4)

Abbildung 5.9

Außer- und innerbetriebliche Lebensereignisse

Quelle: Böhne (2009: 40)

Tabelle 5.17

Lebensereignisse und ihre mögliche Berücksichtigung im Rahmen eines lebensereignisorientierten Personalmanagements

| Lebensereignis | Zu berücksichtigende Faktoren |
|-------------------------------|---|
| Eintritt | <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Integration des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin in das Arbeitsumfeld Unterstützung bei der Organisation der privaten Situation, gegebenenfalls in einer neuen Umgebung Persönliche Integration eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin z.B. nach längerfristiger Berufsunterbrechung |
| Qualifikation | <ul style="list-style-type: none"> Notwendigkeit der Weiterbildung aufgrund wandelnder Arbeitsanforderungen und Berücksichtigung der möglichen zusätzlichen Belastung des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin |
| Karriere | <ul style="list-style-type: none"> Veränderungen der beruflichen und privaten Belastung bei Übernahme der ersten Führungspositionen Wechsel der Karriererichtung durch Familiengründung bzw. Pflege Angehöriger |
| Change | <ul style="list-style-type: none"> Anpassungsleistung der Beschäftigten aufgrund technischer Neuerung und Änderungen der Arbeitsprozesse und der Aufbauorganisation im Unternehmen |
| Private Ereignisse | <ul style="list-style-type: none"> Umgang mit positiven Ereignissen, wie veränderten privaten Situationen durch Bindung an einen Partner bzw. eine Partnerin, Geburt eines Kindes und damit einhergehende wahrgenommene psychische und physische Mobilitätseinschränkungen Umgang mit negativen Ereignissen, wie Beendigung der Partnerschaft, finanzielle Abhängigkeiten von Kreditgebern, Verantwortungsübernahme bei Pflege Angehöriger, psychische und physische Beanspruchung durch Vereinbarkeit von Familie, Beruf und gegebenenfalls Pflege |
| Außerbetriebliches Engagement | <ul style="list-style-type: none"> Beitrag des freiwilligen Engagements zur Kompetenzentwicklung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin und Möglichkeiten zur Integration in Konzepte der unternehmerischen Corporate Social Responsibility |
| Austritt | <ul style="list-style-type: none"> Kündigung seitens des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber Adaption an neuen Tagesablauf und Veränderung der Einkommenssituation Abnahme beruflicher Kontakte zugunsten einer Steigerung familiärer und freundschaftlicher Kontakte Möglichkeiten eines beruflichen Wiedereinstiegs |

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Böhne (2009)

nalkonzept zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels berücksichtigt (Rühl 2010). So erfolgen zum Beispiel für das Lebensereignis „Karriere“ Nachfolgeplanungen für alle relevanten Stellen auf der

Grundlage einer Analyse der vorhandenen Mitarbeiterkompetenzen. Für das Lebensereignis „familiäre und private Ereignisse“ wird ein Wiedereinstieg ermöglicht und durch E-Learning-Konzepte flankiert. Mit Blick auf das

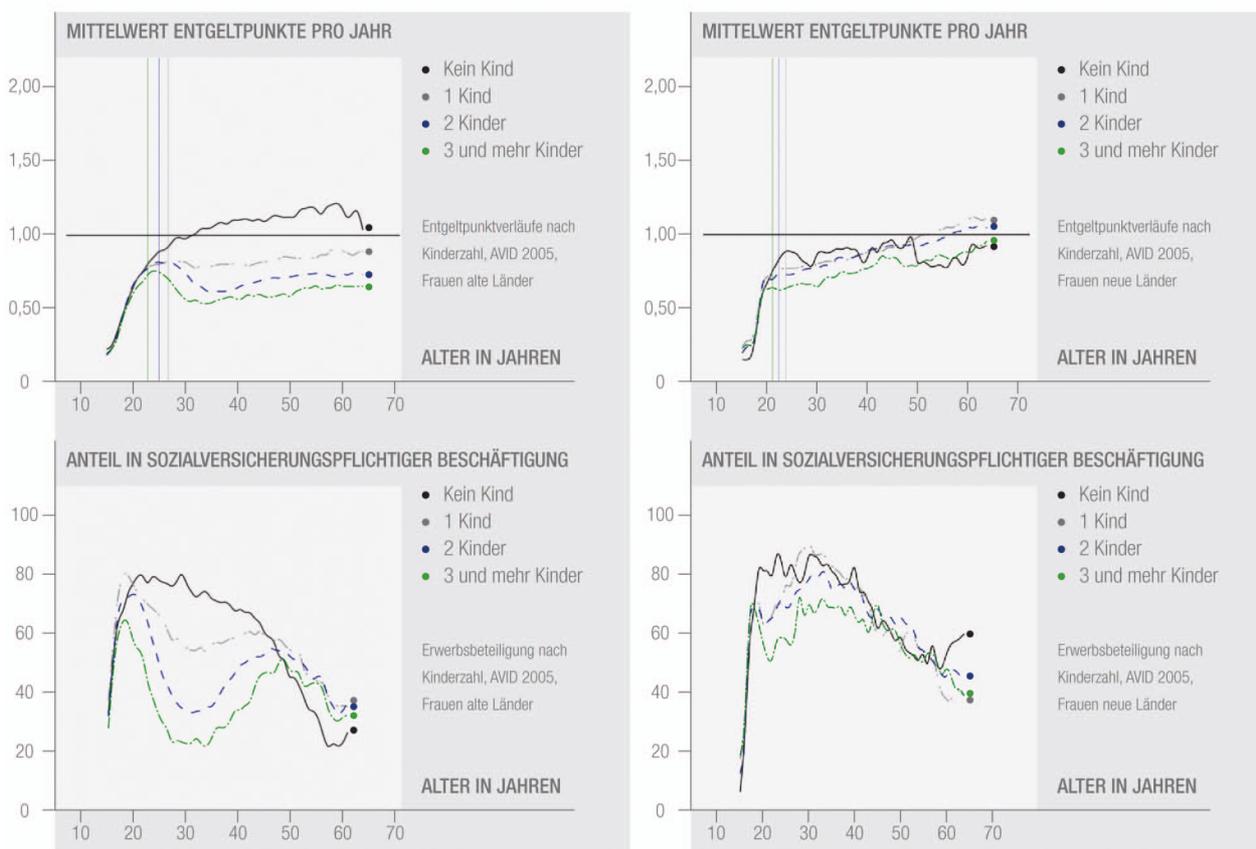
Politik müssen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Fürsorgeverpflichtungen als neue Norm anerkennen und Abschied nehmen vom verbreiteten Bild des voll verfügbaren, „sorgelosen“ Arbeitnehmers, der weitgehend entlastet von Fürsorgearbeit jederzeit zur Verfügung steht. Für Beschäftigte mit hoher beruflicher Mobilität sind auf betrieblicher Ebene klare Regelungen zur Erreichbarkeit festzulegen und Schutzzonen für persönliche Belange zu vereinbaren. Zur Gleichstellung am Arbeitsplatz gehören

auch die gleichen Chancen für Frauen und Männer auf gesunde und sichere Arbeitsbedingungen im Rahmen eines geschlechtergerechten betrieblichen Gesundheitsmanagements. Beruflich bedingte Abwesenheiten müssen stets unter Berücksichtigung der Lebenssituation der Beschäftigten und unter deren Mitwirkung geplant werden. Betrieblich (wie auch überbetrieblich) gilt es Lebensführungskompetenzen der Grenzziehung („Boundary Management“) zu unterstützen.

5.11 Anhang

Abbildung 5.10

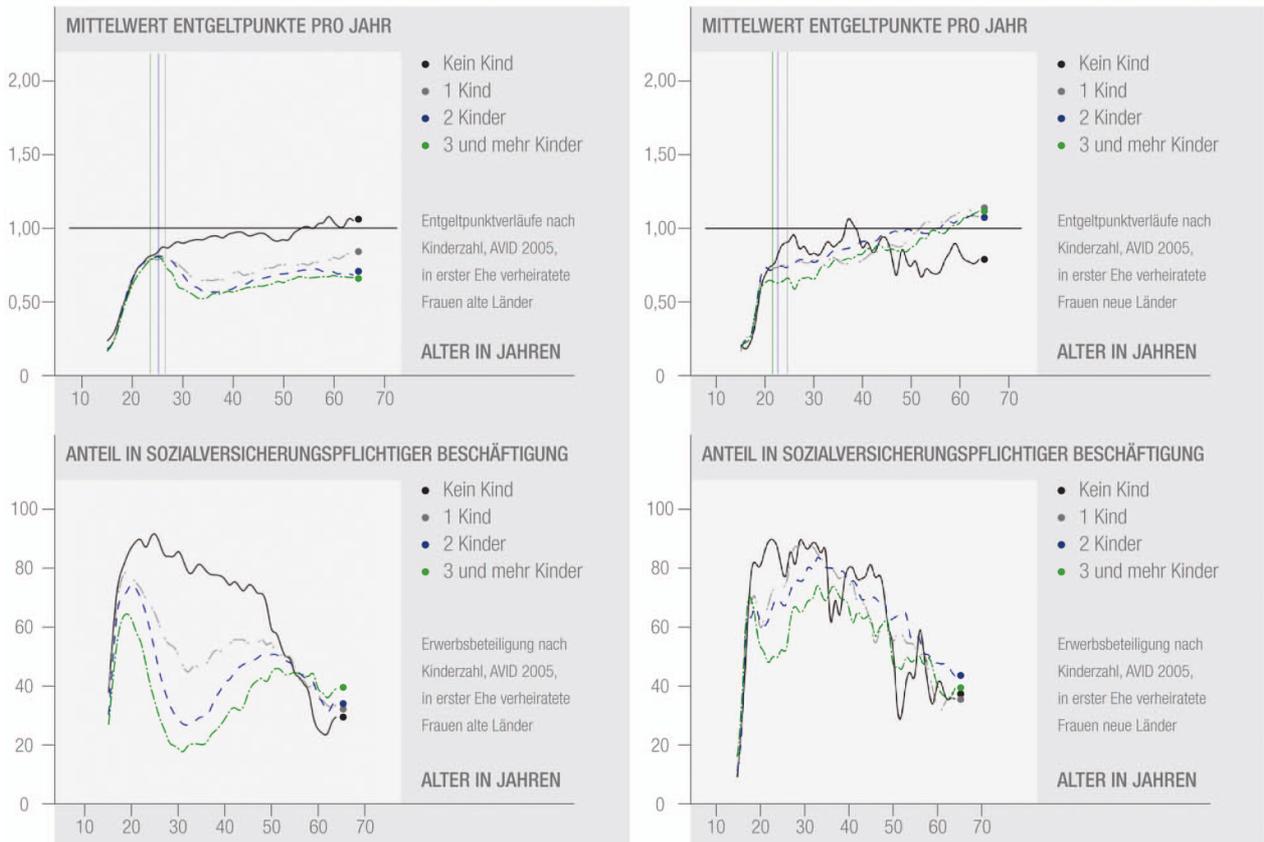
Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von Frauen in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961)



Quelle: Frommert/Thiede (2010), Berechnungen der Verfasser auf Basis der AVID 2005

Abbildung 5.11

Erwerbsverläufe (Entwicklung von Einkommen und Erwerbsbeteiligung) von verheirateten Frauen in West- und Ostdeutschland nach Kinderzahl (Geburtsjahrgänge 1942 bis 1961)



Quelle: Frommert/Thiede (2010), Berechnungen der Verfasser auf Basis der AVID 2005

- Walther, Kathrin/Lukoschat, Helga (2008). *Kinder und Karrieren: Die neuen Paare*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Walther, Kathrin/Schaeffer-Hegel, Barbara (2007). *Karriere mit Kindern?! In: Aus Politik und Zeitgeschichte 7*. 3–8.
- Wanger, Susanne (2009). *Erwerbsbeteiligung von Frauen: Mit halben Zeiten im Spiel. In: IAB-Forum 1*. 10–17.
- Wank, Rolf (2010). *Untersuchung arbeitsrechtlicher Normen zur Familienfreundlichkeit und Gleichstellung. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*.
- Warich, Bert (2007). *ver.di-Branchenpolitik: Branchendaten Einzelhandel 2006*. http://handel.verdi.de/branchenpolitik/branchendaten/bd_einzelhandel/data/Branchendaten_2006 (31.05.2008).
- Weckes, Marion (2010). *Geschlechterverteilung in Vorständen und Aufsichtsräten*. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf.
- Willemsen, Tineke M. (2002). *Gender typing of the successful manager – A stereotype reconsidered. In: Sex Roles 46*. 385–391.
- Wilthagen, Ton (2003). *De overgangelijke arbeidsmarkt en het (on)vergangelijke social recht*. Tilburg (Antrittsvorlesung Universität Tilburg).
- Wimbauer, Christine/Spura, Anke/Gottwald, Markus/Motakef, Mona/Walther, Katja (2010). *Anerkennung (m), Anerkennung (w) – Geschlechterungleichheit in Doppelkarriere-Paaren. In: WZB-Mitteilungen 129: Mann Frau Macht Arbeit – Aktuelle Geschlechterfragen*. Berlin. 28–30.
- Wirth, Heike/Dümmeler, Kerstin (2004). *Zunehmende Tendenz zu späten Geburten und Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. Eine Kohortenanalyse auf Basis der Mikrozensusdaten. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren. ISI 32*. 1–6. <http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/isi-32.pdf> (22.08.2009).
- Wolf, Elke (2001). *Comparing the part-time wage gap in Germany and the Netherlands. ZEW-Discussion Paper 18*. Mannheim.
- Zibell, Barbara (2000). *Raum und Zeit als Determinanten geschlechterspezifischer Arbeitsteilung. In: Imboden, Monika/Meister, Franziska/Kurz, Daniel (Hrsg.). Stadt-Raum-Geschlecht. Beiträge zur Erforschung urbaner Lebensräume im 19. und 20. Jahrhundert*. Zürich: Chronos. 29–44.
- Ziegler, Astrid/Gartner, Hermann/Tondorf, Karin (2010). *Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. Berlin: Edition Sigma. 271–346.

Im Übergang zur Elternschaft verlagern sich die verschiedenen Handlungsfelder der generativen Haus- und Sorgedäten auf die Mütter. Das betrifft keineswegs nur die typisch weiblich konnotierten Haushaltstätigkeiten wie das Kochen (Abb. 6.9).

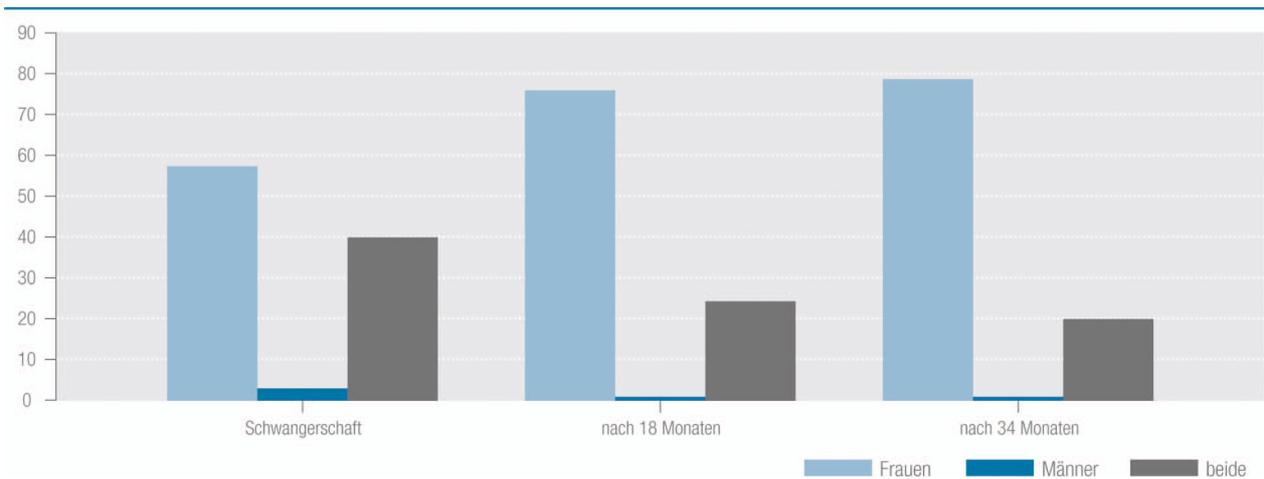
Vielmehr werden nach der Geburt des ersten Kindes auch klassische männliche Aufgabenfelder wie Reparaturen im Haushalt von einem Teil der Väter abgegeben, zumindest

gehen sie stärker in die gemeinsame Verantwortung beider Partner über (Abb. 6.10).

Schließlich kommt es zu einer deutlichen Verschiebung in der Zuständigkeit für die gesamte Planungsverantwortung für den Familienalltag. Wurde sie während der Schwangerschaft noch zu 80 Prozent von beiden Partnern gemeinsam getragen, so sind mehr als die Hälfte der Mütter nach 18 bzw. 34 Monaten dafür allein zuständig (Abb. 6.11).

Abbildung 6.9

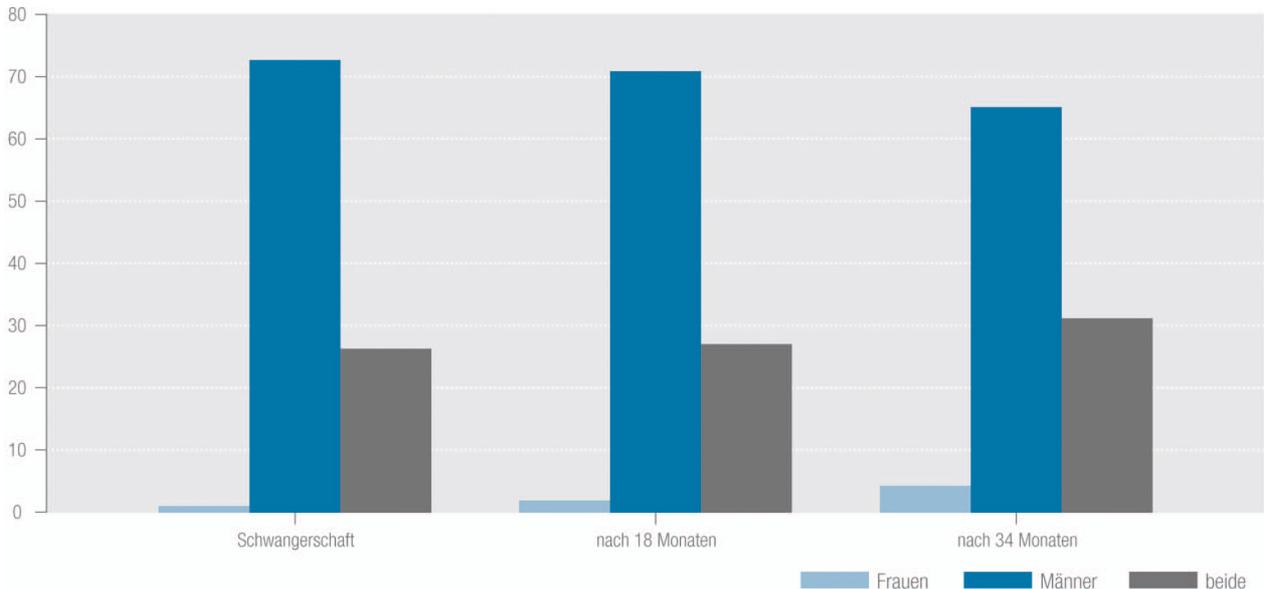
Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Kochen“ (2000, in Prozent)



Quelle: Fthenakis et al. (2002: 117)

Abbildung 6.10

Arbeitsteilung bei Erst-Eltern – „Reparaturen im Haushalt“ (2000, in Prozent)



Quelle: Fthenakis et al. (2002: 117)

Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (Hrsg.) (2005). Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III). Repräsentativbefunde und Vertiefungsstudien zu häuslichen Pflegearrangements, Demenz und professionellen Versorgungsangeboten. Integrierter Abschlussbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. München.

Schneider, Norbert F./Meil, Gerardo (Hrsg.) (2008). Mobile Living Across Europe I. Relevance and Diversity of Job-Related Spatial Mobility in Six European Countries. Opladen: Barbara Budrich.

Schneider, Torsten/Drobnic, Sonja/Blossfeld, Hans-Peter (2001). Pflegebedürftige Personen im Haushalt und das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen. In: Zeitschrift für Soziologie 30, 5. Bielefeld. 362–383.

Schroeder, Wolfgang (2010). Geschlechtergerechtigkeit im Vorsorgenden Sozialstaat. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Martina/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 405–415.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004). Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung. Forum der Bundesstatistik, Band 34, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2008). Pflegestatistik 2007. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. Wiesbaden.

Volz, Rainer/Zulehner, Paul M. (2009). Männer in Bewegung. Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.). Forschungsreihe Band 6. Baden-Baden: Nomos.

Zweierlei Maß für Fürsorgearbeit: Finanzielle Unterstützung von Kindererziehenden und Pflegenden – ein Fallbeispiel

Nach ihrem Studium startet Gerda, die in Westdeutschland wohnt, erfolgreich in den Beruf und kann in ihrer Vollzeit-tätigkeit bald ein Einkommen erzielen, das dem Durchschnitt aller Versicherten in der Gesetzlichen Rentenversicherung entspricht. Nach ihrer Heirat mit einem ehemaligen Studienfreund bekommt sie mit 30 ihr erstes Kind. Das Paar beschließt trotz eines vergleichbaren Einkommens gemeinsam, dass Gerda als Mutter zunächst zu Hause bleibt und später wieder in den Beruf einsteigen soll. Nach zwei Jahren in Elternzeit bekommt Gerda ein zweites Kind. Da ihr Mann inzwischen die Karriereleiter hochgestiegen und aufgrund der von ihm erwarteten Überstunden nur wenig zu Hause ist, nutzt sie für das zweite Kind noch einmal die komplette Elternzeit von drei Jahren. Danach beginnt sie im Rahmen einer Teilzeittätigkeit wieder zu arbeiten, bei der sie die Hälfte des Durchschnittseinkommens bezieht. Sieben Jahre später, nach dem zehnten Geburtstag ihres zweiten Kindes und seines Übergangs auf eine weiterführende Schule, gelingt es ihr mit 42 Jahren, ihre Arbeitszeit wieder auf eine Vollzeitstelle aufzustocken. Ihr Mann unterstützt sie bei der Kindererziehung, arbeitet aber durchgängig Vollzeit, erwirtschaftet auf diese Weise den überwiegenden Teil des Haushaltseinkommens und steigt Schritt für Schritt im Unternehmen auf.

Insgesamt hat Gerda also für die Erziehung ihrer beiden Kinder fünf Jahre ganz ausgesetzt und 7 weitere Jahre Teilzeit gearbeitet. Auf der Basis der heute gültigen Regelungen (!) und des heutigen Durchschnittseinkommens aller Versicherten in der GRV (2009: 30 879 Euro brutto pro Jahr) würden für einen entsprechenden biografischen Verlauf (neben dem Kindergeld) 41 378 Euro an Elterngeld für 12 Monate Elternzeit pro Kind gezahlt, dazu würden für die Rentenversicherung rund drei Entgeltpunkte pro Kind gutgeschrieben. Hinzu kommt eine Gutschrift aufgrund von gleichzeitiger Erziehung mehrerer Kinder sowie eine Aufwertung der während ihrer Teilzeitarbeit bis zum zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes erworbenen Rentenansprüche um 1,8344 Entgeltpunkte („Kinderberücksichtigungszeiten“). Insgesamt erhält sie somit 7,8344 Entgeltpunkte gutgeschrieben; dies entspricht – in Werten von 2009 – einer zusätzlichen Monatsrente von 213,10 Euro für die gesamte Rentenbezugszeit. Hätte Gerda ihre Kinder allerdings vor 1992 bekommen, würde sie nur jeweils einen Entgeltpunkt – also insgesamt zwei Entgeltpunkte – angerechnet bekommen, so dass sich ihre heutige Monatsrente hierdurch lediglich um 54,40 Euro erhöhen würde.

Als Gerda gerade Mutter wird, entschließt sich ihr 56 Jahre alter Nachbar Heinz, selber bereits verwitwet, seinen Vater aufgrund dessen fortgeschrittener Demenz in sein Haus aufzunehmen. Um die Versorgung seines Vaters übernehmen zu können, wechselt er auf eine Teilzeitstelle mit hälftiger Arbeitszeit. Trotz des umfangreichen zeitlichen Betreuungsbedarfs wird dem Vater von der gesetzlichen Pflegeversicherung zunächst nur Pflegestufe I zugesprochen, erst sieben Jahre später erhält er Pflegestufe II. Da gleichzeitig auch seine geschiedene und alleinlebende Mutter zunehmenden Hilfebedarf hat, entschließt sich Heinz – inzwischen 63 – seinen Job ganz aufzugeben, um sich parallel auch um die Mutter in ihrer nahegelegenen Wohnung kümmern zu können, bei der zu diesem Zeitpunkt noch keine Pflegestufe vorliegt. Zwei Jahre später – Heinz hat mittlerweile das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren erreicht – stirbt der Vater. Die Mutter wird nach einem Oberschenkelhalsbruch in Pflegestufe II eingestuft und von Heinz drei weitere Jahre bis zu seinem 68. Lebensjahr gepflegt, bis sie ebenfalls verstirbt.

Mit der Pflege seiner Eltern war Heinz 12 Jahre beschäftigt; spiegelverkehrt zur von Gerda geleisteten Kindererziehung konnte er hier in den ersten sieben Jahren noch einer Teilzeitarbeit nachgehen. Danach war keine Berufstätigkeit mehr möglich, so dass er zwei Jahre vor Erreichen des Rentenalters von 65 Jahren ganz aus dem Beruf aussteigen musste und noch bis zum 68. Lebensjahr voll mit Pflege beschäftigt war. Während dieser Tätigkeit hat er persönlich keinen Anspruch auf finanzielle Leistungen aus dem System der Pflegeversicherung. Im unwahrscheinlichen Fall, dass Heinz auf keinerlei Unterstützung durch Pflegedienste o. Ä. zurückgegriffen hat, sondern die Pflege komplett alleine geleistet hat und Heinz sowohl das dem Vater als auch das später der Mutter zustehende Pflegegeld erhalten hat, ergibt sich hieraus nach geltendem Recht (wiederum basierend auf den Werten für 2009 gem. § 37 Absatz 1 SGB XI) ein maximaler Geldleistungsbetrag von insgesamt 43 260 Euro. Hierbei wurden zugrunde gelegt: sieben Jahre Pflege des Vaters in Pflegestufe I mit einem zeitliche Aufwand von mindestens 14 Stunden pro Woche sowie fünf Jahre Pflege beider Eltern in der Pflegestufe II mit einem zeitliche Aufwand von mindestens 21 Stunden pro Woche. Für seine Rentenansprüche bekommt Heinz insgesamt 2,8723 Entgeltpunkte gutgeschrieben; dies entspricht – in Werten von 2009 – einem monatlichen Rentenanspruch von 78,13 Euro. Die Pflegeleistungen, die Heinz nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze erbringt, also die drei Jahre Pflege der Mutter in Pflegestufe II, werden ihm nicht mehr rentensteigernd angerechnet, weil Heinz zu dieser Zeit schon das 65. Lebensjahr erreicht hatte. Hätte er allerdings insgesamt die Pflege seiner Eltern in jüngeren Jahren – also vor Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung Mitte der 1990er Jahre – geleistet, so hätte er hierfür weder Leistungen während der Pflegephase, noch in der Rentenphase erhalten.

Der Versorgungsausgleich bei Scheidungen

Grundsätzlich ist nach deutschem Familienrecht bei jeder Scheidung ein Versorgungsausgleich durchzuführen. Hierbei werden die während der Ehezeit erworbenen Ansprüche auf eine Altersversorgung zwischen den Eheleuten ausgeglichen. Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass derjenige Ehegatte, der während der Ehe den Haushalt geführt und die Kinder betreut hat und deshalb nicht oder nur in geringem Umfang berufstätig sein konnte, im Alter eine eigenständige soziale Absicherung haben soll. Aber auch bei kinderlosen Ehepaaren und Zweiverdienerehen ist der Versorgungsausgleich durch das Familiengericht durchzuführen. Vorzunehmen ist der Versorgungsausgleich auch für Ehen, die vor dem 3. Oktober 1990 auf dem Gebiet der ehemaligen DDR geschlossen wurden und heute geschieden werden sollen. Der Versorgungsausgleich findet ausnahmsweise nicht statt bei einer Ehezeit unter drei Jahren (sofern nicht einer der Beteiligten die Durchführung beantragt) sowie wenn die Ehepartner durch notariellen Vertrag die Durchführung des Versorgungsausgleichs ausgeschlossen haben. In den Versorgungsausgleich werden Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung, beamtenrechtliche Versorgungsansprüche, Betriebsrenten, Zusatzversicherungen des öffentlichen Dienstes, Ansprüche aus privaten Rentenversicherungen (z. B. Riester-Rente) und Anwartschaften in den berufsständischen Versorgungswerken für die freien Berufe (Ärzte, Apotheker, Rechtsanwälte u. Ä.) sowie private Lebensversicherungen (Rente und seit 2009 auch Kapital) einbezogen. Seit der Reform des Versorgungsausgleichs in 2009 wird jedes Anrecht einzeln ausgeglichen. Auszugleichen ist somit die Hälfte jedes in der Ehezeit erworbenen unverfallbaren Versorgungsanrechtes bei jedem Ehegatten intern im jeweiligen betroffenen Versorgungssystem. Ansprüche, die der ausgleichsberechtigte Partner im Rahmen des Versorgungsausgleichs erhalten hat, werden zu eigenständigen Ansprüchen und verfallen auch bei Wiederheirat nicht.

Quelle: Versorgungsausgleichsgesetz (VersAusglG), Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleiches (VAStrRefG) vom 3. April 2009, veröffentlicht im Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 18 vom 8. April 2009: 700 ff.

bliebenenrente die Wahlmöglichkeiten und damit die „Verwirklichungschancen“ für den weiteren Lebensweg, insofern abgeleitete Ansprüche im Falle einer Wiederheirat – anders als eigenständige Ansprüche – nach einer Übergangsfrist entfallen. Die Gesetzliche Rentenversicherung verstärkt hier das Prinzip der „verbundenen Leben“ („linked lives“, vgl. Kapitel 1 Einleitung) in mehrfacher Weise, indem sie zum einen die Einkommenssituation der Hinterbliebenen über den Tod des Partners hinaus von dessen Lebenserwerbseinkommen abhängig macht, zum anderen das Verlassen des Hinterbliebenenstatus zugunsten einer neuen Ehe mit hohen Opportunitätskosten belegt. Zwar wurde im Rahmen der Rentenreform 2001 für bestimmte Gruppen und unter definierten Voraussetzungen die Möglichkeit einer hälftigen Aufteilung (Splitting) der während der Ehe erworbenen Anwartschaften eingeführt (vgl. Kasten Rentensplitting). Als optionale und weitgehend unbekanntere Variante vermag diese Regelung allerdings bisher keine nennenswerte Wirkung zu entfalten.

Die enge Verknüpfung von Alterseinkommen und familiärer Biografie zeigt sich auch bei einer Betrachtung der durchschnittlichen persönlichen Nettoeinkommen im Alter nach Familienstand. Tabelle 7.2 verdeutlicht, dass die Durchschnittseinkommen der betrachteten Gruppen sehr unterschiedlich ausfallen: Während 2007 verheiratete Männer in den alten Ländern mit 1 735 Euro an der Spitze liegen, bilden verheiratete Frauen im Westen mit lediglich 628 Euro den unteren Rand. Geringe persönliche Einkommen¹³¹ stehen bei verheirateten Frauen in den alten Bundesländern allerdings oft im Haushalt hohen Einkommen des Ehepartners gegenüber (TNS Infratest Sozialfor-

schung 2009: 89 f.). Alleinstehende Frauen kommen in den alten Ländern im Schnitt auf wesentlich höhere Beiträge als verheiratete, wobei unter den Alleinstehenden geschiedene Frauen den niedrigsten Betrag erreichen (ebenda). In den neuen Ländern sind es dagegen verwitwete Männer und Frauen, die die höchsten persönlichen Nettoeinkommen erreichen. Auch in den neuen Ländern weisen verheiratete Frauen die geringsten persönlichen Durchschnittseinkommen auf, sie liegen aber wesentlich näher an den Durchschnittsbeträgen der anderen Gruppen als verheiratete Frauen im Westen. In den neuen Ländern sind die Nettoeinkommen außerdem sehr viel stärker um den Durchschnitt konzentriert als in den alten Ländern. Dies heißt auch, dass sehr niedrige Einkommen im Alter in den neuen Ländern selten auftreten (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 91). Während der rechtliche Status der Ehe im Westen also sehr viel deutlicher als im Osten über die unterschiedlich starke innerfamiliäre Aufgabenteilung die Versorgungssituation beider Partner im Alter prägt, ist als Gemeinsamkeit zwischen West- und Ostdeutschland hervorzuheben, dass unter den drei Gruppen von alleinlebenden Frauen im Alter – verwitweten, geschiedenen und ledigen Frauen – die geschiedenen am schlechtesten gestellt sind (vgl. Kapitel 3 Recht). Ungeachtet des im Falle einer Scheidung vorgesehenen Versorgungsausgleichs dokumentieren sich hier offensichtlich die Probleme, mit denen zumindest in Westdeutschland viele Frauen konfrontiert sind, die im Laufe ihres Lebens infolge einer Scheidung den Übergang aus der Rolle der Familienarbeiterin oder Zuverdienerin zu einer auf eigenständige Existenzsicherung angewiesenen Erwerbstätigen bewerkstelligen müssen. Es gelingt ihnen häufig nicht mehr, entsprechend ihrer ursprünglichen Qualifikationen und Potenziale auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Folgt man der verbreiteten Definition von Einkommensarmut, die am Haushaltseinkommen ansetzt (Armutrisiko-

¹³¹ Eigene Einkommen umfassen lediglich Leistungen aufgrund eigener bzw. personenbezogener Beiträge, persönliche Einkommen umfassen dagegen eigene sowie abgeleitete Leistungen.

Das freiwillige Rentensplitting unter Ehepartnern

Das Rentensplitting ist die partnerschaftliche Aufteilung von in der Ehe erworbenen Rentenansprüchen zwischen den Eheleuten. Seit Januar 2005 ist das Rentensplitting auch bei eingetragenen Lebenspartnerschaften möglich. Grundsätzlich gelten dabei die gleichen Regelungen wie für Ehepartner. Ansprüche werden beim Rentensplitting als gemeinschaftliche Lebensleistung betrachtet und sollen daher beiden Partnern gleichermaßen zu Gute kommen. Eine Entscheidung zum Rentensplitting ist frühestens bei Anspruch auf Altersvollrente oder bei Tod des Ehepartners möglich. Das Rentensplitting ist hauptsächlich als Alternative zur Witwen- oder Witwerrente gedacht, stellt jedoch ebenfalls eine Möglichkeit für lebende Ehepartner dar.

Durch das Rentensplitting werden bei beiden Partnern gleich hohe Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet. Geteilt werden die für eine individuelle Rentenberechnung in Deutschland entscheidenden Entgeltpunkte. Nach einem direkten Summenvergleich der Entgeltpunkte beider Partner gibt derjenige Partner mit den jeweils höheren Rentenansprüchen einen Teil seiner Ansprüche an den anderen Partner ab. Meist beläuft sich die Höhe der Anspruchsabgabe auf die Hälfte des Wertunterschiedes zwischen den Partnern, auch Splittingzuwachs genannt.

Bedingungen für das Rentensplitting:

- eine Ehe bzw. eine eingetragene Lebenspartnerschaft muss vorliegen, wobei der Monat der Heirat zugleich den Beginn der Splittingzeit definiert
- die Ehe muss nach dem 31. Dezember 2001 geschlossen worden sein
- wenn eine Ehe zum 31. Dezember 2001 bereits bestand, müssen beide Partner nach dem 1. Januar 1962 geboren worden sein
- beide Partner haben einen Anspruch auf Altersvollrente oder ein Ehepartner verstirbt*
- beide Partner müssen eine gemeinsame, schriftliche Erklärung zur Durchführung eines Rentensplittings abgeben (frühestens 6 Monate vor Rentenanspruch)
- ein Bezug von Altersteilrente ist für die Beantragung des Rentensplittings noch nicht ausreichend
- beide Ehepartner müssen mindestens 25 Jahre rentenrechtlich versichert sein
- es werden ausschließlich Anwartschaften der gesetzlichen Rentenversicherung gesplittet, so dass Anwartschaften z. B. aus Beamtenversorgung oder betrieblichen Altersversorgungen nicht einbezogen werden

* Beim Tod eines Partners kann der Hinterbliebene das Rentensplitting auch allein herbeiführen, wenn zu Lebzeiten beider Partner die Möglichkeit des Splittings noch nicht bestanden hat. Bei erneuter Heirat entfallen die durch das Rentensplitting erworbenen Anwartschaften – im Unterschied zur Witwen- oder Witwerrente – nicht. Mit der Entscheidung für ein Rentensplitting wird die spätere Zahlung von Witwen- oder Witwerrenten ausgeschlossen.

Quellen: §§ 8, 52, 76c, 120a, 120b, 120c, 120d, 120e Sozialgesetzbuch VI; Deutsche Rentenversicherung Bund (2009), Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2010)

Tabelle 7.2

Persönliches Nettoeinkommen nach Familienstand für Personen ab 65 Jahren (2007, in Euro pro Monat)*

| Familienstand | Westdeutschland | | Ostdeutschland | |
|---------------|-----------------|--------|----------------|--------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Verheiratet | 1.735 | 628 | 1.187 | 730 |
| Verwitwet | 1.697 | 1.218 | 1.316 | 1.244 |
| Geschieden** | 1.419 | 1.051 | 1.032 | 879 |
| Ledig | 1.457 | 1.237 | 965 | 929 |

* Die Zahlen geben das gesamte persönliche Nettoeinkommen aus unterschiedlichen Rentensystemen und gegebenenfalls sonstigen Einkommensquellen wieder, ohne Heimbewohner.

** Einschließlich getrennt lebender Ehepartner.

Quellen: ASID 2007; TNS Infratest Sozialforschung (2009: 74, Abb. 5-2); Frommert/Thiede (2010)

grenze bei 60 Prozent des gewichteten Nettoäquivalenzeinkommens¹³²), so liegen die Armutsrisikoquoten für Personen im Rentenalter insgesamt gegenwärtig noch deutlich unter den Armutsrisikoquoten der Gesamtbevölkerung. Eine getrennte Betrachtung der Armutsrisikoquoten von Frauen und Männern im Rentenalter wird allerdings weder im Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung vorgenommen (BMAS 2008b: 305), noch wurde ein entsprechender Indikator in das EU-weite Monitoring sozialer Entwicklungen im Rahmen der sogenannten Laeken-Indikatoren¹³³ aufgenommen (a. a. O.: 306). Für Deutschland errechnen Kumpmann et al. (2010: 10) für Frauen im Rentenalter (65+) gegenwärtig eine Armutsrisikoquote von 13,5 Prozent im Westen und 15,9 Prozent im Osten, für Männer 11,4 Prozent im Westen und 10,3 Prozent im Osten (Zahlen für 2007, Datenquelle SOEP). Die schlechtere finanzielle Versorgung und größere Bedürftigkeit zumindest eines Teils der Frauen im Alter wird auch daraus deutlich, dass nach den Daten des 3. Armuts- und Reichtumsberichtes der Regierung 2,6 Prozent der Frauen ab 65 Jahren, aber nur 1,8 Prozent der Männer aufgrund von Bedürftigkeit auf (ergänzende) Leistungen der „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“ angewiesen waren (BMAS 2008b: 43). Wie die Daten der Untersuchung ASID bestätigen, gelingt es vor allem geschiedenen Frauen, in geringerem Ausmaß auch ledigen Frauen, häufig nicht, niedrige eigene GRV-Renten durch andere Einkommen wie Vermögens- und Erwerbseinkünfte oder andere Sozialleistungen zu ergänzen (TNS In-

fratest Sozialforschung 2009: 124). Armut im Alter bedroht insofern heute vor allem solche Frauen, die nicht (mehr) dem Lebensmodell Ehe folgen und hierüber abgesichert sind.

7.3.2 Prognosen zur zukünftigen Entwicklung der Alterssicherung von Frauen und Männern

Entscheidend für die Ermittlung des zukünftigen Handlungsbedarfs aus der Gleichstellungs- und Lebensverlaufsprospektive ist allerdings die Frage, wie sich die Rentenanwartschaften in den kommenden Jahren verändern werden und wie Frauen und Männer nachrückender Kohorten im Alter gestellt sein werden. Löst sich das Problem der niedrigen eigenständigen Altersrentenansprüche von (westdeutschen) Frauen durch die veränderte Erwerbsorientierung jüngerer Frauen quasi automatisch oder führen die dargestellten Strukturen und Trends der Frauenerwerbstätigkeit (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben) in Verbindung mit bereits beschlossenen Reformen im Rentensystem zu neuen Problemlagen?

Steiner und Geyer kommen in einer Simulationsstudie zu dem Ergebnis, dass vor allem in Ostdeutschland der Anteil von Frauen und Männern mit Niedrigrenten unterhalb der gesetzlichen Mindestrente deutlich zunehmen wird (Steiner/Geyer 2010: 176 und Tab. 7.3) und zudem das durchschnittliche Vermögen in Ostdeutschland insbesondere in der Altersgruppe gesunken ist, die mit einem starken Rückgang ihrer eigenen GRV-Rente rechnen müssen (a. a. O.: 175).

Insgesamt ist für die Zukunft mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen (Kumpmann et al. 2010; Leiber 2009; Bäcker 2008). Eine wesentliche Ursache der wachsenden Altersarmut dürfte in der gestiegenen Ungleichheit der Erwerbs- und sonstigen Einkommen zu suchen sein. Die Zunahme der Altersarmut betrifft überproportional Menschen in den östlichen Bundesländern, außerdem Männer stärker als Frauen. Analysen zeigen, dass im Osten die 50- bis 55-Jährigen des Jahres 2008 im Schnitt zweieinhalb Jahre kürzer Vollzeit gearbeitet haben als dieselbe Altersgruppe des Jahres 1992 (Waltermann 2010b). Bemerkenswert ist vor allem die sehr starke Zunahme des Anteils der Personen unter der Armutsrisikoschwelle unter den ostdeutschen Männern. Zudem sind

¹³² Das Äquivalenzeinkommen ist das Einkommen, das jedem Mitglied einer Bedarfsgemeinschaft, wenn es erwachsen wäre und alleine leben würde, den gleichen (äquivalenten) Lebensstandard ermöglichen würde, wie es ihn innerhalb der Bedarfsgemeinschaft hat. Zur Errechnung des Nettoäquivalenzeinkommens werden die Einkünfte des gesamten Haushalts addiert und mit einer Bedarfsskala gewichtet, die sich an den unterschiedlichen Bedarfen von Kindern und Erwachsenen und den Einspareffekten der gemeinsamen Haushaltsführung orientiert. Für die Gewichtung wird in der Regel auf zwei von der OECD entwickelte Äquivalenzskalen („alte“ und „neue“ OECD-Äquivalenzskala) zurückgegriffen.

¹³³ Mit Laeken-Indikatoren wird eine auf dem Europäischen Rat im Dezember 2001 in Laeken (Belgien) verabschiedete Liste von Indikatoren zur Messung von Armut und sozialer Ausgrenzung bezeichnet. Diese Indikatoren wurden als Teil der Lissabon-Strategie der Europäischen Union (zur Erhöhung der EU-Wettbewerbsfähigkeit) vereinbart, um Fortschritte bei der Erreichung der gemeinsamen Ziele zur Stärkung der sozialen Eingliederung zu messen.

Tabelle 7.3

Entwicklung des Anteils der Personen mit Niedrigrenten in der GRV* (Simulationsergebnisse, in Prozent)

| Anteil der GRV-Rentenbezieherinnen und -bezieher mit Renten unter 600 Euro | Deutschland | | Westdeutschland | | Ostdeutschland | |
|--|-------------|--------|-----------------|--------|----------------|--|
| | Gesamt | Männer | Frauen | Männer | Frauen | |
| Kohorte 1937–1951 | 29,9 | 2,7 | 54,2 | 3,9 | 25,3 | |
| Kohorte 1952–1971 | 32,5 | 2,3 | 53,8 | 31,4 | 48,0 | |

* Rentenzahlbetrag nach Abzug des Eigenanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung, Basisszenario; Beträge abdiskontiert auf das Basisjahr 2005.

Quelle: Steiner/Geyer (2010), Zusammenstellung von Daten aus Tab. 5-3: 127

Menschen in Ostdeutschland stärker von den beschlossenen Dämpfungsfaktoren¹³⁴ der Rentenanpassungsformel betroffen, da ihr künftiges Alterseinkommen fast nur aus Renten der GRV besteht und sie kaum Möglichkeiten haben, diese Einkommensausfälle durch andere Einkommensquellen zu kompensieren. Frauen sind vom Anstieg der Altersarmut durch ihre (in Westdeutschland) gestiegene Arbeitsmarktpartizipation weniger betroffen als Männer. Die uneinheitlichen und eher geringen Änderungen der Armutsrisikoquoten für Frauen zeigen an, dass hier positive und negative Einflussfaktoren zusammenkommen. Einerseits wächst der Anteil gut qualifizierter und langfristig erwerbstätiger Frauen – dies erhöht ihre Rentenansprüche relativ zu Männern. Andererseits sind auch Frauen von steigender Arbeitslosigkeit und zunehmender Lohnspreizung betroffen. Bei dem überproportionalen Anstieg des Risikos der Altersarmut in Ostdeutschland spielen allerdings auch Wanderungen eine Rolle, insofern vor allem gut qualifizierte Frauen und Männer häufiger nach Westdeutschland migriert sind (ebenda).

Insgesamt ist abzusehen, dass es für nachrückende Geburtskohorten beiderlei Geschlechts angesichts der Kürzungen im Leistungsniveau und vieler nicht rentenversicherter Lebensphasen schwierig sein wird, einen Rentenanspruch oberhalb der bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zu erreichen. Schon 2007 erreichte die Netto-Rente (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen) nur dann das Grundsicherungsniveau einschließlich Warmmiete (im Schnitt etwa 665 Euro für Alleinstehende), wenn bei einem Durchschnittsverdienst etwa 28 Jahre Beitragszeiten vorlagen, bei einer Entgeltposition von 75 Prozent Beitragszeiten im Umfang von etwa 38 Jahren und bei einer Entgeltposition von 60 Prozent Beitragszeiten im Umfang von etwa 47 Jahren. Bei einem Absinken des Rentenniveaus werden sich diese notwendigen Jahre entsprechend erhöhen (Bäcker 2008: 365; Leiber 2009). Aus den Beiträgen für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in Höhe von 400 Euro ergibt sich nach gegenwärtigem Recht rechnerisch nach 45 Erwerbsjahren ein Rentenanspruch von monatlich 143,45 Euro (West) bzw. 127,26 Euro (Ost), bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit (§ 5 II 2 SGB VI) und zusätzlicher Beitragsleistung eine Rente von 190,27 Euro (West) bzw. 168,79 Euro (Ost) (Waltermann 2010a: B 31). Aus einem Stundenlohn von 7,50 brutto resultieren nach 45 Jahren Vollzeittätigkeit in gegenwärtigen Werten rund 620 Euro Rente; um Rentenanwartschaften in Höhe der Grundsicherung (Alg II inklusive Kosten der Unterkunft) aufzubauen, ist nach Darstellung von Waltermann (2010b: 82) rechnerisch ein Stundenlohn von 8,20 Euro erforderlich. Einer Berechnung von Steffen aus

2010 für die Hans-Böckler-Stiftung zufolge ist sogar ein sozialversicherungspflichtiger Stundenlohn von 9,47 Euro brutto über 45 Vollzeiterwerbsjahre zur Erreichung von Anwartschaften in Höhe des gegenwärtig durchschnittlich im Rahmen der Grundsicherung im Alter gezahlten Betrags (676 Euro/Monat) erforderlich (Hans-Böckler-Stiftung 2010). Dieser Betrag wird jedoch vor allem von Frauen in Dienstleistungstätigkeiten häufig nicht erzielt (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben).

An diesen Beispielrechnungen wird deutlich, dass mit der Förderung von Minijobs und Niedriglohnarbeitsverhältnissen keine eigenständige Alterssicherung oberhalb des Niveaus der Armutsgrenze bzw. der bedarfsgeprüften Grundsicherung zu erreichen ist. Arbeitsverhältnisse, die gegenwärtig im familiären Kontext als eine akzeptable Option erscheinen, können sich im Hinblick auf die Nacherwerbsphase somit leicht als erwerbsbiografische Falle erweisen. Hier werden durch die existierende arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Begünstigung eines Niedriglohn- und Zuverdienstsektors, in dem überwiegend Frauen erwerbstätig sind, individuelle und gesellschaftliche Probleme in der Zukunft aufgebaut. Sollten Reformen ausbleiben, werden sich diese Probleme in absehbarer Zeit in nicht existenzsichernden eigenständigen Alterssicherungsansprüchen, aber auch in deutlich steigenden Kosten für die steuerfinanzierte subsidiäre Grundsicherung niederschlagen.

Die Prognosemodelle der gegenwärtig differenziertesten vorliegenden Quelle – der Untersuchung Altersvorsorge in Deutschland (AVID)¹³⁵ – zeigen auch auf der Personenebene, dass angesichts der bereits beschlossenen Kürzungen im GRV-Rentensystem im Zusammenspiel mit Veränderungen in den Erwerbsbiografien, der Zunahme von Einkommensdisparitäten (insbesondere Niedriglöhnen) und der Pluralisierung von Lebensformen die Entwicklung der Rentenanwartschaften nicht entlang der Geschlechterlinien verläuft. Auch die AVID prognostiziert für Ostdeutschland gemessen an der Zahl der über das Leben akkumulierten „Entgeltpunkte“ in der GRV gravierende Rückgänge für beide Geschlechter – für ostdeutsche Frauen einen Rückgang von 37 auf 32,6 Entgeltpunkte von der Kohorte der 1942 bis 1946 Geborenen bis zur Kohorte der 1957 bis 1961 Geborenen, für ostdeutsche Männer sogar einen Rückgang von 45,1 auf 38,3 Entgeltpunkte (AVID 2005; TNS Infratest Sozialforschung 2007; Frommert/Thiede 2010: 14).¹³⁶ Für westdeutsche Frauen werden sich dage-

¹³⁴ Als „Dämpfungsfaktoren“ werden drei Faktoren bezeichnet, mittels derer die Entwicklung der Renten von der Entwicklung der Bruttoentgelte gemäß der Berechnung durch die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) abgekoppelt wird. Berücksichtigt werden: 1) die Entwicklung der (beitragspflichtigen) Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer (Bruttoentgeltfaktor), 2) der sogenannten „Rieser-Faktor“ sowie 3) der sogenannte „Nachhaltigkeitsfaktor“. Über die Dämpfungsfaktoren tragen Rentnerinnen und Rentner einen Teil der beschlossenen Kürzungen im System der GRV mit.

¹³⁵ Die 1996 erstmals vorgelegte (damals im Auftrag vom Verband deutscher Rententräger (VDR) und vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) von Infratest Sozialforschung durchgeführte) Studie „Altersvorsorge in Deutschland“ (AVID 1996) stellte umfassende Informationen über die Biografieverläufe und voraussichtlichen Alterssicherungsansprüche der 1936 bis 1955 Geborenen zur Verfügung; die 2005 vorgelegte Nachfolgestudie (AVID 2005) bildet die Biografieverläufe und voraussichtlichen Alterssicherungsansprüche für die Geburtskohorten 1942 bis 1961 ab. Zur AVID 2005 vgl. TNS Infratest Sozialforschung (2007).

¹³⁶ Ein kleinerer Teil des Rückgangs der Anwartschaften ostdeutscher Männer und Frauen steht allerdings mit einem Bedeutungszuwachs anderer Systeme (z. B. dem höheren Anteil von Beamten in den jüngeren Geburtskohorten) in Zusammenhang.

gen, ausgehend von einem niedrigen Niveau, die eigenständigen Rentenansprüche angesichts der stärkeren Erwerbsorientierung jüngerer Frauenkohorten im Durchschnitt leicht verbessern. Sie bleiben allerdings mit einem Wert von 26,1 Entgeltpunkten immer noch sehr deutlich unter den Ansprüchen von westdeutschen Männern, die stabil mit knapp 45 Entgeltpunkten den Projektionen zufolge weiterhin in etwa den in der GRV als Maßstab verwendeten „Eckrentner“ abbilden (ebenda; Frommert/Thiede 2010: 8 ff.). Die verbleibende Lücke macht deutlich, dass eine Rentenpolitik, die – wie im Koalitionsvertrag von 2009 als Ziel formuliert – (nur) diejenigen Versicherten, die ein Leben lang Vollzeit gearbeitet haben, vor Armut im Alter schützen will, die Lebensverläufe von Frauen nach wie vor zu wenig im Blick hat.

Für zukünftige Rentnerinnenkohorten wird sich die Honorierung von Fürsorgearbeit in der Rente aufgrund der im Rahmen mehrerer Reformen deutlich verbesserten Anrechnungsregeln für Kindererziehung und Pflege absehbar erhöhen. Während bei den Kindererziehungszeiten „aus Sicht der Alterssicherung eine Brücke geschlagen“ werden soll zwischen den Erwerbsphasen vor und nach der Kindererziehung (Stegmann/Mika 2007: 789), sollen bei Pflegepersonen mögliche Lücken rentenrechtlich abgesichert werden, die aufgrund der Pflegeetätigkeit meist kurz (oder auch länger) vor dem eigenen Renteneintritt entstehen. Dabei ist allerdings zum einen bei der Bewertung von Kindererziehungsleistungen ein wenig konsistentes Nebeneinander von geförderten Biografieverläufen zu konstatieren, zum anderen zeigt sich eine deutliche Ungleichbehandlung von Sorgearbeit für Kinder und solcher für Pflegebedürftige.

Während für nach 1992 geborene Kinder den Eltern (i. d. R. der Mutter) nun je drei Versicherungsjahre, bewertet mit dem Durchschnittseinkommen aller Versicherten, auch additiv zu einer Erwerbsarbeit angerechnet werden, profitieren Mütter in den Folgejahren (bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr des jüngsten Kindes) vor allem bei Ausübung einer Teilzeitarbeit oder einer unterdurchschnittlich bezahlten Tätigkeit von einer Aufwertung ihrer Anwartschaften. Mütter mit zwei und mehr Kindern bekommen die maximal erreichbaren zusätzlichen Anwartschaften allerdings auch bei Nichterwerbstätigkeit gutgeschrieben. Hier wird insofern – obwohl die Regelung ursprünglich vor allem die Erwerbstätigkeit von Müttern unterstützen sollte – das Hausfrauenmodell am stärksten gefördert. Sobald das jüngste Kind zehn Jahre alt ist, wird allerdings implizit wieder von einer Vollzeiterwerbstätigkeit ausgegangen; für Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit, die über die sogenannten Kinderberücksichtigungszeiten (bis zum zehnten Geburtstag des jüngsten Kindes) hinausgehen, sieht die gesetzliche Rentenversicherung keine Kompensation vor. Insgesamt sind die Erwartungen an den Zeitpunkt des Wiedereinstiegs und den Erwerbsumfang der Mütter in den verschiedenen Rechtsbereichen nicht konsistent. So muss nach der Unterhaltsrechtsreform 2008 der für Kinder Fürsorge leistende Ehepartner bereits nach dem dritten Lebensalter des Kindes wieder einer Beschäftigung nachgehen; im SGB II ist dieser Zusammenhang von Erwerbsobliegenheit und Für-

sorge für Kinder sogar noch stärker ausgeprägt (vgl. Kapitel 3 Recht).

Die konstatierte Ungleichbehandlung bei der Bewertung von Fürsorgearbeit für Kinder und Pflegebedürftige zeigt sich darin, dass Zeiten der Pflege in wesentlich geringerem Umfang in der Rentenversicherung berücksichtigt werden als Zeiten der Kindererziehung. Seit Einführung der Pflegeversicherung 1995 wird die nicht-professionelle häusliche Pflege zwar deutlich besser als zuvor rentenrechtlich berücksichtigt. Gemäß § 3 Absatz 1 Nummer 1a SGB VI besteht, wie erwähnt, für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei richten sich die Beiträge zur Rentenversicherung nach dem pflegerischen und zeitlichen Aufwand der Pflegepersonen. In der Pflegestufe III werden Pflegepersonen beispielsweise für einen Pflegeumfang von mindestens 28 Stunden pro Woche 0,8 Entgeltpunkte pro Jahr auf dem Rentenkonto gutgeschrieben. Rentenrechtlich ist diese Pflegeperson damit annähernd einer ebenfalls 28 Stunden pro Woche erwerbstätigen Person mit einem Durchschnittsverdienst gleichgestellt. Allerdings ist zu beachten, dass dieser Fall in der Realität nur selten eintritt. Personen in der Pflegestufe III können häuslich kaum hinreichend versorgt werden. Wahrscheinlicher ist daher die nicht-professionelle Pflege in der Pflegestufe I. Hier erwirbt die Pflegeperson bei einem zeitlichen Aufwand von 28 Stunden pro Woche im Höchstfall jedoch nur maximal 0,26 Entgeltpunkte pro Jahr. Zu beachten ist zudem, dass der tatsächliche zeitliche Aufwand privat Pflegenden den vorliegenden Daten zufolge regelmäßig wesentlich höher ist als von der Pflegeversicherung für die jeweiligen Pflegestufen veranschlagt.

Obleich mit dem eigenen Renteneintritt der Pflegeperson die Pflegeetätigkeit in der Regel nicht endet, werden keine Beiträge mehr zur gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt. Pflegendе, die das Rentenalter erreicht haben, können durch ihre Pflegeetätigkeit die eigenen Rentenansprüche nicht weiter steigern, obwohl es sich häufig um Frauen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien handelt, die bis zum Erreichen der Altersgrenze nur niedrige eigenständige Rentenanwartschaften aufbauen konnten. Jedoch sind Pflegephasen – anders als Kindererziehungsphasen – biografisch wenig planbar. Auch nimmt der zeitliche Pflegeaufwand in der Regel kontinuierlich zu, wohingegen die Betreuungsintensität von Kindern mit zunehmendem Alter abnimmt. Die „Brücke“, die hier zwischen Erwerbs- und Rentenphase gebaut wird, ist insofern wenig belastbar.

Nach Kohorten und Kinderzahl differenzierende Berechnungen auf Basis der AVID-Daten zeigen, dass vor allem bei Frauen in den alten Ländern die durchschnittliche Summe der Entgeltpunkte über die Kohorten zunimmt (Tab. 7.4; vgl. Frommert/Thiede 2010): In der Geburtskohorte 1942 bis 1946 erreichen Frauen mit einem Kind im Durchschnitt 23,7 Entgeltpunkte, in der jüngsten in der AVID erfassten Kohorte (Geburtsjahrgänge 1957 bis 1961) mit 30,9 Entgeltpunkten fast 7 Entgeltpunkte mehr. Dieser Trend geht allerdings vor allem auf über die Kohorten steigende Entgeltpunkte aus „Erwerb“ zurück, ob-

wohl die Entgeltpunkte aus Kindererziehungsleistungen aufgrund des Ausbaus der Kindererziehungszeiten für Geburten ab 1992 gestiegen sind. Der Verlauf über die Kohorten ist in den neuen Ländern weniger eindeutig als in den alten Ländern und es zeigt sich wie bei der Gesamtbetrachtung ein Trend zu geringeren Anwartschaften in den jüngeren Geburtskohorten. Entgeltpunkte aus Kindererziehungsleistungen liegen bei den jüngeren Jahrgängen im Durchschnitt unter denen der entsprechenden Frauen in den alten Bundesländern. Hier spielen die vorübergehend nach der Wiedervereinigung stark abgesunkenen Geburtenraten in den neuen Bundesländern eine Rolle wie auch unterschiedliche Erwerbsmuster während der Kinderberücksichtigungszeiten. Werden die durchschnittlichen persönlichen Alterseinkommen betrachtet, erreichen Frauen der jüngsten Kohorte zumindest die Werte der ältesten, Frauen mit einem und mit drei Kindern erreichen in den jüngsten betrachteten Jahrgängen höhere Werte als in den ältesten. Im Westen zeichnet sich zukünftig eine Kluft zwischen den Anwartschaften von Frauen ohne oder mit nur einem Kind einerseits und mit zwei und mehr Kindern andererseits ab. Im Osten haben Frauen mit zwei Kindern die höchsten Anwartschaften,

allerdings aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit und nicht aufgrund der für die Kindererziehung angerechneten Leistungen.

Kinder schmälern zusätzlich die Möglichkeit der Altersvorsorge durch Ersparnisbildung und senken dadurch weiterhin signifikant die Höhe der Alterseinkommen insgesamt (Kumpmann et al. 2010: 15). Hier finden Lebensentscheidungen aus früheren Lebensphasen einen direkten – von den handelnden Personen unbeabsichtigten und oft im Ausmaß sicherlich auch nicht vorhergesehenen – Niederschlag in einer späteren Lebensphase, in der kaum noch die Möglichkeit besteht, die monetäre Situation aus eigener Kraft zu verbessern.

Als Fazit lässt sich festhalten: Die gesetzliche Alterssicherung ist keineswegs neutral gegenüber unterschiedlichen Lebensmodellen und Zeitverwendungsmustern, sondern orientiert sich spätestens seit der Rentenreform von 1957 – mit gewissen Einschränkungen – am Modell des „erwerbstätigen (männlichen) Erwachsenen“, dessen Ehefrau durch die Versicherungsgemeinschaft abgeleitet mitversichert ist. Für andere Lebensformen bzw. nicht dem durchgängigen (Vollzeit-) Erwerbsmodell folgende Personen

Tabelle 7.4

**Trendverlauf durchschnittlich projizierte Alterseinkommen (in Euro pro Monat, brutto),
nach Kinderzahl, GRV-Bezieherinnen, alte und neue Länder**

| | Gebiet und Geburtsjahrgänge | | | |
|--|-----------------------------|-----------------|----------------|----------------|
| | Westdeutschland | Westdeutschland | Ostdeutschland | Ostdeutschland |
| | 1942–1946 | 1957–1961 | 1942–1946 | 1957–1961 |
| Entgeltpunkte insgesamt | | | | |
| Keine Kinder | 40,1 | 30,5 | (43,4) | (30,9) |
| 1 Kind | 23,7 | 30,9 | 36,8 | 29,4 |
| 2 Kinder | 22,1 | 24,4 | 37,4 | 35,7 |
| 3 Kinder | 21,8 | 25,1 | 35,8 | 31,6 |
| Entgeltpunkte aus „Erwerb“ | | | | |
| Keine Kinder | 40,1 | 30,5 | (43,4) | (30,9) |
| 1 Kind | 22,7 | 29,1 | 35,8 | 28,2 |
| 2 Kinder | 20,1 | 21,1 | 35,3 | 33,1 |
| 3 Kinder | 18,8 | 20,2 | 32,8 | 27,6 |
| Entgeltpunkte aus Kinderleistungen | | | | |
| Keine Kinder | - | - | - | - |
| 1 Kind | 1,0 | 1,8 | 1,0 | 1,2 |
| 2 Kinder | 2,0 | 3,3 | 2,0 | 2,6 |
| 3 Kinder | 3,0 | 4,9 | 3,0 | 4,0 |
| Persönliche Alterseinkommen (in Euro pro Monat, brutto) | | | | |
| Keine Kinder | 1.482 | 1.210 | (1.009) | (911) |
| 1 Kind | 736 | 1.098 | 898 | 1.291 |
| 2 Kinder | 805 | 913 | 1.006 | 1.231 |
| 3 Kinder | 742 | 840 | 914 | 1.001 |

Quelle: AVID 2005, Kaufkraftperspektive, Berechnungen von Frommert/Thiede (2010), n = 1 199

bleibt der Verweis auf die steuerfinanzierte und bedürftigkeitsgeprüfte „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“. Dass diese Logik keineswegs zwangsläufig ist, zeigen in Europa z. B. das niederländische, dänische oder schweizerische Alterssicherungsmodell der „ersten Säule“, in denen Personen mit Niedrigeinkommen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien durch unterschiedliche Grundsicherungselemente höhere Leistungsansprüche haben. Aus den skizzierten absehbaren Entwicklungstendenzen der Alterssicherungsansprüche und dem in Kapitel 2 formulierten Leitbild der Kommission ergibt sich ein deutlicher Handlungsbedarf für die gesetzliche Rentenversicherung, der vor allem die Vermeidung zukünftiger Altersarmut von nicht durchgängig vollzeitig beschäftigten Personen in den Blick nehmen muss. Um zukünftiger Altersarmut – nicht nur von Frauen – vorzubeugen, wird ein gesamtes Paket von Reformen benötigt, das sowohl den Versichertenkreis, die Beitrags- und Leistungsgestaltung in der Rentenversicherung, aber ebenso die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere den Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse und eine angemessene Entlohnung, in den Blick nehmen muss.

7.4 Leistungsbezug und Versorgungssituation bei Pflegebedürftigkeit – ein Blick auf das „vierte Lebensalter“

Im Dezember 2007 waren 2,25 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010: 21). Prognosen zufolge wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes in Deutschland bei Annahme konstanter Pflegequoten zwischen 2010 und 2030 von 2,4 Millionen auf 3,37 Millionen erhöhen (darunter 2,2 Millionen Frauen).

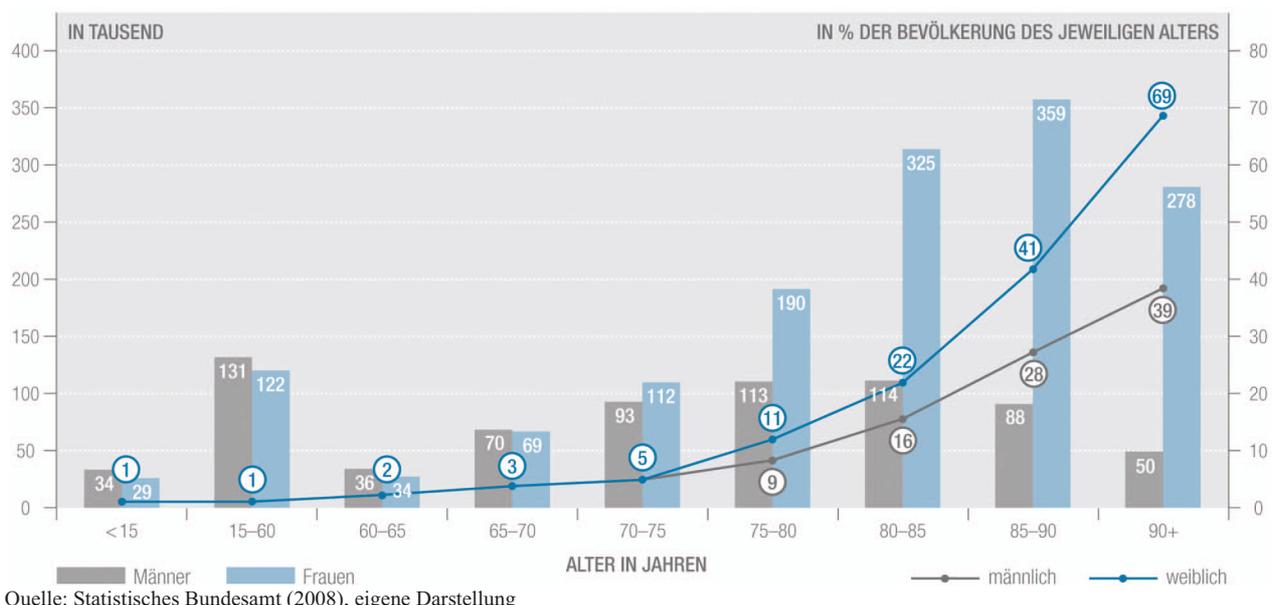
Liegt der Anteil der Pflegebedürftigen an der Gesamtgesellschaft heute bei 2,7 Prozent, so wird er diesen Prognosen zufolge bis 2030 auf 4,4 Prozent gewachsen sein. Bei Annahme sinkender Pflegequoten wird immer noch ein Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen auf drei Millionen Personen erwartet (a. a. O.: 27, 30). Gleichzeitig sinkt die Zahl der potenziellen (familiären) Pflegepersonen; einer Studie des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) zufolge wird sich die Anzahl der (potenziellen) Pflegepersonen bis 2050 um etwa 30 Prozent verringern (WZB 2009: 127). Fürsorge erscheint somit als knappe Ressource in modernen Gesellschaften (Blinkert/Klie 2008a: 252), der auch unter Gleichstellungsaspekten ein ganz besonderes Augenmerk geschenkt werden muss (vgl. hierzu auch Kapitel 6 Zeitverwendung).

Mit dem Alter wächst das statistische Risiko, pflegebedürftig zu werden. Während 2007 bei den 70- bis unter 75-Jährigen „nur“ jede/r Zwanzigste (5 Prozent) pflegebedürftig war, wurde für die ab 90-Jährigen die höchste Pflegequote ermittelt: Der Anteil der Pflegebedürftigen an allen Menschen dieser Altersgruppe beträgt etwa 60 Prozent. Die große Mehrzahl (82 Prozent) der Pflegebedürftigen ist mindestens 65 Jahre alt, ein Drittel ist 85 Jahre und älter. Die meisten Pflegebedürftigen gehören allerdings der Altersgruppe der 80- bis 90-Jährigen an. Für Männer und Frauen, die ein hohes Lebensalter erreichen, besteht damit eine große Wahrscheinlichkeit, in der letzten Lebensphase selbst pflegebedürftig zu werden.

Die unterschiedliche Lebenserwartung von Männern und Frauen, aber auch geschlechtsspezifische Unterschiede im Krankheitsspektrum und -verlauf bewirken, dass Frauen und Männer unterschiedlich pflegebedürftig werden (Abb. 7.1). Die Mehrzahl der Pflegebedürftigen sind Frauen (Deutscher Bundestag 2008); der Frauenanteil ist

Abbildung 7.1

Pflegebedürftige und Pflegequoten nach Altersgruppen und Geschlecht (2007, in Tausend und in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt (2008), eigene Darstellung

mit 68 Prozent mehr als doppelt so hoch als jener der pflegebedürftigen Männer (32 Prozent) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2010: 21). Auffallend ist, dass Frauen etwa ab dem 80. Lebensjahr deutlich eher pflegebedürftig sind als Männer dieser Altersgruppen. So beträgt bei den 85- bis unter 90-jährigen Frauen die Pflegequote 41 Prozent, bei den Männern gleichen Alters hingegen nur 28 Prozent. Als Begründung hierfür werden sowohl geschlechtsspezifische Krankheitsbilder von Frauen und Gesundheitsbedingungen als auch „die höhere Verwitwungsrate von Frauen und ein spezifisch weibliches Inanspruchnahmeverhalten“ angeführt (Backes et al. 2008: 19). Ein weiterer Grund für diesen Verlauf der Pflegequoten kann auch unterschiedliches Verhalten von Männern und Frauen bezüglich der Beantragung einer Pflegestufe sein. Da ältere Frauen häufiger alleine leben als ältere Männer, kann es bei Pflegebedarf für diese Frauen schneller notwendig werden, einen Antrag auf Pflegeleistungen zu stellen. Demgegenüber werden die pflegebedürftigen Männer zunächst häufig von ihren Frauen versorgt, ohne dass sofort ein Antrag auf eine Pflegestufe gestellt wird (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2008: 21 f.).

Im familiären Zusammenhang folgt aus der unterschiedlichen Lebenserwartung von Frauen und Männern in Verbindung mit der zumindest unter den heutigen Rentnerkohorten verbreiteten Altersdifferenz zwischen Eheleuten, dass Männer häufig früher pflegebedürftig werden und von ihren Partnerinnen im häuslichen Umfeld gepflegt werden (vgl. zu Pflegepersonen Kapitel 6 Zeitverwendung), während Frauen später als Witwen im Falle einer Pflegebedürftigkeit vergleichsweise häufiger in der stationären Pflege versorgt werden. Aus den dargestellten Zusammenhängen ergeben sich unterschiedliche Muster der

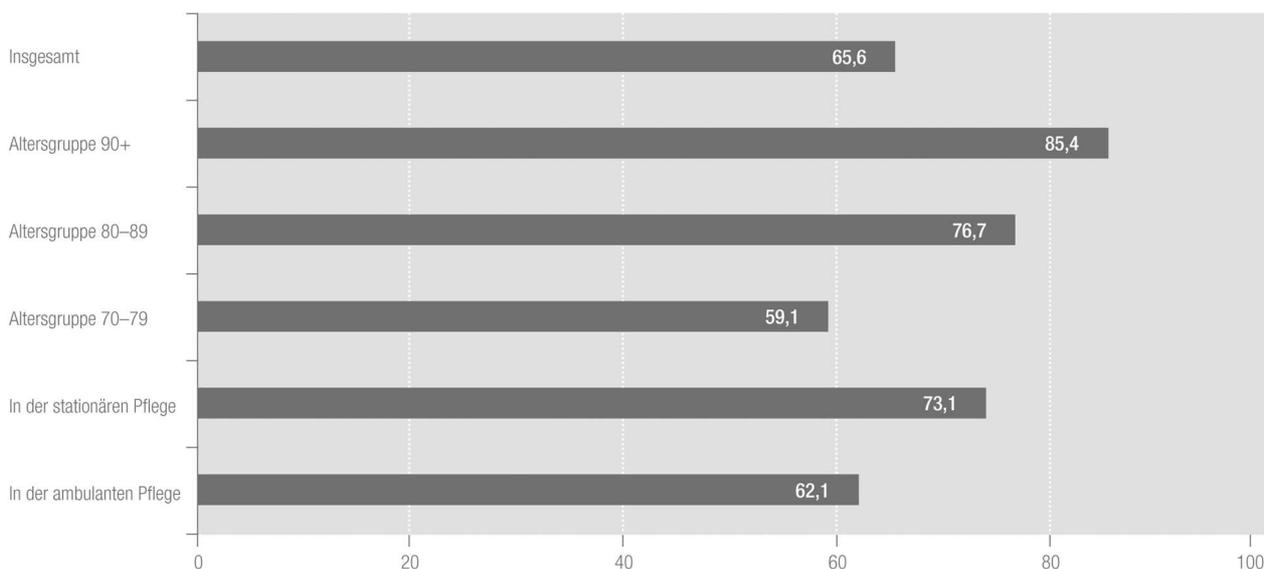
Inanspruchnahme von Leistungen der Pflegeversicherung: Ende 2006 wurden von den etwa 2,1 Millionen Leistungsempfängern der Pflegeversicherung rund 1,4 Millionen zu Hause versorgt, etwa 700 000 in Heimen. Unter den zu Hause Gepflegten lag der Frauenanteil bei 62,7 Prozent, unter den stationär im Heim untergebrachten Pflegebedürftigen bei 74,8 Prozent (BMAS 2008b: 111; Deutscher Bundestag 2008). Ende 2009 lag der Anteil der Frauen in der stationären Pflege bei 73,1 Prozent, ihr Anteil unter den zu Hause Gepflegten (ambulante Pflege) betrug 62,1 Prozent (Bundesministerium für Gesundheit 2010). Insgesamt stellten Frauen Ende 2009 rund zwei Drittel aller registrierten Pflegebedürftigen (Abb. 7.2).

Die Einführung der Pflegeversicherung 1995 hat auch dazu geführt, dass die Anzahl der Empfänger und Empfängerinnen der bedürftigkeitsgeprüften Leistung „Hilfe zur Pflege“ nach dem Bundessozialhilfegesetz bzw. dem SGB XII um etwa 40 Prozent zurückgegangen ist. Davon haben zu 69 Prozent Frauen profitiert (BMAS 2008b: 112). Ende 2006 bezogen noch etwa 213.000 Personen ergänzende „Hilfe zur Pflege“, dabei lag der Frauenanteil unter den Beziehenden außerhalb von Einrichtungen bei 61 Prozent, bei denjenigen in Einrichtungen bei 71 Prozent (ebenda).

Frauen profitieren insofern, gemessen am aufgewendeten Leistungsvolumen, überproportional von den Leistungen der Pflegeversicherung. Jedoch wäre es zu kurz gegriffen, dies im Sinne einer Begünstigung von Frauen zu interpretieren. Stattdessen können sie seltener gemäß dem unter älteren Menschen vorherrschenden Wunsch, in der eigenen häuslichen Umgebung gepflegt zu werden, versorgt werden. Beeinflusst von den Pflegekandalen der 1980er

Abbildung 7.2

**Anteil der Frauen unter den Pflegebedürftigen nach Lebensalter und Pflegeform
(2009, in Prozent aller Pflegebedürftigen)**



Quelle: Bundesministerium für Gesundheit (2010); Statistiken zur Pflegeversicherung

Jahre und bestärkt durch die Gestaltungsmöglichkeiten nach dem SGB XI hat der Wunsch nach häuslicher Versorgung gegenüber der Versorgung in einer stationären Pflegeeinrichtung zugenommen (Nebe 2010: 422 mit Bezug auf Kiffe 2007). Laut Eurobarometer-Daten aus dem Jahre 2007 wünschen sich in Deutschland mehr als vier Fünftel der Befragten (West: 84 Prozent, Ost: 86 Prozent), im Bedarfsfall zu Hause gepflegt zu werden. Nicht einmal jede/r Zehnte bevorzugte eine Pflege im Heim. Dabei unterschieden sich die Präferenzen von Frauen und Männern nur marginal (Dittmann 2008: 2). Eine Umfrage unter privaten Pflegeversicherungsnehmern und -nehmerinnen aus dem Jahr 2009 bestätigt dieses Bild. Insgesamt fast 70 Prozent der Befragten wollen in ihrer häuslichen Umgebung gepflegt werden: zwei Fünftel aller Befragten (40 Prozent) bevorzugen als Versorgungsform im Falle einer Pflegebedürftigkeit die „Pflege zu Hause durch Angehörige und ambulante Dienste“, 16 Prozent die „Pflege zuhause durch ambulanten Pflegedienst“, 18 Prozent wollen in betreutem Wohnen bzw. Servicewohnen und je 2 Prozent in Wohngemeinschaften oder Mehrgenerationenhäusern gepflegt werden. Überraschend gering ist der Anteil von 8 Prozent aller Befragten, die ausschließlich eine „Pflege zu Hause durch Angehörige“ wünschen. Die Versorgung in einem Pflegeheim dagegen bevorzugten wiederum nur 8 Prozent der Befragten (Compass Pflegeberatung 2009a: 6).

In beiden Geschlechtergruppen nimmt die „Pflege durch Angehörige und ambulante Dienste“ den ersten Platz ein, jedoch mit dem Unterschied, dass 47 Prozent aller befragten Männer, aber nur 30 Prozent aller befragten Frauen sich hierfür aussprechen. Dieser Befragung zufolge stimmten Frauen häufiger als Männer Formen der professionellen Pflege durch Pflegedienste oder im Heim zu, wobei of-

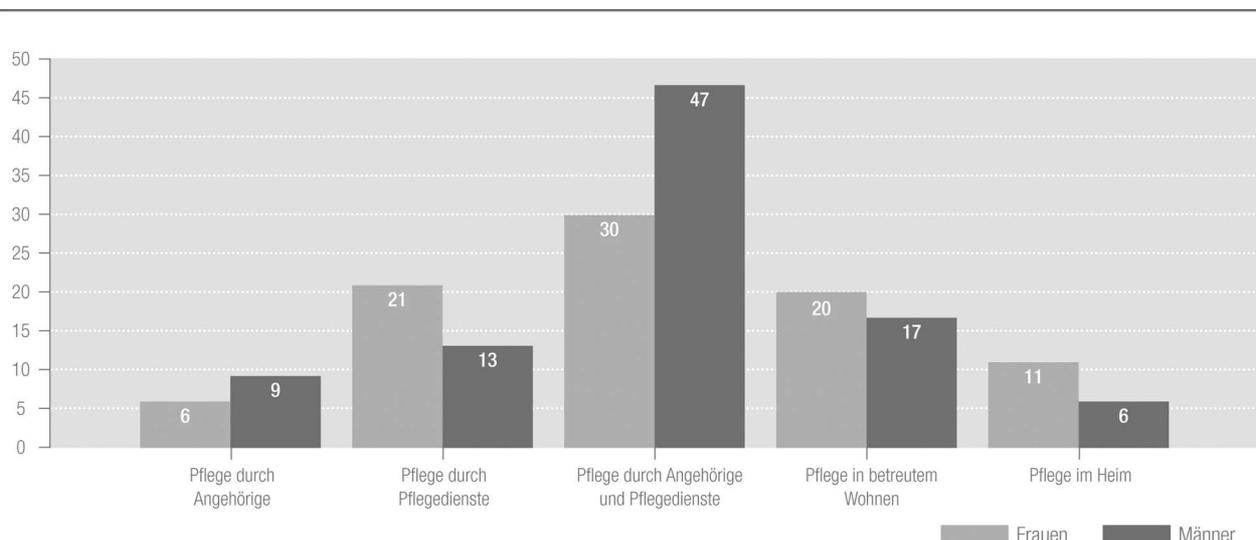
fen bleibt, inwiefern die Antworten durch die tatsächlich oder vermeintlich verfügbaren (familiären) Ressourcen geprägt sind (Abb. 7.3).

Wenn Frauen zu Hause gepflegt werden, so sind es neben den ambulanten Pflegediensten vor allem (Schwieger-) Kinder und vielfach auch die (Ehe-)Partner, die die Pflege übernehmen. Pflegebedürftige Männer, die zu Hause versorgt werden, werden dagegen mehrheitlich von ihren (Ehe-)Partnerinnen gepflegt, die in den heutigen Rentenkohorten nach wie vor jünger sind. Männer pflegen bislang vor allem, wenn sie selbst bereits im Rentenalter sind und dann vorrangig ihre Partnerinnen (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung). Da Frauen weiterhin länger leben und auch in den Partnerschaften mehrheitlich immer noch jünger sind, werden sie also weiterhin seltener auf Partner zurückgreifen können als Männer. Bevor pflegebedürftige Menschen in einem Pflegeheim versorgt werden, übernehmen aber die (Schwieger-) Kinder oder auch nichtfamiliäre Pflegepersonen die häusliche Pflege – und das in immer stärkerem Maße (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Gleichzeitig war ein Anstieg nichtfamiliärer Pflegepersonen in der häuslichen Pflege zu verzeichnen (Künemund 2010: 18 und Tabelle A.25).

Bei der Wahl des Pflegearrangements spielen Kostenerwägungen eine große Rolle (Blinkert/Klie 2008a, b). Familiäre Pflege kann insofern auch Ausdruck eines Mangels an finanzierbaren Alternativen sein. Fraglich ist, wie sich die zu beobachtende Verschiebung von der Pflege durch Partner und Partnerinnen zur Pflege durch Kinder und nichtfamiliäre Pflegepersonen entwickeln wird, wenn diejenigen Kohorten alt und pflegebedürftig werden, unter denen sich heute – im mittleren Lebensalter – mehr partner- und kinderlose Personen finden (Engstler/Tesch-

Abbildung 7.3

Bevorzugte Versorgungsform bei Pflegebedürftigkeit nach Geschlecht (2009, in Prozent)



Römer 2010: 163). Auch die Mobilität und räumliche Entfernung von Kindern sowie die zunehmende Erwerbstätigkeit von Töchtern führt dazu, dass der Wunsch, zu Hause gepflegt zu werden, auf abnehmende familiäre Möglichkeiten trifft, entsprechende Arrangements zu realisieren (ebenda). Diese Entwicklung könnte gerade für pflegebedürftige Frauen eine (noch) stärkere Verweisung auf die stationäre Pflege bedeuten. Zur Realisierung des in der Pflegeversicherung postulierten „Vorrangs häuslicher Pflege“ (§ 3 S. 1 SGB XI), wie auch zur Eröffnung von Wahlmöglichkeiten bedarf es der besseren Unterstützung potenzieller Pflegepersonen wie auch der Entwicklung von neuen Mischformen zwischen familiärer, ambulant-professioneller und stationärer Pflege.

Die europäische Diskussion macht die hohe Relevanz des Themas „Pflege“ und insbesondere auch des Themas „Unterstützung pflegender Angehöriger“ deutlich. Zwar liegt bisher – anders als zum Thema des Erziehungsurlaubs/der Elternzeit – noch keine arbeitsrechtliche EU-Regelung zu den spezifischen Bedürfnissen berufstätiger Pflegenden vor. Das Europäische Parlament hat sich jedoch in seiner Entschließung zur Langzeitpflege von älteren Menschen vom 9. September 2010 zur Einführung von Pflegezeitmodellen ausgesprochen. Darin werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, „neue Urlaubsformen einzuführen, die es ermöglichen, einen bezahlten Urlaub, der kein Elternurlaub ist, für Pflegeaufgaben in Anspruch zu nehmen“ (Europäisches Parlament 2010). Zugleich wird den Mitgliedsländern explizit aufgetragen, sich für eine gerechtere Verteilung zwischen Männern und Frauen bei der familiären Pflege einzusetzen. Schon heute haben in insgesamt 25 Mitgliedstaaten der EU die Beschäftigten das Recht, zur Pflege Angehöriger für kurze Zeit (einige Tage bis mehrere Wochen) der Arbeit fernzubleiben. Längerfristige Freistellungsmöglichkeiten (zwischen mehreren Monaten bis zu zwei Jahren) sehen neben Deutschland Österreich, Belgien, die Niederlande, Italien, Irland und Spanien vor – allerdings mit unterschiedlichen Regelungen bezüglich der finanziellen Absicherung. Das belgische Pflegemodell ermöglicht eine Freistellung von bis zu zwölf Monaten (oder bis zu 24 Monaten in Teilzeit) bei gleicher Lohnfortzahlung wie bei der Elternzeit. Dies folgt der auch im vorliegenden Bericht vertretenen Auffassung, dass Sorgearbeit für Kinder und für pflegebedürftige Angehörige sowie hierdurch entstehende Einschränkungen der Möglichkeit, sich über Erwerbsarbeit zu finanzieren, ähnlich zu bewerten und als gesellschaftlich wichtige Tätigkeiten auch finanziell zu unterstützen sind. Die nordeuropäischen Länder, die traditionell einen hohen Ausbau an öffentlicher Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege aufweisen, zeigen zudem, dass vor allem ausgebaute Möglichkeiten zur Kurzzeit- und Tagespflege, Beratungsgruppen sowie Weiterbildungsangebote wichtige Elemente zur Unterstützung informell Pflegender sind (Angermann/Stula 2010: 2; Glendinning et al. 2009). In Großbritannien hat die britische Regierung am 1. Oktober 2010 ein neues Gesetz gegen die Diskriminierung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung verabschiedet, um gegen beobachtete Benachteiligungen von Pflegenden bei der beruflichen Entwicklung, bei Beförderungen und dem Zugang zu Fort-

und Weiterbildungsangeboten vorzugehen. Wie durch die European Foundation (Dublin) im Rahmen des Projekts Eurocarers (www.eurocarers.org) herausgearbeitet wurde, mangelt es ungeachtet guter Einzelbeispiele, bei denen Unternehmen besondere Arbeitszeitregelungen und Dienstleistungen zur Unterstützung pflegender Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen anbieten¹³⁷, häufig an spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung von Pflegenden am Arbeitsplatz (Anderson 2010: 2 f.). In vielen Betrieben ist Pflege immer noch ein Tabu-Thema. Viele Pflegenden möchten keine Aufmerksamkeit auf sich ziehen und betrachten ihre Pflegeaufgabe als Privatangelegenheit, doch wo kein Bewusstsein und keine Unterstützungsstrukturen für ihre Tätigkeit existieren, kommt es häufig zur Aufgabe der Erwerbstätigkeit, was sowohl für die Betroffenen als auch für die Unternehmen mit hohen Kosten verbunden ist.

Das in Deutschland im Juni 2008 in Kraft getretene Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) hat die Möglichkeiten pflegender Angehöriger verbessert, ihre Arbeit kurzzeitig (bis zu 10 Tage) zu unterbrechen, um in einer akut aufgetretenen Pflegesituation für pflegebedürftige Angehörige eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren (vgl. Kapitel 3 Recht). Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten können sich zudem sechs Monate freistellen lassen, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen selbst zu pflegen, und genießen in dieser Zeit Sonderkündigungsschutz. Eine Lohnfortzahlung ist in beiden Fällen jedoch gesetzlich nicht vorgesehen. Der im Mai 2010 angekündigte Reformvorschlag für eine „Familien-Pflegezeit“ sieht vor, Pflegenden die Möglichkeit einer bis zu zweijährigen Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung zu Zwecken der Pflege zu geben. Währenddessen sollen 75 Prozent des Gehalts gezahlt werden, die später durch eine weitere Gehaltsreduzierung nach der Rückkehr auf den Arbeitsplatz (bzw. die Wiederaufstockung der Arbeitszeit) durch die betroffene Person individuell wieder eingearbeitet werden müssen. Die bereits eingeführten und noch vorgesehenen Freistellungsoptionen können für einen Teil der Pflegenden im Erwerbsalter eine Verbesserung darstellen und helfen, unfreiwillige dauerhafte Erwerbsausstiege bei Pflgetätigkeit zu vermeiden. Es ist allerdings zu betonen, dass hiermit keinerlei finanzielle Unterstützung und auch kein zusätzlicher Erwerb von Rentenanwartschaften vorgesehen ist. Pflegenden bleiben in Abhängigkeit von einer anerkannten Pflegestufe der gepflegten Person auf die im Rahmen der Pflegeversicherung vorgesehene Anrechnung von Rentenanwartschaften sowie gegebenenfalls auf eine Kompensation aus dem (dem Pflegebedürftigen zustehenden) Pflegegeld angewiesen. Eine Angleichung der zeitlichen und finanziellen

¹³⁷ In Deutschland ist hier als gutes Beispiel das Unternehmen Fraport zu nennen, das für 2011 die Einführung eines firmeneigenen Tageszentrums für Senioren angekündigt hat und später ein eigenes Seniorenheim einrichten will. Auch die Firma Schwäbisch Hall hat ein Seniorenstift mit angeschlossener Pflegeabteilung für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ihrer Beschäftigten gebaut. Eine Reihe von Unternehmen ermöglicht den Beschäftigten heute schon über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Freistellungsoptionen für Pflgetätigkeiten, die in einigen Fällen auch durch Gehaltsvorschüsse oder -aufstockungen finanziell flankiert werden.

Unterstützung bei Pflegetätigkeiten an die bei Kindererziehung vorgesehenen Rechte ist insofern kaum zu erkennen. Beide Tätigkeitsfelder bleiben bisher rechtlich getrennt und werden nicht in ein am Lebenslauf orientiertes, konsistentes Modell der Unterstützung fürsorgeleistender Personen eingebunden.

7.5 „Gender Accounting“: Ein Ansatz zur Bilanzierung eines Frauen- und Männerlebens¹³⁸

Wie im ersten Teil des vorliegenden Kapitels verdeutlicht wurde, bildet das Rentensystem die Bilanz eines typischen Frauenlebens nur begrenzt ab. Weder die gesetzliche Rente noch die Gesamtversorgung im Alter stellen insofern einen „Lohn für Lebensleistung“ dar. Ebenso wenig können die Leistungen des Pflegeversicherungssystems, von denen überwiegend ältere Frauen profitieren, als Ausgleich für die vorwiegend von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit im Lebensverlauf betrachtet werden. Doch wie lässt sich die Leistung eines Frauen- (und Männer-) Lebens bilanzieren und darstellen? In diesem Abschnitt soll ein Ansatz skizziert werden, der dafür genutzt werden kann, datengestützt zu einer Bilanz von Frauen- und Männerleben zu kommen. Angelehnt an das Konzept des „Generational Accounting“ (Börsch-Supan 2003; Raffelhüschken 2002) könnte ein solcher Ansatz des „Gender Accounting“, den es aufbauend auf den hier vorgestellten Überlegungen weiterzuentwickeln gilt, wertvolle Daten für die Entwicklung von wissenschaftsgestützten Politikmaßnahmen unter Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden liefern. In der wissenschaftlichen und politischen Debatte wird unter dem Begriff „Gender Accounting“ die systematische und regelmäßige Sammlung und Aufbereitung von Daten verstanden, die aufgrund ihrer Geschlechterdifferenzierung geeignet sind, Unterschiede zwischen Männern und Frauen abzubilden. Im Rahmen der vorgeschlagenen Bilanzierung wird sowohl das Erwerbseinkommen wie auch das monetär bewertete Volumen unbezahlter Haus- und Sorgearbeit über den Lebenslauf kumuliert; zudem werden aus dem Transfersystem erhaltene Geldleistungen berücksichtigt. Dabei geht es nicht etwa darum, eine Bezahlung von unbezahlter Arbeit zu propagieren. Der vorgeschlagene Ansatz zielt vielmehr darauf ab, die über den Lebenslauf geleistete Arbeit von Frauen und Männern in ihren unterschiedlichen Formen sichtbar und quantitativ vergleichbar zu machen. Zunächst werden in diesem Abschnitt eine methodisch-empirische Bestandsaufnahme zum „Gender Accounting“ und daraus Vorschläge für ein Forschungsdesign entwickelt. Dabei wird im Folgenden nicht auf alle unterschiedlichen Dimensionen eingegangen, sondern vor allem auf die empirischen Ergebnisse zu bezahlter und unbezahlter Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland, auf den Umfang von Sozialleistungen und auf die haushaltsinternen Teilungsregeln des Einkommens. Anschließend werden

¹³⁸ Dieser Abschnitt des Berichts basiert im Wesentlichen auf einer Expertise für den vorliegenden Bericht von Schneider et al. (2010). „Gender Accounting“ – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme“.

Überlegungen zu einem Forschungsdesign für ein umfassendes „Gender Accounting“ für Deutschland dargestellt. Ergänzt werden die Ausführungen durch erste exemplarische Berechnungen von Modelltypen von Lebensverläufen von Frauen und Männern.¹³⁹

7.5.1 Bilanzierung eines Frauen- und Männerlebens in Deutschland

Bilanz eines bezahlten Arbeitslebens

Wie die empirischen Befunde zeigen, sind Männer in Deutschland 1) häufiger, 2) in größerem Umfang, 3) mit selteneren Unterbrechungen, 4) besser bezahlt und 5) besser sozial abgesichert in Erwerbsarbeit als Frauen. In der Konsequenz generieren Frauen über den gesamten Lebenszyklus deutlich weniger Erwerbseinkommen als Männer. Ein großer Teil der Einkommensunterschiede entsteht dadurch, dass hauptsächlich Frauen Kinder betreuen und deshalb ihre Erwerbstätigkeit verringern oder ganz unterbrechen, wobei eine solche Reduzierung der Erwerbstätigkeit auch Auswirkungen auf zukünftige Verdienstmöglichkeiten hat¹⁴⁰ (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben und Kapitel 6 Zeitverwendung).

Eine ungefähre Vorstellung von der von Frauen und Männern in einem Jahr geleisteten bezahlten Arbeit erhält man, wenn man die Gesamterwerbsstunden eines Jahres prozentual gemäß der Erwerbswochenstunden pro Geschlecht betrachtet und mit den jeweiligen Bruttostundenlöhnen multipliziert. Eine aktuelle Studie des Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigt, dass im Jahr 2008 58 Milliarden Arbeitsstunden geleistet wurden (Bach et al. 2009). Laut der Zeitbudgeterhebung 2001/2002¹⁴¹ waren Männer im Durchschnitt 22,5 Stunden pro Woche erwerbstätig und Frauen 12 Stunden (Schäfer 2004; BMFSFJ und Statistisches Bundesamt 2003). Setzt man diese Zahlen zueinander ins Verhältnis und unterstellt ein etwa konstantes Geschlechterverhältnis in den Erwerbsstunden, so leisteten Frauen im Jahr 2001 35 Prozent des gesamten Arbeitsvolumens. Wanger (2006) ermittelte für 2004 eine vergleichbare Größe auf Basis der IAB-Arbeitszeitrechnung. Nach ihren Berechnungen trugen Frauen im Jahr 2004 39 Prozent zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumen in Deutschland bei. Nutzt man die obigen Werte als Richtlinien, ist davon auszugehen, dass Männer annähernd 61 Prozent der Erwerbsarbeit im Jahr leisten, also etwa 35,4 Milliarden Stunden (Frauen: 22,6 Milliarden Stunden).

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn im Jahr 2006 betrug 13,91 Euro für Frauen und 17,99 Euro für Männer (Statistisches Bundesamt 2006). Davon ausgehend, dass es keine größeren Veränderungen in den Jahren zwischen

¹³⁹ Die Berechnungen wurden von Tanja Schmidt (2010) im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht realisiert.

¹⁴⁰ In Schneider et al. (2010) findet sich ein Überblick über die empirischen Studien zu diesem Thema.

¹⁴¹ 2001/2002 ist die letzte Zeitbudgetstudie durchgeführt worden. Eine neue Erhebung wäre für ein „Gender Accounting“ hilfreich und zu begrüßen.

2004 und 2008 gab, ist zu schließen, dass Frauen im Durchschnitt der letzten Jahre rund 310 Milliarden Euro brutto verdienten und Männer rund 640 Milliarden Euro, insgesamt also 950 Milliarden Euro. Diese Summe erscheint nicht gänzlich unplausibel, zieht man als Vergleich die 995 Milliarden Euro heran, die vom Statistischen Bundesamt als Summe der Bruttolöhne und -gehälter in Deutschland für das Jahr 2008 ausgewiesen werden. Werden die 310 Milliarden Euro der von Frauen geleisteten bezahlten Arbeit ins Verhältnis gesetzt zu den 640 Milliarden Euro der von Männern geleisteten Arbeit, so haben Frauen im Jahr 2008 geschätzte 33 Prozent der gesamten Bruttolohnsumme für 39 Prozent der gesamten Erwerbstunden erhalten bzw. 48 Prozent der Bruttolohnsumme der Männer.

Wie dargelegt, beziehen sich diese Eckwerte allerdings auf Durchschnittszahlen aller Männer und Frauen in einem Jahr. Mikroökonomische Simulationsstudien zeigen, dass Frauen im Lebenszyklus zwischen 30 Prozent und 16 Prozent weniger verdienen als Männer gleichen Alters mit gleicher Bildung (vgl. Schneider et al. 2010).

Bilanz eines unbezahlten Arbeitslebens

Um den Gesamtwert der von Frauen und Männern geleisteten Arbeit zu quantifizieren, benötigt man außerdem Informationen über den Umfang und Wert der unbezahlt geleisteten Arbeit, sowohl über den Lebenszyklus als auch im Bevölkerungsdurchschnitt. Um unbezahlte Arbeit von persönlichen oder Freizeitaktivitäten abzugrenzen wird

üblicherweise das „Dritt-Personen-Kriterium“ verwendet (Schäfer 2004). Das Dritt-Personen-Kriterium besagt, dass Tätigkeiten dann als (bezahlte oder unbezahlte) Arbeit im ökonomischen Sinn gelten, wenn sie auch von Dritten gegen Bezahlung übernommen werden könnten (vgl. Kapitel 6 Zeitverwendung). Der Umfang an unbezahlter Arbeit in diesem Zeitraum einschließlich der dafür erforderlichen Wegezeiten betrug im Jahr 2001 96 Milliarden Stunden (BMFSFJ und Statistisches Bundesamt 2003). Damit wurde das 1,7-fache an Zeit für unbezahlte Arbeit im Vergleich mit bezahlter Arbeit aufgewendet. Um das Jahresvolumen an unbezahlter Arbeit monetär zu bewerten, müssen Annahmen über das Stundenlohnkonzept und die Stundenlohnhöhe getroffen werden.

Schäfer (2004) verwendet beispielsweise den Nettolohn einer/s selbständig wirtschaftenden Hauswirtschafter/in ohne Ausfallzeiten (d. h. ohne Urlaubs-, Krankheits- und Feiertage), womit er für das Jahr 2001 einen Wert an unbezahlter Arbeit von 684 Milliarden Euro ermittelt. Legt man die tatsächlichen Bruttolöhne inklusive der Ausfallzeiten, also die Lohnkosten, als Lohngröße zugrunde, steigt der Wert unbezahlter Arbeit auf 1 502 Milliarden Euro im selben Jahr. Die Bewertung mit dem Durchschnittslohn aller Arbeitnehmer und -nehmerinnen führt sogar zu einem Wert von rund 2 250 Milliarden Euro im Jahr 2001. Werden diese Zahlen ins Verhältnis zur geschlechtsspezifischen Aufteilung unbezahlter Arbeit gesetzt, erhält man den Wert der von Frauen und Männern geleisteten unbezahlten Arbeit. Demnach leisteten Frauen

Die Bewertung (unbezahlter) Hausarbeit in der Wirtschaftsrechnung des Statistischen Bundesamtes

Im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) stellen private Haushalte seit jeher einen eigenen Wirtschaftssektor dar und fließen aufgrund von Daten aus der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe sowie des Mikrozensus als konsumierende Einheit in diese ein. Privathaushalte treten jedoch im Wirtschaftsgeschehen gleichermaßen als Produzenten von Waren und Dienstleistungen auf, d. h. der diversen unbezahlten Hausarbeiten wie der täglichen Verpflegung, Kinderbetreuung, Alten- oder Krankenpflege sowie handwerklicher Tätigkeiten. Die Zeitbudgeterhebung 1991/1992, eine Zusammenarbeit des Statistischen Bundesamtes mit den Statistischen Landesämtern, dient erstmals als Grundlage zur Messung und Bewertung dieser Arbeit. Sie ist Teil des Vorhabens der Vereinten Nationen, Zeitbudgetuntersuchungen international zu etablieren. Neben der Methodenentwicklung zur Zeitbudgetmessung sind dabei familien- und geschlechterpolitische Fragestellungen zur Zeitverwendung verschiedener Bevölkerungsgruppen von Interesse. Um eine Vergleichbarkeit mit der Marktproduktion zu ermöglichen, wird ein Haushalt-Satellitensystem zu den volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen eingerichtet. Ziel des Satellitensystems ist primär, die als unbezahlte Arbeit in privaten Haushalten erbrachten Leistungen sichtbar zu machen und den Beitrag der hauptsächlich durch Frauen erbrachten Arbeit zur gesamtgesellschaftlichen Leistungserbringung darzustellen. So sind ein Vergleich zu der in der VGR enthaltenen Produktion und Aussagen zu Strukturentwicklungen in den Wirtschaftssektoren möglich.

Die inputorientierte Bewertung der Hausarbeit erfolgt auf zeitlicher (Mengenbaustein) sowie monetärer (Wertbaustein) Ebene, wobei die Zeit die einzige gemeinsame Einheit bei Markt- und Haushaltsproduktion darstellt. Für die Messung der Haushaltsproduktion entscheidend sind die im Sinne des Dritt-Personen-Kriteriums erbrachten (unbezahlten) Arbeiten, die prinzipiell auch von Dritten gegen Bezahlung übernommen werden können. Alle so klassifizierten Arbeiten werden daher in der Zeitbudgeterhebung als Hauptaktivitäten erfasst. Aufgrund des daraus ermittelten Jahresvolumens unbezahlter Arbeiten kann die Bewertung dieser Arbeiten mit entsprechenden Stundenlöhnen gemäß dem Generalisten-, Spezialisten- oder Durchschnittslohnansatzes, ergänzt um weitere benötigte Produktionskomponenten, erreicht werden.

Quellen: Schäfer/Schwarz (1996); United Nations Statistic Division (o. J.)

(je nach Berechnungsart) zwischen 417 und 1 373 Milliarden Euro an unbezahlter Arbeit im Jahr 2001 und Männer zwischen 276 und 878 Milliarden Euro.

Zusammengefasst erbrachten Frauen im Durchschnitt etwa 310 Milliarden Euro an bezahlter Arbeit und zwischen 420 und 1 370 Milliarden Euro an unbezahlter Arbeit jährlich. Männer leisteten etwa 640 Milliarden Euro an bezahlter Arbeit und zwischen 280 und 880 Milliarden Euro an unbezahlter Arbeit. Je nach Bewertungsansatz beträgt die durchschnittliche Gesamtleistung von Frauen im Jahr also zwischen 730 und 1 680 Milliarden Euro und die von Männern zwischen 920 und 1 520 Milliarden Euro. Diese Zahlen machen deutlich, welche Rolle die Bewertung der unbezahlten Arbeit bei einer Bilanzierung spielt. Sie sind als sehr grobe Näherungswerte zu verstehen, geben aber einen ersten Anhaltspunkt in der Quantifizierung der von Männern und Frauen geleisteten Arbeit. Lebenszyklusberechnungen des Umfangs und Wertes von (bezahlter und unbezahlter) geschlechtsspezifischer Arbeit wären für ein „Gender Accounting“ zielführender, hier bestehen jedoch noch größere Forschungslücken als bei den Jahresdurchschnitten, so dass selbst grobe Schätzwerte fehlen.

Bilanz der Sozialleistungen

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht nur in den Umfängen unbezahlter und bezahlter Arbeit, sondern auch im Bezug von Sozialleistungen. Grundsätzlich federt das deutsche Sozialsystem gewisse wirtschaftliche Kernrisiken des Lebens ab. In Anlehnung an das „Gegenseitige Informationssystem zur sozialen Sicherheit (MISSOC)“ der Europäischen Kommission (Europäische Kommission 2007) werden hier zehn wirtschaftliche Risiken definiert, die das deutsche Sozialsystem abfedert: 1) Armut, 2) Krankheit, 3) Invalidität, 4) Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, 5) Arbeitslosigkeit, 6) Mutterschaft, 7) Familiengründung, 8) Alter, 9) Pflegebedürftigkeit und 10) Tod (Zurücklassen von Angehörigen). Mutterschaft und Familiengründung sind hier nicht als Risiko im engen Sinn, sondern als wirtschaftliches Risiko zu verstehen, bei dem zumindest temporäre Einkommensausfälle zu erwarten sind.

Nur bei wenigen der oben genannten wirtschaftlichen Risiken kann man Aussagen treffen über das geschlechtsspezifische Risiko, in diese Lebenssituation zu kommen. Einfach ist es bei der Mutterschaft, die zu 100 Prozent auf Frauen entfällt. Aus der Armutsforschung weiß man außerdem, dass Frauen ein höheres Armutsrisiko haben (BMAS 2008b), was aus der niedrigeren Erwerbsbeteiligung, dem höheren Anteil unbezahlter Arbeit von Frauen und ihrer Hauptverantwortung für die Kindererziehung und Pflege von Angehörigen sowie ihren niedrigeren Löhnen resultiert (BMFSFJ und Statistisches Bundesamt 2003). Des Weiteren ist das Invaliditätsrisiko sowie das Risiko für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bei Männern höher, da diese häufiger als Frauen schwerbehindert sind, häufiger Berufskrankheiten haben und öfter Opfer von Arbeitsunfällen werden. Auch die Kriegsopferversorgung betrifft hauptsächlich Männer. Das Arbeitslosigkeitsrisiko scheint dagegen ausgeglichen, da Frauen und

Männer gleich häufig arbeitslos sind (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben). Typischerweise gründen Männer und Frauen gemeinsam eine Familie, daher dürfte es zu Beginn der Familiengründung keine großen geschlechtsspezifischen Risikounterschiede geben. Im späteren Lebensverlauf sind es jedoch meist die Frauen, die sich nach einer Trennung hauptsächlich um die Kinder kümmern oder diese sogar allein erziehen (Andreß et al. 2003). In späteren Phasen des Lebenslaufs liegt also ein höheres Risiko der Familiengründung bei den Frauen. Da Frauen eine höhere Lebenserwartung haben als Männer, sind auch das Alters- und das Pflegebedürftigkeitsrisiko für Frauen höher als für Männer. Männer hingegen dürften häufiger als Frauen bedürftige Angehörige zurücklassen, worauf auch die geschlechtsspezifische Verteilung der Hinterbliebenenrenten hindeutet (vgl. Abschnitt 7.3). Aus den Zahlen zu geschlechtsspezifischen Krankheitskosten kann man schließlich folgern, dass Frauen ein höheres Krankheitsrisiko haben, allerdings unter der Annahme, dass Schwangerschaft und Entbindung individuell zu tragende Kosten entstehen lassen.

Dies sind noch wenig differenzierte Angaben, die nur eine erste Vorstellung der geschlechtsspezifischen Wahrscheinlichkeiten für das Auftreten spezifischer Risiken geben. Konkrete Wahrscheinlichkeiten könnten aus den empirischen Anteilen der Leistungen beziehenden Frauen und Männer ermittelt werden. Allerdings adressieren Sozialleistungen in Deutschland häufig den Haushalt und nicht das Individuum und mischen damit individuelle und kollektive Elemente: 1) individuell gezahlte Beitragszahlungen und erhaltene Transferleistungen (wie bei der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung), 2) individuell gezahlte Beitragszahlungen, aber Leistungen auch für mitversicherte Angehörige (wie bei der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung) oder die Anrechnung von nicht beitragsfinanzierten Phasen in der Rentenversicherung, und 3) bedarfsabhängige Transferleistungen auf Haushaltsebene (wie bei der Sozialhilfe und der Grundsicherung für Arbeitssuchende, im Alter und bei Erwerbsminderung) (Maier/Carl 2009).

Auch die Kopplung von Beitrags- und Transferzahlungen an das von der Haushaltszusammensetzung und dem Familienstand abhängige Nettoeinkommen beeinflusst den Umfang individuell gezahlter Steuern und erhaltener Sozialleistungen. Folglich ist der genaue Umfang gezahlter Steuern sowie erhaltener Sozialleistungen nicht getrennt nach Frauen und Männern identifizierbar. Zusätzlich ist die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung in diesem Bereich noch wenig üblich: So unterscheidet der Sozialbericht 2009 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2009) generell nicht nach weiblichen und männlichen Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfängern, auch wenn es methodisch möglich wäre.

Haushaltsinterne Teilungsregeln („Sharing Rules“)

Üblicherweise, und so auch im deutschen Sozial- und Steuerrecht, wird die Familie als Entscheidungseinheit betrachtet, welche die Summe aller (individuell erworbenen) Einkommen als gemeinsames Einkommen verwendet (sogenanntes „Einkommens-Pooling“). Träfe die An-

nahme des Einkommens-Pooling zu, liefern zielgerichtet gemeinte sozialpolitische Maßnahmen – wie Transferzahlungen an bestimmte Familienmitglieder – ins Leere, da familieninterne Umverteilungen diese Zielrichtung neutralisieren würden. Tatsächlich belegen aber zahlreiche empirische Studien, dass das Verhalten von Familienmitgliedern aus Verhandlungen zwischen einzelnen Familienmitgliedern und nicht aus einer einheitlichen Familienentscheidung resultiert (für einen Überblick vgl. z. B. Ludwig-Mayerhofer 2006; Beblo 2007). Dabei lassen sich haushaltsinterne Teilungsregeln oder „sharing rules“ identifizieren, welche die Aufteilung der verfügbaren Ressourcen, d. h. die Aufteilung von Einkommen, Zeit und Gütern, innerhalb des Haushaltes determinieren. Die haushaltsinterne Ressourcenaufteilung kann Auskunft über die Verhandlungsmacht der einzelnen Mitglieder und die Entscheidungsprozesse innerhalb der Familie geben. Dieses Wissen ermöglicht es, den finanziellen Nutzen der Familienmitglieder separat zu bestimmen.

Quantifizierungen der familieninternen Teilungsregeln für Deutschland gibt es – wegen unzulänglicher Datengrundlage – bislang wenige. So bestimmen Beninger et al. (2007) die relative Verhandlungsposition oder Teilungsregel von verheirateten Frauen und Männern im Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) mit Hilfe eines gemischten Ansatzes aus Schätzung und Kalibrierung, indem individuelle Arbeitsangebotsentscheidungen so simuliert werden, dass sie im Ergebnis den tatsächlich beobachteten Arbeitszeiten entsprechen. Demnach ist z. B. die relative Verhandlungsposition von Männern umso höher, je geringer die Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten der Ehefrau sind.

7.5.2 Forschungsdesign eines „Gender Accounting“-Projekts für Deutschland

Auf der Basis der ausgeführten methodischen Überlegungen wird ein über den rein quantitativ-sammelnden Aspekt hinausgehendes, umfassendes Konzept des „Gender Accounting“ vorgeschlagen, bei dem berücksichtigt wird, in welchen Lebenssituationen Frauen und Männer mit welcher Wahrscheinlichkeit welchen gesellschaftlichen Beitrag leisten, welchen wirtschaftlichen Risiken sie ausgesetzt sind und zu welcher nach Lebenssituation oder nach Alter differenzierten Bilanz dies insgesamt führen kann.

Die Bausteine des Konzeptes sind in der folgenden Tabelle (Tab. 7.5) dargestellt. In einem ersten Schritt wäre der Wert der von Frauen und Männern unbezahlt und bezahlt geleisteten Arbeit zu quantifizieren, ohne dass hiermit suggeriert werden soll, dass Nichterwerbsarbeit bezahlt werden sollte und vollständig mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen wäre. Wie in Tabelle 7.5 aufgeführt, benötigt man dazu die Volumina der geleisteten Arbeitszeit nach verschiedenen Arbeitstypen für bezahlte Arbeit (also Vollzeit, Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) und für verschiedene Formen von unbezahlter Arbeit (also z. B. Ehrenamt, Kindererziehung, Pflege, Hausarbeit). Diese Volumina müssen sodann getrennt für Frauen und Männer mit geeigneten Stundenlöhnen bewertet werden. Während die Stun-

denlöhne für bezahlte Erwerbsarbeit beobachtbar sind, müssen für die Bewertung der unbezahlten Arbeit hypothetische Stundenlöhne angesetzt werden.

Aussagekräftiger – wenn auch ungleich schwieriger – würde diese Aufstellung durch einen nach Kohorten getrennten Ausweis, z. B. für die in der Tabelle ausgewiesenen Altersgruppen. Eine Möglichkeit wäre, die Wahrscheinlichkeiten von bezahlter und unbezahlter Arbeit über den Lebenszyklus zu identifizieren, mit dem diskontierten¹⁴² Wert dieser Arbeit über ein Leben zu multiplizieren und damit den Erwartungswert der Lebensleistung zu berechnen – und zwar getrennt für Frauen und Männer. Um den diskontierten Wert der verschiedenen Formen unbezahlter und bezahlter Arbeit monetär zu bemessen, müssten dann nicht nur Annahmen über die Stundenlohnhöhe getroffen, sondern auch geeignete Diskontierungswerte gewählt werden. Die Wahrscheinlichkeit, in einer bestimmten Lebensphase eine bestimmte Arbeit zu leisten, ließe sich beispielsweise auf Grundlage der Zeitbudgeterhebung berechnen. Verfügte man etwa über eine glaubwürdige Approximation des finanziellen gesellschaftlichen Wertes einer Stunde eines bestimmten Typs ehrenamtlicher Arbeit, ließe sich der Wert der von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen geleisteten ehrenamtlichen Arbeit abschätzen. Analog könnte man mit den anderen Formen geleisteter Arbeit verfahren.¹⁴³

Ein umfassendes „Gender Accounting“ sollte auch die unterschiedlichen wirtschaftlichen Risiken von Frauen und Männern berücksichtigen und deren Kosten in Form von erhaltenen Sozialleistungen erfassen. Eine Möglichkeit besteht darin, zusätzlich zu der Quantifizierung der produktiven Arbeitsleistung von Frauen und Männern die geschlechtsspezifischen wirtschaftlichen Risiken bzw. Wahrscheinlichkeiten, Sozialleistungen zu erhalten, zu identifizieren. Diese wären dann – wie in Tabelle 7.5 beschrieben – mit der Höhe der individuellen Sozialleistungen zu multiplizieren. Die Daten liegen allerdings oft nicht getrennt für Frauen und Männer vor, so dass eine Abschätzung des individuellen Anteils der empfangenen Haushaltsleistungen genauso notwendig ist wie die Verwendung differenzierter öffentlicher Statistiken, soweit diese existieren (wie beispielsweise bei der Unfallversicherung und beim Kindergeld).

Auch bei den wirtschaftlichen Risiken würde eine Aufteilung nach Kohorten noch konkretere Ansatzpunkte für politische Handlungsoptionen liefern. Eine Möglichkeit ergibt sich daraus, für jede Kohorte einen typischen

¹⁴² Mittels Diskontierung wird der gegenwärtige Wert einer zukünftigen Zahlung ermittelt.

¹⁴³ Eine verwandte Herangehensweise zur Ermittlung von geschlechtsspezifischen Wahrscheinlichkeiten für Formen unbezahlter und bezahlter Arbeit findet sich im Lebenslagenansatz, den Sellach et al. (2004, 2006) um die Dimension Geschlecht erweiterten. Für ein umfassendes „Gender Accounting“ ist der Lebenslagenansatz aber nicht ausreichend, da er es nicht ermöglicht, die unterschiedlichen Formen von unbezahlter Arbeit zu quantifizieren. Außerdem fehlt eine Aussage über das Auftreten bestimmter wirtschaftlicher Risiken im Leben und deren Kosten sowie die Sozialleistungen, die Frauen und Männer unter bestimmten Voraussetzungen erhalten.

Tabelle 7.5

Skizze zum Forschungsdesign eines umfassenden „Gender Accounting“ von geleisteter Arbeit und wirtschaftlichen Risiken über den Lebenszyklus nach Geschlecht

| | | | | Alter (in Jahren) | | | | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|---|--|-------|---|-------|---|-------|---|---------|---|---|
| | | | | (unter 18) | 18–29 | | 30–44 | | 45–64 | | (ab 65) | | |
| | | | | Geschlecht | | | | | | | | | |
| | | | | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M |
| Geleistete Arbeit | darunter: bezahlte Arbeit (Erwerbstätigkeit) | Insgesamt | | Quantifizierung: Arbeitsvolumen * Stundenlöhne | | | | | | | | | |
| | | darunter: Vollzeit | | | | | | | | | | | |
| | | darunter: Teilzeit | | | | | | | | | | | |
| | | darunter: geringfügig | | | | | | | | | | | |
| | darunter: unbezahlte Arbeit | Insgesamt | | Quantifizierung: Arbeitsvolumen * hypothetische Stundenlöhne | | | | | | | | | |
| | | darunter: Arbeit im Haushalt | Insgesamt | | | | | | | | | | |
| | | | darunter: Haushaltsproduktion | | | | | | | | | | |
| | | | darunter: Kinderbetreuung | | | | | | | | | | |
| | | | darunter: Unterstützung, Pflege und Betreuung von erwachsenen HH-Mitgliedern | | | | | | | | | | |
| | | darunter: ehrenamtliche Tätig- keit, Freiwilligenarbeit, informelle Hilfe | Insgesamt | | | | | | | | | | |
| Wirtschaftliche Kernrisiken | Armut | | Quantifizierung: geschätztes Eintrittsrisiko * empfangene Sozialeistung (teilweise bekannt) * individueller Anteil (bei Haushaltsleistungen unbekannt) | | | | | | | | | | |
| | Krankheit | | | | | | | | | | | | |
| | Invalidität | | | | | | | | | | | | |
| | Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten | | | | | | | | | | | | |
| | Arbeitslosigkeit | | | | | | | | | | | | |
| | Mutterschaft | | | | | | | | | | | | |
| | Familiengründung | | | | | | | | | | | | |
| | Alter | | | | | | | | | | | | |
| Tod/Hinterlassen von Angehörigen | | | | | | | | | | | | | |

Anmerkung: F/M steht für Frauen/Männer. Mutterschaft und Familiengründung wird nicht als Risiko im engeren Sinne verstanden, sondern als wirtschaftliches Risiko, bei dem zumindest temporäre Einkommensausfälle zu erwarten sind.
Quelle: Schneider et al. (2010)

Lebensverlauf mit typischen wirtschaftlichen Risiken zu simulieren. Um einen typischen Lebensverlauf zu simulieren, wären Zeitpunkte festzulegen, an denen besondere Ereignisse eintreten – zum Beispiel das Alter bei Ausbildungsende und Berufseintritt, bei Heirat und bei der Geburt von Kindern. Diese Zeitpunkte können aus vorhandenen Befragungen (beispielsweise aller Stichprobenteilnehmer und -teilnehmerinnen mit einer festgelegten Zahl von Kindern) retrospektiv gewonnen werden – wenn gewünscht, auch nach verschiedenen Kategorien wie zum Beispiel Frauen mit niedriger, mittlerer und hoher Bildung. Eine Möglichkeit, die oben beschriebenen Risiken im Lebensverlauf zu quantifizieren, wäre die Simulation analog zu in der Literatur üblichen Simulationen von Lebenserwerbsverläufen (vgl. z. B. Strengmann-Kuhn/Seel 2004 oder Schneider et al. 2010). Strengmann-Kuhn und Seel (2004) ermitteln beispielsweise auf Grundlage des SOEP (1991 bis 2000), dass 35 bis 50-jährige Frauen mit mittlerer Bildung im Schnitt mit 18 Jahren ihre Ausbildung beendeten und ins Erwerbsleben eintraten, mit 24 Jahren heirateten und mit 25 Jahren ihr erstes und mit 30 Jahren ihr zweites Kind bekamen. Andere Kategorien für unterschiedliche Simulationsszenarien könnten die Kinderanzahl, der Familientyp oder die Region sein. Für die Simulation von Erwerbsverläufen werden die Lohngleichung und die Erwerbsbeteiligung auf Basis der vorhandenen Befragungsdaten getrennt geschätzt, und zwar für jedes Lebensalter, beginnend in dem Alter, in dem die jüngste Gruppe in das Erwerbsleben eintritt. Aus diesen Schätzungen ergibt sich dann ein Profil der simulierten Erwerbsbeteiligung über den Lebenszyklus nach verschiedenen Kategorien, die dann in Bruttomonats-, Bruttajahres- und Bruttolebenserwerbseinkommen umgerechnet werden. Zusätzlich sollte man, analog zu den beschriebenen Simulationsstudien, auch Risiken wie Arbeitslosigkeit, Langzeitarbeitslosigkeit, chronische Krankheit, Armut, oder Pflegebedürftigkeit getrennt für Frauen und Männer simulieren.

Zusammenfassend gibt es also zwei Möglichkeiten einer geschlechtsspezifischen Bilanzierung: erstens eine Gesamtbetrachtung aller mit Wahrscheinlichkeiten und Preisen bewerteten erbrachten und empfangenen Leistungen von Frauen und Männern oder zweitens eine entsprechend differenzierte Kohortenbetrachtung mit Hilfe von Simulationsstudien. Die erste stellt geringere Anforderungen an die Datenverfügbarkeit und ist somit einfacher durchführbar, die zweite ist methodisch aufwändiger, bietet als Lebensphasenansatz aber den Vorteil, Handlungsoptionen für sozialpolitische Maßnahmen zielgerichteter (nämlich auf die Kohorte bezogen) abzuleiten.

7.5.3 Erste exemplarische Berechnungen

An ersten Beispielberechnungen¹⁴⁴ für exemplarische Biografien (Modelltypen) soll im Folgenden illustriert wer-

den, zu welchen Ergebnissen Berechnungen im Sinne des skizzierten „Gender Accounting“ führen. Ausgewiesen wird jeweils das (in heutigen Werten) aufsummierte Lebenserwerbseinkommen, die Summe der monetär bewerteten unbezahlten Arbeit sowie die (bei Arbeitslosigkeit und bei Kindererziehung) erhaltenen Transferleistungen.

Zunächst werden auf der Basis aller verfügbaren Risiken und deren finanzieller Bewertung sogenannte Durchschnittsverläufe, also mittlere Verläufe, für Männer und Frauen geschätzt. Dazu wird auf Basis der Wahrscheinlichkeiten für bezahlte und unbezahlte Arbeit sowie deren finanzieller Bewertung das Lebenseinkommen berechnet. Dabei sind die Vorannahmen für Männer: mittlere Bildung, zwischen dem 18. und dem 21. Lebensjahr in Ausbildung, Heirat mit 30, Kinder mit 31 und 33, und Kindergeldbezug bis zum 25. Lebensjahr des jüngsten Kindes. Für Frauen wird vorab festgelegt: mittlere Bildung, in Ausbildung zwischen dem 18. und 21. Lebensjahr, Heirat mit 27, Kinder mit 28 und 30 und Kindergeldbezug bis zum 25. Lebensjahr des jüngsten Kindes. Tabelle 7.6 zeigt die Unterschiede in der Bilanz eines durchschnittlichen männlichen und weiblichen Lebensverlaufs. In allen Phasen überwiegen im männlichen Erwerbsverlauf deutlich die Werte für die bezahlte Arbeit, im weiblichen Lebenslauf umgekehrt die Werte für die unbezahlte Arbeit. Besonders deutlich ist dies in der Phase von 30 bis 44 Jahren. Über das Erwerbsleben erzielt der durchschnittliche Mann mehr als 500 000 Euro mehr an Erwerbseinkommen als die durchschnittliche Frau, während diese jedoch unbezahlte Arbeit erbringt, die – obwohl bewertet mit dem niedrigen Stundensatz von 7,50 Euro – mehr als 300 000 Euro an Wert über den für den Mann ausgewiesenen Werten liegt. An Sozialleistungen – die hier allerdings nicht vollständig abgebildet sind – erhält der Mann wiederum etwas weniger als die Frau. Durch die Einbeziehung und Bewertung der unbezahlten Arbeit sinkt die ökonomische Differenz zwischen einem Männer- und Frauenleben deutlich, kann jedoch selbst bei Mitberücksichtigung der (in Deutschland stark am Erwerbseinkommen und am Äquivalenzprinzip¹⁴⁵ orientierten) Transferleistungen nicht ganz ausgeglichen werden.

Bei den im Folgenden zugrundegelegten drei männlichen und vier weiblichen Lebensverläufen handelt es sich um empirisch abgesicherte typische männliche und weibliche Verläufe (Tab. 7.7, zu den Biografieerläufen im Einzelnen vgl. Tab. 7.9 im Kapitelanhang): Ebert/Trischler (im Erscheinen), Hackett (im Erscheinen) und Schmidt (im Erscheinen) ermittelten auf Basis des SOEP mit Sequenz- und Clusteranalysen für drei Lebensphasen (17 bis 30 Jahre, 31 bis 50 Jahre und über 55 Jahre) verschiedene Typen von Lebens- und Erwerbsverläufen. Auf Grundlage dieser Typologien wurden die im Folgenden dargestellten Modelltypen von Lebensverläufen durch Kombination aus Querschnittinformationen zusammengesetzt

¹⁴⁴ Die Berechnungen wurden von Tanja Schmidt im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht für den vorliegenden Bericht ausgeführt (2010). Detaillierte Informationen zu den methodischen Grundlagen sind über die Verfasserin erhältlich.

¹⁴⁵ Das Äquivalenzprinzip besagt, dass sich die Transferleistungsansprüche (zum Beispiel die Rente) an der Höhe der entrichteten Sozialbeiträge orientieren.

Tabelle 7.6

**Gender Accounting: Bilanz für einen durchschnittlichen männlichen und weiblichen Lebensverlauf
(in Werten von 2008, in Euro)**

| Altersphase | | Männlicher Durchschnittsverlauf | Weiblicher Durchschnittsverlauf |
|-------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| 18–29 Jahre | bezahlte Arbeit* | 117.940 | 98.274 |
| | unbezahlte Arbeit** | 64.869 | 80.165 |
| | Transferleistungen*** | 1.116 | 13.917 |
| Gesamt | | 183.925 | 192.356 |
| 30–44 Jahre | bezahlte Arbeit | 325.365 | 97.322 |
| | unbezahlte Arbeit | 145.731 | 385.824 |
| | Transferleistungen | 26.742 | 31.446 |
| Gesamt | | 497.838 | 514.592 |
| 45–64 Jahre | bezahlte Arbeit | 358.306 | 96.525 |
| | unbezahlte Arbeit | 171.967 | 242.198 |
| | Transferleistungen | 53.064 | 43.609 |
| Gesamt | | 583.337 | 382.332 |
| 18–64 Jahre | bezahlte Arbeit | 801.610 | 292.121 |
| | unbezahlte Arbeit | 382.566 | 708.186 |
| | Transferleistungen | 80.922 | 88.972 |
| Gesamt | | 1.265.098 | 1.089.279 |

* Bezahlte Arbeit: Nettoerwerbseinkommen plus gegebenenfalls Sonderzahlungen

** Unbezahlte Arbeit: Stunden bewertet mit 7,50 Euro/Stunde

*** Transferleistungen: Umfasst ausschließlich Alg I, Alg II, Elterngeld, Kindergeld, eigenständige Renten

Quelle: Schmidt (2010)

sowie das sich daraus ergebende Lebenseinkommen berechnet. Hierbei wurde aus Gründen der Vereinfachung nicht nach Geburtskohorten differenziert. Zudem wurde bei der Erstellung der Szenarien die Phase von Kindheit und Jugend (<18) sowie die Altersphase (ab 65) ausgeschlossen, da in einem ersten Schritt – der im Rahmen des vorgeschlagenen Ansatzes in späteren Arbeiten zu erweitern wäre – lediglich die Bilanz eines Frauen- und Männerlebens über die (potenzielle) Erwerbsphase beleuchtet werden kann.¹⁴⁶

Tabelle 7.8 weist für die sieben Modelltypen die errechneten Werte für bezahlte Arbeit, unbezahlte Arbeit und (ausgewählte) Transferleistungen in den einzelnen Lebensepisoden auf. Zudem zeigt die Tabelle eine Bilanz der gesamten Erwerbsphase (d. h. eine Summe der Jahre von 18 bis 64 Jahre) für die Modelltypen.

Es wird deutlich, dass Modelltyp 1 und 4 (Vollzeiterwerbsverlauf mit Heirat und Kindern, männlich und weiblich),

in der Gesamtbilanz (Summe von bezahlter Arbeit, Transferleistungen, unbezahlter Arbeit von 18 bis 64 Jahren) am besten dastehen; allerdings bleibt die Lebensbilanz der als Pendant zur „männlichen Normalbiografie“ modellierten Frau immer noch rund 100 000 Euro hinter dem Mann mit durchgängiger Vollzeitbiografie zurück. Das geringere Erwerbseinkommen wäre hier auch bei einer „Bezahlung“ des (im Vergleich zum Mann umfangreicheren) Einsatzes bei Haus- und Familienarbeit nicht auszugleichen und auch das Transfersystem schließt die verbleibende Lücke nur begrenzt. Am schlechtesten steht in dieser Gesamtbilanz Modelltyp 3 (Prekärer Verlauf männlich mit Heirat und Kindern) da. Wenn man jedoch nur die bezahlte Arbeit und die Transferleistungen im betrachteten Alter von 18 bis 64 Jahren in Betracht zieht, also die real vorhandenen Finanzen, hat Modelltyp 6 (Prekärer Verlauf weiblich mit Heirat und Kindern) das geringste Volumen an finanziellen Ressourcen zu erwarten.

Das Ziel eines „Gender Accounting“ sollte sein, Ansatzpunkte für sozialpolitische Maßnahmen unter Berücksichtigung von Geschlechterunterschieden zu identifizieren. Es gilt also zu ermitteln, wo und in welcher Stärke wirtschaftliche Risiken auftreten, um diese auch individualisiert (und nicht nur im Haushaltskontext) angehen zu können. Wenn man sich dabei an den empirisch vorliegenden Lebensphasen und -risiken orientiert, sollte dies nicht als normative Vorgabe über idealtypische Lebensverläufe verstanden werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass das vor-

¹⁴⁶ Bei einer Einbeziehung der Altersphase wären zeitliche Interdependenzen im Lebenslauf zu berücksichtigen, die mit dem hier verwendeten Ansatz eines „synthetischen“ Lebensverlaufs, welcher aus Querschnittschätzungen zusammengesetzt ist, nur unzureichend und vor allem wenig differenziert in Abhängigkeit von früheren Leistungen erfasst werden können. Daher wird hier zunächst auf Einkommensberechnungen über das gesetzliche Rentenalter hinaus verzichtet, um nicht die Einkommensunterschiede in den jüngeren Lebensphasen „einzuebnen“.

Tabelle 7.7

Biografieverläufe der ausgewählten Modelltypen

| |
|--|
| <p>Modelltyp 1: Normalerwerbsverlauf männlich mit Heirat und Kindern: Mann mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), durchgängig Vollzeit erwerbstätig, verheiratet ab 30, zweifacher Vater, erwerbstätig bis 65 Jahre.</p> |
| <p>Modelltyp 2: Normalerwerbsverlauf männlich ohne Heirat und ohne Kinder: Mann mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), durchgängig Vollzeit erwerbstätig, nie verheiratet, keine Kinder, erwerbstätig bis 65 Jahre.</p> |
| <p>Modelltyp 3: Prekärer Verlauf männlich mit Heirat und Kindern: Mann mit geringem Qualifikationsniveau (Schulabschluss, aber berufliche Ausbildung nicht abgeschlossen), mehrere kürzere und längere Arbeitslosigkeitsphasen, die sich im gesamten Erwerbsverlauf auf fünf Jahre Arbeitslosengeld I (ALG I)-Bezug und 10 Jahre Arbeitslosengeld II (ALG II)-Bezug addieren, verheiratet ab dem 23. Lebensjahr, dreifacher Vater (im Alter von 30, 35 und 36 Jahren), vorzeitige Verrentung mit 59 Jahren.</p> |
| <p>Modelltyp 4: Weiblicher Vergleichsfall zu Modelltyp 1: „Normalerwerbsverlauf“ weiblich mit Heirat und Kindern Frau mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), verheiratet ab 30, trotz zweier Kinder durchgängig Vollzeit erwerbstätig bis 65 Jahre.</p> |
| <p>Modelltyp 5: Familienarbeiterin weiblich mit Heirat und Kindern Frau mit mittlerem Qualifikationsniveau (Schulabschluss und beruflicher Ausbildungsabschluss), verheiratet ab 30, danach bis zum 40. Lebensjahr Erwerbsunterbrechung wegen Familienarbeit (2 Kinder), anschließend bis zur Verrentung mit 65 Jahren Teilzeit erwerbstätig.</p> |
| <p>Modelltyp 6: Prekärer Verlauf weiblich mit Heirat und Kindern: Frau mit geringem Qualifikationsniveau (Schulabschluss, aber berufliche Ausbildung nicht abgeschlossen), verheiratet ab dem 22. Lebensjahr, infolge des ersten Kindes im selben Jahr nicht mehr erwerbstätig, bleibt nicht erwerbstätig bis das dritte Kind das Kindergartenalter erreicht hat (in ihrem 30. Lebensjahr). In der Folge Teilzeit erwerbstätig und nach dem Auszug der Kinder auch für einige Jahre Vollzeit erwerbstätig, allerdings immer wieder arbeitslos mit Bezug von ALG I und ALG II. Nach einer längeren Arbeitslosigkeitsphase Rentenzugang im Alter von 59 Jahren.</p> |
| <p>Modelltyp 7: Prekärer Verlauf weiblich mit Kindern, alleinerziehend: Frau mit geringem Qualifikationsniveau (Schulabschluss, aber berufliche Ausbildung nicht abgeschlossen), erstes Kind mit 22 Jahren, zwei Jahre darauf zweites Kind. Alleinerziehung und im ALG-II-Bezug, bis die Kinder zur Schule gehen. Danach Teilzeit erwerbstätig und später auch wieder Vollzeit erwerbstätig. Auch hier wieder Phasen von Arbeitslosigkeit mit Bezug von ALG I und ALG II. Nach einer längeren Arbeitslosigkeitsphase ebenfalls Rentenzugang mit 59 Jahren.</p> |

Quelle: Schmidt (2010)

rangige Ziel eines umfassenden „Gender Accounting“ nicht darin liegt, mit Hilfe geschlechtsspezifischer Bilanzen die Nettobeiträge von Frauen und Männern zur Wirtschaftsleistung darzustellen. Der Nutzen einer solchen Bilanzierung liegt vielmehr in der Transparenz, die auch in der „Gender Budgeting“¹⁴⁷-Debatte betont wird: Erbrachte Leistungen und Zahlungsströme werden transparent ge-

acht und bieten eine differenzierte Grundlage für die geschlechterdifferenzierende Evaluation und Weiterentwicklung einzelner sozialpolitischer Leistungen („gender-impact assessments“).

7.6 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs: Handlungsempfehlungen

Wie die Analyse der finanziellen Situation von Frauen und Männern im Alter gezeigt hat, setzen sich ungleiche Erwerbs- und Lebensverläufe direkt in die Nacherwerbsphase fort: Das Rentensystem bietet aufgrund seiner starken Orientierung am vorherigen (versicherten) Erwerbseinkommen trotz einiger Ausgleichsmaßnahmen keinen „Lohn für Lebensleistung“. Familiäre Erwerbspausen, Teilzeitarbeit, geringe Einkommen und eine ausgebliebene berufliche Karriereentwicklung von Frauen – Ausdruck institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen, aber auch ge-

¹⁴⁷ Gender-Budgeting macht geschlechtsspezifische Auswirkungen von Maßnahmen in ihrer finanziellen Dimension sichtbar. Es bedeutet „die systematische Prüfung aller Einnahmen und Ausgabe im Haushaltsprozess bei der Aufstellung, Ausführung und Rechnungslegung sowie aller haushaltsbezogenen Maßnahmen auf die ökonomischen Effekte für Frauen und Männer sowie auf die gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse. Dabei sollte die gesellschaftliche Verteilung der Ressourcen Geld und Zeit sowie bezahlte und unbezahlte Arbeit berücksichtigt werden. Diese Prüfung bildet die Grundlage für gleichstellungswirksame finanzbezogene Maßnahmen“ (BMFSFJ 2006: 5).

Tabelle 7.8

Gender Accounting: Bilanz typischer Erwerbsverläufe von Männern und Frauen – Zusammengefasste Einkommen für sieben Modelltypen (Werte von 2008, in Euro)

| Altersphase | | Modelltyp 1 | Modelltyp 2 | Modelltyp 3 | Modelltyp 4 | Modelltyp 5 | Modelltyp 6 | Modelltyp 7 |
|---------------|--------------------|------------------|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 18–29 Jahre | bezahlte Arbeit | 148.335 | 148.335 | 118.202 | 138.316 | 138.316 | 44.748 | 55.356 |
| | unbezahlte Arbeit | 59.697 | 59.697 | 59.942 | 65.788 | 65.788 | 169.269 | 269.274 |
| | Transferleistungen | 0 | 0 | 14.096 | 0 | 0 | 22.757 | 54.010 |
| <i>Gesamt</i> | | <i>208.032</i> | <i>208.032</i> | <i>192.240</i> | <i>204.104</i> | <i>204.104</i> | <i>236.774</i> | <i>269.274</i> |
| 30–44 Jahre | bezahlte Arbeit | 325.227 | 260.000 | 150.812 | 197.984 | 34.098 | 56.625 | 110.486 |
| | unbezahlte Arbeit | 133.522 | 96.561 | 101.150 | 206.754 | 363.181 | 324.673 | 236.825 |
| | Transferleistungen | 21.193 | 0 | 50.569 | 34.475 | 38.012 | 58.043 | 48.305 |
| <i>Gesamt</i> | | <i>479.942</i> | <i>356.561</i> | <i>302.531</i> | <i>503.240</i> | <i>435.291</i> | <i>439.341</i> | <i>395.616</i> |
| 45–64 Jahre | bezahlte Arbeit | 491.182 | 491.182 | 141.151 | 341.260 | 176.215 | 96.794 | 145.596 |
| | unbezahlte Arbeit | 148.823 | 138.240 | 186.576 | 74.133 | 285.657 | 237.833 | 237.833 |
| | Transferleistungen | 13.893 | 0 | 125.564 | 13.201 | 14.119 | 67.718 | 74.812 |
| <i>Gesamt</i> | | <i>653.898</i> | <i>629.422</i> | <i>453.291</i> | <i>565.276</i> | <i>475.991</i> | <i>402.344</i> | <i>412.127</i> |
| 18–64 Jahre | bezahlte Arbeit | 964.745 | 899.517 | 410.166 | 677.560 | 348.629 | 198.167 | 311.438 |
| | unbezahlte Arbeit | 342.042 | | 347.668 | 547.384 | 714.626 | 731.775 | 634.566 |
| | Transferleistungen | 35.085 | 0 | 190.229 | 47.676 | 52.131 | 148.518 | 177.127 |
| <i>Gesamt</i> | | <i>1.341.873</i> | <i>1.194.016</i> | <i>948.063</i> | <i>1.272.621</i> | <i>1.115.386</i> | <i>1.078.459</i> | <i>1.077.017</i> |

Rot = männliche Modelltypen; Blau = weibliche Modelltypen
Quelle: Schmidt (2010)

meinschaftlich getroffener Entscheidungen in früheren Lebensphasen – führen als „Lebensbilanz“ im Rentenalter zu niedrigen eigenständigen Rentenansprüchen von Frauen. Zwar kann dies gegenwärtig häufig noch im Familienzusammenhang aufgefangen werden, wenn der Preis hierfür auch eine Verweisung auf den männlichen Partner ist, die durch die Ausgestaltung der Hinterbliebenenrenten bis über seinen Tod hinaus geht und eigene Verwirklichungschancen einengen kann. Zukünftig ist jedoch aufgrund der Zunahme von ertragsschwachen und nicht versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen wie auch durch den demografischen Wandel mit einem vermehrten Anstieg der Altersarmut nicht nur für Frauen zu rechnen. Ein geschlechtergerechter und auf die absehbaren Probleme von Altersarmut konzentrierter Umbau der Alterssicherungssysteme ist daher dringend erforderlich.

Ebenso hat die Analyse des Pflegesystems aus der Geschlechterperspektive Handlungsbedarf deutlich gemacht, der sich sowohl auf die Absicherung der Pflegepersonen als auch auf die Weiterentwicklung von Strukturen und Pflegearrangements bezieht.

Die folgenden Empfehlungen konzentrieren sich auf einige als besonders relevant identifizierte Handlungsbedarfe.

7.6.1 Alterssicherung

- Soziale Ausgleichsmechanismen sind vor allem im Rahmen der Sozialversicherung möglich. Daher ist aus der Gleichstellungsperspektive eine starke erste Säule der Alterssicherung von zentraler Bedeutung. Ein weiterer Ausbau der betrieblichen und privaten Altersvor-

sorge zu Lasten der gesetzlichen Rentenversicherung wird die Kluft zwischen der Altersversorgung von Männern und Frauen dagegen unter sonst konstanten Bedingungen weiter vergrößern. Aus der Lebensverlaufsperspektive erweist sich nicht die Differenzierung zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen als zentral, sondern die Frage nach der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von bisher nicht versicherten Lebensphasen. Zur Gewährleistung des Aufbaus ausreichender Alterssicherungsansprüche bedarf es einer Erweiterung der Versicherungspflicht in der GRV auf bisher nicht erfasste Erwerbsformen (wie geringfügige Beschäftigung und bisher nicht versicherungspflichtige Formen der Selbständigkeit). Zeiten der Arbeitslosigkeit bedürfen Beiträge in einer Höhe, die rechnerisch mindestens zu Anwartschaften in Höhe der Grundsicherung im Alter führen. Ebenso müssen Vorsorgelösungen für bisher nicht abgedeckte Zeiten der Nichterwerbstätigkeit gefunden werden, wo diese das Ziel eigenständiger armutsvermeidender Rentenansprüche gefährden. Wenn auf der einen Seite unterschiedliche Erwerbs- und Lebensverläufe institutionell gefördert werden, kann nicht der durchgängig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Maßstab für die Erzielung eines armutsvermeidenden Rentenanspruchs sein. Zur Orientierung für das Ausmaß der Versicherungspflicht kann das Ziel dienen, dass jede/r über den Lebensverlauf zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des sozio-kulturellen Minimums (bedarfsorientierte Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsunfähigkeit) aufbaut. Für Personen mit besonders schwachen Versicherungsverläufen empfiehlt sich eine Flankierung durch mindestsichernde Ausgleichselemente, die sicherstellen, dass ein eigenständiger Rentenanspruch mindestens auf Höhe der Grundsicherung erzielt werden kann. Dies würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Frauen (und Männern) mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsverläufe verbessern, Free-Rider-Verhalten¹⁴⁸ erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen stärken. Gegenüber der gegenwärtigen Betonung des Äquivalenzprinzips in der GRV erfordert ein solcher Ansatz allerdings einen Paradigmenwechsel.

- Die Anrechnung der überwiegend von Frauen geleisteten Fürsorgearbeit in der gesetzlichen Rente ist im Laufe der Zeit mehrfach verbessert worden. Dies wird sich allerdings erst für diejenigen Frauen deutlich auswirken, deren Kinder ab 1992 geboren wurden. Auch in anderen Punkten (Erwerb von Anwartschaften während der Kinderberücksichtigungszeiten) ist ein Mangel an Konsistenz zu konstatieren. Gesellschaftspolitisch nicht zu rechtfertigen ist jedoch vor allem die starke Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder.

Selbst im Fall der häuslichen Pflege eines Pflegebedürftigen in Pflegestufe III, der rund um die Uhr Pflege benötigt, werden der Pflegeperson weniger Entgeltpunkte in der GRV gutgeschrieben als für jedes Kind in den ersten drei Jahren. Auch im Rahmen der geplanten Familien-Pflegezeit ist hier keine Verbesserung vorgesehen. Zudem ist der Anspruch bisher eng begrenzt auf Pflegepersonen im Erwerbsalter, die ihre Erwerbstätigkeit aufgrund von Pflegeaufgaben reduzieren oder unterbrechen. Eine additive Anrechnung bei Fortsetzung der Vollzeitarbeit analog zur Kindererziehung ist nicht vorgesehen. Ebenso können Pflegendе, die das Rentenalter erreicht haben, durch Pflegetätigkeiten ihre Rentenansprüche nicht weiter steigern. Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung sind jedoch zunehmend Partner und Partnerinnen oder sogar Kinder, die ihre Angehörigen pflegen, schon im Rentenalter. Sie können auch als Niedrigrentenbezieher ihre Rente durch die geleistete Pflegearbeit nicht weiter aufbessern. Diese Orientierung an institutionell gesetzten Altersgrenzen wird der Verteilung von gesellschaftlich wichtiger (Sorge-)Arbeit in weiblichen Lebensläufen nicht gerecht. Eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche – auch für Nichterwerbstätige und Pflegendе, die das Rentenalter bereits erreicht haben – ist im demografischen Wandel dringend geboten. Analoge steuerfinanzierte Regelungen zur rentensteigernden Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind auch für solche Personengruppen zu schaffen, die nicht zu den abhängig Beschäftigten gehören. Die Anrechnung sollte – angelehnt an die additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten – unabhängig von Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person sein. Es sollte daher das Ziel sein, die rentenrechtliche Honorierung von Pflegearbeit zu verbessern und die Schieflage zwischen der Bewertung von Sorgearbeit für Kinder und von Pflegearbeit zu beseitigen.

- Die Wohlstandsposition verheirateter Frauen im Alter ist heute noch immer stark von den Rentenansprüchen des Ehemannes abhängig. Für Witwen spielen abgeleitete Leistungen nach wie vor eine große Rolle. Diese durch die Beiträge der Versichertengemeinschaft finanzierte abgeleitete Sicherung ist jedoch eine „Rente zweiter Klasse“ und nicht mehr zeitgemäß. Sie begründet durch ihre Zwitterstellung zwischen Versicherungs- und Fürsorgeleistung die Abhängigkeit der Hinterbliebenen von ihrem Partner über den Tod hinaus. Die GRV honoriert nicht etwa die unbezahlte Arbeit von Frauen, sondern verweist Frauen über den Tod des Mannes hinaus auf dessen Erwerbsbiografie. Die Hinterbliebenenrente beschränkt weitere eigene Verwirklichungschancen der Verwitweten zum Beispiel hinsichtlich einer Wiederheirat. Es gilt daher – unter Berücksichtigung von Vertrauensschutzregelungen für die rentennahen Jahrgänge – für jüngere Frauen (und Männer) abgeleitete Sicherungsformen konsequent ab- und im Gegenzug eigenständige Sicherungsformen aufzubauen (vgl. Kapitel 3 Recht). In Übereinstimmung mit der Empfehlung der Kommission, den Gü-

¹⁴⁸ Hiermit ist die bewusste Ausnutzung sozialer Leistungen unter Vermeidung der Kosten eigener Altersvorsorge gemeint.

terstand der „Errungenschaftsgemeinschaft“ als gesetzlichen Güterstand einzuführen (vgl. ebenda) sollte ein Splitting der während der Ehe erworbenen Rentenanswartschaften zum Regelfall werden.¹⁴⁹

- Insgesamt ist für die Zukunft mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen. Ein Teil der absehbaren Probleme in der Alterssicherung ist allerdings durch das Rentensystem kaum zu lösen. Eine wesentliche Ursache hierfür liegt in der gestiegenen Ungleichheit der Erwerbs- und sonstigen Einkommen. Niedrige eigenständige Alterssicherungsansprüche von Frauen sind im Wesentlichen ein Resultat der diskontinuierlichen Arbeitsmarkteinbindung von Frauen und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Deutschland. Mit der Förderung von Minijobs und Niedriglohnarbeitsverhältnissen ist keine eigenständige Alterssicherung oberhalb des Niveaus der Armutsgrenze bzw. der bedarfsgeprüften Grundsicherung zu erreichen. Hiermit werden Probleme in die Zukunft verschoben. Viele Probleme der Alterssicherung von Frauen – wie auch bestimmter Gruppen von Männern – verweisen insofern auf den Arbeitsmarkt und müssen dort gelöst werden. Sollten Reformen ausbleiben, werden sich diese Probleme in absehbarer Zeit sowohl in nicht existenzsichernden eigenständigen Alterssicherungsansprüchen als auch in deutlich steigenden Kosten für die steuerfinanzierte subsidiäre Grundsicherung niederschlagen. Die zentralen Stellenschrauben für die Gleichstellung von Frauen und Männern im Alter liegen insofern im Erwerbssystem.¹⁵⁰ Maßnahmen, die sich auf die Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, auf die Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie auf die rechtliche Gestaltung der Erwerbsverhältnisse beziehen (z. B. Rückkehrrechte bei Erwerbsunterbrechung, vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben), tragen direkt zur Gleichstellung im Alter bei. Als wichtiger Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung kann insofern die Verbesserung der Primärverteilung angesehen werden, da das gesetzliche Rentensystem mit

¹⁴⁹ Vgl. auch die Forderungen des Zentralkomitees der Katholiken (ZdK) in seinem „Acht-Punkte-Programm zur Zukunftsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung“ von 2004 (Meurer 2006).

¹⁵⁰ Entsprechend formulierte auch das Zentralkomitee der Deutschen Katholiken (ZdK) bereits 2004 in seinem „Acht-Punkte-Programm zur Zukunftsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung“ die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben als eine der drei Kernforderungen zur Verbesserung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen (Meurer 2006).

dem Ausgleich einer ungleicher werdenden Verteilung der Erwerbseinkommen zunehmend überfordert ist. Hier ist eine Umkehr von der Förderung geringfügiger Beschäftigung ebenso erforderlich wie die Stützung ertragsschwacher Erwerbsformen durch Mindestlöhne. Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann Altersarmut von Frauen und Männern nur dann reduzieren, wenn sich die Arbeitsmarktlage weiter bessert und zudem die Arbeitskraft nachhaltiger genutzt wird als dies heute in vielen Bereichen und Tätigkeiten der Fall ist.

7.6.2 Pflege

- Dem in der Pflegeversicherung verankerten „Vorrang der häuslichen Pflege“, der auch dem Wunsch eines Großteils der Pflegebedürftigen entspricht, steht ein sinkendes Potenzial an Personen gegenüber, die privat Pflege leisten können und wollen. Familiäre Pflege bedarf nicht nur flexiblerer Erwerbsmöglichkeiten für Pflegenden, sondern auch einer besseren Verzahnung von häuslicher und professioneller Pflege. Hierzu gehören auch Mischformen zwischen häuslicher/ambulanter und stationärer Versorgung. Ein geschlechtergerechtes Sozialrecht muss vor dem Hintergrund der gesetzlich und von den Betroffenen bevorzugten häuslichen Pflege und der hiermit verbundenen physischen und psychischen Belastungen der überwiegend weiblichen Pflegepersonen die Leistungsansprüche so ausgestalten, dass Teilhabesorgen für die Pflegenden möglichst vermieden oder mindestens so weit wie möglich abgemildert werden. Von großer Bedeutung ist die bisher oft fehlende Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung durch die Betriebe. Eine stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse von Pflegenden im Rahmen einer lebensereignisorientierten Personalpolitik (vgl. Kapitel 5 Erwerbsleben) kann Fluktuationskosten sparen und ist im eigenen Interesse von Betrieben.

7.6.3 Gender Accounting

- Die Kommission empfiehlt die forschungsbasierte Weiterentwicklung und empirische Fundierung des skizzierten Ansatzes des „Gender Accounting“, um auf diese Weise die kumulativen Effekte unterschiedlicher Biografieerläufe von Frauen und Männern deutlich zu machen. Ergebnisse des Gender Accounting können auch hinzugezogen werden, um geschlechtsspezifische Gerechtigkeitslücken im Rahmen der Sozialleistungssysteme aufzudecken und anzugehen.

7.7 Anhang

Tabelle 7.9

Gender Accounting: Episoden im Leben der ausgewählten sieben Modelltypen (in Jahren)

| Altersphase | | Modelltyp 1 | Modelltyp 2 | Modelltyp 3 | Modelltyp 4 | Modelltyp 5 | Modelltyp 6 | Modelltyp 7 |
|-------------|-------------------|---|---|--|---|---|---|--|
| 18-29 Jahre | Bezahlte Arbeit | 3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ) | 3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ) | 2 J. AUSB (R: SZ) 7 J. VZn (R: SZ) | 3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ) | 3 J. AUSB (R: SZ) 9 J. VZm (R: SZ) | 4 J. VZn (R: SZ) 8 J. NET | 4 J. VZn (R: SZ) 2 J. GERn 1 J. TZn |
| | Unbezahlte Arbeit | 3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK | 3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK | 2 J. TZn, noK 7 J. VZn, noK 3 J. NET, noK | 3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK | 3 J. TZ, noK 9 J. VZ, noK | 4 J. VZ, noK 8 J. NET, K | 4 J. VZ, noK 5 J. NET, K 2 J. GER, K 1 J. TZ, K |
| | Transferleistung | | | 1 J. ALG I 2 J. ALG II | | | 8 J. KG 3 J. EG | 8 J. KG 1 J. ALG I 7 J. ALG II |
| 30-44 Jahre | Bezahlte Arbeit | 14 J. VZm, HEI (R: SZ) | 14 J. VZm (R: SZ) | 8 J. VZn, HEI (R: SZ) | 12 J. VZm (R: SZ) | 10 J. NET 4 J. TZm (R: SZ) | 8 J. TZn (R: SZ) | 4 J. TZn (R: SZ) 6 J. VZn (R: SZ) |
| | Unbezahlte Arbeit | 14 J. VZ, K | 14 J. VZ, noK | 8 J. VZn, K 6 J. NET, K | 14 J. VZm, K | 10 J. NET, K 4 J. TZ, K | 8 J. TZ, K 5 J. NET, K 1 J. NET, noK | 4 J. TZ, K 6 J. VZ, K 4 J. NET, noK |
| | Transferleistung | 14 J. KG | | 2 J. ALG I 14 J. KG 4 J. ALG II | 14 J. KG 2 J. EG | 14 J. KG 2 J. EG | 2 J. ALG I 14 J. KG 4 J. ALG II | 2 J. ALG I 14 J. KG 2 J. ALG II |
| 45-64 Jahre | Bezahlte Arbeit | 20 J. VZ, HEI (R: SZ) | 20 J. VZ (R: SZ) | 6 J. VZn 2 J. TZn (R: SZ) | 20 J. VZm (R: SZ) | 20 J. TZm (R: SZ) | 6 J. VZn (R: SZ) 2 J. TZn (R: SZ) | 6 J. VZn 2 J. TZn (R: SZ) |
| | Unbezahlte Arbeit | 4 J. VZ, K 16 J. VZ, noK | 20 J. VZ, noK | 6 J. VZn, K 2 J. NET, K 2 J. TZn, noK 10 J. NET, noK | 4 J. VZ, K 16 J. VZ, noK | 4 J. TZ, K 16 J. TZ, noK | 6 J. VZ, noK 2 J. NET, noK 2 J. TZ, noK 10 J. NET, noK | 6 J. VZ, noK 2 J. NET, noK 2 J. TZ, noK 10 J. NET, noK |
| | Transferleistung | 10 J. KG | | 12 J. KG 2 J. ALG I 4 J. ALG II 6 J. RENTE | 10 J. KG | 10 J. KG | 4 J. KG 2 J. ALG I 4 J. ALG II 6 J. RENTE | 2 J. KG 2 J. ALG I 4 J. ALG II 6 J. RENTE |

Rot = männliche Modelltypen; Blau = weibliche Modelltypen

ALG I – Arbeitslos und Bezug von Arbeitslosengeld I

ALG II – Arbeitslos und Bezug von Arbeitslosengeld II

AUSB – Ausbildung (wird gewertet als TZn – Teilzeit auf geringem Qualifikationsniveau)

EG – Elterngeld, Erziehungsgeld

GER – geringfügig erwerbstätig

HEI – verheiratet

K – Kinder < 16 Jahre im Haushalt

KG – Bezug von Kindergeld

noK – keine Kinder < 16 Jahre im Haushalt

NET – Nicht erwerbstätig

Qualifikationsniveau: n – niedrig, m – mittleres Ausbildungsniveau (Schule und Berufsausbildung), h – hohes Ausbildungsniveau (akademischer Abschluss) wird beim Erwerbsumfang (VZ, TZ, GER) angefügt.

R – Risiken

RENTE – in Rente

SZ – Sonderzahlungen (Risiko)

TZ – Teilzeit erwerbstätig

VZ – Vollzeit erwerbstätig

Literatur

- Andreß, Hans-Jürgen/Borgloh, Barbara/Güllner, Miriam/Wilking, Katja (2003). Wenn aus Liebe rote Zahlen werden. Über die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Angermann, Annette/Stula, Sabrina (2010). Pflegezeitmodelle im europäischen Vergleich. In: Newsletter 2 der Beobachtungsstelle für gesellschaftliche Entwicklungen in Europa. 1–2.
- Bach, Hans-Uwe/Gartner, Hermann/Hummel, Markus/Klinger, Sabine/Rothe, Thomas/Spitznagel, Eugen/Zika, Gerd (2009). Projektion 2009: Arbeitsmarkt im Sog der Rezession. IAB-Kurzbericht 6. Nürnberg.
- Bäcker, Gerhard (2008). Altersarmut als soziales Problem der Zukunft? In: Deutsche Rentenversicherung 4. 357–367.
- Backes, Gertrud/Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008). Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (2010). Rentensplitting. http://www.stmas.bayern.de/fibel/sf_r037.htm (10.12.2010).
- Beblo, Miriam (2007). Die Wirkungsweise des Ehegattensplittings bei kollektiver Entscheidungsfindung im Haushalt. In: Seel, Barbara (Hrsg.). Ehegattensplitting und Familienpolitik. Wiesbaden: DUV. 269–294.
- Beninger, Denis/Laisney, François/Beblo, Miriam (2007). Welfare analysis of a tax reform for Germany: a comparison of the unitary and collective models of household labour supply. In: Journal of Population Economics 20. 869–893.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008a). Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund von Bedarf und Chancen. In: Bauer, Ulrich/Büschner, Andreas (Hrsg.). Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Wiesbaden: VS. 238–258.
- Blinkert, Baldo/Klie, Thomas (2008b). Soziale Ungleichheit und Pflege. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 12–13. 25–33.
- Börsch-Supan, Axel (2003). Zum Konzept der Generationengerechtigkeit. In: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 2. 221–226.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2008a). Alterssicherungsbericht – Ergänzendes Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2008b). Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2009). Sozialbericht 2009. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006). Machbarkeitsstudie Gender Budgeting auf Bundesebene. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005). Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/fuenfter-altenbericht,%20property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf> (14.12.2010).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010). Alter im Wandel. Zentrale Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS). BMFSFJ: Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003). Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2. Wiesbaden.
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2010). Statistiken zur Pflegeversicherung. http://www.bundesgesundheitsministerium.de/cln_151/nn_1193090/DE/Pflege/Statistiken/Pflegeversicherung.html#doc1193094bodyText1 (17.12.2010).
- Bundesregierung (2009). Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragssatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren (Rentenversicherungsbericht 2009). BT-Drucksache 17/52.
- Compass Pflegeberatung (2009a). Studie zu Erwartungen und Wünschen der PPV-Versicherten an eine qualitativ gute Pflege und an die Absicherung bei Pflegebedarf. Grafikband. http://www.deutsche-versicherungsboerse.de/presseservice/mein_presseservice/upload/17971/2010-04-29-Grafikband-Versichertenbefragung.pdf (11.01.2011).
- Compass Pflegeberatung (2009b). Versichertenbefragung zu den Erwartungen und Wünschen an eine qualitativ gute Pflege im Auftrag von COMPASS Private Pflegeberatung GmbH. http://www.deutsche-versicherungsboerse.de/presseservice/mein_presseservice/upload/17971/2010-04-29-versichertenbefragung-zusammenfassung.pdf (11.01.2011).
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2009). Rentensplitting – partnerschaftlich teilen. http://www.deutsche-rentenversicherung-bund.de/cae/servlet/contentblob/30460/publicationFile/16906/rentensplitting_partnerschaftlich_teilen.pdf (10.12.2010).
- Deutscher Bundestag (2008). Vierter Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung. BT-Drucksache 16/7772.
- Dittmann, Jörg (2008). Deutsche zweifeln an der Qualität und Erschwinglichkeit stationärer Pflege. Einstellungen zur Pflege in Deutschland und Europa. In: ISI 40. Informationsdienst Soziale Indikatoren. Gesis Publikation, Juli. 1-6.
- Ebert, Andreas/Trischler Falko (im Erscheinen). Altersübergänge. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.). Berichterstattung zur sozioöko-

- nomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS.
- Engstler, Heribert/Tesch-Römer, Clemens (2010). Lebensformen und Partnerschaft. In: Motel-Klingebiel, Andreas/Wurm, Susanne/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.). Altern im Wandel: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart: Kohlhammer. 163–187.
- Europäische Kommission (2007). Soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in der Schweiz, Vergleichende Tabellen Teil 2: Deutschland, Estland, Griechenland, Spanien, Stand am 1. Januar 2007, Sozialschutz und soziale Integration, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, Referat E.4 2007.
- Europäisches Parlament (2010). Entschließung des Europäischen Parlaments vom 7. September 2010 zu der Rolle der Frau in einer alternden Gesellschaft (2009/2205(INI)). P7_TA (2010)0306. <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2010-0306&language=DE&ring=A7-2010-0237> (22.12.2010).
- Frick, Joachim R./Grabka, Markus M./Groh-Samberg, Olaf/Hertel, Florian R./Tucci, Ingrid (2009). Alterssicherung von Personen mit Migrationshintergrund. Endbericht zum Auftrag des BMAS, Projektgruppe „Soziale Sicherheit und Migration“ vom 02.01.2009. Berlin: DIW. http://www.bmas.de/portal/42382/property=pdf/f398___forschungsbericht.pdf (14.12.2010).
- Frommert, Dina/Thiede, Reinhold (2010). Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Glendinning, Caroline/Arksey, Hilary/Tjadens, Frits/Morée, Marjolein/Moran, Nicola/Nies, Henk (2009). Care Provision within families and its socio-economic impact on care providers across the European Union, Research Works, 2009–2005, York. www.eurocarers.org (20.11.2010).
- Hackett, Anne (im Erscheinen). Erwerbsverläufe in der Haupterwerbsphase. Pluralisierung und Prekarisierung der Erwerbsverläufe? Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.). Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden.
- Hans-Böckler-Stiftung (2010). Ein Arbeitsleben mit Niedriglohn reicht nicht für die Rente. <http://www.boeckler-boxen.de/5426.htm> (01.12.2010).
- Klammer, Ute (2005). Soziale Sicherung. In: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid. WSI-FrauenDatenReport. Berlin: Sigma. 307–382.
- Klammer, Ute (2009). Nur einen Ehemann weit von der Armut entfernt? Alte und neue Befunde zur Alterssicherung von Frauen. In: Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien, Fachtagung in der Bremischen Bürgerschaft 17. Juni 2008, Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau. Bremen. 77–94.
- Kumpmann, Ingmar/Gühne, Michael/Buscher, Herbert S. (2010). Armut im Alter – Ursachenanalyse und eine Projektion für das Jahr 2023. IHW-Diskussionspapier 8. Halle.
- Künemund, Harald (2010). Kurzexpertise zu ehrenamtlichem Engagement, Pfllegetätigkeiten und (Enkel-)Kinderbetreuung: Ergebnisse des Alters-Surveys. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Leiber, Simone (2009). Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen. WSI-Diskussionspapier 166. Düsseldorf.
- Ludwig-Mayerhofer, Wolfgang (2006). Geldverwaltung und -verteilung in Paarbeziehungen. In: Zeitschrift für Sozialreform 52, 4. 467–491.
- Maier, Friederike/Carl, Andrea-Hilla (2009). Fiscal System and Female Employment in Germany, External Report commissioned by and presented to the EU Directorate-General Employment and Social Affairs. Berlin: mimeo.
- Meurer, Anne (2006). Eigenständige Alterssicherung für Frauen im „Acht-Punkte-Programm zur Zukunftsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung“ des Zentralkomitees der deutschen Katholiken. In: Sozialer Fortschritt 7. 127–132.
- Nebe, Katja (2010). Der Vorrang häuslicher Pflege und die Genderfrage – Risiken und Chancen sozial- und arbeitsrechtlicher Regelungen. In: Hohmann-Dennhardt, Christine/Körner, Marita/Zimmer, Reingard (Hrsg.). Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr. Baden-Baden: Nomos. 416–429.
- Raffelhüschen, Bernd (2002). Generational Accounting – Quo vadis? In: Nordic Journal of Political Economy 28. 75–89.
- Schäfer, Dieter (2004). Unbezahlte Arbeit und Haushaltsproduktion im Zeitvergleich. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Alltag in Deutschland, Forum der Bundesstatistik, 43. 247–273.
- Schäfer, Dieter/Schwarz, Norbert (1996). Der Wert der unbezahlten Arbeit der privaten Haushalte – Das Satellitensystem Haushaltsproduktion. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.). Zeit im Blickfeld: Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung. Stuttgart: Kohlhammer. 15–69.
- Schmidt, Tanja (2010). Mikrosimulationsmodell in Anlehnung an die Expertise „Gender Accounting – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme“. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Schmidt, Tanja (im Erscheinen). Junge Erwachsene. In: Forschungsverbund Sozioökonomische Berichterstattung (Hrsg.). Berichterstattung zur sozioökonomischen Ent-

wicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch. Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS.

Schneider, Julia/Beblo, Miriam/Maier, Friederike (2010). „Gender Accounting“ – Eine konzeptionelle Annäherung und methodisch-empirische Bestandsaufnahme. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Sellach, Brigitte/Enders-Drägässer, Uta/Libuda-Köster, Astrid (2004). Geschlechtsspezifische Besonderheiten der Zeitverwendung – Zeitstrukturierung im theoretischen Konzept des Lebenslagen-Ansatzes. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Alltag in Deutschland, Forum der Bundesstatistik, 43. 67–85.

Sellach, Brigitte/Enders-Drägässer, Uta/Libuda-Köster, Astrid (2006). Besonderheiten der Zeitverwendung von Frauen und Männern. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wirtschaft und Statistik 1. 83–95.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2008). Demografischer Wandel in Deutschland. Heft 2: Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Wiesbaden.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2010). Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2006). Zeitbudgets – Tabellenband I, Zeitbudgeterhebung: Aktivitäten in Stunden und Minuten nach Geschlecht, Alter und Haushaltstyp, 2001/2002. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2008). Pflegestatistik 2007 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerungsfortschreibung. Fachserie 1 Reihe 1.3. Wiesbaden.

Stegmann, Michael/Mika, Tanja (2007). Ehrenamtliche Pflege in den Versichertenbiografien. In: Deutsche Rentenversicherung 11–12. 771–789.

Strengmann-Kuhn, Wolfgang/Seel, Barbara (2004). Einkommensdiskriminierung und frauenspezifische Erwerbsbiographie. Aachen: Shaker.

TNS Infratest Sozialforschung (2007). Altersvorsorge in Deutschland 2005. Alterseinkommen und Biografie. Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Berlin. (= AVID 2005).

TNS Infratest Sozialforschung (2009). Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID '07). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse. München. (= ASID 2007).

United Nations Statistic Division (o. J.). <http://unstats.un.org/unsd/default.htm> (genauer Nachweis: http://unstats.un.org/unsd/statcom/statcom_08_events/special%20events/New_directions_social/Srdjan_Mrkic_Time_Use_Paper.pdf (11.11.2010)).

Waltermann, Raimund (2010a). Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages Berlin 2010, Band I, Gutachten Teil B. München: Beck.

Waltermann, Raimund (2010b). Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? In: NJW-Beilage 2010. 81–85.

Wanger, Susanne (2006). Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. Ergebnisse der IAB-Arbeitszeitrechnung nach Geschlecht und Alter für die Jahre 1991–2004. IAB-Forschungsbericht 2. Nürnberg.

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (2009) (Hrsg.). Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. Berlin: BMFSFJ.

8 Zentrale Ergebnisse und Handlungsempfehlungen

8.1 Berichtsauftrag

Die Sachverständigenkommission der Bundesregierung für den Ersten Gleichstellungsbericht hatte den Auftrag, politischen Handlungsbedarf in unterschiedlichen Lebensphasen und an den Übergängen im Lebenslauf zu identifizieren. Als Grundlage für eine innovative Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer sollten Zukunftsfelder für die Gleichstellungspolitik bestimmt und analysiert werden. Geprüft werden sollte auch, ob und durch welche Maßnahmen Veränderungsimpulse in diesen Zukunftsfeldern zu setzen sind.

Die Kommission wurde daher beauftragt, die Situation von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebensphasen zu untersuchen und „Knotenpunkte“ in ihrem Leben zu identifizieren, an denen sie Entscheidungen treffen, die sich auf ihre berufliche und privat-familiäre Situation nachhaltig auswirken. Weiterhin ging es darum, herauszuarbeiten, wie und unter welchen Bedingungen Übergänge im Lebensverlauf erfolgen sowie unter welchen sozialen, ökonomischen, institutionellen und rechtlichen Bedingungen individuelle Wahlmöglichkeiten realisiert werden können. Darauf aufbauend sollten Handlungsempfehlungen formuliert werden, die Frauen und Männern in allen Phasen ihres Lebens gleiche Chancen ermöglichen.

Die bereits im Kommissionsauftrag formulierte Lebensverlaufsperspektive ist von der Kommission als wichtiges Leitbild im vorliegenden Bericht verankert. Sie war in den letzten Jahren explizit oder implizit Ausgangspunkt zahlreicher Reformen in der Bildungs-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik und ist beispielsweise auch Grundlage der Europäischen Beschäftigungsstrategie oder des Gleichstellungsberichts der Internationalen Arbeitsorganisation. Zentrales Merkmal der Lebensverlaufsperspektive ist, dass sie sich nicht mehr alleine auf kurzfristige Effekte konzentriert. Vielmehr untersucht sie die kumulativen Wirkungen von Entscheidungen auf den gesamten Lebensverlauf. Die Lebensverlaufsperspektive ermöglicht somit einen Blick „aufs Ganze“. Interventionen in einzelnen Lebensphasen werden nicht mehr isoliert betrachtet, sondern in ihren längerfristigen Auswirkungen auf weitere Lebensphasen. Sie kennzeichnet den Wandel hin zu einem nachhaltigen, auf langfristige und dauerhafte Wirkungen angelegten Politikverständnis. Das Ziel ist dabei eine Gleichstellungspolitik aus einem Guss durch eine Abstimmung der für die einzelnen Lebensabschnitte zuständigen Akteure und Fachressorts.

In diesem Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung musste sich die Kommission angesichts der Fülle der Themen auf einige Bereiche konzentrieren. Im Zentrum des Berichts stehen die Themen der Gleichstellung in der Bildung und in der Erwerbsarbeit, da Bildung und Beschäftigung die Erwerbs- und Lebensläufe entscheidend prägen und auch Schlüssel für die Teilhabe in anderen gesellschaftlichen Bereichen sind. Damit eng verbunden sind die Rollenbilder im Recht, die Zeitverwendung von Männern und Frauen im Spannungsfeld von Er-

werbs- und Sorgearbeit sowie die soziale Sicherung im Alter, die die ungleichen Chancen vor allem im Erwerbsbereich über den Lebensverlauf bilanziert. Weitere im Kontext der Gleichstellung zentrale Bereiche wie z. B. Gesundheitsversorgung oder Gewalt konnten in diesem Bericht nicht behandelt werden. Sie erfordern angesichts ihrer hohen Bedeutung und thematischen Tiefe eine eigenständige umfassende Analyse, die die unterschiedliche Perspektive der Geschlechter im Lebensverlauf berücksichtigt. Die Kommission spricht sich dafür aus, diese Themen in künftigen Berichtsaufträgen vertieft zu beleuchten. Dasselbe gilt für Gleichstellungsfragen im Themenfeld Migration und Integration, die im Bericht zwar als Querschnittsthemen behandelt werden, jedoch ebenfalls einer eingehenderen Untersuchung bedürfen, als es im vorliegenden Bericht möglich war.

8.2 Das Leitbild der Kommission

Die Kommission war sich einig, dass sich Lebensformen nicht vorschreiben lassen. Die vorfindbare und auch künftige Pluralität von Lebensformen ist Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen und der in einem freiheitlich orientierten Gemeinwesen selbstverständlichen Entscheidungsfreiheit. Sichergestellt werden muss aber, dass die notwendigen individuellen Ressourcen sowie die erforderlichen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Anerkennungsstrukturen geschaffen werden, um tatsächliche Wahlmöglichkeiten herzustellen.

Die Kommission hat „gleiche Chancen“ daher als „gleiche Verwirklichungschancen“ nach dem Ansatz des Wirtschaftsnobelpreisträgers Amartya Sen präzisiert. Sens Ansatz der Verwirklichungschancen skizziert in allgemeiner Form die Bedingungen, die gegeben sein müssen, damit Individuen nicht nur formale, sondern auch tatsächliche Wahlmöglichkeiten haben. Es wäre daher unzureichend, nur von formalen Gleichstellungszielen auszugehen. Vielmehr müssen die Individuen mit den Fähigkeiten und Ressourcen ausgestattet werden, die es ihnen ermöglichen, diese Ziele zu erreichen. Neue Wahlmöglichkeiten werden vermutlich erst dann in großer Zahl genutzt, wenn neue Rollenmuster und daraus entstehende Tätigkeiten gesellschaftlich anerkannt und wertgeschätzt werden. Erst mit einer positiven gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung gewinnen neue Rollen von Männern und Frauen mit einer veränderten Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Gesellschaft Vorbildcharakter.

Als Grundlage für eine zukunftsorientierte und über den Lebensverlauf konsistente Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer wurden in diesem Bericht einzelne Zukunftsfelder für die Gleichstellungspolitik analysiert. Daraufhin hat die Kommission geprüft, ob und welche Maßnahmen zu ergreifen sind. Hierfür wurde folgendes Leitbild erarbeitet, an dem sich die Neuausrichtung der Institutionen langfristig orientieren und auf das die Politik schrittweise hinarbeiten sollte.

„Wir streben eine Gesellschaft mit Wahlmöglichkeiten an. Die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen wird durch eine gute Ausbildung gesichert. Sie werden befähigt, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen und auch

eine eigene soziale Sicherung aufzubauen. Die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen und Männern werden gleichermaßen geschätzt und entgolten. Durch eine angemessene Infrastruktur für Kinderbetreuung, schulische Erziehung und Pflege sowie flexible Arbeitszeiten in den Unternehmen wird die Vereinbarkeit für Beruf und Familie gewährleistet. Die Erwerbsverläufe werden durch Optionen auf eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder eine vorübergehende und reversible Verkürzung der Arbeitszeit flexibilisiert. Die Gesellschaft unterstützt die Wahrnehmung dieser Optionen zur Kindererziehung und -betreuung, Pflege und Weiterbildung. Es werden besondere Anreize gesetzt, damit die Optionen in den gesellschaftlich gewünschten Feldern sowohl von Frauen als auch von Männern genutzt werden. Die Nutzung dieser Optionen darf nicht zu Nachteilen in der Alterssicherung führen.“

Bei der Neuausrichtung von Institutionen auf dieses Leitbild hin ist darauf zu achten, Nachteile für Personen zu vermeiden, die ihr Leben im Rahmen der alten Institutionen und im Vertrauen auf ihr Weiterbestehen geplant haben. Insbesondere, wenn sie keine Chance haben, aus eigener Kraft eventuelle Nachteile aus institutionellen Veränderungen zu kompensieren, haben sie ein Anrecht auf Verlässlichkeit und Bestandschutz. Dies gilt insbesondere für die Alterssicherung, die man nicht nachträglich aufbauen kann. Gelebte Lebensläufe verdienen auch die gleiche gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung wie neue Lebensmuster.

8.3 Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse

8.3.1 Rollenbilder und Recht

Recht prägt, stützt, verstärkt oder mildert Rollenbilder ab. Rollenerwartungen beeinflussen Entscheidungen von Frauen und Männern. Sie können rollenkonformes Verhalten unterstützen und rollenabweichendes Verhalten erschweren. Prägen Rollenbilder die Handlungsoptionen für Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise, so ist dies von gleichstellungspolitischen Belang.

Durch Recht gesetzte oder unterstützte Rollenbilder wirken auf das Entscheidungsverhalten in den unterschiedlichen Phasen und an verschiedenen Knotenpunkten des menschlichen Lebens ein. Wenn rollenkonformes Verhalten in einer Lebensphase Risiken oder gar nachteilige Folgen im weiteren Lebensverlauf begründet und solche Folgen für ein Geschlecht überwiegen, so ergibt sich hieraus gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf. Die Herstellung konsistenten Rechts und die Abstimmung von Rollenerwartungen über den Lebensverlauf unter einer Gleichstellungsperspektive sind bedeutende Aufgaben der Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik.

Gleichstellungspolitik als Rechtspolitik darf dabei nicht allein auf die parlamentarische Gesetzgebung bezogen werden. Auch Rechtsprechung und Verwaltung legen bei der Auslegung und Anwendung des geschriebenen Rechts unter Umständen Rollenzuschreibungen und Rollenerwartungen zugrunde und prägen sie aus.

In der frühen Bundesrepublik Deutschland (BRD) und in der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) unterschieden sich die Rollenbilder von Frauen und die Verhaltenserwartungen an Frauen im Recht beträchtlich. In der frühen BRD verstand das Bundesverfassungsgericht „Gleichberechtigung“ zunächst als Gleichwertigkeit von Männern und Frauen bei Anerkennung ihrer Andersartigkeit und formulierte im Verhältnis von Frauen und Männern zunächst das Prinzip der Arbeitsteilung. Obwohl das Gleichberechtigungsgebot später als Gebot rechtlicher Gleichheit interpretiert wurde, gingen die Leit- und Rollenvorstellungen im Recht der frühen BRD aus von der Andersartigkeit von Männern und Frauen, von der Trennung von Erwerbs- und häuslicher Sphäre und von einem auf Ehelichkeit und Rollenteilung gegründeten, asymmetrischen Partnerschaftsmodell. Rollenerwartungen waren dabei mit der Erwartung stabiler Statusverhältnisse und -beziehungen verknüpft.

Im Recht der DDR wurden Ehe und Familie sowie männliche und weibliche Lebensverläufe ebenfalls mit Hilfe des Rechts, wenn auch in anderer Weise, institutionalisiert. Während in der frühen Bundesrepublik die auf Rollenteilung basierende Ehe und eheliche Familie Leitbild blieben, etablierte die DDR einen „historisch neuen Familientyp“ und richtete den weiblichen Lebensverlauf am Leitbild der „werktätigen Mutter“ aus. Gleichwohl blieb Familienarbeit auch rechtlich Frauensache. Hier offenbarte sich hinter dem Leitbild der „werktätigen Mutter“ das tradierte Leitbild der „sorgenden Hausfrau“.

Nach wie vor bleibt die Ehe in der gesamten Bundesrepublik Deutschland eine wichtige Form partnerschaftlichen Zusammenlebens von Frauen und Männern. Als inkonsistent erweisen sich aber Regelungen, die während der Ehezeit an das (Leit-)Bild der auf Lebenszeit begründeten arbeitsteiligen Ehe anknüpfen. Die Funktionsbedingung dieses Leitbildes, dass die Haus- und Sorgearbeit übernehmende Frau auch nach der Scheidung der Ehe auf finanzielle Versorgung zählen kann, findet in der Realität und auch im geltenden Recht keine Entsprechung mehr. Verheiratete Frauen und Männer sind nun im Grundsatz nach Scheidung einer Ehe auf die Sicherung der eigenen materiellen Existenz verwiesen. Das Recht regelt nicht mehr naheheilige Statussicherung, sondern die Obliegenheit zur – gegebenenfalls sogar im Verhältnis zur eigenen beruflichen Qualifikation geringwertigen – Erwerbstätigkeit. Die Folgen dieser Inkonsistenz treffen Frauen erheblich stärker als Männer.

Im Sozial- und Steuerrecht wird das Rollenbild der „sorgenden Frau, die zu Hause bleibt“, zugunsten einer stärkeren Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbstätigkeit modifiziert. Sorgezeiten sind weiterhin vorgesehen und zunehmend besser in Verbindung mit Erwerbsarbeit berücksichtigt. Sie werden aber als „Phasen“ im Lebensverlauf (Elternzeit, rentenrechtliche Kindererziehungszeit, Idee der halbjährigen Pflegezeit) oder als Unterbrechungszeiten (kurze Zeiten der Krankenpflege von Kindern oder der Pflege von Angehörigen) arbeits- und sozialrechtlich abgesichert. Neue, noch vereinzelte und unsystematisch aufgenommene Regelungen betonen

die Sorgeverantwortung des Mannes (Partnerschaftsmo-
nate beim Elterngeld) oder auch die Option einer gemein-
schaftlich wahrgenommenen elterlichen Sorge (Eltern-
zeit, Elterngeld bei allerdings zu geringer Bezugszeit).
Hinter solchen Rechtentwicklungen scheint das Bild einer
eigenständigen Existenzsicherung unter Berücksichtigung
der Sorgearbeit unabhängig von Geschlecht und Familien-
stand auf.

8.3.2 Bildung

Bildung ist ein Schlüssel für Verwirklichungschancen.
Eine unzureichende schulische und berufliche Ausbil-
dung ist nicht nur eine Hürde beim Eintritt ins Erwerbs-
system. Sie erschwert auch den Übergang in eine unter-
haltssichernde Beschäftigung, den beruflichen Aufstieg
sowie den Zugang zu erfolgreichem lebenslangen Lernen.
Die Lebenslauforschung hat eindrucksvoll gezeigt, dass
sich die Nachteile eines schlechten Starts ins Erwerbsle-
ben aufgrund unzureichender Bildung in späteren Le-
bensphasen nur schwer aufholen lassen. Darüber hinaus
ist eine gute Bildung auch der Schlüssel zum Verständnis
gesellschaftlicher Zusammenhänge und Voraussetzung
einer erfolgreichen Teilhabe in unterschiedlichen Berei-
chen und Funktionen, sei es in ehrenamtlichen Tätigkei-
ten oder in der Politik. Beides gilt für Frauen und Männer
gleichermaßen.

In kaum einem gesellschaftlichen Bereich haben Frauen
in den letzten 40 Jahren so aufholen können, wie in der
Bildung. Mädchen und junge Frauen waren die Gewinner
der Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren. Heute er-
reichen sie im Durchschnitt höhere und bessere schuli-
sche Bildungsabschlüsse als junge Männer. Durch die Ex-
pansion von Dienstleistungsbranchen mit traditionell
hohen Frauenanteilen haben sich auch die Chancen auf
einen erfolgreichen Berufseinstieg verbessert. Allerdings
sind viele dieser Dienstleistungsberufe immer noch als
„Zuverdienerinnen“-Berufe konzipiert, vor allem im Be-
reich personenbezogener und sozialer Dienste. Hinzu
kommt, dass die Berufswahl immer noch wesentlich ge-
schlechtsspezifisch erfolgt, was sich für Frauen bezogen
auf spätere Verdienst- und Karrierechancen nachteilig
auswirkt. Zudem reduziert Mutterschaft während der
Ausbildung die Abschluss- und Berufseinstiegschancen.

Für die Gleichstellungspolitik wird eine differenzierte
Betrachtung der unterschiedlichen Gruppen von Frauen
und Männern immer wichtiger. Bei beiden Geschlechtern
finden sich Bildungsgewinner und -verlierer. So sind die
Bildungsbiografien von männlichen Jugendlichen aus bil-
dungsfernen Familien besonders häufig durch Schwierig-
keiten bei schulischen Übergängen und beim Übergang in
die Ausbildung gekennzeichnet. Sie haben häufiger kei-
nen oder einen niedrigeren Schulabschluss als junge
Frauen. Hinzu kamen in den letzten Jahren Nachteile
beim Einstieg in den Beruf, da sich die Zahl der Ausbil-
dungsplätze in den männlich dominierten gewerblich-
technischen Berufen verringerte. Bei den jungen Frauen
erreichen Hauptschulabsolventinnen seltener einen beruf-
lichen Abschluss. Frauen sind zwar häufiger studienbe-
rechtigt als Männer, aber im Anschluss studieren sie sel-

tener als studienberechtigte Männer. Dies alles gilt
insbesondere für junge Frauen mit Migrationshinter-
grund.

Für eine Gleichstellungspolitik, die langfristig negative
Auswirkungen von Bruchstellen in den Bildungsverläu-
fen von jungen Frauen und Männern verhindern will, sind
folgende Ergebnisse zentral:

- Als nachteilig für die Gleichstellung erweist sich die
traditionell gewachsene strukturelle Zweiteilung des
Berufsbildungssystems in einen dualen und einen voll-
zeitschulischen Zweig. Die vollzeitschulische Ausbil-
dung in den personenbezogenen Dienstleistungen ze-
mentiert mit uneinheitlichen Qualifikationsprofilen
und fehlenden bundesweiten Standardisierungen den
geringeren Professionalisierungsgrad vieler typischer
Frauenberufe. Die Professionalisierung und Aufwer-
tung dieser Berufe wie auch deren bessere Bezahlung
ist überfällig. Denn ihre historische Abwertung als
nicht professionalisierbare „Arbeit aus Liebe“ benach-
teiligt Frauen und Männer, welche diese Berufe, für
die ein wachsender Bedarf besteht, ergreifen wollen.
- Die Schwierigkeiten von Jungen in Schulen beruhen,
wie die Genderforschung zeigt, vor allem auf vom Al-
ter und von der sozialen Schicht abhängigen Inszenie-
rungen einer bildungsfernen, mit Bildungsanstrengun-
gen nicht verträglichen Männlichkeit. Auf Mädchen
hat eine Stilisierung von Fachkulturen (z. B. bei natur-
wissenschaftlich-technischen Fächern, Informatik,
Mathematik) als „männlich“ eine abschreckende Wir-
kung.
- Frauen und Männer reproduzieren mit ihrer Fächer-
wahl in den Schulen sowie der Berufs- und Studien-
fachwahl beharrlich Trennungslinien der Geschlech-
ter. Seit Jahren ist eine Einengung der Berufs- und
Studienfachwahl von jungen Frauen und Männern auf
ein enges geschlechtsspezifisches Spektrum zu be-
obachten.
- Elternschaft während der Ausbildung erzeugt einen
Bruch. Dies trifft vor allem Frauen und zwar in allen
Ausbildungsgängen und -phasen. Junge Frauen, die
während der Berufsausbildung ein Kind betreuen, ha-
ben trotz gesetzlich verankerter Möglichkeiten der
Teilzeitausbildung ein hohes Risiko, die Ausbildung
abzubrechen. Junge, niedrig qualifizierte Mütter mit
Migrationshintergrund finden oft erst gar nicht den
Weg zum Abschluss einer Erstqualifikation. Ebenso
sind studierende Mütter und Akademikerinnen mit
Kind gegenüber kinderlosen Frauen in der Bildungs-
biografie und bei der Berufseinmündung benachtei-
ligt.
- Weiterbildung im Erwachsenenalter bietet nicht nur
Chancen für eine Entzerrung von Bildungsphasen
(etwa infolge einer Erwerbstätigkeit zwischen Bache-
lor- und Masterstudium) und für einen beruflichen
Aufstieg. Sie kann auch eine notwendige zweite
Chance sein, wenn Bildungsmöglichkeiten in jüngeren
Jahren nicht genutzt werden konnten oder die Bil-
dungslaufbahn wegen einer Familiengründung unter-

brochen wurde. Bislang sind Frauen bei der betrieblichen Weiterbildung, die für Beschäftigungsstabilität und Aufstieg maßgeblich ist, benachteiligt. So wird zum Beispiel das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz von 1996, das sogenannte „Meister-BAföG“, das die Teilnahme an Aufstiegsfortbildungen finanziell fördert, nur zu einem Drittel von Frauen genutzt.

8.3.3 Erwerbsleben

Zunehmend wollen gut qualifizierte Frauen ihren Lebensunterhalt selbst verdienen. Dieser Intention steht aber die ernüchternde, durch vorliegende Analysen belegte Tatsache gegenüber, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen trotz eines Umbruchs im deutschen Erwerbssystem nach wie vor nicht realisiert ist.

Auf der einen Seite fördern der Ausbau von Ganztagschulen und Kindertagesstätten sowie das Elterngeld eine gleichwertige Teilhabe im Erwerbsleben. Auf der anderen Seite aber setzen das Ehegattensplitting, die abgeleiteten Sozialversicherungen sowie die Minijobs starke Anreize für verheiratete Frauen, nicht oder nur in geringfügiger Beschäftigung tätig zu sein. Typische Frauenberufe sind in der Regel schlecht bezahlt und bieten geringe Aufstiegschancen. Das nach wie vor durch Rollen- und Geschlechterstereotype geprägte Frauen- und Familienbild in Deutschland erschwert weibliche Erwerbseinstiege und mindert Karrierechancen von Frauen in erheblichem Maße. In Führungspositionen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Gleichzeitig steigen die Risiken, bei Scheidung oder Arbeitslosigkeit des Partners mit schlechten Ausgangsbedingungen auf den Arbeitsmarkt verwiesen zu werden. Frauen können sich heute immer weniger darauf verlassen, dass sie als Hausfrauen oder Zuverdienerinnen über den gesamten Lebensverlauf sozial abgesichert sind. Sie sind zugleich aber in ihrem Handlungsspielraum eingeschränkt, da Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche vielfach wegen unzureichender Infrastruktur der Kinderbetreuung oder rigider Arbeitszeitstrukturen nicht realisiert werden können. Erwerbsunterbrechungen, die bei Frauen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen verbreitet sind, führen trotz der geleisteten, gesellschaftlich wichtigen Sorgearbeit zu erheblichen Nachteilen im weiteren Erwerbsleben.

Aus der Auswertung der empirischen Daten und zahlreichen Untersuchungen zum Stand und zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern zeichnen sich folgende für die Gleichstellungspolitik in Deutschland zentrale Trends ab:

– Zwar ist die Erwerbstätigenquote von Frauen in (West-)Deutschland in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, kaum jedoch – wie in fast allen anderen europäischen Ländern – ihre Erwerbsbeteiligung gemessen in Vollzeitäquivalenten. Die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen hat sich überwiegend auf der Basis einer steigenden Zahl kleiner Arbeitsverhältnisse und einer Umverteilung des Erwerbsvolumens unter Frauen vollzogen. Durch die Fragmentierung weiblicher Beschäftigungsverhältnisse ist ein Großteil

der Frauen trotz eigener Erwerbstätigkeit von einer eigenständigen Existenzsicherung noch weit entfernt.

- Der Unterschied in den Stundenlöhnen zwischen Männern und Frauen ist mit etwa 23 Prozent so hoch wie in kaum einem anderen europäischen Land. Frauen haben ein mehr als doppelt so hohes Risiko wie Männer, niedrig entlohnt zu werden. Der Anteil der gering bezahlten Frauen lag 2007 bei 29,3 Prozent gegenüber 13,8 Prozent bei Männern. Aufgrund der höheren Betroffenheit sind mehr als zwei Drittel aller Niedriglöhner in Deutschland Frauen. Frauen sind zudem besonders von Niedrigstlöhnen mit Stundenlöhnen unter 5 oder 6 Euro betroffen. Zusätzlich sind die Chancen für Frauen, aus dem Niedriglohnsektor in eine besser bezahlte Tätigkeit aufzusteigen, signifikant geringer als für Männer. Nur ein Teil dieser Geschlechterdifferenz bei den Löhnen lässt sich durch Unterschiede bei den Ausstattungsmerkmalen, wie z. B. Qualifikationen, Berufserfahrung oder Branchenzugehörigkeit, erklären. Nach wie vor umfasst die Lohnlücke auch einen – schwer zu quantifizierenden – Anteil an Diskriminierung. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ ist bisher nicht flächendeckend umgesetzt.
- Teilzeitarbeit als weibliche Domäne hat sich inzwischen stark ausdifferenziert und ist unterschiedlich zu bewerten. Sozialversicherungspflichtige Teilzeit wird von vielen Frauen (bisher selten von Männern) gewünscht und stellt sich für bestimmte Lebensphasen als geeignetes Vereinbarkeitsinstrument dar – insbesondere, wenn sie mit Rückkehr Optionen auf eine Vollzeittätigkeit verbunden ist. Als besondere erwerbsbiografische „Fälle“ für Frauen zeigt sich dagegen das politisch geförderte Segment der Minijobs. Kurzfristig mag die Aufnahme eines Minijobs wegen der Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse über den Ehepartner und des Erhalts des Einkommensvorteils infolge des Ehegattensplittings vorteilhaft sein. In der Lebensverlaufsperspektive erweisen sich Minijobs jedoch häufig als Sackgasse, da der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung schwierig ist. Zudem ist eine eigenständige Existenzsicherung in der Erwerbs- und Nacherwerbsphase auf der Basis einer geringfügigen Beschäftigung, die zudem zu über 85 Prozent nur mit einem Niedriglohn entgolten wird, unmöglich.
- Viele der in den letzten Jahren entstandenen zusätzlichen Arbeitsplätze im Bereich sozialer und personenbezogener Dienstleistungen sind als Helferinnen-, Assistentinnen- und Zuverdienerinnen-Stellen konzipiert. Sie sind aufgrund herkömmlicher Arbeitsplatzbewertungen tendenziell mit schlechten Verdienstmöglichkeiten ausgestattet. Hinzu kommt, dass die Entlohnung gerade in Dienstleistungsbranchen mit hohen Frauenanteilen in den letzten 15 Jahren zunehmend von der allgemeinen Einkommensentwicklung abgekoppelt wurde. Gründe hierfür sind die abnehmende Tarifbindung und die abnehmende Zahl von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen, durch die Tariflöhne auch auf nicht tarifgebundene Unternehmen ausgedehnt werden können.

- Die Erwerbsbiografien von Frauen sind immer noch stärker von Diskontinuitäten geprägt als diejenigen von Männern, obgleich es hier inzwischen zu einer Annäherung gekommen ist. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen hinterlassen „Narben“ in weiblichen Erwerbsverläufen, die sich in verminderten Einkommens- und Karrierechancen niederschlagen und im restlichen Erwerbsverlauf negativ nachwirken. Da Arbeitgeber meist in Verbindung mit Fürsorgeaufgaben stehende „Ausstiege“ von Frauen entsprechend traditioneller Rollenmodelle erwarten, investieren sie weniger in die Weiterbildung und Entwicklung weiblicher Beschäftigter. Solche Rollen- und Geschlechterstereotype behindern auch die berufliche Entwicklung der Frauen, die nie Kinder bekommen oder mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen.
- Erwerbsentscheidungen von Frauen und Männern werden nicht losgelöst von partnerschaftlichen und familiären Bindungen getroffen („linked lives“). Dabei setzen die gegenwärtigen institutionellen Bedingungen nach wie vor starke Anreize zu einer ungleichen Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen verheirateten Partnern. So kommt es im Eheverlauf mehrheitlich zu einer Re-Traditionalisierung der familiären Arrangements, mit der Folge, dass Frauen beruflich zurückstecken und dabei die Möglichkeiten, eigenes Einkommen zu erzielen, einbüßen. Die hiermit verbundenen Schwierigkeiten zeigen sich insbesondere dann, wenn es infolge von Arbeitslosigkeit oder Scheidung im Rechtskreis des SGB II und/oder durch das reformierte Unterhaltsrecht zu einer Konfrontation mit einer gänzlich anderen Erwerbslogik kommt und Frauen zu „Familienernährerinnen“ werden. Die Inkonsistenz zwischen den verschiedenen sozialstaatlichen Regelungsbereichen trägt mit dazu bei, dass Frauen diesen Rollenwechsel oft nur schwer bewältigen können.
- Ernüchternd fällt die Bestandsaufnahme zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ aus. Dies betrifft sowohl die Leitungsebene als auch die Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorstandsposten. Zwar ist in der Privatwirtschaft der Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene von 1995 bis 2010 kontinuierlich gestiegen (von 8,2 Prozent auf 19,6 Prozent), aber der Anteil weiblicher Topmanager bei großen Unternehmen mit mehr als 20 Millionen Euro Umsatz stieg lediglich von 3,2 Prozent auf 5,9 Prozent. Bei Aktiengesellschaften mit Notierung in einem der DAX-Indizes liegt er sogar nur bei 3,2 Prozent. Obwohl die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen vielfältig empirisch untersucht wurde und Studien sogar eine positive Relation zwischen der Besetzung von Managementpositionen durch Frauen und organisationaler Leistungsfähigkeit nachweisen, stagniert die Entwicklung. Auch die seit neun Jahren existierende freiwillige Vereinbarung der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft

hat zu keiner Veränderung der Geschlechterverteilung in Führungspositionen geführt.

- In den vergangenen Jahren hat das Thema „Familienfreundlichkeit“ für viele Unternehmen an Gewicht gewonnen. Im Zuge des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bieten immer mehr Unternehmen flexible Arbeitszeitformen und andere potenziell vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen an. Dieser positive Trend wird allerdings durch eine zunehmende Arbeitsdichte infolge ausgedünnter Personaldecken und durch steigende Anforderungen an die zeitliche Flexibilität der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen durch ausgedehnte Servicezeiten konterkariert. Flexible Arbeitszeitmodelle haben zwar in vielen Bereichen eine familienfeindliche „Anwesenheitskultur“ aufweichen können. Gleichzeitig ist jedoch vor allem im Führungskräftebereich unterstützt durch neue Medien (Diensthandy, Smartphone) eine neue „Verfügbarkeitskultur“ entstanden, durch die eine Grenzziehung zwischen beruflicher und privater Sphäre kaum noch möglich ist. Die Möglichkeiten eines lebensereignisorientierten, langfristig orientierten Personalmanagements werden bisher nicht systematisch genutzt. Vor allem gegenüber wenig qualifizierten Beschäftigtengruppen dominieren kurzfristig orientierte Personalstrategien.

Die skizzierten Rahmenbedingungen, die einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an der Erwerbsarbeit und den Möglichkeiten einer partnerschaftlich geteilten Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit über den Lebensverlauf im Weg stehen, behindern individuelle Verwirklichungschancen. Sie stellen auch eine volkswirtschaftlich bedenkliche Vergeudung von Ressourcen dar, die vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels nicht tragfähig ist.

8.3.4 Zeitverwendung

Die Aufteilung der Zeit unter den Geschlechtern ist ein geeigneter Indikator für unterschiedliche Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern. Im Alltag ebenso wie im biografischen Verlauf zeigen sich in Deutschland deutliche geschlechtsspezifische Zeitverwendungsmuster für verschiedene Formen von gesellschaftlich notwendiger Arbeit. Hierzu zählt die Kommission die Erwerbsarbeit, aber auch die unbezahlte Haus- und generative Sorgearbeit, Hilfeleistungen für Verwandte und Bekannte sowie gemeinnützige und ehrenamtliche Tätigkeiten.

Die beiden großen deutschen Zeitbudgeterhebungen aus den Jahren 1991/1992 und 2001/2002 sowie Umfragen zu den Arbeitszeitwünschen auch in anderen Ländern geben Auskunft über die typischen Zeitverwendungsmuster beider Geschlechtergruppen und ermöglichen einen Vergleich. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Obwohl sich die Gesamtarbeitszeit zwischen Männern und Frauen in Deutschland angenähert hat, dominiert nach wie vor bei den Männern die haushaltsexterne Erwerbsarbeit, bei den Frauen dagegen die haushaltsinterne Haus- und Sorgearbeit. Beim Übergang zur El-

ternschaft verlagern sich die verschiedenen Handlungsfelder der Haus- und Sorgetätigkeiten auf die Mütter: Qualitative Studien in Paarhaushalten mit Kindern verweisen ebenfalls auf dauerhafte Muster der häuslichen Arbeitsteilung und Zeitbindungen – trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Müttern. Haus- und Sorgearbeit ist nicht nur für Kinder, sondern in der alternden Gesellschaft zunehmend auch für pflegebedürftige Angehörige zu leisten. Solche Erfordernisse ergeben sich oft bereits in einer Lebensphase, in der Frauen und Männer noch beruflich aktiv sind („Sandwich-Generation“).

- Frauen in Paarhaushalten mit Kindern sind in Deutschland im Ländervergleich überdurchschnittlich intensiv durch unbezahlte Haus- und Sorgearbeit gebunden. Das trifft auch auf gut qualifizierte Mütter zu. Der Einfluss von Ehe, Partnerschaften und Kindern auf den Umfang der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen hat sich in den letzten Jahren sogar noch verstärkt. Frauen mit Kindern sind zwar heute häufiger erwerbstätig als vor zehn Jahren, sie investieren aber deutlich weniger Stunden pro Woche in eine Erwerbstätigkeit. Im europäischen Vergleich fällt zudem auf, dass es kein anderes europäisches Land gibt, in dem die Teilzeit arbeitenden Frauen, vor allem aufgrund des hohen Anteils von Minijobs, mit durchschnittlich 18,2 Wochenstunden so kurze Arbeitszeiten haben wie in Westdeutschland.
- Die starken Unterschiede der Arbeitszeiten zwischen den Geschlechtern bilden allerdings nicht die Wunschvorstellungen von Müttern und Vätern ab. Eltern artikulieren ein deutliches Interesse daran, ihre Arbeitszeit einander anzunähern. Die Väter wollen ihre Überstundenzeit vor allem durch den Abbau von Überstunden verringern. Ein großer Teil der Erwerbstätigen kann seine eigentlich präferierte Arbeitszeit nicht realisieren. Tendenziell wünschen sich Frauen in Teilzeitarbeitsplätzen eher längere Arbeitszeiten und Männer, deren tatsächliche Arbeitszeit häufig aufgrund von Überstunden über dem Volumen der tariflichen Vollzeitarbeit liegt, kürzere Arbeitszeiten. Hätten Frauen und Männer die Wahl, würde ihr Arbeitszeitvolumen deutlich näher beieinander liegen, als es faktisch der Fall ist.
- Partner- und kinderlose Frauen gehören zu den räumlich mobilsten Erwerbstätigen in Deutschland. Sobald dagegen ein Paar Kinder hat, werden erwerbstätige Mütter mit Kindern immobiler, während die Väter weiterhin lange Wegezeiten oder beruflich bedingte Abwesenheiten in Kauf nehmen. Erwerbspositionen, die erhebliche Abwesenheits- bzw. Wegezeiten erfordern, sind im Falle einer Mutterschaft deutlich erschwert. Berufliche Mobilitätsanforderungen können Entscheidungen in der Lebensplanung von Frauen und Männern beeinflussen, zum Teil auch gegen eine gewünschte Elternschaft.
- Ein größer werdender Teil der älteren Menschen sucht sich nach der Verrentung neue Betätigungsfelder und leistet nicht zuletzt durch freiwilliges Engagement und

unbezahlte Sorgearbeit auch in dieser Lebensphase einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft. Dazu gehört u. a. auch die Betreuung von Enkelkindern, die durch die verlängerte gemeinsame Lebenszeit der Generationen innerhalb der Familie heute an Bedeutung gewinnt. Aufgrund größerer räumlicher Distanzen zwischen Großeltern, Eltern und Kindern, aber auch durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen sind solche Unterstützungsleistungen künftig schwerer zu leisten. Für die wachsende Zahl von kinderlosen Frauen und Männern wird ihre soziale Einbindung im Alter wesentlich davon abhängen, wie es ihnen gelingt, soziale Beziehungen auch jenseits von Partner- und Elternschaft zu kreieren.

- Frauen engagieren sich weniger als Männer in ehrenamtlichen Tätigkeiten, haben weniger ehrenamtliche Leitungsfunktionen inne und richten ihr Engagement stärker an der Familienphase orientiert und im sozialen Bereich aus, da sie es mit ihrer hohen Zeitbindung durch Haus- und Sorgearbeit verknüpfen. Frühe biografische Erfahrungen mit freiwilligem Engagement sorgen unabhängig vom Geschlecht für eine Fortsetzung oder Wiederaufnahme im Lebensverlauf bis ins Alter.

Insgesamt werden im Lebenslauf die Erwerbsphase und die Verrentung als extremes Nacheinander von Zeitnot und Zeitwohlstand erlebt. Die Befunde zur Zeitverwendung zeigen, dass es nicht allein um die Frage der Vereinbarkeit von Beruf, Kindern und Pflege geht. Notwendig ist eine ganzheitliche Perspektive entlang des Lebensverlaufs. Ein sinnerfüllter Ausgleich zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten (Work-Life-Balance) kann nur gelingen, wenn wichtige Lebensentscheidungen, wie Elternschaft nicht an Zeitnot scheitern, und neben Erwerbs- und Familienarbeit auch andere Formen von sinnstiftender Arbeit (z. B. Ehrenamt) integrierbar sind und zwar für beide Geschlechter.

8.3.5 Alter und Bilanzierung des Lebensverlaufs

Angesichts der gestiegenen und weiter steigenden Lebenserwartung stellt die Nacherwerbsphase für die meisten Menschen in Deutschland heute eine beträchtliche Spanne des eigenen Lebens dar. Dies gilt aufgrund der längeren Lebenserwartung insbesondere für Frauen: Bei Erreichen des 65. Lebensjahres dürfen sie statistisch noch auf 20,4 Lebensjahre hoffen, bei Männern sind es 17,1 Jahre. Frauen und Männer, die das 80. Lebensjahr vollendet haben, haben statistisch noch weitere 9 (Frauen) bzw. 7,7 (Männer) Lebensjahre als „Hochaltrige“ vor sich.

Als einziges Sozialleistungssystem knüpft die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) explizit an der Lebensverlaufsperspektive an. Betrachtet man die Rentenansprüche von Frauen und Männern, so zeigt sich, dass Frauen in Westdeutschland heute nur die Hälfte der Männerrenten erreichen, in Ostdeutschland sind es zwei Drittel. In kumulierter Form spiegeln sich hier die fortbestehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben. Damit wirken Erwerbsunterbrechungen und -einschrän-

kungen sowie niedrige Löhne, also die Faktoren, durch die sich die Erwerbsverläufe von Frauen vor allem von denen von Männern unterscheiden, unmittelbar ins Rentenalter nach.

Die heute älteren Frauen sind (trotz langjähriger Erwerbsunterbrechungen) im Alter größtenteils noch über den Haushaltszusammenhang (Ehemann) oder als Witwe durch abgeleitete Rentenansprüche hinreichend abgesichert. Obgleich die Anrechnung der überwiegend von Frauen geleisteten Fürsorgearbeit in der gesetzlichen Rente mehrfach verbessert wurde, bleibt ein Mangel an Konsistenz bestehen. So wurden zwar die Kindererziehungszeiten von Frauen, deren Kinder ab 1992 geboren wurden, verbessert, nicht jedoch für vor 1992 geborene Kinder. Hinzu kommt eine deutliche Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder. Während die eigenständigen Rentenansprüche westdeutscher Frauen durch die gestiegene Erwerbstätigkeit zunehmen, zeichnen sich in Ostdeutschland Verschlechterungen für die finanzielle Absicherung von Frauen (und Männern) künftiger Rentnerinnen- bzw. Rentner-Generationen ab.

Hinzu kommt, dass für die Zukunft insgesamt mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen ist. Dieser ist im Wesentlichen auf drei Faktoren zurückzuführen: Erstens werden die Reformmaßnahmen der letzten Jahre im Bereich der GRV zu einer deutlichen Verringerung des Rentenniveaus beitragen und dabei auch den „Wert“ der vor allem Frauen zugutekommenden Anrechnung von Fürsorgearbeit reduzieren. Zweitens trägt die gestiegene Ungleichheit der Erwerbs- und sonstigen Einkommen zu einer erhöhten Armut im Alter bei. Drittens spielen schließlich auch veränderte Lebensformen, also vermehrte Scheidungen sowie Alleinlebende und Alleinerziehende, hier eine Rolle.

Die Wohlstandsposition verheirateter Frauen im Alter ist insofern heute noch stark von den Rentenansprüchen des Ehemannes abhängig. Witwenrenten sind als abgeleitete Renten „Renten zweiter Klasse“. Hier honoriert die GRV nicht etwa die im Lebensverlauf geleistete unbezahlte Arbeit der Frauen, sondern verweist sie über den Tod ihres Mannes hinaus auf dessen Erwerbsbiografie. Zudem schränkt die Hinterbliebenenrente weitere eigene Verwirklichungschancen der Verwitweten zum Beispiel hinsichtlich einer Wiederheirat ein, da durch diese die Hinterbliebenenrente entfallen würde.

Die politisch gewollte Verlagerung der Alterssicherung von der ersten auf die zweite und dritte Säule der Alterssicherung verstärkt die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern im Alter. Im Rahmen der betrieblichen Alterssicherung – der sogenannten zweiten Säule – haben Frauen seltener und deutlich niedrigere Ansprüche als Männer, da diese noch stärker als die Renten der GRV an die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des erzielten Einkommens anknüpfen und zudem auf typische Männerbranchen und größere Betriebe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konzentriert sind. Frauen haben zudem weniger Möglichkeiten, im Rahmen der privaten Vorsorge (dritte Säule) für das Alter vorzusorgen.

8.4 Die Vorschläge der Kommission zur Gleichstellungspolitik

8.4.1 Mehr Konsistenz in der Lebenslaufpolitik erforderlich

Die Analyse zeigt, dass es der Gleichstellungspolitik in Deutschland unter dem Fokus Lebensverlaufsperspektive trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren an einem gemeinsamen Leitbild mangelt und Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen unverbunden nebeneinander stehen. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist. Diese Brüche, die einer unvollendeten Baustelle mit vielen Sackgassen gleichen, sind in Deutschland an vielen Stellen zu finden:

- Vorschulische Erziehung wird als zentrales Instrument der Verringerung sozialer Ungleichheiten gefördert, gleichzeitig werden aber für sozial schwache Familien attraktive Anreize gesetzt, ihre Kinder nicht an vorschulischer Erziehung teilnehmen zu lassen.
- Frauen werden besser ausgebildet als je zuvor, gleichzeitig werden aber Anreize gesetzt, dass sie ihre Potenziale im Beschäftigungssystem nicht ausreichend nutzen.
- Der Verknappung des Arbeitsangebots infolge der demografischen Entwicklung soll durch eine längere Lebensarbeitszeit (Anhebung des Rentenalters und Abschaffung des Vorruhestands) und eine Erleichterung der Zuwanderung begegnet werden, gleichzeitig werden im Steuer-, Sozial- und Arbeitsrecht aber starke Anreize zur Begrenzung des Arbeitsangebots von Frauen gesetzt.
- Nach Abschluss der Elterngeldphase sind weder Kinderbetreuung noch flexible Arbeitszeiten garantiert. Oder: In der Erwerbstätigkeit kann man von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, hat dann aber keine adäquaten Rückkehrrechte auf Vollzeit.
- Für verheiratete Paare, in denen ein Partner ein gutes Erwerbseinkommen erwirtschaftet, werden Anreize für die Wahl eines Allein- oder Zuverdienermodells gesetzt. Bei Arbeitslosigkeit gilt im Bereich des SGB II hingegen die Erwartung an eine vollumfängliche Erwerbsbeteiligung aller Erwerbsfähigen in der Bedarfsgemeinschaft. Damit werden auch solche Frauen auf den Arbeitsmarkt verwiesen, deren Erwerbsmöglichkeiten nach langen Jahren der Erwerbsunterbrechung stark eingeschränkt sind.

Angesichts solcher Brüche muss man konstatieren, dass in der Gleichstellungspolitik in Deutschland unter Lebensverlaufsperspektive bislang kein konsistenter Politikansatz zu erkennen ist.

Solche Inkohärenzen sind nicht überraschend und auch für viele andere Länder typisch. Gleichstellungspolitik unter einer Lebensverlaufsperspektive ist ein Querschnittsthema. In den ausdifferenzierten modernen Gesellschaften

haben sich spezialisierte Politikbereiche herausgebildet, die jeweils für bestimmte „Situationen“ oder „Lebensphasen“ zuständig sind. Diese einzelnen Politikbereiche sind historisch gewachsen, wobei bei ihrer Entstehung Gleichstellung nicht immer das gleiche Gewicht hatte. Dadurch ergeben sich Inkonsistenzen und Brüche bei Übergängen. Eine übergreifende Lebenslaufpolitik wird durch die fachliche Verengung in den Teilpolitiken erschwert, die sich aus der Spezialisierung und Eigenlogik in allen Systemen ergeben, die der oder die Einzelne in unterschiedlichen Lebensphasen durchläuft. Hierfür lassen sich viele Beispiele finden. Dass Kinderbetreuung und Elterngeld unmittelbar gleichstellungspolitische Bedeutung haben, ist schnell nachvollziehbar und wird von allen Akteuren und Akteurinnen in den zuständigen Politikfeldern auch so gesehen. In anderen für Beschäftigung und Karrieren zuständigen Systemen dominieren Effizienzkriterien. Es ist nur mühsam vermittelbar, dass Gleichstellung etwa auch in Entscheidungsgremien der Wirtschaft oder in der Forschung kein Gegensatz zu Effizienz und Innovationsfähigkeit ist, sondern innovative Gesellschaften sich durch die Ausschöpfung aller Begabungspotenziale auszeichnen.

Gleichstellung wird häufig nur als Kostenfaktor gesehen. Natürlich entstehen Kosten durch die gleiche Bezahlung von Frauen oder die Schaffung einer gesellschaftlichen Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege, die bislang unbezahlt in Haushalten erledigt wurden. Es wird aber übersehen, welch hohes wirtschaftliches Potenzial in einer Gleichstellung der Geschlechter liegt. Bislang liegen hohe Investitionen in die Bildung von Frauen, die die Gesellschaft aufgebracht hat, brach oder sind in unterwertige Beschäftigung fehlgeleitet. Gleichzeitig entstehen durch die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur neue wirtschaftliche Nachfragen, sondern auch neue Beschäftigungsverhältnisse, vor allem im Dienstleistungsbereich. Die Finanzierung der Sozial- und Steuersysteme wird stabilisiert, wenn Frauen vollwertige Beitragszahlerinnen werden und nicht nur abgeleitete Ansprüche nutzen. Durch eine Nutzung aller Talente unserer Gesellschaft werden Unternehmen leistungsfähiger und flexibler. Die Kosten der Nicht-Gleichstellung übersteigen die der Gleichstellung bei weitem. Gleichstellung entspricht daher nicht nur den veränderten Präferenzen der meisten Frauen und Männer, sondern ist gleichzeitig auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik.

Bei der Entwicklung einer konsistenten Lebenslaufpolitik sollten die Erfahrungen aus Nachbarländern wie vor allem den Niederlanden und Belgien mit lebenslaufbezogenen Politikansätzen, aber auch den skandinavischen Ländern mit ihrer ausgebauten Dienstleistungsinfrastruktur einbezogen werden. Dabei ist darauf zu achten, dass gemäß dem Leitbild der Kommission eine Erweiterung von Möglichkeiten zur Neuverteilung von Zeit und Geld über den Lebensverlauf nicht zu einer weiteren Individualisierung von Risiken führt, sondern mit gesellschaftlicher Unterstützung von Phasen der Sorgearbeit und anderen gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten flankiert wird.

8.4.2 Die Empfehlungen im Einzelnen

Notwendig ist eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z. B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen. Interventionen und Anreize in den unterschiedlichen Phasen des Lebensverlaufs sind aufeinander abzustimmen, so dass sie sich wechselseitig verstärken. An diesem Leitbild, das in Kapitel 2 und Abschnitt 8.2 ausformuliert wurde, orientieren sich die folgenden Empfehlungen der Kommission.

Recht: Rollenbilder modernisieren und Recht am Leitbild der Gleichberechtigung konsistent ausrichten

Die Rechtsordnung sollte Übergänge im Lebensverlauf sowie die zur Gestaltung erforderlichen Anpassungsprozesse innerhalb der Lebensgemeinschaften von Frauen und Männern unterstützen. Die vielfältigen, von Rollenbildern gelösten Erfordernisse und Möglichkeiten individueller und partnerschaftlicher Lebensgestaltung erfordern eine flexible, möglichst nah an den jeweils wahrgenommenen Funktionen und Tätigkeiten ansetzende Regulierung, wie sie etwa für die Kindererziehung bereits mit der Elternzeit oder der rentenrechtlichen Kindererziehungszeit teilweise verwirklicht wurde. Im Familienrecht gilt es, die Potenziale für eine gleichberechtigte Partnerschaft und Elternschaft und für eine geteilte elterliche Sorgearbeit zu stärken. Arbeits-, Sozial- und Einkommensteuerrecht sind am Erwerbsmodell auszurichten, das gleiche Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben verwirklicht. Das Erfordernis der Haus- und Sorgearbeit ist im weiblichen wie auch im männlichen Erwerbsverlauf zu berücksichtigen. Zu schützen ist aber auch das Vertrauen älterer Frauen und Männer, die ihr Leben nach einem rechtlich und gesellschaftlich etablierten Rollenmodell gestaltet haben.

Im Einzelnen schlägt die Kommission dazu Folgendes vor:

- Der gesetzliche Güterstand der Zugewinngemeinschaft sollte durch das in Europa vorherrschende Modell der Errungenschaftsgemeinschaft ersetzt werden. Als ersten Schritt könnte es sich empfehlen, die Errungenschaftsgemeinschaft als Wahlgüterstand und eine verpflichtende Aufklärung über die verschiedenen Güterstände bei der Eheschließung vorzusehen.
- Im Recht der elterlichen Sorge ist eine kindeswohlorientierte Angleichung der Sorgeverantwortung von Müttern und Vätern von gleichstellungspolitischer Bedeutung. Bei der Neuordnung des Sorgerechts nichtehelicher Väter sind unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Formen nichtehelicher Vaterschaft die

Potenziale für eine gemeinsame elterliche Sorge zu stärken.

- Regelungen des Sozial- und Einkommensteuerrechts, die an die Ehe anknüpfen, traditionell aber ein asymmetrisches Rollenmodell begünstigen, bedürfen einer grundsätzlichen Reform. Die beitragsfreie Ehegattenmitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sollte durch eine eigenständige soziale Sicherung ersetzt werden, wobei für definierte Phasen der Sorgearbeit – ähnlich wie bei den Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung – die Gemeinschaft einzustehen hätte. Bei der Ehegattenbesteuerung sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der Individualbesteuerung umgestellt werden.
- Regelungen, die vor allem Frauen daran hindern, neue Lebenspartnerschaften einzugehen, sollten zurückgebaut werden. Die Regelungen über die Bedarfsgemeinschaft im Recht der Grundsicherung bedürfen unter dem Blickwinkel des Gleichstellungsrechts einer grundlegenden Überarbeitung.
- Maßnahmen der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik sind am gemäß des Leitbilds der Kommission modifizierten Erwerbsmodell auszurichten. Bei der Konkretisierung und Anwendung der Regeln über zumutbare Arbeit ist eine Orientierung am Rollenbild der asymmetrisch arbeitsteiligen Partnerschaft zu vermeiden.
- Die Sorgearbeit berücksichtigenden Komponenten des Sozial- und Steuerrechts sollten für die Pflege konsequent fortentwickelt und so ausgestaltet werden, dass die mit Einkommenseinbußen verbundenen Phasen der Sorgearbeit eine ausreichende soziale Absicherung (einschließlich einer Krankenversicherung während der Sorgetätigkeit) erfahren und dass eine eigenständige Alterssicherung im Lebensverlauf möglich bleibt. Bei der rechtlichen Ausgestaltung ist darauf zu achten, dass beide Geschlechter vergleichbare Erwerbs- und Sorgechancen erhalten und dass die Übergänge zwischen Erwerbsarbeit und Sorgetätigkeit nicht verschärft und erschwert werden.
- Im Unterhaltsrecht sind für langjährige Ehen, in denen die Eheleute (insbesondere die Frauen) unter anderen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für eine traditionelle Aufgabenteilung optiert haben, angemessene, der Billigkeit entsprechende unterhaltsrechtliche Lösungen zu finden. Diese Aufgabe erfordert Einzelfallentscheidungen am Maßstab der Billigkeit und ist deshalb der Rechtsprechung aufgegeben. Im Recht der Alterssicherung bleibt die Hinterbliebenenrente für Eheleute älterer Jahrgänge wegen ihrer Anknüpfung an einen bereits zurückliegenden Lebens- und Erwerbsverlauf (noch) unverzichtbar.

Bildung: Abwärtsspiralen verhindern und Wahlmöglichkeiten in allen Lebensphasen fördern

Ziel ist es, für Männer und Frauen gleich gute Chancen im Bildungssystem zu schaffen, um Abwärtsspiralen mit negativen kumulativen Folgen zu verhindern. Frauen und Männer sollen in gleichem Maß aus dem Spektrum der

Bildungsmöglichkeiten wählen, frühe Bildungsphasen nutzen und sich später weiterqualifizieren können. Wenn sie Bildungschancen in der Jugend verpassen, müssen Abschlüsse auch im Erwachsenenalter nachgeholt werden können. Auch sind Benachteiligungen im Bildungssystem aufgrund von Elternschaft zu verhindern.

Im Einzelnen schlägt die Kommission vor:

- Gender Mainstreaming und eine geschlechtsbewusste Pädagogik sollten in der Bildungspolitik und in den Bildungseinrichtungen zur Durchsetzung gleicher Bildungschancen übergreifend und systematisch verankert werden. Dazu gehören eine nachhaltige Vermittlung von Gender-Kompetenz in der Ausbildung pädagogischer Fachkräfte und eine Verankerung von Gendertrainings in der Berufs- und Ausbildungsberatung. Weiterhin ist ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei pädagogischem Fachpersonal (insbesondere mit Blick auf Männer im Bereich der frühkindlichen Bildung) notwendig, und für männliche Jugendliche, insbesondere aus bildungsfernem Elternhaus, wird die Erprobung pädagogischer Konzepte empfohlen, die auch in nicht formalen Bildungsprozessen an nichtschulischen Stärken ansetzen und so einen (späteren) Abschluss ermöglichen.
- Um das Ergreifen eines geschlechts-atypischen Berufs zu fördern, sind Aktivitäten der Arbeitsagenturen (die informieren und beraten), der Unternehmen (die sich frühzeitig in Bildungseinrichtungen präsentieren), und der Medien (die die Wahrnehmung von Berufen in der Öffentlichkeit prägen) notwendig. Konkrete Maßnahmen, die als Vorschläge oder als Best-Practice existieren (z. B. Gendertrainings für Berufs- und Ausbildungsberatung, Programme wie „Girls‘ Day“ oder der ab 2011 bundesweit eingeführte „Boys‘ Day“, „Neue Wege für Jungs“ oder der nationale Pakt „Komm mach MINT“, Mentoringprogramme und die Revision der Präsentation von Berufen in Informationsmaterialien) sollten weiterentwickelt und verstetigt werden, um das gesellschaftliche Bild von Frau und Mann im Erwerbsleben zu verändern. Bildungseinrichtungen und Unternehmen sind zur Teilnahme an Maßnahmen wie „Girls‘ Day“ oder Maßnahmen im Rahmen der MINT-Initiative zu motivieren.
- Die Vereinbarkeit von Aus- und Weiterbildung und Familie muss aus Sicht der Kommission verbessert werden. Dazu gehören Förderprogramme zur Umsetzung des rechtlich verankerten Anspruchs auf Teilzeitausbildung (insbesondere eine verwaltungstechnisch koordinierte Leistungsgewährung) für Mütter in Berufsausbildung, wie auch niedrigschwellige Angebote der Erstqualifikation für niedrig qualifizierte Mütter mit Migrationshintergrund und Teilzeitangebote im Hochschulstudium. Es muss zudem sichergestellt werden, dass der Unterhalt, etwa im Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG), nicht nur bei Vollzeit-, sondern auch bei Teilzeitausbildungen gefördert wird.
- Das in einen dualen und einen schulischen Zweig geteilte Berufsbildungssystem sollte mit dem Ziel, bun-

deseinheitliche Standards in der Berufsausbildung zu schaffen und die Professionalisierung und Aufwertung der personenbezogenen Dienstleistungsberufe zu fördern, zusammengeführt und vereinheitlicht werden. Damit können Nachteile von Frauen, die in den schulischen Ausbildungen stark vertreten sind, abgebaut werden.

- Das BAföG und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sind zu einem Rahmen für lebenslanges Lernen zu entwickeln. Die Kommission schlägt vor, diese Instrumente zu einer „Erwachsenenbildungsförderung“ auszubauen, wie es von der „Kommission zur Finanzierung lebenslangen Lernens“ konzipiert wurde. Damit sollen gleiche Chancen für Männer und Frauen eröffnet werden, sich weiter zu qualifizieren, schulische und berufliche Abschlüsse auch im Erwachsenenalter nachzuholen und Nachteile diskontinuierlicher Erwerbs- und Bildungsverläufe zu korrigieren. Ebenso gilt es, die Chancen für eine Entzerrung von Bildungsphasen zu verbessern. Bei der Förderung beruflicher Aufstiegsfortbildung müssen vollzeitschulische Berufsausbildungen, die nicht nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anerkannt sind, als „vergleichbar“ anerkannt werden, da sonst Frauen aus „Frauenberufen“ im Dienstleistungsbereich der Zugang versagt bleibt. Durch die Aufhebung der bisherigen Altersgrenzen im BAföG sollte es möglich sein, zu gleichen Bedingungen – wie sie für ein Studium direkt nach der Schulzeit gelten – ein Bachelorstudium auch im Anschluss an eine duale oder vollzeitschulische Berufsausbildung oder ein Masterstudium im Anschluss an eine Phase der Sorgearbeit oder Erwerbstätigkeit zu absolvieren.

Erwerbsleben: Fehlanreize beseitigen, Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen schaffen

Vorrangiges Ziel muss es sein, die Voraussetzungen für gleiche Teilhabechancen von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu schaffen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind folgende zentrale Problemfelder anzugehen:

- Es müssen (Fehl-)Anreize für lange Erwerbsunterbrechungen und eine Fragmentierung von typischen Frauentätigkeiten in nicht nachhaltige Minijobs beseitigt werden.
- Es sollte sichergestellt werden, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit oder vorübergehende Verkürzungen der Arbeitszeit aufgrund von Sorgearbeit reversibel sind und nicht zu langfristigen Einkommensnachteilen führen.
- Für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen muss die geschlechtsspezifische Lohnlücke verringert werden.
- Der Anteil von Frauen in Führungspositionen muss erhöht werden.

Im Einzelnen schlägt die Kommission folgende Maßnahmen vor:

- Mit Nachdruck spricht sich die Kommission für die Abschaffung der Sonderstellung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aus. Für Unternehmen und Beschäftigte werden Fehlanreize gesetzt, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in wenig zukunfts-trächtige Minijobs aufzuteilen. Die Entscheidung für eine längere Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung betrifft vor allem Frauen und ist mit langfristigen biografischen Nachteilen verbunden. Wünsche nach einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit können nicht realisiert und eine eigenständige soziale Sicherung nicht aufgebaut werden. Durch die geringen Aufstiegschancen werden individuelle Entwicklungsmöglichkeiten beschnitten. Hinzu kommt, dass die Kosten dieser Beschäftigungsverhältnisse, vor allem die geringe eigenständige Alterssicherung, sozialisiert und in die Zukunft verlagert werden. Ziel muss es daher sein, alle Erwerbsverhältnisse sozialversicherungspflichtig zu machen.
- Weiterhin schlägt die Kommission vor, die bestehenden Anreize für eine Einschränkung der Erwerbstätigkeit von (verheirateten) Frauen zu beseitigen. Dazu gehört beispielsweise die hohe Grenzsteuerbelastung in der Lohnsteuerklasse V. Da die ungleiche Besteuerung in der Lohnsteuerklassenkombination III/V zudem auch negative Auswirkungen auf den Bezug von Lohnersatzleistungen wie etwa Arbeitslosen- und Elterngeld hat, spricht sich die Kommission dafür aus, die Lohnsteuerklassenkombination III/V durch die Lohnsteuerklassenkombination IV/IV mit Faktor zu ersetzen. Bei der Ehegattenbesteuerung sollte grundsätzlich auf den in Europa weit verbreiteten Modus der Individualbesteuerung umgestellt werden.
- Auch jenseits des Minijob-Segments reichen viele Erwerbstätigkeiten aufgrund ihrer „Ertragsschwäche“ auch bei einer Vollzeittätigkeit nicht zur Existenzsicherung, geschweige denn zum Aufbau ausreichender Alterssicherungsansprüche aus. Zahlreiche frauendominierte Tätigkeiten im unteren Einkommensbereich werden von Tarifverträgen nicht erreicht. Die Kommission schlägt daher die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns vor, damit auch für Haushalte ohne Zugang zu einem klassischen „Familienlohn“ eine Existenzsicherung ohne aufstockende Grundsicherungsleistungen möglich ist. Die britischen Erfahrungen zeigen, dass mit einem Mindestlohn die Entgeltgleichheit in den unteren Einkommenssegmenten verringert werden kann und hiervon vor allem Frauen profitieren. Mit Mindestlöhnen werden allerdings nur Lohnuntergrenzen gesetzt. Damit ist nicht gewährleistet, dass qualifizierte Frauen für ihre Qualifikationen auch angemessen entlohnt werden. Wo möglich, sollten die Tarifpartner die Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen stärker nutzen.
- Zur Erreichung der Entgeltgleichheit wird die Anwendung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungsverfahren empfohlen. Hierzu bedarf es der Weiterentwicklung von Instrumenten zur Messung von Lohnungleichheit

- im Betrieb (wie „logib-D“ und „eg-check.de“). Privatwirtschaftliche Unternehmen und öffentliche Einrichtungen sollten dazu angehalten werden, die Entgeltgleichheit im Betrieb zu überprüfen und eventuelle Ungleichheiten abzubauen. Ebenso ist ein ausdrücklicher Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Tätigkeiten im AGG rechtlich zu verankern.
- Die Möglichkeiten des Vergaberechts, bei der Vergabe und Gestaltung öffentlicher Aufträge in Bund und Ländern betriebliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen und zur Vereinbarkeit von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit zu berücksichtigen, sind zu ermitteln und auszuschöpfen.
 - Die Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind quantitativ und qualitativ weiter auszubauen. Betreuungsangebote für Kinder setzen vielfach implizit noch eine allenfalls teilzeiterwerbstätige Mutter voraus. Betreuungszeiten von Kindereinrichtungen müssen vom Angebot her den ganzen Tag abdecken, umgekehrt aber auch – den flexiblen Arbeitsanforderungen der Mütter und Väter folgend – eine größere Flexibilität der Inanspruchnahme anbieten. Soll die angestrebte Betreuungsquote für unter Dreijährige 2013 (35 Prozent) erreicht werden, muss das bisherige Ausbautempo des Kinderbetreuungsangebots für unter Dreijährige gesteigert werden. Zudem muss überprüft werden, ob die Quote von 35 Prozent dem tatsächlichen Bedarf entspricht oder gegebenenfalls angepasst werden muss. Auch Ganztagschulen mit bezahlbarer Mittagessenversorgung und Hausaufgabenunterstützung sowie Horte und andere Freizeitangebote sind erforderlich, um die Mehrheitlich von Eltern gewünschten Erwerbskonstellationen zu ermöglichen.
 - Familiäre Pflege bedarf nicht nur flexiblerer Erwerbsmöglichkeiten für Pflegenden, sondern auch einer besseren Verzahnung von familiärer und professioneller Pflege. Hierzu gehören auch Mischformen zwischen häuslicher/ambulanter und stationärer Versorgung. Ein geschlechtergerechtes Sozialrecht muss vor dem Hintergrund der gesetzlich und von der Mehrheit der Betroffenen bevorzugten häuslichen Pflege und der hiermit verbundenen physischen und psychischen Belastungen der überwiegend weiblichen Pflegepersonen die Leistungsansprüche so ausgestalten, dass Teilhaberisiken für die Pflegenden möglichst vermieden oder mindestens so weit wie möglich abgemildert werden. Von großer Bedeutung ist die bisher oft fehlende Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung durch die Betriebe. Die Kommission fordert die Betriebe auf, die Bedürfnisse von Pflegenden stärker als bisher im Rahmen einer lebensereignisorientierten Personalpolitik zu berücksichtigen.
 - Die Kommission empfiehlt, das Elterngeld weiterzuentwickeln. Insbesondere die Verlängerung der Partnermonate sowie die Möglichkeit, dass beide Elternteile Elterngeld gleichzeitig in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können, sind sinnvolle Ansatzpunkte. Hierdurch werden partnerschaftliche Arrangements der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie unterstützt.
 - Unternehmen sollten Maßnahmen einsetzen, die gleiche Chancen für den Erwerbsverlauf von Frauen und Männern im Unternehmen ermöglichen. Es muss sichergestellt werden, dass die Einführung potenziell familienfreundlicher Maßnahmen nicht durch neue Formen der indirekten Steuerung und eine neue „Verfügbarkeitskultur“ konterkariert wird. Durch ein lebensereignisorientiertes Personalmanagement können Unternehmen die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Zeitspanne zwischen dem Eintreten und Ausscheiden aus dem Unternehmen fördern. Dazu sind gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen für unterschiedliche Lebensphasen und Lebensereignisse der Beschäftigten notwendig, wie etwa Weiterbildungsangebote während der Eltern- und Pflegezeit oder Traineeprogramme für den Wiedereinstieg. Auch sollten in den Unternehmen auf allen Hierarchieebenen Schulungen zur Reflexion und Veränderung des Rollenverständnisses von Frauen und Männern angeboten werden, um so zu einem dem 21. Jahrhundert angepassten Frauen-, Männer- und Familienbild beizutragen. Im öffentlichen Dienst besteht ein besonderer Bedarf, Vorgesetzte im Hinblick auf geschlechtergerechte dienstliche Beurteilungen zu schulen und zu sensibilisieren, um eine Benachteiligung von Frauen in Teilzeitarbeit und mit Unterbrechungsphasen im Hinblick auf Beförderungen zu vermeiden. Die Förderung der Gleichstellung sollte in der Leistungsbewertung von Führungskräften berücksichtigt werden.
 - Mit Blick auf den seit Jahren stagnierenden Anteil von Frauen in Top-Management-Positionen in Deutschland spricht sich die Kommission dafür aus, eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte einzuführen. Die Nichteinhaltung der Quotenregelung sollte, nach einer hinreichenden Übergangsphase, effektiv sanktioniert werden. Da eine Mindestanteilsregelung für Aufsichtsräte allein nicht ausreichend ist, empfiehlt die Kommission dem Gesetzgeber dringend, auch Modelle für Mindestanteilsregelungen von Frauen in Führungspositionen zu prüfen. Quoten können auch zeitlich begrenzt vorgesehen werden, bis eine kritische Masse des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen erreicht ist. In kleinen Unternehmen könnten Verbundprojekte zur Verbesserung der Chancen für die Besetzung von Führungspositionen gefördert werden. Best-Practice-Beispiele von Unternehmen vermögen zu helfen, die Akzeptanz von Quotenregelungen zu verbessern.
 - Die Konstruktion von fiktiver Hilfebedürftigkeit bzw. Nicht-Hilfebedürftigkeit innerhalb einer SGB-II-Bedarfsgemeinschaft ist aus Gleichstellungssicht fragwürdig. Partnerinnen (statistisch seltener auch Partner) von Erwerbstätigen, die aufgrund der Anrechnung des Einkommens oder Vermögens ihres Partners (ihrer Partnerin) als nicht hilfebedürftig gelten, haben rechtlich und tatsächlich kaum Zugang zu Förderleistungen

nach dem SGB II oder SGB III. Zudem schränkt die Ausdehnung der Einstandspflicht auf die Kinder des nicht verheirateten Partners bzw. der Partnerin die Möglichkeiten von alleinerziehenden Leistungsbeziehern und Leistungsbeziehern ein, mit einem neuen Partner bzw. einer neuen Partnerin zusammenzuleben. Die Regelungen der Bedarfsgemeinschaft sind so zu reformieren, dass weder zukünftige Arbeitsmarktchancen noch Lebenspartnerschaften behindert werden.

- Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen bei Kindererziehenden sind deutlich besser abgesichert als solche von Pflegenden. Hier empfiehlt die Kommission eine Angleichung durch eine Besserstellung der Pflegenden. Vor dem Hintergrund der Auflösung der starren Altersstrukturierung und der unterschiedlichen Lebensverläufe von Männern und Frauen sollten dabei auch Pflegetätigkeiten jenseits des gesetzlichen Rentenalters noch zu einer Verbesserung der Rentenanwartschaften führen. Es ist zu evaluieren, inwieweit mit dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG) das Ziel der Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege erreicht wird. Hierzu sollten regelmäßig geschlechtsspezifische Daten, z. B. zur Inanspruchnahme von Pflegezeit und hiermit verbundenen Problemen, erhoben werden.

Zeitverwendung: Flexibilität ermöglichen und unterschiedliche Formen von Arbeit stärken

Ziel ist es, beiden Geschlechtern zu ermöglichen, neben der Erwerbsarbeit auch andere gesellschaftlich notwendige und wertvolle Formen von Arbeit (Hausarbeit, Sorgearbeit, freiwilliges Engagement, Nachbarschaftshilfe) in ihren Alltag und entlang ihres Lebenslaufs zu integrieren. Dieses Erfordernis betrifft vor allem die Familiengründungsphase, aber auch die mittlere Lebensphase, in der Betreuungs- und Pflegeleistungen für bedürftige ältere Familienangehörige, Verwandte und Freunde anfallen – voraussichtlich mit steigender Tendenz.

Im Einzelnen schlägt die Kommission vor:

- Die Möglichkeiten der Beschäftigten, die Arbeitszeit zu verringern und wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückzukehren, sind zu verbessern. Solche Optionen sollten in einem Gesetz über Wahlarbeitszeiten zusammenfasst werden, das neben dem Wunsch auf Teilzeitarbeit auch die Möglichkeiten einer Rückkehr zu Vollzeitarbeit oder vollzeitahe Tätigkeit ermöglicht. Gerade im Kontext der Vereinbarkeit von Familie und Führungstätigkeit für beide Geschlechter könnte eine kurze Vollzeit im Bereich von 30 bis 35 Wochenstunden ein Beitrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit sein. Die Tarifpartner und die Unternehmen sollten familienfreundliche „Arbeitszeitoptionsmodelle“ entwickeln, die den Bedürfnissen der Beschäftigten und den Besonderheiten der Branche und der Betriebe Rechnung tragen.
- Die Kompetenz beider Geschlechter, zeitliche Anforderungen in bestimmten Lebenssituationen und ihre kurz-, mittel- und langfristigen Folgen einschätzen zu

können, gilt es, bereits in Schule und Berufsschule altersgerecht zu vermitteln. Dazu gehört einerseits die Stärkung der Reflexions- und Abgrenzungsfähigkeit gegenüber zeitlichen Zumutungen der Arbeitswelt, die sich mit den Erfordernissen von Fürsorgeaufgaben in bestimmten Lebensphasen nicht vereinbaren lassen, sowie andererseits die Fähigkeit zur Entwicklung von Aushandlungsstrategien mit relevanten Akteuren (Lebenspartner, Arbeitgeber, Kita, Schule, Behörden etc.).

- Um mehr Zeitsouveränität im Alltag und entlang des Lebenslaufs für Frauen und Männer herzustellen, bedarf es schließlich eines neuen Zeitbewusstseins lokaler Entscheidungsträger. Mit einer wirkungsvollen Vernetzung und Abstimmung verschiedener Träger und familienrelevanter Zeittaktgeber im Wohn- und Lebensumfeld und durch die Stärkung sozialer Netze vor Ort steht und fällt ein gelingender Alltag zwischen Beruf und Familie in unterschiedlichen Lebensphasen.
- Auf kommunaler Ebene wird empfohlen, Mehrgenerationenhäuser als Kommunikations- und Dienstleistungsdrehscheibe in den Pflichtkanon örtlicher Infrastrukturentwicklung aufzunehmen. Durch ein stärkeres Miteinander der Generationen vor Ort und auch jenseits des unmittelbaren Familien- und Verwandtschaftszusammenhangs könnte das Ungleichgewicht von „Zeitnot“ von Müttern und Vätern in der Erwerbsphase und von „Zeitwohlstand“ nach der Verrentung durch gegenseitige Hilfe vermindert werden. Die Verwirklichungschancen verbessern sich mit der Unterstützung von professionellen und ehrenamtlichen Diensten. Mehrgenerationenhäuser können auch eine niedrigschwellige Anlaufstelle für Frauen und Männer sein, die von Erwerbslosigkeit betroffen sind und der passgenauen Unterstützung im Alltag und beim beruflichen Wiedereinstieg bedürfen.
- Zur effektiven Förderung von freiwilligem Engagement bedarf es Initiativen, die schon früh im Lebensverlauf das freiwillige Engagement aktivieren und stärken. Eine Orientierung auf einzelne Lebensphasen ist hier nicht ausreichend. Ergänzend müssen Strukturen geschaffen werden, die die Fortführung und Wiederaufnahme von freiwilligem Engagement im Lebensverlauf ermöglichen und dabei die unterschiedlichen Möglichkeiten und Interessen von Frauen und Männern berücksichtigen.

Alter: Honorierung der Pflegearbeit verbessern und Alterssicherung armutsfest machen

Die Lebensformen und -entwürfe der Menschen in Deutschland sind insgesamt vielfältiger geworden. Dies wird auch das Leben im Alter in absehbarer Zukunft weiter verändern. Auf ältere Frauen und Männer könnte häufiger als bisher das Problem zukommen, über keine ausreichende partnerschaftliche oder familiäre Unterstützung zu verfügen und damit stärker noch als heute auf Unterstützung von außen sowie auf eine eigenständige finanzielle Absicherung, die auch im Alter trägt, angewiesen zu sein. Vor diesem Hintergrund stellt sich aus der

Gleichstellungsperspektive zum einen die Frage, wie Frauen und Männer im Alter finanziell gestellt sind. Zum anderen sind Aspekte der Pflege im Alter von besonderer geschlechterpolitischer Relevanz.

Im Einzelnen schlägt die Kommission vor:

- Unter Berücksichtigung von Vertrauensschutzregelungen in der GRV für die rentennahen Jahrgänge gilt es, für jüngere Frauen (und Männer) abgeleitete Sicherungsformen abzubauen und im Gegenzug eigenständige Sicherungsansprüche aufzubauen. Die Kommission empfiehlt daher das seit der Rentenreform 2001 mögliche freiwillige Splitting der während der Ehe erworbenen Rentenansprüche zum Regelfall zu machen. Dies schließt an die Empfehlung der Kommission an, den Güterstand der „Errungenschaftsgemeinschaft“ als gesetzlichen Güterstand einzuführen.
- Die Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder in der GRV ist nicht zu rechtfertigen. Eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche – auch für Nichterwerbstätige und Pflegenden, die das Rentenalter bereits erreicht haben – ist im demografischen Wandel dringend geboten. Die Kommission empfiehlt daher, die rentenrechtliche Honorierung von Pflegearbeit zu verbessern und die Schiefelage zwischen der Bewertung von Sorgearbeit für Kinder und für Pflegearbeit zu beseitigen. Analoge Regelungen zur rentensteigernden Anrechnung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sind auch für solche Personengruppen zu schaffen, die nicht zu den abhängig Beschäftigten gehören. Die Anrechnung sollte – angelehnt an die additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten – unabhängig von Erwerbsstatus und Alter der pflegenden Person sein.
- Die entscheidenden Stellschrauben für den Aufbau armutsvermeidender Rentenansprüche liegen im Erwerbssystem. Ein zentraler Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung im Alter ist daher die Beendigung der Förderung geringfügiger Beschäftigung sowie eine Stützung ertragschwacher Erwerbsformen durch Mindestlöhne. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit kann Altersarmut von Frauen und Männern nur dann reduzieren, wenn sich die Arbeitsmarktlage weiter bessert und zudem die Arbeitskraft nachhaltiger genutzt wird, als dies heute in vielen Bereichen und Tätigkeiten der Fall ist.
- Soziale Ausgleichsmechanismen in der Alterssicherung sind vor allem im Rahmen der Sozialversicherungen möglich. Daher ist aus der Gleichstellungsperspektive eine starke erste Säule der Alterssicherung von zentraler Bedeutung. Aufgrund des Wandels und der Erosion von „Normalarbeitsverhältnissen“ kann nicht mehr allein der durchgängig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Maßstab für die Erzielung eines armutsvermeidenden Rentenanspruchs sein. Vielmehr muss für Männer wie Frauen eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung von bisher nicht versicherten Erwerbsformen und Lebensphasen erfolgen. Hierzu be-

darf es einer Erweiterung der Versicherungspflicht in der GRV, so dass jeder und jede über den Lebensverlauf zumindest eigenständige Alterssicherungsansprüche in Höhe des sozio-kulturellen Minimums (gegenwärtig definiert durch die Höhe der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung) aufbauen kann. Für Personen mit besonders schwachen Versicherungsverläufen empfiehlt sich eine Flankierung durch mindestens sichernde Ausgleichselemente. Dies würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Frauen (und zunehmend auch bei Männern) mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsverläufe verbessern. Es würde Free-Rider-Verhalten – also die bewusste Ausnutzung sozialer Leistungen unter Vermeidung der Kosten eigener Altersvorsorge – erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen stärken. Die Kommission empfiehlt der Regierung daher mit Nachdruck, diese bisher unge lösten Probleme im Alterssicherungssystem zeitnah anzugehen.

- Die Kommission empfiehlt die forschungsbasierte Weiterentwicklung und empirische Fundierung des im Bericht skizzierten Ansatzes des „Gender Accounting“, um auf diese Weise die kumulativen Effekte unterschiedlicher Biografieverläufe von Frauen und Männern deutlich zu machen. Ergebnisse des Gender Accounting können auch hinzugezogen werden, um geschlechtsspezifische Gerechtigkeitslücken im Rahmen der Sozialleistungssysteme aufzudecken und anzugehen.

8.5 Fazit

Notwendig ist eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z. B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen.

Das bedeutet, dass Frauen und Männer gleiche tatsächliche – und nicht nur formale – Wahlmöglichkeiten benötigen, um ihr Leben zu gestalten. Eine Politik, die auf eine wirkliche Chancengleichheit abzielt, muss Fehlanreize verhindern und darauf achten, dass Entscheidungen keine kurz- und langfristigen negativen Folgen auf bestimmte Bevölkerungsgruppen oder ein Geschlecht haben.

Die Kommission kommt zu dem Ergebnis, dass es der Gleichstellungspolitik in Deutschland trotz erheblicher Fortschritte in den letzten Jahren an einem gemeinsamen Leitbild mangelt und Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen und verschiedenen Übergängen im Lebensverlauf unverbunden nebeneinander stehen. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig An-

reize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die in einer Lebensphase gewährte Unterstützung in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist.

So werden Frauen besser ausgebildet als je zuvor, gleichzeitig werden aber starke Anreize gesetzt, dass sie ihre Potenziale im Erwerbssystem nicht ausreichend nutzen. Dies erschwert nicht nur eine eigenständige Existenzsicherung im Erwerbsalter, sondern auch den Aufbau einer eigenen, armutsfesten Alterssicherung. Als wenig zukunftsweisend sieht die Kommission dabei insbesondere die starke Förderung von Minijobs, die in Deutschland besonders ausgeprägte Ertragsschwäche vieler typischer Frauenarbeitsplätze und die geringe Zahl von Frauen in Führungsfunktionen an.

Die Kommission empfiehlt daher neben einem Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder, die besonderen Anreize für geringfügige Arbeit im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht zu beseitigen. Angesichts des hohen Anteils gering bezahlter Frauen hält sie einen Mindestlohn für unverzichtbar. Gleichzeitig fordert sie eine Geschlechterquote für die Aufsichtsräte und (zumindest vorübergehend) Mindestanteilsregelungen für Frauen in Führungspositionen sowie verbesserte Weiterbildungsmöglichkeiten auch im Erwachsenenalter.

Gleichstellung erfordert auch eine flexiblere Arbeitswelt mit mehr Arbeitszeitoptionen. Die Beschäftigten sollen mehr Optionen erhalten, ihre Arbeitszeit zu ändern oder die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Die Kommission schlägt vor, diese Optionen in einem neuen Gesetz zu Wahlarbeitszeiten zu verankern.

Schließlich muss geschlechterspezifische Diskriminierung abgebaut werden. Die Kommission hat hier Vorschläge u. a. zu einer geschlechterbewussten Pädagogik und zu einem Abbau der Diskriminierung bei der Bezahlung, Weiterbildung und Beförderung von Frauen in öffentlichen und privaten Unternehmen vorgelegt.

Dabei kann tatsächliche Gleichstellung durch eine neue rechtliche und institutionelle Rahmung alleine nicht hergestellt werden. Es bedarf eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die sich am Leitbild der/des Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf orientiert und entsprechende Erwerbs- und Lebensverläufe von Frauen und Männern wertschätzt.

Vorrangig geht es in der Gleichstellungspolitik um die Unterstützung neuer Lebensentwürfe von Frauen und Männern. Gleichzeitig ist sie aber auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik. Denn durch eine Nutzung aller Talente unserer Gesellschaft werden Unternehmen leistungsfähiger und flexibler. Gleichzeitig führt die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur zu zusätzlicher wirtschaftlicher Nachfrage, sondern es entstehen auch neue Beschäftigungsverhältnisse, vor allem im Dienstleistungsbereich. Wenn zudem Frauen vollwertige Beitragszahler werden und nicht nur abgeleitete Ansprüche nutzen, werden die Sozialsysteme stabilisiert. Die Kosten der gegenwärtigen Nicht-Gleichstellung übersteigen die einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik bei weitem.

