

Susanne Götz

Budrich
UniPress

Informelle Pflege, Kindererziehung und Erwerbsarbeit

Vereinbarkeit im Lebens-
und Erwerbsverlauf von Frauen

Susanne Götz
Informelle Pflege, Kindererziehung und
Erwerbsarbeit

Susanne Götz

Informelle Pflege, Kindererziehung und Erwerbsarbeit

Vereinbarkeit im Lebens- und
Erwerbsverlauf von Frauen

Budrich UniPress Ltd.
Opladen • Berlin • Toronto 2017

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Das vorliegende Buch ist die geringfügig überarbeitete Fassung der Dissertation zur Erlangung der Doktorwürde durch den Promotionsausschuss Dr. rer. pol. der Universität Bremen (Fachbereich Soziologie), die am 16.03.2016 mit dem Titel „Kindererziehung und Pflege von Angehörigen im Lebens- und Erwerbsverlauf von Frauen“ vorgelegt wurde.

Vorgelegt von: Susanne Götz aus Amberg

Erstgutachterin: Prof. Dr. Karin Gottschall
Zweitgutachter: Prof. Dr. Olaf Groh-Samberg

Letzte Prüfung: 29.06.2016

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Alle Rechte vorbehalten.

© 2017 Budrich UniPress, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-unipress.de

ISBN 978-3-86388-746-9
eISBN 978-3-86388-313-3

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – <http://www.lehfeldtgraphic.de>
Lektorat und Satz: Ulrike Weingärtner, Gründau

Vorwort

Zur Entstehung und zur Fertigstellung der Dissertation haben viele Personen beigetragen, denen ich an dieser Stelle danken möchte:

Mein Dank geht insbesondere an Professorin Dr. Karin Gottschall und an Professor Dr. Olaf Groh-Samberg, die mich als externe Doktorandin angenommen und über die Jahre und unterschiedlichen Entwicklungsphasen hinweg trotz der räumlichen Distanz hervorragend beraten und unterstützt haben.

Die Dissertation ist u.a. im Rahmen des IAB-Forschungsprojekts „Begleitforschung zum ESF-Modellprogramm *Perspektive Wiedereinstieg*“ entstanden. So wurden Teile meiner Dissertation auch für eine unveröffentlichte IAB-Beratungsunterlage zum Thema „Vereinbarkeit von Pflege- und Erwerbsarbeit“ genutzt, die für das BMFSFJ Ende 2013 und Anfang 2014 erstellt wurde. Ich danke deshalb vor allem meinen ehemaligen IAB-Kolleginnen des ‚PWE‘-Teams, aber auch den Kolleginnen und Kollegen des BMFSFJ sowie der BA für die Unterstützung und Förderung.

Auch dem Projektteam von FAL€HA möchte ich danken, welches mir ausreichend Raum zugestanden und Verständnis entgegengebracht hat, damit ich die Dissertation fertigstellen konnte.

Für das kritische Lesen meines Manuskripts, die vielen hilfreichen Kommentare und den kollegialen und freundschaftlichen Austausch darüber bedanke ich mich herzlich bei Dr. Franziska Schreyer, Silke Tophoven und Angela Bauer. Nicht zu vergessen sind auch die ‚Stata-Ersthelfer‘, die mich insbesondere bei meinen allerersten Schritten, die quantitativen Daten aufzubereiten, unterstützt haben: Danke an Anne Hausmann und Oliver Wölfel. Für gegebenenfalls noch verbliebene Fehler bin ich jedoch selbst verantwortlich.

Meinem Mann, meiner Familie und meinen Freunden gilt schließlich mein ganz besonderer Dank. Sie haben mich durch alle Höhen und Tiefen geduldig und verständnisvoll begleitet und mich vor allem immer wieder darauf aufmerksam gemacht, was die wirklich wichtigen Dinge im Leben sind.

Inhalt

Vorwort	5
Tabellenverzeichnis	10
Abbildungsverzeichnis	11
Abkürzungsverzeichnis	13
1. Einleitung	15
2. Ausgangslage in Deutschland	19
2.1 Frauen- und Müttererwerbstätigkeit	19
2.2 Pflegebedürftige und Pflegende	23
2.3 Institutionelle Rahmenbedingungen	28
2.3.1 Familienpolitische Maßnahmen zur Förderung der Erwerbstätigkeit von Müttern	28
2.3.2 Pflege von Angehörigen und die Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit	37
2.3.3 Fazit	43
2.4 Vergleich mit ausgewählten europäischen Ländern	44
3. Stand der Forschung	55
3.1 Kindererziehung und Erwerbstätigkeit	56
3.2 Pflege und Erwerbstätigkeit	60
3.2.1 Informationen zu Pflegenden und Pflegehaushalten	60
3.2.2 Pflegedauer, Pflegeumfang und Geschlechterunterschiede. ...	63
3.2.3 Auswirkungen von Pflege auf Erwerbstätigkeit und Alterssicherung	65
3.2.4 Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit und betriebliche Aspekte	69
3.2.5 Belastungen und Besonderheiten bei Pflege	77
3.3 Pflege im Vergleich zur Kindererziehung	79
3.4 Beitrag der Dissertation zum Forschungsstand	81

4. Theoretisch-konzeptionelle Einbettung: Die Lebensverlaufsperspektive	83
5. Hypothesen	91
6. Daten und Methoden der Mixed Methods Studie zu privater Pflege	95
6.1 Quantitative Analysen mit SOEP-Daten	95
6.2 Biografisch-narrative Interviews	99
6.3 Verknüpfung der quantitativen und qualitativen Daten	103
7. Private Pflege und Pflegende: Befunde der quantitativen Analysen	105
7.1 Deskription zu Pflegehaushalten und zu Pflegenden in Deutschland	107
7.1.1 Haushalte mit pflegebedürftiger Person	107
7.1.2 Soziodemografische Merkmale von Pflegenden	111
7.1.3 Geschlechterunterschiede	116
7.1.4 Fazit zu deskriptiven Analysen	119
7.2 Einflussfaktoren auf die Übernahme von Pflgetätigkeiten	120
7.3 Berücksichtigung des Lebens- und Erwerbsverlaufs von Frauen in den SOEP-Analysen	125
7.3.1 Einflussfaktoren auf die Übernahme privater Pflege	125
7.3.2 Einflussfaktoren auf die Erwerbstätigkeit von (haupt-)pflegenden Frauen	127
7.4 Zusammenfassung der Befunde aus der quantitativen Studie	132
8. Private Pflege und Pflegende: Befunde der qualitativen Analysen	137
8.1 Motive für die Übernahme von Pflege	138
8.2 Gründe für die langen Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung und/oder Pflege	141
8.3 Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit	145
8.4 Vereinbarkeit mit Erwerbstätigkeit: Ein Vergleich zwischen Pflege und Kindererziehung	151
8.4.1 Gemeinsamkeiten	151
8.4.2 Unterschiede	153
8.5 Zusammenfassung der Befunde aus der qualitativen Studie	155
8.6 Bezug zu Hypothesen und Ergebnissen aus quantitativen Analysen	157

9. Diskussion der empirischen Ergebnisse	161
10. Resümee und Ausblick	167
Quellenverzeichnis	171
Anhang	195
Anhang 1: Deskription zu ‚Vereinbarkeitstypen‘	195
Anhang 2: Leitfaden für die biografisch-narrativen Interviews	197
Anhang 3: Übersicht qualitatives Sample	205
Anhang 4: Codesystem qualitative Interviews.....	207
Anhang 5: Überblick über verfügbare Zahlen zu Pflege in Deutschland und Daten zum europäischen Vergleich – ein Exkurs	212
Anhang 6: Lineare Panelregression für die Übernahme von Pflegetätigkeiten als Hauptpflegende im Modellvergleich	220
Anhang 7: Lineare Panelregression für die Übernahme privater Pflegetätigkeiten von Müttern als Hauptpflegende unter Berücksichtigung der ‚Vereinbarkeitstypen‘ im Modellvergleich	221
Anhang 8: Hybrid Random Effects Panelregression für die Übernahme privater Pflegetätigkeiten von Müttern als Hauptpflegende ohne Berücksichtigung der ‚Vereinbarkeitstypen‘	222
Anhang 9: Lineare Panelregression für die Erwerbstätigkeit von pflegenden Frauen im Modellvergleich	223
Anhang 10: Hybrid Random Effects Panelregression für die Erwerbstätigkeit von nicht-pflegenden Frauen	224

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Verteilung nach Pflegestufen 1999–2013	24
Tabelle 2: Merkmale von Pflegenden (Jahresende 2002)	27
Tabelle 3: Entwicklung der Regelungen zur Elternzeit in Deutschland	32
Tabelle 4: Monatliche Leistungen der Sozialen Pflegeversicherung nach Pflegestufen ab 2015 bis 2017	39
Tabelle 5: Als nützlich eingeschätzte staatliche Unterstützungsangebote bei Pflege	70
Tabelle 6: Erwerbsbeteiligung von Pflegepersonen* im Jahr 2007	70
Tabelle 7: Arbeitszeitveränderung von erwerbstätigen Pflegepersonen nach Geschlecht	71
Tabelle 8: Vergleich zwischen Kindererziehung und Pflege	80
Tabelle 9: Überblick über Pflegende im qualitativen Sample	102
Tabelle 10: Haushaltstyp	108
Tabelle 11: Art der Unterstützung	109
Tabelle 12: Unterstützung durch Putz- oder Haushaltshilfe	109
Tabelle 13: Leistungen der Pflegeversicherung	110
Tabelle 14: Verteilung der Pflegestufen	110
Tabelle 15: Unterstützungspersonen bzw. Pflegende	111
Tabelle 16: Persönliche und haushaltsbezogene Merkmale von Pflegenden im Vergleich zu Nicht-Pflegenden	112
Tabelle 17: Erwerbsstatus von Pflegenden im erwerbsfähigen Alter nach täglichen Pflegestunden	115
Tabelle 18: Pflegende nach Altersgruppen und Geschlecht	117
Tabelle 19: Wer wird gepflegt?	118
Tabelle 20: Pflegezeit von Pflegenden nach Geschlecht	118
Tabelle 21: Einflussfaktoren auf die Pflegeübernahme als Hauptpflegende: Hybrid Random Effects Modell	122
Tabelle 22: Hybrid Random Effects Modell für die Übernahme privater Pfllegetätigkeiten von Müttern als Hauptpflegende	126
Tabelle 23: Hybrid Random Effects Panelregression für die Erwerbstätigkeit von (haupt-)pflegenden Frauen	129
Tabelle 24: Kurzüberblick zu wichtigen Merkmalen der befragten pflegenden Frauen	138
Tabelle 25: Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen	215

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zahl der Pflegebedürftigen nach Art der Versorgung 1999–2013	26
Abbildung 2: Erwerbsstatus von Pflegenden im erwerbsfähigen Alter im Zeitverlauf	116
Abbildung 3: Pflegende nach Geschlecht im Zeitverlauf (2001–2012)	117
Abbildung 4: Erwerbsstatus von Pflegenden im erwerbsfähigen Alter nach Geschlecht	119
Abbildung 5: Differenziertheit von Pflege	146

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AGG	Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz
Art.	Artikel
BA	Bundesagentur für Arbeit
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGBI	Bundesgesetzblatt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
ESF	Europäischer Sozialfond
EU	Europäische Union
FEM	Fixed Effects Modelle
GG	Grundgesetz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
PWE	Perspektive Wiedereinstieg
REM	Random Effects Modelle
SGB II	Sozialgesetzbuch – Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB XI	Sozialgesetzbuch – Elftes Buch – Soziale Pflegeversicherung
SGB XII	Sozialgesetzbuch – Zwölftes Buch – Sozialhilfe
SOEP	Sozio-oekonomische Panel
VSKT	Versicherungskontenstichprobe

1. Einleitung

Der demografische Wandel lässt die Bevölkerung Deutschlands altern und schrumpfen. Dadurch wird das Erwerbspersonenpotenzial sinken (Fuchs et al. 2015; 2011) und die Zahl der Pflegebedürftigen steigen. Im Jahr 2013 lag die Zahl der Pflegebedürftigen bei 2,6 Millionen und ist im Vergleich zum Jahr 2011 bereits um ca. 5 Prozent gestiegen. Schätzungen gehen davon aus, dass sie bis 2020 auf ca. drei Millionen (Pohl 2010) und bis 2060 auf ca. 4,5 Millionen (Rothgang et al. 2015) steigen könnte.

In Deutschland ist Pflege durch das im Sozialstaat zentrale Prinzip der Subsidiarität vorwiegend als Familienaufgabe definiert und so ist der Vorrang der häuslichen Pflege vor der stationären Pflege auch gesetzlich verankert. Das spiegeln auch die Pflegearrangements wider: Fast drei Viertel der Pflegebedürftigen¹ werden zu Hause und davon knapp die Hälfte allein von Angehörigen gepflegt (Rothgang et al. 2015, S. 189). Mit Blick auf die Pflegeleistenden pflegen hochgerechnet rund 4 Millionen Personen in Deutschland (SOEPv28 2011, eigene Berechnungen; Geyer und Schulz 2014; Keck 2012).

Die Pflegeversicherung, die zur besseren Absicherung von Pflegebedürftigkeit im Jahr 1995 eingeführt wurde, wurde seitdem mehrmals reformiert. Die Pflegereform (Pflegestärkungsgesetze I und II, die seit 2015 bzw. 2016 in Kraft getreten sind) ist eine der bislang umfassendsten (Bundesministerium für Gesundheit 2015; Bundesministerium für Gesundheit 2014a; Rothgang et al. 2015). Sie bringt viele Verbesserungen für die Pflegebedürftigen und für ihre pflegenden Angehörigen mit sich.

Zum einen werden die Leistungen auf eine größere Personengruppe ausgeweitet, zum anderen werden die monetären Leistungen insgesamt angehoben. Die Situation für Demenzkranke, die der sogenannten ‚Pflegestufe 0‘ zugeordnet sind, wird verbessert; diese können nun auch Unterstützungsangebote wie teilstationäre Tages- und Nachtpflege oder Kurzzeitpflege beanspruchen. Des Weiteren können erwerbstätige Pflegenden ein Pflegeunterstützungsgeld beantragen, das für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung wegen Pflege bis zu zehn Tage als Lohnersatzleistung ausbezahlt wird.

Schließlich gibt es ab 2017 einen neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein neues Begutachtungsverfahren, das körperliche und geistige Beeinträchti-

1 Nach Möglichkeit werden im Folgenden geschlechtsneutrale Begriffe gewählt. Ansonsten wird zur besseren Lesbarkeit oft nur die männliche Form verwendet; gemeint sind aber immer beide Geschlechter.

gungen gleichermaßen berücksichtigen und den Pflegegrad unabhängig vom zeitlichen Aufwand ermitteln soll.

Der demografische Wandel und der Zuwachs an Pflegebedürftigen sind große gesellschaftliche Herausforderungen. So muss beispielsweise die Finanzierung der Pflegeversicherung sichergestellt und der höhere Bedarf an Pflegearbeitskräften gedeckt werden (Bundesministerium des Innern 2012). Aber auch das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gewinnt so immer mehr an Bedeutung. Vor allem Frauen stehen vor dieser Herausforderung; denn meist sind sie es, die Familienaufgaben wie die Pflege von Angehörigen übernehmen und ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Erwerbstätigkeit unterbrechen (Geyer und Schulz 2014; Keck 2012).

Frauen bewegen sich dabei in einem Spannungsfeld, das u.a. durch den demografischen Wandel verstärkt wird: Frauen sollen mit einer höheren Erwerbsbeteiligung und einer Ausweitung der Arbeitszeit dazu beitragen, den zu erwartenden Fachkräftemangel abzufedern. Gleichzeitig steigt der Pflegebedarf und mehrheitlich sind es Frauen, die Angehörige pflegen.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Dissertation steht deshalb die häusliche Pflege² von Angehörigen im Lebens- und Erwerbsverlauf von Frauen. Die Untersuchung konzentriert sich dabei unter Berücksichtigung der Annahmen der lebensverlaufstheoretischen Perspektive im Besonderen auch darauf, inwieweit sich die Erwerbsbeteiligung während der ‚Kinderphase‘ (Erziehung minderjähriger Kinder) darauf auswirkt, ob Pflege übernommen wird und ob diese mit Erwerbstätigkeit verbunden wird. Die bisherige Forschung, aber auch die Politik, hat sich oftmals nur einem dieser beiden Themen gewidmet und diese getrennt voneinander betrachtet. Hier setzt diese Arbeit an: Sie beachtet beide Phänomene im Lebenslauf in ihrer Wechselwirkung und zieht ebenso einen Vergleich zwischen der Kindererziehung und Angehörigenpflege an sich – bzw. auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit – sowohl auf institutioneller Ebene als auch auf individueller Ebene.

Erwerbsverläufe von Frauen verändern sich nachhaltig mit der Geburt des ersten Kindes (Hirschle 2011). Durch die Verbesserung der institutionellen Kinderbetreuung und der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 ist es jedoch gelungen, die Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu verkürzen (Wrohlich et al. 2012). Damit ist auch ein erster Schritt getan, um den daraus resultierenden Benachteiligungen, z.B. der geringeren Alterssicherung, entgegenzuwirken. Später im Lebenslauf sehen sich erwerbstätige Frauen jedoch häufig mit einer weiteren Vereinbarkeitsproblematik konfrontiert, der Frage, wie die Pflege von (Groß-)Eltern organisiert werden kann.

2 Häusliche, private, informelle Pflege und Angehörigenpflege werden im Folgenden synonym verwendet.

In dieser Arbeit werden die Rahmenbedingungen für Familienarbeit (Pflege und Kindererziehung) aus einer Lebensverlaufsperspektive näher betrachtet und folgenden Forschungsfragen nachgegangen:

Welche Bedeutung hat informelle Pflege in Deutschland? Wer übernimmt Pflegearbeit? Wie gestaltet sich die Situation von Pflegenden in Deutschland? Welche Faktoren haben einen Einfluss auf die Pflegewahrscheinlichkeit? Haben längere Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung einen Einfluss darauf, ob später auch die Pflege von Angehörigen übernommen wird? Welche Motive sind für die Pflegeübernahme relevant? Was sind die Besonderheiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit im Vergleich zu der Vereinbarkeit von Kindererziehung und Erwerbstätigkeit? Zur Beantwortung dieser Fragen, werden in einem gemischt methodischen Ansatz und unter lebensverlaufstheoretischer Perspektive, zwei Datenquellen für die empirischen Analysen herangezogen. Es werden einerseits die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) analysiert, um der Frage nach Einflussfaktoren auf die Pflegewahrscheinlichkeit nachzugehen. Daneben stehen biografisch-narrative Interviews mit pflegenden Frauen zur Verfügung, die herangezogen werden, um ein besseres Verständnis zu entwickeln, welche Relevanz die Pflege von Angehörigen im Lebensverlauf von Frauen besitzt und was es bedeutet, Angehörige zu pflegen.

Im Folgenden wird zunächst die Ausgangslage im Hinblick auf Frauerwerbstätigkeit und auf Pflegebedürftigkeit und Pflegende in Deutschland dargestellt (Kapitel 2). Darin werden ebenso die institutionellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege beschrieben. Kapitel 3 skizziert den Stand der Forschung und zeigt schließlich vor diesem Hintergrund den Beitrag der Dissertation dazu auf. In Kapitel 4 erfolgt die Darstellung der Lebensverlaufsperspektive zur theoretisch-konzeptionellen Anbindung und Einbettung der Studie. Die Herleitung und Begründung der Hypothesen folgen in Kapitel 5. Kapitel 6 beschreibt das methodische Vorgehen und die Datenbasis. Die empirischen Ergebnisse werden getrennt in einem quantitativen (Kapitel 7) und in einem qualitativen Ergebnisteil (Kapitel 8) präsentiert. Nach der Diskussion der empirischen Befunde (Kapitel 9) schließt die Arbeit mit einem Resümee und Ausblick in Kapitel 10.

2. Ausgangslage in Deutschland

2.1 Frauen- und Müttererwerbstätigkeit

In Deutschland haben Frauen in den letzten Jahrzehnten sowohl bei der Bildung als auch am Arbeitsmarkt aufgeholt: Der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren (Erwerbsquote) ist konstant gestiegen, von knapp 62 Prozent im Jahr 1991 auf mehr als 72 Prozent im Jahr 2012. Dieser liegt damit aber immer noch deutlich unter dem der Männer (82 %) (WSI GenderDatenPortal; Statistisches Bundesamt 2012, S. 6). Weiterhin ist trotz Annäherung der Unterschied zwischen den Frauenerwerbsquoten in Ost- und Westdeutschland immer noch deutlich. In Ostdeutschland beträgt die Frauenerwerbsquote im Jahr 2012 76 Prozent und ist damit um 5 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (71 %) (WSI GenderDatenPortal b).

Um die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt beurteilen zu können, reicht ein Blick auf die Frauenerwerbsquote allein nicht aus. Hinsichtlich der Arbeitsmarktaktivität bestehen weitere geschlechtsspezifische Unterschiede, die in der Erwerbsquote nicht abgebildet werden. Insbesondere die Arbeitszeit von Frauen und Männern weist deutliche Ungleichheiten auf: Während 91 Prozent der erwerbstätigen Männer in Vollzeit arbeiten, tun dies nur etwas über die Hälfte (55 %) der erwerbstätigen Frauen (WSI GenderDatenPortal c). Insgesamt ist die Frauenerwerbstätigkeit vor allem durch die Ausweitung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung gestiegen. Die sogenannte Arbeitszeitlücke (*gender time gap*), die Differenz zwischen dem Frauenanteil an allen Beschäftigten und deren Anteil am gesamten Arbeitsvolumen, ist das Ergebnis der ‚traditionellen‘ Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern (Wanger 2011). Im Jahr 2014 machte diese Lücke 8,4 Prozentpunkte aus und war im Vergleich zum Jahr 1991 um 1,6 Prozentpunkte gestiegen (Wanger 2015, S. 6).

So ist zwar die Erwerbsquote von Frauen gestiegen, aber Männer übernehmen im Gegenzug nicht automatisch mehr Familien- oder Hausarbeit (BMFSFJ 2012a; Pfarr 2002, S. 32). Dass die ‚traditionellen‘ Geschlechterrollen weiter bestehen, muss vor dem Hintergrund der Ausgestaltung des deutschen Sozialstaats als konservativen Wohlfahrtsstaat (Esping-Andersen 1990) betrachtet werden: So macht insbesondere das Ehegattensplitting eine ‚traditionelle‘ Arbeitsteilung für Ehepartner attraktiv. Durch dieses wird eine kontinuierliche Vollzeitwerbstätigkeit und eigenständige Sicherung beider Ehepartner

nicht unterstützt (Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung 2011, S. 314; Eichhorst und Thode 2010; Dingeldey 2002). Auch die weiteren Rahmenbedingungen des deutschen Sozialstaats, wie z.B. die nur begrenzten Betreuungsmöglichkeiten vor allem für Kinder unter drei Jahren, stehen einer gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben entgegen. Zumindest kann (noch) nicht von einer echten Wahlfreiheit der Frauen zwischen Erwerbs- und Familienarbeit bzw. zwischen unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen die Rede sein (Dressel und Wanger 2008, S. 483f.). Teilzeitarbeit steht nur dann für Wahlfreiheit, wenn die Voraussetzungen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben sind (Pfarr 2002, S. 33) und sich auch beide Geschlechter dafür gleichermaßen entscheiden. Aktuelle Arbeitszeitstudien zufolge ist eine Teilzeitstelle nicht immer freiwillig. Viele Frauen möchten ihre Arbeitszeit ausweiten und geben als Gründe für ihre Teilzeitbeschäftigung an, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten fehlen oder dass sie keine Vollzeitstelle gefunden haben (Wanger 2015; Holst und Seifert 2012). Frauen sind insgesamt auch häufiger geringfügig beschäftigt: 2010 waren 80 Prozent aller geringfügig Beschäftigten weiblich (Böckler Impuls 2012, S. 4f.). Sie sind also hauptsächlich von den Nachteilen betroffen, die eine geringfügige Beschäftigung mit Blick auf das Einkommen und auf die Alterssicherung mit sich bringt.

Neben dem *gender time gap* besteht eine geschlechtsspezifische Einkommenslücke (*gender pay gap*). Im Jahr 2014 war der Bruttostundenlohn von Frauen um durchschnittlich 21,6 Prozent geringer als der der Männer (WSI GenderDatenPortal a). Dieser Unterschied lässt sich zum einen auf die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes zurückführen. Frauen und Männer sind nicht nur in unterschiedlichen Berufen mit unterschiedlichen Einkommensperspektiven tätig (horizontale Segregation), sondern nehmen auch unterschiedliche Positionen in diesen Berufen ein (vertikale Segregation), so dass Frauen seltener in Führungspositionen vorzufinden sind (Achatz et al. 2005; Achatz 2008; Busch 2013): 2013 waren 29 Prozent der Führungskräfte in der privaten Wirtschaft Frauen. Vor allem in den Spitzengremien ist der Frauenanteil verschwindend gering: In den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen (ohne dem Finanzsektor) betrug dieser Ende 2014 nur 5,4 Prozent (Holst et al. 2015). Der Frauenanteil bei den Führungskräften im öffentlichen Dienst liegt bei 55 Prozent, wobei im öffentlichen Dienst aber auch der Frauenanteil an allen Beschäftigten höher ist. In Ostdeutschland besetzen Frauen häufiger eine Führungsstelle als in Westdeutschland. Sowohl in der Privatwirtschaft (außer in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten) als auch im öffentlichen Dienst liegt der Anteil der Frauen in Führungspositionen in Ostdeutschland höher (Kohaut und Möller 2013). Besonders deutlich ist dieser Unterschied im öffentlichen Dienst: Im Jahr 2007 waren in Westdeutschland nur 29 Prozent der Führungskräfte in diesem Sektor Frauen im

Vergleich zu einem Frauenanteil von 45 Prozent in Ostdeutschland (Kleinert 2011, S. 1f.).

Die Arbeitsmarktsegregation kann aber nur einen Teil der Einkommensungleichheit erklären. Werden Frauen und Männer mit vergleichbaren Ausbildungsniveaus, Tätigkeiten und Erwerbsverläufen betrachtet, lag der bereinigte Wert des *gender pay gap* im Jahr 2010 bei ca. 7 Prozent (unbereinigter Wert in 2010: 22 %). Das heißt Frauen haben einen um 7 Prozent niedrigeren durchschnittlichen Bruttostundenlohn als Männer, auch wenn sie die gleiche Qualifikation vorweisen können und die gleiche Tätigkeit ausüben (Statistisches Bundesamt 2015). Hier zeichnen sich wiederum deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland ab. In Westdeutschland ist die unbereinigte geschlechtsspezifische Einkommenslücke mehr als dreimal so hoch wie in Ostdeutschland. In Ostdeutschland sind allerdings die Verdienste insgesamt aber auf einem geringeren Niveau, so dass auch der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Ostdeutschland geringer ausfällt (WSI GenderDatenPortal a).

Um ein umfassendes Bild von der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland zu erhalten, muss auch die Arbeitslosenquote berücksichtigt werden. In 2014 war die Arbeitslosenquote für Frauen mit 6,6 Prozent und für Männer mit 6,8 Prozent bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen fast gleich. Seit der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009 ist die Arbeitslosenquote der Frauen niedriger als die von Männern. Männer sind häufiger in Branchen tätig, die stark konjunkturabhängig sind, weswegen sie stärker von der Krise betroffen waren. Auch ihr Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit ist größer als für Frauen, gleichzeitig sind aber auch ihre Abgangschancen aus der Arbeitslosigkeit höher. Dies zeigt sich auch darin, dass Frauen des Weiteren durchschnittlich länger arbeitslos sind als Männer (Bundesagentur für Arbeit 2015). Viele Frauen haben sich außerdem aus unterschiedlichen Gründen vom Arbeitsmarkt zurückgezogen und zählen zur sogenannten „Stillen Reserve“. Hier sind Frauen überrepräsentiert: Der Frauenanteil in der „Stillen Reserve“ beträgt 68 Prozent (Böhm et al. 2011, S. 3).

Ein Grund für die angeführten geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Erwerbsleben ist, dass die Erwerbstätigkeit von Frauen häufiger mit familiären Aufgaben wie Kindererziehung oder Angehörigenpflege kollidiert. Viele der Ungleichheiten am Arbeitsmarkt hängen wechselseitig mit der Arbeitsteilung der Geschlechter im Privaten zusammen. Denn hier ist die Arbeit nicht gleich verteilt. Auch wenn viele Paare vor der Geburt des ersten Kindes relativ gleichberechtigt Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit aufgeteilt haben, birgt der Übergang von Partnerschaft in Elternschaft einige „Traditionalisierungsfallen“ (Rüling 2007; Pthenakis et al. 2002). Die Familiengründung bedeutet bei Männern kaum Veränderungen für ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitszeit. Anders bei Frauen: Westdeutsche Frauen unterbrechen ihre

Erwerbstätigkeit im Laufe ihrer Erwerbsbiografie insgesamt ca. neun Jahre und ostdeutsche Frauen knapp drei Jahre aufgrund von Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen (TNS Infratest Sozialforschung 2011, S. 11).³

Die Elternzeitregelung mit den darin vorgesehenen Partnermonaten, die seit Januar 2007 gültig ist, umfasst nun stärker auch Anreize für Väter, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Seitdem nehmen Väter die Elternzeit häufiger wahr: 29 Prozent der Väter, deren Kinder in 2012 geboren wurden, gingen in Elternzeit (Statistisches Bundesamt 2014, S. 33). Zu Zeiten des Erziehungsgelds vor 2007 waren es unter vier Prozent. Knapp drei Viertel der Väter, die Elterngeld in Anspruch nehmen, tun dies jedoch nicht länger als zwei Monate und zu 54 Prozent parallel zur Partnerin (BMFSFJ 2010, S. 101ff.; BMFSFJ 2009, S. 80ff.).

Deutschland liegt bei der Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern unter 15 Jahren im OECD-Vergleich mit 67,2 Prozent inzwischen etwas über dem OECD-Durchschnitt von 65,2 Prozent (Jahr 2011; OECD 2015). Der Anteil von Müttern allerdings, die Vollzeit erwerbstätig sind, geht zurück, insbesondere arbeiten Mütter mit niedrigem Bildungsniveau seltener in Vollzeit (Knittel et al. 2012; Kreyenfeld et al. 2007). Ob Mütter von minderjährigen Kindern erwerbstätig sind oder nicht, hängt u.a. vom Alter der Kinder ab. Je älter das Kind, desto eher ist die Mutter erwerbstätig. Im Jahr 2010 sind 40 Prozent der Mütter erwerbstätig, wenn das jüngste Kind zwei Jahre oder jünger ist. Ist das jüngste Kind 12 Jahre alt, gibt es kaum mehr Unterschiede zur Erwerbstätigenquote von Frauen ohne Kinder (Knittel et al. 2012, S. 25; Statistisches Bundesamt 2010).

Für die geringe Erwerbsbeteiligung von Müttern wird die unzureichende Kinderbetreuung in (West-)Deutschland verantwortlich gemacht. Studien zeigen aber auch, dass eine Steigerung des Kinderbetreuungsangebots allein nicht zum Ziel führt; denn neben institutionellen Bedingungen spielen auch kulturelle Werte, wie Einstellungen zu Geschlechterrollen oder Religion, eine bedeutende Rolle (Hummelsheim und Hirschle 2010; Hummelsheim 2009; Pfau-Effinger 2004). Zwischen Ost- und Westdeutschland finden sich teilweise deutliche Einstellungsunterschiede, besonders was die Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern angeht. Anders als in Westdeutschland wurde in der DDR die Frauenerwerbstätigkeit gefördert und versucht, Frauen und Männer gleichermaßen in die Erwerbsarbeit miteinzubeziehen. Die daraus resultierenden unterschiedlichen kulturellen Prägungen sind auch nach über 20 Jahren Wiedervereinigung von Bedeutung, so dass sich die Einstellungen zur Müttererwerbstätigkeit kaum angenähert haben: Der Aussage, „Frauen sollen ihre Erwerbsarbeit zugunsten einer Übernahme familiärer Pflichten

3 Ca. 90 Prozent der Unterbrechungszeiten entfallen dabei auf Kindererziehung (TNS Infratest Sozialforschung 2011, S. 11).

einschränken“ stimmen nach wie vor in Westdeutschland mehr Personen zu als in Ostdeutschland. Je älter die Kinder sind, desto eher findet die Erwerbstätigkeit der Mutter auch in Westdeutschland Akzeptanz (Heß 2010; Wenzel 2010).

Diese kulturellen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland greift Pfau-Effinger (2005a; 2005b) auch in ihrem Konzept der Geschlechterkultur und Geschlechterarrangements auf und unterscheidet (für Europa) fünf Familienmodelle:

- 1) Das familienökonomische Modell: Beide Elternteile arbeiten in einem (landwirtschaftlichen oder handwerklichen) Familienbetrieb. Die Familienarbeit wird nicht bestimmten Personen zugewiesen.
- 2) Das Hausfrauenmodell der männlichen Versorgerehe: Die Mutter übernimmt die Familienarbeit, der Ehemann ist der Familiernährer.
- 3) Das Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe: Der Mann ist voll erwerbstätig, während die Frau in Teilzeit beschäftigt ist, solange die Kinder klein sind.
- 4) Das Doppelversorgermodell mit außerhäuslicher Kinderbetreuung: Beide Elternteile sind erwerbstätig und die Kinderbetreuung wird institutionell gewährleistet.
- 5) Das Doppelversorger-/Doppelbetreuermodell: Beide Elternteile sind berufstätig, aber auch für die Kinderbetreuung zuständig.

Insbesondere das Doppelversorgermodell mit außerhäuslicher Kinderbetreuung war und ist in Ostdeutschland weit verbreitet, während in Westdeutschland das Hausfrauenmodell der männlichen Versorgerehe durch das Vereinbarkeitsmodell der männlichen Versorgerehe abgelöst wurde (Pfau-Effinger 2005a; 2005b).

2.2 Pflegebedürftige und Pflegende

Für die Analyse der Erwerbsverläufe von Frauen ist es wichtig, den Fokus nicht nur auf Mutterschaft und Kindererziehung zu richten, sondern auch die Pflege von Angehörigen im Lebensverlauf zu berücksichtigen. Mit Blick auf die Alterung der Gesellschaft und den damit verbundenen Anstieg von Pflegebedürftigen wird das Thema der Pflege immer bedeutender und meist sind es Frauen, die die Pflege von Angehörigen privat übernehmen.

In 2013 waren laut Pflegestatistik des Statistischen Bundesamts 2,6 Millionen Personen pflegebedürftig im Sinne der Sozialen Pflegeversicherung