

Mutterschaft und Mehrfachdiskriminierung – Zur intersektionalen und assoziierten Diskriminierung von Müttern im Erwerbsleben

Fabrizia von Stosch

Doktorandin, Mitglied der djb-Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht

Wer über die Gleichstellung von Müttern spricht, darf nicht bei der Kategorie „Geschlecht“ stehen bleiben, sondern muss auch die komplexen Verschränkungen intersektionaler¹ und assoziierter Diskriminierung² in den Blick nehmen. Eine homogene Betrachtung der Gruppe der Mütter greift zu kurz. Mütter unterscheiden sich erheblich hinsichtlich ihrer sozialen Lage, Bildungsbiografien, gesundheitlichen Voraussetzungen, rechtlichen Stellung, gesellschaftlichen Zuschreibungen und ihrer Verantwortung für andere diskriminierungsgefährdete Menschen. Im Folgenden wird daher exemplarisch für intersektionale Benachteiligungen die Arbeitsmarktsituation von Müttern mit Migrationsgeschichte sowie von Müttern mit Behinderung analysiert.³ Es wird aufgezeigt, dass sich geschlechtsspezifische, migrationsbezogene und ableistische Benachteiligungen überlagern und gegenseitig verstärken. Abschließend wird die Arbeitsmarktsituation von Müttern mit Kindern mit Behinderung betrachtet, um assoziierte und zugleich intersektional wirkende Benachteiligungen solcher Frauen zu verdeutlichen.

Lage von Müttern mit Migrationsgeschichte

Mütter mit Migrationsgeschichte nehmen deutlich seltener am Erwerbsleben teil als Mütter ohne Migrationsgeschichte.⁴ Demgegenüber unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Vätern mit Migrationsgeschichte kaum von jener kinderloser Männer mit Migrationsgeschichte.⁵ Die Familiengründung beeinflusst das Erwerbsleben von Männern praktisch nicht, während sie für Frauen – insbesondere für Frauen mit Migrationsgeschichte – einen deutlichen Einschnitt bedeutet. Ein nachhaltiger Wiedereinstieg in das Berufsleben nach der Familiengründung zeichnet sich für Frauen mit Migrationsgeschichte ebenfalls nicht ab.⁶ Grund für die geringere Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Migrationsgeschichte ist nicht etwa eine fehlende Arbeitsmotivation. Etwa zwei Drittel der nicht erwerbstätigen Mütter mit Migrationsgeschichte würden gerne arbeiten.⁷ Viele wünschen sich zudem eine stärkere Beteiligung ihrer Partner an Kindererziehung und -betreuung.⁸ Die geringe Erwerbsbeteiligung von Müttern mit Migrationsgeschichte kann daher nicht allein durch eine von beiden Elternteilen gewünschte geschlechtsspezifische Verteilung der Care- und Erwerbsarbeit erklärt werden.

Auch hinsichtlich des Arbeitszeitumfangs zeigen sich Unterschiede: Gut jede fünfte Mutter mit Migrationsgeschichte arbeitet lediglich bis zu 15 Wochenstunden, bei Müttern ohne

Einwanderungsgeschichte betrifft dies nur etwa jede achte. Für Väter spielt ein derart geringer Stundenumfang kaum eine Rolle.⁹ Diese Zahlen verdeutlichen die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie die stärkere Konzentration von Müttern mit Migrationsgeschichte auf nicht existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse.

Als Erklärung wird mitunter auch auf eine höhere Kinderanzahl von Familien mit Migrationsgeschichte verwiesen.¹⁰ Dieser Ansatz greift jedoch ebenfalls zu kurz. Ein wesentlicher Faktor ist vielmehr auch, dass Familien mit Migrationsgeschichte bei

- 1 Zu intersektionaler Diskriminierung grundlegend: Crenshaw, Kimberle: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex, University of Chicago Legal Forum 1989, 139 ff.; zu Mehrfachdiskriminierung auch: Baer, Susanne / Markard, Nora, in: Huber, Peter Michael / Voßkuhle, Andreas: Grundgesetz Kommentar, 8. Auflage, München 2024, Art. 3 Abs. 2 und 3, Rn. 442-444; Kaneza, Elisabeth: Historie der Intersektionalität: von der Schwarzen Frauenbewegung zum rechtlichen Anspruch, djbZ 1/2025, S. 1-4; zur Perspektive des djb auf Intersektionalität: Fontana, Sina / Ibold, Shino: Eine intersektionale Perspektive für den djb, djbZ 4/2023, S. 185-188.
- 2 Zum Schutz vor assoziierter Diskriminierung von Müttern mit einem behinderten Kind nach der Richtlinie 2000/78/EG: EuGH, Urteil Coleman, C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415, Rn. 33-56; EuGH, Urteil Bervidi, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690, Rn. 40-66.
- 3 Zur Diskriminierung von Frauen mit Migrationsgeschichte und Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt auch schon: Alternativbericht des djb zum Neunten Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) vom 16. Juli 2021 (CEDAW/C/DEU/9) 2023, S. 7, online: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st23-13d_Alternativbericht_CEDAW.pdf (Zugriff: 16.02.2026).
- 4 Während 76 % der Mütter ohne Migrationshintergrund einer Erwerbsarbeit nachgehen, liegt der Anteil von Müttern mit Migrationshintergrund bei nur 54 %, vgl. BMFSFJ: (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern – Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven, Berlin 2020, S. 21; vgl. auch Keller, Matthias / Körner, Thomas: Haushalte, Familien und Lebensformen mit Einwanderungsgeschichte – Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern, Wirtschaft und Statistik 2024, S. 39 (47).
- 5 Ebd., S. 39 (47).
- 6 Ebd., S. 39 (47, 51).
- 7 Vgl. BMFSFJ: (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern – Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven, Berlin 2020, S. 22.
- 8 Während dies 31 % der Mütter ohne Migrationsgeschichte wünschten, äußerten rund 40 % der Mütter mit Migrationsgeschichte einen solchen Wunsch, vgl. Henkel, Melanie / Steidle, Hanna / Braukmann, Jan: Familien mit Migrationshintergrund, BMFSFJ (Hrsg.), 2. Auflage, Berlin 2016, S. 59.
- 9 Keller, Matthias / Körner, Thomas: Haushalte, Familien und Lebensformen mit Einwanderungsgeschichte – Auswirkungen auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern, Wirtschaft und Statistik 2024, S. 39 (50).
- 10 Ebd., S. 39 (47, 52).

der Vergabe von Betreuungsplätzen benachteiligt werden.¹¹ Eine breit angelegte Studie mit 18.000 versandten E-Mails fiktiver Eltern ergab, dass Anfragen mit migrationsassoziierten Namen seltener beantwortet wurden und sie signifikant seltener ein konkretes Betreuungsangebot erhielten.¹² Solche Befunde legen nahe, dass Diskriminierung bereits beim Zugang zu frühkindlicher Betreuung beginnt und damit mittelbar auch die Erwerbsbeteiligung der Mütter beeinflusst.

Hinzu treten sozioökonomische Faktoren. Kinderbetreuung ist in der Regel nicht kostenfrei und kann bei geringem Einkommen eine erhebliche finanzielle Belastung darstellen. Da Frauen mit Migrationsgeschichte überdurchschnittlich häufig in niedrig entlohnenden Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, bedeutet das eine zusätzliche Hürde. Zwischen deutschen Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen besteht eine Gehaltsdifferenz von rund 17,2 Prozent.¹³ Auch in zweiter Generation zeigen Studien für Deutschland und weitere Staaten weiterhin Einkommensunterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte.¹⁴ Ein anderer zentraler Aspekt ist die Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse. Qualifikationen werden häufig nicht oder nur teilweise anerkannt.¹⁵ Viele Frauen ausländischer Staatsangehörigkeit sehen sich daher gezwungen, eine Tätigkeit unterhalb ihrer formalen Qualifikation zu suchen.¹⁶ Das führt oftmals zu einer „Dequalifizierung“ und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch zu einem niedrigeren Einkommen. Frauen mit Migrationsgeschichte sind also infolge struktureller Ungleichheit insgesamt einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt, sodass sich Schwierigkeiten bei der Betreuung der Kinder auch mit erheblichen finanziellen Belastungen erklären lassen.

Lage von Müttern mit Behinderung

Mütter mit Behinderung stehen nicht nur vor der Herausforderung, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, sondern müssen zusätzlich behinderungsbedingte Barrieren bewältigen. Diese dreifache Belastung – Care-Arbeit, Erwerbsarbeit und Umgang mit gesellschaftlichen sowie institutionellen Hürden – führt ebenfalls zu einer deutlich verschärften Vereinbarkeitsproblematik.¹⁷

Zwar sind Frauen mit Behinderung insgesamt seltener Mütter, doch auch sie streben in erheblichem Maße eine Erwerbsbeteiligung an.¹⁸ Dennoch sind von den erwerbstätigen Frauen mit Behinderung nur etwa 50 Prozent in Vollzeit tätig.¹⁹ Betrachtet man die sogenannte Vereinbarkeitsphase ab etwa dem 28. Lebensjahr, zeigt sich sowohl bei Frauen mit als auch ohne Behinderung ein deutlicher Rückgang der Vollzeiterwerbstätigkeit: von etwa 72 Prozent auf rund 50 Prozent. Männer mit Behinderung hingegen reduzieren ihre Vollzeittätigkeit in dieser Phase nicht.²⁰ Etwa ein Drittel der erwerbstätigen Frauen mit einer Schwerbehinderung gaben bei einer Befragung an, mit der partnerschaftlichen Aufteilung der Care- und Hausarbeit nicht zufrieden zu sein.²¹ Hier offenbart sich eine geschlechtsspezifische Asymmetrie, die durch eine Behinderung nicht relativiert, sondern zum Teil noch verstärkt wird.

In der Prä-Rentenphase (ab etwa 46 Jahren) steigt die Vollzeitbeschäftigungsquote von Frauen mit Behinderung nicht wieder an, sondern sinkt stärker als bei Frauen ohne Behin-

derung.²² Eine Rückkehr von der Teilzeit- zu Vollzeitarbeit ist damit nicht zu beobachten. Diese Entwicklung deutet auf langfristige Erwerbsbiografien mit reduzierter Stundenzahl hin, was unmittelbare Auswirkungen auf Karrierechancen, Einkommen und Alterssicherung hat.

Hinzu kommt, dass Frauen mit Schwerbehinderung im Einkommensvergleich oftmals die niedrigsten Einkommen innerhalb der Vergleichsgruppen erzielen.²³ Hier kumulieren der geschlechtsspezifische Gender Pay Gap und behinderungsbezogene Lohndifferenzen. Damit erhöht sich nicht nur das Risiko finanzieller Abhängigkeit während der Erwerbsphase, sondern auch das Risiko von Altersarmut.

Besonders deutlich wird die strukturelle Benachteiligung beim Blick auf Führungspositionen: Frauen mit Behinderung sind hier am seltensten vertreten.²⁴ Männer mit Schwerbehinderung haben doppelt so häufig Führungspositionen inne wie Frauen mit Schwerbehinderung.²⁵ Dies steht in keinem Zusammenhang mit fehlender Motivation oder Qualifikation: Studien zeigen vielmehr, dass Frauen mit Behinderung ebenso stark motiviert sind zu arbeiten wie Menschen ohne Behinderung²⁶ und im Vergleich über etwas bessere schulische Abschlüsse als Männer mit Behinderung verfügen.²⁷ Frauen mit Schwerbehinderung

- 11 Lokhande, Mohini: Integrationsmotor Kita, Wie gut ist die frühkindliche Betreuung auf den Normalfall Vielfalt eingestellt?, Kurzinformation des Sachverständigenrats für Integration und Migration 2023-4, S. 3 f.
- 12 Hermes, Henning u.a.: Discrimination on the Child Care Market: A Nationwide Field Experiment, Bonn 2023.
- 13 Dülken, Bianca / Shibeshi, Samrawit: Ungleiche Bezahlung in Engpassberufen, Fachstelle Integration und Einwanderung (Hrsg.), Berlin 2024, S. 25.
- 14 Hermansen, Are Skeie u.a.: Immigrant-native pay gap driven by lack of access to high-paying jobs, *Nature* Vol 644 (2025), S. 969 (972).
- 15 Malin, Lydia u.a.: Engpassanalyse: Frauen als Schlüssel zur Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (Hrsg.), Köln 2026, S. 18.
- 16 Ebd., S. 21.
- 17 Dazu auch Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 44.
- 18 Vgl. zur Motivation von Frauen mit Behinderung am Arbeitsmarkt teilzunehmen Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 10.
- 19 Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 16.
- 20 Ebd., S. 17.
- 21 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 40.
- 22 Vgl. Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 17 f.
- 23 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 8; vgl. ferner Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 44.
- 24 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 9.
- 25 Vgl. Ebd., S. 13, wonach nur 4 % der erwerbstätigen Frauen mit Schwerbehinderung angaben, Führungskraft zu sein, während 8 % der Männer mit Schwerbehinderung angaben, Führungsverantwortung zu haben.
- 26 Ebd., S. 10.
- 27 Libuda-Köster, Astrid: Einkommen und Versorgungssituation von Frauen mit Behinderung in Deutschland, BMFSFJ (Hrsg.), Berlin 2017, S. 44.

geben an, häufig das Gefühl zu haben, dass sie, wenn sie ihre Behinderung im Bewerbungsverfahren offenlegen, auf diese reduziert werden.²⁸ Solche Erfahrungen lassen sich als Ausdruck struktureller Vorurteile und ableistischer Denkmuster interpretieren.

Zusätzliche institutionelle Hürden verschärfen die Situation. Wenn Frauen mit Behinderung etwa auf eine Arbeitsassistentin angewiesen sind, kann eine Arbeitszeitreduzierung z.B. im Rahmen der Elternzeit dazu führen, dass die Weiterfinanzierung der Assistenzleistungen nicht mehr automatisch gesichert ist. Mitunter muss die Fortführung gerichtlich geltend gemacht werden²⁹ – eine erhebliche Zusatzbelastung, die Erwerbsmöglichkeiten weiter verzögern kann.

Insgesamt zeigt sich, dass Mütter mit Behinderung nicht primär an individueller Leistungsbereitschaft scheitern, sondern an strukturellen Rahmenbedingungen, die eine gleichberechtigte Erwerbsteilhabe systematisch erschweren.

Lage von Müttern mit Kindern mit Behinderung

Für Mütter von Kindern mit Behinderung oder Pflegebedarf, ist die Arbeitsmarktsituation ebenfalls besonders prekär. Ihre Erwerbsituation verschlechtert sich wesentlich häufiger als jene der Väter. In 80 Prozent der Fälle übernehmen die Mütter die Pflege,³⁰ 75 Prozent geben dafür ihre Erwerbstätigkeit auf oder reduzieren sie ganz erheblich,³¹ während mehr als 60 Prozent der Väter keinerlei Veränderung ihrer Erwerbsarbeit vornehmen.³² Dies führt dazu, dass Mütter von Kindern mit Behinderung noch weniger am Erwerbsleben teilnehmen als Mütter mit Kindern ohne Behinderung.³³

Zudem sind Mütter, die ein Kind mit Behinderung haben, häufiger alleinerziehend.³⁴ In diesem Fall bleibt wegen des intensiveren Betreuungsbedarfs des Kindes und der fehlenden partnerschaftlichen Unterstützung noch weniger Zeit für die eigene Erwerbsbeteiligung, die eigenen Bedürfnisse und die eigene Erholung, was dazu führt, dass viele Mütter von Kindern mit Behinderung kaum noch freie Zeit für sich selbst haben.³⁵

Neben der Arbeitszeitreduktion wirkt sich die Pflegesituation auch auf die Art der Tätigkeit aus. So üben Mütter pflegebedürftiger Kinder häufig eine Tätigkeit unterhalb ihres Qualifikationsniveaus aus.³⁶ Diese Dequalifizierung dürfte zugleich eine Verschlechterung der Einkommenssituation zur Folge haben. Mütter von Kindern mit Behinderung werden daher aufgrund der Behinderung ihres Kindes auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Hierin offenbart sich eine assoziierte Diskriminierung – die Benachteiligung wegen der Beziehung zu dem Kind mit Behinderung.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine isolierte Betrachtung einzelner Diskriminierungsmerkmale den tatsächlichen Lebensrealitäten vieler Mütter nicht gerecht wird. Erst die intersektionale und assoziierte Perspektive auf Benachteiligungen legt offen, wie sich verschiedene Ungleichheitsdimensionen gegenseitig verstärken und nachhaltig negativ auf das Erwerbsleben auswirken. Eine wirksame Gleichstellungs- und Arbeitsmarktpolitik muss diese Verschränkungen und Wechselwirkungen

berücksichtigen sowie strukturelle Hürden gezielt abbauen. Dies dient nicht allein der individuellen Chancengleichheit, sondern stärkt zugleich den sozialen Zusammenhalt und die ökonomische Leistungsfähigkeit der Gesellschaft insgesamt. Eine partnerschaftliche Verteilung von Care-Verantwortung, gefördert durch entsprechende Anreizstrukturen im Steuer-, Arbeits- und Sozialrecht, ist daher ebenso notwendig wie eine Arbeitswelt, die Vielfalt nicht als Ausnahme, sondern als Normalität begreift.³⁷

Für Frauen mit Migrationsgeschichte ist die zügige und unbürokratische Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zentral. Ergänzend sind gezielte Nachqualifizierungsprogramme, Sprachförderangebote mit Berufsbezug sowie Mentoring-Programme erforderlich, die den Zugang zu qualifikationsadäquater Beschäftigung erleichtern. Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung, Beschäftigung und Kinderbetreuung muss systematisch erfasst und sanktioniert werden.

Für Frauen mit Behinderung muss ein barrierefreier Zugang zu Arbeitsplätzen, digitalen Arbeitsumgebungen und Fortbildungsangeboten gewährleistet werden. Leistungen wie Arbeitsassistentin oder technische Hilfen müssen unabhängig vom Arbeitszeitumfang gesichert sein, damit Elternzeit oder Teilzeit nicht faktisch zu einem Verlust notwendiger Unterstützung führen. Flexible Arbeitsmodelle dürfen nicht zu Karriereeinbußen führen, sondern müssen auch in Führungspositionen selbstverständlich sein.

Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss neu gedacht werden – insbesondere unter Berücksichtigung von Familien mit erhöhtem Unterstützungsbedarf. Frauen mit Kindern mit Beeinträchtigungen übernehmen überdurchschnittlich häufig umfangreiche Care-Aufgaben. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten diesem Umstand Rechnung tragen, etwa durch einen erweiterten Anspruch auf flexible Arbeitszeiten, einen Rechtsanspruch auf mobiles Arbeiten,³⁸ verbesserte Pflegezeit-

28 Möller-Slawinski, Heide / Jurczok, Franziska: Situationen von Frauen mit Schwerbehinderung am Arbeitsmarkt, 2021, S. 10.

29 So etwa im Fall des VG Mainz, ASR 2024, 247.

30 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2023, S. 63.

31 Vgl. Ebd. S. 63, wonach 26,2 % die Arbeit beendet und 50,6 % den Umfang deutlich reduziert haben.

32 Ebd. S. 64.

33 Vgl. Maetzel, Jakob u.a.: Dritter Teilhaberbericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen, BMAS (Hrsg.), Bonn 2021, S. 229.

34 Gutachten zum Neunten Familienbericht der Bundesregierung, Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt, 2021, BT-Drs 19/27200, S. 235.

35 Vgl. Liljeberg, Holger / Magdanz, Edda: Eltern von Kindern mit Beeinträchtigungen – Unterstützungsbedarfe und Hinweise auf Inklusionshürden, Forschungsbericht im Auftrag des BMAS, Berlin 2022, S. 44.

36 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2023, S. 63.

37 Zur Frage, wie Unternehmen ihre Struktur diskriminierungsfrei gestalten können, djb: Wege zur Diskriminierungsfreiheit in Unternehmen, überarbeitete Fassung, Berlin 2025, S. 26 ff, online: https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st25-01_Gleichstellungsgesetz.pdf (Zugriff: 22.02.2026).

38 Zu dem Flexibilisierungsinteresse der Eltern von Kindern mit Behinderung in Bezug auf Arbeitszeit, -lage und -ort: Nebe, Katja u.a.: Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt, Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim BMFSFJ, Berlin 2024, S. 40.

regelungen sowie einen finanziellen Ausgleich für pflegebedingte Einkommensverluste. Gleichzeitig ist der Ausbau inklusiver, qualitativ hochwertiger und bedarfsgerechter Betreuungsangebote unerlässlich. Kinderbetreuungseinrichtungen müssen personell und fachlich so ausgestattet sein, dass auch Kinder mit Behinderung selbstverständlich betreut werden können. Rentenrechtliche Regelungen sollten Care-Zeiten – insbesondere bei intensiver Pflege- oder Unterstützungsarbeit – stärker berücksichtigen, um Altersarmut vorzubeugen.

Für alle Mütter muss es passgenaue Informations- und Beratungsangebote (etwa in verschiedenen Sprachen und auch in leichter Sprache) geben.

Zuletzt bedarf es einer verbesserten Datengrundlage. Arbeitsmarkt- und Gleichstellungsstatistiken sollten systematisch intersektional ausgewertet werden, um die spezifischen Lebenslagen von Frauen sichtbar zu machen. Nur auf dieser Grundlage lassen sich zielgenaue politische Maßnahmen entwickeln und evaluieren.

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-74

„Schutz der Familie durch Beschränkung der Frauenarbeit“?1 Rechtsgeschichtliche Perspektiven auf die Regulierung von Müttererwerbstätigkeit

Henrike Kruse

Doktorandin am Lehrstuhl für Deutsche Rechtsgeschichte und Bürgerliches Recht, Georg-August-Universität Göttingen

Gesetzgebung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat eine bis ins Kaiserreich zurückreichende Tradition und adressierte von Beginn an vor allem Frauen. Viele dieser auf Mütter abzielenden Sonderregelungen im Familien-, Arbeits- und Sozialrecht, die bis weit in die Bundesrepublik hineinwirkten und die Erwerbstätigkeit von Frauen beschränkten oder ausschlossen, wurden mit dem Schutz der Familie begründet.

Mütter haben immer gearbeitet – so ließe sich eines der zentralen Erkenntnisse der Geschlechtergeschichte zusammenfassen.² In der vormodernen Familienwirtschaft waren Mütter ebenso wie Väter in die Produktionsprozesse eingebunden, Familien- und Erwerbsarbeit fielen dabei oft zusammen. Dies änderte sich seit Ende des 18. Jahrhunderts. Erwerbsarbeit wurde nun vielfach aus der familiären Sphäre ausgelagert, etwa in Fabriken oder Büros.³ Im Zuge dessen bildete sich das sog. Ernährermodell heraus, das dem Ehemann die bezahlte Erwerbs- und der Ehefrau die unbezahlte Familienarbeit zuwies. Gleichwohl sah die Lebensrealität vieler Familien anders aus. Zu Beginn des 20. Jahrhunderts waren gut ein Viertel der verheirateten Frauen erwerbstätig.⁴

Bei der Verfestigung des Ernährermodells spielte das Recht eine Schlüsselrolle. Zugleich unterlag die Regulierung von Frauen- und Müttererwerbstätigkeit ökonomischen Zwängen, da Frauenerwerbsarbeit in konjunkturell schwankendem Ausmaß volkswirtschaftlich notwendig war:

Seine zentrale rechtliche Verankerung fand das Ernährermodell im Familienrecht des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) von 1900. Die Ehefrau war, insbesondere auch im Hinblick auf ihre Arbeitskraft, der Verfügungsgewalt ihres Ehemannes untergeordnet. Ihre Erwerbstätigkeit stand unter dem Vorbehalt der Vereinbarkeit mit ihren familiären Pflichten.⁵ Auch die

Lohnstrukturen folgten diesem Modell: Bezugspunkt der Lohnbemessung für männliche „Normalarbeiter“ war zunehmend der sog. Familienlohn, der sich an einem normierten Familienbedarf orientierte.⁶ Frauenlöhne waren hingegen erheblich niedriger. Ihnen wurde lediglich ein Zuverdienstcharakter zugesprochen und von Frauen typischerweise ausgeübten Tätigkeiten ein geringerer Wert beigemessen. Zudem wurde Frauen der Zugang zu besser bezahlten Arbeitsbereichen verwehrt bzw. erschwert.⁷

Diese Politik einer geschlechtsspezifischen und hierarchisierten gesellschaftlichen Aufgabenzuweisung war schon während der Entwurfsphase des BGB im letzten Viertel des 19. Jahrhunderts durch das Arbeits- und Sozialrecht verfestigt worden:⁸ Ab 1878 wurden arbeitsrechtliche Sonderbestimmungen für die Beschäftigung von Frauen in der Industrieproduktion erlassen, die sog.

- 1 Reichstagsprotokolle 1877/3, Anlage Nr. 74.
- 2 Angelehnt an Kessler-Harris, Alice: *Women have always worked*, A concise history, 2. Auflage, Urbana 2018.
- 3 Bock, Gisela / Duden, Barbara: *Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit: Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*, in: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): *Frauen und Wissenschaft*, Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Berlin 1977, S. 118–199.
- 4 Zahlen für 1907, vgl. Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): *Bevölkerung und Wirtschaft 1872–1972*, Wiesbaden 1972, S. 144.
- 5 Zur Divergenz von Rechtslage und Rechtsüberzeugungen Plett, Konstanze: *Seit wann ist eine Zustimmung des Ehemannes zur Erwerbstätigkeit der Ehefrau nicht mehr erforderlich?* Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes (2020), S. 29–32.
- 6 Gottschall, Karin / Schröder, Tim: „Familienlohn“ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, *WSI-Mitteilungen* 2013, S. 161–170 (162 ff.).
- 7 Dazu insgesamt Hausen, Karin (Hrsg.): *Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung*, Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Männern und Frauen, Göttingen 1993.
- 8 Hausen, Karin: *Arbeiterinnenschutz, Mutterschutz und gesetzliche Krankenversicherung im Deutschen Kaiserreich und in der Weimarer Republik*. Zur Funktion von Arbeits- und Sozialrecht für die Normierung und Stabilisierung der Geschlechterverhältnisse, in: Gerhard, Ute (Hrsg.): *Frauen in der Geschichte des Rechts*, München 1997, S. 713–743 (715 ff.).