

# Die Systemrelevanz generativer Sorgearbeit. Oder: Was kommt nach dem Töchterpflegepotenzial?

Uta Meier-Gräwe

*Der Beitrag identifiziert zunächst das auch Anfang des 21. Jahrhunderts in Deutschland ausgeprägte strukturelle Beharrungsvermögen bei der Zuweisung von generativer Sorgearbeit an die weibliche Genusgruppe bei stetig steigendem Bildungsniveau der Frauen als eine entscheidende Ursache dafür, dass im europäischen Vergleich Familienbildungsprozesse besonders stark abnehmen und Solidaritätsressourcen rückläufig sind. Am Beispiel der Sorgearbeit für pflegebedürftige Angehörige wird herausgearbeitet, welche lebenslaufbezogenen Nachteile sich derzeit für diejenigen ergeben, die diese gesellschaftlich notwendigen, aber kaum anerkannten und mit einer Erwerbstätigkeit selten kompatiblen Fürsorgeleistungen privat übernehmen. Unter Rückgriff auf das Sachverständigengutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung werden Handlungsperspektiven aufgezeigt, die aus diesem Dilemma herausführen: Lebenslauftheoretisch gesehen geht es um die Auflösung der traditionell nach Geschlecht getrennten Lebenswege und um eine Neujustierung sämtlicher Lebenslauf begleitenden Institutionen, sodass die Verbindung von Bildungs-, Erwerbs- und generativer Sorgearbeit als Grundmuster der Biographie einer Person und zwar unabhängig vom Geschlecht in unterschiedlichen Mischungen und mit flexiblen Übergängen gelebt werden kann.\**

## 1 Vorbemerkung

Die Mitglieder der Sachverständigenkommission zur Erstellung des 1. Gleichstellungsberichts haben ihrem Gutachten ein dezidiert lebenslauftheoretisch angelegtes Konzept zugrunde gelegt (Sachverständigenkommission 2011).

Sie stellen damit die Anschlussfähigkeit zum 7. Familienbericht (BMFSFJ 2006) her mit dem Ziel, die Grundlage für eine abgestimmte Familien- und Gleichstellungspolitik zu liefern.

Die hohe Erklärungskraft der Lebenslaufforschung im Vergleich zu querschnittlichen Betrachtungen veranschaulichen allein die beiden folgenden Prozentzahlen. Aktuell beträgt der Gender Pay Gap – also die Differenz in den durchschnittlichen Stundenlöhnen von Männern und Frauen – in Deutschland etwa 23 Prozent. Frauen verdienen demnach fast ein Viertel weniger als Männer, obwohl ihr Bildungs- und Qualifikationsniveau seit Jahren kontinuierlich angestiegen ist. In der Lebenslauf-

perspektive allerdings zeigt sich, dass die geschlechtsspezifische Ungleichheit zuungunsten der Frauen weit größer ist: Frauen der Geburtsjahrgänge 1936 bis 1955 kommen lediglich auf 42 Prozent des Lebenserwerbseinkommens der männlichen Vergleichsgruppe (Infratest Burke Sozialforschung 2000).

### The Systemic Relevance of Generative Care Work – Going Beyond the Nursing Potential of Daughters

The article identifies one of the determining factors for the – compared on a European level – particularly strong decline of family development processes and declining resources of solidarity in Germany. It is found in the assignment of generative care work to the female which is still structurally persistent at the beginning of the 21st century, while the women's educational level is steadily increasing. The example of private care for care-dependent relatives illustrates how performing care services entails disadvantages for the caregiver in a lifetime perspective. Care work is essential for society but it is merely recognized as such and often incompatible with regular employment. In reference to the expertise for the Federal Government's first gender equality report, perspectives leading out of this dilemma are pointed out: In a lifetime perspective, the traditional gendering of lifelines is to be broken up and all institutions along the lifeline need to be readjusted in order to offer a not preformed but flexible combination of educational, professional, and private generative care work as a basic model of life, regardless of gender.

\* Der Beitrag ist eine gekürzte Fassung eines begutachteten Beitrags, der Ende 2012 im Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften der Universität Münster erschienen ist.

Die entlang des Lebenslaufs entstehende Einkommenslücke von 58 Prozent zulasten der weiblichen Hälfte der Gesellschaft ist im 21. Jahrhundert in einem hochentwickelten Land erklärungsbedürftig. Sie stellt das entlang des Lebenslaufs kumulierte Resultat („Gender Account“) aus der schlechteren Entlohnung weiblich konnotierter (Dienstleistungs-)Berufe und mentaler Barrieren und Vorurteile von Arbeitgeberseite dar, ergibt sich aber auch aus längeren Berufsunterbrechungen bzw. der Reduzierung des Erwerbsumfangs von Frauen zugunsten der Übernahme von generativer Sorgearbeit für Kinder sowie hilfe- und pflegebedürftige Angehörige.

Entscheidungen zur Reduzierung von Erwerbsarbeit zugunsten der Fürsorgearbeit werden dabei nicht losgelöst von partnerschaftlichen bzw. familiären Bindungen, den sogenannten „linked lives“, getroffen und rechnen sich zum Zeitpunkt der gemeinsamen Entscheidung haushaltsökonomisch durchaus. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen hinterlassen jedoch auffällige „Narben“ in den weiblichen Lebensläufen, die sich in verminderten Einkommens- und Karrierechancen manifestieren und im verbleibenden Erwerbsverlauf negativ nachwirken. Hinzu kommt, dass Arbeitgeber die meist in Verbindung mit Care-Arbeit stehenden Ausstiege von Frauen gemäß tradierter Rollenvorstellungen erwarten und deshalb weniger in die Weiterbildung und Karriereentwicklung weiblicher Beschäftigter investieren. Solche Geschlechter- und Rollenstereotype behindern nachweislich auch die beruflichen Entwicklungschancen der Frauen, die nie Kinder bekommen oder mit Kindern ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen<sup>1</sup>.

In der Zusammenschau der Befunde verschiedener Expertisen und wissenschaftlicher Studien kommt die Sachverständigenkommission zu klar formulierten Handlungsempfehlungen, um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf zu erreichen. Sie münden in die nachdrückliche Aufforderung an Gesellschaft und Politik, die derzeit vorhandenen Inkonsistenzen in der Arbeitsmarkt-, Familien- und Lebenslaufpolitik zugunsten einer konsistenten Gleichstellungspolitik zu überwinden. Diese sollte sich am Leitbild eines vielseitigen, verantwortlichen Erwachsenenendaseins orientieren, das es Frauen und Männern im Sinne von realen Verwirklichungschancen gleichermaßen ermöglicht, gestützt auf gute (Aus-) Bildung ihren Lebensunterhalt durch aktive Teilhabe am Erwerbsleben zu erwirtschaften, eine eigenständige und armutsfeste Alterssicherung aufzubauen, aber auch Zeit für andere Formen gesellschaftlich notwendiger Arbeit wie generative Sorgearbeit oder ehrenamtliche Aktivitäten zu haben und in den persönlichen Lebenslauf integrieren zu können, ohne sich deshalb gravierende Nachteile für den Erwerbsverlauf und die Alterssicherung einzuhandeln (BMFSFJ 2011).

Aufgrund des Wandels von Geschlechterrollen, der Pluralisierung und Entstandardisierung von Biografieverläufen sowie der absehbaren demographischen Umbrüche innerhalb der bundesdeutschen Gesellschaft ist eine gleichstellungsorientierte Lebenslaufpolitik ein immanent wichtiger Bestandteil einer modernen Innovationspolitik, welche die vielfältigen Begabungen und Potenziale ihrer Bevölkerung nutzt.

## 2 Der lange Schatten geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungs- und Denkmuster

Die zögerliche Reaktion lebenslauffrelevanter Institutionen und Politiken auf veränderte Lebensverläufe und die hohe Bildungsbeteiligung der Frauengeneration hat in Deutschland zu einem stillen, aber durchaus wirkungsmächtigen „Gebärstreik“ vor allem unter gut ausgebildeten Frauen geführt beziehungsweise zur abnehmenden Bereitschaft jüngerer Erwachsener, sich für mehrere Kinder zu entscheiden (BMFSFJ 2006).

Diese Entwicklung geht maßgeblich auf die unterschätzten Veränderungen in den Lebensentwürfen und Lebensverläufen, insbesondere von Frauen zurück, auf die zunächst nicht oder nur punktuell reagiert worden ist. Hinzu kam eine Familienideologie, die im Gegensatz zu profunden Erkenntnissen aus der internationalen Forschung an der These festhielt, dass es für das gedeihliche Aufwachsen eines Kindes am besten sei, wenn seine leibliche Mutter in den ersten zehn Jahren eine „Rundum-Betreuung“ übernimmt – allenfalls ergänzt um den Besuch eines Halbtagskindergartens und später der Vormittagsschule. Dieser Müttermythos kollidierte mehr und mehr mit den berechtigten Ansprüchen einer inzwischen sehr gut ausgebildeten Frauengeneration, die ihre erworbenen schulischen und beruflichen Qualifikationen auch im Erwerbsleben umsetzen will.

Inzwischen ist der Anteil der westdeutschen Frauen, die zeitlebens ohne Kind(er) bleiben, im europäischen Vergleich am höchsten<sup>2</sup>. Doch nicht nur die Akademikerinnen bleiben hierzulande immer häufiger kinderlos, sondern auch die sehr gut ausgebildeten Männer. Die Entscheidung für ein Kind wird vor allem zwischen gleich gut ausgebildeten Partnern zu einem prekären Verhandlungsgegenstand: Sie antizipieren sehr wohl, welche Konsequenzen sich daraus für die weibliche Erwerbsbiografie und Karrierechancen ergeben. Zudem treffen auch die wenigen „neuen Väter“, die bereit sind, sich an der Sorgearbeit partnerschaftlich zu beteiligen, in ihrem beruflichen Umfeld auf vielfältige strukturelle und mentale Barrieren.

Der im Falle einer Familiengründung überwiegend erfolgreiche „Rückzug der Männer aus der Familie“ zugunsten von Erwerbsarbeit und Karriere hat aber noch einen weiteren fatalen Effekt: Als Erwachsene treffen von Sorgearbeit strukturell freigestellte Männer in den verschiedensten (Führungs-) Positionen von Wirtschaft, Wissenschaft und Politik weitreichende Entscheidungen, die aufgrund der ihnen fehlenden Fürsorge- und Alltagskompetenzen (beziehungsweise des Mangels an Wertschätzung diesen Aufgabenbereichen gegenüber) häufig nicht bedarfsgerecht ausfallen.

Forderungen nach adäquaten Rahmenbedingungen zur Verantwortungsübernahme im Lebenslauf zugunsten von Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen werden von diesen Männern dann häufig als nicht systemrelevant und lediglich als ärgerliche Kosten- beziehungsweise Störfaktoren angesehen<sup>3</sup>.

### 3 Geschlechterdualismen: Männlich konnotierter Markt und die Familialisierung der weiblichen Hälfte der Gesellschaft

Die skizzierten Entwicklungen verdeutlichen, dass vermeintlich „rein private“ Lebensentscheidungen erhebliche gesellschaftliche Wirkungen haben. Offenkundig hat die gesellschaftsweite Trivialisierung und Geringschätzung der ganz überwiegend von Frauen im Privaten geleisteten „Arbeit des Alltags“ (Jurczyk und Rerrich 1993) zu vielfältigen, heute immer offensichtlicher werdenden „Pathologien des Sozialen“ (Honneth 1994) geführt.

Die Sachverständigenkommission des 7. Familienberichts der Bundesregierung hat in diesem Zusammenhang nachdrücklich darauf verwiesen, dass die gesellschaftlich unverzichtbare Ressource „Humanvermögen“, also das Insgesamt an Handlungs- und Wertorientierungen, sozialen Daseinskompetenzen und Fachkompetenzen, deren Fundament im privaten familialen Kontext gelegt wird, überhaupt nur dann entstehen und erhalten werden kann, wenn junge Erwachsene bereit sind, sich für Kinder zu entscheiden und auch Zuneigung und Zeit in sie zu investieren bzw. Beziehungen zu den alt gewordenen Eltern aufrechtzuerhalten (BMFSFJ 2006). Es erscheint rklärungsbedürftig, weshalb Wirtschaft und Politik dazu tendieren, solche elementaren Voraussetzungen für das Zusammenleben in einem intakten Gemeinwesen zu übersehen bzw. diese Humanressourcen als scheinbar unerschöpflich betrachtet haben.

Wesentlich zu tun hat diese Entwicklung mit der heutigen Allgegenwart eines reduktionistisch-androzentrischen Wirtschaftsverständnis, das sämtliche Leistungen zur Bedarfsdeckung und Versorgung von Menschen, die in der Privatsphäre – also jenseits geldvermittelter Tauschbeziehungen – vollzogen werden, nicht als Arbeit fasst und in der Folge aus der ökonomischen Theoriebildung ausschließt. Das Wirtschaftsgeschehen wird aber eben nur zu einem Teil über Märkte und Geld abgewickelt. Die Bildung von Humanvermögen, auf die Wirtschaft und Gesellschaft angewiesen sind, beruht elementar und vorgängig auf einer Vielzahl von versorgungswirtschaftlichen Tätigkeiten des Alltags, die wesentlich von Frauen im privaten Raum erbracht werden, aber in ihrer Systemrelevanz verkannt und weder als Kulturleistung noch als ökonomische Aktivität gewertet werden.

Historisch betrachtet begann sich dieses Wirtschaftsverständnis erst seit Mitte des 18. Jahrhunderts durchzusetzen. Vorindustrielle Gesellschaften waren demgegenüber durch ein ganzheitliches Ökonomiekonzept geprägt: In der ursprünglich ländlichen Subsistenzwirtschaft bis ins 18. Jahrhundert hinein arbeiteten Bauer und Bäuerin nach einer sich ergänzenden Arbeitsteilung, die der Bewirtschaftung des „Ganzen Hauses“ – des Oikos – und damit der Sicherung des Lebensunterhalts des gesamten bäuerlichen Personenverbandes diente. Erst durch den Reduktionismus wirtschaftlichen Handelns auf marktformig organisierte Erwerbsarbeit im Übergang zur Industriegesellschaft verkümmerte die ursprünglich wertgeschätzte generative Sorgearbeit der Frau zur „Arbeit aus Liebe“ (Bock/Duden 1977).

In dieser Weise konnotiert und verbunden mit ihrer eindeutigen Zuschreibung an die weibliche Hälfte der Gesellschaft kam es zur Institutionalisierung einer „typisch weiblichen Normalbiographie“, die das männliche Normalarbeitsverhältnis des „Familienernährers“ komplementär ergänzen sollte. Die damit verbundene Abwertung weiblicher Arbeit im privaten Lebensbereich wurde auch in den Erwerbsbereich hinein verlängert. Bis heute sind Dienstleistungsberufe, die verschiedene Formen von generativer Sorgearbeit zum Inhalt haben, Sackgassenberufe – immer noch schlecht bezahlt, oft als weibliche Zuvordienst- bzw. Helferinnenberufe strukturiert und häufig ohne berufliche Entwicklungschancen (vgl. Thiessen 2004; Baethge 2011). Bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts, als es um den Aufbau eines Berufsbildungssystems ging, wurde vonseiten der Kammern gegen eine Integration weiblicher Handwerke zu Felde gezogen mit dem Argument, dass die Damenschneiderei, das Wäschenähen oder das Frisieren ein Handwerk im eigentlichen Sinne, das heißt ein ‚Beruf auf Lebenszeit‘ nicht seien, sondern allenfalls eine voreheliche Beschäftigung bzw. „ein ganz bescheidenes Lernen für den Hausbedarf“ (Lischnewska 1979). Aus diesem Grunde würden sich die weiblichen Handwerke für eine strenge gesetzliche Erfassung nicht eignen (ebenda.). Dadurch geriet konzeptionell aus dem Blick, dass generative Sorgearbeit auch im Industriezeitalter der Status von gesellschaftlich notwendiger Arbeit innewohnt, ohne die erwerbswirtschaftliche Unternehmen und die Gesellschaft nicht überlebensfähig sind (Meier-Gräwe 2010). Die Zuweisung der Haus- und Fürsorgearbeit an die Frau erwies sich allerdings durchaus als ein wohlkalkulierter Schritt der Architekten der neu entstehenden Industriegesellschaft: „Dem Gleichheitsimperativ des modernen Rechtsstaats wurde eine Gegenbewegung eingebaut, die das weibliche Geschlecht mit der historischen Mission des sozial stabilisierenden Bindeglieds zwischen Individuum und Gesellschaft beauftragte“ (Stauder 1999).

An der Verbreitung dieser Geschlechterrollenideologie, welche die Prinzipien männlich und weiblich als unversöhnlich und unvereinbar gegenüberstellte, hatten die Repräsentanten des sich im 19. Jahrhundert rasch ausdifferenzierenden Wissenschaftssystems, insbesondere Mediziner, Juristen, Ökonomen und Soziologen, einen ganz erheblichen Anteil.

Mit der Erlangung des Selbstbestimmungsrechts der Frau über ihren Körper, ihrem gestiegenen Bildungsniveau und den damit verbundenen Möglichkeiten Zugang zur Berufswelt, zu Geld und den ihnen vormals fremden Märkten zu erhalten, hat sich angesichts der strukturellen Geringschätzung dieser versorgungswirtschaftlichen Seite im Lebensverlauf ein faktischer Rückgang von Familienbildungsprozessen und Solidaritätspotenzialen vollzogen, der nunmehr auch andere gesellschaftliche Teilbereiche erheblich tangiert. Anfang des 21. Jahrhunderts müssen folglich die Rahmenbedingungen zur privaten Verantwortungswahrnehmung neu justiert, politisch gesetzt und gesichert werden. Nur dann können die im individuellen Lebensverlauf derzeit „konkurrierende Handlungsmuster“ von Selbstsorge durch Teilhabe am Erwerbssystem zwecks Sicherung des Lebensunterhalts und der nicht beruflich ausge-

übten generativen Sorgearbeit für Angehörige ausbalanciert und biographisch integriert werden (Heimbach-Steins 2011, 170).

#### 4 Vom Töchterpflegepotenzial zu Pflegearrangements zwischen privatem und öffentlichem Raum

Zu der den Frauen im Übergang zur Industriegesellschaft zugeschriebenen „historischen Mission“ gehörte die persönliche Verantwortungsübernahme von Sorgearbeit für hilfe- und pflegebedürftige Familienangehörige. Über viele Jahrzehnte haben kommunale Entscheidungsträger ganz selbstverständlich mit dem „Töchterpflegepotential“ vor Ort kalkuliert, wenn es um die Pflege der älteren Bevölkerung ging.

Auf heute immer noch vorhandene Reziprozitätsstrukturen und -erwägungen im Familien- und Verwandtschaftszusammenhang von erheblichem Ausmaß verweist der Befund, dass von den 2,25 Mio. Menschen, die in Deutschland im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes 2007 pflegebedürftig waren, immerhin 1,54 Mio. Pflegebedürftige zu Hause versorgt wurden (Statistisches Bundesamt 2008, 27). Aufgrund der normativ-genderspezifischen Erwartungen werden diese privaten Pflegetätigkeiten nach wie vor eher von den Frauen übernommen. 2002 waren 73 Prozent der pflegenden Angehörigen weiblich (Schneekloth/Wahl 2005, 77). Dabei ist jedoch zu beachten, dass es in familiär-häuslichen Arrangements oft nicht nur eine Hauptpflegeperson gibt. Vielmehr gibt es hier durchschnittlich 2,1 Helfer (Schneekloth und Leven 2003, 18). Das hat zur Folge, dass sich das starke Engagement von Frauen gegenüber Männern im Bereich der häuslich-privaten Pflege etwas relativiert (Backes 2008). Gleichwohl ist zu betonen, dass sich von den pflegenden 40-bis 54-jährigen Frauen immerhin 62 Prozent als die Hauptpflegeperson sehen, von den 55-bis 69-jährigen Frauen sind es sogar 72 Prozent (ebenda). Männer pflegen bislang vor allem, wenn sie bereits im Rentenalter sind und dann vorrangig ihre Partnerinnen.

Bis 2050 wird sich die Anzahl der (potenziellen) Pflegepersonen um etwa 30 Prozent verringern (WZB 2009, 127). Es geht daher nicht primär um die Frage, ob die Bereitschaft zur Pflege abnimmt, sondern darum, dass immer weniger potentielle (Pflege-)Personen für immer mehr Menschen mit Pflegebedarf zur Verfügung stehen. Durch die Zunahme von Hochaltrigkeit sowie die in den kommenden Jahren alt werdenden geburtenstarken Jahrgänge wird sich die Zahl der pflegebedürftigen Menschen von 2,25 Mio. Menschen Ende 2007 bis 2050 fast um das Doppelte, also auf ca. 4 Mio. Menschen erhöhen. Eine Abnahme des Pflegepotenzials ergibt sich zudem durch den Anstieg von Ein-Personen-Haushalten (gerade auch im älteren Bevölkerungssegment), weil zum Beispiel die Pflege des Partners/der Partnerin wegfällt und/oder die räumliche Entfernung zu den erwachsenen Kindern zu groß ist. Bei der Wahl des Pflegearrangements spielen auch Kostenerwägungen eine große Rolle (Blinkert/Klie 2008). Familiäre Pflege kann insofern auch Ausdruck eines Mangels finanzierbarer Alternativen sein.

Fraglich ist, wie sich die zu beobachtende Verschiebung von der Pflege durch Partner und Partnerinnen zur Pflege durch Kinder und nichtfamiliäre Pflegepersonen entwickeln wird, wenn diejenigen Kohorten alt und pflegebedürftig werden, unter denen sich heute – im mittleren Lebensalter – mehr partner- und kinderlose Personen finden (Engstler/Tesch-Römer 2010, 163). Schließlich wirkt sich die steigende Bildung und Qualifikation von Frauen auf die Zahl potenzieller Pflegepersonen aus: Die Kosten für eine Unterbrechung oder Reduzierung der Berufstätigkeit sind umso höher, je besser die Person ausgebildet ist. Innerhalb der für private Pflege relevanten Alterskohorten steigt der Anteil gut ausgebildeter Frauen. Auch hier zeigt sich, dass es weniger um die Einstellung zur Pflege als um die Rahmenbedingungen und die Opportunitätskosten geht, die insbesondere für gut ausgebildete Frauen sehr hoch sind. Während die Übernahme von Pflegeaufgaben für Frauen mit geringen Einkommen aus finanziellen Gründen oft alternativlos ist, dominieren im akademischen Milieu stationäre Pflegearrangements oder die osteuropäische Rundumpflege als „In-door“-Lösung<sup>4</sup>.

Pflegeepisoden kommen – aufgrund der insgesamt gestiegenen Lebenserwartung sowie einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen – immer häufiger bereits in einer Lebensphase vor, in der Frauen und Männer beruflich aktiv sind. Hier stellt sich die Frage nach der Entlastung pflegender Angehöriger ebenso wie nach alltagstauglichen Vereinbarkeitsarrangements zwischen Beruf und Pflege durch die Einbindung von professionellen Diensten. Allerdings ist dabei von einem erweiterten Begriff von Sorgearbeit gegenüber einem eingegrenzten Pflegebegriff auszugehen. So zeigen die Ergebnisse aus einer qualitativen Studie zur Situation von pflegenden Angehörigen, dass unabhängig davon, „ob Hilfe- oder Pflegebedürftigkeit vorliegt, (...) der durchschnittliche Zeitaufwand für hauswirtschaftliche Dienste und für Hilfen rund um Essen und Mahlzeiten für alle Personen höher (ist) als der Pflegeaufwand.“ (Heinemann-Knoch et al 2006, 417). Die direkten auf Pflege bezogenen Tätigkeiten nehmen also entgegen ihrer öffentlichen Wahrnehmung bei Weitem nicht so viel Zeit in Anspruch wie die hauswirtschaftlichen Aktivitäten. Dieser Befund ist bei der Entwicklung von alltagstauglichen Care-Arrangements in Zukunft viel stärker als bisher zu berücksichtigen.

Die Tatsache, dass sich Angehörige in disparaten Lebenssituationen und -phasen befinden, wenn ein Pflegebedarf eintritt und es zudem größtenteils nicht planbar ist, wie sich der Pflegeverlauf gestalten wird, erfordert es also, sich von der Idee der „One-size-fits-all“-Lösung grundsätzlich zu verabschieden. Stattdessen müssen unterschiedliche Unterstützungsmodelle entwickelt werden, die allerdings so flexibel ausgestaltet sein sollten, dass sie für den konkreten Einzelfall passgenau nachjustiert werden können.

Beispielsweise kann das Modell der für zwei Jahre ermöglichten Familienpflegezeit für eine Teilgruppe von pflegenden Angehörigen, die bislang ihre Vollzeitberufstätigkeit aufgeben mussten und nach Ablauf der Pflegeepisode kaum

wieder eine Rückkehrmöglichkeit in den Beruf hatten, durchaus Vorteile bringen. Diese Maßnahme räumt es pflegenden Personen ein, für die Dauer von zwei Jahren ihre Berufstätigkeit bis zu 50 Prozent zu reduzieren und nach spätestens 24 Monaten wieder voll erwerbstätig zu sein. Sie ist durchaus am Leitbild von Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf orientiert. Für mehr als die Hälfte aller Pflegefälle ist dieser Zeitraum ausreichend, denn mehr als 50 Prozent aller Pflegeepisoden dauern weniger als zwei Jahre. Das heißt, ein Teil der Pflegebedürftigen verstirbt in diesem Zeitraum, ein anderer Teil wird danach stationär bzw. teilstationär betreut.

Politisch angemessen auf die Absenkung des Anteils potenziell privater Pflegepersonen in der bundesdeutschen Gesellschaft zu reagieren, kann folglich nicht einseitig durch die Entlastung und Unterstützung von privat pflegenden Frauen (und Männern) – etwa durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – erreicht werden, bei aller Bedeutsamkeit, die der Stärkung solcher individuellen Solidarpotenziale auch in den nächsten Jahren zukommt. Deutschland wird nicht umhin kommen, auch künftig mehr in den Ausbau und die Qualität ambulanter Dienste und stationärer Einrichtungen zu investieren, wenn das Leitbild des/der Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben im Lebenslauf die Lebensrealitäten von Frauen und Männern prägen soll. Der Anstieg von Ausbildungsplätzen im Altenhilfebereich und der Modifizierung der Ausbildung weist in diese Richtung. Solange darin allerdings nur ärgerliche Kostenfaktoren und finanzielle Belastungen für die Länder gesehen werden, bleibt es bei der Unterschätzung der Systemrelevanz von guter professioneller Pflege und Betreuung für die Vitalität der bundesdeutschen Gesellschaft im 21. Jahrhundert.

Das Sachverständigen Gutachten zum Ersten Gleichstellungsbericht hat in diesem Zusammenhang vor allem eine bessere Verzahnung von familiärer und professioneller Pflege empfohlen. Dazu gehört auch die Förderung von Mischformen zwischen häuslicher/ambulanter und stationärer Versorgung (BMFSFJ 2011, 221).

Zudem müsse ein geschlechtergerechtes Sozialrecht aufgrund der mit der häuslichen Pflege verbundenen physischen und psychischen Belastungen der überwiegend weiblichen Pflegepersonen die Leistungsansprüche so ausgestalten, dass Teilhabesorgen für die Pflegenden möglichst vermieden oder zumindest so weit wie möglich abgefedert werden. Außerdem wird empfohlen, die Benachteiligung der Sorgearbeit für Pflegebedürftige im Vergleich zur Sorgearbeit für Kinder in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) abzubauen (vgl. auch Frommert/Thiede 2011). Eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche – auch für Nichterwerbstätige und Pflegenden, die das Rentenalter bereits erreicht haben, hält die Kommission im demographischen Wandel für dringend geboten. Sie fordert schließlich die Unternehmen auf, die Bedürfnisse von Pflegenden stärker als bisher im Rahmen einer lebensereignisorientierten Personalpolitik zu berücksichtigen (ebenda).

## 5 Schließlich ...

Die bundesdeutsche Gesellschaft ist gefordert, im Interesse ihrer Zukunftsfähigkeit und im Interesse des Erhalts ihrer wirtschaftlichen Stabilität und Vitalität historisch neue, den veränderten gesellschaftlichen Bedingungen angemessene Lösungen zu finden, um ihre sozialen Kohäsions- und Solidaritätspotenziale sicherzustellen. Eine zukunftsorientierte Gesellschaftspolitik muss demnach die Frage beantworten, wie künftig die Bereitschaft zur Übernahme von generativer Sorgearbeit für andere zwecks Aufbau und Pflege des Humankapitals als Voraussetzung für ein wirtschaftlich und gesellschaftlich intaktes Gemeinwesen strukturell gewährleistet und organisiert werden kann. Lebenslauftheoretisch gesehen geht es um die Auflösung der traditionell nach Geschlecht getrennten Lebenswege und um eine Neujustierung sämtlicher Lebenslauf begleitenden Institutionen, sodass die Verbindung von Bildungs-, Erwerbs- und Familienarbeit als Grundmuster der Biographie einer Person, und zwar unabhängig vom Geschlecht in unterschiedlichen Mischungen und mit flexiblen Übergängen gelebt werden kann. Dabei wird das Menschenbild vom Homo oeconomicus um die Dimensionen seiner Geburtlichkeit, Verletzlichkeit und Sterblichkeit erweitert (Prätorius 2000).

Zugleich wird heute eine gesellschaftliche Rahmung durch relevante lebenslaufbezogene Institutionen notwendig, damit eine Normalisierung von männlichen und weiblichen Biographien möglich wird, in der Bildungs-, Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit für andere einen selbstverständlichen Platz einnehmen. Das zwingt zur Neubewertung sämtlicher gesellschaftlich notwendiger Arbeitsformen und damit untrennbar verbunden zu einer grundsätzlichen Umgestaltung der bestehenden Geschlechterordnung moderner Gesellschaften. Diese kommt nicht umhin, das gängige „hegemoniale Konzept von Männlichkeit“ aufzugeben, eine Neubestimmung der Männerrolle vorzunehmen und in einem reflexiven Geschlechterdiskurs auszuhandeln. Umgekehrt gilt es, generative Sorgearbeit – weder strukturell noch normativ – länger als „weiblich“ und „freiwillig“ zu definieren. Die Forderung nach Gleichstellung von Männern und Frauen im Berufsleben ist folglich systematisch zu verknüpfen mit der gesellschaftlichen Anerkennung und institutionellen Normalisierung von generativer Sorgearbeit in den Lebensläufen beider Geschlechter, weil es sich hierbei um eine gesellschaftlich unverzichtbare und „systemrelevante“ Form von Arbeit handelt. Das Leitbild des bzw. der Erwerbstätigen mit Fürsorgeaufgaben im Lebensverlauf stellt folglich dezidiert nicht darauf ab, dass Männer und Frauen, Mütter und Väter gleichermaßen über den gesamten Lebensverlauf hinweg in Vollzeit erwerbstätig sind und Fürsorgearbeit weitgehend an gesellschaftliche Institutionen delegieren. Es kann allerdings nur dann durchgesetzt werden, wenn einerseits eine Kontinuität in der Erwerbsbiographie für beide Geschlechter angestrebt wird, andererseits aber auch Unterbrechungen der Erwerbsverläufe lebbar werden im Sinne von „garantierten Optionen“ (Klammer 2006).

Das schließt die verstärkte Förderung von Übergängen aus Phasen der Familienarbeit, der (Weiter-)Bildung oder der Arbeitslosigkeit in die Erwerbsarbeit und umgekehrt ein. Darüber hinaus braucht es Wiedereinstieghilfen nach Elternzeit- und Pflegeunterbrechungen, aber auch Möglichkeiten des Wechsels zwischen Vollzeit- und Teilzeit. Die Sachverständigenkommission des 1. Gleichstellungsberichts hat sich deshalb für ein Wahlarbeitsgesetz ausgesprochen, das auch die Rückkehr in Vollzeit garantiert und nicht nur eine Reduzierung von Vollzeit auf Teilzeit (BMFSFJ 2011). Die Gestaltung und Mischung der Lebensläufe beider Geschlechter zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Familiensystem wäre zudem durch den Ausbau einer Vielzahl von passgenauen personen- und sachbezogenen Dienstleistungen zu unterstützen. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze könnten in den nächsten Jahren gerade in diesen Bereichen entstehen und interessante und rationalisierungsresistente Beschäftigungsperspektiven für beide Geschlechter eröffnen. Allerdings setzt das ihre existenzsichernde Ausgestaltung voraus. Demgegenüber, so die Sachverständigenkommission des Ersten Gleichstellungsberichts, hatte der Ausbau des Niedriglohnssektors in den letzten Jahren desaströse Folgen für weibliche Biografieverläufe. Hinzu kommt der Rückbau von Stellen im Öffentlichen Dienst seit den 1990er-Jahren. Der Blick nach Schweden zeigt, dass dort anteilig zur Bevölkerungszahl dreimal so viele Personen im Öffentlichen Dienst beschäftigt sind wie derzeit in Deutschland, und die Lohn- und Gehaltssumme dort das Dreifache der in Deutschland ausmacht. Eine beträchtliche Angebots-Nachfrage-Dynamik könnte sich in diesem Dienstleistungssegment aber auch durch einen Mix aus staatlichen, frei gemeinnützigen und privatwirtschaftlichen Anbietern ergeben, wenn diese miteinander kooperieren und definierten Qualitätsstandards genügen.

Von einer Doppelorientierung im Lebenslauf würden beide Geschlechter gleichermaßen profitieren: Erfahrungsfelder einer lebensdienlichen Praxis prägen in diesem modernen Gesellschaftskonzept normativ wie faktisch auch den Lebenslauf von männlichen Kindern und Männern, anstatt weiterhin einseitig auf eine erwerbszentrierte männliche „Normalbiographie“ hin sozialisiert zu werden. Das wäre nicht nur für die Beziehungsqualität von individuellen Partnerschaften ein Gewinn, weil dadurch die heute vielfach beklagte Überforderung der „Super-Mam“ vermieden werden könnte, nämlich gleichzeitig und allein verantwortlich (Ehe-)frau, Mutter und Berufstätige und in bestimmten Lebensphasen auch noch fürsorgliche Tochter für Eltern und Schwiegereltern zu sein. Zudem eröffnen sich durch eine normative wie strukturelle Überwindung tradierter Geschlechterrollen im Lebenslauf historisch neue Erwerbsmöglichkeiten für Männer in den expandierenden weiblich konnotierten Dienstleistungsbranchen des Erziehens, Unterstützens und Pflegens.

## Literatur

- Allmendinger, Jutta (2010): Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen. Die BRIGITTE-Studie. München
- Backes, Gertrud M./Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008): Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik. Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn
- Baethge, Martin (2011): Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor In: WSI-Mitteilungen. Schwerpunkt Dienstleistungsarbeit zwischen Niedriglohn, Professionalisierung und Innovation. Heft 9, S. 447 – 455
- Blinkert, Baldo; Klie, Thomas (2008): Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen vor dem Hintergrund von Bedarf und Chancen. In: Bauer, Ulrich; Büschner, Andreas (Hrsg.): Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung. Wiesbaden, VS, S. 238 – 258
- Bock, Gisela; Duden, Barbara (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. In: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Berlin, S. 118 – 199
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010): Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen. Bonn/Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien. Berlin, S. 167 – 184
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006). Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Siebter Familienbericht der Bundesregierung. Bundesdrucksache 16/1360. Berlin
- Ehrenreich, Barbara; Hochschild, Arlie Russell (2002): Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy. London
- Engstler, Heribert; Tesch-Römer, Clemens (2010): Lebensformen und Partnerschaft. In: Motel-Klingebiel, Andreas, Wurm, Susanne; Tesch-Römer (Hrsg.): Altern im Wandel: Befunde des Deutschen Alterssurveys (DEAS). Stuttgart. Kohlhammer, 163 – 187
- Europäisches Parlament (2010): Entschließung des Europäischen Parlaments vom 7. September 2010 zur Rolle der Frau in einer alternden Gesellschaft [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu) (10. 4. 2012)
- Frommert, Dina; Thiede, Reinhold (2010): Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensläufe. In: Klammer, Ute; Motz, Markus (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden VS, 431 – 465
- Heimbach-Steins, Marianne (2011): Zeit für Verantwortung – eine Frage der privaten oder der öffentlichen Solidarität? In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Zeit für Verantwortung im Lebensverlauf – Politische und rechtliche Handlungsstrategien. Berlin, S. 167 – 184
- Heinemann-Knoch, Marianne/Knoch, Tina/Korte, Elke (2006): Zeitaufwand in der häuslichen Pflege: Wie schätzen ihn Hilfe- und Pflegebedürftige und ihre privaten Hauptpflegepersonen selbst ein? In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 39 (6), S. 413 – 417.
- Honneth, Axel (1994). Pathologien des Sozialen. Frankfurt a. M.
- Infratest Burke Sozialforschung (2000): Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96). Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter. DRV-Schriften Bd. 19 und BMA-Forschungsbericht Bd. 277. Frankfurt a. M.
- Jurczyk, Karin und Rerrich, Maria S. (1993) (Hrsg.). Die Arbeit des Alltags:

Beiträge zu einer Soziologie der Lebensführung. Freiburg: Lambertus.

Klammer, Ute (2006). Geld und soziale Sicherung im Lebensverlauf. In: Bert-ram, Hans, Krüger, Helga und C. Katharina Spieß (Hrsg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen für den 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen. Verlag Barbara Budrich, S. 423 – 455

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001). Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedsstaaten, 12. 9. Brüssel

Krüger, Helga (2000). Ein expandierender Arbeitsmarkt mit sieben Siegeln. In: Frankfurter Rundschau vom 16.2.2000, S. 11

Kuhl, Maren (2010): Wem werden Konjunkturprogramme gerecht? Eine bud- getorientierte Gender-Analyse der Konjunkturpakete I und II. Expertise im Auftrag des Arbeitsbereiches Frauen- und Geschlechterforschung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn

Lind, Inken (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerin- nen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wis- senschaftsrat (Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung – Neue Wege in der Gleichstellungspolitik, Köln, S. 59 – 85

Lischnewska, Maria (1979): Die handwerksmäßige und fachgewerbliche Aus- bildung der Frau (1910). In: Brinker-Gabler, Gabriele (Hrsg.). Frauenar- beit und Beruf. Die Frau in der Gesellschaft. Frühe Texte. Frankfurt a. M.

Lutz, Helma (2007): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienst- mädchen im Zeitalter der Globalisierung. Leverkusen

Meier-Gräwe, Uta (2010): Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit neu be- werten und anders verteilen – Perspektiven einer gendersensiblen Le- benslaufpolitik in modernen Dienstleistungsgesellschaften. In: Gerhard Naegele (Hrsg.) Soziale Lebenslaufpolitik, VS Verlag für Sozialwissen- schaften, Wiesbaden S. 245 – 267

Prätorius, Ina (2000). Die Welt als Haushalt und der Haushalt Gottes. In: Haushalt und Wissenschaft, H. 1, S. 21 – 30

Sachverständigenrat (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleich- stellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sach- verständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <http://www.gleichstellungsbericht.de> (10.4. 2012)

Schneekloth, Ulrich; Leven, Ingo (2003): Hilfe- und Pflegebedürftige in Pri- vathaushalten in Deutschland 2002. Schnellbericht. Erste Ergebnisse der Repräsentativerhebung im Rahmen des Forschungsprojekts „Möglich- keiten und Grenzen einer selbstständigen Lebensführung hilfe- und pfl- egebedürftiger Menschen in privaten Haushalten“ (MuG III), Infratest Sozialforschung, München im Auftrag des Bundesministeriums für Fa- milie, Senioren, Frauen und Jugend. München

Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (2006): Selbständigkeit und Hilfe- bedarf bei älteren Menschen in Privathaushalten, Pflegearrangements, Demenz, Versorgungsangebote. Stuttgart

Selent, Petra; Schürmann, Ramona; Metz-Göckel, Siegrid (2011): Arbeitsplatz Hochschule. Beschäftigungsbedingungen und Kinderlosigkeit des wissen- schaftlichen Personals an Universitäten in Deutschland. In: Klammer, Ute; Motz, Markus (Hrsg.): Neue Wege – Gleiche Chancen. Expertisen zum 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Wiesbaden, S. 331 – 361.

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

Stauder, Brigitte (1999). Verzögerte Individualisierung. In: Neue Zürcher Zei- tung, 6./7.2., S. 55.

Thiessen, Barbara (2004). Re-Formulierung des Privaten. Professionalisie-

rung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit. Wiesba- den: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

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

Prof. Dr. Uta Maier-Gräwe

Professur für Wirtschaftslehre des Privathaushalts  
und Familienwissenschaft

Bismarckstr. 37

35390 Gießen

Tel. 0641-99 39300

E-Mail: Uta.Meier-Graewe@haushalt.uni-giessen.de

<sup>1</sup> Das trifft z. B. auch für den Hochschulbereich zu. Kinderlos bleibende Frauen machen in der Wissenschaft in keineswegs gleicher Weise Karriere wie ihre männlichen Kollegen. Es zeigt sich deutlich, dass die biografischen Karriereentwicklungen von Frauen und Männern im Lebenslauf schon zu einem Zeitpunkt auf subtile Weise unterschiedlich verlaufen, zu dem Frauen noch gar nicht Mütter sind (Lind 2007, 67).

<sup>2</sup> In einem auffälligen Gegensatz dazu steht der Befund, dass sich 82 % der jungen Frauen zwischen 20 und 30 in ihrem persönlichen Lebensmodell spä- ter als Erwerbstätige mit Kind und Partner sehen (Allmendinger 2009, 32). Im Vergleich der beiden Befragungszeitpunkte 2007 und 2009 waren aller- dings sowohl die Hälfte der Mütter mit einem etwas größeren Kind als auch ein Drittel der kinderlosen Frauen der Meinung, dass sich Beruf und Familie in den letzten Jahren noch schwerer in Einklang bringen lassen als vorher (ebenda, 55). Die Verwirklichungschancen dieses Lebensmodells sind zudem offensichtlich unso gering, je höher das erreichte Qualifikationsniveau ist. Nach der Wiedervereinigung zeigt sich diese Problematik auch im Osten Deutschlands: 76 % aller Professorinnen in Thüringen hatten im Jahr 2006 keine Kinder (BMBF 2010,12; Selent u. a. 2011).

<sup>3</sup> Eine Gender-Budgeting-Analyse der Konjunkturförderpakete I und II, die als Reaktion auf die 2007 einsetzende Krise in der Finanz- und Immobilien- wirtschaft in Deutschland geschnürt wurden, attestiert der Wirtschaftspolitik das Festhalten am industrie-gesellschaftlichen Strukturkonservatismus mit dem gesellschaftspolitischen Leitbild des männlichen Familienernähers und der wirtschaftlich abhängigen, allenfalls hinzuerwerbenden Ehefrau mit pri- vat zu erbringenden Reproduktionsaufgaben. Diese Subventionierungspoli- tik war wiederum einseitig ausgerichtet auf die Förderung der im Rückgang befindlichen klassischen, männlich dominierten Industriebranchen (Kuhl 2010). Mit der Abwrackprämie wurde ein Wirtschaftszweig subventioniert, in dem mehr als 80 % Männer arbeiten. Auch von Maßnahmen des Kurzar- beitergeldes profitierten mit ca. 80 % ganz überwiegend Männer, die auf un- befristeten Vollzeitstellen im verarbeitenden Gewerbe tätig waren. Dagegen kam dieses Instrument bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die in der großen Mehrheit von Frauen ausgeführt werden, nicht zum Tra- gen. Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang schließlich die Verwendung des Begriffs „Systemrelevanz“, um die großen Geldströme der Konjunktur- förderpakete zu legitimieren. Obwohl es immer offensichtlicher wird, dass Versorgungsleistungen (Gesundheitsförderung, Betreuung, Erziehung, Bil- dung etc.) im Rahmen der Care-Ökonomie nicht nur „systemrelevant“, son- dern sogar eine Systemvoraussetzung für eine Gesellschaft sind, um ihre Vitalität und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit entfalten zu können, werden Care-Leistungen (die auf dem Arbeitsmarkt bezahlten ebenso wie die im Pri- vatbereich erbrachten unentgeltlichen) als nicht „systemrelevant“ definiert und folglich nicht gefördert (ebenda).

<sup>4</sup> Bedingt durch die bereits existierende Care-Krise in Deutschland vollzieht sich bereits seit Jahren ein „brain- und ein care-drain“ von Kranken- und Pfl- egefachkräften aus Osteuropa oder aus anderen Weltregionen, die z. T. in den Entsendeländern selbst dringend gebraucht werden. Hinzu kommt, dass die- se Praxis der 24-Std.-Rundum-Betreuung z. T. mit höchst fragwürdigen und fragilen Betreuungsarrangements einhergehen, die solche ArbeitsmigrantIn- nen ihren eigenen Kindern im Herkunftsland zumuten (müssen). Solche trans- nationalen Sorgketten („global care chains“) führen zu neuen geschlechts- spezifischen Arbeitsteilungsverhältnissen, die größtenteils dereguliert sind, ein hohes Maß an äußerst prekärer Beschäftigung („Refeudalisierung“) bedeuten und dringend tragfähiger Kooperationsabkommen zwischen Entsende- und Auf- nahmeländern zwecks fairer Arbeits-, Mitwirkungs- und Lebensbedingungen bedürfen (Ehrenreich/Hochschild 2002; Lutz 2007).