

Gleich & Gerecht

Gleich & Gerecht

**Der Rechts- und Finanzratgeber
für die wirklich gleichberechtigte
Partnerschaft**

Anna Kiehl

© 2026 Wolters Kluwer Steuertipps GmbH

Postfach 10 01 61 · 68001 Mannheim
Telefon 0621/8626262
Telefax 0621/8626263
www.steuertipps.de

1. Auflage

Stand: März 2026

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung sowie Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Alle Angaben wurden nach genauen Recherchen sorgfältig verfasst; eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben ist jedoch ausgeschlossen.

Zum Zwecke der besseren Lesbarkeit verwenden wir allgemein die grammatisch weibliche Form. Selbstverständlich meinen wir aber bei Personenbezeichnungen immer alle Menschen unabhängig von ihrer jeweiligen geschlechtlichen Identität.

Redaktion: Dr. Torsten Hahn, Benedikt Naglik

Geschäftsführer: Christoph Schmidt, Stefan Wahle

Layout und Umschlaggestaltung: futurweiss kommunikationen, Wiesbaden

Bildquelle: © deagreetz – Adobe Stock

Printed in Poland

ISBN 978-3-96533-495-3

Steuertipps auf Social Media:



Vorwort

Gleichberechtigung ist kein Gefühl – sie ist ein Vertrag.

Liebe macht blind – auch für Risiken. Viele Paare sprechen stundenlang über Urlaubsziele oder Kinderwünsche, aber kaum über Finanzen, Care-Arbeit oder den Fall einer Trennung. Die romantische Vorstellung »Das regelt sich schon« ist weit verbreitet und gefährlich. Dieses Buch will keine Angst machen, sondern Mut: Mut, über das zu reden, was wirklich zählt. Es zeigt, dass Eheverträge, Partnerschaftsvereinbarungen und rechtliche Klarheit eine Beziehung nicht schwächen, sondern stärken.

Wer liebt, muss nicht blind vertrauen. Sondern darf und muss klug gestalten. Und genau darum geht es in diesem Ratgeber. Nicht um Romantik-Killer, sondern um Beziehungs-Backup. Um Fairness statt Fürsorge-Falle. Um finanzielle Klarheit, rechtliche Absicherung und den Mut, gemeinsam Verantwortung zu übernehmen – aus Liebe und Verstand.

Als Rechtsanwältin begleitet Anna Kiehl seit Jahren Paare in Momenten großer Entscheidungen – beim Heiraten, beim Kinderkriegen, beim Trennen. Sie sieht, was schief läuft, wenn man »das mit uns« für selbstverständlich hält. Wenn unbezahlte Arbeit einfach passiert, aber nicht anerkannt wird. Wenn einer zurücksteckt und am Ende leer ausgeht. Und sie sieht, was möglich ist, wenn Paare bewusst entscheiden: Wir wollen gerecht sein. Nicht gleich. Aber fair.

Dieses Buch ist für alle, die Gleichberechtigung nicht nur fühlen, sondern auch leben wollen – und das juristisch wirksam. Es ist für Frauen (und Männer), die Care-Arbeit leisten, Familien organisieren, beruflich flexibel bleiben – und sich nicht länger damit zufriedengeben, dass das halt »die Liebe des Lebens« kostet. Es ist für

Paare, die vorsorgen wollen, ohne Misstrauen zu säen. Für Mütter, die nicht nur »mit dem Herzen dabei«, sondern auch mit dem Gesetz im Rücken handeln wollen.

Kein Paragrafen-Dschungel, sondern klare Worte. Keine Angst vorm Ehevertrag, sondern Respekt füreinander. Mit Witz, mit Beispielen und dem festen Ziel: Eine starke Beziehung, die hält. Auch rechtlich.

Denn Gleichberechtigung beginnt beim Konto und endet nicht beim Scheidungsanwalt. Sie zeigt sich dort, wo es unbequem wird: beim Geld, bei Care-Arbeit, beim Vermögen und im Ernstfall auch bei einer Trennung.

Dieser Ratgeber ist kein »Wie rette ich meine Ehe«-Buch. Es ist ein Manifest für Paare, die sich lieben und die wissen, dass echte Liebe Augenhöhe braucht. Rechtsanwältin Anna Kiehl zeigt, wie moderne Paare Klarheit schaffen: von Finanzen und Care-Arbeit über Ehe- und Partnerschaftsverträge bis hin zu fairen Exit-Strategien. Mit Humor, Praxisbeispielen und juristischem Tiefgang erklärt sie, wie Gleichberechtigung im Alltag gelingt und warum Verträge nichts mit Misstrauen, sondern vor allem mit Respekt zu tun haben.

Dieses Buch gibt Werkzeuge an die Hand, damit Paare sich bewusst entscheiden können: Wie wollen wir leben, lieben und uns absichern?

Anna Kiehl (geb. Henkelmann) ist Rechtsanwältin für Familien- und Erbrecht, Gründerin der Kanzlei HENKELFRAU in Kaarst und Co-Gründerin des Legal Tech Start-ups maerry, das Eheverträge digital zugänglich macht. Ihr Herzensthema: Frauen rechtlich und finanziell stark zu machen. In ihrer täglichen Arbeit begleitet sie Paare, die ihre Beziehung fair und auf Augenhöhe gestalten wollen. Mit klarer Sprache, Humor und juristischer Expertise zeigt sie, wie Recht nicht trennt, sondern schützt. Nach ihrem ersten Buch *Henkelfrau. Alles im Griff* (2021) widmet sie sich nun der Fortsetzung, mit dem Fokus auf Gleichberechtigung, Care-Arbeit und Absicherung in modernen Beziehungen.

Dieses Buch ist aus einem Spannungsfeld entstanden: Paare wünschen sich Liebe, Romantik und Sicherheit, doch in rechtlichen Fragen herrscht oft Schweigen. Viele verlassen sich blind auf gesetzliche Regelungen, die für den »Durchschnittsfall« geschrieben sind, nicht für ihre individuelle Lebensrealität.

Anna Kiehl kennt diese Lücke aus der Praxis: Frauen, die nach Jahren unbezahlter Care-Arbeit ohne Absicherung dastehen. Männer, die glauben, alles sei »fair geregelt«, und dann überrascht sind, wie kompliziert und ungerecht es im Ernstfall wird.

Das Buch versteht sich als Manifest: für Partnerschaften auf Augenhöhe, für rechtliche Anerkennung unbezahlter Arbeit und für eine neue Paarkultur, die Verantwortung und Liebe verbindet.

Neben den unterschiedlichen Kapiteln und Textpassagen werden die teils doch sehr juristisch und mathematisch komplexen Themen durch Beispiele und Tabellen einfach verständlich gemacht. Hinzu kommen echte Fälle aus der Praxis, bei denen die Namen geändert wurden, sodass keine Rückschlüsse auf echte Personen gezogen werden können.

Besonders wichtige Passagen oder Zusammenfassungen werden als Hinweis kenntlich gemacht. Am Ende des Buches gibt es zudem allerhand Tools.

Inhalt

1	GLEICHBERECHTIGUNG BEGINNT BEIM KONTO	15
1.1	Das Märchen von der romantischen Arbeitsteilung	15
1.2	Gender-Pay-Gap, Mental Load und finanzielle Abhängigkeit ...	19
1.2.1	Gender-Pay-Gap – Warum Frauen weniger verdienen ...	19
1.2.2	Mental Load – Die unsichtbare Arbeit	26
1.2.3	Finanzielle Abhängigkeit – das unsichtbare Risiko	27
1.2.4	Selbsttest: Wie fair ist unsere Arbeitsteilung?	29
1.3	Warum finanzielle Unabhängigkeit auch in der Beziehung sexy ist.	31
1.4	Einführung ins Familienrecht als Schutzschild – nicht als Beziehungskiller	33
2	MYTHOS ROMANTIK VS. REALITÄT RECHT	41
2.1	Die große Liebeslüge: »Wenn wir heiraten, regelt sich alles von selbst«	41
2.2	»Ehevertrag? Willst du mir etwa nicht vertrauen?!«	45
2.3	Rechtliche Realität: Standardregelung = Risiko	47
2.4	Respekt in Verträgen sichtbar machen.	51
2.5	Individuelle Gestaltungsmöglichkeiten	52
2.6	Warum das Gespräch wichtiger ist als der Vertrag selbst	54
2.7	Liebe + Recht = Stabilität	55
3	»ICH HAB DOCH NICHTS GEMACHT« – DAS GROSSE MISS- VERSTÄNDNIS UM DIE ZUGEWINGEMEINSCHAFT	57
3.1	Das versteckte Problem: Besitz ist nicht gleich Vermögen	58
3.2	Das zweite Missverständnis: Zugewinnausgleich ist kein Versorgungsausgleich	59
3.3	Weitere Fallstricke: Schulden, Erbschaften, Inflation.	60
3.3.1	Warum Planung besser ist als Vertrauen.	60
3.3.2	Illoyale Vermögensverfügungen – wenn Geld plötz- lich »verschwindet«	61
3.3.3	Das negative Anfangsvermögen – wenn Schulden zum Problem werden	63

3.4	Erbschaften, Schenkungen und Nießbrauch – wenn das Familienvermögen in Bewegung kommt.....	66
3.5	Irrtümer und Realität	73
3.5.1	»Uns gehört alles gemeinsam.« – Nein. Nur, was wirklich gemeinsam gekauft und eingetragen ist, gehört auch beiden.	73
3.5.2	»Ich hab nichts gemacht, also gibt es nichts zu holen.« – Falsch. Auch unbezahlte Arbeit schafft Werte... ..	74
3.5.3	»Das regelt sich schon fair.« – Leider nicht immer.	74
3.5.4	Vermögen und Hausrat – was wirklich geteilt wird (und was nicht)	75
3.6	Checkliste: Hausrat fair aufteilen – 5 Schritte für Paare	78
3.6.1	Gemeinsames Eigentum – gemeinsame Verantwortung. .	81
3.6.2	Steht nur einer im Grundbuch – bleibt er oder sie Eigentümer.	81
3.6.3	Praxisfalle: Das emotionale Eigentum	82
3.6.4	Lösungen bei Trennung – was rechtlich möglich ist	82
3.7	Gütertrennung, modifizierte Zugewinnngemeinschaft & Co.	84
3.7.1	Gütertrennung – klare Trennung mit klaren Risiken	85
3.7.2	Modifizierte Zugewinnngemeinschaft – die flexible Lösung	86
3.7.3	Gütergemeinschaft – alles gemeinsam, auch die Risiken	87
3.7.4	Vergleich der Modelle – Überblick und Entscheidungshilfe	88
3.7.5	Was wann sinnvoll ist – mit Beispielrechnung.....	89
3.8	Was eine faire Gestaltung leisten kann.....	94
3.9	Reflexionsfragen für Paare	96
4	CARE-ARBEIT IST ARBEIT. PUNKT.....	99
4.1	Warum Care-Arbeit unterschätzt wird	100
4.2	Mental Load – die unsichtbare Denkarbeit.....	101
4.2.1	Betreuungsunterhalt (§ 1570 BGB)	101
4.2.2	Zugewinnausgleich (§§ 1363 ff. BGB)	102
4.2.3	Versorgungsausgleich (§§ 1587 ff. BGB)	102

4.3	Care-Arbeit absichern: Modelle & Ideen	102
4.3.1	Ausgleichszahlungen	102
4.3.2	Renten-Top-up	103
4.3.3	Bonusregelungen für Familienarbeit	103
4.3.4	Eigentumsregelungen	114
4.3.5	Vermögensaufbau durch Sparplan	114
4.4	Reflexionsfragen	115
4.5	Warum der Zugewinnausgleich kein fairer Ausgleich für Care-Arbeit ist	116
5	EHEVERTRAG 2.0 – SO GEHT FAIR	121
5.1	Was man regeln kann – und was nicht.	121
5.2	Typische Klauseln für faire Beziehungen	122
5.2.1	Care-Bonus-Klausel	122
5.2.2	Immobilien-Gerechtigkeits-Klausel	122
5.2.3	Karriere-Ausgleich-Klausel	123
5.2.4	Exit-Mediations-Klausel	123
5.3	Juristische Tools mit praktischer Wirkung	123
5.4	Die größten Fehler in Eheverträgen – und wie man sie vermeidet	124
5.5	Wie man über Eheverträge spricht, ohne die Liebe zu verlieren	125
5.6	Reflexionsfragen	127
5.7	Der Ehevertrag beim Notar – Ablauf & Kosten	127
6	KINDER, KÜCHE, KAPITAL? NEIN DANKE!	129
6.1	Unsichtbare Verträge – und ihre Folgen	129
6.2	Care-Arbeit im Fokus: Kinder, Haushalt, Mental Load	130
6.3	Kinder – Gleichberechtigung im Familienleben	130
6.4	Haushalt als Beziehungsspiegel	132
6.5	Pflege – das vergessene Gleichberechtigungsthema	132
6.6	Fairness im Alltag – kleine Schritte, große Wirkung	133
6.7	Rechtliche Werkzeuge für Fairness	134
6.8	Reflexionsfragen	135

7	WENN'S DOCH SCHIEFGEHT – UND WARUM DAS KEIN WELT- UNTERGANG IST	137
7.1	Der rechtliche Weg – was wirklich passiert.	137
7.2	Was das Gericht automatisch regelt – und was nicht.	139
7.3	Was bei der Scheidung geregelt wird	139
7.4	Die Kosten – was eine Scheidung wirklich kostet.	141
7.4.1	Der Verfahrenswert – die Grundlage aller Kosten.	142
7.4.2	Zusätzliche Werte für Folgesachen.	142
7.5	Gerichtskosten nach FamGKG	143
7.6	Anwaltskosten nach RVG.	144
7.7	Gesamtbeispiel.	144
7.8	Wer zahlt die Kosten?	145
7.9	Verfahrenskostenhilfe – wer sie bekommt.	145
7.10	Emotionale vs. finanzielle Kosten	146
7.11	Kurzüberblick – Kostenvergleich	146
8	DIE CHECKLISTE FÜR DIE LIEBE MIT VERSTAND	147
8.1	Warum schriftliche Vereinbarungen so wichtig sind.	147
8.2	Die großen Themen: Finanzen, Care-Arbeit, Eigentum, Vorsorge	148
8.3	Auch ohne Ehevertrag – Partnerschaftsvereinbarungen	150
9	BERATUNG FÜR PAARE – GEMEINSAM STARK STATT JURISTISCH HILFLOS.	153
9.1	Warum Beratung keine Bedrohung ist.	154
9.2	Wo Paare sich Hilfe holen können	154
9.3	Typische Fragen für die Beratung.	156
9.4	Die Rolle der Anwältin als »Beziehungsschützerin«	157
9.5	Reflexionsfragen	158
10	KOMMUNIKATION, MACHT & GELD – DIE PSYCHOLOGIE HINTER FAIRNESS	159
10.1	Die leise Macht der Unwissenheit.	159
10.2	Warum ungleiche Kompetenz ungleiche Macht bedeutet.	160
10.3	Kommunikation über Finanzen – Bewusstsein statt Beschuldigung	161

10.4	Ungleichheit und Emotionen	161
10.5	Wege aus der Kompetenzfalle	161
10.6	Praxisübungen	162
10.7	Selbsttest – Wer hat bei uns die finanzielle Macht?	163
11	WAS BLEIBT: BEZIEHUNG, RECHT UND ZUKUNFTSSICHERHEIT.	165
11.1	Beziehung bedeutet auch Verantwortung	165
11.2	Die nächste Generation Paare	166
11.3	Empowerment statt Naivität	168
11.4	Reflexionsfragen	169
12	FINANZBILDUNG FÜR PAARE – WISSEN IST MACHT.	171
12.1	Grundwissen zu Vermögen, Vorsorge und Investments	171
12.2	Wie Paare gemeinsam finanzielle Sicherheit aufbauen	173
12.3	Checkliste: Unsere fünf Finanztöpfe für Fairness	174
12.4	Unser Sparplan-Template & Altersvorsorge-Rechner	176
13	BEZIEHUNGSGESPRÄCH IN DER PRAXIS – SO REDET IHR ÜBER GELD, OHNE EUCH ZU VERLIEREN	179
13.1	Der richtige Zeitpunkt – und was man vermeiden sollte	179
13.2	Typische Gesprächssituationen – und wie man sie meistert. ...	180
13.3	Praktische Tools für das Beziehungsgespräch	184
13.4	Wenn Gespräche nicht mehr helfen	185
13.5	Reden schützt Beziehungen – Schweigen zerstört sie	185
14	DIE MACHT DER WORTE: WIE PAARE ÜBER GELD, VERANTWORTUNG UND GERECHTIGKEIT SPRECHEN.	187
14.1	Geldgespräche sind Beziehungsarbeit	187
14.2	Die Sprache der Macht	188
14.3	Weaponized Incompetence – Wenn Unwissen Macht wird ...	189
14.4	Die Psychologie des Geldgesprächs	189
14.5	So redet ihr über Geld, ohne zu streiten	190
14.6	Selbsttest – Wer hat bei uns die finanzielle Macht?	191
14.7	Sprache als Rechtskultur	192

15	LIEBE IN ZAHLEN – DIE ÖKONOMIE DER PARTNERSCHAFT	193
15.1	Der Preis der Liebe: Zahlen, die niemand hören will.	193
15.2	Gender-Pension-Gap: 29 % weniger Rente	194
15.3	Care-Arbeit und Mental Load: Vier Stunden täglich.	194
15.4	Pflegearbeit: Unsichtbar, aber systemrelevant.	194
15.5	Die Beziehung als Wirtschaftseinheit.	194
15.6	Der unsichtbare Wert der Care-Arbeit – eine Beispiel- rechnung.	195
15.7	Der Return on Relationship.	196
15.8	Fairness durch Wissen: Wie Paare ihre eigene Bilanz auf- stellen können	196
15.9	Mini-Tool – »Was ist meine Care-Arbeit wert?«	197
15.10	Warum sich Gleichberechtigung auch finanziell lohnt	198
16	GLEICHBERECHTIGUNG IN KRISEN – KRANKHEIT, JOBVERLUST, PFLEGE	199
16.1	Krankheit: Wenn plötzlich alles anders ist.	199
16.2	Jobverlust: Wenn Einkommen und Identität wanken	200
16.3	Pflege: Wenn die Liebe an Grenzen kommt	201
16.4	Rechtliche Realität.	202
16.5	Die drei Ebenen der Krisenvorsorge.	202
16.6	Statistiken zur Pflegearbeit in Deutschland (Stand 2024)	203
16.7	Krisen-Checkliste »Was wäre, wenn...?«	204
17	VORSORGE & VERANTWORTUNG – WIE PAARE RECHTLICH PLANEN KÖNNEN	205
17.1	Die vier Säulen der rechtlichen Vorsorge.	205
17.2	Pflegevereinbarungen – Gleichberechtigung in der Fürsorge. .	208
17.3	Notfall-Mappe: das wichtigste Dokument der Beziehung.	208
17.4	Vorsorge-Check »Sind wir vorbereitet?«	210
18	DIGITALE PAARE & RECHT – LIEBE IM ZEITALTER DER CLOUDS UND PASSWÖRTER	211
18.1	Der digitale Alltag von Paaren – und seine Fallstricke	211
18.2	Der digitale Nachlass – was passiert, wenn einer stirbt.	213

18.3	Trennung im digitalen Zeitalter – wenn das Passwort zur Waffe wird	214
18.4	Die digitale Vollmacht – moderne Vorsorge	215
18.5	Der digitale Ehevertrag – Zukunftsmusik mit Realitätsbezug ..	215
18.6	Die Checkliste für digitale Paare	216
19	BRIEF AN DIE NÄCHSTE GENERATION PAARE	219
20	FAZIT UND ABSCHLIESSENDER GEDANKE	223
21	NACHWORT – WAS JURISTINNEN NIE ÜBER BEZIEHUNGEN LERNEN – ABER LERNEN SOLLTEN	225
22	ANHANG: TOOLS, VORLAGEN & GLOSSAR	229
22.1	Musterformulierungen für faire Vereinbarungen	229
22.2	Glossar juristischer Begriffe in Alltagssprache	233
22.3	Beratungsstellen & Ressourcen	234
22.4	Literaturtipps & weiterführende Links	235
INDEX		237

1 Gleichberechtigung beginnt beim Konto

Warum Liebe ohne finanzielle Klarheit keine gute Idee ist.

1.1 Das Märchen von der romantischen Arbeitsteilung

»Wir regeln das schon irgendwie.«

Dieser Satz klingt nach Harmonie, Vertrauen und gelebter Romantik. In der Realität ist er aber oft der Anfang einer unausgesprochenen Schieflage. Denn während einer vielleicht »einfach mal die Stunden reduziert«, »ein bisschen mehr im Haushalt macht« oder »erst mal bei den Kindern bleibt«, zahlt der andere weiter brav in seine Rente ein, baut Karrierechancen aus und sammelt finanzielle Sicherheit.

Romantische Arbeitsteilung bedeutet in der Praxis häufig: Eine Person trägt das finanzielle Risiko, die andere die unsichtbare Last der Care-Arbeit. Solange alles gut läuft, fällt das niemandem auf. Doch spätestens bei einer Trennung – oder beim Blick auf die Altersvorsorge – zeigt sich, dass Liebe allein kein finanzielles Sicherheitsnetz ist. Die Folge: Über die Jahre entsteht ein unsichtbares Ungleichgewicht, das zunächst kaum spürbar ist, bis der erste größere Streit, eine Trennung oder der Blick auf die Renteninformation zeigt, wie groß die Lücke geworden ist.

Statistisch gesehen leisten Frauen in Deutschland im Schnitt 9 Stunden und 10 Minuten mehr unbezahlte Sorgearbeit pro Woche als Männer. Diese sogenannte Care-Arbeit umfasst Kinderbetreuung, Pflege, Haushaltsorganisation und Mental Load. Männer investieren durchschnittlich etwa 20 Stunden pro Woche in unbezahlte Arbeit, Frauen hingegen knapp 29 Stunden. Das entspricht einem Gender-Care-Gap von 43,4 % – Frauen leisten also fast eineinhalb Stunden mehr pro Tag an unsichtbarer Arbeit.

Diese Zeit geht häufig zulasten von Erwerbstätigkeit. Rund 50 % der berufstätigen Frauen in Deutschland arbeiten in Teilzeit, während es bei Männern nur etwa 11 % sind. Der Grund ist selten »freie Wahl«, sondern oft eine Mischung aus gesellschaftlichen Erwartungen und fehlender Infrastruktur wie Kitas oder Ganztagschulen.

Diese Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen wirken sich massiv auf das spätere Alterseinkommen aus. Frauen ab 65 Jahren beziehen im Durchschnitt 18.700 € brutto Alterseinkünfte pro Jahr – Männer hingegen 25.600 €. Das entspricht einer Lücke von 27 %.

Wenn man alle Komponenten der Altersvorsorge betrachtet (gesetzliche Rente, betriebliche und private Vorsorge), liegt der sogenannte Gender-Pension-Gap sogar bei 59,6 %. Das bedeutet: Frauen haben im Alter teilweise nur knapp 40 % der finanziellen Mittel, die Männern zur Verfügung stehen.

Liebe allein schafft also kein finanzielles Sicherheitsnetz. Wer Care-Arbeit übernimmt, leistet einen immensen Beitrag für die Familie, doch ohne klare Absprachen und rechtliche Regelungen zahlt diese Person am Ende oft einen hohen Preis. Nicht nur in Form verpasster Karrierechancen, sondern ganz konkret in Euro, Rentenpunkten und fehlender Altersvorsorge.

Auch ein Großteil der vorherrschenden wirtschaftlichen Probleme könnte womöglich dadurch behoben werden, dass die volle Wirtschaftskraft von Frauen genutzt wird. Wir können es uns nicht leisten auf 50 % der Arbeitskraft, Leistung, Fleiß, Kreativität und Lösungsfindung zu verzichten.



Eva & Daniel

Eva und Daniel sind seit zwölf Jahren verheiratet und haben zwei Kinder (8 und 5 Jahre). Eva war vor der Ehe Vollzeit im Marketing tätig. Nach dem ersten Kind reduzierte sie auf 50 %, nach dem zweiten Kind auf 20 %. Sie übernahm den Großteil der Care-Arbeit und Mental Load. Daniel arbeitete durchgehend Vollzeit,

erhielt mehrere Beförderungen und Bonuszahlungen. Vor sieben Jahren kauften sie gemeinsam ein Haus. **Nur Daniel wurde im Grundbuch eingetragen**, weil die Bank »den Hauptverdiener als alleinigen Kreditnehmer« wollte. *»Wir regeln das schon ...«* – dachten beide damals.

Eigenkapital kam größtenteils aus Daniels Boni. Wertpapierdepots liefen ausschließlich auf Daniels Namen. Sparplan für die Kinder wurde gemeinschaftlich geführt.

Nach zwölf Jahren Ehe kommt die Trennung: Eva zieht mit den Kindern in eine Mietwohnung. Daniel bleibt zunächst im Haus und verkauft es später (Verkaufspreis: 560.000 €, Restschuld: 410.000 €, **Eigenkapital: 150.000 €**). Daniel behält das Depot im Wert von 90.000 €. Eva hat lediglich 10.000 € Ersparnisse (kleines Tagesgeldkonto und private Altersvorsorge).

Eva sagt: *»Das Haus gehört uns doch beiden – wir haben es doch gemeinsam ausgesucht und abbezahlt!«* Daniel sagt: *»Im Grundbuch stehe nur ich, also gehört es mir.«* Care-Arbeit: Eva hat jahrelang Haushalt und Kinder gemanagt. Diese Arbeit taucht **nirgends in Zahlen oder Verträgen** auf. Mental Load: Arzttermine, Schule, Geburtstage – alles unsichtbar, rechtlich nicht messbar. Frage: Wie wird diese Schieflage am Ende ausgeglichen?

Da es keinen Ehevertrag gibt, gilt die gesetzliche **Zugewinn-gemeinschaft. Anfangsvermögen bei Eheschließung**: Daniel: 10.000 € und Eva: 0 €. **Endvermögen zum Zeitpunkt der Trennung**: Daniel: Haus-Eigenkapital: 150.000 €, Wertpapierdepot: 90.000 €, Rücklagen: 10.000 €, **Gesamt: 250.000 €**, und Eva: Tagesgeld + private Rentenversicherung: 10.000 €.

Zugewinn Daniel: $250.000 \text{ €} - 10.000 \text{ €} = 240.000 \text{ €}$ und Zugewinn Eva: $10.000 \text{ €} - 0 \text{ €} = 10.000 \text{ €}$, daraus ergibt sich eine Differenz von 230.000 € → Eva erhält **115.000 € Ausgleich**.

Formal wirkt das Ergebnis fair: Eva bekommt einen sechsstelligen Betrag.

Doch: Die **verpasste Karriere** von Eva wird nicht berücksichtigt. Ihre **Rentenlücke** bleibt, weil private Vorsorge nicht geteilt wird. Sie muss **Miete zahlen**, während Daniel noch im Haus lebt und finanziell stabil bleibt. Care-Arbeit und Mental Load sind **komplett unsichtbar** im Ausgleichssystem.

Was ein moderner Ehevertrag bewirkt hätte:

Problem	Lösung durch Ehevertrag 2.0
Haus nur auf Daniels Namen	Hälftiger Grundbucheintrag oder feste Abfindung bei Trennung.
Rentenlücke durch Teilzeit	Care-Bonus: jährliche Einzahlung in Evas private Altersvorsorge.
Karriereknick	Staffelabfindung je Jahr reduzierter Erwerbstätigkeit.
Trennung wird zum Rosenkrieg	Verbindliche Mediation vor Klage, Exit-Stufenplan.

Achtung:

- **Grundbuch schlägt Gefühl** – nur wer eingetragen ist, ist Eigentümerin.
- **Care-Arbeit rechtzeitig absichern**, zum Beispiel über Renten-Top-ups oder Ausgleichszahlungen.
- **Transparenz bei Vermögen**: Wertpapierdepots, private Vorsorge und Immobilien sollten nicht einseitig laufen.
- **Trennungsregelungen** sind kein Misstrauen, sondern **Konfliktprävention**.

1.2 Gender-Pay-Gap, Mental Load und finanzielle Abhängigkeit

Frauen verdienen im Schnitt immer noch weniger als Männer. Nicht, weil sie weniger können, sondern weil Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, systematisch schlechter bezahlt sind und weil Karriereunterbrechungen durch Kinder oder Pflegezeiten überwiegend auf ihren Schultern landen.

Dazu kommt der unsichtbare Mental Load: Termine für Kinderarzt, Einkaufsliste, Geburtstagsgeschenke, Haushaltsorganisation. Arbeit, die keine Überstundenvergütung kennt und die in keinem Rentenbescheid auftaucht.

Die Folge: finanzielle Abhängigkeit. Und die ist gefährlich – nicht nur, wenn die Beziehung scheitert, sondern auch im Fall von Krankheit oder Tod des Partners. Abhängigkeit kann außerdem subtile Machtungleichgewichte schaffen: Wer das Geld verdient, bestimmt oft auch, wie es ausgegeben wird.

1.2.1 Gender-Pay-Gap – Warum Frauen weniger verdienen

== Die Rolle von Karriereunterbrechungen

Besonders einschneidend sind Unterbrechungen durch Elternzeit oder Pflege von Angehörigen.

- Viele Frauen kehren nach der Geburt eines Kindes nicht in Vollzeit zurück.
- Jede längere Auszeit oder Teilzeitphase wirkt sich auf Gehalt, Rente und Aufstiegsmöglichkeiten aus – und zwar dauerhaft.

== Der Gender-Lifetime-Earnings-Gap

Die Summe aus all diesen Faktoren führt zu einer enormen Einkommenslücke im Laufe eines Arbeitslebens. Aktuelle Studien zeigen: Frauen verdienen bis zu 45 % weniger Gesamteinkommen als Männer mit dramatischen Folgen für Altersvorsorge und finanzielle Eigenständigkeit.

== Das »Kindereinkommens-Paradox«

Kinder machen glücklich – aber sie verändern die finanzielle Realität eines Paares radikal. Während Väter nach der Geburt eines Kindes im Schnitt **mehr verdienen**, sinkt das Einkommen von Müttern deutlich. Dieser Effekt ist messbar, konstant und international verbreitet.

Laut Statistischem Bundesamt beträgt der sogenannte **»Motherhood-Pay-Gap« in Deutschland rund 40 %**. Das heißt: Frauen mit Kindern verdienen im Durchschnitt **40 % weniger** als kinderlose Frauen – selbst bei gleicher Qualifikation und Berufserfahrung.

Bei Männern zeigt sich das Gegenteil: Väter verdienen im Schnitt **20 % mehr** als kinderlose Männer. Dieser Effekt wird »Fatherhood-Bonus« genannt. Hinzu kommt der weiche Faktor der gesellschaftlichen Anerkennung, welcher Väter im Familien- und Berufsalltag stets glorifiziert, während Mütter es nie »richtig« machen können.

Was als »natürliche Folge von Elternschaft« wahrgenommen wird, ist in Wahrheit das Ergebnis gesellschaftlicher Strukturen: Steuerrecht, Arbeitszeitmodelle, Erwartungshaltungen und fehlende Absicherung der Care-Arbeit.

== Erwerbstätigkeit nach Geburt

- Im Jahr nach der Geburt eines Kindes sind **nur 27 % der Mütter** wieder berufstätig, aber **84 % der Väter** (Destatis 2023).

- Nach drei Jahren steigt die Quote der Mütter auf etwa **65 %**, meist in Teilzeit.
- Männer bleiben nahezu konstant in Vollzeit.

== Arbeitszeitlücke

- Mütter arbeiten durchschnittlich **18 Stunden weniger pro Woche** als Väter.
- Diese Differenz bleibt auch bestehen, wenn die Kinder älter werden.
- Selbst bei Paaren, die sich »gleichberechtigt« verstehen, beträgt der Unterschied im Schnitt **10 Stunden pro Woche**.

== Karriereknick

- Nach der Geburt des ersten Kindes sinkt das individuelle Einkommen von Müttern um durchschnittlich **61 %** – und erholt sich erst nach **10 bis 15 Jahren**.
- Männer erleben im gleichen Zeitraum einen **Einkommenszuwachs von 10 % bis 15 %**.

== Rente

- Frauen, die länger als drei Jahre in Teilzeit arbeiten, verlieren pro Jahr durchschnittlich **1,5 Entgeltpunkte** in der gesetzlichen Rentenversicherung. Das entspricht **rund 60 € monatlicher Rente weniger** pro Jahr Teilzeit.
- Über 20 Jahre summiert sich das auf **14.000 € bis 18.000 €** weniger Altersrente – ohne private Vorsorge.

== Warum das so ist

Elternschaft ist kein neutraler Lebensabschnitt – sie verändert Macht, Zeit und Prioritäten. Und das Rechtssystem verstärkt diese Effekte oft ungewollt:

== Steuerrecht: Das Ehegattensplitting

Das Splitting belohnt Einkommensunterschiede. Je größer die Differenz, desto höher der Vorteil. Das bedeutet: Wenn einer Vollzeit arbeitet und der andere Teilzeit oder gar nicht, profitiert das Paar steuerlich – aber die Ungleichheit wird zementiert.

Das Ehegattensplitting bedeutet nicht per se eine finanzielle Benachteiligung. Auf das gesamte Jahr gesehen gibt es finanziell gesehen keinen Unterschied. Entweder man hat unterjährig mehr Geld, da weniger Steuerlast, oder man bekommt mit der Steuererklärung eine Rückerstattung. In der Praxis ist es nur leider häufig so, dass die Frau die unterjährige Steuerlast trägt und der Mann die unterjährige Steuererleichterung. Die Steuerrückerstattung wird dann allerdings nicht fair aufgeteilt. Das perfekte Beispiel dafür, dass Finanzen und Steuern beide angehen und ein Wissens- bzw.- Wollensvorsprung hier zu einem finanziellen Ungleichgewicht führen.

Merke: Wenn man sich abweichend von der gleichen Besteuerung in Steuerklasse 4 und 4 für eine Besteuerung 4 mit/ohne Faktor entscheidet, dann sollte vorher auch eine verbindliche Regelung zur Aufteilung der Steuerrückerstattung getroffen werden. Eine gute Möglichkeit sind beispielsweise die Aufstockung der Rente der Care-arbeitenden Person oder eine Sondertilgung für die gemeinsam genutzte Immobilie (natürlich nur bei einer 50/50-Grundbuchaufteilung).

Arbeitsmarkt: Fehlende Flexibilität

Noch immer sind viele Führungspositionen nicht teilzeitfähig. Studien zeigen, dass 70 % der Mütter, aber nur 15 % der Väter ihre Arbeitszeit nach der Geburt reduzieren. Teilzeit bedeutet weniger Lohn, geringere Aufstiegschancen, geringere Rentenansprüche – und oft ein Leben lang geringere Selbstständigkeit.

Mental Load & Care-Gap

Der »zweite Job« zu Hause bleibt unsichtbar: Kinderarzttermine, Schulorganisation, Einkäufe, Geburtstage, Pflege. Laut einer Alvensbach-Studie (2023) übernehmen Frauen **zwei Drittel aller unbezahlten Sorgearbeit** – auch dann, wenn beide berufstätig sind. Diese »unsichtbare Schichtarbeit« verhindert Erholung, Weiterbildung und oft auch Karrierefortschritt.

Rechtliche Folgen – und wie man sie abmildern kann

Das Familienrecht erkennt diese strukturellen Ungleichheiten nur begrenzt an. Der **Zugewinnausgleich** (§ 1373 ff. BGB) teilt Vermögen am Ende der Ehe, aber nicht entgangene Chancen. Der **Betreuungsunterhalt** (§ 1570 BGB) ist befristet, und Rentenausgleich (§ 1587 ff. BGB) betrifft nur Anwartschaften, nicht verlorene Karrieren.

Praktische Möglichkeiten für Paare:

1. Care-Bonus-Klausel im Ehevertrag:

Für jedes Jahr reduzierter Erwerbstätigkeit wegen Kinderbetreuung wird eine Ausgleichszahlung oder zusätzliche Renteneinzahlung vereinbart.

2. Renten-Top-up:

Der arbeitende Partner zahlt monatlich einen Beitrag auf die private Altersvorsorge des betreuenden Partners.

3. Miteigentum an Immobilien:

Wenn ein Partner die Kredite trägt, aber der andere durch Care-Arbeit entlastet, wird hälftige Eintragung im Grundbuch oder Abfindung vereinbart.

4. Elternzeit-Vertrag:

Vor Geburt des Kindes schriftlich festlegen: Dauer, Verteilung, Wiedereinstieg, Ausgleichszahlung.



Julia & Tobias

Julia (Journalistin) und **Tobias** (Ingenieur) wollten alles gleichberechtigt machen. Dann kam Emma. Julia ging ein Jahr in Elternzeit, Tobias zwei Monate. Danach arbeitete sie 25 Stunden, er blieb in Vollzeit.

Nach fünf Jahren:

- Julias Einkommen lag 35 % unter dem Vorkind-Niveau.
- Tobias bekam eine Beförderung.
- Julias Rentenlücke: bereits 150 € pro Monat.

Beide waren überrascht, wie schnell sich das Gleichgewicht verschoben hatte – ohne bewusste Entscheidung.

Heute sagen sie: »Wir hätten das vorher regeln sollen.«

Ein klarer Vertrag hätte ihnen geholfen – nicht, weil sie sich misstrauten, sondern weil sie sich vertrauten.

Merke: Elternbilanz – Rechnet euch fair

Ein einfacher Rechenweg, um zu prüfen, ob Care-Arbeit und Einkommen ausgewogen verteilt sind:

$$\text{Care-Index} = \frac{\text{Stunden unbezahlte Arbeit}}{\text{Stunden bezahlte Arbeit}} \times 100$$

Index

3-Konten-Modell 112

A

Absicherung

- Vermögensregelung 29
- Vorsorge 29

Altersvorsorge 117, 177

- finanzielle Sicherheit 15
- Rentenlücke 15
- Sparpläne 54
- Wertpapierdepots 54

Anfangsvermögen

- negativ 63
- Schulden 63

Anwalt 153

Anwaltskosten 141, 144

Anwaltspflicht 138

Arbeitsteilung 15

Ausgleichszahlungen 102

B

Beratung 153

- anwaltlich 154
- Coaching 155
- Familienanwalt 155
- Finanzberatung 156
- Mediation 155
- Notar 155

Besitz 73

- Eigentum 58
- Grundbuch 58

Betreuung

- gesetzlich 199, 205
- Verfügung 207

Betreuungsunterhalt 101

Betriebliche Altersvorsorge 172

Bonusregelung 103

C

Care-Arbeit 23, 43, 47, 58, 74, 99, 130, 149, 194

- Abwertung 100
- Anerkennungsmodelle 102
- Mental Load 42
- Sorgearbeit 15
- Systemrelevanz 100
- unbezahlte Arbeit 42
- Unsichtbarkeit 100
- Wert 195, 197

Care-Ausgleich 103

- Höhe 106

Care-Bonus 122

- Abfindung 53
- Altersvorsorge 31
- Ausgleichszahlung 53
- Partnerschaftsvertrag 31

E

Ehe

- Durchschnittsfall 41
- ohne Ehevertrag 43
- rechtlicher Vertrag 41

Ehe-Check-in 166

Ehegattensplitting 22

Ehevertrag 34, 44, 94, 102, 121

- Absicherung 45
- Anpassbarkeit 55
- Ausgleich 123
- Ausgleichsregelungen 121
- Care-Bonus-Klausel 33
- digital 215
- Erwartungen 51
- Fairness 45
- Fehler 124
- gesellschaftliche Mythen 45
- Güterstand 121
- Immobilienaufteilung 121
- Immobiliengerechtigkeit 33
- Kindesunterhalt 121
- Kommunikation 125
- Konfliktprävention 51
- Notar 124
- Regelungsbereiche 121

- Respekt 51
- Respektvertrag 55
- Sicherheitsnetz 45
- Sittenwidrigkeit 121
- Sorgerecht 121
- Transparenz 51
- Überprüfungsklausel 123
- Unterhalt 121
- Unternehmensschutz 121
- Verbindlichkeit 55
- Verzicht 123
- Vorsorge 121

Eigentum 73, 149

- gemeinsames 81

Eigentumsregelung 114

Einkommen

- Ausfall 200
- ungleiches 180

Elternzeit 131, 180

Empowerment 168

Entscheidungsfreiheit 160

Erbfolge 207

Erbschaft

- privilegiertes Anfangsvermögen 60, 66
- Schenkung 60

Exit-Strategie 150

- Mediation 54
- Stufenplan 54

F

Fairness 74, 133, 159, 168, 188

- Care-Arbeit 29
- Finanzen 29

Familiengericht 139

Familienrecht 192, 193

- Versorgungsausgleich 33
- Zugewinnngemeinschaft 33

Finanzbildung

- für Paare 171

Finanz-Check-in 190

Finanzen 148, 161

- finanzielle Sicherheit 173

Finanzielle Abhängigkeit

- Krankheit 27
- Machtungleichgewicht 19
- Risiko 19
- Trennung 27

Finanzielle Sicherheit 173

Finanzielle Unabhängigkeit 15

- Augenhöhe 31
- Wahlfreiheit 31

Finanzielle Ungleichheit 161

Finanzielle Unsicherheit 182

G

Geldgespräche 187, 189

Gender-Lifetime-Earnings-Gap

- Fatherhood-Bonus 20
- Motherhood-Pay-Gap 20

Gender-Pay-Gap

- Einkommenslücke 19
- Karriereunterbrechung 19

Gerichtskosten 141, 143

Gesetzliche Rente 172

Gespräch

- Erwartungen 54
- Klärung 54

Gleichberechtigte Partnerschaft 166

Gleichberechtigung 15

- finanzielle Vorteile 198

Grundbuch 73, 81, 181

Gütergemeinschaft 87

Güterstand

- Gütertrennung 53
- modifizierte Zugewinnngemeinschaft 53

Gütertrennung 84

- Irrtümer 85
- Nachteile 85
- Vorteile 85

H

Haushalt 132

Haushaltskonto 148

Hausrat 75, 78

I

- Immobilien 122
- Abfindungsklausel 53
- Grundbuch 53
- Inflation
- Wertsteigerung 60
- Investment 173

J

- Jobverlust 199, 200

K

- Karriere 131, 180
- Karrierausgleich 123
- Karriereunterbrechung
- Elternzeit 19
- Pflegezeiten 19
- Kinder 130, 141
- Kindererziehung 130
- Kindesunterhalt 121
- Kommunikation 125, 159, 185, 187
- Finanzen 161
- über Geld 179
- Konfliktprävention 147
- Krankheit 199

L

- Liebe
- Fairness-Irrtum 42
- Missverständnis 42
- Lohnunterschied 193

M

- Macht 160, 188
- Machtungleichgewicht
- Ausgabenkontrolle 28
- Entscheidungsdominanz 28
- Mediation 123, 150, 184, 185
- Mental Load 23, 130, 149, 194
- Burn-out 101
- Dauerstress 26
- Denkarbeit 101
- Erschöpfung 101
- Organisationslast 19

- Planungsaufwand 26
- Projektmanagement 101
- Stress 101
- unbezahlte Arbeit 26
- unsichtbare Arbeit 19
- Zeitbindung 26
- Monatliche Ausgleichszahlung 104

N

- Nachlass
- digital 213
- Nießbrauch 67
- Notarkosten 127
- Notfall-Mappe 208

O

- Ökonomische Abhängigkeit 101

P

- Partnerschaft
- Augenhöhe 51, 54
- Bilanz 196
- digitale 211
- Fairness 54
- klare Strukturen 51
- Vertrauen 54
- Wirtschaftsgemeinschaft 193, 194
- Partnerschaftsvertrag 33
- formlos 150
- Patientenverfügung 149, 199, 206
- Pflege 132, 183, 194, 199, 201
- Vereinbarung 208
- Pflegevereinbarung 202
- Pflegeversicherung 202
- Pflegezeit 202
- Private Vorsorge 172
- Privilegiertes Anfangsvermögen 50

R

- Rente 194
- Rentenlücke 131, 184
- Rentenpunkte 130
- Renten-Top-up 103
- Rollenverteilung 166

S

- Scheidung
 - Kosten 141, 144
 - Kostenverteilung 145
 - Verfahrenskostenhilfe 145
- Scheidungsantrag 138
- Scheidungsfolgenvereinbarung 35
- Scheidungsverfahren 137
- Schenkung 61, 67
 - mit Nießbrauch 67
- Schulden 60
 - negatives Anfangsvermögen 64
 - Tilgung 64
- Selbstständigkeit 182
- Selbsttest 29
- Sorgerecht 121, 141
- Sparplan 114
- Sprache 188
- Stabilität
 - Augenhöhe 55
 - verlässliche Strukturen 55
- Stiller Vertrag 129

T

- Testament 149, 207
- Trennung 123
 - Digitales 214
- Trennungsjahr 137
- Trennungsvereinbarung 34

U

- Umgangsrecht 141
- Unbezahlte Arbeit 74, 130
- Ungleichheit 159
 - finanzielle 161
- Unterhalt
 - Betreuungsunterhalt 33
 - Ehegattenunterhalt 139
 - Kindesunterhalt 33, 139
- Unternehmensschutz
 - Ausnahmeregelung 53
 - Ratenzahlung 53
- Unwissenheit 159

V

- Verantwortung 159, 165
 - Absicherung 55
- Vereinbarung
 - schriftlich 147
- Verfahrenswert 141
 - Berechnung 142
 - Folgesachen 142
- Vermögen 75, 140, 171
 - Endvermögen 58
 - Zugewinnausgleich 58
- Vermögensaufbau
 - Sparplan 114
- Vermögensübersicht 127
- Vermögensverfügung 61
- Versorgungsausgleich 102, 139, 140
 - Altersvorsorge 47, 59
 - Rentenlücke 47
 - Rentenpunkte 59
- Vollmacht 205
 - digitale 215
- Vorsorge 172, 205
 - digitale 211
- Vorsorgevollmacht 149, 199, 205

W

- Weaponized Incompetence 189
- Wissen 160, 161

Z

- Zugewinnausgleich 102, 140
 - Ausgleichszahlung 63
 - Immobilien 59
 - Momentaufnahme 116
 - Tilgung 63
 - Vermögen 59
- Zugewinnngemeinschaft 33
 - Irrtum 57
 - modifizierte 86
 - Scheidung 47
 - Vermögensausgleich 47