

kommission und die vielen Äußerungen der Regierungspolitiker zeigen – auf den Abbau tariflicher und sozialstaatlicher Schutzrechte. Dieser Sozialabbau im Sinne der Einschränkung von ArbeitnehmerInnenrechten muß verhindert werden. Denn gerade unter dem Druck der technologiebedingten Flexibilisierung der Produktion ist es wichtig, einen kollektiven Schutz durch das Tarif-, Arbeits- und Sozialrecht zu gewährleisten sowie die Arbeit starker Gewerkschaften zu ermöglichen.

## 5. Alternativen zum Patriarchat – gegen Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben und in der Sozialpolitik

### 5.1 Veränderte Lebensrealitäten – gewachsene Ansprüche der Frauen – konservative Familienpolitik

Ein entscheidendes Anliegen der Frauenbewegung der 70er und 80er Jahre war und ist die Forderung, Frauen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Gleichstellung im Beruf und politischen Leben, die eigenständige soziale Sicherung, gesellschaftliche Einrichtungen und Erleichterungen zur Kinderbetreuung werden ebenso verlangt wie die radikale Veränderung der klassischen Zuständigkeit der Frauen für den Reproduktionsbereich: Die ›Männerhälfte‹ für Hausarbeit und Erziehungsaufgaben wird eingefordert. Ungeachtet der Differenzen in der theoretischen Diskussion der Frauenforschung über den Zusammenhang von Kapitalismus und Patriarchat, von Klasse und Geschlecht, begehren Frauen in Betrieben und Verwaltungen, in Vereinen, Gewerkschaften, Parteien ja selbst in der Kirche gegen die alltäglichen Formen patriarchalischer Diskriminierung auf.

Die Frauenbewegung entwickelte eine Dynamik in der öffentlichen Bewußtseinsarbeit, die geschichtlich ohnegleichen ist und auch von einer konservativen Bundesregierung nicht zurückschraubbar ist. Der Quotierungsbeschluß der SPD auf dem Münsteraner Parteitag 1988 verstärkte die Diskussion um Frauenförderung und Quotierungsmaßnahmen in allen anderen Bereichen. Innerhalb weniger Jahre, nachdem die erste kommunale Gleichstellungsstelle in Köln errichtet wurde, wurden bundesweit mehr als 250 Gleichstellungsstellen von örtlichen Frauenbewegungen durchgesetzt. Auch wenn ihnen vielfach wirksame Kompetenzen fehlen, so bedeuten sie doch die öffentliche Anerkennung, daß die Beseitigung von Frauendiskriminierung einen eigenen Politikbereich erforderlich macht. Auf Landesebene konnten die insti-

tutionellen Kompetenzen bis zur ersten Landesfrauenministerin in Schleswig-Holstein 1988 ausgeweitet werden. Selbst die konservative Bundesregierung billigte der populären Bundesfamilienministerin Rita Süßmuth den Titel ›Frauenministerin‹ zu, ohne ihr allerdings entsprechende Kompetenzen auszuweisen.

Rita Süßmuth stand für den ›Spagat‹ der konservativen Regierungspolitik, einerseits den gewachsenen Bedürfnissen der Frauen Rechnung zu tragen, andererseits aber einer Gesellschaft mit patriarchalischen Strukturen keinen wirklichen Preis abzuverlangen. Und obwohl Frau Süßmuth im frauenpolitischen Bereich keine Spur hinterlassen hat, die die Lage der Frauen verbessert oder Verschlechterungen abwehrt, war ihre frauenfreundliche PR-Arbeit offenbar schon zuviel des Guten.

Der politische öffentliche Druck jedoch wird bestehenbleiben. Die bevorstehende Rentenreform 1992 wird einen weiteren Brennpunkt in der Diskussion um die soziale Sicherung der Frauen darstellen. Die Einführung des Erziehungsgeldes 1986 und die Anerkennung von Kindererziehungszeiten im Rentenrecht bedeuteten eine rechtliche und materielle Verbesserung für Frauen. Die Popularität dieser Maßnahmen verdeckt ihre Mängel und die familienpolitische Ideologie, die auf die materielle und ideelle Honorierung der traditionellen (Haus-)Frauenrolle abzielt.

Die ›Leitsätze der CDU für eine neue Partnerschaft‹ proklamieren zwar Wahlfreiheit zwischen Haus- und Erwerbsarbeit, ohne jedoch Strukturen zu verändern. Im Gegenteil: Handlungsorientierte Politik bleibt weiterhin die Prämierung der Familienarbeit, indem »die Arbeit in der Familie entsprechend anerkannt und sozial abgesichert wird« (vgl. Leitsätze, S. 6). Kindererziehung und Pflege älterer behinderter Angehöriger sollen grundsätzlich und verstärkt privat geleistet werden. Die Einführung eines indirekten Gebärzwangs läßt sich aus den verschärften Angriffen auf die Regelung des § 218 StGB ablesen.

Teilzeitarbeit, Arbeitsplatzteilung, Zeitverträge, insbesondere im gehobenen und höheren öffentlichen Dienst, sollen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Zielgruppe ist explizit die Mittelstandsfrau (vgl. Leitsätze, S. 6 und 9ff.). Die Umsetzung dieses arbeitsmarktpolitischen ›Konzepts‹ wird flankiert über die Flexibilisierungs- und Rationalisierungsstrategien der Arbeitgeber.

Teilzeittoffensive einerseits und ideologische und zum Teil auch materielle Aufwertung der Familienarbeit andererseits scheint ein bestechend einfaches und populäres Konzept zu sein. Es verdeckt jedoch kaum die realen Widersprüche in der Lebenslage der Frauen. Eine

bestausgebildete Frauengeneration trifft auf einen Arbeitsmarkt, auf dem eine hohe Arbeitslosenquote und geschlechtsspezifische Diskriminierungen ihnen gleiche Berufschancen verwehren. Männerdominierte Entscheidungsstrukturen finden sich in allen gesellschaftlichen Bereichen wieder.

Vor allem aber haben sich die familialen Lebenslagen geändert. Sie passen immer weniger in das Normbild konservativer Politiker und klerikaler Moralvorstellungen. Die Scheidungsraten nehmen zu, und die Zahl alleinerziehender Elternteile, vor allem alleinerziehender Mütter, steigt rapide. Nichtehele Lebensgemeinschaften mit nichtehelichen Kindern verbreiten sich und sind zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Wohnformen verändern sich, junge Familien leben in Wohngemeinschaften. Die Berufsorientierung der Frauen steigt ununterbrochen, trotz Arbeitsmarktkrise. Das Rollenverständnis ändert sich, wenngleich die Mütterzentriertheit auch in der alternativen Diskussion, etwa bei Teilen der GRÜNEN, neue Dimensionen erhält.

Für konservative Politiker mögen sich diese Veränderungen des Normbildes der intakten Familie dramatischerweise als Krise des gesamten Zivilisationsmodells darstellen. Für viele Frauen sind diese Situationen längst konkreter Alltag.

Die Lebensrealitäten von Frauen sind vielschichtig geprägt von den objektiven Lebensumständen und -etappen sowie dem persönlichen Rollenverständnis. Diese Vielschichtigkeit wird in Abschnitt 5.2 beschrieben, und die unterschiedlichen Diskriminierungsschwellen sowie Lebenssituationen werden herausgearbeitet. In Abschnitt 5.3 werden dann auf verschiedenen Ebenen Alternativen aufgezeigt, wie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung abgebaut *und* eine Umverteilung der Erwerbs- und Familienarbeit zwischen Frauen und Männern erreicht werden kann. Ohne diesen Eingriff in das Reservat patriarchalischer Strukturen sind nach Meinung der VerfasserInnen Gleichberechtigung und partnerschaftliche Lebensformen nicht zu verwirklichen. Allerdings kann dies kaum durch individuelle Verhaltensänderungen allein erreicht werden, wie es die Konservativen weismachen wollen; auch nicht über eine deklamatorische Neudefinition des Arbeitsbegriffs, wie es Lafontaine meint, sondern nur durch reale gewerkschaftliche Kämpfe, die den kapitalorientierten Arbeitsbedingungen die familienfreundliche Alternative entgegenstellen.

Im Abschnitt 5.4 wird die geringe soziale Sicherung der Frauen als Folge ihrer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt und der den sozialen Sicherungssystemen innewohnenden Diskriminierungstendenzen untersucht und werden Lösungen aufgezeigt.

## 5.2 Lebensrealität von Frauen

Die weibliche Lebensrealität bewegt sich (immer noch) im Spannungsfeld zwischen Beruf und der nach wie vor vorherrschenden patriarchalischen Arbeitsteilung, die den Frauen Familienarbeit als typische Frauenrolle zuweist. Im Prozeß der wachsenden Integration der Frauen ins Erwerbsleben führt diese traditionelle Rollenzuweisung zu strukturellen Benachteiligungen der Frauen. Ihre Arbeitsmarktlage ist ungünstiger, die beruflichen Positionen, die sie einnehmen, bewegen sich überwiegend in unteren Hierarchieebenen, das Einkommen und die Arbeitsbedingungen sind schlechter.

Gleichzeitig sind grundlegende Veränderungen in der »privaten« Lebenssituation der Frauen zu beobachten: die rasche Zunahme von Single-Haushalten und der Ein-Eltern-Familien, geringere Kinderzahlen bis hin zum Verzicht auf Kinder, spätere Heirat und höhere Scheidungsraten kennzeichnen diesen Wandel in den Lebensmodellen.

Die zunehmende Berufstätigkeit der Frauen und die Veränderung der familialen Lebenslagen sind zwei sich wechselseitig beeinflussende Entwicklungslinien, die die Herausbildung unterschiedlichster weiblicher Lebensmuster zur Folge haben.

### 5.2.1 Frauen in der Arbeitswelt

#### 5.2.1.1 Die Erwerbsbeteiligung der Frauen

In der Dekade von 1977–1987 hat die Erwerbsbeteiligung der Frauen weiter kontinuierlich zugenommen. Von den Frauen im erwerbsfähigen Alter (15–65 Jahre) zählten 1977 48,9 % zu den Erwerbspersonen, 1987 erhöhte sich dieser Anteil auf 54,0 %.

Das Erwerbsverhalten der Frauen ist sehr stark altersabhängig. So ist die Erwerbsquote im Bereich der jüngeren Frauen unter 20 Jahren relativ niedrig, weil sich Frauen dieser Altersstufe häufig noch in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befinden bzw. studieren. Seit 1977 hat die Bedeutung der Erwerbstätigkeit in dieser Altersstufe weiter abgenommen, ein Trend, der gleichermaßen für junge Männer unter 20 gilt. In der nachfolgenden Altersgruppe der 20 bis 25jährigen erreicht die Frauenerwerbsquote mit 76,4 % einen Spitzenwert, der nur um 5 Prozentpunkte unterhalb der männlichen Erwerbsquote dieser Altersgruppe liegt. In den Altersgruppen ab 25 Jahren nimmt

*Tabelle 24: Erwerbsquoten von Frauen und Männern 1977–1987 (15–65 Jahre)  
(Anteil der Erwerbspersonen an der erwerbsfähigen Bevölkerung im Alter von 15–65 Jahren)  
Stand: März 1987, in 1 000*

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Frauen	48,9	49,0	49,7	50,2	50,6	51,0	50,7	51,7	52,7	53,4	54,0
Männer	84,6	84,5	84,5	84,4	83,5	83,0	82,0	81,4	81,9	82,0	82,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnis des Mikrozensus 1987

allerdings die Erwerbsneigung der Frauen deutlich ab, während die der Männer weiter ansteigt. In dieser Scherenbewegung drückt sich die Rollenzuweisung der Frauen auf Familienarbeit aus.

Viele Frauen versuchen, Beruf und Familie durch die Beschränkung auf eine Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren. So übten 1987 30,3 % der erwerbstätigen Frauen eine Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit bis zu 35 Stunden aus. Davon arbeiteten 1,6 Millionen Frauen oder 56 % unter 20 und 1,2 Millionen Frauen über 20 Stunden. 91 % aller Teilzeitstellen wurden 1987 von Frauen eingenommen, für die erwerbstätigen Männer spielt Teilzeitarbeit dagegen nach wie vor nur eine untergeordnete Rolle. Von ihnen waren 1987 nur 1,9 % teilzeitbeschäftigt.

In der Altersgruppe der 40 bis 45jährigen Frauen nimmt die Erwerbsneigung wieder leicht zu, in diese Gruppe dürften zahlreiche Berufsrückkehrerinnen einzuordnen sein.

Seit 1977 hat sich das altersspezifische Erwerbsverhalten der Frauen deutlich verändert. Frauen mittlerer Altersstufen zwischen 25 und 45 Jahren, also Frauen, die potentiell Familienaufgaben übernehmen, sind immer häufiger berufstätig.

Die weibliche Erwerbsquote variiert nicht nur nach Altersgruppen, sondern ist auch je nach Familienstand der Frauen unterschiedlich ausgeprägt. Auffällig ist, daß sich das Erwerbsverhalten verheirateter Frauen besonders tiefgreifend verändert hat. Zwar weist die Erwerbsquote verheirateter Frauen auch 1987 im Gegensatz zu der lediger Frauen, die sich tendenziell der männlichen Erwerbsquote annähert, eine Absenkung im mittleren Altersbereich auf, wobei das durchschnittliche Niveau der Erwerbsquote bei den verheirateten Frauen erheblich niedriger als bei den ledigen Frauen ist, doch hat sich der Rückgang der Erwerbsbeteiligung in den mittleren Altersstufen deutlich abgeschwächt. Das Lebensmuster – kurze Erwerbstätigkeit, lange Unterbrechungsphase und Konzentration auf die Familienarbeit, eventueller Wiedereinstieg – hat demnach bei längerfristiger Betrachtung des Erwerbsverhaltens der Frauen an Bedeutung verloren. Ursächlich hierfür ist einerseits, daß immer mehr Ehen kinderlos bleiben, d.h. für diese verheirateten Frauen stellt sich nicht die Notwendigkeit, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen. Andererseits zeigt sich bei jüngeren berufstätigen Frauen (unter 35 Jahre), daß diese unabhängig vom Vorhandensein von Kindern ihre Berufstätigkeit seltener oder kürzer unterbrechen. Das traditionelle 3-Phasen-Modell verliert somit vor allem für jüngere Frauen weiter an Bedeutung.

*Tabelle 25: Altersspezifische Erwerbsquoten der Frauen*

Alter von bis unter Jahren	Erwerbsquoten in %		Veränderung in Prozent- punkten	Abweichungen zu den männl. Erwerbsquoten in Prozentpunkten	
	1977	1987		1977	1987
15-20	45,3	40,5	- 4,8	- 5,3	- 5,3
20-25	70,5	76,4	+ 5,9	- 8,7	- 4,9
25-30	58,8	68,5	+ 9,7	-30,8	-19,2
30-35	52,3	63,1	+10,8	-44,9	-33,3
35-40	51,3	63,1	+11,8	-47,0	-34,6
40-45	52,2	63,8	+11,6	-45,6	-33,9
45-50	50,1	58,9	+ 8,8	-46,7	-37,5
50-55	47,4	51,3	+ 0,7	-46,0	-41,8
55-60	39,3	40,0	+ 0,7	-46,4	-39,6
60-65	13,5	11,2	- 2,3	-33,9	-22,5
15-65	48,9	54,0	+ 5,1	-35,7	-28,3

Quelle: Statistisches Bundesamt, Ergebnis des Mikrozensus 1977 und 1987

Das IAB hat in einer Repräsentativbefragung die gewachsene Erwerbsneigung verheirateter Frauen untersucht. Danach wird das Erwerbsverhalten von Frauen auch gegenwärtig vor allem von Zahl und Alter der Kinder, der Ausbildung bzw. Berufsausbildung der Frauen, ihrer gegenwärtigen bzw. letzten Stellung im Beruf sowie von der Schichtzugehörigkeit der Familie beeinflusst. Die Berufstätigkeit der Frauen hängt darüber hinaus auch von der Einstellung des Ehemannes ab.

Als wichtige Untersuchungsergebnisse sind hervorzuheben, daß Frauen mit Kindern unter 3 Jahren nach wie vor nur in geringem Umfang – sowohl in Voll- wie auch in Teilzeitarbeit – berufstätig sind. Bei Frauen mit älteren Kindern gewinnt dagegen – mit zunehmender Kinderzahl und dem Alter der Kinder – insbesondere Teilzeitarbeit an Bedeutung. Vollzeitarbeitsstellen werden vor allem von jüngeren Frauen, Frauen ohne Kinder, aber auch von Frauen mit niedrigem Haushaltseinkommen, die auf den eigenen Verdienst angewiesen sind, eingenommen. Zur letzteren Gruppe sind auch alleinstehende Frauen mit Kindern zu zählen. Die Erwerbsbeteiligung verheirateter Frauen ohne Berufsausbildung ist seit 1977 unverändert niedrig geblieben, bei den Frauen mit weiterführendem Schulabschluß und längerer Berufsausbildung ist sie dagegen überdurchschnittlich angestiegen, wobei diese Frauen häufig vollzeitbeschäftigt sind.

Welches Ausmaß das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesichts der weiterhin vorherrschenden tradierten Rollenzuweisungen inzwischen erreicht hat, wird an der Gesamtzahl von über 3 Millionen erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 18 Jahren deutlich. Von diesen Frauen waren rund 2,5 Millionen verheiratet und knapp 500.000 alleinstehend.

#### *5.2.1.2 Berufsorientierung und Einkommenssituation von Frauen*

Frauen konzentrieren sich in sehr wenigen Berufsbereichen: 1987 arbeiteten drei Viertel aller erwerbstätigen Frauen in Dienstleistungsberufen, 1973 waren es erst 65 % gewesen. Auch innerhalb der Dienstleistungsberufe hat sich die Frauenerwerbstätigkeit seit 1973 weiter auf einige wenige frauentypische Berufe polarisiert. Allein in den drei Berufsgruppen Bürofach- und Hilfskräfte, Warenkaufleute sowie Gesundheitsdienstberufe arbeiteten 1987 44,2 % aller Frauen gegenüber 38,6 % 1973.

Die weitere Strukturverschiebung der Frauenerwerbstätigkeit von den Fertigungsberufen zu den Dienstleistungsberufen vollzieht sich

vor dem Hintergrund der allgemeinen Tertiärisierung der Wirtschaftsstruktur, die für die Frauen Chancen, aber auch erhebliche Risiken birgt. Problematisch ist zunächst die Situation im Fertigungsbereich. Durch die weitere Automatisierung der Produktion werden einfache, repetitive Tätigkeiten zunehmend wegrationalisiert, gleichzeitig hält der Trend zur Auslagerung stark standardisierter Produktionslinien in Billiglohnländern an. Da über 90 % aller Industriearbeiterinnen als an- oder ungelernete Arbeitskräfte eingestellt sind, aber nur etwa 40 % der Industriearbeiter, wird der weitere Kahlschlag in diesem Bereich in starkem Maße Frauen treffen.

Allen öffentlichen Bekundungen und Modellversuchen zum Trotz ist es bisher nicht gelungen, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im industriellen Kernbereich – den Facharbeiterberufen – aufzubrechen. Facharbeiterberufe sind (immer noch) fast ausschließlich Männerclubs, in denen Frauen mit einem Anteil von unter 6 % nur einen Exotinnenstatus haben. Eine leichte Feminisierung ist allerdings in den technischen Berufen zu beobachten – hier hat sich der Anteil der Frauen immerhin von 5,5 % (1974) auf 12,1 % (1987) mehr als verdoppelt (Cornelsen 1988, S. 690).

Die Entwicklung im Bürobereich verläuft widersprüchlicher als im Fertigungsbereich. Die Ausbreitung computergestützter Bürosysteme führt dazu, daß auch hier einfache Bürohilfstätigkeiten, die fast ausschließlich von Frauen ausgeführt werden, zunehmend wegfallen. Gleichwohl entstehen im Zuge der Büroautomation vermehrt qualifizierte Arbeitsplätze. Die Berufsstruktur im Bürobereich hat sich infolgedessen stärker differenziert – einerseits sind bisher typische Bürotätigkeiten durch die Hinzufügung neuer Aufgabenfelder aufgewertet worden, andererseits haben sich neue Berufsprofile herausgebildet. Die Berufsdifferenzierung geht einher mit einer stärkeren Durchlässigkeit der Hierarchieebenen. Durch gezielte berufsbezogene Weiterbildung, die insbesondere computerbezogene Zusatzqualifikationen vermittelt, ist in einigen Berufsfeldern, die bisher typische Laufbahn-Sackgassen waren, ein berufliches Fortkommen realistischer geworden (z. B. im Banken- und Versicherungsgewerbe).

Im Zuge dieses Prozesses werden die frauentypischen Berufsbereiche zunehmend auch für Männer interessant. Der Strukturwandel zwingt sie überdies, ihre klassisch männlichen Berufsorientierungen zu verändern. Gleichzeitig geraten jene Männer, die bisher bereits qualifizierte Tätigkeiten im Bürobereich ausgeübt haben, unter einen verstärkten Druck von »unten«, d. h. von den nach höherwertigen Aufgaben strebenden gut qualifizierten Frauen.

Vor diesem Hintergrund entwickelt sich eine geschlechtsspezifische Konkurrenz mit der Gefahr einer Diskriminierung der Frauen. So ist z. B. bei der betrieblichen Personalrekrutierung für die auf SachbearbeiterInnenniveau aufgewerteten Bürotätigkeiten bereits heute eine Benachteiligung der Frauen festzustellen (Klomfass 1988, S. 176).

Darüber hinaus sind Frauen von der öffentlichen Sparpolitik besonders negativ betroffen, da die Ausweitung des öffentlichen Dienstes in den 70er und frühen 80er Jahren auch zu einer Ausweitung qualifizierter Arbeitsplätze für Frauen beigetragen hat. Die Stellenreduzierungen in den Bereichen Sozialwesen, Gesundheit und Bildung verwehren vielen gut qualifizierten Frauen die Möglichkeit, überhaupt in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Die Kürzungen in diesen Bereichen treffen die Frauen doppelt – als Arbeitskräfte und als Nachfragerinnen nach sozialen Dienstleistungen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Strukturverschiebung der Beschäftigung zum tertiären Sektor ist, daß die in den letzten Jahren neu entstandenen Arbeitsplätze unter qualitativen Gesichtspunkten oftmals kritisch zu beurteilen sind. In vielen Dienstleistungsbereichen haben sich ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse unter Ausnutzung des sog. Beschäftigungsförderungsgesetzes im großen Maßstab durchgesetzt: In einzelnen Tätigkeitsbereichen haben sich die Arbeitsbedingungen völlig destabilisiert; Befristungen, flexible Arbeitszeiten und extreme Arbeitszeitlagen konzentrieren sich hier (z. B. Reinigungsgewerbe).

Durch das berufsstrukturelle Muster der Frauenerwerbstätigkeit zieht sich die untergeordnete Stellung der Frauen im Beruf trotz der bereits erwähnten feststellbaren Differenzierungen immer noch generell als roter Faden durch. Die Möglichkeiten der Frauen, beruflich aufzusteigen, sind weitaus bescheidener als die der Männer. Dies verdeutlicht ein Vergleich von Frauen und Männern gleicher Qualifikationsstufen. Signifikante Unterschiede in der beruflichen Position zeigen sich vor allem bei Männern und Frauen, die eine betriebliche Ausbildung bzw. eine mehrjährige Berufsfachschule besucht haben. So liegt z. B. der Anteil der Frauen dieser Gruppen, die als Angestellte in einfacher oder mittlerer Stellung tätig sind, mit 59 % nahezu dreimal so hoch wie bei Männern mit gleicher Qualifikation (jeweils bezogen auf vollbeschäftigte Männer und Frauen im Alter von 40 Jahren und mehr). Während jeder zweite männliche Hoch- bzw. Fachhochschulabsolvent eine gehobene oder leitende Stellung bekleidet, sind es bei den Absolventinnen nur 16 %. In höhere Positionen gelangten Frauen in den zurückliegenden Jahren – wenn überhaupt –

dann über eine BeamtInnenlaufbahn, insbesondere im Lehramtsbereich.

Frauen erhalten aufgrund ihrer strukturellen Benachteiligung im Erwerbsleben erheblich weniger Einkommen als Männer. Das durchschnittliche Bruttojahresgehalt der in der Industrie beschäftigten Angestellten lag 1987 knapp über 60.000 DM. Während männliche Angestellte im Durchschnitt 65.941 DM erreichten, waren es bei den weiblichen Angestellten nur 43.051 DM. Im Dienstleistungsbereich (Handel, Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe) betrug der durchschnittliche Bruttojahresverdienst für die Männer 52.099 DM gegenüber 35.931 DM bei den Frauen. Eine deutliche Einkommensschere zeigt sich auch im Bereich der ArbeiterInnen: Hier verdienen die Männer pro Jahr durchschnittlich 43.126 DM, die Frauen 29.977 DM (jeweils einschließlich Sonderzahlungen wie 13. Monatsgehalt, Gratifikationen und Urlaubsgeld etc.).

Wie Tabelle 26 zeigt, hatte 1987 noch immer mehr als jede dritte Frau ein monatliches Einkommen unter 1.000 DM, bei den Männern war es nur jeder zehnte. In den oberen Einkommensgruppen zeigte sich ein umgekehrtes Bild – so erzielten gut 20 % der Männer gegenüber weniger als 5 % der Frauen ein Einkommen über 3.000 DM. Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ist in den verschiedenen Statusgruppen unterschiedlich stark ausgeprägt. Eine besonders gravierende Benachteiligung der Frauen ist im ArbeiterInnen- und Angestelltenbereich festzustellen, während sich im BeamtInnenbereich mit Ausnahme der obersten Einkommensgruppe (4.000 DM und mehr) die Einkommensstruktur von Männern und Frauen tendenziell angleicht.

Mit der Veränderung der Haushalts- und Familienstrukturen, die später näher beleuchtet werden, ist eine Modifizierung der vorherrschenden ökonomischen Abhängigkeitsstrukturen der Frauen verbunden. Die zunehmende Erwerbstätigkeit verstärkt einerseits die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen, andererseits schränkt die niedrigere Einkommenshöhe den materiellen Spielraum der Frauen ein, zumal dann, wenn sie als alleinstehende Mütter die Familie als Hauptnährerinnen versorgen müssen.

Hinzu kommt, daß alleinstehende Mütter nicht nur niedrigere Einkommen verkraften müssen, sondern gleichermaßen besonders häufig TransfereinkommensbezieherInnen sind. So mußten von den alleinstehenden Müttern mit Kindern unter 18 Jahren 1985 11,5 % ihren Lebensunterhalt überwiegend mit Sozialhilfe bestreiten, weitere 5,8 %



Dies gilt zugespitzt für die besonders von Arbeitslosigkeit betroffenen strukturschwachen Regionen, in denen die Frauenbeschäftigung zum Teil seit 1980 real abgebaut wurde. Im Land Bremen ist z.B. die ständig wachsende Zahl von arbeitssuchenden bzw. arbeitslosen Frauen mit einer abnehmenden Zahl von Frauenarbeitsplätzen konfrontiert.

### 5.2.2 Familiäre Lebenslagen der Frauen und haushaltsstrukturelle Veränderungen

#### 5.2.2.1 Privathaushalte

Die Haushaltsstruktur ist durch einen grundlegenden Wandel gekennzeichnet, bei dem die rasche Zunahme der 1-Personenhaushalte der herausragende Trend ist. 1970 bestand jeder 4. Haushalt nur aus einer Person, 1986 war es bereits jeder dritte. Dem Bedeutungszuwachs der 1-Personenhaushalte, deren Gesamtzahl im April 1986 9,2 Mio. betrug und der damit den meistverbreiteten Haushaltstyp darstellte, steht der Bedeutungsverlust der Mehrpersonenhaushalte gegenüber. Bei diesen ist außerdem eine Strukturverschiebung in Richtung kleinerer Haushaltstypen erkennbar. So stellten die 2-Personenhaushalte 1986 mit 7,9 Millionen die größte Gruppe innerhalb der Mehrpersonenhaushalte dar, gefolgt von den 3-Personenhaushalten, die mit 4,6 Millionen am dritthäufigsten zu verzeichnen waren. Der in der Öffentlichkeit als typisch geltende 4-Personenhaushalt – Vater, Mutter und zwei Kinder – ist mit einem Anteil von 13,1 % an allen Privathaushalten schon fast zur Ausnahme geworden. Noch größere Haushalte (5 und mehr Personen) haben nur noch einen Anteil von knapp 6 % an allen Haushalten.

Die Erosion der ›Standardfamilie‹ ist in städtischen Gebieten besonders weit fortgeschritten. In Großstädten mit über 100.000 EinwohnerInnen machen die 4-Personenhaushalte inzwischen weniger als 10 % aller Privathaushalte aus, weitere 3,4 % sind Haushalte mit 5 und mehr Personen. Mehr als die Hälfte der großstädtischen Bevölkerung (1986: 54 %) lebt inzwischen in Ein- bzw. Zweipersonenhaushalten. In kleineren Gemeinden (unter 5.000 Einwohner) hat sich die Haushaltsstruktur zwar weniger stark verschoben, aber auch hier leben bereits knapp 30 % der EinwohnerInnen allein oder zu zweit.

Von den 26,7 Millionen Privathaushalten haben etwas mehr als 30 % eine weibliche Bezugsperson (Haushaltsvorstand). Freilich handelt es

Tabelle 27: Privathaushalte im April 1986 nach Gemeindegrößenklassen und Zahl der Personen, in 1 000

Gemeindegrößenklasse	insgesamt	davon mit ... Person(en)					Personen je Haushalt
		1	2	3	4	5 und mehr	
unter 5 000	3 226	729	922	619	595	361	2,73
5 000 bis 50 000	16 641	4 664	4 892	3 193	2 657	1 237	2,49
50 000 bis 100 000	10 141	3 420	3 085	1 766	1 316	553	2,33
100 000 bis 500 000	4 745	1 941	1 399	735	489	182	2,09
500 000 und mehr	5 377	2 466	1 577	730	446	158	1,94
Insgesamt	26 739	9 177	7 886	4 564	3 516	1 596	2,29

Quelle: Stat. Bundesamt, Ergebnis des Mikrozensus 1986

sich hierbei überwiegend um 1-Personenhaushalte, also um alleinstehende Frauen ohne Kinder. In Mehrpersonenhaushalten dominieren männliche Bezugspersonen; weibliche Bezugspersonen sind mit gut 12 % deutlich in der Minderheit, obgleich ihr Anteil zunimmt.

Die bereits dargestellte Einkommensdiskriminierung der Frauen führt dazu, daß den Haushalten mit weiblicher Bezugsperson weit weniger Geld zum Lebensunterhalt zur Verfügung steht. Ein monatliches Haushaltsnettoeinkommen über 3.000 DM erzielten z. B. nur 8,9 % der Haushalte mit weiblicher gegenüber 37,7 % mit männlicher Bezugsperson. In den unteren Einkommensgruppen sind entsprechend mehr Haushalte mit weiblicher Bezugsperson anzutreffen. Die Einkommensschere gilt sowohl für 1-Personenhaushalte – den Männern steht hier fast dreimal häufiger als den Frauen ein Einkommen über 3.000 DM zur Verfügung – als auch in Mehrpersonenhaushalten, von denen 40 % mit männlicher Bezugsperson, aber nur 25 % mit weiblicher ein Einkommen über 3.000 DM hatten.

Aus der Perspektive der Frau ist ein Leben alleine oder zu zweit heute ebenso wahrscheinlich wie ein Leben in der Familie. Allerdings sagt dies nichts darüber aus, welche Bedeutung die Familie in der Lebensbiographie der Frauen einnimmt. So kann sich die Veränderung der Haushaltsstruktur auch dadurch erklären, daß Frauen in jungen Jahren zunächst alleine leben und im fortgeschrittenen Alter aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung alleine bleiben. Denkbar wäre dann, daß in den mittleren Altersstufen die klassische Familienstruktur nach wie vor vorherrscht.

#### 5.2.2.2 Frauen in Ehe und Familie

Die Annahme, daß jüngere Frauen zunächst alleine oder in nichtehelicher Gemeinschaft ohne Kinder leben, wird dadurch gestützt, daß Frauen heute später heiraten und später Kinder bekommen. Das durchschnittliche Heiratsalter der Frauen bei der ersten Eheschließung ist bis 1985 auf 24,6 angestiegen. Ihr erstes Kind bekommen Frauen durchschnittlich mit 26,2 Jahren (1985) 1½ Jahre später als 1965.

Die Familiengründung hat sich jedoch nicht nur nach hinten verschoben, sondern der Charakter der Familie selber modifizierte sich ebenfalls. Zwei grundlegende Entwicklungslinien sind hierbei herausragend: der längerfristige Geburtenrückgang sowie die zeitliche Begrenztheit der Ehe und die infolgedessen veränderten Familienstrukturen. In der Zusammensetzung der Familien kommen diese Trends in

der Zunahme von Alleinstehenden und von Ehepaaren ohne Kinder zum Ausdruck.

Die Geburtenrate der Bundesrepublik Deutschland ist mit durchschnittlich 1,36 Kindern pro Frau im gebärfähigen Alter (1987) eine der niedrigsten der Welt. Absolut betrachtet wurden seit Bestehen der Bundesrepublik 1978 am wenigsten Kinder geboren; die an der Zahl der Frauen im »gebärfähigen Alter« gemessene Geburtenhäufigkeit war jedoch noch bis 1985 rückläufig. In den nachfolgenden Jahren 1986 und 1987 hat die Geburtenhäufigkeit geringfügig zugenommen. Das generative Verhalten der Bundesbürger wird durch eine ganze Reihe von Faktoren negativ beeinflusst. Hervorzuheben ist vor allem, daß wegen der weiterhin vorherrschenden tradierten geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung viele berufstätige Frauen zum Verzicht auf Kinder veranlaßt werden (Han 1988, S. 345).

Daß Frauen immer häufiger aus den ihnen zugewiesenen Rollen ausbrechen und versuchen, eigene Wege einzuschlagen, wird auch an den Ehescheidungen deutlich. In 58 % der Fälle beantragten sie die Scheidung, Männer hingegen nur in 34 % (1987). In den restlichen Fällen wird die Scheidung gemeinsam beantragt. Frauen nehmen Dissonanzen mit dem Partner wesentlich sensibler wahr, begreifen ihre Rolle in der Familie als »Verzichtrolle« und sind insbesondere bei Nichterwerbstätigkeit ausgesprochen unzufrieden mit der Aufteilung der Hausarbeit. Der Anspruch auf Eigenleben und Selbstverwirklichung, soziale Anerkennung und Kommunikation im Beruf sowie Zufriedenheit und Glück in der Partnerschaft sind für Frauen die wichtigsten Werte, die ihre Lebensqualität ausmachen. Es ist somit wahrscheinlich, daß die Frauen diese Werte heute so ernst nehmen, daß sie deren Beeinträchtigung durch eine gestörte Ehe nicht hinnehmen wollen (Wohlfahrtssurvey nach Glatzer/Zapf 1984).

Während die Zahl der jährlichen Eheschließungen von 1980 bis 1987 mehr oder weniger konstant geblieben ist, haben die Ehescheidungen auffällig zugenommen. 1987 wurden rund 380.000 Ehen geschlossen, im gleichen Jahr wurden 130.000 Ehen geschieden. Bezogen auf alle Eheschließungsjahrgänge ist inzwischen mit der Scheidung jeder dritten Ehe zu rechnen (Querschnittswert). Die rasche Zunahme der Ehescheidungen wird am Vergleich zweier Ehejahrgänge deutlich: der Ehejahrgang 1976 war nach 10 Jahren bereits zu 17 % geschieden, während der von 1969 diesen Anteil erst nach 15 Jahren erreichte (Braun 1988, S. 683).

In den letzten Jahren hatte etwa jede zweite der geschiedenen Ehen noch minderjährige Kinder. Insgesamt sind jährlich etwa 100.000

Kinder von Scheidungen betroffen. Zumeist wird das Sorgerecht für diese Kinder den Frauen übertragen. Aufgrund von Scheidungen wird folglich jährlich die Zahl der alleinstehenden Mütter um 50.000 bis 70.000 erhöht. Für sie ist ebenso wie für alleinstehende Ledige oder verwitwete Mütter eine partnerschaftliche Lebensgestaltung im Sinne der egalitären Aufteilung der Familienarbeit auf Männer und Frauen faktisch nicht mehr möglich. Gleichwohl ist einzuschränken, daß viele der geschiedenen Frauen wieder heiraten – jährlich rund 65.000 – oder aber mit einem neuen Partner in nichtehelicher Lebensgemeinschaft leben. Zwar ist damit prinzipiell wieder die Möglichkeit einer partnerschaftlichen Teilung der Hausarbeit gegeben, doch ist es fraglich, ob diese, zumindest im bezug auf die Kinderbetreuung, durchgesetzt werden kann. Es ist eher zu erwarten, daß die »neuen Männer« weiter an den Rand der Familie versetzt werden, im Extremfall gliedern sie sich nur noch als Liebhaber der Frauen variabel in bestehende Haushalte ein (Flitner 1987, S. 353).

### 5.2.2.3 Frauen und Familienarbeit

Wie hoch die gesamte Wertschöpfung der von allen Haushaltsmitgliedern geleisteten Hausarbeit 1985 war, ergibt sich aus einer Studie des Familienministeriums. Danach betrug die Wertschöpfung in diesem Bereich 1,1 Billionen DM, was einem Anteil von 68 % am bisherigen Bruttosozialprodukt entspräche (Krüsselberg/Auge/Hilsenbecker 1986, S. 246). Wer leistet nun diese in ihrem Ausmaß geradezu gigantische Arbeit?

Insgesamt ist festzustellen, daß berufstätige Frauen ebenso wie »Nur-Hausfrauen« den Hauptanteil der Hausarbeit tragen, unabhängig davon, ob sie verheiratet sind oder nichtehelich mit einem Partner zusammenleben. Männer beteiligen sich kaum an der Hausarbeit, übernehmen jedoch die Durchführung von Reparaturen und erledigen Behördenangelegenheiten. Für die regelmäßig wiederkehrenden Tätigkeiten – bügeln, waschen, Betten machen und kochen – sind fast ausschließlich Frauen zuständig, in anderen Bereichen wie Geschirrspülen, sauber machen und vor allem bei der Kinderbetreuung verbleibt ihnen die Hauptlast (Meyer/Schulze 1988, S. 346). Andere Untersuchungen kommen ebenfalls zum Ergebnis, daß sich bisher an der geschlechtlichen Arbeitsverteilung in der Familie wenig geändert hat. Dies gilt im großen und ganzen auch für die Kinderbetreuung, für die erwerbstätige Männer durchschnittlich nur 12 Minuten pro Werk-

tag aufbringen. Eine positive Aufweichung der Rollenmuster findet eingeschränkt in der jüngeren Generation und hier überwiegend in nichtehelichen Lebensgemeinschaften statt. Weiterhin gelingt es Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen offensichtlich besser, eine verstärkte Beteiligung der Männer an der Hausarbeit durchzusetzen, als Frauen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen.

Wegen der starken Belastung durch die Hausarbeit sind viele berufstätige Frauen teilzeitbeschäftigt. Mit Teilzeitstellen sind aber wiederum zahlreiche berufliche und soziale Nachteile verbunden (vgl. unten). Besonders schwierig ist die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit für alleinstehende Frauen mit Kindern. Ihre Zahl nimmt ständig zu und betrug 1986 bereits 1,5 Millionen. Rund 800.000 Frauen hatten minderjährige Kinder zu versorgen, davon waren über die Hälfte – zumeist in Vollzeit – erwerbstätig. Demgegenüber belief sich die Zahl der alleinstehenden Männer mit minderjährigen Kindern auf »nur« 138.000; ihre Zahl ist seit einigen Jahren annähernd konstant geblieben.

Der geringe finanzielle Spielraum, über den alleinstehende Frauen mit Kindern verfügen – 1985 hatte über die Hälfte von ihnen ein Familiennettoeinkommen unter 1.400 DM, 11,5 % lebten hauptsächlich von Sozialhilfe – macht es ihnen nahezu unmöglich, sich die Hausarbeit durch die Wahrnehmung von Dienstleistungen (Reinigung, Wäscherei, private Kinderbetreuung, Essengehen usw.) zu erleichtern.

Darüber hinaus sind die öffentlichen Angebote im sozialen Betreuungsbereich (Kinderbetreuung, Altenpflege), die Frauen entlasten könnten, völlig unzureichend. Nach einer im letzten Jahr veröffentlichten Studie des deutschen Jugendinstitutes bieten selbst Portugal, Italien und Spanien mehr öffentliche Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren an als die Bundesrepublik. Während in Belgien und in Frankreich für 20–25 %, in Dänemark sogar für 44 % der Kinder unter drei Jahren ein Krippenplatz zur Verfügung steht, werden in der Bundesrepublik nicht einmal 3 % der Kleinsten öffentlich betreut. Zwar sieht die Betreuungssituation im Bereich der 3 bis 6jährigen Kinder günstiger aus, doch beginnt das Dilemma der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erneut massiv mit Beginn der Schulzeit. Die Betreuung der Schulkinder in öffentlich geförderten Schulklassen hat vielfach faktisch den Charakter der sozialen Auslese und erfaßt darüber hinaus nur einen Bruchteil der Schulkinder. Da in den ersten Schuljahren die Unterrichtszeiten willkürlich variieren, werden selbst teilzeitarbeitende Mütter einem Dauerstreß ausgesetzt.

### 5.2.3 Diskriminierungsschwellen oder Etappen der Rollenzuweisung von Frauen

Angesichts der dargestellten Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben und in der familiären Arbeitsteilung stellt sich die Frage, wie sich die Rollenzuweisung der Frauen vollzieht. Zweifellos handelt es sich dabei um einen grundlegenden Sozialisierungsmechanismus, der sich durch die gesamte Lebensbiographie der Frauen zieht. In bestimmten Lebensetappen wird die Weichenstellung in Richtung frauentypischer Lebensmuster besonders deutlich. Diese Lebensetappen bilden Diskriminierungsschwellen, in denen die Frauen unmittelbar oder mittelbar benachteiligt werden. Bezogen auf das weibliche Erwerbsverhalten ergeben sich nach wie vor zwei vorherrschende Orientierungen: Die Wahl angeblich frauentypischer Tätigkeitsbereiche und die Beschränkung auf untere Hierarchieebenen.

Nun ist die Orientierung vieler Frauen auf Berufsbereiche, in denen dem weiblichen Geschlecht zugesprochene Fähigkeiten abverlangt werden, prinzipiell nicht Negatives. Sie entspricht vielmehr den Neigungen vieler Frauen, die diese Fähigkeiten im Laufe ihrer Sozialisation erlernen. Bei der Berufsentscheidung dürfte auch der Wunsch nach geschlechtskonformem Verhalten und die Angst vor einer »AußenseiterInnenrolle«, die mit anderen Berufswegen und mit beruflichem Erfolg verbunden sein kann, eine nicht unbedeutende Rolle spielen. Die Diskriminierung von Frauen besteht nicht in erster Linie in der Berufsorientierung an sich, die von den Frauen freiwillig oder unfreiwillig reproduziert wird, sondern darin, daß die Frauenberufsbereiche im Vergleich zu den Männerdomänen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen, des Einkommens und der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten durchgängig schlechter abschneiden. Daraus resultiert auch, daß eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerade in den von Frauen dominierten Berufen besonders schwierig ist, weil hier lange Arbeitszeiten, extreme Arbeitszeitlagen und geringes Einkommen zusammentreffen (Verkäuferinnen, Arzthelferinnen, Schwestern usw.).

Daß die außerdem oftmals zu beobachtende Orientierung von Frauen auf Laufbahn-Sackgassen eine Diskriminierung darstellt, liegt auf der Hand. Bekanntlich nehmen selbst in den frauenspezifischen Bereichen überwiegend Männer die höheren Positionen und damit zugleich die Vorgesetztenfunktion ein. Es zeigt sich allerdings, daß sich in einigen frauentypischen Berufsbereichen, so z. B. im Banken- und Versicherungsgewerbe, die Durchlässigkeit zwischen den Hierarchieebenen vor dem Hintergrund der Automatisierung erhöht hat und daß

sich hier die Chancen für ein berufliches Fortkommen von Frauen verbessert haben.

Beide dargestellten Rollenmuster – die Wahl von sog. Frauenberufen und die Beschränkung auf niedrigere Hierarchieebenen – werden gesellschaftlich und z. T. von den Frauen selbst mit der erwarteten späteren Mutterrolle begründet, durch die die Frau als Arbeitskraft unberechenbar werde. Vor diesem Hintergrund erscheint es legitim, ja sogar »weise« und »praktisch« zugleich, daß Frauen in ihrem Beruf jene Fähigkeiten wachhalten und weiterentwickeln, die sie später als Mutter fortführen müssen, und daß ihnen aufgrund ihrer schlechten und stressigen Arbeitssituation eine lästige Entscheidung zwischen Karriere und Kind erspart bleibt. Insofern verwundert es nicht, daß in den Familien mit Kindern für die volle Berufstätigkeit des Mannes und gegen die der Frau (teilweise oder ganz) entschieden wird, wenn es die materielle Situation zuläßt. Schließlich ist das Einkommen des Mannes in aller Regel höher und seine berufliche Laufbahn vielversprechender. Hinzu kommen tradierte Rollenvorstellungen, die von den Betroffenen selber und ihrer Umwelt reproduziert werden. Die so durch die berufliche und soziale Diskriminierung der Frau produzierten familialen Entscheidungslinien bestätigen im nachhinein das gesellschaftlich erwartete Rollenverhalten, das wiederum den Ausgangspunkt für die berufliche Diskriminierung bildet.

Immer mehr Frauen versuchen, aus diesem Teufelskreis auszubrechen. Sie schlagen andere Berufswege ein, verlangen Karrieremöglichkeiten und eine egalitäre Aufteilung der Familienarbeit. Arbeitsmarkt- und sozialpolitische Alternativen müssen diesen Prozeß stützen und fördern. Dabei gilt es, spezielle Forderungen (z. B. Frauenförderpläne, Quoten, Sonderprogramme) zur Überwindung der weiterhin wirkenden Diskriminierungsschwellen in der weiblichen Erwerbsbiographie zu entwickeln. Solche Schwellen bestehen besonders:

– beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung bzw. das Studium (1. Schwelle): Trotz besserer Schulabschlüsse der Mädchen konzentrieren sich diese in wenigen frauentypischen Ausbildungsgängen bzw. Studienfächern, die im allgemeinen schlechtere Arbeitsmarktchancen eröffnen und, wie beschrieben, zahlreiche berufliche Nachteile erwarten lassen. Die wenigen Frauen, die andere Wege einschlagen möchten, werden insbesondere im Bereich der gewerblichen Ausbildung, abgesehen von wenigen Modellversuchen, behindert (Westhoff 1988, S. 73f.).

– beim Übergang von der Ausbildung bzw. dem Studium in den

Beruf (2. Schwelle): In den frauentypischen Berufsbereichen ist es ausgesprochen schwierig, einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden, nicht zuletzt, weil die politischen Sparbeschlüsse einen Einstieg in den Öffentlichen Dienst verhindern. Selbst Frauen, die in sog. Männerberufen ausgebildet wurden, ziehen in der Konkurrenz mit den männlichen Kollegen zumeist den Kürzeren (Wolf/Alt 1988). Nur in wenigen geschlechtsgemischten akademischen Berufsgruppen (LehrerInnen, zunehmend auch JuristInnen, ÄrztInnen, VolkswirtInnen u. ä.) haben geschlechtsspezifische Einstiegsbarrieren in den Beruf abgenommen.

Einige Privatunternehmen und viele Bereiche des öffentlichen Dienstes beginnen allerdings damit, ihre Einstellungspraxis zugunsten der Frauen zu verändern. Ihr Interesse besteht vor allem darin, die Qualifikationen der Frauen für das Unternehmen zu nutzen:

- beim beruflichen Aufstieg: Frauen werden bei Beförderungen, in der betrieblichen Weiterbildung u. ä. systematisch gegenüber den Männern benachteiligt (Keicher/De Sully 1988, S. 119). Auch bei betrieblichen Beförderungen (im privaten und öffentlichen Bereich) ist eine vorsichtige Trendwende zugunsten der Frauen erkennbar, die z. T. bereits durch Frauenförderpläne\*gestützt wird.

- wenn Frauen Kinder bekommen und Beruf und Familie verbinden wollen/müssen: Für viele Frauen, die nicht aus einer ökonomischen Notwendigkeit heraus arbeiten müssen, fällt jetzt die Entscheidung, ihre Berufstätigkeit zu unterbrechen. Andere wechseln auf Teilzeitstellen mit allen im späteren näher ausgeführten Problemen. Wieder andere setzen ihre Vollzeitbeschäftigung fort, nehmen also einen doppelten Arbeitstag in Kauf – teilweise aus beruflichem Interesse, überwiegend jedoch zur Absicherung ihres Lebensunterhaltes.

- bei der Rückkehr in den Beruf: Frauen, die ganz oder teilweise ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben, haben es bei dem Versuch einer Rückkehr in den Beruf ausgesprochen schwer. Ihre Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich hoch, die beruflichen Abstufungen, die Frauen bei dem Wiedereinstieg hinnehmen müssen, sind evident.

Der Mechanismus der Rollenzuweisung, der am Beispiel der Diskriminierungsschwellen erkennbar wird, impliziert kein ausschließliches ›Ja‹ zur alleinigen Mutterschaft und ›Nein‹ zur Erwerbstätigkeit. Statt dessen werden den Frauen, gestützt von der konservativen Familienpolitik, weiche Lösungen angeboten – ›soviel Erwerbstätigkeit wie möglich, soviel Familienarbeit wie (im Interesse des Mannes und der Kinder) nötig‹ –, die freilich das Spannungsverhältnis zwischen Beruf und Familie allein den Frauen aufbürden.

#### 5.2.4 Typisierung von weiblichen Lebenssituationen

Hinter der geänderten Erwerbsneigung der Frauen verbergen sich sehr unterschiedliche Wege, die Frauen in bezug auf Berufs- und Familienarbeit einschlagen. Tatsächlich stellt sich die Lebensrealität der Frauen nicht als ein einheitlicher Block dar, sondern in stark abweichenden typischen Lebenssituationen, die sich zum Teil weiter auseinanderentwickeln. Diese Lebenssituationen entstehen vor dem Hintergrund einer nach wie vor patriarchalisch geprägten Gesellschaft mit einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die zu systematischen Benachteiligungen der Frauen führt.

Wie sich die Einordnung der Frauen in die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vollzieht, wurde an den dargestellten Diskriminierungsschwellen verdeutlicht. Im folgenden wird der Versuch unternommen, in einer vereinfachten Querschnittsbetrachtung die vorherrschenden typischen Lebenssituationen von Frauen einzugrenzen. Diese hängen allgemein betrachtet im wesentlichen vom Alter der Frauen, ihrem Familienstand, der Schichtzugehörigkeit, ihrer Qualifikation sowie von Zahl und Alter der Kinder ab.

Freilich stellt die Betrachtung der Lebenssituationen von Frauen nur eine Momentaufnahme dar. Sie ignoriert, daß sich die gesellschaftlichen und privaten Lebensumstände der Frauen im Laufe ihres Lebens rasch und tiefgreifend verändern. So ist es geradezu ein Kennzeichen weiblicher Lebensrealität, daß sich die Lebensorientierungen von Frauen in Abhängigkeit von ihrer Berufs- und Familiensituation radikal verändern können. Die verschiedenen Lebenssituationen setzen sich mosaikartig zu individuellen Lebensmustern von Frauen zusammen.

Dennoch hat die Querschnittsbetrachtung den Vorteil, daß sie einen Eindruck von der Gesamtsituation der Frauen – als Geschlecht – in bezug auf Beruf und Familie vermittelt, aus der sich ebenso wie aus den Diskriminierungsschwellen Ansatzpunkte für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Alternativen ableiten lassen.

Als typische Lebenssituation lassen sich benennen:

- *Berufszentrierung*: Kennzeichen dieser Lebensorientierung ist ein klarer Vorrang für den Beruf. Dies ist prinzipiell eher dann gegeben, wenn Frauen keine Kinder haben. Von den rund 10,5 Millionen erwerbstätigen Frauen hatten 1986 etwas mehr als 6 Millionen keine Kinder. Dabei handelt es sich allerdings überwiegend um jüngere Frauen bis 35 Jahre, die zum Teil noch vor der Familiengründung stehen. In den Altersgruppen darüber nimmt die Zahl der erwerbstäti-

gen Frauen ohne Kinder zwar deutlich ab, sie beträgt in der Gruppe der 35- bis 65jährigen aber immerhin noch ca. 2 Millionen. Geht man davon aus, daß die meisten dieser Frauen kinderlos bleiben, so ist damit ungefähr das Potential der Frauen abgesteckt, die ihre Berufstätigkeit in keiner Phase ihres Erwerbslebens wegen der Betreuung der Kinder unterbrechen oder relevant einschränken müssen. Daraus kann jedoch nicht automatisch auf eine Berufszentrierung geschlossen werden, da es andere Gründe für eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit (z.B. Pflege Angehöriger) gibt und zudem auch das subjektive Moment der Einstellung zum Beruf die vorherrschende Lebensorientierung mitbeeinflusst. So ist z.B. augenfällig, daß ein beträchtlicher Teil der verheirateten Frauen ohne Kinder nicht berufstätig ist – 1986 waren dies rund 2,4 Millionen –, sich also offensichtlich auf die Versorgung des Mannes oder auf andere Familienarbeiten konzentriert. Insofern ist davon auszugehen, daß auch bei vielen der berufstätigen Frauen ohne Kinder gleichermaßen neben dem Beruf Familienarbeiten einen hohen Stellenwert einnehmen. Dennoch ist deutlich erkennbar, daß die durchgängige Erwerbsbiographie an Attraktivität gewinnt, wobei dieser Trend vor allem eine generationsspezifische Seite hat. Jüngere Frauen entschließen sich immer häufiger zu einer durchgängigen Konzentration auf den Beruf, insbesondere dann, wenn sie über eine qualifizierte Berufsausbildung verfügen.

Neben der durchgängigen Berufszentrierung gibt es die auf bestimmte Lebensphasen beschränkte Berufsorientierung, womit die Phasen vor der Familiengründung und nachdem die Kinder aus dem Haus sind gemeint sind. Offensichtlich wird die erste Phase von den Frauen zunehmend länger ausgedehnt, und die Rückkehr in den Beruf setzt früher ein. Zumeist ist nach der Rückkehr in den Beruf aber eine Parallelität von Berufs- und Familienorientierung gegeben.

– *Parallelität von Berufs- und Familienorientierung:* Die Zahl der Frauen, die unmittelbar nach der Mutterschutzfrist oder nach relativ kurzer Unterbrechung (Erziehungsjahr) ihre Berufstätigkeit fortsetzen, nimmt zu. Bei ihnen treten Berufs- und Familienorientierung nebeneinander auf, wobei die Gewichtigkeit der Orientierungen vor allem schichtspezifisch variiert. Für Frauen, deren Familien über ein Nettoeinkommen unter 2.000 DM (ohne das Einkommen der Frau) verfügen, steht das »arbeiten müssen« im Vordergrund. Dies drückt sich in dem hohen Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen dieser Einkommensschicht aus. So sind gut die Hälfte der verheirateten Frauen mit mindestens einem Kind unter 6 Jahren berufstätig, von ihnen arbeiten immerhin 55 % Vollzeit. Gleiches gilt für viele alleinstehende Frauen

mit Kindern. In Familien mit einem Nettoeinkommen über 2.000 DM bevorzugen die Frauen, deren Kinder noch relativ klein sind (unter 6 Jahren), wenn sie überhaupt arbeiten, eine Teilzeitarbeit (Engelbrech 1987).

Neben diesen typischen Lebenssituationen von berufstätigen Müttern deutet sich als weitere Variante das Modell der egalitären Aufteilung der Berufs- und Familienarbeit zwischen Mann und Frau an. Freilich trägt dieses Modell (noch) exotische Züge.

– *Familienzentrierung:* Die Zahl der Frauen, die bisher noch nie erwerbstätig waren und sich statt dessen auf unterschiedliche Familienarbeiten konzentrierten (Haushalt der Eltern, Pflege Angehöriger, Kinderbetreuung) nimmt zwar ab, ist aber dennoch evident. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung (im Alter von 15 und mehr) hatten 1987 rund 5 Millionen Frauen, d.h. jede 5. Frau dieses Alters, noch nie eine Erwerbstätigkeit ausgeübt. Dabei handelt es sich überwiegend um junge Frauen unter 20 Jahren, die sich noch in der Ausbildung befinden, sowie um ältere Frauen über 65 Jahre, deren Lebensmuster besonders stark von der klassischen Rollenverteilung geprägt war und ist. Zieht man die Frauen dieser Altersstufen ab, so verbleibt mit rund 3 Mio. eine durchaus relevante Zahl von Frauen, die bisher noch keinen Berufsbezug hatten. Sie verteilen sich relativ gleichmäßig auf alle Altersgruppen zwischen 20 und 65, während sich die männlichen Nichterwerbspersonen ohne frühere Erwerbstätigkeit (1987: 700.000) aufgrund längerer Ausbildungs- und Bundeswehrzeiten auf die jüngeren Altersgruppen bis 35 Jahre konzentrieren (Sommer 1987).

Von größerer Bedeutung als die durchgängige Familienzentrierung ist jedoch die zeitlich auf die Familienphase begrenzte Familienzentrierung. Hierbei handelt es sich um Frauen, die im Regelfall wegen Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger für einen längeren Zeitraum aus dem Beruf aussteigen, zum Teil werden kleinere Nebentätigkeiten, die den Charakter des Zuverdienstes haben, ausgeübt. Diese Lebensorientierung ist sowohl in »traditionellen« Arbeiterhaushalten, einfachen Angestelltenhaushalten und allgemein in der Mittelschichtsfamilie zu finden.

Welche Bedeutung in diesem Zusammenhang der Schichtzugehörigkeit zukommt, wird auch hier bei einem Vergleich der Familieneinkommen deutlich: Nach einer Untersuchung des IAB bleiben in Familien mit einem Haushaltseinkommen von 2.000 DM und mehr, wenn mindestens ein Kind unter 6 Jahren vorhanden ist, drei Viertel der verheirateten Frauen zuhause.

Eine Ausnahme und damit eine Sonderform im Rahmen der Familienzentrierung bilden alleinstehende Mütter, die nicht berufstätig sind. Die ökonomische Absicherung dieser Frauen erfolgt über Unterhalts- oder Transferleistungen. Von ihrer materiellen Lebenssituation her gehören viele von ihnen zu den marginalisierten Frauen.

– *Marginalisierung*: Diese »aufgezwungene« Lebenssituation trifft Frauen aufgrund ihrer schlechteren Arbeitsmarktsituation überdurchschnittlich häufig. Sie bedeutet, daß Frauen, die arbeiten müssen oder wollen, keinen Einstieg ins Berufsleben finden und dauerhaft aus beruflichen Zusammenhängen ausgegrenzt werden. Die Marginalisierung liegt quer zu den anderen Lebenssituationen von Frauen und ergibt sich faktisch aus ihrem Scheitern, wenn nämlich die objektiven Lebensumstände keine der anderen Lebensorientierungen ermöglichen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang langzeitarbeitslose Frauen, die keinen Einstieg bzw. Rückeinstieg in den Beruf finden. Sie sind zwar, wenn sie verheiratet sind, zum überwiegenden Teil über ihre Ehemänner ökonomisch abgesichert, werden aber unfreiwillig auf die Familienarbeit abgedrängt. Für ältere Frauen mit erwachsenen Kindern ist diese Situation oft mit dem Verlust sozialer Bezüge und infolgedessen mit einer sozialen Ausgrenzung verbunden. Gleiches gilt für arbeitslose alleinstehende Mütter, die zusätzlich dem Problem der Verarmung ausgesetzt sind. Erweitert werden muß diese Gruppe von Frauen darüber hinaus noch um jene, die in minderwertigen Beschäftigungsverhältnissen vielfachen arbeitsrechtlichen und finanziellen Benachteiligungen ausgesetzt sind und deren Einkommen zur Bestreitung des Lebensunterhaltes nicht ausreicht. Auch sie sind tendenziell von einer Marginalisierung betroffen.

## 5.3 Arbeitsmarktpolitische Alternativen für Frauen

### 5.3.1 Frauen- und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Die heutigen Arbeitszeiten und die tarifvertraglichen Normierungen des Normal-Arbeitsverhältnisses bewegen sich im Gegensatz von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteresse, im Spannungsverhältnis von kapitalorientierter Flexibilisierung und persönlichen Bedürfnissen nach mehr Freizeit, planbaren regelmäßigen und inhaltsreichen Arbeitszeiten, die sozial abgesichert Grundlage einer menschenwürdigen Lebensplanung sind.

Die tarifvertraglich normierten Arbeitszeiten im Rahmen des Normal-Arbeitsverhältnisses sind indes auf männliche Biografien abgestellt, auf Personen, die von Reproduktionsarbeiten weitgehend freigestellt sind. Die meisten Vollzeitarbeitsplätze, vor allem mit den längst üblichen Flexibilisierungsformen extensiver Schichtarbeit, lassen sich nur aufrechterhalten, weil hinter ihnen der »Schattenarbeitsplatz zu Hause steht – besetzt von einer Frau« (IG Metall, Arbeitszeiten 1988, S. 4).

Das Recht auf autonome Lebensplanung für Frauen hat in diesem Begründungszusammenhang noch längst nicht den erforderlichen Stellenwert, da zeitliche und andere Belastungsfaktoren des Reproduktionsbereiches weitgehend ausgeklammert sind, mehr noch in die private Verantwortung der meisten Arbeitnehmerinnen gestellt werden. So gesehen muß den Frauen erst einmal der Zugang zum Normal-Arbeitsverhältnis erstritten werden. Allerdings nicht zu einem Normalarbeitsverhältnis, das nur auf Männer zugeschnitten ist und so »konsequent die Normalität ... für Frauenerwerbsarbeit verhinderte« (Müller-Wichmann 1987, S. 21).

Vielmehr muß die Neudefinition des Normal-Arbeitsverhältnisses das ebenfalls vorhandene objektive gesellschaftliche Spannungsverhältnis, den Widerspruch zwischen Produktions- und Reproduktionsbereich, aufnehmen, denn dieses stellt sich für Frauen individuell als Spannungsverhältnis von Berufs- und Familienorientierung dar. Für viele läßt sich dieses Spannungsverhältnis nur durch Teilzeitarbeit lösen.

Teilzeitarbeit ist für viele Frauen vor allem mit Kindern häufig der einzige Weg, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Teilzeitarbeit ist insofern eine klassische Weiterführung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, in der die Frau in erster Linie Familienarbeiterin ist.

Für die Frauen selbst ist die Teilzeitarbeit aber sehr viel mehr: sie ist die Alternative zum Hausfrauendasein. Teilzeitarbeit bedeutet bereits ein Stück Unabhängigkeit vom Ehemann durch eigenes Einkommen, vor allem aber soziale Kontakte, Abwechslung und Anregung. Jede dritte erwerbstätige Frau arbeitet nach einer Umfrage des IAB nicht primär des Geldes wegen, sondern aus Gründen wie: Freude am Beruf, Zusammensein mit anderen Menschen oder Unausgefülltheit durch Hausarbeit (DGB 1988, S. 3). Für viele Frauen bedeutet die Berufstätigkeit auch unter den Bedingungen der Teilzeitarbeit ein Schritt in Richtung Selbstverwirklichung, allerdings unter der Bedingung einer weiter bestehenden strukturellen Abhängigkeit vom Ehe-

mann, der der eigentliche ›Ernährer‹ der Familie bleibt und weitgehend von der Verantwortung für Haus- und Familienarbeit freigestellt ist.

Die Teilzeitwirklichkeit nimmt jedoch auf die emanzipatorischen Ansprüche der Frauen wenig Rücksicht. Teilzeitarbeitsplätze finden sich in der Regel auf der untersten betrieblichen Hierarchie mit überwiegenden Anlern- oder Hilfsarbeiten. Die Weiterbildungsmöglichkeiten sind gering. In nur geringem Maße können Frauen bei Teilzeitbeschäftigungen die in ihrer Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten verwerten. Eine eigene ökonomische Existenz ist nicht möglich, die soziale Sicherheit eingeschränkt. Aufstiegschancen sind bei Teilzeittätigkeiten so gut wie nicht vorhanden. Die Arbeitsverdichtung liegt in aller Regel über dem Durchschnitt der Vollzeitarbeitenden.

Die gesundheitlichen Belastungen teilzeitarbeitender Frauen sind sehr hoch (vgl. WSI 1987). Sie resultieren nicht nur aus der hohen Arbeitsintensität und der üblicherweise vorhandenen Doppelbelastung durch Hausarbeit, sondern auch aus dem Zusammentreffen starrer Arbeitszeiten und völlig anderer Zeitanforderungen, die die private Arbeit, insbesondere für Kinder, stellt. Arztbesuche und ähnliche Zeitriskiken für den Arbeitgeber werden privatisiert.

Teilzeitformen sind besonders in den Bereichen mit hohem Frauenanteil betriebliche Flexibilisierungsinstrumente. Rein betrieblich anfallende Zeiten der Arbeitsbereitschaft wie im Einzelhandel werden durch KAPOVAZ-Modelle und Arbeit auf Abruf von den Frauen privat und ohne Bezahlung vorgehalten. Frauen werden häufig keine anderen als ›abweichende‹ Arbeitsplätze angeboten.

Die Ausdehnung betrieblicher Flexibilisierungsinteressen auf die Zeit von Frauen scheint enorm und macht sie zu Zeitakrobatinnen auf Kosten ihrer Gesundheit und ureigensten Lebensbedürfnisse. Die Tendenz der Unternehmen, alle Lebenszeit der Arbeitnehmerinnen in disponible Zeit für die kapitalistische Verwertung zu verwandeln, macht sie für die Unternehmen erpressbar, die skandalösesten Arbeitszeitmodelle zu akzeptieren.

Frauenfreundliche Arbeitszeitmodelle müssen deshalb nicht nur bei dem Verhältnis Arbeitszeit und Freizeit ansetzen, sondern zunächst einmal die Bereiche Arbeitszeit und Hausarbeitszeit in den Griff bekommen.

Mehr Männer sind zwar heute bereit, sich partnerschaftlich an der Bewältigung der Hausarbeit zu beteiligen. Kritisch wird es aber nach wie vor, wenn Kinder vorhanden sind. Nicht nur, daß traditionelles

Rollenverständnis Oberhand gewinnt (vgl. Metz-Göckel 1986, S. 549ff.), sondern die vorhandenen strukturellen Bedingungen erschweren die volle Berufstätigkeit von beiden Elternteilen und die Betreuung kleiner Kinder:

- Das Erziehungsgeld von monatlich 600 DM ist zu niedrig, um den meist höher verdienenden Mann zur Berufsunterbrechung zu animieren.

- Teilzeit wird irrationalerweise von den Arbeitgebern nur für bestimmte, meist frauentypische Arbeitsplätze vorgehalten; lediglich die beamtenrechtlichen Regelungen des öffentlichen Dienstes erlauben eine Ausnahme.

- Vorübergehende Teilzeit zur Betreuung von Kindern und Rückkehrmöglichkeit auf einen Vollzeitarbeitsplatz ist für Frauen und Männer so gut wie unmöglich, es sei denn, es bestehen (seltene) einzelvertragliche Vereinbarungen oder sie fallen unter das Beamtenrechtsrahmengesetz.

- Die täglichen Vollzeitarbeitszeiten sind zu lang, um neben der notwendigen Hausarbeit noch eine ausreichende Kinderbetreuung zu ermöglichen und persönliche Freizeit zu genießen. Besonders ungünstig wirken sich Schichtarbeitsverhältnisse aus, erst recht, wenn beide Elternteile in Vollzeitschichten arbeiten.

- Die Freistellungsmöglichkeiten für erkrankte Kinder sind unzulänglich (§ 185 c RVO, 5 Tage pro Jahr für Kinder, die das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet haben). Erst vereinzelt sind tarifvertragliche Erweiterungen vorgenommen worden (vgl. MTV-Bekleidungsindustrie).

Kinder bedeuten zusätzliche finanzielle Belastungen, was objektiv im Widerspruch zu den Einkommensverlusten aus Teilzeitbeschäftigungen steht. Bei Alleinerziehenden tritt dies besonders kraß zutage und verdeutlicht, daß Teilzeitarbeitsverhältnisse für sich allein genommen nicht existenzsichernd sind. Hinzu kommt, daß Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder unter 3 Jahren (Kinderkrippen) in den weitaus meisten Fällen nicht oder nur geringfügig subventioniert werden und hohe Kosten für die Eltern verursachen.

Die Teilzeitoffensive der Konservativen, wie sie z. B. die CDU in ihren ›Leitsätzen‹ proklamiert, kann also niemals ein Weg der Familienpolitik sein, der ausreichende materielle Grundlagen für die Erziehung von Kindern bietet.

Die Teilzeitoffensive der Konservativen erweist sich als ein doppelter Bestrafungsschritt für die Frauenforderung ›bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie‹: Die Diskriminierung im Berufsleben wird

festgeschrieben, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zementiert, und finanziell wird Familien mit Kindern eine Negativ-Verteilung zugemutet. Arbeitsmarktpolitisch sind sämtliche Formen verkürzter Arbeitsverhältnisse der Joker in den Händen der Arbeitgeber, mit denen sie Arbeitskräfte, Arbeitsrechte und Arbeitszeiten sowie in zunehmendem Maße auch Reproduktionszeiten ihren Verwertungsbedingungen unterwerfen wollen.

Angesichts der 3,1 Millionen Teilzeitarbeitsverhältnisse, die zu 91 % von Frauen eingenommen werden, ist die Regelung arbeitsrechtlicher sozialer Mindestnormen dringend erforderlich. Das bedeutet in erster Linie, die Teilzeitarbeitsverhältnisse als eigenständigen tariflichen Regelungsbereich aufzugreifen: als Einstieg für arbeitsrechtliche Schutznormen und zur Mobilisierung gewerkschaftlicher Gegenwehr. Denn Teilzeitarbeitsverhältnisse sind nicht nur aus frauen-, sondern zugleich auch aus familien- und arbeitsmarktpolitischer Sicht ein Problemfeld. Immer mehr Frauen organisieren sich zudem gewerkschaftlich.

Familiengerechte Arbeitszeiten müssen die notwendig und täglich anfallenden Kinderbetreuungs- und sonstigen Reproduktionsaufgaben berücksichtigen und jedem Menschen, gleich ob Mann oder Frau, Freizeit und Erholung bieten. Außerdem muß den Wechselfällen des menschlichen Lebens, z. B. bei Erkrankung von Angehörigen, in menschenwürdiger Weise Rechnung getragen werden können.

Um wirklich eine Wahlfreiheit herzustellen, muß die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt beseitigt und ihnen der gleichberechtigte Zugang zu existenzsichernden Arbeitsplätzen geschaffen werden. Die gesellschaftlichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten müssen ausgebaut und subventioniert werden. Aber nicht nur die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen, sondern auch die der Männer muß Gegenstand frauenpolitischer und gewerkschaftlicher Strategien werden. Arbeitsrechtlich abgesicherte Vaterschaftszeiten sollten Erwerbsbiografien von Männern ebenso selbstverständlich prägen wie die Mutterschaftszeiten von Frauen. Die gleichberechtigte Teilhabe der Männer an der Hausarbeit steht diametral im Gegensatz zu der Diskussion nach Ausweitung der Schicht- und Wochenendarbeit.

Schließlich bleibt das gemeinsame, doch besonders stark von den Frauen artikulierte Verlangen nach weniger Hektik und Stress, nach sinnerfüllter Arbeit im Betrieb und im Kinderzimmer. Aber private Zeit will nicht nur dort verbracht werden, sondern die Ansprüche an Freizeitgestaltungen wachsen, variieren und differenzieren sich. Je enger im übrigen die finanzielle Basis der Familie ist, um so stärker

werden lebensnotwendige Zusatzarbeiten in die Freizeit verlagert (Müller-Wichmann 1987, S. 33). Die drastische Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohnausgleich muß das Ziel bleiben.

### *Tarifvertragliche Regelungen der Teilzeitarbeit*

Teilzeitarbeit in allen Variationen und ihre Zunahme seit dem sog. Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 hat zunächst besonders in der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen mit einem Frauenanteil von fast 60 % den Problemdruck verstärkt. Der Einzelhandel «lebt» von Teilzeitarbeitsverhältnissen von Frauen, um Arbeitsbereitschaftszeiten zu reduzieren und die Personalstärke flexibel dem Kundenstrom anzupassen. Im ersten Schritt wurde eine Arbeitshilfe für Betriebsräte herausgebracht, die eine Absicherung der Arbeitsbedingungen der Teilzeitbeschäftigten besonders im Einzelhandel auf der Grundlage bestehender rechtlicher und tarifvertraglicher Normen sichern sollte (Gewerkschaft HBV 1987). Der DGB-Bundesvorstand beschloß am 9. 4. 1986 in seiner Stellungnahme zur Arbeitszeitpolitik, daß ein tarifvertraglich abgesicherter Ausbau der ArbeitnehmerInnenrechte bei Teilzeitarbeit erforderlich sei, insbesondere die Festlegung von Mindest- und Höchstarbeitszeiten (DGB-Aktionsprogramm 88, S. 9). Bis dahin taten sich die Gewerkschaften schwer, die Teilzeitarbeit als eigenständigen Regelungsbereich anzusehen, sie »wichen ... diesem Problem ... durch Tabuisierung des gesamten Phänomens, jedenfalls in der Tarifpolitik, aus« (Kurz-Scherf 1986, S. 547). Sie standen und stehen allerdings vor dem Dilemma, einerseits konkrete Interessen für eine große und ständig wachsende Beschäftigtengruppe zu vertreten und andererseits eine wirksame Strategie zur Abwehr der Teilzeit als Rationalisierungs- und Marginalisierungsinstrument zu entwickeln (Kurz-Scherf 1986, S. 547).

Als erste Gewerkschaft schloß 1987 die IG Chemie, Papier, Keramik einen Tarifvertrag über Teilzeitarbeit ab. Er widerspiegelt das Dilemma zwischen Interessenvertretung und Flexibilisierungsabsichten der Arbeitgeber. Es wird eine arbeitstägliche Mindestzeit von 4 Stunden festgelegt. Geringfügige Beschäftigungen werden aber nicht erfaßt. Zudem wird die Öffnung hereingebracht, BerufsanfängerInnen nach Beendigung ihrer Berufsausbildung – allerdings nach Anhörung des Betriebsrates – in Teilzeit weiterzubeschäftigen. Ein Rechtsanspruch, auf freiwerdende Vollzeitarbeitsplätze überzuwechseln, besteht nicht.

Die IG Metall konnte in ihren Tariffbewegungen 1986/87 in einer Reihe von Tarifgebieten Bestimmungen aufnehmen, wonach bei Neueinstellungen von Teilzeitbeschäftigten die Sozialversicherungspflichtgrenzen überschritten werden müssen (IG Metall 1988, Positionspapier Teilzeit). Ein eigenständiger Tarifvertrag über Teilzeitarbeit wurde Ende Dezember 1987 bei der Volkswagenwerke AG abgeschlossen. Die Tariffbewegung 1989 der HBV in Nordrhein-Westfalen konzentriert sich u. a. auf den Abschluß eines Manteltarifvertrages Teilzeit.

Als Eckpunkte der gewerkschaftlichen Diskussion kristallisieren sich folgende Forderungen heraus:

- Eine Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze darf grundsätzlich nicht erfolgen. Nur ausnahmsweise auf ausdrücklichen persönlichen Wunsch kann mit Zustimmung des Betriebsrates ein Vollzeitverhältnis in Teilzeitarbeitsplätze umgewandelt werden. Dabei darf jedoch keine Verringerung des Beschäftigungsvolumens erfolgen.

- Teilzeitarbeit darf nur in Form sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit erfolgen.

- Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist arbeitsvertraglich zu vereinbaren; Teilzeitarbeit muß eine planbare, zusammenhängende Arbeitszeit von täglich mindestens 4 Stunden aufweisen. Dabei ist Teilzeitarbeit nur in der Form von einer täglich kürzeren Arbeitszeit oder eine auf weniger als 5 Werktagen der Woche zwischen Montag und Freitag festgelegten Arbeitszeit möglich.

- Arbeit auf Abruf ist unzulässig. Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind arbeitsvertraglich festzulegen und mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

- Zustimmungs- und zuschlagspflichtige Mehrarbeit beginnt für Teilzeitbeschäftigte bereits nach Überschreitung der mit ihnen vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (in allen Tarifverträgen bis jetzt nur bei Überschreiten der regelmäßigen tariflichen wöchentlichen Arbeitszeit).

- Alle übrigen tarifvertraglichen Leistungen und Vergünstigungen einschließlich Weiterbildung und Umschulung, betriebliche Altersversorgung sowie Sonderzahlungen gelten für Teilzeitbeschäftigte wie für Vollzeitbeschäftigte.

- Allen Teilzeitbeschäftigten ist das Recht einzuräumen, auf einen gleichwertigen Vollzeitarbeitsplatz zu wechseln. Sie sind bevorzugt zu berücksichtigen.

Darüber hinaus lassen sich auch Tarifverträge als Instrument zur Eindämmung der befristeten Arbeitsverhältnisse einsetzen. In einigen

Tarifverträgen werden befristete Arbeitsverhältnisse nur aus sachlichem Grund zugelassen, wie es vor Inkrafttreten des sog. Beschäftigungsförderungsgesetzes gesetzliche Grundlage war (WSI-Tarifarchiv 85).

Die Durchsetzung solcher tariflicher Vorstellungen würde bereits einen erheblichen Schritt bedeuten, Frauen stabilere Arbeitsverhältnisse zu ermöglichen und sie aus der Flexibilisierungswillkür der Arbeitgeber ein Stück herauszunehmen. Immer mehr setzt sich dank der Mobilisierungsarbeit der Frauen in den Gewerkschaften die Erkenntnis durch, daß die instabilen Arbeitsverhältnisse sich auf andere Beschäftigungsgruppen ausweiten. Dies belegt die Situation vieler junger Männer nach der Ausbildungsphase. Die Gettoisierung der Frauenarbeit in den Gewerkschaften behindert allerdings zu häufig noch eine breite Gegenwehr.

Gesetzliche Rahmenbedingungen sollen den Spielraum für fortschrittliche Arbeitszeitregelungen erheblich verschlechtern und haben das auch schon getan. Ausweitung der Nachtschichtarbeit, Sonntagsarbeit und andere, im Blüm'schen Arbeitszeitgesetz vorgesehene Flexibilisierungen sind familienfeindlich und müssen abgewehrt werden. Das sog. Beschäftigungsförderungsgesetz darf über 1990 hinaus nicht verlängert werden.

#### *Ausweitung der Gleitzeitsysteme*

Viele erwerbstätige Frauen wünschen sich ein Mehr an Zeitsouveränität, um die Probleme des Alltags besser regeln zu können. Angefangen vom morgendlichen Wegbringen der Kinder bis hin zur Erledigung vieler Alltagsangelegenheiten. Die Ausweitung der Gleitzeit könnte Eltern davon befreien, den »erbarmungslosen Pünktlichkeitsdruck ... ungefiltert auf ihre Kinder weiterzugeben« (IG Metall 1988, Arbeitszeiten, S. 25). In der Praxis sind heute Gleitzeitsysteme in erster Linie über Betriebsvereinbarungen geregelt und konzentrieren sich auf den Angestelltenbereich (Schmidt 1987, S. 735 ff.).

Tarifvertragliche Rahmenbedingungen sollten die Basis einzelner Betriebsvereinbarungen sein, um Mißbräuche weitestgehend zu verhindern. Wichtig wäre auch die Ausweitung von Gleitzeitsystemen über den Angestelltenbereich hinaus in Produktions- und Dienstleistungsbereiche.

## Der 6-Stunden-Tag

Gleitzeit in Verbindung mit einem 6-Stunden-Tag (bei vollem Lohnausgleich) würde als Zielvorstellung unter unseren gesellschaftlichen Verhältnissen einen großen Schritt hin zu familienfreundlichen Arbeitszeiten bedeuten. Die Einführung des 6-Stunden-Tages würde Männern und Frauen das bringen, was sie wirklich wollen: Gute Chancen, partnerschaftlich zu leben, und Aufgaben in Familie und Arbeitswelt zu teilen. Der Bereich Arbeitswelt könnte Frauen, der Bereich Familie könnte Männern auf diese Weise geöffnet werden. Frauen, Männer und Kinder hätten mehr vom Leben: Durch den 6-Stunden-Tag könnten Berufsarbeit, Hausarbeit und Freizeit miteinander verbunden, gesellschaftliche, politische und gewerkschaftliche Betätigungen zugänglicher werden.

Natürlich würde ein 6-Stunden-Tag Männer nicht automatisch die Hälfte der Hausarbeit übernehmen lassen, und natürlich würde durch einen 6-Stunden-Tag nicht automatisch eine andere Freizeitgestaltung, als sie heute häufig anzutreffen ist, die Folge sein. Besonders für Frauen kumuliert sich der Streß der Woche zum Streß am Wochenende. Um die aufgelaufene Hausarbeit zu erledigen, Verwandte zu besuchen, sich mit den Kindern zu beschäftigen und noch ein bißchen für sich selbst zu tun.

Der 6-Stunden-Tag würde gleichwohl zunächst einmal für Frauen eine entscheidende Hürde der Benachteiligung beseitigen können. Denn durch kollektive Regelungen kürzerer Arbeitszeiten im Tarifvertrag würden zahlreiche unsichere Schleudersitze der Frauen von heute in seriöse Arbeitsplätze umgewandelt werden (IG Metall, Arbeitszeiten, S. 20). Der 6-Stunden-Tag würde die fatalen individuellen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Teilzeit erheblich entschärfen können.

Darüber hinaus ist der arbeitsmarktpolitische Effekt, die Sicherung und Schaffung neuer Arbeitsplätze, durch eine drastische Reduzierung der Wochen-Arbeitszeit am stärksten. Auch unter verteilungspolitischen Gesichtspunkten würde der 6-Stunden-Tag mit vollem Lohnausgleich für Frauen und Männer ein Weg sein, Armut von Familien, wie sie durch Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung auf ungeschützte Arbeitsverhältnisse in zunehmendem Maße stattfindet, aufzufangen. Die sozialpolitische Sekundärverteilung könnte von den Problemreichen Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe auf effektive und konstruktive Felder, z. B. in der Familienpolitik, umgeleitet werden.

## Elternurlaub

Eine bessere Kinderbetreuung erfordert neben dem 6-Stunden-Tag natürlich auch den Ausbau von familienergänzenden Kinderbetreuungseinrichtungen, die nicht als Kinderaufbewahrung, sondern als qualitativer Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung der Kinder anzusehen sind. Trotzdem verändern kleine Kinder den Tagesablauf erheblich. Das Bedürfnis junger Eltern, sich in den ersten Jahren ganz ihren Kindern zu widmen, liegt auf der Hand, und ihm muß Rechnung getragen werden. Die derzeitige Regelung des Erziehungsurlaubs ist unzureichend. Wenn Kindererziehung als wichtige gesellschaftliche Aufgabe angesehen wird, muß ihr auch der gesellschaftliche Rahmen zugestanden werden. Das bedeutet zunächst einmal, daß weder ein arbeitsrechtliches Risiko noch eine finanzielle Schlechterstellung mit einem Elternurlaub verbunden sein darf. Darüber hinaus kann der Elternurlaub natürlich auch nicht als Begründung dienen, wie im Referentenentwurf des Jugendhilfegesetzes vorgesehen, daß dadurch Kinderkrippen bzw. Kindertagesstätten für Kinder unter 3 Jahren nicht erforderlich wären.

Folgendes Zeitmodell ist denkbar:

- Erweiterung der Schutzfrist für die Mutter auf 10 Wochen vor der Geburt und 12 Wochen nach der Geburt;

- ein dreijähriger Elternurlaub mit Rückkehrgarantie an den angestammten Arbeitsplatz, wahlweise für Mutter oder Vater, unabhängig davon, ob sie verheiratet sind oder nicht. Um die ungewohnte Entscheidungsfindung für Väter zu beschleunigen, sollte der dreijährige Elternurlaub nur dann gewährt werden, wenn nachweislich sich die Väter daran beteiligen (Zeitquotierung). Alleinerziehende würden den vollen Anspruch für sich wahrnehmen können.

- Der Elternurlaub soll, ähnlich wie in Schweden, in Form eines entsprechenden Zeitkontos geführt werden. Die Familien könnten selbst entscheiden, wie sie diese Zeitreduzierungen und Beurlaubungen einsetzen wollen: entweder als völlige Freistellung oder als reduzierte Arbeitszeit oder beides. Z. B. könnte eine völlige Freistellung von 1 Jahr von der Mutter genommen werden, anschließend würde sie 1 Jahr die Hälfte der Stunden am Arbeitsplatz sein, 2 weitere Jahre würde der Vater die Arbeitszeit um  $\frac{1}{3}$  verringern. Der Elternurlaub sollte längstens bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres eines Kindes genommen werden können. Die Anmeldefristen müßten im einzelnen tariflich geregelt werden.

- Der Elternurlaub muß rentenrechtlich als Beitragszeit berücksich-

tigt werden; die Arbeitslosenversicherung ist fortzuführen. Das schwedische Modell sieht bereits solche Regelungen vor.

Alle Elternurlaubsregelungen, sowohl die völlige Freistellung als auch die reduzierten Arbeitszeiten, müssen einen entsprechenden Lohnausfallersatz nach sich ziehen. Ansonsten würde die beschriebene Negativverteilung für Familien mit Kindern eintreten. Die Gewerkschaften fordern eine Lohnersatzleistung in Höhe des Arbeitslosengeldes (vgl. 13. o.DGB-Bundeskongreß, Beschluß Nr. 342). Notwendig wäre indes eine Zahlung des Lohnersatzgeldes in Höhe von 90 % des letzten Nettogeldes, finanziert aus öffentlichen Mitteln.

Die Arbeitgeber können bei der Realisierung solcher Arbeitszeitmodelle nicht aus der Verantwortung entlassen werden. Die Erweiterung der Mutterschutzfristen muß wie bisher über die Zahlung des Mutterschaftsgeldes hinaus von den Arbeitgebern auf das Nettoeinkommensniveau ausgeglichen werden. Die Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes bei reduzierten Arbeitszeiten wegen Kinderbetreuung könnte auch aus einem Branchenfonds oder einer Elternversicherung erfolgen. Zur Erstattung des Verdienstaufschlags führen die Betriebe bestimmte Prozentsätze ihres Umsatzes (ggfs. auch ihrer Wertschöpfung) an diesen Fonds ab.

#### *Erweiterte Freistellungsrechte zur Pflege kranker Angehöriger*

Die bisherigen Regelungen nach § 185 c RVO sind unzureichend, sowohl was den Personenkreis als auch was die Dauer betrifft. Generell muß sowohl zur Pflege kranker Kinder und Angehöriger als auch des nichtehelichen Lebenspartners die Möglichkeit einer bezahlten Freistellung gegeben werden. Anspruchsgrundlage ist ein entsprechendes ärztliches Attest. Die Dauer der bezahlten Freistellung könnte sich nach dem bisherigen Lohnfortzahlungszeitraum richten, also volle Bezahlung während der ersten 6 Wochen und anschließend Bezug von Krankengeld.

#### *Individuelles Recht auf Teilzeit*

Unabhängig von den beschriebenen Elternurlaubsregelungen und einem 6-Stunden-Tag für alle wird es auch weiterhin ein gewisses Maß individueller Bedürfnisse nach Teilzeitarbeitern geben. Die Bedürfnisse nach persönlicher Flexibilisierung steigen. Sofern einzelne Arbeit-

nehmerInnen dies wünschen und die betriebliche Interessenvertretung ihre Zustimmung erteilt, müssen auch Arbeitsverträge mit geringerer Arbeitszeit und einer entsprechend niedrigeren Entlohnung möglich sein. Allerdings dürfen den Beschäftigten bei einem Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitstellen hinsichtlich der Eingruppierung, der Arbeitsbedingungen, Aufstiegschancen und Qualifizierungsmöglichkeiten keine Nachteile entstehen. Für Weiterbildungsmaßnahmen sind ebenfalls tarifliche Regelungen für Freistellungen bzw. für Arbeitsreduzierungen zu finden.

#### *5.3.2 Berufliche Wiedereingliederung von Frauen nach Zeiten der Kindererziehung*

Von 1980 bis 1985 sind knapp 2 Millionen Frauen nach einer Unterbrechung wegen Kindererziehung wieder auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt. Überproportional mehr Frauen als Männer sind in den vergangenen 5 Jahren erwerbstätig geworden, allerdings vorwiegend in den beschriebenen abweichenden Arbeitsverhältnissen. 2,3 Millionen Frauen werden in den nächsten Jahren als Berufsrückkehrerinnen erwartet.

Im Unterschied zum männlichen Berufsverlauf haben 1985 wie 1977 gut die Hälfte (53 %) der berufstätigen verheirateten Frauen ihre Erwerbstätigkeit mindestens einmal unterbrochen. Die Unterbrechung wird wesentlich durch Zahl und Alter der Kinder sowie schichtspezifische Faktoren, vor allem Ausbildung und Stellung im Beruf sowie Haushaltseinkommen, bestimmt (Hellmich 1988, S. 178).

Die Zahl der unmittelbar nach dem Erziehungsurlaub in das Erwerbsleben zurückkehrenden Frauen steigt. Sie betrug in den Jahren 1980 bis 1981 noch 33 %, im Jahr 1984 aber bereits 44 %. 70 % der Mütter befürworten eine nur kurze Dauer der Unterbrechung bis zu 2 Jahren. 44 % der Rückkehrerinnen arbeiten anschließend in Teilzeit und auf unteren Hierarchieebenen (sfs Dortmund 1986).

Berufliche Abstriche hinnehmen zu müssen, wird von den meisten als selbstverständlich angesehen. Tatsache ist, daß 43 % der Rückkehrerinnen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, auf unqualifizierte Arbeitsplätze abgeschoben werden (Hellmich 1988, S. 281).

Objektiv ist dies eine Vergeudung von Qualifikationspotentialen und eine weitere Diskriminierung der ohnehin am Arbeitsmarkt be-

nachteiligten Frauen. Selbst unter den Gesichtspunkten ökonomischer Rationalität erscheint es geradezu widersinnig, daß sich z.B. im hessischen Reinigungsgewerbe in den sogenannten geringfügigen Beschäftigungen 34 % Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung wiederfinden (Jindra/Süß 1987, S. 26).

An der Nahtstelle zwischen Familienarbeit und Erwerbsarbeit nehmen die Frauen offenkundig ihren von der Gesellschaft aufdiktierten minderen Wert hin. In der subjektiven Bewertung der Frauen stellt sich die Berufspause keinesfalls so negativ dar. Nach der eigenen Einschätzung sahen 23 % keine aus der Berufsunterbrechung resultierenden fachlichen Probleme, 40 % meinten, nach einer üblichen Einarbeitungszeit ihren Aufgaben auf dem Arbeitsmarkt wieder voll gerecht werden zu können. Nur 1/3, überwiegend Frauen mit längerer Unterbrechungszeit, meinten, bei ihnen seien durchaus erhebliche Einarbeitungsprobleme zu erwarten. Man sieht, wie selektiv die Bundesregierung solche Befragungen für ihre Zwecke auswertet. Sehr realistisch nämlich gehen die befragten Frauen zu 60 % davon aus, daß die Personalleiter überholte berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten der Rückkehrerinnen unterstellen. Ein gutes Drittel rechnet mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche aufgrund ihres Alters, und ein Viertel antizipiert Probleme, weil die Arbeitgeber Frauen mit Kindern eine nur begrenzte Einsatzfähigkeit und -bereitschaft unterstellen (Hellmich 1988, S. 280).

Personalabteilungen erwarten in aller Regel Qualifikationsverluste, wenn ein Zeitraum von 5 Jahren überschritten wird. Dabei bewerten die öffentlichen Verwaltungen den Einarbeitungsaufwand für Rückkehrerinnen relativ gering. Banken und Versicherungen hingegen behaupten eine sehr hohe Wiedereingliederungsschwelle. Aber die Art und Struktur der bei Rückkehrerinnen vermuteten Qualifikationsdefizite sind in den meisten Fällen der Befragung seitens der Personalleiter nicht konkret beantwortet worden (Hellmich 1988, S. 280).

Diese Ergebnisse weisen auf einen großen Handlungsbedarf im Rahmen betrieblicher Frauenförderpläne hin. Denn immerhin konkurrieren rückkehrwillige Frauen mit den in den Betrieben und Verwaltungen ausgebildeten Bewerberinnen. Offenkundig haben sie auch gegen eine gewaltige Wand von Vorurteilen anzukämpfen. Zweifellos müssen fachliche Weiterentwicklungen neu aufgenommen werden. Warum aber sollte eine ausgebildete Bankkauffrau sich nicht binnen eines halben Jahres auf den aktuellen Stand gebracht haben? Wo bleiben im übrigen weiterhin die Qualifikationen, die Frauen während der Kindererziehungszeitphase erworben haben? Planung und Orga-

nisation und vor allem Menschenführung sind in anderen Zusammenhängen durchaus berufsrelevante Qualifizierungen, nur wenn sie sich auf die (unbezahlte) Leitung eines so filigranen Systems wie den Haushalt und so kleiner Menschen wie Kinder beziehen, werden sie nicht anerkannt.

Die Vermarktung der angeblich beruflich dequalifizierten und persönlich labilen Mittelstandsfrau wird der Vielschichtigkeit der Probleme der Berufsrückkehrerinnen nicht gerecht. Eine problematische Orientierung prägt auf diese Weise die Förderung der Weiterbildungsmaßnahmen. Die vom Deutschen Frauenring in den Jahren 1975 bis 1978 entwickelte Wiedereingliederungsmaßnahme ›Neuer Start ab 35‹ wurde von der CDU in der Bundesregierung 1982 stark ausgebaut (vgl. Neuer Start ab 35, 1984).

Es handelt sich um ein sogenanntes Vorqualifizierungsprogramm, nach dessen Ende die Teilnehmerinnen »eine sachlich fundierte und wohlüberlegte Entscheidung zwischen Beruf, Ehrenamt und Familie« fällen können sollen (Bujok 1988, S. 92). Die seit 1979 nach dem sogenannten Freiburger Modell in allen Bundesländern, vor allem in den CDU-regierten, durchgeführten 9-wöchigen Kurse verfolgen gleichberechtigt die Ziele Rückkehr in den Beruf, ehrenamtliche Übernahme sozialer Aufgaben, Verwirklichung von Interessen oder Begabungen, Weiterbildung oder bewußtes Verbleiben in der Familie. Die Träger des ›Neuen-Start-Programmes‹ sind u. a. nichtautonome Frauenverbände, Volkshochschulen, konfessionelle Familienbildungsstätten, Mütterschulen und ähnliche Institutionen. Sie werden im allgemeinen finanziert über Zuschüsse der Arbeits- und Sozialministerien der Länder (Bujok 1988, S. 95). Insgesamt wurden im Jahre 1986 in der Bundesrepublik ca. 150 Kurse ›Neuer Start ab 35‹ durchgeführt. Die Resonanz ist groß.

Allerdings gibt es hier Überschneidungen mit Motivationskursen der Volkshochschulen oder auch Veranstaltungen nach § 41 a AFG. Teilnehmerinnen des Programmes ›Neuer Start ab 35‹ wenden sich üblicherweise nicht an die Arbeitsverwaltung aufgrund ihrer eigenen Sozialisationsbedingungen. Die Mittelschichtfrau ist Hauptadressatin. Ideologisch wurzelt das ›Neue-Start-Programm‹ im traditionellen Subsidiaritätsprinzip. Die ehrenamtliche Tätigkeit erhält hierin einen großen Stellenwert; staatliche Aktivität etwa im sozialen Bereich wird in diesem Modell auf die Hilfe zur Selbsthilfe zurückgedrängt.

Der Teilnehmerinnenkreis der AFG-Maßnahmen unterscheidet sich durch eine größere Berufsorientierung und ein im allgemeinen niedrigeres schulisches Qualifikationsniveau der Teilnehmerinnen. Zumeist

handelt es sich um junge Frauen, die aus einer ökonomischen Notwendigkeit heraus arbeiten müssen (Bujok 1988, S. 99).

Im August 1988 hat das BMJFFG ein Sonderprogramm für die Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben nach einer ›Familiengliedung‹ in Höhe von 30 Mio. DM aufgelegt. Schwerpunkte dieses Programmes sind Beratungsprojekte für die ›2. Lebenshälfte‹ von Frauen, davon in Höhe von 25 Mio. DM Lohnkostenzuschüsse an Arbeitgeber, sofern sie Berufsrückkehrerinnen einstellen. Immerhin eine deutliche Anerkennung, daß die Arbeitsmarktbarrieren für Berufsrückkehrerinnen nur durch Appelle nicht zu bewältigen sind. Negativ an diesem Programm ist zunächst einmal, daß es auf Kosten des AFG ins Leben gerufen wurde, daß es weiterhin keine Auflagen über die Qualität der Arbeitsplätze beinhaltet und daß Einzelförderung z. B. freier Initiativen der verbandlichen und flächendeckenden Förderung vorgezogen wird.

#### *Alternativen*

– Die vorgesehenen 30 bzw. 25 Mio. DM für das vom BMJFFG ab 1989 geplante Modellprojekt sind bezüglich der Einarbeitungszuschüsse zu wenig. Vielmehr müßten im Rahmen eines aus Bundeshaushaltsmitteln finanzierten Beschäftigungsprogramms gezielte Programme für Frauen aufgelegt werden. Sofern den Unternehmen die Lohn- bzw. Gehaltskosten in Form von Einarbeitungszuschüssen subventioniert werden, sind sie an Auflagen zu binden, um die arbeits- und sozialrechtliche Qualität der Arbeitsplätze sicherzustellen. Insbesondere dürfen keine befristeten und geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse daraus finanziert werden.

– Die im Rahmen der 9. AFG-Novelle vorgenommene Änderung des § 49, 1 AFG, Berufsrückkehrerinnen neben arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmerinnen zu fördern, reicht nicht aus. Ihnen wird durch diese Änderung keine eigene Anspruchsgrundlage eingeräumt; vielmehr haben die Arbeitsverwaltungen einen erweiterten Ermessensspielraum. Den Berufsrückkehrerinnen müssen eigenständige Ansprüche in der AFG-Förderung eingeräumt werden.

– Orientierungs- und Motivierungskurse sind von den Arbeitsverwaltungen in einem integrierten Programm von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für alle Berufsrückkehrerinnen anzubieten.

– Eine systematische Informationsarbeit der Arbeitsämter in Zusammenarbeit mit örtlichen Gleichstellungsstellen soll Frauen in

den einzelnen Regionen des Arbeitsamtsgebietes die Angebote nahebringen, da die Untersuchungen zu den ›Neuen-Start-Programmen‹ zeigen, daß viele Frauen keinen Zugang und wenig Informationen über die Möglichkeiten nach dem AFG haben.

– Auf Landesebene sollten Frauenleitstellen eine Koordination der unzähligen Motivations- und Orientierungskurse versuchen. In Zusammenarbeit mit ›Arbeit und Leben‹/Gewerkschaften sowie den Landesarbeitsämtern sind eigene Programme aufzulegen.

– Im Rahmen betrieblicher Frauenförderpläne muß ebenfalls die Wiedereingliederung von Frauen nach Zeiten der Kindererziehung geregelt sowie ihre Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet werden.

– Betriebliche Wiedereinstellungsgarantien sind für jene Frauen (und Männer) zu geben, die vorübergehend wegen familiärer Aufgaben ausscheiden.

– Spezielle Förderungsprogramme für Sozialhilfeempfänger sind aufzulegen.

#### *5.3.3 Frauenförderung durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG)?*

Das IAB errechnete bei einem moderaten Anstieg der Erwerbsquoten von Frauen und trotz eines demographisch bedingten Rückgangs bei den deutschen Frauen von ca. 1,2 Millionen bis zum Jahr 2000 eine Zunahme des weiblichen Erwerbspotentials von ca. 0,8 Millionen (IAB 1987, S. 105). Dieser Beleg für die veränderten Lebensrealitäten von Frauen darf nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Berufsausbildungs- und Qualifizierungschancen von Frauen weiterhin erheblich geringer sind als die der Männer. Die strukturellen Behinderungen für Frauen, an qualifizierenden Maßnahmen teilzuhaben, liegen in einer mangelnden oder fehlenden Berufsausbildung, einem niedrigen betrieblichen Status, dem hohen Arbeitsplatzrisiko, der Teilzeitarbeit und dem eingeschränkten Zeitbudget aufgrund von Familienarbeiten (Weg 1982, S. 45).

Ein Hauptinstrument für frauenfördernde Weiterbildungsmaßnahmen ist das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969. Jedoch zeigt die zwanzigjährige Geschichte und die am 1.1. 1989 in Kraft getretene 9. Novelle, daß das AFG diesen Ansprüchen bei weitem nicht gerecht wird. An die Stelle der ursprünglichen Zielsetzung, die in einer aktiven

auf den Plan gerufen. Die rechtliche Zulässigkeit von Frauenquoten als ein Instrument der Frauenförderung steht im Zentrum der Auseinandersetzung.

Aus der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts läßt sich inzwischen ein Gleichstellungsauftrag ableiten. Einbezogen sind damit auch Frauenquoten als Instrument der Frauenförderung sowie eine günstigere Behandlung von Frauen bis zur Erreichung des Gleichstellungsziels.

Die Gleichstellung von Mann und Frau, so wird festgestellt, sei ein ebensolches Gemeinschaftsgut wie die Berufswahlfreiheit. Allerdings dürfen Quoten nicht zu einer absoluten Zulassungssperre für Männer in bestimmten Berufssparten führen. Dies wäre bei einer 50%-Frauenquote allerdings auch nicht der Fall, da sie die verfassungsmäßig garantierte Berufswahlfreiheit nicht beschränkt.

Die Auffassung setzt sich durch, daß die durch Art. 12 Abs. 16 GG geschützte unternehmerische Dispositionsfreiheit (Wettbewerbsfreiheit) über Quotenregelungen nicht berührt wird. »Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes sind hier Eingriffe auf gesetzlicher Basis zulässig, soweit die Grenzen der *Erforderlichkeit*, *Geeignetheit* und *Verhältnismäßigkeit* eingehalten werden.« (Raasch 1986, S. 580) Flankiert wird die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts von internationalem Recht: 1985 ist die Bundesrepublik dem UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Diskriminierung beigetreten. Inzwischen (Anfang 1988) hat auch die EG-Kommission einen Leitfaden für Frauenförderung veröffentlicht.

Wird mit einer Quotenregelung die Konkurrenz um Arbeits- bzw. Ausbildungsplätze direkt angesprochen – die Konkurrenzbedingungen für Frauen sollen ja verbessert werden –, so steht weiterhin der »Leistungsbegriff« im Zentrum der Auseinandersetzung. Es werden Befürchtungen laut, daß im Falle einer wie auch immer gestalteten Quotierungsregel ohne den Zusatz »gleiche« oder »gleichwertige« Qualifikation (»Entscheidungsquote«) Arbeitsplätze nicht mehr »leistungsgerecht« besetzt werden könnten. Ein objektiv meßbarer Leistungsbegriff wird unterstellt, der sich vorwiegend an Arbeitskräften, die kontinuierlich erwerbstätig sowie zeitlich und örtlich flexibel sind, orientiert. Daß dies eher dem Lebensmuster von Männern entspricht, ist offensichtlich.

Dies bedeutet, daß eine Berufsunterbrechung bei der Beurteilung der fachlichen Eignung und Leistung bei einer Einstellung oder Beförderung überwiegend negativ bewertet wird. Wird auch die »persönliche Befähigung« beurteilt, so ist immer noch ein bestimmtes Ver-

haltensmuster (Durchsetzungsfähigkeit, Darstellung, Autorität usw.) gemeint. Diese Befähigung wird Frauen zumeist abgesprochen. Ihre spezifischen Lebenserfahrungen, Führungsqualitäten, Kommunikationsverhalten und Kooperationsfähigkeit werden dagegen immer noch als nicht qualifikationsrelevant, sondern eher als Qualifikationsdefizit bewertet.

#### 5.3.4.1 Frauenförderung im öffentlichen Dienst

In fast allen Bundesländern liegen seit 1984/85 Frauenförderungsrichtlinien oder -leitlinien, allerdings mit unterschiedlichen Inhalten, vor. Sie werden überwiegend mit Verwaltungsvorschriften umgesetzt. Hamburg und Bremen haben die Richtlinien über Dienstvereinbarungen mit den Tarifvertragsparteien abgeschlossen (vgl. Chudziak u. a. 1988, S. 98 ff.; Weg 1986). Auch viele Kommunen haben inzwischen Frauenförderpläne aufgestellt.

##### *Regelungsbereich: »Vereinbarkeit von Beruf und Familie«*

Die Möglichkeit der Beurlaubung bzw. der Reduzierung der Arbeitszeit ist im öffentlichen Dienst für BeamtInnen schon seit Jahren gegeben. Für Angestellte ist diese Regelung inzwischen ebenfalls als Rechtsanspruch durchgesetzt.

In den vorliegenden Frauenförderrichtlinien und -konzepten (z. B. in dem in der Einführung befindlichen Gleichstellungsgesetz für NRW) sind die Freistellungsansprüche und deren Umsetzung verbindlicher geregelt. So soll(en)

- vermehrt Teilzeitarbeitsplätze bereitgestellt bzw. in höherqualifizierten Beschäftigungsbereichen überhaupt erst angeboten werden;
- individuelle Gestaltung der Arbeitszeit, insbesondere im Rahmen von Gleitzeitregelungen eröffnet werden;
- Teilzeitbeschäftigten gleiche Entwicklungs- und Fortbildungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt werden;
- die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach einer Beurlaubung aus Familiengründen unterstützt werden, z. B. durch Weiterbildungsmaßnahmen während der Beurlaubung, Kontakthalten, Wiedereinstiegsfortbildung usw.

### *Regelungsbereich: Verbesserung der beruflichen Situation der Frauen*

Folgende Maßnahmen stehen auf der Tagesordnung:

– Fortbildungsmaßnahmen sind zentrale Inhalte der Richtlinien. Die Teilnahme insbesondere auch von Teilzeitbeschäftigten und Müttern soll gezielt unterstützt werden; Beurlaubte sollen teilnehmen können. Das Thema ›Gleichstellung der Frauen‹ ist in der Fortbildung von (mittleren) Führungskräften, PersonalreferentInnen und -sachbearbeiterInnen vorgesehen.

– Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß Frauen angesprochen werden.

– Verbesserung der Chancen der Frauen bei Einstellungen sowie bei Beförderungen/Höhergruppierungen. Frauenanteile sollen dort erhöht werden, wo Frauen unterrepräsentiert sind. Hierfür werden – allerdings mit unterschiedlichem Verbindlichkeitsgrad – Entscheidungsregelungen formuliert.

Die eindeutigste Formulierung »Bei gleicher Qualifikation ist die Frau zu bevorzugen«, verbunden mit einer Entscheidungsquote, ist in den Richtlinien der Bundesländer Hamburg, Bremen und Hessen festgehalten. In Bremen ist zudem eine ›harte‹ Quotierung (Ergebnisquote) für Ausbildungsplätze festgeschrieben: 50 % aller Ausbildungsplätze sollen durch junge Frauen besetzt werden. In den meisten Frauenförderungsregelungen gibt es keine quantitativen Vorgaben, sondern es sind Entscheidungsregeln formuliert: »Bei gleicher Qualifikation sollen/sollten Frauen bevorzugt berücksichtigt werden oder Frauen sollen/sollten stärker als bisher oder angemessen berücksichtigt werden.«

In allen Richtlinien wird besonderer Wert auf Berichtspflicht über den Einsatz von Frauen und Kontrolle der Ergebnisse gelegt (vgl. Weg 1986, S. 570).

Die Umsetzung der Frauenförderrichtlinien hat inzwischen begonnen. Es liegen erste Erfahrungsberichte vor. Auf einige Aspekte soll kurz eingegangen werden.

– Es wird auf Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von Teilzeit- bzw. Beurlaubungsregelungen verwiesen. Insbesondere Frauen in qualifizierten Positionen wird auch eine befristete Teilzeitarbeit – trotz vorhandenen Anspruchs – aus dienstlichen Gründen verweigert.

– Nicht ohne Grund sind bei all diesen Maßnahmen keine verpflichtenden Bestimmungen für Vertretungsregelungen auszumachen (Neueinstellungen). Genau dies wäre aber die Voraussetzung dafür, daß die begrenzte zeitliche Abwesenheit bzw. die Reduzierung der

Arbeitszeit nicht als Instrument der Personalkosteneinsparung genutzt wird. Eine Ausnahme bildet das Frauenförderkonzept des Landes NRW: Hier sind Regelungen getroffen, daß die freiwerdenden Stellen mittels unterschiedlicher Verfahren (Neueinstellung, Abordnung) wiederbesetzt werden.

– Der Anteil von Frauen in Leitungs- und Vorgesetztenpositionen hat sich bisher kaum erhöht. Allerdings wird von einer positiven Veränderung auf der Bewußtseins- und Klimaebene gesprochen, und es gibt einzelne Pionierentscheidungen bei der Einstellungspolitik – allerdings ist die Quantität der zu besetzenden Stellen äußerst gering.

– Es wird auch darüber berichtet, daß eine sogenannte ›präventive‹ Frauenbenachteiligung praktiziert wird, weil Frauen als bedrohliche Konkurrenz empfunden werden (schlechtere Beurteilungen, nachträgliche Umdefinition von Stellenausschreibungen usw.).

– Einen dauerhaften Problemdruck liefert die Frage nach der ›gleichen Qualifikation‹ bzw. ›gleichwertigen Qualifikation‹. Es wird darauf verwiesen, wie notwendig es sei, Aufgabenbeschreibung und Anforderungsprofil eines Arbeitsplatzes in einer Stellenausschreibung so genau wie möglich vorzunehmen und Transparenz bei den Auswahlverfahren herzustellen.

– Berufsunterbrechungen werden nach bisherigen Erfahrungen weiterhin negativ bewertet. Bereits bei einer ein- bzw. zweijährigen Unterbrechung wird von einem Qualitätsabfall gesprochen. Auf zeitliche Verfügbarkeit wird weiterhin insbesondere bei der Besetzung von Vorgesetzten- bzw. Leitungsfunktionen großer Wert gelegt.

– Positiv wirkt sich die Ausbildungsplatzquotierung in Bremen aus. So ist es gelungen, den Anteil der Mädchen in der gewerblich-technischen Berufsausbildung von 7 % auf 25 % zu steigern bzw. die Bewerberinnenzahl bei Technischen Assistentinnen für Informatik entscheidend zu erhöhen.

– Im Frauenförderkonzept des Landes NRW sind für Schreibkräfte Weiterbildungsangebote sowie Maßnahmen, die die Chancen zur Übernahme höherwertiger Tätigkeit eröffnen sollen, festgeschrieben. Aber solche Maßnahmen kosten Geld, wenn der im Frauenförderkonzept festgelegte Anspruch ernstgenommen werden soll; der Stellenplan und das Tarifgefüge geraten ins Wanken. Es ist also nicht verwunderlich, daß dieser Regelungsbereich mit äußerster Zurückhaltung angegangen wird (Modellversuch ›Mischarbeit‹ für Schreibkräfte im Zusammenhang mit der Einführung neuer Bürokommunikationssysteme).

Ausgehend von diesen Erfahrungen können einige Einschränkungen identifiziert werden, die die Wirkungen von Frauenförderplänen begrenzen:

- Es gibt aufgrund von Stellenabbau, Einstellungs- und Beförderungstop oft nur wenige Personalentscheidungen, auf die die Beschlüsse in Richtung Gleichstellung der Frauen anwendbar sind.

- Die Entscheidungsregeln und -quoten sind unzureichend. Sie bieten zuviele Umgehungsmöglichkeiten. Positive Regelungen hängen noch zu sehr vom guten Willen der ›Personalentscheider‹ ab.

- Bestehende Organisations-, Dienstrechts- und Tarifvertragsstrukturen bilden bei der Weiterqualifizierung, Neubewertung und Umorganisation insbesondere von Frauenarbeitsplätzen Hindernisse.

#### 5.3.4.2 Frauenförderung in der Privatwirtschaft

Frauenförderung in der Privatwirtschaft ist trotz der intensiven öffentlichen Diskussion in der Bundesrepublik immer noch eine Ausnahme. Es gibt einige, auf spezifische betriebliche Interessen hin orientierte Maßnahmen. Dies sind Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Regelungen, die unter der Überschrift ›Verbesserung der beruflichen Situation von Frauen‹ firmieren (vgl. Knapp, u. a. 1988). Bei den Vereinbarkeitsregelungen geht es wie im öffentlichen Dienst um Teilzeitarbeit, insbesondere um die Förderung qualifizierter Teilzeitarbeit, sowie um Wiedereinstellungszusagen bzw. -garantien nach familiär begründeten Unterbrechungen. Auch hier werden Beurlaubungsregelungen verbunden mit Weiterqualifizierungs- und Kontaktangeboten (z. B. Urlaubs- und Krankenvertretung).

Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind bereits Ende der 70er Jahre bei MBB, dann vor allem in den Großbetrieben der Chemischen Industrie (BASF, Bayer, Hoechst) realisiert worden. Bei Audi wird neuerdings eine entsprechende Regelung wenigstens für den Bereich der gewerblich-technischen Berufe praktiziert.

- Die betrieblichen Regelungen unterscheiden sich u. a.
- in der Dauer der Wiedereinstellungszusage (3–7 Jahre);
- in der Möglichkeit, alternativ zwischen Beurlaubung und Teilzeit zu wählen bzw. beides zu kombinieren;
- in der Verbindlichkeit von Weiterbildungsangeboten (Voraussetzung für die Wiedereinstellung oder nur ein unverbindliches Angebot);

- hinsichtlich der Qualität des nach einer Beurlaubung zur Verfügung gestellten Arbeitsplatzes (Vollzeit, Teilzeit, Eingruppierung);
- bei den Teilzeitregelungen insgesamt.

Dieser Ausschnitt von Frauenförderung ist nur in den Betrieben Bestandteil der Personalpolitik, die eine systematische Personalplanung betreiben. Das sind in der Regel Großbetriebe. Dies bedeutet, daß eine Frauenförderung insbesondere dann, wenn sie auch auf Vereinbarkeitsregelungen abzielt, in kleinen und mittleren Betrieben zu größeren Durchsetzungsschwierigkeiten führt.

Wohl noch am häufigsten anzutreffen ist die Maßnahme, junge Frauen in technisch-gewerblichen Berufen auszubilden; dieser Einsatz wird auch durch entsprechende staatliche Förderungsprogramme unterstützt. Darüber hinaus findet man in der betrieblichen Praxis folgende Maßnahmen:

- Angebote von Karrieregesprächen und Karriereplanung für ›überdurchschnittlich begabte Frauen‹ (BfG);

- Richtwerte für die Aus- und Weiterbildung (MBB);

- Vorgaben bei der Einstellung und Versetzung, spezielle Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen, Bestellung von Frauenbeauftragten, Sensibilisierung von Führungskräften (z. B. Oetker, Reemtsma, IBM, Banken und Versicherungen).

Alle diese Maßnahmen beziehen sich fast ausschließlich auf die Gruppe der hochqualifizierten Frauen. Umfassendere Regelungen, die über eine Förderung nur der besonders qualifizierten Frauen hinausgehen, liegen im Ansatz nur dort vor, wo Frauenfördermaßnahmen Bestandteil von Tarifverträgen geworden sind, bzw. deuten sich dort an, wo Betriebsräte ihre Handlungsmöglichkeiten auszuschöpfen versuchen (vgl. Knapp 1988, S. 119).

Von einer systematischen, die unterschiedlichen Diskriminierungsbereiche berücksichtigenden Frauenförderung in Form festgelegter, langfristig geplanter Programme und verbindlicher Vorgaben kann also nicht gesprochen werden.

Das Interesse der Unternehmen an unterschiedlichen, auf ihre spezifischen Belange ausgerichteten Maßnahmen ist offensichtlich und wird von Vertretern der Personalabteilungen auch offen ausgesprochen. Es geht ihnen nicht um den Abbau diskriminierender Strukturen und Verhaltensweisen, sondern vorrangig um Gewinnkalküle. Zwar wird Frauen mit Vereinbarkeitsregelungen entgegengekommen; für sie bedeutet das die Chance, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Für Unternehmen sind aber genau diese Regelungen auch Bestandteil von Rationalisierungskonzepten.

Ganz offensichtlich ist es Interesse der Unternehmen, das vorhandene Qualifikationspotential systematischer und effektiver auszu-schöpfen: Durch gezielte Frauenförderung kann die qualifizierte weibliche Arbeitskraft motiviert und an das Unternehmen gebunden werden. Damit ist sichergestellt, daß Investitionen in die Aus- und Weiterbildung nicht verlorengehen. Dem für die 90er Jahre erwarteten Engpaß an Fach- und Führungspersonal wird heute schon durch Wiedereinstellungsgarantien und systematische Karriereplanung vorgebeugt. Besonderen weiblichen Verhaltensweisen und Qualifikationen wird vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt: Einfühlungsvermögen, Sensibilität, kooperativer Führungsstil, Fähigkeit zur Delegation usw. sind gefragt, und diese Befähigung wird eher bei den Frauen vermutet. Hinzu kommt, daß im Zeichen der aktuellen Diskussion um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben Frauenfördermaßnahmen zunehmend auch zum Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit und Imagepflege von Unternehmen werden.

Frauenförderung, deren Inhalt sich auf die Karriereplanung für einen Typus qualifizierter Frauen beschränkt, wird die am männlichen Lebensmodell ausgerichtete Organisation von Arbeit und Arbeitszeit allerdings nicht in Frage stellen. Die volle Verfügbarkeit und Mobilität bleiben weiterhin Grundprinzip des Einsatzes von Arbeitskraft.

Die beschriebene Orientierung auf qualifiziertere weibliche Arbeitskräfte hat zur Konsequenz, daß eine systematische Förderung von Frauen in Branchen/Betrieben, in denen überwiegend Frauen mit sozialen, büro- und verkaufsbezogenen Qualifikationen bzw. un- und angelernte Frauen beschäftigt sind, kaum zu erwarten ist. Dies sind Bereiche, in denen die personalpolitischen Flexibilisierungs- und Deregulierungsstrategien konzentriert auszumachen sind. Frauen, insbesondere die teilzeitbeschäftigten Frauen, spielen in diesem Konzept eine ganz besondere Rolle.

Diese kritische Kommentierung unternehmerischer Nutzung der Frauenförderung soll nicht entmutigen. Sie verweist jedoch darauf, daß die Instrumentalisierung betrieblicher Frauenförderung für rentabilitätsorientierte Arbeitseinsatzstrategien sowie ihre Reduktion auf ›Eliteförderung‹ überwunden werden muß.

### *5.3.4.3 Perspektiven der Frauenförderung im Betrieb und in der Verwaltung*

Betriebliche Regelungen zur Frauenförderung können keine gesetzlichen und tariflichen Regelungen, die verallgemeinerte Bedingungen für die Beschäftigung von Frauen festschreiben, ersetzen. Sie können vielmehr nur ein Baustein einer alle gesellschaftlichen Bereiche umfassenden frauenpolitischen Alternative sein. Diese muß auf die Überwindung der grundlegenden Diskriminierungsstruktur abzielen, der geschlechtsspezifischen Zuweisung der Familienarbeit an die Frauen, der Aufteilung gesellschaftlicher Arbeit in bezahlte und unbezahlte und der damit verbundenen Segmentierung des Arbeitsmarkts. Eine so definierte und betrieblich eingeordnete Frauenförderung hat systematisch anzusetzen an den Diskriminierungsschwellen in der weiblichen Erwerbsbiographie. Die folgende Aufzählung gibt die wichtigsten Instrumente wieder.

#### *Maßnahmen beim Übergang von der Schule in das Berufsleben*

Hierunter sind alle Maßnahmen zu fassen, die jungen Frauen den Zugang zu gewerblich-technischen, aber auch zu allen anderen qualifizierten Berufsfeldern ermöglichen. Eine Ergebnisquote (50 %) ist für alle qualifizierten Berufsbilder unabdingbare Voraussetzung. Ausbildungspläne sind so zu organisieren, daß nicht durch die Zuordnung zu bestimmten Abteilungen Diskriminierungen verfestigt werden. Dazu gehört auch die Abschaffung aller 2jährigen Berufsausbildungsgänge und die Formulierung neuer, mindestens dreijähriger Berufsausbildungskonzepte (VerkäuferIn – Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel, Bürogehilfin – Bürokauffrau/kaufmann).

#### *Maßnahmen beim Übergang von der Ausbildung bzw. vom Studium zum Beruf*

Alle Auszubildenden sind zu übernehmen. Auch hier sind ergebnisorientierte Quotenregelungen notwendig, weil insbesondere bei qualifizierten Arbeitsplätzen Männer immer noch den Frauen vorgezogen werden. Ein besonderes Gewicht kommt hier der Stellenausschreibung und dem Einstellungsverfahren zu. Die betrieblichen Instanzen der Frauenförderung (Frauenausschuß im Betriebsrat, Frauenbeauftragte) sind an der Ausschreibung und der Auswahl zu beteiligen.

### *Maßnahmen bei beruflichem Aufstieg*

Fortbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit bilden einen Regelungsschwerpunkt. Auch bei der Besetzung von Aufstiegsstellen sind Quoten unabdingbar. Jeder Frau ist eine Aufstiegs- und Karriereplanung unter Einbeziehung ihrer spezifischen Lebensplanung anzubieten. Eine besondere Bedeutung kommt dem Nachholen von Berufsabschlüssen zu. So muß z. B. Verkäuferinnen, die eine 2jährige Ausbildung haben, die Möglichkeit eröffnet werden, einen Abschluß als Einzelhandelskauffrau zu erreichen. Un- und angelernten Frauen im technisch-gewerblichen Bereich haben sich ein der Facharbeiterqualifikation nicht unähnliches Erfahrungswissen angeeignet. Ihnen muß die Möglichkeit gegeben werden, darauf aufbauend einen Berufsabschluß nachzuholen.

### *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Teilzeitarbeit – definiert als Teilfreistellung mit Rückkehrrecht auf einen Vollarbeitsplatz – darf auf keiner Ebene Diskriminierungen erfahren. Teilfreistellungen sind auf jeden Fall im Zusammenhang mit Zeitbudgets zu diskutieren, die von Frauen und Männern in Anspruch genommen werden können. Beurlaubungen müssen verbunden sein mit einer gezielten begleitenden Qualifizierung und einer Wiedereinstellungsqualifizierung.

### *Maßnahmen bei der Rückkehr in den Beruf*

Besondere Maßnahmen müssen für die Frauen entwickelt werden, die aus welchen Gründen auch immer ihre Berufstätigkeit ohne Beurlaubung unterbrochen haben. Hier können betriebliche Maßnahmen nur begrenzt wirksam werden. Denkbar wäre eine bestimmte Reservierungsquote für Berufsrückkehrerinnen.

### *5.3.5 Beschäftigungspolitische Offensive für Frauen*

Die berufliche Gleichstellung der Frauen kann nur erreicht werden, wenn neben gezielten betrieblichen Fördermaßnahmen auch die

öffentliche Haushalts- und Finanzpolitik stärker auf die beschäftigungspolitischen Belange der Frauen ausgerichtet wird. Notwendig ist eine beschäftigungspolitische Offensive im Interesse der Frauen, die einen Bogen über Beschäftigungsprogramme, die Wirtschaftsförderung, die Vergabepolitik sowie die Infrastrukturpolitik der öffentlichen Haushalte spannt. In allen Bereichen müssen im wesentlichen zwei Maßnahmentearten ergriffen und miteinander kombiniert werden: Regelungen zur Gleichstellung von Frauen, z. B. über Quoten, und beschäftigungspolitische Sonderprogramme für Frauen.

### *Beschäftigungsprogramme*

In den Memoranden sind wiederholt und nachdrücklich Beschäftigungsprogramme zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit eingefordert worden. Viele der dargelegten Felder für alternative Beschäftigungsprogramme und für beschäftigungspolitische Sofortmaßnahmen, so die Aktivitäten im Umweltschutz, in der Energieversorgung, in der Stadtsanierung und im Wohnungsbau sowie im Verkehrsbereich, lassen Entlastungen des Arbeitsmarktes erwarten und führen zugleich zur Schaffung zukunftsorientierter und qualifizierter Arbeitsplätze.

Unter den gegebenen Strukturen der Frauenerwerbsarbeit werden diese Entlastungen allerdings vorwiegend nur mittelbare Effekte auf die Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen haben, da Frauen nur im geringen Umfang über die in den genannten Bereichen erforderlichen Qualifikationsprofile verfügen.

Um den Zugang von Frauen in diesen zukunftsträchtigen Beschäftigungsfeldern zu öffnen, muß die Frauenförderung integraler Bestandteil der Beschäftigungsprogramme werden. So muß über Quoten, Auflagen etc. sowie über differenzierte Qualifikationsprogramme sichergestellt werden, daß der Anteil der Frauen schrittweise erhöht wird.

### *Beschäftigungsprogramme im sozialen Dienstleistungsbereich*

Die doppelte Funktion von Beschäftigungsprogrammen – sie tragen zum Abbau der Arbeitslosigkeit bei und richten sich zugleich auf die Lösung dringlicher gesellschaftlicher Probleme bzw. befriedigen gesellschaftliche Bedarfe, die nicht über den Markt abgedeckt werden – muß speziell für die Belange der Frauen genutzt werden.

Vordringlich ist eine beschäftigungspolitische Offensive im sozialen Dienstleistungsbereich, dessen Leistungsangebot wegen der rigiden Sparpolitik der öffentlichen Haushalte zusammengestrichen wurde und an Qualität verloren hat. Soziale Infrastruktur steht zunehmend im eklatanten Widerspruch zu den gewachsenen Anforderungen der Bevölkerung, insbesondere der Frauen, die traditionelle Rollenstrukturen nur überwinden können, wenn ihnen der Rücken durch qualitativ hochwertige soziale Dienstleistungen gestärkt wird. Schwerpunkte eines solchen Beschäftigungsprogramms im Dienstleistungsbereich müssen die Versorgung von Kindern aller Altersstufen (Kinderkrippen, Kindergärten, Schülerhorte, Freizeitheime), der Ausbau von auf lokale Bedürfnisse zugeschnittenen Altenpflegeeinrichtungen, z. B. ambulanten Pflegediensten, sowie der qualitative Ausbau des Bildungs- und des Gesundheitswesens sein.

Wie groß der gesellschaftliche Bedarf in diesen Bereichen ist, wird an folgenden Beispielen deutlich:

– Die ›Deutsche Krankenhausgesellschaft‹ ermittelte schon 1979 ein Defizit von ca. 60.000 Krankenschwestern und -pflegern sowie von ca. 20.000 ÄrztInnen (Tofaute 1987). Inzwischen haben sich die Probleme verschärft: Der wachsende Anteil alter Menschen an der Gesamtbevölkerung, die zunehmende Zahl chronischer Erkrankungen, früh auftretende Gesundheitsschäden und eine zunehmende Hilfs- und Pflegebedürftigkeit lassen zunehmenden Bedarf begründen (vgl. Peretzki-Leid 1988).

– Die Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen wächst angesichts der wachsenden Erwerbsbeteiligung der Frauen und der geänderten Haushaltsstrukturen. Neben einer quantitativen Ausweitung dieses Dienstleistungsbereichs sind vor allem qualitative Verbesserungen in der Betreuung der Kinder unbedingt erforderlich. Allein die Erhöhung der öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren um 3 Prozentpunkte auf 20 % würde einen Beschäftigungszuwachs von rund 60.000 Stellen (ErzieherInnen, KinderpflegerInnen) nach sich ziehen.

– Auch im Bildungssystem gibt es zunehmende Bedarfe. Eine Rückbesinnung auf die bildungspolitische Diskussion in den 70er Jahren, insbesondere die Diskussion um die Schulklassenstärken, steht auf der Tagesordnung. Zusätzlicher Bedarf ist auch im Hochschulbereich offenkundig. Wollte man die Anfang der 70er Jahre erreichte Personalausstattung wiederherstellen, dann wären 25.000 zusätzliche Stellen für wissenschaftliches und 10.000 für nicht-wissenschaftliches Personal erforderlich (Vesper 1988).

Hinzu kommt für das gesamte Bildungswesen ein anerkanntermaßen hoher Bedarf an Fort- und Weiterbildung. Dies gilt auch für die außerschulischen Einrichtungen der Berufsbildung.

Der Ausbau der sozialen Infrastruktur muß dem gewachsenen Bedürfnis der Menschen nach individueller Betreuung/Versorgung gerecht werden und zugleich ein hohes Maß an Selbstbestimmung bei den Nachfragern nach sozialen Dienstleistungen ermöglichen. Ein Beschäftigungsprogramm, das an sozialen Bedarfefeldern ansetzt, kommt Frauen doppelt zugute: Sie können die sozialen Dienstleistungen nachfragen und damit die vielfache Belastung durch Beruf und Familie abmildern. Gleichzeitig wird die durch ein solches Programm initiierte Beschäftigung vorwiegend Frauen ansprechen, da sie über entsprechende Qualifikationen verfügen. Außerdem handelt es sich in vielen Bereichen um qualitativ hochwertige Berufsfelder (z. B. LehrerInnen, ErzieherInnen). Ihre Ausweitung verbessert nicht zuletzt auch die materielle Position der Frauen.

Allerdings sollte die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht unreflektiert reproduziert werden. Es sollte durch gezielte Maßnahmen sichergestellt werden, daß jungen Männern der Weg in sogenannte Frauenberufe eröffnet wird.

#### *Frauenförderung in der Wirtschaftsförderung und in der öffentlichen Investitionspolitik*

Neben diesen beiden beschäftigungspolitischen Ansätzen im Rahmen von Beschäftigungsprogrammen muß geprüft werden, wie die Wirtschaftsförderung und die öffentliche Investitionspolitik so gestaltet werden können, daß eine Erhöhung der Frauenbeschäftigung insgesamt und speziell in sogenannten Männerberufen erreicht werden kann. Die bisher praktizierte Wirtschaftsförderung, die – mit wenigen Ausnahmen – losgelöst von frauenspezifischen Beschäftigungsaufgaben erfolgt, hat wegen ihrer Konzentration auf technologieintensive Wirtschaftszweige und auf strukturschwache Branchen eher zu einer Verfestigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktstruktur als zu ihrer Auflösung beigetragen. Die öffentlichen Investitionen gehen darüber hinaus überwiegend in den Baubereich. Diese Branche ist bekanntlich eine Männerdomäne.

Diese Strukturen müssen durch gezielte Frauenpolitik überwunden werden. Im einzelnen geht es um:

- Auflagen und Anreize im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe,
- Auflagen und Anreize im Rahmen der Wirtschaftsförderung,
- eine Ausrichtung der öffentlichen Investitions- und Infrastrukturpolitik auf beschäftigungspolitische Belange der Frauen,
- die Schaffung einer Beratungsstruktur für Frauenförderung und Frauenbeschäftigung

Die Vergabe öffentlicher Aufträge ist mit beschäftigungspolitischen Auflagen, so z. B. Diskriminierungsverboten, Vorlage eines Frauenförderkonzeptes bzw. -programms, Vergabe von Ausbildungsplätzen an junge Frauen usw. zu koppeln. Erfahrungen hierzu liegen aus den USA vor.

In NRW existiert eine Regelung, daß solche Unternehmen bei der Auftragsvergabe bevorzugt werden, die im Vergleich zu anderen einen höheren Anteil von jungen Frauen für Berufe mit einer dreijährigen Ausbildung ausbilden, somit also einen Einzelbeitrag zur Frauenförderung leisten. Diese Einschränkung auf den besonderen ›Einzelbeitrag‹ kann insbesondere bei der Durchführung von Maßnahmen in kleinen und mittleren Betrieben von Bedeutung sein.

In einzelnen regionalen Wirtschaftsförderungsprogrammen ist es ebenfalls in Ansätzen gelungen, frauenpolitische Forderungen zu verankern; so z. B. in der ›Zukunftsinitiative Montanregionen‹ (Nordrhein-Westfalen). Bisher sind für Frauenprojekte rund 9 Mio. DM vergeben worden. Weiterhin ist beispielsweise bei der Vergabe von Mitteln aus dem Programm ›Arbeit und Umwelt‹ in Bremen eine höhere Förderung bei der Schaffung von qualifizierten Frauenarbeitsplätzen vorgesehen.

Diese frauenpolitischen Ansätze müssen ausgebaut und in allen regionalpolitischen Wirtschaftsförderungsprogrammen verstärkt Berücksichtigung finden. Dies gilt im übrigen auch für spezielle Programme im Bereich der Technologie, der Mittelstandsförderung, branchenspezifischer Einzelprogramme und für die zukünftig von der Europäischen Gemeinschaft eingeforderten Beschäftigungs- und Strukturprogramme.

Die genannten Wirtschaftsförderungsprogramme haben alle auch die *Förderung der wirtschaftsnahen Infrastruktur* zum Gegenstand. Empfänger von öffentlichen Hilfen sind überwiegend kommunale Institutionen. Gleichstellungs- und beschäftigungspolitische Auflagen sind hier sicherlich kurzfristiger umsetzbar. So ist es denkbar, alle im Rahmen von Technologiezentren, Energieagenturen, Umweltberatungseinrichtungen u. a. m. zu besetzenden Stellen zu quotieren.

Anzustreben wäre hier die modellhafte Förderung von wirtschaftsnaher Infrastruktur, verbunden mit familienbezogenen Einrichtungen (z. B. Tagesstätten usw.).

### *Dezentrale Sonderprogramme zur Frauenförderung*

Die Integration von gleichstellungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Auflagen in die verschiedenen Wirtschaftsförderungsprogramme muß durch zusätzliche *dezentrale Sonderprogramme* beschleunigt werden. Diese können an ortsnahen Problemen und Bedarfen anknüpfen und sind durch die geforderten regionalen Kontrollinstanzen zu überwachen.

Einzurichten sind z. B. dezentrale ›Sonderfonds zur Integration der Frauen in das Wirtschaftsleben‹, aus denen Beratungsstellen, Netzwerke, befristete Lohnkostenzuschüsse an Unternehmen für die Ausbildung und Einstellung von Frauen in untypischen Berufen sowie inner- und außerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen für Frauen in Klein- und Mittelunternehmen finanziert werden könnten. Unterstützt werden sollten darüber hinaus die Gleichstellungsbeauftragten in den Betrieben, betriebsspezifische Frauenfördermaßnahmen und Frauenforschung.

Eine besondere Bedeutung muß allen Formen der Beratung zugemessen werden. Diese muß institutionalisiert, quasi als Infrastruktureinrichtung, finanziert werden. Sie wird für die Durchsetzung von gleichstellungspolitischen Auflagen und für deren Überprüfung gebraucht. Erste Ansätze in Richtung des Ausbaus einer Beratungsinfrastruktur sind ebenfalls in der schon genannten ›Zukunftsinitiative Montanregionen‹ vorhanden; mit den ZIM-Mitteln werden Kommunalstellen ›Frauen und Beruf‹ gefördert. Sie existieren bereits in Bochum, Hamm, Hattingen, Lünen, Oberhausen, Unna und Witten. Gefordert ist die Ansiedlung dieser Stellen möglichst in jedem Wirtschaftsförderungsamt bzw. jeder Wirtschaftsförderungsgesellschaft.

Damit ist eine weitere Bedingung der Durchsetzung frauenpolitischer Positionen im Rahmen der Wirtschaftsförderung angesprochen: Gremien, die über die Vergabe von Mitteln entscheiden, sind mit Frauen zu besetzen.

Nicht zuletzt ist überdies dafür Sorge zu tragen, daß bei allen an der Wirtschaftsförderung beteiligten Organisationen sowie bei den Ämtern u. ä. Gleichstellungsbeauftragte einzusetzen und mit weitreichenden Kompetenzen auszustatten sind.

## 5.4 Frauen und soziale Sicherung

»Vom Risiko, Frau zu sein«

Allgemeine Struktur­mängel der lohn- und beitragsbezogenen Systeme der sozialen Sicherung (Arbeitslosengeld, -hilfe, Rente) sind weithin bekannt: Sicherungslücken treten dann auf, wenn

- Arbeitslosigkeit zu einem Dauerzustand wird;
- das Normalarbeitsverhältnis ausgehöhlt wird und die Zahl ungeschützter Beschäftigungsverhältnisse ansteigt;
- das Leistungsniveau der Sozialversicherung abgesenkt wird.

Die vorhandenen Versicherungssysteme garantieren also nur dann einen hinreichenden finanziellen Schutz vor Verarmungsrisiken, wenn gleichzeitig drei Grundvoraussetzungen erfüllt sind:

- Existenz eines versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses überhaupt;
- die Dauerhaftigkeit und Kontinuität dieses Beschäftigungsverhältnisses und
- ein ausreichend hohes Arbeitseinkommen.

Es liegt auf der Hand, daß nichterwerbstätige Frauen und ein großer Teil der erwerbstätigen Frauen diese im wesentlichen auf die Erwerbsbiographie des Mannes und seine Rolle als »Ernährer der Familie« zugeschnittenen Systemvoraussetzungen der sozialen Sicherung nicht erfüllen können.

Die erwerbsarbeitsbezogenen Sicherungssysteme gehen in dem Maße an der Lebenssituation der Frauen vorbei, wie diese das für die Funktionsfähigkeit des Versicherungsprinzips vorausgesetzte Normalarbeitsverhältnis nicht realisieren.

Insofern scheint es angemessen, von patriarchalischen Strukturen der lohn- und beitragsbezogenen Systeme der sozialen Sicherung zu sprechen.

Liegt allein das Arbeitseinkommen einer Frau deutlich unterhalb des allgemeinen Durchschnitts, dann kann es dazu kommen, daß trotz jahrzehntelanger Beschäftigung und Beitragspflicht ihre Rente noch unterhalb des Sozialhilfeniveaus liegt.

Unter Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit unterliegen Frauen in höherem Grade der Gefahr, aus den sozialen Sicherungssystemen ganz oder teilweise ausgegrenzt zu werden. Materielle Abhängigkeit vom Mann, Armut beim Scheitern der Ehe und im Alter sind damit vorprogrammiert.

Die Zahlen zur Verarmung von Frauen und über die Inanspruchnahme von Sozialhilfeleistungen sprechen eine deutliche Sprache: vor

allem alte Frauen und alleinstehende Frauen mit Kindern müssen vom Staat unterstützt werden.

Nachfolgend sollen zentrale Sicherungsdefizite, die vor allem Frauen mit niedrigem Einkommen, alleinstehende Mütter und alte Frauen erfahren, untersucht werden.

Dabei sind vier Verursachungsformen von geschlechtsspezifischen Sicherungslücken zu unterscheiden:

- arbeitsmarktbedingte Sicherungslücken, hervorgerufen durch frauendiskriminierende betriebliche Einstellungs- und Personalpolitik, Lohndiskriminierung, Abdrängung in Teilzeitarbeit, ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitslosigkeit;
- Geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufgrund unentgeltlicher Familien- und Erziehungsarbeit;
- grundsätzlich patriarchalische Strukturen in den erwerbsarbeitsorientierten Sozialversicherungssystemen, die eine Änderung von Systemkomponenten der gegebenen Sicherungssysteme erforderlich machen und
- Sicherungslücken, die unmittelbares Resultat der aktuellen konservativen staatlichen Politik des Sozialabbaus zu Lasten von Frauen sind.

Evident ist, daß in den verschiedenen Politikfeldern (Familien-, Renten-, Steuerpolitik) verschiedene der angesprochenen Diskriminierungsmomente nebeneinander und kumuliert wirken. Es käme also darauf an, das gesamte Familien-, Sozial- und Steuerrecht auf die systematische Benachteiligung der Frauen hin zu überprüfen. Dies kann in den folgenden Teilen nur ansatzweise – ohne jeden Anspruch auf Vollständigkeit – geleistet werden.

Im Zentrum stehen soziale Risiken, die aus unentgeltlicher Familienarbeit entspringen, und Sicherungsdefizite, die Frauen im Alter erfahren.

### 5.4.1 Arbeitsmarktbedingte Sicherungslücken

#### 5.4.1.1 Anhaltende Entgelt­diskriminierung

In der Lohndiskriminierung der Frauen kristallisieren sich alle Facetten der gesellschaftlichen Degradierung von Frauen, die außerhalb des Arbeitsmarktes existieren und in der marktmäßigen Verwertung der Frauenarbeit durch tarifliche, betriebliche und arbeitsmarktpolitische Diskriminierungspraktiken aufgegriffen und erweitert werden. Frauen

verdienen bei gleichen Ausbildungsvoraussetzungen und Berufspositionen durchschnittlich ein Drittel weniger als Männer.

Mit der Zunahme der Massenarbeitslosigkeit wächst der Druck, diskriminierende Arbeitsbedingungen und untertarifliche Löhne hinzunehmen. Die Auswirkungen von Einkommensdiskriminierungen auf die sozialen Sicherungssysteme liegen auf der Hand: Bei den Leistungen, die nach dem vorher erzielten Entgelt errechnet werden, setzt sich die Benachteiligung während der Erwerbsphase in der Phase des Leistungsbezugs fort. Das gilt für das Krankengeld, für das Verletzengeld und für die Verletztenrente aus der Unfallversicherung, für die Rente und natürlich für die Lohnersatzleistungen der Arbeitslosenversicherung (Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Unterhaltsgeld, Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld und Konkursausfallgeld).

#### *5.4.1.2 Überproportionale Zunahme von Teilzeitarbeit und ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen*

Frauen machen heute – insbesondere, weil sie eine eigenständige soziale Sicherung erwerben wollen – ihren Anspruch auf Erwerbstätigkeit stärker geltend als je zuvor. Es sind zum großen Teil verheiratete Frauen mit mindestens einem Kind, die verstärkt auf den Arbeitsmarkt drängen. Allerdings werden ihnen hier häufig nur wenig qualifizierte Arbeitsplätze mit minderer, u. U. sogar völlig fehlender arbeitsrechtlicher und sozialer Absicherung angeboten, so daß der Aufbau einer eigenständigen Altersvorsorge in vielen Fällen nicht möglich ist. Nach einer im Januar 1989 vom Bundesarbeitsministerium vorgelegten Untersuchung ist die Zahl »geringfügiger Beschäftigungen« mit weniger als 450 DM Monatslohn deutlich höher, als bisher geschätzt wurde. 2,3 Millionen Menschen sind in diesen versicherungsfreien Arbeitsverhältnissen tätig; betroffen sind vor allem Hausfrauen.

Mit den Varianten der Teilzeitarbeit und abgestuft nach der Reduzierung der Zeitemfänge mindert sich der soziale Schutz, der im Rahmen der sozialen Sicherungssysteme zu erzielen ist. Teilzeitarbeit verringert unmittelbar die einkommensbezogenen Geldleistungen der sozialen Sicherung. Die Risiken für in derartigen Beschäftigungsverhältnissen tätige Frauen sind massiv, weil Teilzeitarbeit konzentriert in solchen Frauenbranchen stattfindet, in denen das Lohnniveau so niedrig liegt, daß sich schon bei vollzeitiger Beschäftigung nur eine prekäre Sicherung ergibt. Daneben wirkt sich das Ehegattensplitting mit der Steuerklasse V als Diskriminierungsverstärker aus, weil Beiträge zwar

auf das Bruttoeinkommen, die Leistungen jedoch auf das steuertechnisch reduzierte Nettoeinkommen bezogen werden (Weg 1988, S. 680).

Bei »geringfügiger« Teilzeitarbeit gibt es stufenweise überhaupt keine Sozialversicherungspflicht und entsprechend keine Absicherung mehr. Die Versicherungspflichtgrenzen sind bei der Arbeitslosenversicherung 18 Stunden pro Woche, bei Kranken- und Rentenversicherung 15 Stunden pro Woche und bei der Unfallversicherung 10 Stunden pro Woche. Sinnigerweise ist es das arbeitsmarktpolitische Sicherungssystem, das sich der teilzeitarbeitenden Frauen als erstes schon bei 18 Stunden entledigt.

Zusätzlich beeinträchtigt wird die Beschäftigungssituation von Frauen durch die zunehmende Zahl befristeter Arbeitsverhältnisse. Insgesamt sind gegenwärtig etwa 1,9 bis 2 Millionen ArbeitnehmerInnen in irgendeiner Form befristet beschäftigt, etwa die Hälfte davon Frauen (Forsa 1986). Für die Frage der sozialen Sicherung bedeutet Befristung von Beschäftigungsverhältnissen vor allem Unterlaufen des Kündigungsschutzes. Mit der Befristung »schützen« sich die Unternehmer insbesondere vor der sozialen Sicherung, die erwerbstätigen Frauen bei Schwangerschaft und Mutterschaft ihr Arbeitsverhältnis und ihre materielle Existenzgrundlage garantieren soll.

Der Wechsel von befristeter Beschäftigung in Phasen längerer Arbeitslosigkeit potenziert das Risiko, daß Frauen nicht die Beitragszeiten erreichen, die zur Begründung von Leistungsansprüchen in der Arbeitslosen- oder Rentenversicherung erforderlich sind.

Schließlich sind neue Formen der computergestützten Heimarbeit zu nennen, die mit unterschiedlicher arbeitsrechtlicher Ausgestaltung negative Folgen für die Absicherung von Frauen haben können. Zwar sieht der Frauen zunehmend angediente »Selbständigen-Status« vielfach auf den ersten Blick verlockend aus, faktisch werden jedoch alle Kosten und Risiken der »erzwungenen Selbständigkeit« auf diese neuen »Randbelegschaften« abgewälzt.

#### *5.4.1.3 Besondere Betroffenheit von Arbeitslosigkeit*

Nach wie vor sind Frauen von Arbeitslosigkeit besonders betroffen. Sie stellen gegenwärtig fast die Hälfte aller Arbeitslosen (46,5 %), mehr als ihrem Anteil an den Erwerbstätigen entspricht (39 %). Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt seit Jahren über der der Männer. 1988 betrug sie 10,0 % gegenüber 8,7 % bei den Männern.

Frauen sind deutlich stärker vom Ausgrenzungsprozeß aus dem Leistungsbezug des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) betroffen. Bei einem Frauenanteil von 46,5 % an der Gesamtarbeitslosenzahl beträgt der Anteil an den LeistungsempfängerInnen nur 40,3 % (vgl. Tabellenanhang A 5). Liegt ihr Anteil bei den BezieherInnen von Arbeitslosengeld mit 46,8 % im Durchschnitt, beträgt er bei ArbeitslosenhilfebezieherInnen nur 28,8 %. Besonders hoch ist der Frauenanteil mit 58,4 % wiederum bei den NichtleistungsbezieherInnen. Maßnahmen und Leistungen der Arbeitsverwaltung kommen Frauen insgesamt also weniger zugute als Männern. Frauen werden seltener in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vermittelt; andererseits werden sie häufiger über die Verfügbarkeitsanordnung vom Leistungsbezug ausgeschlossen.

Erhebliche Unterschiede gibt es auch bei der Höhe der Leistungen der Arbeitslosenunterstützung. Betrug das durchschnittliche Arbeitslosengeld im Oktober 1987 für verheiratete Männer 1.390 DM pro Monat und für Ledige 964 DM, erhielten verheiratete Frauen 750 DM und Ledige 815 DM. Diese Unterschiede spiegeln zugleich das der Arbeitslosengeldberechnung zugrundeliegende wesentlich geringere Arbeitsentgelt der Frauen sowie den höheren Anteil zuvor teilzeitbeschäftigter Frauen wider.

#### *5.4.1.4 Starker Anstieg sozialhilfebedürftiger Frauen*

Bestehen weder Arbeitslosengeld- noch Arbeitslosenhilfeansprüche – fast 60 % der NichtleistungsempfängerInnen sind Frauen – muß bei Bedürftigkeit die Sozialhilfe einspringen. Eine Analyse der Struktur der SozialhilfeempfängerInnen zeigt, daß Sozialhilfebedürftigkeit vor allem ein Problem von Frauen ist und daß seit 1980 der Anteil sozialhilfebedürftiger Frauen besonders stark angestiegen ist. 56 % aller EmpfängerInnen von Hilfe zum Lebensunterhalt sind Frauen (1985). Mit steigendem Alter wächst auch der Frauenanteil; unter den über 60jährigen finden sich nahezu 80 % Frauen (Bäcker, Soz. Sicherheit 8/1987). Bezogen auf die Typen der Haushalte, die Hilfe zum Lebensunterhalt beantragen, zeigt sich eine überdurchschnittliche Zunahme des Anteils alleinerziehender Mütter (1985: 16,3 %). Alleinerziehende Väter sind in der Regel nicht sozialhilfebedürftig.

Die Sozialhilfestatistik zeigt weiterhin, daß die langanhaltende Massenarbeitslosigkeit entscheidendes Gewicht für den steilen Anstieg der EmpfängerInnenzahlen von ›Hilfen zum Lebensunterhalt‹ hat. Schlüs-

selt man die Hauptursachen der Hilfgewährung auf, so nennen 1986 31,2 % aller Haushalte den ›Verlust des Arbeitsplatzes/Arbeitslosigkeit‹ als Grund. Alle anderen Ursachen wie ›Ausfall/Tod des Ernähers‹ (12 %) oder ›unzureichende Versicherungs-/Versorgungsansprüche‹ (15,7 %) treten dahinter zurück (vgl. Tabellenanhang A 8). Im Vergleich zu 1980 hat sich die Ursache ›Verlust des Arbeitsplatzes/Arbeitslosigkeit‹ mehr als verfünffacht.

#### *5.4.2 Geschlechtsspezifische Benachteiligungen aufgrund unentgeltlicher Familienarbeit*

Der Zusammenhang zwischen Familientätigkeit – dem Erziehen von Kindern und Hilfeleistungen für pflegebedürftige Personen – und sozialer Sicherung ist in den letzten Jahren zunehmend zum Thema sozialpolitischer Diskussion geworden. Dabei ist die Beschreibung der Ausgangslage relativ unstrittig, soweit sie sich auf Aspekte der Einkommensverteilung bezieht: Kinder verursachen Kosten, die nur zum geringen Teil durch Bereitstellung öffentlicher Mittel für die Erziehenen kompensiert werden.

Kosten entstehen jedoch auch durch einen – und sei es nur vorübergehenden – Verzicht auf Erwerbstätigkeit durch Ausübung von Teilzeit- anstelle von Vollzeitbeschäftigung und durch verschlechterte Beschäftigungsmöglichkeiten und geringere Entlohnung infolge von Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes. Den Einfluß der Erwerbsbiographie auf die Arbeitseinkommen von unselbständig beschäftigten Frauen hat Galler (1987) untersucht. Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit hat entsprechend seiner Untersuchung auch langfristig erhebliche materielle Konsequenzen: Nach Wiederaufnahme der Berufstätigkeit nach der Familienpause bleibt das Einkommen immer unter demjenigen einer vergleichbaren Frau, die ohne Unterbrechung voll oder zumindest teilweise berufstätig war.

Sowohl absolut als auch relativ nehmen die Einkommenseinbußen mit zunehmender Qualifikation der Frau erheblich zu. Dies dürfte auch eine Erklärung dafür sein, daß höher gebildete Frauen in geringerem Ausmaß und für kürzere Zeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen (Galler 1987, S. 25).

Es stellt sich nun die Frage, inwieweit Frauen und ihre Familien durch das derzeit geltende System der materiellen Familienförderung Kompensationen für die erlittenen Einkommenseinbußen erhalten und

inwieweit die mit der Kinderbetreuung und -erziehung entstehenden Kosten gesellschaftlich mitgetragen werden. Die Familienpolitik ist darüber hinaus daran zu messen, inwiefern sie Frauen und Männern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglicht. Dies impliziert für Frauen die qualifizierte und gleichberechtigte Teilhabe am Beruf und am politischen Leben, für Männer die partnerschaftliche Beteiligung an Haus- und Familienarbeit.

#### 5.4.2.1 Das geltende System des Familienlastenausgleichs – »Unsystematik als System«

Der Begriff Familienlastenausgleich wird in Gesetzessprache, Rechtsprechung und sozialpolitischer Literatur sehr unterschiedlich verwendet und mit verschiedenen Inhalten gefüllt. Der Gesetzgeber hat sich 1983 entschlossen, wieder zu einem dualen System des Familienlastenausgleichs, das 1975 abgeschafft wurde, zurückzukehren. Unter dualen System ist die Zahlung von Kindergeld und anderen Sozialtransfers (Bafög, Kindergeldzuschlag, Erziehungsgeld, Kinderberücksichtigung beim Wohngeld) einerseits, die Gewährung steuerlicher Vergünstigungen andererseits zu verstehen. Zu den steuerlichen Vergünstigungen im Rahmen des Familienlastenausgleichs gehören Kinderfreibeträge, der Ausbildungsfreibetrag für in Berufsausbildung befindliche Kinder, der Haushaltsfreibetrag für Alleinstehende mit Kindern, das Ehegattensplitting u. a. Folgt man den ausformulierten Intentionen, dann soll das Kinder- bzw. Familienlastenausgleichssystem dazu beitragen, Korrekturen an ungleichen Lebensverhältnissen vorzunehmen. Der materiellen Familienförderung liegt also der Gedanke zugrunde, daß die Verpflichtung von Eltern, für den Lebensunterhalt der Kinder aufzukommen, nicht zu einer wesentlichen Schlechterstellung von Familien mit Kindern gegenüber kinderlosen Ehepaaren führen soll. Unverkennbar ist, daß neben diesen sozialpolitischen Zielen auch bevölkerungspolitische Absichten durchgesetzt werden sollen. Rechtliche Ausgestaltung und Verwaltungspraxis, die das System des Familienlastenausgleichs in seinen Auswirkungen selbst für Experten völlig undurchschaubar machen, sind auf diese »Nebenziele« hin orientiert. Als solche können gelten:

- ein geburtenpolitisches Subventionskonzept,
- die Privilegierung des patriarchalischen Ehemodells (Ernährer/Hausfrau) und Benachteiligung aller gleichberechtigten und nichtehelichen Formen des Zusammenlebens sowie

- arbeitsmarktpolitische Zielsetzungen.

Im folgenden können nur einige Aspekte des Familien- bzw. Kinderlastenausgleichs selektiv beleuchtet werden: Kindergeldrecht, steuerliche Kinderfreibeträge, Ehegattensplitting und Erziehungsgeld.

#### Unbefriedigender Ist-Zustand

Im geltenden System des Familienlastenausgleichs stehen unkoordiniert nebeneinander: Das Kindergeld in Höhe von 50 DM für das erste, 100 DM für das zweite, 200 DM für das dritte und 240 DM für jedes weitere Kind pro Monat. Ab bestimmten Einkommensgrenzen wird das Kindergeld gestaffelt und beim zweiten Kind auf 70 DM und bei jedem weiteren Kind auf 140 DM gekürzt. Daneben gibt es einen steuerlichen Kinderfreibetrag in Höhe von 2.484 DM im Jahr (ab 1990: 3.024 DM).

Da ein solcher steuerlicher Kinderfreibetrag Personen, die keine Einkommensteuer zahlen, nicht zugute kommt, wurde für die unteren Einkommen ein sogenannter Kindergeldzuschlag von höchstens 46 DM pro Monat eingeführt (das entspricht dem Steuervorteil nach dem Proportionalzonen-Steuersatz von 22 % vom Kinderfreibetrag). Dieser Kindergeldzuschlag wird allerdings nur auf Antrag gewährt, von daher ist unklar, wieviele der Anspruchsberechtigten ihn überhaupt beanspruchen.

#### 5.4.2.2 Diskriminierung der Frau beim Kindergeldbezug?

Kennzeichnend für das Kindergeld als Instrument des Familienlastenausgleichs ist zunächst, daß es in den 50er Jahren als Lohnnebenleistung konzipiert wurde und die Orientierung an außerhäuslicher Erwerbstätigkeit, männlicher Berufsbiographie und männlichen Rechtsbedürfnissen bis heute beibehalten wurde. Auffallend ist in diesem Zusammenhang der – angesichts weiblicher Kindererziehungsmonopole überraschende – Sachverhalt, daß nach einer Statistik aus dem Jahr 1974 nur 9 % der Personen, die Kindergeld bezogen, weiblichen Geschlechts waren. Der zuständige Abteilungsleiter bei der Bundesanstalt für Arbeit, die heute als Kindergeldbehörde fungiert, schätzt, daß auch heutzutage noch ca. 80 % der Anträge von Männern gestellt und folglich auch auf deren Konten überwiesen werden (Slupik 1988, S.195). Das geltende Kindergeldgesetz unterscheidet nur in zwei

Paragraphen zwischen weiblichen und männlichen Berechtigten. Nach § 3 Abs. 3, S. 2 BKGG erhält ausschließlich die Mutter das Kindergeld, wenn ihr das ›Sorgerecht für die Person des Kindes allein zusteht‹. Die männerfreundliche Verteilungspraxis wird u. a. durch eine Frauen benachteiligende Sprache der Antragsformulare vorprogrammiert, die unmittelbar auf den männlichen Kindergeldbezieher zugeschnitten ist. Antrag auf Kindergeld stellt der ›Antragsteller‹, der (weibliche) Ehegatte bestätigt allein die ›Richtigkeit der in bezug auf ihn gemachten Angaben‹. Die Eltern stellen also keineswegs gemeinsam den Antrag auf das Kindergeld. Stellt man die Ordnungsfunktion des Rechts in der Gesellschaft in Rechnung, so scheint diese Begünstigung der Väter nicht zufällig zu sein.

Zwar ist es zutreffend, daß die niedrige Frauenquote nichts über eine mögliche Verwendung des Kindergeldes aussagt. Tatsache ist jedoch, daß Frauen auf das Entgegenkommen der Ehemänner und Väter angewiesen sind, wenn sie das Geld für die Kinder ausgeben wollen. Denn nach der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs und des Bundessozialgerichts steht fest, daß die Personen, die die Beträge erhalten, nicht verpflichtet sind, »das Kindergeld den Kindern zugute kommen zu lassen«. Das Recht »läßt (...) die Freiheit, es für eigene Zwecke zu verwenden« (Urteil vom 16.9.1982, in: NJW 1983, S. 415). Im Konfliktfall, bei Streit, Trennung, Scheidung sind Frauen rechtlich und faktisch dadurch in einer schlechteren Position.

Da – wie gesagt – im Bundeskindergeldgesetz eine Bestimmung fehlt, die die Verwendung des Geldes für die Kinder und zur Entschädigung für den Betreuungsaufwand der Erziehungsperson vorschreibt, ergeben sich immer wieder Probleme, wenn Frauen im Konfliktfall das Geld für sich verwenden wollen. Zwar ist das Kindergeld gemäß Art. I, § 54 III Sozialgesetzbuch (SGB) wegen gesetzlicher Unterhaltsansprüche pfändbar. Über die Risiken von Frauen, die solche Ansprüche bei der Scheidung durchsetzen wollen, gibt es mittlerweile jedoch genügend Kenntnisse (Caesar-Wolf/Eidmann, in: ZfRSoz 2/1985).

Die Zementierung des patriarchalischen Familienvaterprinzips liegt eben auch darin, daß der Staat die Transferleistung direkt an den Mann auszahlt und damit das Klagerisiko im Konfliktfall der Frau aufbürdet.

Das Problem verschärft sich durch die sog. Zahl- oder Zählkinderregelung: Für Kinder, die im Haushalt einer berechtigten Person leben, werden nicht jeweils dieselben Beträge gezahlt, sondern unterschiedlich hohe. Für das erste Kind wird zur Zeit gemäß § 10 Abs. 1 BKGG 50 DM gezahlt, für das zweite Kind 100 DM, für das dritte

Kind 220 DM und für das vierte und jedes weitere Kind 240 DM im Monat.

Mit steigender Ordnungszahl erhöht sich das Kindergeld also nicht nur insgesamt, sondern auch für jedes nachgeborene Kind. Bei dieser Progression hat jede berechtigte Person das Interesse, möglichst viele Kinder nennen zu können, um viel Kindergeld zu erhalten. Dabei dürfen nicht nur die Kinder angegeben werden, die im eigenen Haushalt leben (Zahlkinder), sondern auch die Kinder, denen gegenüber Unterhaltsverpflichtungen bestehen (Zählkinder). Auch der Zählkindervorteil ist eine Regelung, die offensichtlich die Männer begünstigt. Weil Männer nach einer Scheidung häufiger als Frauen wieder heiraten und öfter als im umgekehrten Fall mehr Kinder von verschiedenen Partnern haben, wirkt sich für sie diese Vorschrift günstiger aus als für Frauen (Männer haben häufiger 8 Kinder von verschiedenen Frauen als eine Frau 8 Kinder auf die Welt bringt).

Der Zählkindervorteil in Verbindung mit der Progression des Kindergeldes nach der Ordnungszahl des Kindes verweist auf eine zusätzliche Problematik: Für das erste Kind wird am wenigsten Kindergeld gezahlt, obwohl die Kosten gerade für dieses Kind (Neuanschaffungen) am höchsten sind. Nach ökonomischer Logik müßte daher das Kindergeld nicht progressiv steigen, sondern degressiv abnehmen. Die Progression ist daher als ›Gebärprämie‹ mit geburtenfördernder Absicht zu verstehen.

#### *Die quantitative Bedeutung des Kindergeldes als staatliches Transfer-einkommen*

Die Auszahlung des Kindergeldes erfolgt in einem Massenverfahren ähnlicher Größenordnung wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung. 1985 erhielten knapp 6,5 Millionen Berechtigte, in deren Haushalten mehr als 11 Millionen Kinder lebten, insgesamt 11 Mrd. DM. Im Jahr 1989 werden sich die Ausgaben für das Kindergeld auf 14 Mrd. DM belaufen. Gemäß einem Beschluß der Fraktionen der CDU/CSU und FDP vom 16. 3. 1989 soll ab Juli 1990 das Kindergeld für das zweite Kind von 100 DM auf 130 DM erhöht werden. Die Mehrkosten werden auf 837 Mio. DM im Jahr 1991 veranschlagt. In bezug auf die Frage, wie stark oder wie gering nun eigentlich die materiellen familienbezogenen Einkommenskorrekturen ausfallen, gibt es inzwischen aktuelle Daten. Generell ist zu sagen, daß die gegenwärtigen Kindergeldregelungen familienphasentypische Pro-

blemlagen weitgehend außer acht lassen. Insbesondere werden junge Familien mit einem Kind einkommensmäßig in sehr geringem Maße begünstigt. Bei Familien mit zwei Kindern entfielen 1983 rd. 7 % des gesamten Haushaltsnettoeinkommens auf öffentliche Transferzahlungen.

Als Einkommensbestandteil kommt dem Kindergeld erst dann größeres Gewicht zu, wenn in der Familie drei oder mehr minderjährige Kinder leben. Der Kindergeldanteil am Nettoeinkommen einer Familie mit drei Kindern liegt entsprechend diesen Modellberechnungen bei ca. 10 % (Cornelius, in: Soz. Fortschritt 11/1988, S. 249). Betrachtet man – im Vorgriff – die steuerlichen Kinderfreibeträge unter der Zielsetzung, dadurch ein sozial-kulturelles Existenzminimum für Kinder steuerfrei zu belassen, so bleibt festzustellen, daß auch die Kinderfreibeträge in der seit 1986 gewährten Höhe diese Funktion bei weitem nicht erfüllen. Dies läßt sich zeigen, stellt man dem letztlich einkommenswirksamen (vom jeweils anzuwendenden Steuersatz abhängigen) Teil des Kinderfreibetrags den Betrag gegenüber, den Eltern durchschnittlich für ein Kind ausgeben. Auf 1986 hochgerechnet stünden danach, selbst wenn man die vergleichsweise geringeren monatlichen Ausgaben von Eltern in unteren und mittleren Einkommensschichten zugrunde legt, rechnerisch den steuerlichen Auswirkungen eines monatlichen Freibetrags von 46 DM tatsächliche Ausgaben der Eltern von durchschnittlich 580 DM im Monat gegenüber.

Auch in der Kombination wirken sich Kindergeld und einkommensteuerliche Freibeträge nur recht bescheiden aus. Eine typische Arbeitnehmerfamilie mit einem Kind und durchschnittlichem Monatsverdienst wird gegenüber einem gleichverdienenden Ehepaar ohne Kinder nur um 4 % bis 5 % entlastet (ebda., S. 250).

#### 5.4.2.3 Verschärfung von Einkommens- und Chancenungleichheiten durch Kinderfreibeträge

Bei einer progressiven Einkommensbesteuerung führen steuerliche Freibeträge zwangsläufig zu unterschiedlichen Entlastungseffekten. Diese reichen von 22 % in der Proportionalzone bis hin zu 56 % im Bereich des Spitzensteuersatzes, d. h. der Höchstverdiener erhält mit max. 116 DM eine zweieinhalb mal so hohe Entlastung wie ein Geringverdiener (46 DM).

Ganz offensichtlich sind die verteilungspolitisch im höchsten Grade ungerechten Wirkungen steuerlicher Freibetragsregelungen – je höher

das Einkommen um so höher die steuerliche Entlastung und umgekehrt – keineswegs unbeabsichtigt. In der Beantwortung einer kleinen Anfrage formuliert die Bundesregierung (1985): »Es ist folgerichtig und gerecht, wenn der Freibetrag entsprechend dieser unterschiedlichen Steuerbelastung entlastet.«

Der Wendepolitik geht es ganz offensichtlich – wie in den fünfziger Jahren – darum, den »weithin kulturtragenden Mittelstandsschichten« die Kinderaufzucht zu versüßen. Bereits für den christdemokratischen Familienminister Wuermeling bestand der Familienlastenausgleich im »Kaufkraftausgleich innerhalb jeder sozialen Schicht zugunsten der Familienväter« (Flieshardt/Steffen 1986, S. 19). Leitgedanke ist demnach ein ausschließlich horizontaler Familienlastenausgleich. Entsprechend dieser Zielvorstellung hätten reiche Paare und reiche Familien nach Umverteilung einen annähernd gleichen Lebensstandard – ebenso arme Paare und arme Familien. Was einem derartig ausgestalteten Familienlastenausgleich fehlt, ist die vertikale Dimension. Denn ein horizontal ausgerichteter Familienlastenausgleich hat unweigerlich zum Ergebnis, daß bestehende Einkommens- und Chancenungleichheiten nachhaltig verschärft werden.

#### 5.4.2.4 Ehegattensplitting – Frauenerwerbstätigkeit wird mit Strafsteuer belegt

Auf die Spitze getrieben werden die steuerlichen Ungerechtigkeiten schließlich durch das Ehegattensplitting. Die Wirkung des Splitting und somit dessen Probleme ergeben sich nicht aus der gemeinsamen Veranlagung im Zusammenhang mit dem progressiven Einkommensteuertarif. Bei einem proportionalen Steuertarif ergibt das Splitting keinen Vorteil.

Bei einem Progressionsverlauf des gegebenen Einkommensteuertarifs – von derzeit 22 % bis 56 % – spielt es dagegen eine wesentliche Rolle, ob das Einkommen von Ehegatten insgesamt oder in zwei Hälften zerlegt besteuert wird und dann die Steuern zusammengefaßt werden. Der sog. Splittingeffekt folgt somit aus dem Progressionsverlauf der Einkommensbesteuerung. Mit steigendem Einkommen wächst in der Progressionszone die Steuerbelastung einer zusätzlich verdienten Mark (Grenzsteuersatz). Damit erhöht sich mit steigendem Einkommen die Steuerentlastung infolge der Zweiteilung (Splitting). Der Steuerbetrag auf z. B. 100.000 DM ist wesentlich höher als der Steuerbetrag auf zweimal 50.000 DM.

Der Splittingvorteil ist dann am höchsten, wenn nur einer der beiden Ehegatten Einkünfte hat und eine gemeinsame Veranlagung erfolgt. Sobald Frau und Mann Einkommen haben, mindert sich der Splittingvorteil in dem Ausmaß, in dem die beiden Einkommen sich annähern. Bei gleichhohen Einkünften beider Ehegatten ist der Splittingeffekt gleich Null. Sie werden wie zwei Ledige besteuert.

Hierfür ein Beispiel nach dem für 1987 geltenden Tarif: Jahreseinkommen 50.000 DM. Bezieht nur der Ehemann Einkommen, so beträgt die Steuerersparnis gegenüber einem Ledigen 4.958 DM. Wenn der Ehemann 40.000 DM und die Ehefrau 10.000 DM Einkommen haben, dann sparen sie nur noch 1.819 DM Steuer gegenüber zwei Ledigen. Hat jeder Ehegatte 25.000 DM Einkommen, dann zahlen sie genausoviel Einkommensteuer wie zwei Ledige.

Der »Edukationseffekt« des Splitting für erwerbstätige Frauen, der nachdrückliche steuerliche Wink, »die Ehefrau ins Haus zurückzuführen, sie auf den Haushalt zu orientieren«, ist unverkennbar (Heinson/Knieper 1974, S. 191).

Die unsozialen Auswirkungen des Ehegattensplittings sollen an einem weiteren Beispiel verdeutlicht werden: Was ein kinderlos verheirateter Großverdiener splittingbedingt an Steuern spart, würden Eltern als Normalverdiener noch nicht einmal für sieben(!) Kinder erhalten. Die maximale Steuerersparnis infolge des Splitting betrug 1987 für das Jahreseinkommen ab 260.064 DM einschließlich der sog. Splittingadditive (Höchstbetragverdoppelung bei Vorsorgeaufwendungen usw.) rd. 21.000 DM im Jahr. Ein Normalverdienerhepar mit einem Jahreseinkommen bis 36.000 DM würde für 7 Kinder je 2.484 DM Kinderfreibeträge erhalten, zusammen 17.388 DM im Jahr als Abzug vom Einkommen. Da dieses Einkommen mit 22 % besteuert wird (Eingangssatz des Tarifs), sparen die Eltern an Steuerzahlungen 22 % von 17.388 DM, das sind 3.825 DM im Jahr. Dazu würden sie für 7 Kinder 1.330 DM Kindergeld im Monat, das sind 15.960 DM im Jahr erhalten. Zusammen mit der Steuerersparnis beträgt dieser Kinderlastenausgleich somit 19.785 DM im Jahr. Das sind rund 1.200 DM weniger als die Splittingersparnis des kinderlosen Großverdieners. Daß dieses durchaus fragwürdige Ergebnis nun ausgerechnet mit den Mitteln des Familienlastenausgleichs erreicht wird, spricht für die Zielgenauigkeit der (männlichen) Gesetzgeber.

Nur unbedeutende Veränderungen haben sich – wie nachfolgend einige Beispiele zeigen – im gegenwärtig gültigen Steuertarif von 1988 ergeben.

Jahreseinkommen	Steuer Ledige	Steuer Ehegatten	Steuerersparnis Ehegatten
18.000 DM	2.911 DM	1.854 DM	1.057 DM
50.000 DM	13.280 DM	9.252 DM	4.028 DM
100.000 DM	37.043 DM	26.560 DM	10.483 DM
200.000 DM	92.417 DM	74.086 DM	18.331 DM
500.000 DM	260.000 DM	240.838 DM	19.593 DM

Mit dem beschlossenen »Reformtarif« 1990 werden die Splittingvorteile noch verstärkt. Die Steuerersparnis bei 500.000 DM Jahreseinkommen wird dann 22.872 DM betragen.

#### *Diskriminierung der Einelternfamilie im Vergleich zur Ehe*

Besonders diskriminierend wirkt sich das Steuersplitting für alleinerziehende Mütter (und Väter) aus. Weder die uneheliche Mutter noch der Witwer mit drei Kindern kommt in den Genuß des Ehegattensplittings. Da die Vorteile des Splitting – wie ausgeführt – für die bloße Eheschließung gewährt werden, gleichgültig ob Kinder in der Ehe vorhanden sind oder nicht, stehen ihnen die steuerlichen Entlastungen des rein ehebezogenen Splitting nicht (mehr) zu, und für ihre Kinder erhalten sie nur die sehr knapp bemessenen Steuerermäßigungen der Kinderfreibeträge bzw. das unzureichende Kindergeld. Geschiedene Alleinerziehende müssen sich die Kinderfreibeträge seit 1986 mit dem Elternteil teilen, der den Unterhalt leistet.

In der Bundesrepublik leben heute 2,4 Millionen Kinder in 1,7 Millionen Einelternfamilien. 84 % der Einelternfamilien sind alleinerziehende Mütter mit Kindern, 16 % alleinerziehende Väter. Diese Einelternfamilien machen rd. 15 % aller Familien aus. Etwa die Hälfte dieser Familien hat Jahreseinkünfte über 18.000 DM. Ab dieser Größenordnung beginnen die splittingbedingten steuerlichen Benachteiligungen im Vergleich zu Ehen. Die Zahl der davon Betroffenen wächst ständig.

Daß die ohnehin wirtschaftlich besonders belasteten alleinstehenden Mütter (und Väter) auch noch im Steuerrecht zusätzlich bestraft werden, macht die ausgeprägt reaktionären Strukturen deutlich, nach denen all diejenigen mit drastischen steuerlichen Sanktionen belegt werden, die ihr Leben nicht nach den patriarchalischen Normen unbezahlter Familienarbeit ausrichten (Mennel 1988, S. 99).

#### 5.4.2.5 Splitting – Steuerbonbon für den mit einer Ehefrau gestraften Mann?

Daß es sich bei den ›Profiteuren‹ des Splitting nicht um zu vernachlässigende Minderheiten handelt, zeigt ein Blick in die Statistik. Von den insgesamt 15,1 Millionen Ehepaaren in der Bundesrepublik haben 5,9 Millionen keine ledigen Kinder im Haushalt, das sind 39 %. Von diesen Ehepaaren ohne Kinder sind 3 Millionen Ehefrauen nicht erwerbstätig, entsprechend 3 Millionen Männer Alleinverdiener (Stat. Jahrbuch 1986, S. 66 und S. 104).

Wenn das Ehegattensplitting öffentlich ausgewiesen werden müßte, als das, was es ist, nämlich als ›Ehegeld‹ entsprechend dem ›Kindergeld‹, dann hätte sicherlich kein Politiker den Mut, es als ›leistungsgerecht‹ oder gar als familienfreundlich zu verteidigen. Es würde dann nämlich zutage treten, was infolge der Kompliziertheit der Veranlagungs- und Tarifvorschriften kaum erkennbar ist:

Für den Großverdiener wird die ›Last der Ehe‹ mit rd. 21.000 DM honoriert, für den Normalverdiener werden knappe 2.000 DM dafür ausgeschüttet, daß er sich in die Ehe begibt. Bei Licht betrachtet ist der fabelhafte Steuervorteil für gutsituierte Alleinverdienerhehen natürlich nicht unbedingt frauenfeindlich, sondern eher ein ausgeprägt männerfreundlicher Tatbestand. Ehefrauen ohne eigenes Einkommen, deren Männer vom Splitting profitieren, dürften in der Regel kaum erahnen, wie hoch die steuerlichen Vorteile dafür sind, daß die Männer die Ehepflichten übernehmen. Geschweige denn, daß sie über dies Geld verfügen können. Denn die Spezifik des Ehegattensplitting liegt nun mal darin, daß zwar das ›Zufließen des Einkommens an beide Partner mit der Folge des Splitting fingiert wird, daß aber real die einkommenslose Ehefrau noch lange keinen direkten Zugriff auf die Hälfte des Einkommens hat, ja nicht einmal auf die anteilig ersparte Einkommensteuer, sondern lediglich einen Unterhaltsanspruch.« (Matthäus-Maier, in: ZRP 1987, S. 257)

Daß es sich beim Ehegattensplitting um eine ›Subvention an das Privatleben der Ehemänner‹ handelt, zeigen recht unverhüllt die Unterhaltsregelungen im Falle einer Scheidung. Das Splitting wirkt über den Bestand der Ehe hinaus bei Unterhaltsleistungen an die verabschiedete Gattin. Hier können die ›Zahlgatten‹ nach dem sog. Realsplitting bis zu 18.000 DM im Jahr vom versteuerbaren Einkommen absetzen (§ 10 Abs. 1, Nr. 1 EStG). ›Der Unterhaltsempfänger‹ (fast ausnahmslos die Frau) muß das Unterhaltsgeld dann gerechtigkeitshalber versteuern (§ 22 Nr. 1a EStG).

#### 5.4.2.6 Erziehungsgeld – und nochmals wird die Frau auf die Mutterrolle verpflichtet

Als besonderes Charakteristikum der Einkommenssituation von jungen Familien stellt sich der Verlust des zweiten Erwerbseinkommens dar, wenn ein Elternteil im Interesse der Pflege eines Kleinkindes vorübergehend oder endgültig seine Erwerbstätigkeit aufgibt. An dieser besonderen Konfliktlage setzt – dem Anspruch nach – das 1986 von der liberal-konservativen Koalition eingeführte Bundeserziehungsgeldgesetz an.

Nach dem Gesetz über die Gewährung von Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub (Bun-dererziehungsgeldgesetz – BErZGG) vom 6. 12. 1985 wird für 10 Monate (ab 1988 12 Monate) ein Erziehungsgeld in Höhe von 600 DM gewährt. Es steht auf Antrag dem Vater oder der Mutter zu, wenn sie/er mit dem Kind in einem Haushalt lebt, das Kind selbst betreut und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. ArbeitnehmerInnen erhalten auf Antrag Erziehungsurlaub. Im Vergleich zu den gestrichenen Regelungen des erweiterten Mutterschutzes von 1978 sind die Regelungen des Erziehungsgeldes sehr ambivalent zu beurteilen.

Der Mutterschaftsurlaub war eine arbeitsrechtliche Regelung mit Arbeitsverbot und Kündigungsschutz. Das Mutterschaftsurlaubsgeld in Höhe von zunächst 750 DM hatte Lohnersatzfunktion. Die Mütter waren in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Arbeitslosenversicherung beitragsfrei versichert.

Der viermonatige Mutterschaftsurlaub galt als fiktive Beitragszeit zur gesetzlichen Rentenversicherung bzw. als Ausfallzeit und wurde mit 90 % des Durchschnittsentgelts aller Versicherten berechnet.

Das neue Erziehungsgeld mit Erziehungsurlaub ist statt eines arbeitsrechtlichen Schutzgesetzes nur noch eine sozialrechtliche Leistung. Zwar bietet es die Möglichkeit einer eingeschränkten Erwerbstätigkeit (mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden) statt des Arbeitsverbotes während des Mutterschaftsurlaubs. Dem steht aber der Verlust des absoluten Kündigungsschutzes gegenüber (Mennel 1988, S. 106).

Völlig unbefriedigend ist auch die Höhe des Erziehungsgeldes. Sie liegt zwar etwas über dem Mutterschaftsgeld von 510 DM (ab 1984); ein Lohnersatz, der es allen Müttern und Vätern erlaubt, für 12 Monate aus dem Beruf auszuschneiden, ist damit nicht gegeben. Es überrascht nach allem bisher Dargestellten nicht, daß bei den berufstätigen Frauen das Erziehungsgeld mit dem ohnehin zu zahlenden

Mutterschaftsgeld verrechnet wird. Diese Frauen erhalten also erst vom dritten Monat an diese ›Babyprämie‹, vorausgesetzt, daß sie nicht länger ganztägig arbeiten. Auch Arbeitslosengeld und Krankengeld werden nicht neben dem Erziehungsgeld gewährt. Die betroffenen Eltern haben dann nur die Wahl, auf das Erziehungsgeld oder das Arbeitslosengeld zu verzichten. Hingegen wird das Erziehungsgeld nicht angerechnet auf Leistungen nach dem Sozialhilfegesetz. Das gleiche gilt für Arbeitslosenhilfe, die als sozialhilfeähnliche Leistung neben dem Erziehungsgeld gewährt wird.

Anspruch auf Erziehungsgeld haben auf dem Papier ganz geschlechtsneutral Mutter und Vater. In der Einverdiener-Ehe (Hausfrauenehe) steht das Erziehungsgeld jedoch nur der Mutter zu, da der Vater keinen Anspruch auf Erziehungsurlaub hat. Prognosen der Gewerkschaften, daß auch in Zweiverdienererehen der ›Rollentausch‹ aus rein ökonomischen Überlegungen selten sein wird, haben sich nach den bisher vorliegenden Erfahrungen vollauf bestätigt. 1986 wurde in lediglich 1,5 % der Fälle das Geld an den Vater gezahlt. In absoluten Zahlen haben im gleichen Jahr 513.871 Frauen und 7.529 Männer Erziehungsgeld erhalten.

Solange während des Erziehungsurlaubs nur 600 DM gezahlt werden und die Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubes gegenüber dem Arbeitgeber mit sehr viel Risiken verbunden ist, wird die Einbeziehung der Väter auch zukünftig eine Ausnahme sein. Alleinstehende Mütter sind gezwungen, ihre Berufstätigkeit aufzugeben und Sozialhilfe zu beantragen, wenn sie das Angebot des Erziehungsgeldes in Anspruch nehmen wollen; dadurch wird bei vielen von ihnen der Lebensstandard herabgedrückt und der spätere Anschluß im Beruf erschwert. 1986 haben dennoch rd. 40.000 alleinerziehende Mütter und 240 alleinerziehende Väter das Erziehungsgeld in Anspruch genommen. Die von Gesetzes wegen eingeräumte Möglichkeit, halbtags zu arbeiten, ist nach der vorliegenden Auswertung durch das BMFFJG nur sehr begrenzt wahrnehmbar, da es vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängt, ob er Teilzeitarbeit zur Verfügung stellt. Entsprechend leisteten auch nur 6 % der Frauen während des Erziehungsgeldbezugs Teilzeitarbeit; die meisten von ihnen setzten eine schon vorher bestehende Teilzeittätigkeit fort. Stellt man in Rechnung, daß 1986 von den vorher erwerbstätigen Frauen 94 % Erziehungsgeld in Anspruch genommen haben, von den nichterwerbstätigen Frauen dagegen 100 %, so wird deutlich, daß die arbeitsmarktentlastende Wirkung des Erziehungsgeldes voll gegriffen hat (Sozialpolitische Umschau Nr. 130/1988 vom 18. 4. 1988).

#### 5.4.2.7 Kosten des Familienlastenausgleichs

Der Sozialbericht 1986 bezifferte die Steuerausfälle durch das Ehegattensplitting auf knapp 27 Mrd. DM für den Einkommensteuertarif 1985. Der Steuerausfall ist 1988 durch die geänderte Tarifstruktur weiter angewachsen und wird nach der geplanten Tarifänderung ab 1990 auf über 33 Mrd. DM ansteigen. Demgegenüber beträgt der Aufwand für das Kindergeld etwa 14 Mrd. DM, für den steuerlichen Kinderfreibetrag etwa 9 Mrd. DM, für den Kindergeldzuschlag etwa 0,5 Mrd. DM. Vergleicht man die fulminanten Aufwendungen für das Steuersplitting mit den erheblich bescheideneren Aufwendungen für die Kinderentlastung, so wird augenscheinlich, daß die Bundesrepublik als überaus ehhefreundlich, keineswegs aber als kinderfreundlich gelten kann (Matthäus-Maier, in: ZRP 7/1988, S. 254).

Angesichts dieser doch sehr merkwürdigen Gewichtungen mehren sich die Reihen der Kritiker an dem gegebenen System des Familienlastenausgleichs. Neben den Gewerkschaften, den Kirchen, den Frauenverbänden haben VertreterInnen aller Parteien massive Vorbehalte gegenüber dem Ärgernis Ehegattensplitting zum Ausdruck gebracht.

U. a. hat die SPD-Bundestagsfraktion kürzlich erneut eine umfassende Reform des Kinder- und Familienlastenausgleichs vorgeschlagen. Nach Vorstellungen der Opposition (wie auch in unseren Memoranden immer gefordert) muß der Grundsatz gelten, daß ›jedes Kind unabhängig vom Einkommen der Eltern dem Staat gleichviel wert sein muß.

Entsprechend wird von der SPD ein einheitliches Kindergeld von 200 DM monatlich unabhängig von der Kinderzahl gefordert. Eine umfassende Reform des Kinder- und Familienlastenausgleichs müsse dazu führen, die unsozialen Freibeträge, aber auch das nach Einkommensgröße unterschiedlich entlastende Familiensplitting durch ein erhöhtes gleiches Kindergeld für alle zu ersetzen (zwd 27/1988). Gemäß den Vorstellungen der SPD soll das Kindergeld unmittelbar von der zu zahlenden Lohn- bzw. Einkommensteuer abgezogen werden. Arbeitnehmern, die keine Steuern zahlen, soll das Kindergeld als sog. ›Negativsteuer‹ vom Finanzamt ausgezahlt werden. Nach den Berechnungen der SPD-Fraktion würden sich die Gesamtkosten bei 12,5 Millionen Kindern auf ca. 30 Mrd. DM Kindergeld pro Jahr belaufen und ließen sich ohne weiteres durch Einsparungen beim Ehegattensplitting finanzieren (Matthäus-Maier, in: ZRP 7/1988).

Frauenpolitisch akzentuiertere Überlegungen gehen davon aus, daß nur durch Aufhebung des Splittings und obligatorische Individualbe-

Übersicht 1: Ehe und Familie – Ausgewählte Leistungen 1980, 1985 und 1990, in Mio. DM

Leistungen	Ehe und Familie insgesamt	Kinder	Ehegatten	Mutterschaft
<b>1980</b>				
Gesamt .....	61 936	32 647	25 348	3 941
Darunter:				
Waisenrenten .....	2 498	2 498	–	–
Entgeltfortzahlung .....	640	–	–	640
Mutterschaftsgeld, Mutterschaftsurlaub. ....	1 668	–	–	1 668
Kindergeld, Kinderzuschüsse .....	18 526	18 526	–	–
Familienzuschläge .....	8 101	3 829	4 272	–
Steuerliche Maßnahmen <sup>1</sup> .....	23 012	2 331	20 681	–
<b>1985</b>				
Gesamt .....	67 738	31 415	32 393	3 930
darunter:				
Waisenrenten .....	2 551	2 551	–	–
Entgeltfortzahlung .....	900	–	–	900
Mutterschaftsgeld, Mutterschaftsurlaub. ....	1 329	–	–	1 329
Kindergeld, Kinderzuschüsse .....	15 510	15 510	–	–
Familienzuschläge .....	8 760	4 172	4 588	–
Steuerliche Maßnahmen <sup>1</sup> .....	30 196	2 880	27 316	–
<b>1990</b>				
Gesamt .....	88 452	43 923	40 470	4 059
Darunter:				
Waisenrenten .....	3 101	3 101	–	–
Entgeltfortzahlung .....	1 140	–	–	1 140
Mutterschaftsgeld, Mutterschaftsurlaub. ....	928	–	–	928
Erziehungsgeld .....	2 865	2 865	–	–
Kindergeld, Kinderzuschüsse .....	15 112	15 112	–	–
Familienzuschläge .....	11 000	5 535	5 465	–
Steuerliche Maßnahmen <sup>1</sup> .....	45 165	10 725	34 440	–

<sup>1</sup> Darin sind enthalten an Ehegattensplitting (in Mrd. DM): 20,3 in 1980, 26,9 in 1985 und 33,0 in 1990.

Quelle: Sozialbericht 1986, Bundestags-Drucksache 10/5810

steuerung die splittingbedingten Benachteiligungen von erwerbstätigen Frauen, alleinerziehenden Eltern und die Ungleichbehandlung der Kleinverdiener Ehe zu erreichen sei. Mit selektiven Änderungen ließen sich die progressionsbedingten Splittingeffekte nicht beseitigen. Dies gelte insbesondere für eine Begrenzung (Plafondierung) des Splittingvorteils, etwa auf 5.000 DM oder auf 8.000 DM im Jahr statt auf rd.

23.000 DM ab 1990. Dies gelte auch für eine Änderung des Splittingdivisors, z. B. statt des geltenden ›Vollsplittings‹ (2,0) nur einen Divisor von 1,8 oder 1,5 zu wählen (Vorschlag Dregger 1984).

Auch durch andere Möglichkeiten, wie etwa einen Sondertarif mit ermäßigten Sätzen für Ehegatten bei Zusammenveranlagung wie in den USA, würden nur neue Diskriminierungstatbestände geschaffen.

5.4.2.8 Kinderlastenausgleich statt Familienlastenausgleich – Sozial- und steuerpolitische Alternativen in der Frauen- und Familienförderung

Die bisherigen Ausführungen haben verdeutlicht:

– Anstelle von Vergünstigungen, die am Tatbestand ›Ehe‹ anknüpfen und die Nichterwerbstätigkeit der Frau und insofern die Hausarbeit für den Mann subventionieren, müssen Maßnahmen finanziert werden, durch die die Reproduktionskosten für die Kinder nicht mehr den Erziehenden allein angelastet werden. Der Familienlastenausgleich muß also in Richtung eines Kinderlastenausgleichs umgestaltet werden, und zwar so, daß die Versorgung, Pflege, Erziehung und Ausbildung der Kinder abgesichert ist.

– Das Kindergeld muß also auf ein Niveau angehoben werden, welches den tatsächlichen Kosten des Unterhalts, der Erziehung und Ausbildung von Kindern Rechnung trägt.

– Einer wirklichen ›Sozialpolitik für das Kind‹, die die Finanzmittel gezielt einsetzt, kann nur mit einem vertikalen Lastenausgleich entsprochen werden, der über Sozialtransfers ein für alle Kinder gleiches sozio-kulturelles Lebensniveau anstrebt.

– In diesem Sinne erscheint uns als erster Schritt ein monatlicher Sockelbetrag von 200 DM für jedes Kind angemessen. Dieses Kindergeld sollte bedarfsorientiert und einkommensabhängig bis zu einer Höhe von 600 DM aufgestockt werden.

– Ein bedarfsdeckendes Kindergeld bedeutet für Frauen, daß sie mit ihrer Arbeitskraft nur noch ihre eigene Reproduktion sichern müssen und daß ihre Gebärfähigkeit nicht mehr ein unmittelbares ökonomisches Risiko für sie darstellt.

– Das sozial- und verteilungspolitisch bedenkliche Verfahren, nach dem die Berücksichtigung von kindbedingten Lasten durch die Gewährung von Steuerfreibeträgen erfolgt, ist abzuschaffen.

– Statt dessen müßte ein Steuertarif geschaffen werden, der nachhaltig zu einer Entlastung der unteren und mittleren Einkommen führt.

Diese Form des Kinderlastenausgleichs müßte um so stärker wirken, je weniger die Erziehenden aus eigener Kraft – aufgrund niedriger Primäreinkommen – ihren Kindern diesen Standard sichern können.

– Das Ehegattensplitting, das als ökonomischer Anreiz für die Nichterwerbstätigkeit der Frau ausgestaltet ist und das die Einverdienerreife zur staatlich honorierten Lebensform macht, muß abgeschafft werden. Anstelle einer gemeinsamen Veranlagung von Ehegatten wäre eine Individualbesteuerung anzustreben. Für Härtefälle (z. B. geringverdienende Einverdienerhaushalte) müßten sozialverträgliche Übergangsregelungen entwickelt werden.

– Anstelle eines weiteren Ausbaus des Erziehungsurlaubes/Erziehungsgeldes setzen wir uns für ein dreijähriges Elternurlaubs-Zeitkonto mit ausreichender finanzieller, sozial- und arbeitsrechtlicher Absicherung ein, so daß die kindbezogenen Pflegearbeiten auch tatsächlich von beiden Elternteilen geleistet werden können. Wir plädieren für ein absolutes Gebot der Teilung des Elternurlaubs. Bei Nichtinanspruchnahme durch einen Elternteil verfällt der Anspruch auf die Hälfte. Die Inanspruchnahme des Zeitkontos muß von den Eltern entsprechend den besonderen familiären Bedürfnissen frei gewählt werden können.

– Die Anerkennung der Erziehungsleistung darf nicht zu einer Diskriminierung nichtehelicher Lebensgemeinschaften führen. Dies ist aber faktisches Ergebnis der gegenwärtigen gesetzlichen Regelung des Erziehungsurlaubs. In nichtehelichen Lebensgemeinschaften steht dem Kindesvater in der Regel das elterliche Sorgerecht nicht zu; damit hat der nichteheliche Kindesvater auch keinen Anspruch auf Erziehungsgeld bzw. Erziehungsurlaub. Sozialpolitisch wäre dies aber in all den Fällen geboten, in denen der Kindesvater arbeitslos und die Mutter aufgrund des geringen Haushaltseinkommens zu weiterer voller Erwerbstätigkeit gezwungen ist.

#### 5.4.2.9 Flankierende Maßnahmen der Frauenförderung

Da ›Familienfragen‹ unter den gegenwärtigen Verhältnissen auch und gerade ›Frauenfragen‹ sind, sind weitere flankierende Maßnahmen von grundsätzlicher Bedeutung:

– Auf betrieblicher Ebene zielt dies zunächst einmal vorrangig auf die Vereinbarung von Frauenförderplänen als politisches Instrument zur Umsetzung der Forderungen nach Recht auf Arbeit und Lohn-gleichheit (vgl. Teil 5.3).

– Die von uns vorgeschlagenen Maßnahmen des Kinderlastenausgleichs fallen ins Leere, solange ihnen nicht auf kommunaler Ebene entsprochen wird und statt dessen Haushaltskürzungen greifen. Wer die Frauen- und Familienpolitik des Bundes kritisiert, bleibt solange unglaubwürdig, wie er im kommunalen Bereich genau die gleichen Wege einschlägt. Ein ausreichendes, qualitativ gutes, finanzierbares und wohnortnahes Angebot an familienergänzenden Einrichtungen der Kinderbetreuung (Kitas) ist deshalb dringend erforderlich. Die Versorgung in der Familie darf für beide Eltern kein Zwang sein, weil öffentliche Angebote fehlen oder zu teuer sind.

– Auf tarifpolitischer Ebene gehört nach wie vor die Arbeitszeitverkürzung wie auch die Schaffung tatsächlicher Wahlmöglichkeiten des Arbeitszeitvolumens und der Arbeitszeitlage für Frauen und Männer zur Grundvoraussetzung für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

– Durch gesetzliche Vorgaben und kombinierte Maßnahmen auf betrieblicher, kommunaler und tariflicher Ebene müssen gezielte und qualifizierte Weiterbildungsangebote für Berufsrückkehrerinnen nach der Familienphase entwickelt werden (vgl. Teil 5.3.2).

#### 5.4.2.10 Soziale Risiken der Ehescheidung – ›Unterhaltsknechtschaft‹ oder sozialer Abstieg

Die Reform des Scheidungsrechts in der Bundesrepublik (1977) ist im wesentlichen als eine Liberalisierung des Scheidungsrechts hinsichtlich der Scheidungsvoraussetzungen zu betrachten. Diese Entwicklung entspricht einer insgesamt im Familienrecht zu beobachtenden Tendenz, die Gestaltung der innerfamilialen Beziehungen – bis zu ihrer Auflösung – zunehmend aus der rechtlichen Normierung und damit der staatlichen Kontrolle zu entlassen. Mit der gesetzlichen Konstruktion der ›eivernehmlichen Scheidung‹, die einen zentralen Bestandteil des reformierten Scheidungsrechts bildet, wurde die Konventionalscheidung legalisiert.

Während mit der Abkehr vom Schuldprinzip die Entscheidungsautonomie der Eheleute hinsichtlich der Eheauflösung erhöht wird, ist bei der Neuregelung der Scheidungsfolgen eine gegenläufige Tendenz zu beobachten. Die rechtliche Kontrolle über die sozialen und wirtschaftlichen Konsequenzen der Ehescheidung bleibt nicht nur erhalten, sondern wird teilweise sogar verstärkt.

Das Eherecht soll insbesondere auch eine Absicherung des wegen Erziehung minderjähriger Kinder nicht oder nur teilweise erwerbstätigen Elternteils gewährleisten, also i. d. R. der geschiedenen Ehefrau. Hintergrund dieser Reformüberlegungen war zweifellos die intensiv geführte sozialpolitische Diskussion über die sozioökonomische Benachteiligung von unvollständigen Familien. Eine nähere Analyse des 1. EheRG zeigt, daß dieses durch innere Widersprüchlichkeiten gekennzeichnet ist, die daraus resultieren, daß es einen Kompromiß zwischen höchst gegenläufigen rechts-, sozial- und familienpolitischen Vorstellungen darstellt. Mit dem Wegfall des Schuldprinzips, mit dem nach dem alten Recht die Regelung der Scheidungsfolgen, insbesondere die Zuteilung des Sorgerechts und Gewährung von Unterhaltsansprüchen verknüpft war, war eine Neuregelung der Ehescheidungsfolgen erforderlich. Die neu entwickelten Regelungen der materiellen Scheidungsfolgen dienen einerseits dem Ausgleich »ehebendiger Benachteiligungen« (insbesondere Verzicht auf eigene Erwerbsarbeit wegen Haushaltsführung und Kindererziehung), der Absicherung der wirtschaftlichen Situation des erziehungsberechtigten Elternteils sowie dem Ausgleich von Unterschieden in der wirtschaftlichen Situation der Geschiedenen.

Hierzu wurde insbesondere der Versorgungsausgleich als neue Scheidungsfolge eingeführt, der als Rechtsinstitut im internationalen Vergleich einzigartig ist. Er sieht den Ausgleich von Differenzen in den von den Ehegatten während der Ehezeit erworbenen Anwartschaften auf Alters- und Invaliditätsversorgung vor. Damit ist die Sicherung im Alter für die geschiedene Frau abschätzbar geworden. Grundsätzlich geschieht der Ausgleich dadurch, daß die Werte der von einem oder von beiden Partnern erworbenen Anwartschaften errechnet und mit der Hälfte des Unterschieds auf den Partner mit den geringeren Anwartschaften übertragen werden. Sie werden damit zu Anwartschaften des Empfängers und später bei der Berechnung seiner bzw. ihrer Rente mit berücksichtigt. Frau und Mann werden damit unabhängig von der Rollenverteilung an den während der Ehe erworbenen Altersversorgungsanwartschaften in gleichem Ausmaß beteiligt. Der geschiedenen Frau fehlen die Ehejahre dann entsprechend nicht mehr bei der Berechnung ihrer Versichertenrenten, wenn nur der Mann erwerbstätig (versichert) war und von ihr der Haushalt geführt wurde. Das Scheidungsfolgenrecht geht also wie das Eherecht davon aus, daß während der bestehenden Ehe beide gleichwertige Beiträge zum Familienunterhalt geleistet haben.

Allerdings können die Parteien die Durchführung des Versorgungsausgleichs im Rahmen von Eheverträgen ausschließen. D. h. selbst

bezüglich dieser zentralen Rechtsfolge konkurriert das Prinzip der Absicherung des wirtschaftlich schwächer gestellten Geschiedenen mit dem Prinzip der Vertragsfreiheit (Caesar-Wolf/Eidmann, in: ZfRSoz 3/1983).

Noch stärker konkurrieren diese beiden Prinzipien in der Neuregelung des Ehegattenunterhalts. Während dem Unterhaltsrecht der Grundsatz der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und Selbstverantwortung der Ehegatten vorangestellt ist, formuliert das Gesetz eine Reihe von Einzelvoraussetzungen – insbesondere die Versorgung und Erziehung minderjähriger Kinder –, die zum Geltendmachen von Unterhaltsansprüchen berechtigen. Andererseits kann im Rahmen von Eheverträgen auf Unterhaltsansprüche überhaupt verzichtet werden, allerdings nur, wenn dadurch nicht die Inanspruchnahme öffentlicher Unterstützung erforderlich wird.

In einer »Härteklausel« wurde die Unterhaltsberechtigung ausgeschlossen, wenn ihre Inanspruchnahme »grob unbillig« wäre (§ 1579 BGB). Obwohl diese Klausel nicht eingreifen soll, wenn Unterhaltsbedürftigkeit daraus resultiert, daß das Scheitern der Ehe »schuldhaft« und »mutwillig« herbeigeführt wurde, hat die Rechtsprechung sie zunehmend in diese Richtung ausgelegt. Das am 1. 1. 1987 in Kraft getretene Scheidungsfolgenrecht zielt in die gleiche Richtung: die Wiedereinführung von Relikten des Schuldprinzips.

So sehen entsprechende Neuregelungen (faktisch zugunsten des Mannes) vor, daß

- bei eindeutigem Fehlverhalten eines Partners kein Unterhalt gezahlt werden muß,
- daß die Unterhaltsverpflichtung gegenüber dem (arbeitslosen) Ehegatten zeitlich begrenzt werden kann.

Neuere empirische Untersuchungen, die sich mit den ökonomischen Konsequenzen der Ehescheidung, insbesondere für die geschiedene Frau, die in der Regel die Kinder betreut, befassen, kommen zu folgenden Ergebnissen:

- Zu Ehescheidungen kommt es gehäuft nach kurzer bis mittlerer Dauer der Ehe.
- Die durchschnittliche Erwerbstätigenquote geschiedener Frauen liegt bei 65 bis 70 %.
- Die Quote der Scheidungen von Ehen ohne minderjährige Kinder beträgt im Bundesdurchschnitt 53 % (1980).
- In etwa einem Viertel der Fälle erfolgen Unterhaltszahlungen. Diese decken in der Regel jedoch nicht den Lebensbedarf, zumal sie häufig unregelmäßig erfolgen. Das fehlende Einkommen wird teil-

weise über staatliche Sozialleistungen gedeckt (Weitzman 1981, Eckelaar 1978).

### 5.4.3 Benachteiligung von Frauen in den Systemen der Alterssicherung

Wie oben skizziert, hat die außerordentlich schlechte Versorgungslage von alten Frauen, insbesondere von Frauen aus der Arbeiterschaft, unterschiedliche Ursachen: Einerseits werden Entgeltdiskriminierungen im Erwerbsleben durch das Versicherungssystem bis in das Rentenalter fortgesetzt, zweitens wird gesellschaftlich notwendige, aber unbezahlte Arbeit im Haushalt, bei der Erziehung von Kindern und Pflege hilfsbedürftiger Angehöriger rentenrechtlich – so gut wie – nicht honoriert. Schließlich ist sie durch geschlechtsgebundene Diskriminierungsmechanismen im Rentensystem selbst mit bedingt.

Wie die anderen sozialen Sicherungssysteme (Arbeitslosengeld, -hilfe und Sozialhilfe) geht insbesondere die Rentenversicherung weiterhin von dem traditionellen Rollenverständnis der Geschlechter aus. Die Frau als Hausfrau, Mutter und Pflegerin erwirbt soziale Leistungen primär aus der Tatsache, daß sie mit einem erwerbstätigen Mann verheiratet ist. Nur als Ehefrau – als ins Verhältnis zum Mann gesetzte, als Mutter seiner Kinder, als seine Hinterbliebene – wird die Frau im Rentenrecht begünstigt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen werden ihre Ansprüche von seinen abgeleitet. Unverheiratete Frauen und ledige Mütter werden der Armenfürsorge (Sozialhilfe) überantwortet. Bezugspunkt des Rentenrechts, als klassischem Feld der Sozialpolitik, ist weithin die Arbeitsgesellschaft des frühen 20. Jahrhunderts, einigermaßen abgesichert nur die männliche Lohnarbeit.

Der in dieser Entwicklungsetappe des Kapitalismus erzwungene ›Kompromiß zwischen den Geschlechtern‹, der bestimmte Formen der Arbeitsteilung in der Familie, im Erwerbsleben und in der Gesellschaft umfaßt und in der Realität längst seine Legitimität verloren hat, wird durch die Prinzipien und Regularien des Rentenrechts immer wieder reproduziert und bei Verweigerung mit ›Feminisierung der Armut‹ bestraft. Die veränderten Formen und spezifischen Bedingungen weiblicher Erwerbsarbeit, die Entwicklung neuer Formen des Zusammenlebens, die damit einhergehende Erosion der Familiensubsidarität, sind nur ansatzweise verarbeitet.

Angesichts des oben skizzierten Strukturwandels ehelicher und familiärer Versorgungsformen, des veränderten generativen Verhal-

tens, der unverhohlenen, einseitigen ›Aufkündigung des Generationenvertrages‹ durch die Frauen (Rabe-Kleberg 1988, S. 91), die sich weigern, eine rentenrechtlich angemessene Zahl von Kindern in die Welt zu setzen, ist die Praxis der Alterssicherung von einer bemerkenswerten Starrheit gekennzeichnet.

Bestehende Versorgungsstrukturen werden dogmatisiert, die erfolgten Gewichtsverschiebungen im Geschlechter- und Generationenverhältnis nicht zur Kenntnis genommen. Ansätze einer eigenständigen sozialen Sicherung der Frau im Alter kommen so gut wie nicht voran. Angesichts der viel beklagten Misere der Rentenfinanzen hat es den Anschein, daß man sich den aufgestauten Problemen wieder einmal nicht grundsätzlich nähern, sondern sie ein weiteres Mal ›zu Lasten der Frauen‹ verschieben will.

#### 5.4.3.1 Der Anteil der Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Den etwa 35 Millionen Versicherten steht gegenwärtig (1988) ein Bestand von rd. 13,4 Millionen Renten gegenüber. Davon sind rd. 9,1 Millionen Versichertenrenten und 4,3 Millionen Hinterbliebenenrenten. Hinsichtlich der Versichertenrenten könnte man vermuten, daß der Anteil der Renten an Männer wegen ihrer höheren Erwerbsbeteiligung gegenüber den Frauen überwiegt. Das Gegenteil ist der Fall. Von den 9,1 Millionen Versichertenrenten entfallen auf Frauen 5,1 Millionen (56 %), auf Männer 4,0 Millionen (44 %).

Der höhere Frauenanteil erklärt sich in erster Linie aus der längeren Lebenserwartung der Frauen, aber auch aus demographischen Verschiebungen als Folge des Zweiten Weltkrieges und aus einem – zumindest in den zurückliegenden Jahren – im Durchschnitt früheren Renteneintritt der Frauen.

Bei den rd. 4,3 Millionen Hinterbliebenenrenten handelt es sich mit Ausnahme weniger Witwer- und Waisenrenten (rd. 430.000) fast ausschließlich um Witwenrenten (rd. 3,89 Mio.). Insgesamt zahlt die RV also rd. 9 Millionen Renten an Frauen: 5,1 Millionen Versichertenrenten und 3,9 Millionen Hinterbliebenenrenten.

Im gegebenen Alterssicherungssystem kann die Frau demnach in doppelter Hinsicht erfaßt sein: Sie kann als selbst abhängig Beschäftigte einen eigenständigen Rentenanspruch, und sie kann als Ehefrau bzw. Hinterbliebene eines Versicherten einen abgeleiteten Anspruch erwerben. Als Erwerbstätige ist sie geschützt gegen Lohnausfall bei Alter und Invalidität, als Ehefrau eines Versicherten gegen den Aus-

fall seiner Unterhaltsleistungen. Dementsprechend kommt der Versichertenrente Lohnersatzfunktion, der Hinterbliebenenrente Unterhaltersatzfunktion zu. Beide Renten können – da sie unterschiedliche Einkommensausfälle ausgleichen sollen – gleichzeitig bezogen werden.

#### 5.4.3.2 Altersarmut trotz jahrzehntelanger Beitragszahlung in die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

In der GRV führen lückenhafte Versicherungsverläufe und geringere Entgeltpositionen dazu, daß die Versichertenrenten der Frauen im Rentenzugang (1987) durchschnittlich 60 % niedriger sind als die der Männer. Die durchschnittliche Versichertenrente der Frauen beträgt pro Monat in der Arbeiterrentenversicherung (ArV) 469 DM, in der Angestelltenversicherung (AnV) 787 DM. Dagegen beträgt die durchschnittliche Versichertenrente der Männer in der ArV 1.230 DM, in der AnV 1.684 DM.

Tabelle 28: Durchschnittliche Versicherungsjahre, Entgeltpositionen und Rentenbeträge im Versichertenrentenzugang 1987 von ArV und AnV (Versichertenrenten insgesamt)

	Versichertenrenten*			
	an Frauen		an Männer	
	ArV	AnV	ArV	AnV
Versicherungsjahre	20,2	26,5	36,0	38,2
Entgeltposition in %	67,0	79,9	100,9	123,4
monatl. Rentenbetrag	469,-	787,-	1.230,-	1.684,-

\* Altersruhegeld, Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrenten  
Quelle: Die Angestelltenversicherung 7-8/1988

Ein noch deutlicheres Bild der tatsächlichen Einkommensarmut von Rentnerinnen gibt eine Aufschlüsselung danach, wieviele Frauen mit welchen Rentenbeträgen auskommen müssen (Bezugsjahr 1985). Knapp  $\frac{1}{3}$  aller Rentnerinnen der Arbeiterrentenversicherung bezogen eine erbärmliche Rente unter 500 DM, fast 40 % weniger als 300 DM. Im Gegensatz dazu waren von einer niedrigeren Rente als 500 DM

›nur‹ 15 % der Männer betroffen. Knapp ein Drittel aller Renten der AnV lagen unter 500 DM; insgesamt bekamen etwas mehr als die Hälfte (53 %) der Frauen Renten unter 800 DM. Die Zahl aller Frauen, in der ArV und in der AnV, die nur eine Rente in Höhe bis zu 500 DM bezogen, betrug 2,5 Millionen, wobei die Arbeiterinnen den überwiegenden Anteil stellten. Von diesen erhielten etwa 1,2 Millionen eine Rente in Höhe bis zu etwa 300 DM. Diese erschreckend große Zahl der Frauen mit sehr geringen Rentenbeträgen zeigt den ganzen Skandal bisheriger ›Rentenreformen‹ auf (Wichert 1988, S. 178).

Nun wird in der öffentlichen Diskussion häufig vorgebracht, daß diese Zahlen die Not von Frauen überzeichneten, da viele alte Frauen als Doppelrentnerinnen faktisch zwei Renten bezögen. Insofern müsse man eher umgekehrt davon ausgehen, daß ein beträchtlicher Teil der Doppelrentnerinnen durch Rentenkumulation ›übersorgt‹ sei.

Tatsächlich ist nun zu konstatieren, daß der Anteil der Rentnerinnen, die zwei Renten nebeneinander beziehen, in den letzten Jahren zugenommen hat. Es ist davon auszugehen, daß heute etwa zwei Fünftel der Witwenrentnerinnen der gesetzlichen RV auch über eine eigene Versichertenrente verfügen bzw. daß sie eine solche nach Erreichen der Altersgrenze erwarten können. Stellt man nur auf die Renten der GRV ab (Zahlen zur Beamtenversorgung liegen nicht vor), so fällt die Gesamtversorgung – bestehend aus eigener Versicherten- und Hinterbliebenenrente – in aller Regel angesichts der meist sehr niedrigen Frauenrenten eher gering aus. Untersuchungen des Verbandes der Deutschen Rentenversicherungsträger aus dem Jahr 1987 belegen, daß auch die Summe einer durchschnittlichen Hinterbliebenen- und Versichertenrente einer Witwe noch niedriger liegt als die durchschnittliche Versichertenrente eines Mannes (VDR (Hg.), VDR-Statistik, Rentenbestand am 1. Januar 1987).

Weitere Untersuchungen, in denen die Kumulation zwischen Versicherten- und Hinterbliebenenrente einzelfallbezogen erfaßt wurde, zeigten, daß die resultierende Gesamtversorgung in der Mehrzahl der Fälle nicht höher als die ›normalen Männerrenten‹ sind (Jonas/Müller/Steeger 1982, S. 34).

Tatsächlich ist also eine ›Übersorgung‹ der Doppelrentnerinnen in der Realität nicht gegeben. Bei der Einkommenslage von Witwen zeigt sich im Gegenteil, daß der Kumulation von eigener Rente und Hinterbliebenenrente eine wichtige sozialpolitische Funktion zukommt, weil erst dadurch viele ältere Frauen ein notwendiges Existenzminimum erreichen können.

Es kommt also bei der großen Mehrzahl der Rentnerinnen keinesfalls zu einer ›Überversicherung‹, sondern allenfalls zu einer Verminderung des Armutsrisikos (Bäcker/Steffen 1988, S. 78).

Zusammenfassend ist festzustellen: Obwohl das System der GRV in wesentlichen Punkten von der reinen Form des nach Äquivalenzkriterien strukturierten Versicherungsprinzips abweicht und als zusätzliches Gestaltungsprinzip im Leistungssystem noch das Solidarprinzip vorsieht, das den Risikoausgleich auf bestimmte soziale Tatbestände ausdehnt (so werden z. B. Leistungen für Ersatz-, Ausfall- und Zurechnungszeiten gewährt, obwohl sie keine Basis in entsprechenden Beitragszahlungen haben), kommt es zu keiner grundlegenden Korrektur der materiellen Unterversorgung von großen Gruppen von Frauen im Alter.

Um den eklatantesten Benachteiligungen von Frauen entgegenzuwirken, wurden bereits in den letzten Jahrzehnten eine Reihe von rentenrechtlichen Regelungen eingeführt, die einen speziell auf Frauen bezogenen Ausgleich schaffen sollten. Hierzu gehören vor allem das vorgezogene Frauenaltersruhegeld und die Rente nach Mindesteinkommen. Vergewahrtigt man sich die Höhe der oben angeführten Altersrenten, dann ist evident, daß diese Regelungen keineswegs ausreichen, um die ›verschämte Altersarmut‹ zu beseitigen.

#### 5.4.3.3 Begünstigung von Frauen durch das vorgezogene Frauenaltersruhegeld?

Das 1957 beschlossene vorzeitige Altersruhegeld können Frauen zum Ausgleich für die Doppelbelastung aus Haushalt und Beruf bereits ab Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch nehmen. Allerdings sind die Anspruchsvoraussetzungen sehr hoch. Voraussetzung dieser Form der Altersrente sind 15 Beitrags- und Ersatzjahre sowie 121 Pflichtbeitragsmonate zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr.

Bis 1986 war das Frauenaltersruhegeld die Hauptleistungsart für Frauen im Rentenzugang. Heute steht das vorgezogene Frauenaltersruhegeld nur noch an zweiter Stelle. Das Gros der Frauen kann erst mit 65 Jahren in Rente gehen. Das normale Altersruhegeld ab dem 65. Lebensjahr hat wegen der 1984 beschlossenen Verschärfung der Anspruchsvoraussetzungen für Berufsunfähigkeits-/Erwerbsunfähigkeits-(BU/EU)-Renten erheblich an Bedeutung gewonnen (Kaltenbach 7-8/1988, S. 289).

Tabelle 29: Durchschnittliche Versicherungsjahre, Entgeltpositionen und Rentenbeträge im Versichertenrentenzugang (1987) von ArV und AnV – Frauenaltersruhegeld (ab 60) und flexibles Altersruhegeld an Männer

	Frauenaltersruhegeld		flexibles Altersruhegeld an Männer	
	ArV	AnV	ArV	AnV
Versicherungsjahre	31,9	34,6	43,9	45,1
Entgeltpositionen in %	68,8	84,4	105,6	129,2
monatl. Rentenbetrag	765,-	1.072,-	1.607,-	2.089,-

Quelle: Die Angestelltenversicherung 7-8/1988

Bei den langjährig versicherten Männern und Frauen sind die Unterschiede in den Rentenbeträgen zwischen den Geschlechtern zwar etwas geringer als beim Rentenzugang insgesamt. Gleichwohl ist im Durchschnitt das Frauenaltersruhegeld um etwa 50 % niedriger als das flexible Altersruhegeld der Männer. Evident wird durch dieses Beispiel, daß sich die Verdienstunterschiede im Erwerbsleben generell stärker rentenmindernd auswirken als diskontinuierliche Versicherungsverläufe. Selbst die Mitte der fünfziger Jahre für verfassungswidrig erklärten Frauenlohngruppen, die explizit Lohnabschläge für Frauen vorsahen, werden noch auf Jahre hinaus die eigenen Rentenansprüche von Frauen mindern. Aber auch gegenwärtig liegen die Durchschnittseinkommen von Frauen bekanntlich noch um ca. 30 % unter denen der Männer (Ruby/Göttgens/Koeppinghoff 1984, S. 79).

Aber auch innerhalb der Gruppe der Frauen gibt es erhebliche Unterschiede: Als Folge geringerer Versicherungsjahre und im Durchschnitt niedrigerer Entgeltpositionen haben verheiratete Frauen – sofern sie überhaupt einen Rentenanspruch haben – eine um etwa 25 % niedrigere Rente als Alleinstehende. Diese Aussage gilt im übrigen nicht nur für den Rentenzugang insgesamt, sondern auch bei weiterer Untergliederung nach verschiedenen Rentenarten. So betrug z. B. im Jahr 1987 die durchschnittliche Rente beim Frauenaltersruhegeld (AnV) für Verheiratete 919 DM, für Alleinstehende 1.204 DM (Kaltenbach 1988, S. 288).

#### 5.4.3.4 Ausgleich von Lohndiskriminierung durch Rente nach Mindesteinkommen?

Anders als das vorzeitige Altersruhegeld ab dem 60. Lebensjahr, das eine Regelung speziell für Frauen darstellt, ist die Regelung der Rente nach Mindesteinkommen nicht an das Geschlecht gebunden. Gleichwohl wurde diese Regelung speziell mit Blick auf Entgeltbenachteiligungen bei Frauen konzipiert und wirkt sich vor allem bei diesen – wenn auch bescheiden – rentensteigernd aus. Ansatzpunkt der mit der Rentenreform von 1972 eingeführten Rente nach Mindesteinkommen ist die nachträgliche Höherbewertung von Pflichtbeitragszeiten, die vor 1973 liegen. Liegt der Gesamtdurchschnitt des Entgelts während dieser Pflichtbeitragszeiten unterhalb von 75 % des Durchschnittsentgelts aller Versicherten, so wird der persönliche v. H.-Satz auf diese 75 % angehoben und damit – vermittelt über die Rentenformel – auch die Rentenhöhe.

Auf diese Art wird die Lohndiskriminierung von Frauen bei der Rentenberechnung teilweise ausgeglichen. Voraussetzung für die Höherbewertung der Pflichtbeitragszeiten vor 1973 ist allerdings das Vorliegen von insgesamt mindestens 25 anrechnungsfähigen Versicherungsjahren (Pflichtbeitrags-, Ersatz- oder Zurechnungszeiten). Dies hat zur Folge, daß überhaupt nur langjährig Versicherte von dieser Regelung profitieren können.

Dennoch sind die positiven Auswirkungen für Frauen nicht von der Hand zu weisen:

- Von den rd. 1,05 Millionen Renten dieser Art in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten entfallen rd. 950.000 (1987) auf Frauen. Damit wird fast jede 5. Rentnerin mit eigenen Rentenansprüchen von dieser Regelung erfaßt.

- Bezogen auf den Versichertenrentenzugang (1987) betrug der Anteil der Renten, bei denen sich eine Höherbewertung nach Mindesteinkommen ausgewirkt hat, über alle Rentenarten hinweg bei Frauen der ArV rd. 23 % und bei den Frauen der AnV rd. 17 %. Aber nicht nur der Umfang der begünstigten Fälle ist in der ArV deutlich größer als in der AnV. Auch die Erhöhung des Rentenzahlbetrags fällt aufgrund des größeren Abstandes zur 75 %-Grenze, der durch die extrem niedrige Entlohnung im Arbeiterinnenbereich bedingt ist, im Durchschnitt größer aus.

- Für die durch diese Regelung begünstigten Frauen erhöhte sich der Rentenzahlbetrag (1987) durchschnittlich in der ArV um rd. 120 DM, in der AnV um rd. 90 DM (Kaltenbach 1988, S. 289). Wäre

diese Aufstockung nicht erfolgt, so läge der Anteil der Frauenrenten, die unter dem Sozialhilfeniveau liegen, noch deutlich höher.

- Bereits heute ist abzusehen, daß etwa 2,8 Millionen Frauen Pflichtbeitragszeiten vor 1973 aufweisen, deren Bewertungsdurchschnitt unter 75 % liegt; mehr als 20 % von diesen Frauen (rd. 600.000) erfüllen bereits heute die wartezeitrechtlichen Voraussetzungen für die Mindestrentenregelung.

- Die zeitliche Begrenzung der Rente nach Mindesteinkommen wäre nur dann angebracht, wenn unterstellt werden könnte, daß nach 1972 niedrige Entgeltrelationen nicht mehr gegeben seien. Bekanntlich ist das Gegenteil der Fall. Nach einer Schätzung des WSI liegen rd. 1,84 Millionen vollzeitlich Erwerbstätige mit ihrem Arbeitseinkommen auf bzw. unter der 75-Prozent-Schwelle. Von daher ist eine Entfristung der Mindestrentenregelung geboten (Bäcker/Steffen 1988, S. 138).

#### 5.4.3.5 Rentenanwartschaften aus Versorgungsausgleich

Wie oben skizziert (5.4.2.10), hat der Versorgungsausgleich aufgrund der seit Jahren hohen Scheidungsraten in der Bundesrepublik erhebliche Bedeutung. Während 1960 auf 10.000 Ehen nur 36 Scheidungen kamen, waren es 1985 mehr als 86. Das entspricht einer Zunahme von rd. 140 %. Insgesamt standen 1985 den knapp 365.000 Eheschließungen mehr als 128.000 Ehescheidungen gegenüber. Angesichts derartiger hoher Scheidungsraten erweist sich der Versorgungsausgleich als wesentlicher Bestandteil der eigenständigen Alterssicherung der Familienfrau, die wegen der Kindererziehung eigene Rentenanwartschaften in der Ehe nicht erwerben konnte. Der 1977 eingeführte Versorgungsausgleich hat gegenüber der früheren Regelung, nach der die geschiedene Frau nur unter strengen Voraussetzungen eine Hinterbliebenenrente erhalten konnte, folgenden Vorteil: Die Frau erhält Rentenleistungen aus den Anwartschaften des früheren Mannes nicht erst nach dessen Tod, sondern schon dann, wenn sie selbst berufs- oder erwerbsunfähig wird oder die Altersgrenze erreicht.

Der Versorgungsausgleich schreibt die hälftige Aufteilung der in der Ehezeit gemeinsam erworbenen Renten oder Versorgungsanwartschaften schon zum Zeitpunkt der Scheidung vor. Damit wird die Frau im Ansatz so gestellt, als ob sie selbst Rentenanwartschaften erworben hätte. Das schließt neben der eigentlichen Übertragung eines DM-Betrages den Erwerb von Wartezeiten mit ein (Kaltenbach 1988, S. 291).

Bis Ende 1986 hatten mehr als 605.000 Frauen Rentenanswartschaften aus einem Versorgungsausgleich erworben. Der durchschnittliche Bonusbetrag belief sich hierbei auf monatlich rd. 185 DM. Im Rentenzugang 1987 befanden sich über 4.000 Versichertenrenten an Frauen mit Gutschriften aus dem Versorgungsausgleich. Der Bonusanteil lag durchschnittlich bei 350 DM. Die »reinen« Bonus-Renten, die nur aus einem Versorgungsausgleichsbetrag bestehen, lagen mehr als doppelt so hoch, nämlich durchschnittlich über 750 DM(!). D. h. trotz der Regelungen des Versorgungsausgleichs kommt es in der Mehrzahl der Fälle zu einer beträchtlichen Unterversorgung der geschiedenen Frauen, aber auch zu Minirenten der Männer. Allerdings wird in überraschend vielen Fällen – ebenso wie auf den Ehegattenunterhalt – auch auf den Versorgungsausgleich verzichtet, obwohl dies nur unter restriktiven Bedingungen möglich ist und diese Scheidungsfolge in jedem Fall gerichtlich thematisiert werden muß.

Da in der Mehrzahl der Fälle die Ehefrauen während der Ehezeit erheblich geringere Anwartschaften auf Altersversorgung erworben haben als die Ehemänner, kann mit Sicherheit gesagt werden, daß diese Verzichtes zum großen Teil berechtigte Ansprüche betreffen (Caesar-Wolf/Eidmann 1985).

#### 5.4.3.6 Hinterbliebenenrente – Benachteiligungszirkel für erwerbstätige Frauen

Die in der GRV bestehenden Niveauunterschiede in den Versichertenrenten reproduzieren sich auf der Ebene der Witwenversorgung. Unterschiede im abgeleiteten Einkommensniveau der Witwen sind somit ein Spiegelbild von Verteilungsunterschieden auf der Ebene der originären Ansprüche, allerdings auf einem deutlich gesunkenen Standard.

Finanzielle Einschränkungen werden insbesondere dort spürbar, wo schon der Mann wenig verdiente und wenig Rente erhielt. Dementsprechend gehören Witwen von Arbeitern und gering verdienenden Angestellten zu den sozial besonders gefährdeten Gruppen, solange keine nennenswerten eigenen Rentenansprüche hinzukommen. Hausfrauen und Mütter sind also keinesfalls generell von Einkommensarmut im Alter bedroht. Gerade die Versorgung von Witwen gut verdienender Männer liegt weitaus höher als die Renten der meisten erwerbstätigen Frauen.

Den Witwenrenten stehen keine besonderen Beitragszahlungen gegenüber, sie werden aus dem Beitragsaufkommen aller Versicherten gezahlt. Das bedeutet: Arbeitnehmerinnen finanzieren mit ihren Rentenversicherungsbeiträgen die Sicherung von gutsituierten Hausfrauen mit, die häufig eine weitaus höhere Witwenrente erhalten, als sie selbst aufgrund eigener Erwerbstätigkeit als Altersversorgung zu erwarten haben. Wegen der versicherungsimmanenten Bevorzugung der Hausfrauenehe findet also auch hier eine Umverteilung von unteren zu oberen Einkommensschichten statt. Das viel beschworene Äquivalenzprinzip von Beitrag und Leistung wird also gerade bei den Regelungen der Hinterbliebenenrente kraß durchbrochen. Die Hinterbliebenenrente knüpft an keine Eigenleistung der Witwe an. Sie setzt keine Mindesthedauer voraus, keinen »Beitrag« zum Generationenvertrag in Form der Erziehung künftiger Beitragszahler – und sie wird unabhängig von der gesundheitlichen Leistungsfähigkeit gewährt. Die Rente einer kinderlosen Witwe ist lediglich geringer, solange sie das 45. Lebensjahr noch nicht erreicht hat (kleine Witwenrente). Die Witwe eines Versicherten mit einem Rentenanspruch von 2.000 DM erhält, auch wenn die Ehe nur Wochen gedauert hat, daher eine Hinterbliebenenrente von 1.200 DM, sobald sie das 45. Lebensjahr erreicht hat. Die Witwe eines Rentners mit einem Altersruhegeldanspruch von 1.000 DM hat – auch wenn sie 40 Jahre mit ihm verheiratet war und 4 Kinder großgezogen hat – nur einen Anspruch auf 600 DM (Kohleiss 1988, S. 149).

Das alte System der Hinterbliebenenversorgung (bis 1986) zeichnete sich durch zwei gegenläufige – jedoch im Ansatz patriarchalische – Formen der Ungleichbehandlung aus:

– Im Falle des Todes des Ehemannes erhielt die Witwe nur eine abgeleitete Rente in Höhe von 60 % der Mannesrente. Dagegen behielt der überlebende Ehemann im Falle des Todes seiner Frau seinen vollen Rentenanspruch (100 %).

– Die Witwe hatte einen unbedingten Anspruch auf Witwenrente. Demgegenüber hatte der Witwer nur unter besonderen Bedingungen einen Anspruch auf Witwerrente, nämlich dann, wenn die Frau in der Vergangenheit vorwiegend den Lebensunterhalt der Familie bestritten hatte.

Die Tatsache, daß die Witwe nur einen auf einem 60 %-Niveau der Mannesrente festgelegten Rentenanspruch hat, markiert ein charakteristisch deutsches Strukturprinzip des Rentenrechts, demzufolge die abgeleiteten Rentenansprüche stets niedriger als die originären Rentenansprüche zu sein hätten.

Im Falle der Witwenrente erhielt diese Regelung ihre feinsinnige Rechtfertigung in der Annahme einer unterschiedlichen finanziellen Bedarfslage von Männern und Frauen im Todesfall des Ehepartners. Diese Argumentation wurde auch in einem Urteil des Bundessozialgerichts von 1976 vertreten: den Witwern entstünden erhebliche zusätzliche Kosten, weil sie die nunmehr weggefallenen häuslichen Dienstleistungen der verstorbenen Ehegattin im Regelfall durch fremde Hilfe ersetzen müßten (Kosten für Putzhilfe, Kochdienste etc.).

Nachdem mehrere Witwer darauf geklagt hatten, ebenfalls eine unbedingte Hinterbliebenenrente zu erhalten, beauftragte das Bundesverfassungsgericht 1978 den Gesetzgeber, die Anspruchsvoraussetzungen der Hinterbliebenenversorgung für Mann und Frau neu zu regeln. Im Sinne einer formalen Gleichbehandlung von Witwe und Witwer sieht das seit dem 1. 1. 1986 gültige Gesetz zur Neuordnung der Hinterbliebenenrenten sowie zur Anerkennung von Erziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung (HEZG) vor, daß nun sowohl die Witwe wie der Witwer nach dem Tode des Ehegatten eine Hinterbliebenenrente erhalten. Der Anspruch auf Witwenrente ist nicht mehr davon abhängig, daß die verstorbene Ehefrau den überwiegenden Unterhalt der Familie bestritten hat. Jedoch wird an der Unterhaltersatzfunktion der Witwen- und Witwenrente festgehalten. Es bleibt bei der Festsetzung einer abgeleiteten Rente auf 60 % der Versichertenrente des Verstorbenen. Zusätzlich kommt es zu einer Anrechnung eigenen Einkommens, sofern es einen bestimmten Freibetrag überschreitet. Dieser Freibetrag ändert sich jährlich. Seit dem 1. 7. 1988 beträgt er 983,86 DM. Er erhöht sich um jedes waisenberechtigende Kind des Hinterbliebenen um z. Zt. 208 DM. Wenn das anzurechnende Einkommen diesen Freibetrag übersteigt, sind 40 % des Betrages der über dieser Grenze liegt, als Einkommen auf die Hinterbliebenenrente anzurechnen (Heine, FamR 2/1986, S. 115). Beträgt beispielsweise eine Witwenrente 800 DM und das zu berücksichtigende eigene Einkommen 1.983 DM, so ist von diesem Einkommen der Freibetrag in Höhe von derzeit 983 DM abzuziehen. Von den restlichen 1.000 DM werden 40 %, also 400 DM angerechnet, so daß von der Witwenrente lediglich 400 DM verbleiben.

An dem Beispiel läßt sich eine weitere ›Besonderheit‹ des Anrechnungsmodells demonstrieren. Würde die Witwenrente lediglich 400 DM betragen, würde sie nach Anrechnung auf ›Null‹ absinken. Im Gegensatz zur Beamtenversorgung sieht HEZG für den von ihm betroffenen Personenkreis keine Mindeststandsschutzklausel vor. Zu den anzurechnenden Einkommen zählen Erwerbseinkommen und

Erwerbseinkommen (Krankengeld, Arbeitslosengeld, Rente aus der GRV, Pensionen). Es spricht für sich, daß Einkünfte aus Kapitalvermögen (z. B. Bank- oder Sparguthaben, Einkommen aus Lebensversicherungen), aus Vermietung oder Verpachtung oder aus der betrieblichen Altersversorgung nicht angerechnet werden. Das Anrechnungs-Modell gilt nur für die gesetzliche Renten- und Unfallversicherung. Es ist nicht – wie das die von der SPD favorisierte Teilhaberechtenregelung beabsichtigte – ein systemübergreifendes Modell, ist also kein Beitrag zur Harmonisierung der Alterssicherungssysteme. Die Frau eines verstorbenen Beamten, die Witwengeld bezieht, braucht sich hierauf ihre eigene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung nicht anrechnen zu lassen, wohl aber die Witwe eines verstorbenen Arbeiters oder Angestellten. In der Praxis führt das HEZG zu einem Benachteiligungs-Zirkel dergestalt, daß etwa die Bezieherin einer kleineren Witwenrente, die – falls sie kein sonstiges Einkommen hat – hinzuverdienen muß, diese Rente via Anrechnung um so mehr schmälert, je mehr sie hinzuverdient (Papier, DRV 1985, S. 276). Erhöht sie durch den Hinzuverdienst ihre spätere Versichertenrente, gilt wegen deren Anrechenbarkeit das Gleiche erneut. Bei genauer Betrachtung zeigt sich, daß sich das HEZG bruchlos in die Kette sozialreaktionärer Konsolidierungsgesetze mit ausgeprägt frauenfeindlichem Charakter einreihet.

Die kalkulierten Minderausgaben an Witwenrenten werden zu 50 % aufgrund der Erwerbseinkommensanrechnung bei Witwen erzielt; hiervon werden die Witwer, bei denen zwar die Einkommensanrechnung im Einzelfall erheblich stärker greift, in ihrer Gesamtheit profitieren. Von den rd. 3,7 Millionen Witwen, die nach bislang geltendem Recht eine Witwenrente erhalten, werden rund 9 % von der Einkommensanrechnung betroffen; von den 0,5 Millionen Witwern, die nach dem neuen Recht eine Witwenrente erhalten, sind es 82 %. Die Anrechnung verschlechtert also die Rechtsstellung von rd. 320.000 Frauen und begünstigt rd. 230.000 Witwer, die nach dem alten Recht keine Witwenrente bekommen hätten (Heine, FamR 2/1986, S. 119). Faktisch können viele Männer durch das neue Hinterbliebenenrecht ihre Rente aufbessern, dagegen müssen Frauen bei verstärkter Erwerbstätigkeit mit der Kürzung ihrer Renten bzw. Witwenrenten rechnen (Wichert 1988, S. 183).

#### 5.4.3.7 Kindererziehungszeiten nach dem HEZG – Anwartschaft auf ein Babyjahr, »wie ein Gewinn im Glücksspiel«

Seit dem 1. 1. 1986 werden erstmals Kindererziehungszeiten im Rentenrecht berücksichtigt. Kindererziehungszeiten nach dem HEZG sind Versicherungszeiten, die anspruchsbegründend und rentensteigernd wirken. Dabei ist zu unterscheiden, ob die Geburt des Kindes vor dem 1. 1. 1986 oder nach dem 31. 12. 1985 liegt. Kindererziehungszeiten ab dem 1. 1. 1986 sind Pflichtversicherungszeiten, während Kindererziehungszeiten vor dem 1. 1. 1986 als Versicherungszeiten eigener Art gelten, vergleichbar den Ersatzzeiten. Bewertet werden diese Zeiten so, als hätte die Berechtigte während der Erziehungszeit ein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in Höhe von 75 % des Durchschnittsentgelts aller Versicherten verdient. Damit ist nach einer langen sozialpolitischen Diskussion ein erster Ansatz einer Parallelisierung von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung aufgegriffen und ein – wenngleich bescheidener – Schritt zu einer eigenständigen Sicherung der (nichterwerbstätigen) Frau gemacht worden. Nicht erst als Witwe, sondern schon während der Ehe erwirbt diese Anwartschaften auf Invaliditäts- oder Alterssicherung.

Die Kritik an dieser Regelung ist gleichwohl sehr heftig. Entsprechend einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ergibt sich die erstaunliche Tatsache, daß an immerhin 48 % der Versicherten die Wohltaten des Babyjahrs vorbeigehen (Weser-Kurier vom 3. 10. 1986).

Die SPD-Bundestagsfraktion kommentierte, daß nach den derzeitigen Bestimmungen Anwartschaften auf Babyjahre »wie ein Gewinn beim Glücksspiel seien«. Das ist insofern bemerkenswert, weil hier ja Steuergelder und nicht etwa Mittel der Solidargemeinschaft der Versicherten verteilt werden. Das Babyjahr wird aber nicht zu gleichen Teilen, sondern nach der Rentenbiographie der einzelnen Versicherten – und damit höchst ungleich – unter die Rentnerinnen gebracht:

– Von der Regelung sind nur Mütter der Geburtsjahrgänge ab 1921 begünstigt, also solche Frauen, die bei Inkrafttreten des Gesetzes das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten. Die Generation der Trümmerfrauen, die ihre Kinder unter großen Entbehrungen – oft ohne Hilfe der Männer – erziehen mußte, wurde bei der rentenrechtlichen Anrechnung von Kindererziehungszeiten gezielt ausgeschlossen. Sie bekommen statt der »Babyrente«, wenn sie es erleben, ein »Babygeld« (vgl. Teil 5.4.3.9).

– Auch erwerbstätige Frauen werden erheblich benachteiligt. Aufgrund der Vorschrift, daß nur diejenigen Frauen, die im Jahr nach der Geburt des Kindes nicht gearbeitet haben, also keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben, in den vollen Genuß der entsprechenden Rentenerhöhung kommen, werden gerade solche Bevölkerungsgruppen von der Sozialleistung ausgeschlossen, deren Bedarf besonders hoch ist.

– Umgekehrt begünstigt das Gesetz vollständige Familien, die es sich leisten können, eine Zeitlang auf den zweiten Verdienst zu verzichten. Die sog. »Hausfrauenehe«, die ohnehin durch Steuersplitting und die Reform der Hinterbliebenenrente privilegiert wird, wird beim »Babyjahr« ein weiteres Mal bevorzugt.

– Prämiert wird, entgegen allen großsprecherischen Erklärungen, nicht die Leistung, Kinder erzogen zu haben. Prämiert wird die Entscheidung, im Jahr nach der Geburt des Kindes nicht erwerbstätig zu sein. Nicht einmal die Wahlfreiheit wird eingeräumt, innerhalb eines größeren Zeitraumes (z. B. drei Jahre), ein Jahr zu Hause zu bleiben. Offiziell wird dies damit begründet, daß das Kind im ersten Jahr besonders auf die persönliche Betreuung durch einen Elternteil angewiesen ist. Wenn dies der wirkliche Grund wäre, brauchte auch die Mutter von Zwillingen ihre Erwerbstätigkeit nur ein Jahr aufzugeben. Sie muß jedoch zwei Jahre aussetzen, um zwei »Babyjahre« anerkannt zu bekommen. Es bleibt daher mehr als der Verdacht, daß die großartig gefeierte Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung im Grunde eine familienpolitisch verbrämte, arbeitsmarktpolitische Maßnahme ist, die sich gezielt gegen Frauenerwerbstätigkeit richtet.

– Prinzipiell wird das Babyjahr der Mutter angerechnet, außer die Eltern erklären, daß es beim Vater berücksichtigt werden soll. Eine partnerschaftliche Aufteilung der Kindererziehung wird hierdurch nicht honoriert, sie wird sogar bestraft. Die gewählte Regelung steht somit in Widerspruch zu dem Ziel einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer. Sie ist noch nicht einmal mit dem Erziehungsgeldbezug/Erziehungsurlaub abgestimmt, bei dem einmal gewechselt werden kann. Die Ausgestaltung des Babyjahres begünstigt also bestimmte Lebensformen, während sie andere benachteiligt (Rolf/Wagner 1988, S. 714).

Um die krassen Ungerechtigkeiten bei der Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung aufzuheben, sind folgende Forderungen bei einer Neuregelung durchzusetzen:

– Die Anerkennung der Kindererziehungszeiten auch für erwerbstätige Mütter, die nach Ablauf der Mutterschutzfrist von acht Wochen ihre Erwerbsarbeit wieder aufgenommen haben.

– Die Einbeziehung auch der Frauen, die nach der Geburt ihres Kindes zwar nicht erwerbstätig waren, aber freiwillig Beiträge in die Rentenversicherung gezahlt haben.

– Generell ist die Bewertung der Kindererziehungszeiten mit mindestens 100 % des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten geboten. Die jetzige Bewertung mit nur 75 % des durchschnittlichen Bruttoeinkommens belegt ein weiteres Mal, wie sehr Erziehungsarbeit gegenüber männlicher Erwerbsarbeit als minderwertig angesehen wird.

– Es darf keine Anrechnung der Babyrente auf Sozialhilfe oder Wohngeld erfolgen.

#### 5.4.3.8 ›Mütterfallen‹ im Rentenrecht

Die eigenständige Sicherung der Frauen ließe sich durch die weitere Anerkennung von Kindererziehungszeiten noch erheblich ausweiten. ›Frau‹ sollte allerdings beachten, daß eine erweiterte Anerkennung auf drei oder noch mehr Jahre nicht unbedingt als emanzipatorischer Erfolg zu bewerten wäre. Aus konservativer Sicht wäre gerade in dieser Frage eine gewisse Kompromißbereitschaft bedenkenswert und angebracht.

Einmal ergibt sich angesichts der auch langfristig prekären Arbeitsmarktperspektiven das gesellschaftspolitische Postulat einer Aufwertung der Mutterrolle, andererseits legt auch die demographische Entwicklung, die wegen des ungünstiger werdenden Bevölkerungsaufbaus langfristig die Rentenfinanzen belasten kann, eine stärkere Begünstigung der Mutterrolle im Rentenversicherungssystem nahe.

Schließlich sollte man sich bewußt machen, daß eine Ausweitung über das bisherige Maß hinaus nicht nur teuer, sondern auch wenig zielgenau ist. Da Kindererziehungszeiten gerade gut abgesicherten Eltern zugute kommen, helfen sie nicht immer genau denjenigen, die ihrer am meisten bedürften. Erweiterte Kindererziehungszeiten drohen also das Leitbild der nichterwerbstätigen Frau fortzuschreiben. Es stellt sich darum dringender denn je die Frage, ob nicht qualitativ andere Formen der sozialen Sicherung zu entwickeln wären, die nicht auf einem polaren Geschlechterverhältnis aufbauen.

Eine Frauen angemessene Sozialpolitik darf u. E. nicht die Reproduktionsarbeit zum Ausgangspunkt der Umverteilung von Finanzen machen. Hier täte sich eine neue Falle – die ›Mütterfalle‹ – auf; die alte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern würde verfestigt.

Plädiert man dagegen für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf

für beide Elternteile, dann müssen sich die politischen Maßnahmen auf eine familiengerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten und den Ausbau öffentlicher Einrichtungen konzentrieren (vgl. Teil 5.3).

Ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit und Rückkehrmöglichkeiten zu Vollzeitarbeit für Eltern kleiner Kinder, verbunden mit einem sozial gerechten Familienlastenausgleich, markieren diese Alternative zu einer noch weiter ausgedehnten Anerkennung von Kindererziehungszeiten.

Wenn die Kindererziehung nicht mehr zu langfristigen Unterbrechungen in der Versicherungsbiographie der Frauen führt, weil Pflege und Erziehungsarbeiten von Männern und Frauen zu erbringen wären, wenn auch Zeiten der Pflege von kranken und alten Menschen rentenbegründend und rentensteigernd berücksichtigt würden, wären wesentliche Voraussetzungen geschaffen, um die heutige Hinterbliebenenversorgung in Richtung einer eigenständigen Sicherung der Frauen umzugestalten (Bäcker/Steffen 1988, S. 136).

#### 5.4.3.9 Kindererziehungsleistungen nach dem KLG – Zynische Staffelung zu Lasten von Trümmerfrauen

Aufgrund der massiven öffentlichen Proteste gegen die Nichtanrechnung von Kindererziehungszeiten bei Müttern, die vor 1921 geboren sind, wurde nachträglich das Gesetz über Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für Kindererziehung an Mütter der Geburtsjahre vor 1921 (Kindererziehungsleistungsgesetz-KLG) im Juli 1987 beschlossen.

Die Kindererziehungsleistung nach dem KLG wird zwar von den RV-Trägern gewährt, ist aber keine Rentenleistung. Vielmehr ist sie eine Leistung eigener Art, die neben der Rente gezahlt wird. Sie wird selbst dann gewährt, wenn kein Anspruch auf Rente besteht. Andererseits kann die Kindererziehungsleistung keine Rentenanwartschaften aktivieren. Für jedes lebend geborene Kind wird z. Zt. ein Betrag von 28 DM gezahlt. Dies entspricht einem Rentenbetrag für ein Versicherungsjahr, bewertet mit 75 % des Durchschnittsentgelts. Die KLG-Regelung wird sinnigerweise in vier Stufen eingeführt; es sind berechtigt

- vom 1. 10. 1987 an Mütter der Geburtsjahrgänge 1906 und früher
- vom 1. 10. 1988 an Mütter der Geburtsjahrgänge 1907 bis 1911
- vom 1. 10. 1989 an Mütter der Geburtsjahrgänge 1912–1916
- vom 1. 10. 1990 an Mütter der Geburtsjahrgänge 1917–1920.

Bei dieser ausgefeilten Staffe­lung wird offensichtlich darauf speku­liert, daß Hunderttausende der alten Frauen ihren KLG-Zuschlag nicht erhalten werden, weil sie vor dem für sie vorgesehenen Stichtag sterben werden. Die Rentenversicherungsträger gehen davon aus, daß insgesamt 4,1 Millionen Frauen anspruchsberechtigt sind. In der ersten Stufe sind rd. 900.000 Anträge eingegangen, hiervon wurden ca. 800.000 bewilligt. Insgesamt dürften 600.000 Frauen aufgrund der zynisch ausgeklügelten Regelung um ihren Kindererziehungsl­eistungszuschlag gebracht werden (Mitteilungen für Frauen 1/1987).

#### 5.4.3.10 Betriebliche Altersversorgung – Systematische Diskriminierung setzt sich fort

Die privaten Unternehmen in der Bundesrepublik zahlen gegenwärtig Betriebsrenten in Höhe von rd. 12 Mrd. DM jährlich an ihre Mitar­beiterInnen. In Relation zu den Rentenzahlungen in der GRV sind das etwa 8–10% (Ahrend/Beucher/Walkiewicz 1988, S. 294). Unbekannt ist, wie sich die Summe von 12 Mrd. DM auf die Geschlechter verteilt. Während in der GRV der Anteil der Frauen an den Rentenbezie­herInnen und auch das durchschnittliche Rentenniveau der Frauen bekannt sind, gibt es für die betriebliche Altersversorgung so gut wie keine geschlechtsspezifischen Daten. So kommt ein Gutachten von Infratest zur Datenlage der betrieblichen Altersversorgung zur auf­schlußreichen Schlußfolgerung, daß diese im Vergleich zur GRV und der Beamtenversorgung erheblich intransparenter und die statistischen Informationen wesentlich lückenhafter sind. Geschlechtsspezifische Daten finden sich nur in einer Infratest-Erhebung aus dem Jahr 1982.

Tabelle 30: Quoten der Beteiligung an der betrieblichen Altersversorgung (in %)

Altersgruppen	alle	Männer	Frauen
75–79 Jahre	18	40	5
70–74 Jahre	19	44	5
65–69 Jahre	23	45	8
55–60 Jahre	27	48	13
50–54 Jahre	36	54	20

Quelle: Infratest, Sozialforschung 1982

Tabelle 30 belegt, daß insgesamt in den 60er und 70er Jahren ein beträchtlicher Ausbau der betrieblichen Altersversorgung stattgefunden hat, von dem die Frauen allerdings in erheblich geringerem Maße begünstigt wurden als Männer. Wie sehr die soziale Sicherung der Frauen hinter der der Männer herhinkt, zeigt sich z. B. daran, daß 1982 lediglich 8 % der 65 bis 69jährigen Frauen Anspruch auf eine betriebliche Zusatzversorgung hatten, jedoch 45 % der gleichaltrigen Männer. Eine begleitende Umfrage, bei der 2.240 in der Privatwirt­schaft Beschäftigte zu ihrer betrieblichen Altersversorgung befragt wurden, konkretisierte die Benachteiligung von Frauen. Die Stich­probe ergab, daß rd. 50 % aller Beschäftigten der Privatwirtschaft in die betriebliche Altersversorgung einbezogen waren, wobei sich wie­derum drastische Unterschiede in der Beteiligung von Männern und Frauen zeigten. Frauen bezogen in der Regel deutlich niedrigere Betriebsrenten als ihre männlichen Kollegen. Der durchschnittliche Zahlbetrag lag bei Frauen bei 260 DM, bei Männern bei 460 DM. Frauen waren nicht nur deutlich seltener an betrieblichen Versor­gungsmaßnahmen beteiligt, sie waren darüber hinaus auch häufiger als

Tabelle 31: Arten der betrieblichen Altersversorgung

Art der Betriebsrente	Frauen* in %	Männer in %
Festbetrag	36	23
Nach Dienstzeit gestaffelter Betrag	33	50
Gehaltsabhängige Rente (ohne daß andere Renten darauf angerechnet werden)	8	9
Gesamtversorgungsrente (Zusage über einen bestimmten Prozentsatz des letzten Gehalts unter Anrechnung der Renten aus der GRV)	3	6
Befragte waren nicht über Betriebsrente informiert	(17)	(12)

\* In rd. 30 % der Fälle handelt es sich um eine Witwenrente  
Quelle: Lebenslage-Umfrage (Infratest), Frankfurt 1985, S. 18

Männer in qualitativ schlechtere Versorgungssysteme einbezogen, wie z. B. Festrentensysteme, die das Risiko der inflationären Auszehrung beinhalten.

Aufschlußreich ist in diesem Zusammenhang auch, daß Systeme der betrieblichen Altersversorgung in den Branchen, in denen überdurchschnittlich viele Frauen tätig sind – wie z. B. dem Einzelhandel – deutlich unterrepräsentiert sind. Während in der Industrie 1984 72 % aller Beschäftigten eine betriebliche Versorgungszusage hatten, waren es im Einzelhandel nur 26 % (DAV 1985, S. 223). Hier sind zudem die Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung erheblich geringer als in anderen Branchen. Während z. B. im Bankgewerbe auf 100 DM Entgelt für tatsächlich geleistete Arbeit durchschnittlich 15,50 DM an Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung und im produzierenden Gewerbe 9,20 DM entfielen, waren es im Einzelhandel nur 3,70 DM (Ahrend 1987, S. 3).

Das Bundesarbeitsgericht hat in einem Urteil vom 31. 8. 1978 zwar ein Verbot von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen in betrieblichen Ruhegeldregelungen ausgesprochen. Danach sind Versorgungsregelungen, die nur Männer oder nur Frauen begünstigen, unzulässig. Das gilt für unterschiedliche Anspruchsvoraussetzungen, wie z. B. Dienst Eintrittsalter, anrechnungsfähige Dienstzeiten, unterschiedliche Wartezeiten oder unterschiedliche Altersgrenzen für Männer und Frauen. Insofern ist davon auszugehen, daß unmittelbare Benachteiligungen von Frauen heute seltener vorkommen. Andererseits ist zu vermuten, daß viele Tatbestände der mittelbaren Diskriminierung im Verborgenen liegen. Bei der mittelbaren Benachteiligung werden zunächst unabhängig vom Geschlecht objektive Kriterien aufgestellt, die zwar formal von Männern und von Frauen erfüllt werden können, die jedoch so ausgestaltet sind, daß faktisch das ›andere Geschlecht‹ die Anforderungen in deutlich geringerem Maße erfüllen kann.

In diesem Zusammenhang stellt sich nun die Frage, ob nicht bereits die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen des § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) eine mittelbare Diskriminierung der Frauen darstellen. § 1 Abs. 1 BetrAVG sieht vor, daß ein Arbeitnehmer seine Versorgungsanwartschaft behält, wenn sein Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet, sofern er zu diesem Zeitpunkt mindestens das 35. Lebensjahr vollendet und die Versorgungszusage für ihn mindestens 10 Jahre bestanden hat. Da Frauen bekanntlich viel häufiger das Arbeitsverhältnis wegen familiärer Aufgaben vor Ablauf der Unverfallbarkeitsfristen unterbrechen, sind sie viel seltener in der Lage, diese Altersvoraussetzung für die Unverfallbarkeit ihrer Anwartschaft zu

erfüllen. Hierdurch dürfte es zu massiven Versorgungsnachteilen von Frauen kommen. Mit erheblichen Benachteiligungen müssen Frauen auch rechnen, wenn sie von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigungen überwechseln oder wenn sie von vornherein nur in Teilzeit beschäftigt waren. Zwar hat das BAG in zwei Entscheidungen vom 6. 4. 1982 und vom 14. 10. 1986 festgelegt, daß der generelle Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten aus betrieblichen Versorgungsregelungen nicht zulässig ist, allerdings ist ein solcher Ausschluß beim Vorliegen *sachlicher* Gründe erlaubt. Gefordert wird, daß die betreffende Maßnahme einem »wirklichen Bedürfnis der Unternehmer dient und für das Erreichen dieses Zieles geeignet ist«. Damit ist Tür und Tor für eine weitere Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Frauen geöffnet.

Die Diskussion um den vollständigen oder teilweisen Ausschluß von Teilzeitbeschäftigten aus betrieblichen Versorgungsregelungen wird zunehmend auch von der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) geprägt. Dieser hat sich zuletzt in der Teilzeitentscheidung vom 13. 5. 1986 mit Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot und die Lohngleichheitsrichtlinie aus Art. 119 EWG-Vertrag beschäftigt. Desweiteren ist eine ›Richtlinie des Rates vom 24. 7. 1986 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit‹ verabschiedet worden (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, Nr. L 225/40).

#### 5.4.4 Was bringt die Rentenstrukturreform 1992?

Verfolgt man die Geschichte der Rentenreformen seit Beginn der siebziger Jahre unter frauenpolitischen Aspekten, so hat sie sich weit von den einstigen Höhenflügen und weitgesteckten Zielen in Zeiten der sozialliberalen Koalition entfernt.

Mit wachsender Arbeitslosigkeit, zunehmend angespannter Finanzdecke und unzureichenden Bundeszuschüssen verkürzten und veränderten sich die reformerischen Ambitionen, sowohl was die versorgungspolitische Qualität als auch was den gesellschaftspolitischen Gehalt des jeweiligen ›Reformschritts‹ angeht.

In der Regierungserklärung von Willy Brandt 1973 war noch von »eigenständiger sozialer Sicherung der Frau« als Nahziel die Rede, vier Jahre später sprach Helmut Schmidt in seiner Regierungserklärung wesentlich zurückhaltender nur noch von einer »ausgewogenen Alterssicherung für alle Frauen«.

Alle dann folgenden, von der christlich-liberalen Koalition durchgeführten ›Reformen‹ standen unter Vorzeichen des Sozialabbaus und führten, statt zu einem Ausbau, zu einer qualitativen Verschlechterung der Situation alter Frauen.

Seit 1982 wurde durch eine Vielzahl, von den Betroffenen kaum noch zu durchschauenden Eingriffen das Rentenniveau erheblich gesenkt. Die globalen Rentenkürzungen waren für Frauen mit besonderen Härten verbunden, denn bei sowieso niedrigen Renten sind prozentuale Abschläge besonders schwer zu verkraften.

Zusätzlich wurden mit der ›Haushaltsoperation '82‹ die Rentenversicherungsbeiträge des Bundes für Frauen im Mutterschaftsurlaub abgeschafft, in der ›Operation '84‹ Einschränkungen der Erwerbsunfähigkeitsrenten beschlossen, die vor allem Frauen betrafen. 1986 wurden mit den Hinterbliebenenregelungen im HEZG weitere Vorentscheidungen gegen einen Ausbau einer eigenständigen Alterssicherung der Frau getroffen.

Ganz offensichtlich ist für die Wahl des Anrechnungsmodells als Hinterbliebenenrentenreform statt des viel diskutierten Teilhabemodells letztlich nicht das Argument der Kostenneutralität entscheidend gewesen. Vielmehr fiel eine politische Entscheidung gegen eine gleichberechtigte Form der Rententeilung zwischen Mann und Frau zugunsten der abhängigen Hinterbliebenenrente als Rentenmodell (Wichert 1988, S. 189).

Diese Linie soll jetzt mit weiteren Rentenkürzungen zu Lasten von erwerbstätigen Frauen fortgeschrieben werden. Wenn auch die Regierungskoalition und sozialdemokratische Opposition es zu beschönigen versuchen, bezahlt wird – wie bei der Hinterbliebenenrentenreform – von den erwerbstätigen Frauen. Ihren Forderungen nach einem gezielten Ausbau der eigenständigen Alterssicherung wird in dem im Februar 1989 vereinbarten Rentenkompromiß auch nicht im Ansatz entsprochen. Dieser bringt zwar einige Verbesserungen gegenüber dem ursprünglich von Blüm vorgelegten Rentenentwurf. In der Gesamtbewertung kann allerdings überhaupt keine Rede davon sein, daß die ›Frauenfeindlichkeit‹ des Blümschen Rentenentwurfs ›wegverhandelt‹ worden sei. Im Gegenteil. Festschreibung der abgeleiteten Sicherung und Kapitulation vor der Arbeitslosigkeit – in dieser Kurzformel liegt der rentenpolitische Gehalt der Rentenstrukturreform 1992. Die jetzt von der sozialdemokratischen Opposition in die Welt gesetzte Behauptung, daß die dramatischen Benachteiligungen von Frauen aufgrund geharnischter Frauenproteste und energischer Verhandlungen weitgehend ausgeräumt seien, scheint eher ein gezieltes

Beschwichtigungsmanöver zu sein, um die Zustimmung von Frauenverbänden zu der ›Großen Renten-Koalition‹ zu erhalten und um unruhige Geister in den eigenen Reihen ruhig zu stellen.

Nachfolgend die Kernpunkte des Rentenkompromisses (Stand Februar 1989):

#### *Anhebung der Beitragssätze*

Der derzeit geltende Beitragssatz von 18,7 % wird nicht, wie gesetzlich vorgesehen, 1990 auf 18,5 % gesenkt, sondern beibehalten. Danach soll er ab Mitte der 90er Jahre kontinuierlich bis zum Jahr 2000 auf 20,1 %, bis zum Jahr 2010 auf 22 % ansteigen.

#### *Anhebung der Altersruhegrenzen*

Die heutigen vorgezogenen Altersruhegrenzen von 60 Jahren für Frauen und Arbeitslose sowie das flexible Altersruhegeld für Männer ab 63 Jahren sollen ab 2001 stufenweise auf das 65. Lebensjahr angehoben werden. Für Männer würde die Regelaltersgrenze von 65 Jahren ab 2006, für Frauen ab 2012 gelten. Wer dennoch früher in Rente gehen will, erhält die Rente auf Dauer (also über das 65. Lebensjahr hinaus) gekürzt, und zwar um 3,6 % pro Jahr. Für die Altersrente ab 60 für Schwerbehinderte sowie Berufs- und Erwerbsunfähige soll die Anhebung der Altersgrenze nicht gelten. Die über den Druck von Rentenkürzungen angestrebte Anhebung der Altersruhegrenze würde eine der wenigen Regelungen im Rentenrecht beseitigen, die die Doppelbelastung von Frauen berücksichtigt. Eine Frau, die aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig (z. B. mit 60 Jahren) in Rente gehen will, würde mit drastischen Renteneinbußen bestraft. Sie würde Einbußen von durchschnittlich 55.000 DM an entgangenen Rentenzahlungen hinnehmen müssen (Stein, in: zwd 26/1988).

Das 1987 vom Bundesverfassungsgericht gesprochene Urteil, daß die Begünstigung von Frauen durch das vorgezogene Altersruhegeld ab 60 mit dem Grundgesetz vereinbar sei, wird mit der geplanten Regelung wieder aufgehoben (vgl. BVerfGE vom 28. 1. 1987, 1. BVR 455/82).

### *Beitragsgeminderte Zeiten*

Als beitragsgeminderte Zeiten galten bisher die ersten fünf Versicherungsjahre und die betriebliche Erstausbildung. Für diese Zeiten wurden bisher ›fiktive‹ Beitragszahlungen nachträglich angerechnet, die sich im wesentlichen auf die durchschnittlichen Einkommen aller Erwerbstätigen bezogen. Das bedeutet, daß Frauen in der Regel von dem durchschnittlich höheren Lohnniveau der Männer profitiert haben. Der Blüm-Entwurf sah hier eine wesentliche Verschlechterung vor. Bei Ausbildungszeiten sollte der Bewertungssatz von bisher 90 % auf höchstens 75 % des Durchschnittssatzes abgesenkt werden. Der Rentenkompromiß sieht nun die Beibehaltung der Bewertung mit 90 % des Durchschnitts vor, was sich für Frauen – wie gesagt – positiv auswirkt. Allerdings werden statt bisher 5 nur noch vier Jahre mit 90 % bewertet. Das heißt, real bedeutet dieser Kompromiß eine Verschlechterung gegenüber dem jetzigen Stand.

### *Rente nach Mindesteinkommen*

Die einzige im Rentenkompromiß für Rentnerinnen eindeutig positiv zu bewertende Veränderung bezieht sich auf die zeitliche Verlängerung der Rente nach Mindesteinkommen. Damit werden vor allem Frauen mit sehr niedrigen Arbeitseinkommen und Entgeltrelationen, die z. B. in Leichtlohngruppen beschäftigt waren, begünstigt, denn sie erfahren eine nachträgliche Höherbewertung ihrer Pflichtbeiträge auf 75 % des Durchschnitts. Allerdings sieht der ›Kompromiß‹ keine dauerhafte Entfristung der Rente nach Mindesteinkommen vor, sondern nur eine Verlängerung der heutigen Regelung auf Pflichtbeitragszeiten von 1973–1991. Im gleichen Zuge werden auch die Anspruchsvoraussetzungen etwas höher gesetzt, die Zahl der notwendigen Versicherungsjahre wurde von 25 auf 35 Versicherungsjahre erhöht – allerdings werden ›Kinderberücksichtigungszeiten‹ angerechnet.

### *Beitragslose Zeiten*

Auch hinsichtlich der beitragslosen Zeiten ergeben sich für Frauen im wesentlichen nur Verschlechterungen. Als beitragslose Zeiten oder Ausfallzeiten gelten Zeiten der Arbeitslosigkeit, des Mutterschutzes, der Krankheit, wenn durch sie die Erwerbstätigkeit unterbrochen

wird. Lücken in der Erwerbsbiographie, wie sie bekanntlich bei vielen Frauen vorliegen, werden durch die jetzt vereinbarten Regelungen nicht geschlossen, im Gegenteil, unzureichende Regelungen werden beibehalten, bessere Regelungen durch schlechtere ersetzt.

– Kindererziehungszeiten werden weiterhin nur mit einem Jahr pro Kind mit 75 % des Durchschnitts bewertet;

– Ausbildungs-Ausfallzeiten wurden bisher für maximal 13 Jahre angerechnet und mit 90 % des Durchschnitts bewertet. Der Rentenkompromiß sieht eine zeitliche Begrenzung der Ausbildungs-Ausfallzeiten auf maximal 7 Jahre vor, gerechnet ab dem 16. Lebensjahr. Die Bewertung soll nur noch mit 80 % des Durchschnitts erfolgen. Frauen, die wegen der Geburt eines Kindes eventuell mit längeren Studienzeiten zu rechnen haben, werden dadurch benachteiligt, da nicht mehr das gesamte Studium, sondern maximal die Regelstudienzeit als Ausfallzeit anerkannt wird.

– Zeiten der Lohnersatzleistungen, also von Arbeitslosigkeit, Mutterschutz und Krankheit, werden künftig nicht mehr als Ausfallzeiten (mit dem bis zum Kalenderjahr vor der Ausfallzeit erreichten persönlichen v. H.-Satz) angerechnet, sondern sie werden ab 1992 wie Beitragszeiten behandelt. Sie werden bis 1995 mit 100 % des der Lohnersatzleistung zugrundeliegenden Bruttoarbeitsentgelts bewertet. Dann erfolgt eine Absenkung in Stufen bis auf 80 % (1998).

### *Gesamtleistungsmodell*

Voraussetzung für die Anrechnung von Ausfallzeiten war bisher die sog. Halbbelegung, d. h. daß während der Hälfte der Zeit zwischen dem Eintritt in die Rentenversicherung und dem Eintritt in die Rente Beiträge gezahlt werden mußten. Besonders nachteilig wirkte sich diese Regelung vor allem bei Arbeiterinnen aus, die ihr Erwerbsleben sehr früh, z. B. mit 16 Jahren, begannen. Ausfallzeiten werden ihnen nur dann angerechnet, wenn sie mindestens die Hälfte ihrer Erwerbsarbeitszeit (von 16 bis 65 Jahren), d. h. 25 Jahre, mit Pflichtbeiträgen belegt haben. Fehlt auch nur ein einziger Beitragsmonat, besteht kein Anspruch auf Anerkennung der Ausfallzeiten. Gegen dieses höchst fragwürdige ›Alles- oder Nichts-Prinzip‹ ist von verschiedener Seite Kritik geübt worden (Bäcker/Steffen 1988, S. 180). Mit dem jetzt vereinbarten sog. ›Gesamtleistungsmodell‹ soll auf die individuelle Beitragsdichte abgestellt werden, also auf das Verhältnis von mit Beiträgen belegten Zeiten zu der Gesamtversicherungsdauer (Eintritt

in die Versicherung bis Rentenfall). Nach Berechnungen des Verbandes der Deutschen Rentenversicherungsträger (VDR) wirkt sich dieses neue Bewertungsverfahren für Frauen noch ungünstiger aus als die alte Regelung.

#### *Anrechnung von Zeiten der Kindererziehung*

Als »futuristische Großtat« wird von der Bundesregierung schließlich die Anrechnung eines längeren Zeitraumes von Kindererziehungszeiten (3 Jahre) für die Erziehung eines Kindes ausgegeben. Die erweiterte Anerkennung der Erziehungsleistung soll allerdings nur für Mütter gelten, die Kinder nach 1992 geboren haben. Damit würden Mütter frühestens in den Jahren 2020 bis 2025 in den Genuß einer erhöhten Altersrente kommen. Die jetzigen Rentnerinnen gehen leer aus. Angesichts der Tatsache, daß niemand zu antizipieren wagt, was die Rentenversicherung in einem Vierteljahrhundert noch zu leisten imstande ist, dürfte das Versprechen von drei »Babyjahren« ein höchst fragwürdiges »Geschenk« sein. Die krasse Ungerechtigkeit der existenten Kindererziehungszeitenregelung wird zudem nicht beseitigt. Diejenigen Mütter, die nach der Geburt des Kindes erwerbstätig bleiben (müssen) und diese Zeit mit eigenen Beiträgen belegen, bekommen weiterhin keine Anerkennung ihrer Erziehungsleistung. Begünstigt werden soll auch in Zukunft nur die »Mittelstandsfrau«, die es sich leisten kann, dann für drei Jahre auf die eigene Erwerbstätigkeit zu verzichten. Der Frau eines Arbeitnehmers mit geringem Einkommen und der alleinerziehenden Mutter wird der Anspruch auf Anrechnung von »Babyjahren« unter diesen Rahmenbedingungen vorenthalten.

Eine Gesamtbewertung des Rentenkompromisses, der die Lebenssituation von Millionen Rentnerinnen bis zum Jahr 2000 maßgeblich prägen wird, fällt unter frauenpolitischen Kriterien somit negativ aus: Mit der zeitlichen Verlängerung der Rente nach Mindesteinkommen bis 1993 wurde zwar »das Schlimmste verhütet« (Rau), der gesellschaftliche Skandal der verbreiteten Altersarmut von Frauen wurde dennoch nicht gezielt angegangen.

Mit schrittweise erheblich steigenden Rentenversicherungsbeiträgen, mit der Abschaffung des vorgezogenen Altersruhegeldes für Frauen ab 60 und mit der drastischen Verminderung der Renten für alle die Frauen, die aus gesundheitlichen Gründen wegen Doppelbelastung vor dem 65. Lebensjahr in Rente gehen müssen, sind enorme zusätzliche Belastungen und Härten für erwerbstätige Frauen und

Rentnerinnen vorprogrammiert. Diese werden keineswegs durch die vorgesehene erweiterte Anrechnung von Kindererziehungszeiten ausgeglichen. Die erweiterte Anrechnung von Babyjahren ist ein ungedeckter Wechsel auf die Zukunft. Mütter werden frühestens ab 2020 von dieser Regelung profitieren.

#### *5.4.5 Sozialpolitische Alternativen in der Alterssicherung der Frau*

Aus dem bisher Entwickelten folgt: Ohne wirksame Maßnahmen zur Lösung des Armutsproblems geht die anstehende Rentenstrukturreform an ihren Zielen vorbei. Wenn auch plausibel ist, daß die Rentenversicherung allein nicht die auf dem Arbeitsmarkt und aufgrund unentgeltlicher Familienarbeit verursachten Benachteiligungen von Frauen korrigieren kann, so muß sie sich doch zuständig erklären für das Problem der Altersarmut, statt in einem rigiden Institutionendenken auf die Zuständigkeit der Sozialhilfe zu verweisen.

Die Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik fordert eine Konzeption der Alterssicherung, die das Auseinanderdriften der verschiedenen Alterssicherungssysteme (GRV, Beamtenversorgung, Öffentlicher Dienst, betriebliche Zusatzversorgung) beendet, die Tendenz der Verabsolutierung des Versicherungs- und Äquivalenzprinzips stoppt und die Rentenversicherung schrittweise zu einer einheitlichen und solidarischen Alterssicherung weiterentwickelt.

Unser Vorschlag enthält zwei Schwerpunkte:

a) Zum einen sind Sofortmaßnahmen erforderlich, die die Lebenssituation armer Rentnerinnen umgehend verbessern. Entsprechend plädieren wir für die Weiterführung der Rente nach Mindesteinkommen und für die Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung.

b) Zum zweiten bedarf es eines breiten Spektrums von Maßnahmen, die langfristig die eigenständigen Rentenanwartschaften von Frauen deutlich verbessern.

Beide Zielvorstellungen – Sofortmaßnahmen gegen Altersarmut und die längerfristigen Maßnahmen zur Verbesserung der eigenständigen Sicherung der Frau – bedingen einander und sind nicht als Gegensätze zu verstehen. Je schneller die vorgeschlagenen Langfristmaßnahmen zur Geltung kommen, um so geringer wird in Zukunft die Bedeutung der Sofortregelungen sein.

#### 5.4.5.1 Sofortmaßnahmen gegen Altersarmut: Weiterführung der Rente nach Mindesteinkommen und Einführung einer bedarfsorientierten Mindestrente

Wie oben dargelegt, liegt die besondere Bedeutung der Rente nach Mindesteinkommen darin, daß die Hierarchie der Erwerbseinkommen nicht umstandslos bei der Rentenberechnung übernommen, sondern daß der versicherungsrechtliche Rentenanspruch nach sozialen Ausgleichskriterien korrigiert wird, um geschlechtsgebundene Diskriminierungen zu kompensieren. Durch die Weiterführung der Rente nach Mindesteinkommen ließe sich die schlechte finanzielle Lage vieler älterer Frauen, die bereits jetzt eine Rente beziehen oder in den nächsten Jahren beziehen werden, umgehend verbessern. Eine dauerhafte Entfristung der Rente nach Mindesteinkommen ist deshalb sozialpolitisch geboten und auch administrativ leicht umzusetzen.

Eine derzeit noch kontrovers diskutierte Frage besteht darin, wie in diesem Zusammenhang Erwerbseinkommen aus Teilzeitarbeit rentenrechtlich behandelt werden sollen. Faktisch ist die individuelle Arbeitszeit im Versicherungsverlauf nicht gekennzeichnet, so daß der RV unbekannt ist, ob ein niedriges Einkommen sich aus niedrigen Stundenlöhnen oder aus der geringen Arbeitszeit errechnet.

Sozialpolitisch ließe sich aber nicht begründen, warum Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten bevorzugt werden sollen. Wenn entsprechend unserem Vorschlag auch die »geringfügigen« Beschäftigungsverhältnisse versichert und dann Einkommen von 450 DM (1989) und weniger ebenfalls auf eine Entgeltrelation von 75 % aufgestockt würden, würde sich entsprechend das verteilungspolitische Problem noch verschärfen.

Diskutabel erscheint uns hier der Vorschlag der SPD-Bundestagsfraktion (Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Gesetzlichen Rentenversicherung von 1984), der pauschalierend vorgeht und bei einer Entgeltrelation ab 25 % eine Heraufstufung auf 37,5 % und bei einer Entgeltrelation ab 50 % eine Heraufstufung auf 75 % vorsieht. Vorausgesetzt wird bei dieser Konzeption, daß eine Entgeltrelation von 50 % und mehr bei Vollzeit-, und eine Entgeltrelation von 25 % bis 50 % bei Teilzeitarbeit erzielt wird.

Wie oben belegt, läßt aber auch die Rente nach Mindesteinkommen wegen der hohen Anspruchsvoraussetzungen erhebliche Sicherungslücken offen. Sogar dann, wenn die Wartezeit von 25 Jahren erfüllt ist und die Höherbewertung auf 75 % greift, bleibt die erreichbare Rente

unter der Sozialhilfegrenze eines Einpersonenhaushalts mit Mietkosten.

Um den aufstockenden Bezug von Sozialhilfe zu vermeiden, sind bei einer persönlichen Bemessungsgrundlage von 75 % rd. 35 Versicherungsjahre inklusive Ausfallzeiten erforderlich. Da viele Frauen diese vergleichsweise lange Beschäftigungsdauer nicht vorweisen, muß nach zusätzlichen Regelungen gesucht werden, um eine ausreichende Rentenhöhe zu gewährleisten.

Diese Sicherungslücke kann entsprechend unseren Vorschlägen im MEMORANDUM '87 und '88 durch die Einführung einer bedarfsorientierten Mindestrente geschlossen werden.

Der Kerngedanke einer bedarfsorientierten Grundsicherung liegt darin, die Sicherungslücken in der GRV durch eine direkte Berücksichtigung von Bedarfskriterien auszugleichen. Der Vorrang der lohn- und beitragsbezogenen Rente würde eingeschränkt, indem ein Mindestanspruch unabhängig von Beitragshöhe und -dauer normiert wird. Dadurch würde garantiert, daß jeder Rentner und jede Rentnerin im Versicherungsfall der Invalidität oder des Alters ein sozio-kulturelles Existenzminimum erreichen würde und zwar unabhängig von Beitragshöhe und Beitragsdauer. Sind die eigenen Versicherungsleistungen zu gering, so werden sie auf ein Mindestniveau aufgestockt. Im unteren Segment wird also das Versicherungsprinzip durch das Bedarfsprinzip ergänzt.

Wie im MEMORANDUM '88 dargelegt, sollte dieses Konzept nicht auf die Rentenversicherung beschränkt bleiben, sondern als sozialpolitisch übergreifender Ansatz alle Sicherungszweige (Arbeitslosenunterstützung, Kinderlastenausgleich, Steuerrecht, Alterssicherung) umfassen.

Ziel ist es, einen harmonisierten Mindeststandard der gesellschaftlichen Teilhabe in allen Sicherungszweigen zu erreichen. Damit wäre es auch möglich, die Sozialhilfe von der Finanzierung massenhafter – durch Arbeitslosigkeit hervorgerufener – Notlagen zu entlasten und die Bewältigung des Armutproblems und der Ausgrenzung wieder in diejenigen Institutionen zurückzuführen, die für die Sicherung bei dem betreffenden Lebenstatbestand zuständig sind.

#### 5.4.5.2 Alternativen zur Verbesserung der eigenständigen Rentenanswartschaften von Frauen

Wie ausgeführt, müssen die Maßnahmen zum Ausbau der eigenständigen sozialen Sicherung der Frauen an den Problemfeldern ansetzen, wo primär Sicherungslücken hervorgerufen werden. Insofern wird hier zwischen arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen, familienpolitischen Maßnahmen und rentenrechtlichen Alternativen unterschieden.

##### *Arbeitsmarktbezogene Maßnahmen*

– Mehr noch als die diskontinuierliche Erwerbstätigkeit und die damit fehlenden Versicherungszeiten, schlägt die lebenslange Einkommensdiskriminierung der Frauen im Ergebnis ihrer Renten negativ zu Buche. Auch mit stark zunehmender Erwerbsbeteiligung werden Frauen im Alter solange nicht aus eigenem Recht sozial gesichert sein, wie der Skandal der Lohndiskriminierung anhält. Deswegen muß der gesellschaftliche Druck auf Änderung diskriminierender Tarifverträge, die sich auch heute noch teilweise »wie Kodifizierungen des Patriarchats« lesen, verstärkt werden. Die subtilen und verdeckten Praktiken der Entgeltdiskriminierung sind kollektiv von Männern und Frauen zu bekämpfen, da sie auch indirekt beide Geschlechter betreffen.

– Alle Maßnahmen, die ein Ansteigen der Erwerbsbeteiligung von Frauen begünstigen und Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, sind zu forcieren. Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit schafft einerseits bessere Finanzierungsspielräume für die gesetzliche Rentenversicherung, sie verringert andererseits Sicherungslücken in den individuellen Erwerbsbiographien von Frauen.

– Eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung darf aber keinesfalls über eine Erhöhung von Teilzeitarbeit und »geringfügigen« Beschäftigungsverhältnissen erzielt werden. Eine derartige Strategie würde den Benachteiligungszirkel für Frauen nur schließen und festschreiben, daß Frauen nur ArbeitnehmerInnen »zweiter Klasse« sind.

– Aufgrund der Versicherungsfreiheit von geringfügigen Beschäftigungen entstehen für viele Frauen, die in immer größer werdender Zahl in diese prekären Arbeitsverhältnisse abgedrängt werden, erhebliche Versicherungslücken. Frauen erwerben keine eigenständigen Rentenansprüche, sondern bleiben im Alter von abgeleiteten Witwenrenten oder Sozialhilfeansprüchen abhängig. Die Versicherungspflicht

der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse ist daher dringend geboten. Evident ist, daß bei derart niedrigen Einkommen auch nur sehr geringe Rentenansprüche erworben werden, selbst bei langjährigem Versicherungsverlauf. Bezüglich der sozialen Absicherung wird hier weniger auf den Entgeltfaktor als auf den Zeitfaktor abgezielt, denn die rentenmäßige Anerkennung der bisherigen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse kann unter sonst gleichen Bedingungen dazu beitragen, die Wartezeiten zu erreichen, die Halbbelegung zu erfüllen oder eine Erwerbsunfähigkeitsrente beanspruchen zu können.

– Notwendig ist auch eine angemessene Bewertung aller Zeiten registrierter Arbeitslosigkeit und Arbeitsunfähigkeit. Wir plädieren für die Anrechnung aller Zeiten der Arbeitslosigkeit als Ausfallzeiten bzw. als Beitragszeiten (wenn Unterstützungen gewährt werden). Der/die Versicherte darf wegen Arbeitslosigkeit und Krankheit im Alter nicht ein zweites Mal bestraft werden.

##### *Familienpolitische Maßnahmen*

Wie oben dargelegt, halten wir am Leitbild einer partnerschaftlichen Erziehung der Kinder fest. Will man die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile, dann müssen sich die familienpolitischen Alternativen auf die familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und den Ausbau familienergänzender öffentlicher Einrichtungen konzentrieren. Ein Elternurlaub mit Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit und Rückkehrmöglichkeit zur Vollzeitarbeit für Vater und Mutter – verbunden mit einem Einkommensausgleich – markiert eine gesellschaftspolitische Alternative zu einer über drei Jahre ausgedehnten Anerkennung von Kindererziehungszeiten nur bei Frauen.

Gleichwohl halten wir unter den gegebenen politischen Bedingungen den Ausbau der eigenständigen Sicherung der Frau durch die erweiterte Anerkennung von Zeiten der Kindererziehung und der Pflege erkrankter oder alter Angehöriger sowie die rentenrechtliche Berücksichtigung erziehungsbedingter Teilzeitarbeit für eine Übergangsfrist für notwendig.

Um die jetzt geltenden schlechten Regelungen zu verbessern, fordern wir:

– Die rentenrechtliche Anerkennung von drei Kindererziehungsjahren auch für erwerbstätige Mütter, die nach Ablauf der Mutterschutzfrist ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen.

– Generell ist die Bewertung der Kindererziehungszeiten mit mindestens 100 % des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten geboten. Die jetzige Bewertung mit nur 75 % des durchschnittlichen Bruttoeinkommens belegt in extremer Weise die gesellschaftliche Minderbewertung (weiblicher) Erziehungsarbeit gegenüber männlicher Erwerbsarbeit. Angesichts der realen Doppelbelastung von Erwerbsarbeit und Kindererziehungsarbeit plädieren wir dafür, daß der Erziehungsbeitrag voll auf den Beitrag aus der pflichtversicherten Erwerbsarbeit aufgestockt wird.

– In dem jetzt vereinbarten Rentenkompromiß können Eltern den rentenrechtlich anerkannten Erziehungszeitraum nicht frei wählen, sondern sie sind auf die ersten drei Lebensjahre ihres Kindes beschränkt. Mit dieser Festlegung wird auf die verschiedenen Lebenssituationen und Familienbedürfnisse zu wenig Rücksicht genommen. Wir plädieren stattdessen für eine Abstimmung der Elternurlaubsregelungen mit den rentenrechtlichen Regelungen durch Gewährleistung eines Erziehungs-Zeitkontos, das von den Eltern während der Minderjährigkeit der Kinder nach freier Wahl in Anspruch genommen werden kann (z. B. auch bei Krankheit des Kindes).

– Zu den Verbesserungen für Frauen im Rahmen der Rentenreform zählen ›Berücksichtigungszeiten‹ für die Pflege von schwerpflegebedürftigen Angehörigen und für die Erziehung von Kindern bis zum 10. Lebensjahr. Bei den ›Berücksichtigungszeiten‹ handelt es sich um neue rentenrechtliche Zeiten, die für sich genommen keine anspruchsbegründende Wirkung haben, jedoch zu einer größeren Beitragsdichte und damit zu einer höheren Bewertung der beitragsfreien Zeiten führen sollen. Anders als im Entwurf vorgesehen, plädieren wir dafür, die Berücksichtigungszeiten zur Pflege hilfsbedürftiger Angehöriger sowohl zur Erfüllung von Wartezeiten anzurechnen als auch rentensteigernd zu berücksichtigen, wenn eine Beitragszeit aus Erwerbstätigkeit vorliegt.

### *Rentenrechtliche Maßnahmen*

Wir halten das Modell einer ›voll eigenständigen Sicherung der Frau‹ für ein Konzept, das weiterer intensiver Diskussion und Konkretisierung bedarf. Ziel einer solchen Konzeption wäre es, geschlossene Versicherungsverläufe insbesondere für Frauen durch eine planmäßige Mindestvorsorge und Mindestsicherung aufzubauen. Für alle, die eine anderweitige, erwerbsarbeitsbezogene Sicherung nicht nachweisen

können, wird eine Pflichtversicherung eingeführt. Diese allgemeine Pflichtaltersvorsorge zielt insbesondere auf nichterwerbstätige Frauen.

Allerdings steht auch bei diesem Vorschlag die Erwerbsarbeit – in jeglicher Form – im Mittelpunkt der Altersvorsorge. Nichterwerbstätigkeit wird im Unterschied zum jetzigen System nicht generell begünstigt, sondern nur wenn Kinder oder Pflegebedürftige versorgt oder betreut werden, das heißt, wenn ein sozial schutzwürdiger Grund für Nichterwerbstätigkeit vorliegt (Rolf/Wagner 1988, S. 717).

Da im System der voll eigenständigen Sicherung auch nichterwerbstätige Personen beitragspflichtig wären, muß entschieden werden, wer in diesen Fällen die Beitragszahlung übernehmen soll. Eine adäquate Lösung wäre es, bei der Finanzierung nach der Ursache der Nichterwerbstätigkeit zu differenzieren und die Beitragszahlung denjenigen Personen oder Organisationen zu übertragen, die für die Absicherung des sozialen Tatbestandes zuständig sind bzw. für den Lebensunterhalt der nichterwerbstätigen Person aufkommen. Das hieße: für Schüler/Studenten finanziert das Amt für Ausbildungsförderung die Beiträge, für Arbeitslose die Arbeitslosenversicherung. Werden Kinder oder Pflegebedürftige betreut, übernimmt der Staat die Beitragszahlung. Entscheidet sich ein Ehepaar für die Nichterwerbstätigkeit eines Ehegatten, ohne daß ein schutzwürdiger Grund vorliegt, muß der erwerbstätige Gatte zwei Beiträge finanzieren. Die Bemessung der Beiträge für nichterwerbstätige Ehefrauen könnte entweder über ein für die gesamte Gesellschaft einheitliches ›Hausfraueneinkommen‹ fingiert werden oder die Beiträge könnten sich am Erwerbseinkommen des Gatten orientieren.

Ein wesentlicher Unterschied zum gegebenen Modell der abgeleiteten Sicherungsansprüche von Ehefrauen würde im Ersatz der Hinterbliebenenversorgung durch eigenständige Ansprüche bestehen. Eine Kumulation von Witwenrente und eigenen Ansprüchen würde in dieser Konzeption erst gar nicht entstehen.

Die Beseitigung der Kumulation von Hinterbliebenenversorgung und eigenen Ansprüchen würde auch zu einer finanziellen Entlastung des Gesamtsystems der Rentenversicherung führen und es erlauben, die durch die Arbeitsmarkt- und demographische Entwicklung erwartbaren finanziellen Schwierigkeiten leichter zu bewältigen.

## Literatur

- Peter Ahrend, Betriebliche Altersversorgung. Aktuelle Fragen und Zukunftsperspektiven, in: Versicherungswirtschaft 3/1987
- Peter Ahrend/Doris Beucher/Norbert Walkiewicz: Betriebliche Altersversorgung, in: Die Angestelltenversicherung 7/8 1988
- Christa Alt, Frauen in gewerblich-technischen Berufen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/1988
- Gerhard Bäcker/Reinhard Bispinck/Klaus Hofemann/Gerhard Naegele: Sozialpolitik. Eine problemorientierte Einführung, Köln 1980
- Gerhard Bäcker, Sozialhilfe – Hilfen zum Lebensunterhalt – Daten und Trends der »Neuen Armut«, in: Soz. Sicherheit 6/1987
- Gerhard Bäcker, Normalarbeitsverhältnis und soziale Sicherung: Sozialversicherung und/oder Grundsicherung? in: Zeitschrift für Sozialreform 10/1988
- Gerhard Bäcker/Johannes Steffen, Alterssicherung in der Zukunft, Hamburg 1988
- Gisela Bender, Zur sozialen Sicherung von Frauen – Defizite und Perspektiven, in: Heinze/Hombach/Scherf (Hrsg.), Sozialstaat 2000, Bonn 1988
- BFA-Kurzinformation für Mütter der Geburtenjahrgänge vor 1921, Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
- Werner Braun, Ehescheidungen 1986/87, in: Wirtschaft und Statistik 10/1988
- Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Informationen für Frauen 3/1988
- Wiebke Buchholz-Will, Das Ehegattensplitting bleibt ein Stein des Anstoßes, in: WSI-Mitteilungen 11/1985
- Bundestagsdrucksache 11/2369, Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage zu den Problemen der beruflichen Eingliederung nach Zeiten der Kindererziehung, Bonn 1988
- Eva Bujok, Die Bedeutung von Weiterbildung von Frauen beim zweiten Berufseinstieg, Hrsg. Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bad Honnef 1988
- Beatrice Caesar-Wolf/Dorothee Eidmann, Gleichberechtigungsmodele im neuen Scheidungsfolgenrecht und deren Umsetzung in die familiengerichtliche Praxis, in: Zeitschrift für Rechtssoziologie 2/1985
- Beatrice Caesar-Wolf/Dorothee Eidmann/Barbara Willenbacher, Die gerichtliche Ehelösung nach dem neuen Scheidungsrecht: Normstruktur und Verfahrenspraxis, in: Zeitschrift für Rechtssoziologie 2/1983
- Ivar Cornelius, Sozialökonomische Problemlagen von Familien in unterschiedlichen Lebenslagen, in: Soz. Fortschritt 11/1988
- ders., Angenommene Anträge, 13.o. Bundeskongreß, 25.–31. 5. 86, Düsseldorf 1986
- Carsten Cornelsen, Entwicklung der Erwerbstätigkeit nach Berufen, in: Wirtschaft und Statistik 10/1988
- DGB Bundesvorstand (Hrsg.), Aktionsprogramm 88, Düsseldorf
- DGB Bundesvorstand, Abt. Frauen, Frauenerwerbsarbeit, Daten, Zahlen, Fakten, Schaubilder, Düsseldorf 8/1988
- Gerhard Engelbrech, Erwerbsverhalten und Berufsverlauf von Frauen: Ergebnisse neuerer Untersuchungen im Überblick, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2/1987
- Erziehungsgeld und Erziehungsurlaub von über 1,1 Millionen Müttern und Vätern in Anspruch genommen, in: Sozialpolitische Umschau Nr. 130, April 1988
- Georg Faupel, Strukturreform Rentenversicherung: Nicht alle Vorschläge sind tauglich, in: Soz. Sicherheit 6/1988
- Georg Faupel, Rentenreform: Großer Konsens auf kleinstem Nenner, in: Soz. Sicherheit 7/1988
- Peter Flieshardt/Jochen Steffen, Renaissance der Familie?, Hamburg 1986
- Elisabeth Flitner, Verliebt, verlobt, verheiratet – und dann? Soziologische Bemerkungen zum Arrangement der Geschlechter, in: Leviathan 15/1987
- H.P. Galler, Opportunitätskosten familialer Entscheidungen, in: B. Felderer (Hrsg.), Demographische Entwicklung und Familienlastenausgleich, Berlin 1987
- Ute Gerhard, Sozialpolitik auf Kosten der Frauen, in: Heinze/Hombach/Scherf (Hrsg.), Sozialstaat 2000, Bonn 1988
- Gewerkschaft HBV, Teilzeitarbeit. Auch Teilzeitbeschäftigte haben Rechte, Gegen KAPOVAZ und Arbeit auf Abruf, Düsseldorf 1987
- Wolfgang Glatzer/Wolfgang Zapf (Hrsg.), Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland, Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden, Frankfurt/New York 1984
- Karin Gottschall, Sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut, Frauen und Arbeitsmarktpolitik – zur Teilhabe erwerbsloser Frauen an Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen in Hamburg, Göttingen 1985
- Petrus Han, Der Wandel der Familienstruktur in der Bundesrepublik Deutschland, in: Zeitschrift für Sozialhilfe und Sozialgesetzbuch 7/1988
- Frigga Haug, Frauen, Marxismus und Bewegung, in: Forum Wissenschaft 4/1988
- Gunnar Heinson/Rolf Knieper, Theorie des Familienrechts, Frankfurt 1974
- Rolf G. Heinze/Bodo Hombach/Henning Scherf (Hrsg.), Sozialstaat 2000. Auf dem Weg zu neuen Grundlagen der sozialen Sicherung, Bonn 1988
- Andrea Hellmich, Wiedereingliederung in das Berufsleben, in: Die Angestelltenversicherung 7-8/1988
- Hinterbliebenengesetz – Ungerechtigkeiten beseitigen, in: Mitteilungen für Frauen 2/1986
- IG Metall (Hrsg.), Positionspapier Teilzeit, Schriftenreihe der IG Metall 114, Frankfurt 1988
- Vorstand der IG Metall, Abt. Frauen (Hrsg.), Arbeitszeiten, Vorstellungen, Wünsche und Vorstellungen der Frauen, Diskussionspapier, 9/1988
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Kurzberichte 1987, Nürnberg 1987
- S. Jonas/H. W. Müller/W. Steeger, Erste Ergebnisse der Stichprobenerhebung zur Reform 1984. Teil I, in: Deutsche Rentenversicherung 1981, S. 438f.
- Doris Jindra-Suß/U. Kleemann/W. Merz, Geringfügige Beschäftigung, eine Studie zur Arbeits- und Lebenssituation im Gebäudereinigerhandwerk, Hrsg. von der Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten, Wiesbaden 1987
- Helmut Kaltenbach, Die Situation der Frauen innerhalb der Alterssicherungssysteme, in: Die Angestelltenversicherung 7-8/1988
- Sybille Keicher/Gabriele de Sully, Berufliche Förderung und Umschulung von Frauen durch ein integriertes Bildungskonzept, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4/1988
- Renate Klomfass, Auswirkungen der Informationstechnik auf die Frauenerwerbstätigkeit – insbesondere in den Büroberufen, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 120, 1988
- Annelies Kohleiss, Sozialrechtliche Perspektiven einer Sozialpolitik für Frauen, in: Heinze/Hombach/Scherf (Hrsg.), Sozialstaat 2000, Bonn 1988

Ralf Kreikebohm, Frauenarbeit und ihre Folgen für die soziale Sicherung, ein Kommentar, in: Zeitschrift für Sozialreform 11-12/1988

Hans-Günther Krüsselberg/Michael Auge/Manfred Hilzenbecher, Verhaltenshypothesen und Familienzeitbudgets – Die Ansatzpunkte der »neuen Haushaltsökonomik« für Familienpolitik, in: Schriftenreihe des Bundesministers für Jugend, Familie und Gesundheit, Bd. 182, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1986

Jürgen Kühl, Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) von 1969, in: MittAB 3/82, Nürnberg 1982

Ingrid Kurz-Scherf, Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern, WSI-Mitteilungen 8/1986

Ingrid Kurz-Scherf/G. Breil, (Hrsg.), Wem gehört die Zeit, Hamburg 1987

Leitsätze der CDU für eine neue Partnerschaft, Hrsg. CDU-Bundesgeschäftsstelle, Bonn 1986

H. Lotz/H. von Barga (Hrsg.), Berufliche Bildung und Weiterbildung, Frankfurt 1982

Ingrid Matthäus-Maier: Für einen gerechten und einfachen Familienlastenausgleich, in: ZRP 7/1988

Sigrid Metz-Göckel/U. Müller, Die Partnerschaft der Männer ist (noch) nicht die Partnerschaft der Frauen, in: WSI-Mitteilungen 8/1986

Sybil Meyer/Eva Schulze, Nichtehele Lebensgemeinschaften – Eine Möglichkeit zur Veränderung des Geschlechterverhältnisses? in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40, 1988

Mitteilungen für Frauen, Hrsg. IG Metall, 2/1988

Christiane Müller-Wichmann, Von wegen Freizeit, Argumente pro und contra 7-Stunden-Tag, Ein Gutachten für die IG Metall, Hrsg. IG Metall, Frankfurt 1987

Neuer Start ab 35, Programm des CDU-Bundesfachausschusses Sozialpolitik zur Wiedereingliederung von Frauen, Bonn 1984

Annemarie Mennel, Frauen, Steuern, Staatsausgaben. Subventionen für das Patriarchat, in: Gerhard/Schwarzer/Slupik (Hrsg.), Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat, Weinheim/Basel 1988

Ursula Rabe-Kleberg, Auf Kosten der Frauen, in: Frauenforschung 3/1988

Gabriele Rolf/Gert Wagner, Altersvorsorge von Frauen – Probleme und Reformmöglichkeiten, in: Zeitschrift für Sozialreform 11-12/1988

Alfred Schmidt, Alterssicherung und Familie, in: Die Angestelltenversicherung 12/1988

Rudi Schmidt, Über die Notwendigkeit und Probleme einer tarifvertraglichen Rahmgestaltung von Gleitzeitvereinbarungen, in: WSI-Mitteilungen 12/1987

Vera Slupik, Kinder kosten aber auch Geld. Die Diskriminierung von Frauen im Kindergeldrecht, in: Gerhard/Schwarzer/Slupik (Hrsg.), Auf Kosten der Frauen. Frauenrechte im Sozialstaat, Weinheim/Basel 1988

sfs Sozialforschungsstelle Dortmund, Erwerbstätigkeit und Mutterschaft – Möglichkeiten und Probleme von Berufsunterbrechung und Berufsrückkehr bei Müttern mit Kindern unter drei Jahren, Hrsg. BMAS, Bonn/Dortmund 1986

Susanne Schunter-Kleemann, Überlegungen zur materiellen Grundsicherung von Frauen, in: Wissenschaftliche Einheit Frauenstudien und Frauenforschung an der Hochschule Bremen (WEFF). Neue Ansätze in der Frauenforschung, Bremen 1988

Bettina Sommer, Erwerbstätigkeit im März 1987, in: Wirtschaft und Statistik 8/1988

Otti Stein, Frauen droht ein neues Rentendebakel, in: zwd 26/1988

Rita Süßmuth, Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist für Alleinerziehende vordringliches Problem, Pressedienst des Bundesministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit, Nr. 146, 1987

Hartmut Tofaute, Aufgabenwandel und Beschäftigung im öffentlichen Dienst, in: WSI-Mitteilungen 5/1987

Gudrun Trautwein-Kalms, Teilzeitarbeit und Befristung – Perspektiven der Arbeitszeit für Frauen? WSI Arbeitsmaterialien Nr. 13, Düsseldorf 1987

Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (Hrsg.), VDR-Statistik, Rentenzugang des Jahres 1986, Frankfurt 1987

D. Webber, Zwischen programmatischem Anspruch und politischer Praxis: Die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in der BRD von 1974 bis 1982, in: MittAB 3/82, Nürnberg 1982

Marianne Weg, Frauenarbeit und ihre Folgen für die soziale Sicherung, in: Zeitschrift für Sozialreform 11-12/1988

Marianne Weg u. a., Frauenemanzipation und berufliche Bildung, München 1982

Gisela Westhoft, Die Ausbildung und Beschäftigungssituation junger Frauen: Übergänge ins Berufsleben, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/1988

Agnes Wichert, Die Systematik der Diskriminierung im Rentenrecht, in: Gerhard/Schwarzer/Slupik (Hrsg.), Frauenrechte im Sozialstaat, Weinheim/Basel 1988

Brigitte Wolf, Nutzen einer gewerblich-technischen Berufsbildung für Frauen, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 3/1988

WSI Informationsblätter Arbeit, Gesundheit, Humanisierung Nr. 7, Teilzeitarbeit, 2/1987

WSI-Tarifarchiv, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 3, 10/1985