

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.).

Arbeiterinnenschutzgesetz. Begründet wurden sie insbesondere mit dem Schutz der Familie. Sie verboten die Beschäftigung von Frauen in bestimmten Fabrikationszweigen. 1891 wurde für Industriearbeiterinnen die maximale Arbeitszeit auf elf Stunden pro Tag begrenzt und Nacharbeit verboten.⁹ Durch die Beschränkung auf die Industrieproduktion waren die Regelungen jedoch nur auf einen relativ kleinen Teil der erwerbstätigen Frauen anwendbar und drängten diese gerade aus den vergleichsweise gut bezahlten Tätigkeiten. *Schmitt* ordnet die Regelungen deshalb als primär geschlechterpolitische „Inszenierung“ ein.¹⁰

1878 wurde zudem ein, später erweitertes, Beschäftigungsverbot in den ersten Wochen nach der Geburt eingeführt und – anders als bei sonstigen Schutzgesetzen – eine geringe ans Krankengeld angelehnte Ausgleichszahlung vorgesehen. In der Weimarer Republik wurde der Mutterschutz 1927 um ein Kündigungsverbot ergänzt, die Lücke in der finanziellen Absicherung blieb jedoch bestehen.

Im Nationalsozialismus wurden Frauen entsprechend dem NS-Frauen- und Mutterbild zunächst systematisch aus dem Erwerbsleben verdrängt. Erst als mit den Kriegsvorbereitungen der Arbeitskräftebedarf stieg, wurde Frauenarbeit gezielt gefördert.¹¹ Wie schon während des Ersten Weltkrieges zeigte sich hier die „Reservefunktion“ von Frauenarbeit. Gleichzeitig wurde die Schutzgesetzgebung für Frauen, die dem NS-Rassenbild entsprachen, erweitert. In der Bundesrepublik hielt man – trotz des Grundrechts auf Gleichberechtigung aus Art. 3 Abs. 2 GG – an der Hausfrauenehe als gesetzlichem Leitbild fest, zementiert durch Reformen wie die Einführung der güterrechtlichen Zugewinnngemeinschaft oder des Ehegattensplittings. Ganz anders in der DDR: Dort richteten sich Gesetze am Modell der werktätigen Mutter aus; jedoch traf die Doppelbelastung durch Familienarbeit weiterhin vor allem Frauen.

In der BRD entfaltete das Gleichberechtigungsgebot auch im Arbeitsrecht nicht sein emanzipatorisches Potenzial: Zwar erklärte das Bundesarbeitsgericht (BAG) sog. Frauenlöhne durch

Abschlagsklauseln auf die Tariflöhne der Männer 1955 für verfassungswidrig, jedoch wurden diese vielfach nur durch sog. Leichtlohngruppen ersetzt – diese Umgehungsstrategie hatte das BAG in seinem Urteil selbst angeregt.¹² Auch die kaiserzeitlichen Sonderregelungen erwiesen sich als erstaunlich langlebig: Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde erst 1992 durch das Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt,¹³ das Beschäftigungsverbot für Frauen etwa im Bauhauptgewerbe wurde 1994 und im Untertagebergbau sogar erst 2009 aufgehoben. Die Wechselwirkung zwischen gesetzlichen Leitbildern, institutionellen Strukturen und gesellschaftlichen Einstellungen zeigt ein deutsch-deutscher Vergleich: Während 1994 in Westdeutschland noch gut zwanzig Prozent der Frauen das Ernährermodell befürworteten, waren es in Ostdeutschland nur etwa fünf Prozent.¹⁴

Dieser kurze Abriss zeigt die historische Prägekraft, die der Schutz-Topos seit dem Kaiserreich auf die Regulierung von Müttererwerbstätigkeit hatte: Er trug maßgeblich dazu bei, das Ernährermodell mit Mitteln des Rechts gesellschaftlich zu verfestigen und wirkte trotz des Gleichberechtigungsgebots in der BRD fort. Die Geschichte des Mutterschutzes zeigt aber auch das Potenzial von Schutzgesetzgebung, zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit beizutragen.

9 Schmitt, Sabine: Der Arbeiterinnenschutz im deutschen Kaiserreich, Zur Konstruktion der schutzbedürftigen Arbeiterin, Stuttgart 1995, S. 81 ff., 98 ff.

10 Hausen, Karin (Fn. 8), S. 721.; Schmitt, Sabine (Fn. 9), S. 214.

11 Edel, Ute: Die Entwicklung des Mutterschutzrechtes in Deutschland, Frankfurt a.M. 1992, S. 70 ff., 74 ff.

12 BAGE 1, 258, insb. 268 f.

13 BVerfGE 85, 191.

14 Hofäcker, Dirk / Lück, Detlev: Zustimmung zu traditionellem Alleinverdienermodell auf dem Rückzug: Einstellungen von Frauen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im internationalen Vergleich, Informationsdienst Soziale Indikatoren 32 (2004), S. 12–15 (13, 15).

DOI: 10.5771/1866-377X-2026-2-75

Schutz rund um Schwangerschaft und Care-Arbeit durch geschlechtergerechten Arbeitsschutz als Teil der Unternehmenskultur

Marianne Weg

ehemals Abteilungsleiterin für Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsschutzpolitik in einem Landesministerium

1. Fokussierung auf Schwangerschaft und Care ist nötig, darf aber den Horizont nicht einengen

Die Forderung klingt paradox – was ist gemeint?

Ich sehe ein Gleichstellungsrisiko in Debatten, die sich nahezu ausschließlich darum drehen, dass Frauen diejenigen Beschäftigten

sind, bei denen vom Berufsstart bis zur Rente Schwangerschaft, Mutterschaft und Care-Arbeit als dauerhafte Limitierungen in Beruf und Arbeitswelt wirken. Wenn diese Themen dominieren, treten berufliche Qualifikationen und Kompetenzen von Frauen, ihre Erwerbsmotivation und Leistungsfähigkeit in den Schatten – als seien Frauen nur durch ihren genderspezifischen Schutzbedarf definiert. In der Lebensverlaufs-perspektive stehen rund 45 aktive Jahre für Ausbildung und Beruf zur Verfügung; dies nicht nur Männern, nicht nur Frauen mit einem Lebensplan ohne Kinder,