



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich?

Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage

Vorwort

Wer Kinder hat oder Angehörige pflegt, weiß: Privatleben und Beruf unter einen Hut zu bekommen, ist nicht immer leicht. Millionen Menschen in Deutschland leisten jeden Tag unbezahlte Sorgearbeit – und damit einen Balanceakt zwischen Betreuung, Haushalt und Beruf. Frauen sind dabei besonders gefordert. Denn sie erbringen meist den Großteil dieser Sorgearbeit. Häufig treten sie deshalb beruflich kürzer – mit spürbaren Einschnitten bei Einkommen und Rente.

Die Corona-Pandemie hat die unbezahlte Sorgearbeit und die Aufgabenteilung in der Familie so stark in den Fokus gerückt wie nie zuvor. Die Themen dieses Dossiers sind damit aktueller denn je. Einige Zahlen auf den kommenden Seiten sind allerdings weniger aktuell. Die amtliche Statistik zeigt, dass sich die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den letzten Jahren verringert haben. Das ist erfreulich. Dennoch ist der Weg zur Gleichstellung der Geschlechter noch weit:

- Der derzeitige Gender Pay Gap, also die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, beträgt 18 Prozent. Zwischen 2019 und 2022 ist er damit um zwei Prozentpunkte gesunken.
- Der Gender Pension Gap, die Rentenlücke, ist ebenfalls gesunken: auf 42,6 Prozent im Jahr 2021 (im Vergleich zu 53 Prozent im Jahr 2015).

- Die Zeit, die Frauen und Männer heute für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen, wird bis zum Frühjahr 2024 mit der „Zeitverwendungserhebung“ erfasst. Dann wird auch der Gender Care Gap, die Sorgearbeitslücke, neu berechnet.

Wie Frauen und Männer ihre Zeit für Erwerbs- und Sorgearbeit verteilen, ist nicht nur eine private Entscheidung. Sie ist gesellschaftlich relevant und hat weitreichende Folgen – etwa für die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen, für das Fachkräfteangebot auf dem Arbeitsmarkt, für kulturell geprägte Männlichkeitsbilder – und damit für Gleichstellung insgesamt.

Für einen Wandel hin zu einer fairen Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern sind Politik und Gesellschaft gleichermaßen gefragt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterstützt Eltern in ihren Wünschen für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung und pflegende Angehörige bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. So können Familien ihr Leben nach den eigenen Vorstellungen und Wünschen gestalten. Unbezahlte Sorgearbeit und bezahlte Erwerbsarbeit können damit in Zukunft gerechter auf den Schultern von Frauen und Männern verteilt werden.



Das Projekt wurde gefördert aus dem REC-Programme 2014–2020 der Europäischen Union (Grant Agreement Nr. 820208).

Die dargestellten Ergebnisse stellen lediglich die Ansicht der Autorinnen und Autoren dar.
Die Europäische Kommission ist nicht für den Inhalt und den Gebrauch dessen verantwortlich.

Inhalt

Einleitung	6
1 Status quo	7
Der Gender Care Gap – was sich dahinter verbirgt und welche Folgen er hat	8
Frauen leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit – warum das ein gesellschaftliches Problem ist	8
Gleichstellung lässt sich messen: Gender Pay Gap, Gender Pension Gap, Gender Care Gap – und wie sie zusammenhängen	9
2 Ursachen	21
Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: wie sich eine traditionelle Aufgabenteilung im Lebensverlauf manifestiert	22
Historische Unterschiede in Deutschland – und welchen Einfluss sie immer noch haben	22
Das Zuverdienst-Modell: nicht gewollt, aber praktiziert – die Knotenpunkte Familiengründung, Wiedereinstieg und Pflege	27
Die „Traditionalisierungsfalle“: warum die traditionelle Verteilung unbezahlter Sorgearbeit später nur schwer wieder geändert werden kann	37
3 Lösungen	42
So können wir eine gerechtere Aufgabenteilung erreichen – Maßnahmen und Ansätze	43
Den Gender Care Gap überwinden – welche Hebel wir in Bewegung setzen müssen	43
Eine partnerschaftliche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv machen – welche Maßnahmen dabei helfen können	50
Fazit und Ausblick	58
Informationen zum Forschungsbericht	60
Literaturverzeichnis	61

Einleitung

Gleichstellung ist möglich – wenn die unbezahlte Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gerecht verteilt ist.

Wenn es um Sorgearbeit geht, also Kinderbetreuung, Pflege, Kochen und Putzen, dann scheinen immer noch zuerst die Frauen „zuständig“ zu sein. Zumindest verwenden sie täglich deutlich mehr Zeit für unbezahlte Tätigkeiten im Haushalt und in der Familie. Wer hängt die Wäsche auf? Diese Frage wird selten überhaupt gestellt, und wenn doch, dann lautet die Antwort meistens: die Frau! Das gilt auch für das Kochen, das Abholen der Kinder von der Kita oder die Unterstützung älterer Angehöriger.

Die Menschen entscheiden selbst, wie sie ihren Alltag organisieren. Diese Entscheidungen werden aber durch ihr Umfeld beeinflusst. Im Ergebnis dieses Wechselspiels aus privater Entscheidung und gesellschaftlichem Umfeld beobachten wir, wie unterschiedlich sich Lebensläufe von Frauen und Männern entwickeln: Männer sind häufiger, länger und durchgängiger erwerbstätig. Frauen hingegen wenden im Durchschnitt täglich 52,4 Prozent – umgerechnet 87 Minuten – mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Das ist der sogenannte Gender Care Gap.

Diese Ungleichverteilung ist auch ein gesellschaftliches Problem. Frauen gehen aufgrund der Übernahmen von Sorgearbeit seltener einer Erwerbsarbeit nach, die sie bis ins Alter finanziell absichern wird. Männer sind weniger an der Sorgearbeit beteiligt, ohne die gesellschaftliches Leben und wirtschaftliches Wachstum gar nicht möglich wären.

Warum entwickeln sich die Lebensläufe auseinander? Warum werden Menschen zu „Sorgepersonen“ oder zu „Erwerbspersonen“? Welche Faktoren beeinflussen die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit? Und wie lässt sich die Sorge- und Erwerbsarbeit gerechter aufteilen? Dieses Dossier findet Antworten auf diese Fragen. Es fasst die Ergebnisse eines Forschungsberichtes zusammen (Gärtner et al., 2020).

Erwerbs- und Sorgearbeit gleich zu verteilen ist Voraussetzung dafür, Ungleichheiten in der Gesellschaft abzubauen, um allen Menschen – unabhängig vom Geschlecht – ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.



Status quo

Der Gender Care Gap – was sich dahinter verbirgt und welche Folgen er hat

Frauen leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit – warum das ein gesellschaftliches Problem ist

In Deutschland verdienen Frauen durchschnittlich weniger und haben niedrigere eigenständige Rentenansprüche als Männer. Auch die unbezahlte Sorgearbeit ist ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt: Frauen wenden dafür täglich wesentlich mehr Zeit auf als Männer.

Sobald Menschen für ein Kind oder die Pflege von Angehörigen verantwortlich sind, wird eine wichtige Weiche gestellt. Denn jetzt nimmt die unbezahlte Sorgearbeit im Haushalt zu, für die Kinderbetreuung, für Kochen, Putzen oder Pflege – und Paare oder Individuen verteilen Erwerbs- und Sorgearbeit neu. Die Sorgearbeit wird zum einen innerhalb der Familie neu verteilt und zum anderen wird für einen Teil der anfallenden Sorgearbeit Unterstützung in Anspruch genommen. Wie die Frauen und Männer Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilen, hängt aber nicht nur davon ab,

wie sie es gerne wollen. Die Aufteilung ist auch beeinflusst von den gesetzlichen, betrieblichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen sowie von gesellschaftlichen Wertvorstellungen.

Das Ergebnis

- Frauen übernehmen mehr unbezahlte Sorgearbeit: Frauen gehen seltener einer Erwerbsarbeit nach, die sie bis ins Alter finanziell absichern wird und ihnen auch eine eigenständige Existenzsicherung garantieren kann.
- Männer übernehmen mehr Erwerbsarbeit: Der Druck, finanziell für die Familie zu sorgen, lastet überwiegend auf ihnen. Somit bleibt Männern weniger Zeit, um Sorgeverantwortung zu übernehmen.

Eine partnerschaftliche Teilung der Sorgearbeit kann deshalb ein Schlüssel für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sein.

Gleichstellung lässt sich messen: Gender Pay Gap, Gender Pension Gap, Gender Care Gap – und wie sie zusammenhängen

Die Ungleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben, bei der eigenständigen Existenzsicherung und bei der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit kann man mit Kennzahlen beschreiben. Einige dieser Zahlen weisen die Lücke (englisch: Gap) bei Verdienst, Rente und Zeitverteilung zwischen Männern und Frauen aus. Das verbirgt sich jeweils hinter Gender Pay Gap, Gender Pension Gap und Gender Care Gap.

INDIKATOR Gender Pay Gap

Wie viel weniger als Männer verdienen Frauen im Durchschnitt prozentual?

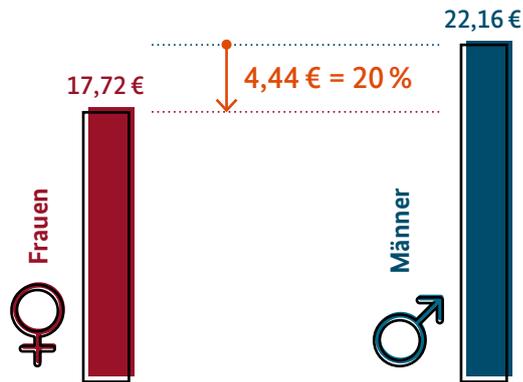
Das zeigt der Gender Pay Gap – die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. 2019 betrug der Unterschied in den Bruttostundenlöhnen in Deutschland 20 Prozent. Frauen verdienten pro Stunde vor Abzug der Steuern im Durchschnitt 17,72 Euro und Männer 22,16 Euro (Destatis, 2020).

Woran liegt das?

- Frauen sind seltener in Führungspositionen und arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Branchen und Berufen als Männer. Dies wird auch als horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes bezeichnet. Das verstärkt die Tendenz, Sorge- und Erwerbsarbeit geschlechterstereotyp aufzuteilen.
- Frauen unterbrechen oder reduzieren öfter ihre Erwerbstätigkeit, unter anderem für Phasen,
 - in denen sie kleine Kinder betreuen oder Pflegebedürftige pflegen,
 - in denen sie wegen Kinderbetreuung oder Pflege in Teilzeit arbeiten.
- Die Prozesse der Lohnfindung und die Entgeltstrukturen bergen Diskriminierungsgefahren.

1 Status quo

Gender Pay Gap (Entgeltlücke)



Im Jahr 2019 verdienten Frauen im Durchschnitt 4,44 Euro pro Stunde weniger als Männer. Der Gender Pay Gap betrug damit 20 Prozent.

Welche Unterschiede gibt es in Deutschland und Europa?

Der Gender Pay Gap lag 2019 in Deutschland insgesamt bei 20 Prozent; in Westdeutschland bei 21 Prozent und in Ostdeutschland bei sieben Prozent (Destatis, 2020). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf dem vorletzten Platz (Eurostat, 2019).



Frauen: immer häufiger erwerbstätig – aber oft in Teilzeit oder prekär

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig: 2018 waren es 72,1 Prozent – die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt nur fünf Prozentpunkte unter der der Männer (Destatis, 2019a). Das sogenannte Erwerbsvolumen von Frauen ist aber gleich geblieben: Es sind also mehr Frauen in Teilzeit erwerbstätig beziehungsweise die Anzahl der bezahlten Stunden verteilt sich auf mehr Frauen. 2018 arbeiteten fast 48 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, während es bei den Männern nur knapp elf Prozent waren (BA Statistik, 2019b).

Teilzeiterwerbstätigkeit hat dabei einen doppelten Effekt auf das Einkommen: Zum einen verdienen Teilzeiterwerbstätige im Durchschnitt weniger als Vollzeiterwerbstätige. Und zum anderen verdienen Teilzeiterwerbstätige monatlich weniger, da sie weniger Stunden arbeiten.

Zudem überwiegt in prekären Beschäftigungsverhältnissen der Frauenanteil. 2019 waren 2,85 Millionen Frauen und 1,80 Millionen Männer ausschließlich geringfügig beschäftigt (BA Statistik, 2020). 64 Prozent aller weiblichen Beschäftigten im Alter von 25 bis 55 Jahren verdienen außerdem zu wenig, um ihre Existenz langfristig zu sichern, bei den Männern sind es 31 Prozent (Pimminger, 2015).

INDIKATOR Gender Pension Gap

Wie unterscheiden sich die eigenen Ansprüche auf Leistungen zur Alterssicherung zwischen Frauen und Männern?

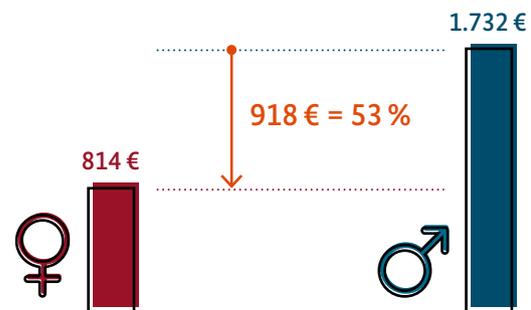
Der Gender Pension Gap zeigt die Rentenlücke auf. 2015 bezogen Frauen in Deutschland 53 Prozent weniger Rente als Männer (BMAS, 2016). Betrachtet werden dabei nur die eigenständigen Ansprüche. Abgeleitete Ansprüche, wie Hinterbliebenenrenten, bleiben außen vor. Der Gender Pension Gap beschreibt daher nicht in erster Linie Altersarmut von Frauen, sondern Unterschiede in der eigenständigen Alterssicherung – als Indikator für Verwirklichungschancen im Alter.

Woran liegt das?

- Frauen haben eine niedrigere Erwerbsquote (vor allem in Westdeutschland) und eine niedrigere Zahl an Erwerbsjahren.
- Frauen arbeiten in geringerem Umfang, das heißt häufiger in Teilzeitbeschäftigung (vor allem in Westdeutschland).
- Frauen haben weniger kontinuierliche Erwerbsverläufe – vor allem, weil sie ihre Erwerbsarbeit häufiger und länger für die Familie unterbrechen.
- Frauen verdienen weniger als Männer und sind häufiger in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs beschäftigt.

Da alle diese Faktoren zusammenwirken und sich über die gesamte Erwerbsbiografie kumulieren, ist der Gender Pension Gap deutlich größer als der Gender Pay Gap.

Gender Pension Gap (Rentenlücke)



2015 bezogen Frauen in Deutschland 53 Prozent weniger Rente als Männer (BMAS, 2016).

Welche Unterschiede gibt es in Deutschland und Europa?

2015 erhielten Frauen in Westdeutschland 58 Prozent weniger Rente als Männer, in Ostdeutschland 28 Prozent (Wagner et al., 2017). Die geschlechtsbezogene Rentenlücke in der gesetzlichen Rentenversicherung belief sich 2014 in Westdeutschland auf 42 Prozent und in Ostdeutschland auf 23 Prozent (Grabka et al., 2017). In skandinavischen und osteuropäischen Ländern (beispielsweise Estland, Dänemark, Tschechien, Ungarn) sind die Rentenlücken vergleichsweise

1 Status quo

gering. Am höchsten fallen sie in Luxemburg, Spanien und Portugal aus. Ostdeutschland belegt in dieser vergleichenden Analyse mit 20,1 Prozent europaweit Rang 5, Westdeutschland mit 48,8 Prozent Rang 15 (Hammerschmid/Rowold, 2019).

INDIKATOR Gender Care Gap

Wer mehr Sorgearbeit leistet, hat weniger Zeit für Erwerbsarbeit

Der Gender Pay und der Gender Pension Gap weisen die Unterschiede zwischen den Geschlechtern beim Einkommen und bei der auf Erwerbsarbeit basierenden Alterssicherung aus. Unbezahlte Sorgearbeit spielt dabei auch eine Rolle: Denn wie viel Zeit Individuen täglich für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden, bedingt die Zeit, die sie für Lebensbereiche wie die Erwerbsarbeit haben.

Die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und über Haushalte hinweg beschreibt der **Gender Care Gap**. Der Indikator für die Sorgearbeitslücke wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung entwickelt.

Der Gender Care Gap – das sagt er konkret aus

Auf Basis der Zeitverwendungserhebungen des Statistischen Bundesamtes 2012/2013 wurde der Gender Care Gap in Deutschland erstmals berechnet. Er erfasst, wie viel Prozent mehr Zeit Frauen täglich für unbezahlte Sorgearbeit verwenden als Männer.

Frauen

Frauen erledigen in der Regel die täglichen, wenig flexiblen Tätigkeiten, wie zum Beispiel Putzen, Kochen und Waschen, die sich im Allgemeinen nicht zeitlich verschieben lassen und schwieriger mit den Erfordernissen des Arbeitsplatzes in Einklang zu bringen sind.



Der Gender Care Gap beinhaltet folgende Tätigkeiten (jeweils einschließlich der Wegezeiten):

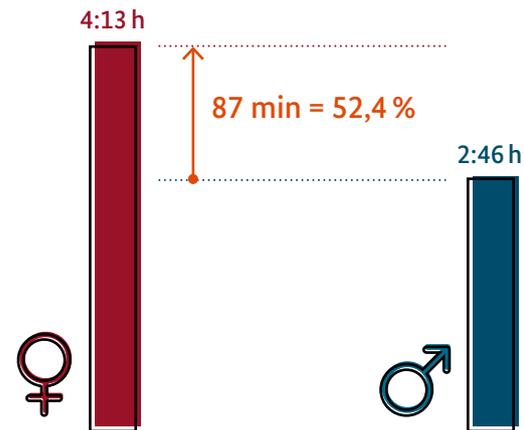
- Haushaltsführung (einschließlich Reparaturarbeiten, Gartenpflege, Sorge für Tiere),
- Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie
- ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte.

52,4 Prozent betrug der Gender Care Gap 2012/13. Das heißt, dass Frauen mit 4:13 Stunden 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit aufbringen als Männer mit 2:46 Stunden. Täglich sind das 87 Minuten (Klünder, 2017).

Das belegt: In Deutschland besteht eine geschlechtsbezogene Arbeitsteilung. Quer durch alle Bildungs-, Berufs- und Altersgruppen sowie

Haushaltskonstellationen verrichten Frauen täglich mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.

Gender Care Gap (Sorgearbeitslücke)



Frauen bringen mit 4:13 Stunden 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer mit 2:46 Stunden (Klünder, 2017).

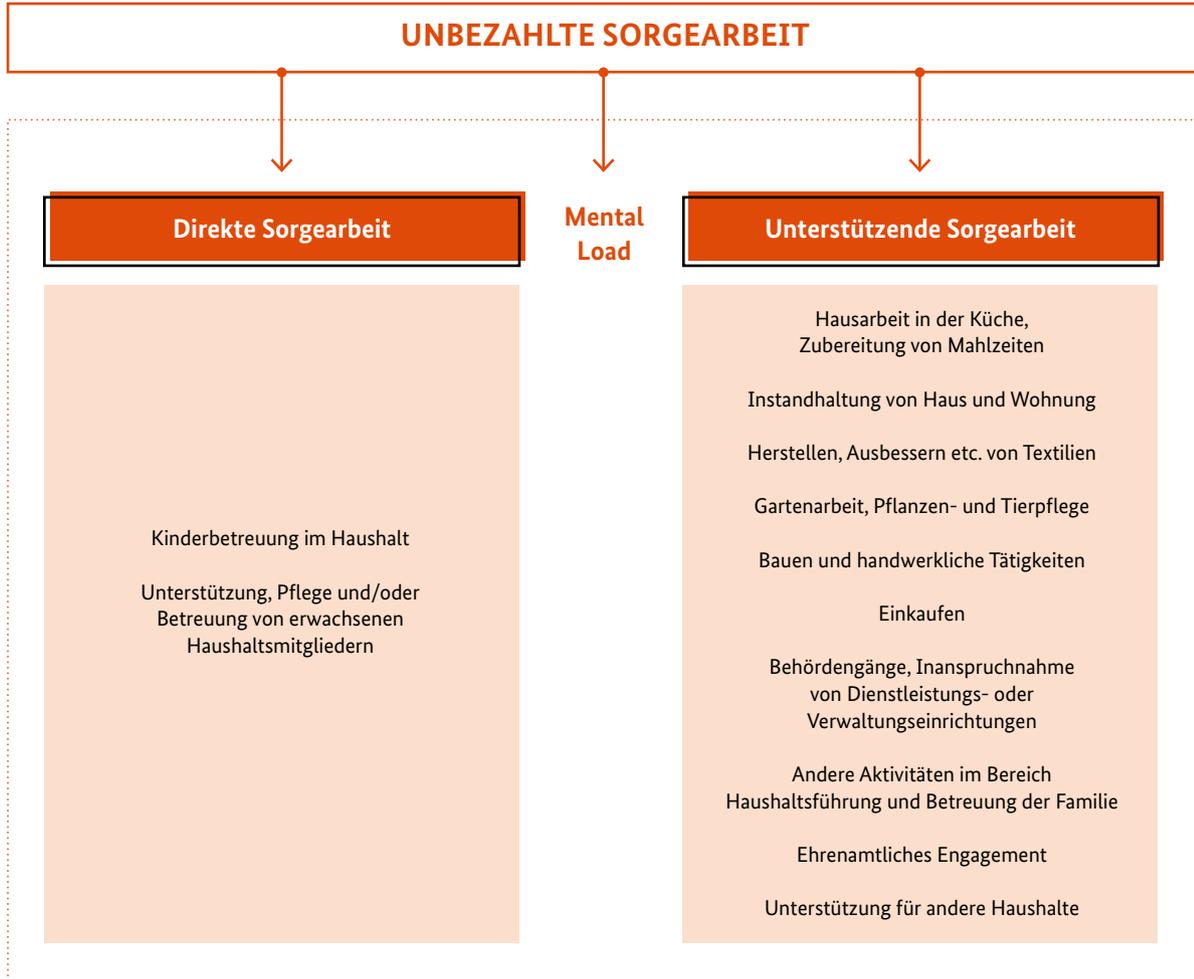
Männer

Männer übernehmen nicht nur weniger unbezahlte Sorgearbeit als Frauen, sie erledigen in der Regel auch eher gelegentlich anfallende, auf das Wochenende verschiebbare Aufgaben (zum Beispiel Reparaturen im Haus und am Auto), die leichter mit ihren Arbeitszeiten zu vereinbaren sind.



1 Status quo

Unbezahlte Sorgearbeit

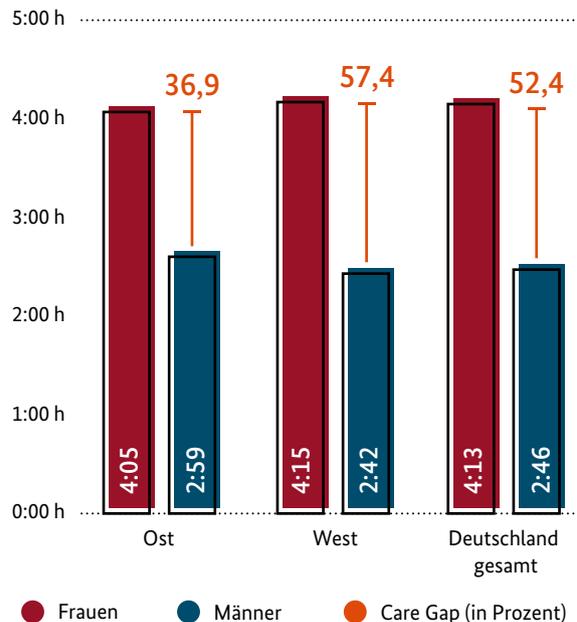


Direkte Sorgearbeit bezieht andere Personen mit ein und meint beispielsweise Kinderbetreuung sowie die Unterstützung und Pflege von erwachsenen Haushaltsmitgliedern. Mit unterstützender Sorgearbeit sind alle Tätigkeiten im Haushalt oder Ehrenamt gemeint. Besonders ausgeprägt ist der Unterschied bei der direkten Sorgearbeit: Frauen leisten mehr als doppelt so viel direkte Sorgearbeit wie Männer – der Gender Care Gap beträgt hier 108,3 Prozent (versus 47,4 Prozent für unterstützende Sorgearbeit) (Klünder, 2017).

Welche Unterschiede gibt es in Deutschland und Europa?

Zwischen Ost- und Westdeutschland gibt es beim Gender Care Gap deutliche Unterschiede (36,9 Prozent versus 57,4 Prozent). Ostdeutsche Frauen verbringen zehn Minuten pro Tag weniger mit Sorgearbeit als westdeutsche, ostdeutsche Männer verbringen 17 Minuten pro Tag mehr mit Sorgearbeit als westdeutsche.

Gender Care Gap in Deutschland differenziert nach Ost und West



Auch in anderen europäischen Ländern gibt es Zeitverwendungserhebungen (zum Beispiel in Frankreich oder Großbritannien). Für einen europäischen Vergleich sind vor allem die national unterschiedlichen Erhebungszeitpunkte problematisch, da diese zum Teil mehrere Jahre auseinanderliegen und damit nur schwer verglichen werden können. Die Europäische Union hat sich bereits seit den 1990er-Jahren zum Ziel gesetzt, die nationalen Zeitverwendungserhebungen auf europäischer Ebene zu harmonisieren.

Gender Care Gap – abhängig von Lebensphase, Kindern und Einkommen

Lebensphase

Der höchste Gender Care Gap mit 110,6 Prozent zeigt sich im Alter von 34 Jahren und damit in der sogenannten „Rushhour des Lebens“ (Panova et al., 2017). In dieser Phase bündeln sich zentrale Entscheidungen zu Beruf, Partnerschaft und Kindern. Diese wirken sich auch langfristig auf die Arbeitsteilung des Paares aus.

1 Status quo

Kinder im Haushalt

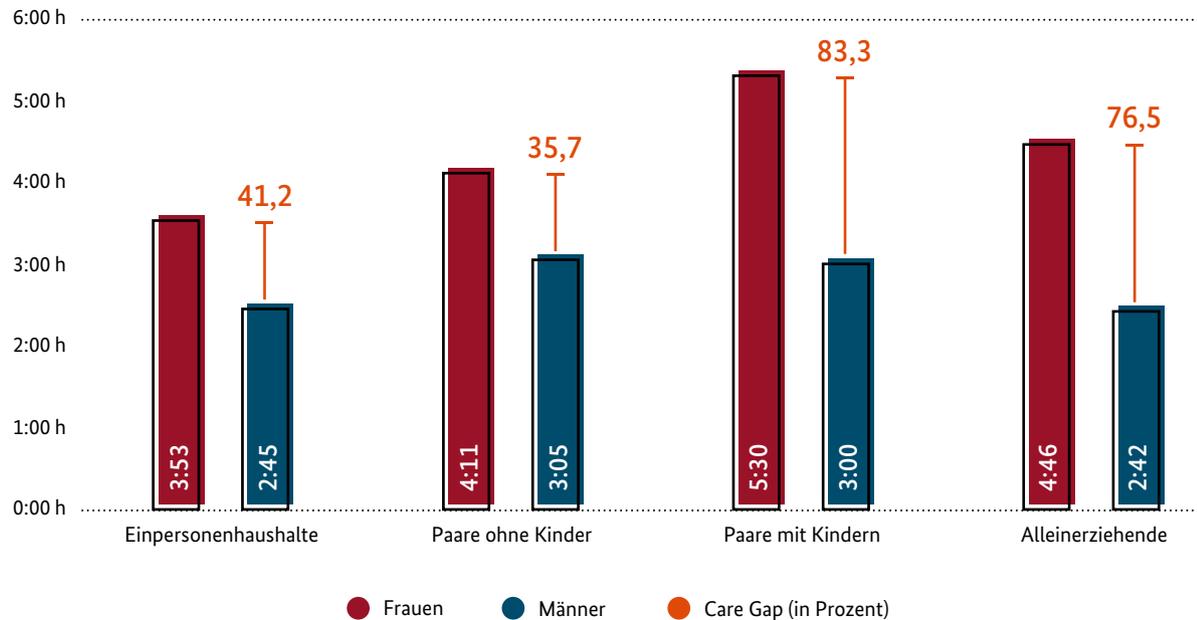
- Frauen in West- und Ostdeutschland verrichten deutlich mehr Sorgearbeit als Männer, wenn Kinder im Haushalt leben.
- Mütter leisten in Paarhaushalten mit Kindern täglich zweieinhalb Stunden mehr Sorgearbeit als Väter, sodass der Gender Care Gap 83,3 Prozent beträgt. Im Vergleich liegt der Gender Care Gap in Paarhaushalten ohne Kinder bei 35,7 Prozent (Klünder, 2017).

- Frauen übernehmen bei einem zusätzlichen Kind im Haushalt einen größeren Anteil der Sorgearbeit (Klünder, 2017).

Lebensmodelle

- Beim **Ernährer-Modell** (Vater vollzeitbeschäftigt, Mutter nicht erwerbstätig) ist die traditionelle Arbeitsteilung mit einem Gender Care Gap von 154 Prozent besonders ausgeprägt.

Gender Care Gap nach Haushaltstyp

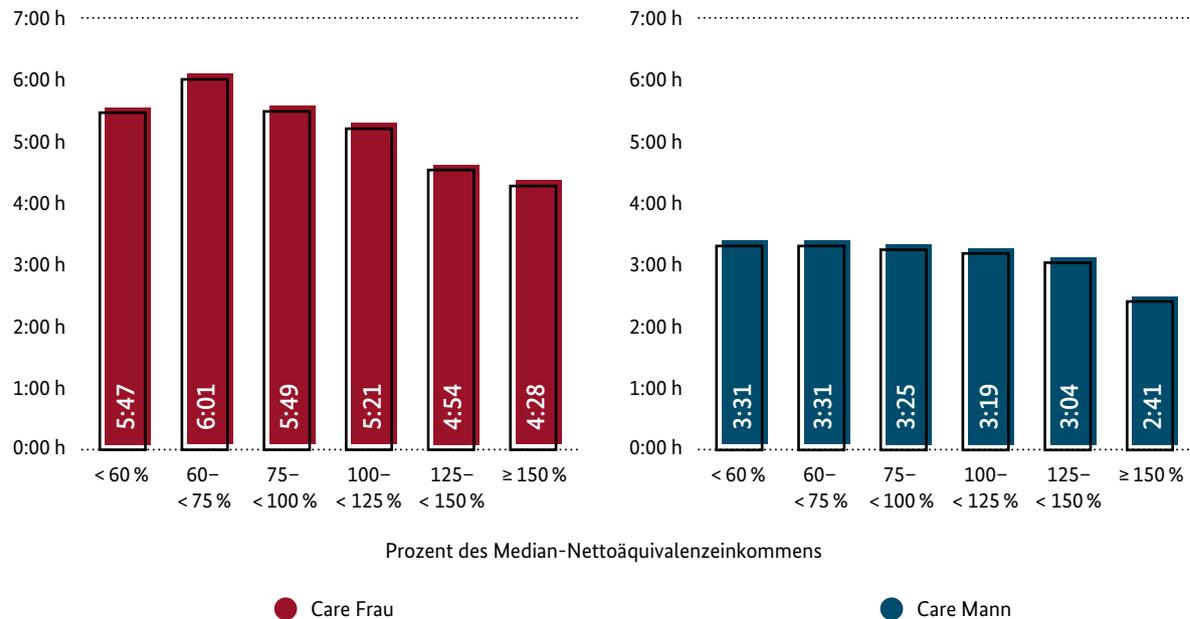


- Beim **Zuverdienst-Modell** (Vater in Vollzeit, Mutter in Teilzeit beschäftigt) liegt der Gender Care Gap bei 78,8 Prozent.
- Beim **Doppelverdienst-Modell** (beide Eltern vollzeitbeschäftigt) fällt der Gender Care Gap mit 41,3 Prozent deutlich geringer aus. Aber auch in diesem Modell tragen Mütter die Hauptverantwortung für die Sorgearbeit (Klunder, 2017).

Nettoeinkommen

- Mit steigendem Haushaltseinkommen wenden Männer weniger Zeit für Sorgearbeit auf.
- Frauen in Haushalten mit höherem Nettoeinkommen verbringen durchschnittlich weniger Zeit mit Sorgearbeit als Frauen in Haushalten mit niedrigerem Einkommen.

Gender Care Gap nach Haushaltseinkommen



1 Status quo

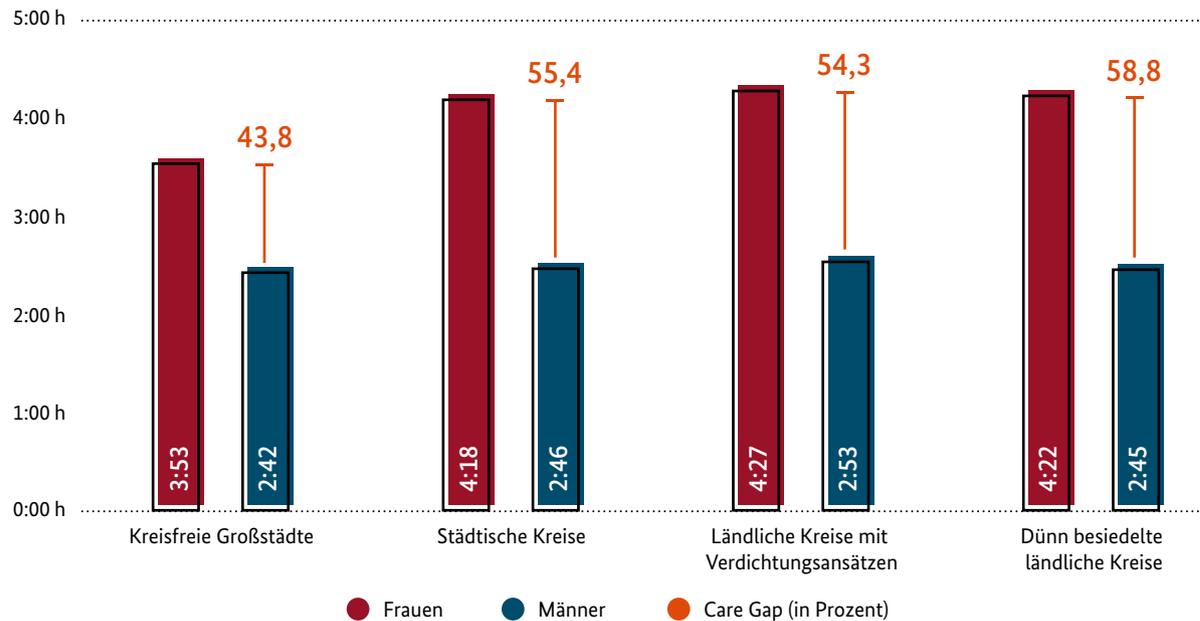
Erwerbsumfang

- In Paarhaushalten mit Kind(ern), in denen die Mutter in Vollzeit erwerbstätig ist, beträgt der Gender Care Gap 35,7 Prozent (Klunder, 2017).
- Der zeitliche Umfang der unbezahlten Sorgearbeit bei Männern ist fast unabhängig davon, ob die Partnerin oder der Partner vollzeiterwerbstätig ist oder nicht: Männer, deren Partnerin vollzeitbeschäftigt ist, bringen etwa genauso viel Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf wie Männer, bei denen die Partnerin in Teilzeit arbeitet.
- Im Unterschied dazu wenden Frauen mit Partnerin/Partner in Vollzeit 27 Minuten pro Tag mehr für unbezahlte Sorgearbeit auf als Frauen mit Partnerin/Partner in Teilzeit (Calahorrano et al., 2019).

Größe des Wohnorts

- Frauen in ländlichen Kreisen verbringen 34 Minuten mehr Zeit mit Sorgearbeit als Frauen in Großstädten.
- Am größten fällt der Gender Care Gap in dünn besiedelten ländlichen Regionen aus. Dort leisten Frauen rund 58,8 Prozent mehr Sorgearbeit als Männer, während der Gap in kreisfreien Großstädten nur 43,8 Prozent beträgt. Das liegt zum einen an der Verfügbarkeit von Infrastruktur wie Kinderbetreuungseinrichtungen. Zum anderen erhöhen die Wegezeiten (insbesondere das Pendeln vom Wohnort zum Arbeitsplatz) in ländlichen Regionen den Zeitaufwand für Erwerbsarbeit (Calahorrano et al., 2019).

Gender Care Gap nach Siedlungsstruktur



Wie sich die Gender Gaps gegenseitig beeinflussen

Gender Care Gap – Gender Pay Gap

Beeinflusst der Gender Care Gap den Gender Pay Gap oder ist es andersherum? Oder beeinflussen sich beide gegenseitig? Die Zusammenhänge sind vielfältig:

- Insgesamt wenden Frauen und Männer ähnlich viel Zeit für Arbeit auf. Nur arbeiten Männer zu einem deutlich größeren Anteil bezahlt und Frauen zu einem deutlich größeren Anteil unbezahlt.

- Ökonomische Analysen zeigen, dass der eigene Anteil am Haushaltseinkommen Einfluss darauf hat, ob man die Erwerbsarbeitszeit reduziert, um unbezahlte Sorgearbeit zu übernehmen oder nicht (Boll, 2017).

Wenn sich der Gender Pay Gap, und damit auch der relative Beitrag zum Haushaltseinkommen, reduziert, reduziert sich auch der Gender Care Gap. Maßnahmen, die den Gender Pay Gap verringern, können dementsprechend auch den Gender Care Gap reduzieren (Calahorrano et al., 2019).

1 Status quo

Der Einfluss des Gender Pay Gaps auf den Gender Care Gap hat das Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (kurz: FIT) untersucht. Das FIT hat analysiert, was passiert, wenn der Gender Pay Gap geringer wäre. Hier sind zwar Effekte zu finden, sie fallen aber gering aus:

- Eine zehnpromtente Erhöhung der Bruttostundenlöhne aller Frauen würde den Gender Care Gap aller erwerbstätigen Personen um etwa 2,2 Prozent verringern.
- Frauen leisten weniger Sorgearbeit, wenn sie
 - höhere Bruttostundenlöhne,
 - ein höheres Haushaltseinkommen und
 - in Paarbeziehungen ein höheres relatives Einkommen haben.

Gender Care Gap – Gender Pension Gap

Der Gender Pension Gap ist eine Bilanz des Erwerbslebens. Wenn sich die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern angleicht, wird dies sowohl den Gender Pay Gap als auch den Gender Pension Gap reduzieren. Konkret meint das: Wenn Frauen weniger Erwerbsunterbrechungen haben (und Männer gegebenenfalls mehr), Frauen eher in Vollzeit als in Teilzeit arbeiten (und Männer ihre Erwerbsarbeitszeit gegebenenfalls reduzieren) und Frauen durch ihre Erwerbsarbeit mehr verdienen, wird dies sowohl den Gender Pay Gap reduzieren als auch den Gender Pension Gap. Und diese Veränderungen würden wiederum auch den Gender Care Gap (etwas) reduzieren.

Gender Care Gap – Arbeitszeit

Die größten Effekte auf den Gender Care Gap hätten Veränderungen der Arbeitszeiten:

- Wenn Frauen und Männer ihre Wochenarbeitszeiten angleichen, würde sich der Gender Care Gap deutlich reduzieren. Statistisch verringert sich der Gender Care Gap um 22 Prozent bei einer 35-Stunden-Woche für Frauen und Männer und um 14,3 Prozent bei einer 30-Stunden-Woche.
- Würde sich der Anteil der erwerbstätigen Väter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen auf 20 Prozent erhöhen, verringert das den Gender Care Gap bei den Eltern um 9,2 Prozent.
- Es gibt auch einen deutlichen statistischen Zusammenhang zwischen Elterngeld und Gender Care Gap: Wenn sich der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, auf 50 Prozent erhöht, verringert das den Gender Care Gap bei den Eltern um 13,6 Prozent.

Die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern wird maßgeblich von der Zeit für die Erwerbsarbeit beeinflusst und weniger vom Geld für die verrichtete Erwerbsarbeit. Die Reduktion des Gender Care Gaps bei der Anpassung der Arbeitszeiten ist deutlich größer als bei der Angleichung der Einkommen.



Ursachen

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit: wie sich eine traditionelle Aufgabenteilung im Lebensverlauf manifestiert

Jeder Mensch leistet unbezahlte Sorgearbeit – für sich und für andere, als Single oder im Paar, mit Kind(ern) oder ohne. Wie Sorgearbeit in unserer Gesellschaft zwischen Frauen und Männern verteilt ist, hat viele Ursachen. Das sind sie und so entsteht eine Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern.

Historische Unterschiede in Deutschland – und welchen Einfluss sie immer noch haben

HISTORIE Bundesrepublik Deutschland: vom Familienernährer-Modell zum Zuverdienst-Modell

Die Bundesrepublik Deutschland (BRD) richtete sich seit den 1950er-Jahren am sogenannten **Familienernährer-Modell** aus: Der Familienernährer verdient alleine das gesamte Einkommen für seine Familie. Er ist mit einer Hausfrau verheiratet, die gegenüber dem Mann nicht gleichberechtigt ist und die unbezahlte Sorgearbeit im Haushalt übernimmt. In dieser Rolle bekommt sie Schutz durch den Staat.

Das war auch gesetzlich so festgelegt: Frauen durften in der BRD nur dann erwerbstätig sein, wenn dies mit ihren „Pflichten“ in Ehe und Familie vereinbar war. 1958 wurden die Ehepartner zwar rechtlich gleichgestellt, es galt gesetzlich jedoch nach wie vor das Familienernährer-Modell.

Eine Reihe von rechtlichen Regelungen und sozialpolitischen Leistungen verstärkte die Nachteile des Familienernährer-Modells für die Frauen. Teilweise sind diese auch weiterhin gültig, wie beispielsweise das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der Gesetzlichen Krankenversicherung.



Das Familiernährer-Modell aus gleichstellungspolitischer Sicht

- Diese Konstellation weist die unbezahlte Sorgearbeit Frauen zu und erschwert es ihnen, eine berufliche Karriere zu verfolgen; sie geraten in finanzielle Abhängigkeit.
- Da ein Großteil der Sorgearbeit in der Familie geleistet wird, bleibt die öffentliche Infrastruktur unterentwickelt.
- Von den meist männlichen sogenannten Familiernährern wird hingegen verlangt, Zeit und Energie ausschließlich in den Beruf fließen zu lassen.

Quelle: Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht

Anfang der 1960er-Jahre stieg der Bedarf an Arbeitskräften. Es kam zum gesellschaftlichen Wandel hin zum **Zuverdienst-Modell**: In dieser Konstellation blieb der Mann Familiernährer. Die Frauen verdienten durch eine zumeist in Teilzeit ausgeübte Erwerbstätigkeit zum Familieneinkommen hinzu. Mit der Reform des Ehe- und Familienrechts 1977 wurden Frauen von der Pflicht zur Führung des Haushalts entbunden. Sie erhielten ein uneingeschränktes Recht auf Erwerbstätigkeit und durften eigenständig Arbeitsverträge abschließen und kündigen.

Im Scheidungsrecht wurde das Zerrüttungsprinzip mit dem Versorgungsausgleich eingeführt, um geschiedene nicht erwerbstätige Frauen und Mütter sozial abzusichern. Staatliche Unterstützung in Form einer ausgebauten Pflegeinfrastruktur und sozialpolitischer Leistungen bei der Pflege von Angehörigen fehlten bis weit in die 1980er-Jahre weitestgehend. Pflege von Angehörigen war vorrangig eine Aufgabe der Familie. Sie wurde unbezahlt von den Familienangehörigen, mehrheitlich von Frauen, übernommen.



Das Zuverdienst-Modell aus gleichstellungspolitischer Sicht

- Das Zuverdienst-Modell ist lediglich eine Variation des Familiernährer-Modells. So ändert sich für den meist männlichen Familiernährer wenig, ihm bleibt weiterhin wenig Zeit für die Familie.
- Die meist weibliche Zuverdienerin muss hingegen Teilzeiterwerbsarbeit und familiäre Sorgearbeit vereinbaren. Außerdem kann sie durch ihre Teilzeitarbeit ihre Existenz kaum eigenständig sichern und sich nur wenig beruflich entwickeln.
- Im Zuverdienst-Modell bleibt die gleichstellungspolitische Schiefelage erhalten: Wer mehr unbezahlte Sorgearbeit übernimmt und weniger bezahlt arbeitet, ist ökonomisch abhängiger und kann für die eigene Alterssicherung weniger vorsorgen.

2 Ursachen

HISTORIE Deutsche Demokratische Republik: Frauen leisteten im Haushalt mehr – trotz Doppelverdienst-Modell

Die Deutsche Demokratische Republik (DDR) orientierte sich am **Doppelverdienst-Modell** mit zwei vollzeiterwerbstätigen Erwachsenen. Das Modell setzt auf die durchgängige volle Erwerbstätigkeit der Mutter.

In der Verfassung der DDR war von Beginn an das Gleichberechtigungsprinzip in der Ehe festgeschrieben: Die Eheleute waren verpflichtet, die unbezahlte Sorgearbeit so aufzuteilen, dass die Frau ihre berufliche Tätigkeit mit der Mutterschaft vereinbaren kann. Sie waren sich gegenseitig zum Unterhalt verpflichtet. Nach der Scheidung hatte, im Gegensatz zur BRD, jede Person eigenverantwortlich für sich selbst zu sorgen.

Das Doppelverdienst-Modell ermöglichte der Staat vor allem durch eine ausgebaute Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur – bereits für mehrere Wochen alte Kinder. Pflegebedürftige Menschen wurden im Regelfall in staatlich subventionierten Heimen untergebracht. Eine Reihe familienpolitischer Leistungen beinhalteten Anreize für Mütter, ihre Erwerbstätigkeit wieder aufzunehmen.

Trotzdem forderte der Staat von den Frauen eine höhere Verantwortung für alle Familienbelange.

So gab es Einschränkungen für Väter, familienpolitische Leistungen in Anspruch zu nehmen. Das Doppelverdienst-Modell blieb in seiner tatsächlichen Ausgestaltung gleichstellungspolitisch inkonsistent. Die staatliche Durchsetzung der Gleichstellung der Frauen beschränkte sich letztendlich auf den Arbeitsmarkt. Sie führte nicht zur parallelen Gleichstellung der Frauen bei der Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit im Haushalt.

1985 übernahmen Frauen zwei Drittel der unbezahlten Sorgearbeit, Männer ein Drittel. Damit blieb auch in der DDR, wenn auch im Vergleich zur BRD eine abgeschwächte, traditionelle geschlechtsbezogene Arbeitsteilung im Haushalt erhalten.

HISTORIE Wiedervereinigtes Deutschland (ab 1990): Das Zuverdienst-Modell gewann an Bedeutung

Nach der Wiedervereinigung 1990 kam es in der ehemaligen DDR zu grundlegenden strukturellen Veränderungen: Der Anteil berufstätiger Frauen sank deutlich. Durch den Anstieg der Erwerbslosigkeit, befristete Arbeitsverträge und den Rückgang der Vollbeschäftigung änderten sich die Rahmenbedingungen drastisch. Es kam zu einem Geburtenrückgang und einem Rückbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur. Das Zuverdienst-Modell gewann auch in Ostdeutschland an Bedeutung.

Da das institutionelle Gefüge der Bundesrepublik auf die Gebiete der ehemaligen DDR übertragen wurde, bestanden in ganz Deutschland die gesetzlichen Regelungen, die auf dem Familienernährer-Modell basieren, und damit verknüpften Normen weiter.

Einen Paradigmenwechsel brachte die Ergänzung des Artikels 3 Absatz 2 des Grundgesetzes 1994, in dem der Staat zu einer tatsächlichen Geschlechtergleichstellung aktiv beauftragt wurde. In der Folge wurden zahlreiche gesetzliche Regelungen und Normen reformiert, zum Beispiel das Unterhaltsrecht.

Aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen für Sorgeverantwortung tragende Menschen – eine Übersicht

Der Staat gestaltet die Rahmenbedingungen für die Betreuung und Erziehung von Kindern und die Pflege von Angehörigen mit verschiedenen Regelungen. Sie alle wirken sich auf die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit aus – und wurden vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Wandlungsprozesse immer wieder neu ausgerichtet.

Ein kurzer Überblick über die aktuellen Rahmenbedingungen in Deutschland:

Betreuung und Erziehung von Kindern

- **Mutterschutz:** Regelungen zum Gesundheitsschutz, Kündigungsschutz und zu beziehbaren Leistungen
- **Elternzeit (seit 2007):** Kündigungsschutz, rechtlicher Anspruch auf Teilzeitarbeit
- **Elterngeld (seit 2007):** individualisierte Leistung, die fehlendes Einkommen ersetzt, wenn Eltern ihre Erwerbsarbeit unterbrechen oder reduzieren
- **ElterngeldPlus (seit Januar 2015):** ermöglicht in Teilzeit arbeitenden Eltern, Elterngeld zu beziehen, ebenfalls einkommensabhängig
- **Krankengeld:** Krankengeld für den pflegenden, erwerbstätigen Elternteil
- **Unterhaltsrecht:** Unterhaltszahlungen für Geschiedene nach einer Reform nur noch bis das jüngste Kind drei Jahre alt ist
- **Rentenpunkte:** Ein Elternteil erhält unter bestimmten Voraussetzungen Rentenpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung, diese werden zuerst automatisch der Mutter zugeordnet.

2 Ursachen

- **Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Ein- bis Dreijährige (seit 2013)**, verbunden mit einem massiven Ausbau der Infrastruktur, Stand: 2019: fast 790.000 Plätze für Kinder unter drei Jahren (Betreuungsquote Ostdeutschland: 51,5 Prozent versus Westdeutschland: 29,4 Prozent)
- **Sicherstellung der Betreuung von Grundschulkindern:** 41 Prozent der Kinder besuchten im Jahr 2017 ein Ganztagsbetreuungsangebot (mehr als 35 Stunden pro Woche) und weitere 47 Prozent ein erweitertes Halbtagsangebot (mehr als 25 bis 35 Stunden pro Woche).

Pflege von Angehörigen

Das Pflegesystem in (West-)Deutschland baut seit Jahrzehnten strukturell darauf auf, dass vorrangig Angehörige Pflegetätigkeiten übernehmen.

- **Pflegegeld:** wird gezahlt, wenn Angehörige die Pflege übernehmen. Mit dem Pflegegeld können Pflegebedürftige Angehörigen eine finanzielle Anerkennung für ihre Leistung zukommen lassen. Für pflegende Angehörige leitet sich jedoch kein eigenständiger Anspruch aus dieser Leistung ab.
- **Pflegezeitgesetz (2008):** Freistellungsoptionen für erwerbstätige, nahe Angehörige, die unbezahlt für einen pflegebedürftigen Menschen Sorgeverantwortung übernehmen
- **Familienpflegezeitgesetz (Novellierung 2015):** Möglichkeit für Erwerbstätige, die Arbeitszeit für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um einen nahen Angehörigen zu pflegen
- **Rentenpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung:** Unter bestimmten Voraussetzungen erhalten pflegende Angehörige Rentenpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- **Flächendeckende ambulante und stationäre Angebote:** kein Rechtsanspruch; oft werden Angehörige zum Beispiel wegen hoher Kosten stationärer Pflege zu Hause gepflegt. Das schränkt vor allem niedrig qualifizierte Frauen ein, sich beruflich zu entwickeln und ihre Existenzsicherung eigenständig zu sichern.
- **Personalbedarf für die Kranken- und Altenpflege:** hoher Personalbedarf beziehungsweise Fachkräftemangel; mit der Konzertierte Aktion Pflege hat die Bundesregierung bereits begonnen, nachzusteuern.
- **Haushaltsnahe Dienstleistungen:** unter bestimmten Voraussetzungen Steuererleichterung für Haushalte, die Tätigkeiten der unbezahlten Sorgearbeit an Personen beziehungsweise Dienstleistungsunternehmen externalisieren

Das Zuverdienst-Modell: nicht gewollt, aber praktiziert – die Knotenpunkte Familiengründung, Wiedereinstieg und Pflege

Nur wenige Elternpaare verteilen die Aufgaben tatsächlich egalitär – obwohl sie sich das wünschen. Wieso praktizieren sie dennoch eine traditionelle Aufteilung? Welche Faktoren beeinflussen neben den institutionellen Rahmenbedingungen ihre Entscheidungen?

Arbeitsteilung in Familien, insbesondere bei der Haus- und Sorgearbeit, wird oft nicht explizit verhandelt. Sie entsteht vielfach durch gelebte Praxis und Routinen, die auch auf impliziten Geschlechterrollen beruhen. Auf diese greifen Individuen gerade dann zurück, wenn sie sich vor oder in einer Umbruchphase befinden.

So wird väterliche Vollzeitberufstätigkeit kaum infrage gestellt. Paare ziehen eine egalitäre Arbeitsteilung seltener in Betracht, da diese als aufwendiger erachtet wird, und Einkommensverluste befürchtet werden. Die Vorteile der egalitären Arbeitsteilung (langfristige Flexibilisierung, gleiche Verwirklichungschancen im Beruf und Zeit für die Familie für beide Elternteile) sehen Paare häufig nicht oder schätzen sie geringer ein als den damit verbundenen Aufwand.

Nur ein kleiner Teil der Elternpaare mit mindestens einem Kind verteilt die Aufgaben tatsächlich egalitär. Dabei wünschen sich heute die meisten Männer eine Partnerschaft, in der beide erwerbstätig sind und sich beide etwa gleichviel um Haushalt und Kinder kümmern (2007: 33 Prozent aller Männer ab 18 Jahren; 2015: 42 Prozent, nach Wippermann, 2017). Während vollzeitarbeitende Eltern – sowohl Mütter als auch Väter – gerne weniger arbeiten würden, möchten teilzeiterwerbstätige und nicht erwerbstätige Eltern gerne mehr arbeiten.

Studien zeigen: Das Zuverdienst-Modell ist für viele nicht ideal und nicht gewollt, aber ein Modell, das wegen der ökonomischen Anreize praktiziert wird – eigentlich nur vorübergehend. Vor allem bei jungen Männern wandeln sich die Einstellungen. Der Wunsch, mit der Vaterschaft seine Arbeit zu reduzieren oder zu unterbrechen, um der Rolle als Vater auch im Alltag gerecht zu werden, ist vor allem in gehobenen Bildungsschichten und Milieus hoch.

Wieso schlagen sich diese egalitären Einstellungen nicht im tatsächlichen Verhalten nieder? An welchen Knotenpunkten manifestiert sich die Verteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit? In welchen Lebensphasen werden Entscheidungen getroffen, die später nicht mehr einfach geändert und angepasst werden können?

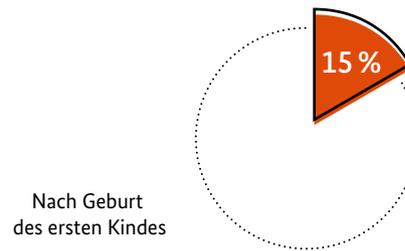
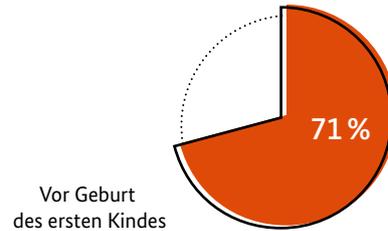
2 Ursachen

KNOTENPUNKT Familiengründung: Nach der Geburt eines Kindes leben Paare traditioneller

Bevor ein Kind im Haushalt lebt, sind – das zeigen viele empirische Studien – Erwerbs- und Hausarbeit relativ egalitär verteilt.

- Mit Geburt des ersten Kindes kommt es zu einer sogenannten „Retraditionalisierung“: Die Mütter unterbrechen die eigene Erwerbsarbeit im Zuge der Elternzeit (oder länger) und werden in dieser Zeit für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig. Die Väter hingegen bleiben überwiegend kontinuierlich erwerbstätig und verantworten das Familieneinkommen.
- Im Anschluss an den Mutterschutz nehmen die allermeisten Mütter Elternzeit und beziehen Elterngeld. Sie sind nun mit dem Kind zu Hause.
- Während Paare über die Verteilung der Elternzeit und der Elterngeldmonate vor der Geburt sprechen, sprechen die meisten Paare nicht über die Verteilung der Hausarbeit. Im Laufe der Elternzeit übernimmt dann häufig die Person die Hausarbeit, die zu Hause ist. Da Mütter im Durchschnitt deutlich länger Elternzeit nehmen, sind dies in den meisten Fällen auch die Mütter.

Paare im Doppelverdienst-Modell



Vor der Geburt des ersten Kindes leben mehr als zwei Drittel der Paare (71 Prozent) ein Doppelverdienst-Modell, nach der Geburt des Kindes nur noch etwa 15 Prozent.

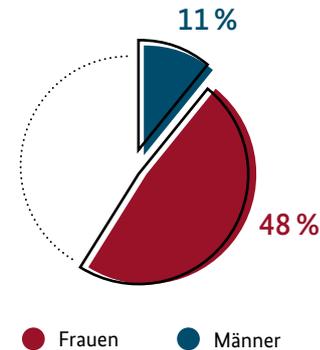
Meist ist die Geburt von Kindern deshalb ein Knotenpunkt, an dem sich die Berufsbiografien der beiden Personen im Paar unterschiedlich entwickeln.

- Obwohl mehr als zwei Drittel der Paare (71 Prozent) vor der Geburt des ersten Kindes ein Doppelverdienst-Modell leben, tun dies nach der Geburt des Kindes nur noch etwa 15 Prozent.
- 55 Prozent der Mütter arbeiten mit reduziertem Erwerbsumfang, 17 Prozent hören ganz auf zu arbeiten.
- Nur in vier Prozent der Familien arbeiten die Väter nach der Elternzeit des ersten Kindes mit einem Umfang von 25 bis 34 Wochenstunden in Teilzeit.

Auch eine weitere Repräsentativbefragung von Vätern (Wippermann, 2017) kommt zu dem Ergebnis:

- Für Väter ist die Vollzeitberufstätigkeit die soziale Norm.
- Einerseits wünschen sie sich mehr Zeit für ihr Kind und ihre Familie; andererseits arbeiten sie nach der Familiengründung sogar mehr.
- Die Mehrheit der Männer betrachtet eine Teilzeitbeschäftigung zwar theoretisch als möglich, jedoch finanziell auch als riskant sowie als karriereschädigend. Männer erleben ihre Vollzeitberufstätigkeit als ökonomisch-rationale Wahl und zugleich als Ausweis normalen Mannseins.

Teilzeitquoten von Frauen und Männern 2019



2019 arbeiteten fast 48 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Teilzeit, während es bei den Männern nur knapp elf Prozent waren (BA Statistik, 2019b).

Ostdeutschland: Doppelte Erwerbsarbeit ist selbstverständlicher

Obwohl das **Doppelverdienst-Modell** nach der Wiedervereinigung unter Druck geriet, dominiert es in Ostdeutschland nach wie vor.

- In Ostdeutschland arbeiten in 27 Prozent der Paarfamilien mit minderjährigen Kindern beide Elternteile mehr als 36 Wochenstunden, in Westdeutschland dagegen nur in neun Prozent der Familien (BMW, 2019). Doppelte Erwerbstätigkeit ist im Osten Deutschlands nach wie vor etwas Selbstverständliches, Gewohntes und Normales.

2 Ursachen

- Die Erwerbstätigenquote von Müttern ist in Ostdeutschland nach wie vor deutlich höher als in Westdeutschland, insbesondere bei Müttern mit kleinen Kindern: 2017 waren in Westdeutschland 57 Prozent der Mütter mit jüngstem Kind zwischen zwei und drei Jahren erwerbstätig, in Ostdeutschland dagegen 72 Prozent (BMWi, 2019).
- Ostdeutsche Mütter mit kleinen Kindern arbeiten zudem überwiegend in Vollzeit oder in vollzeitnaher Teilzeit, während westdeutsche Mütter überwiegend in Teilzeit mit wenigen Stunden arbeiten: Während 2017 im Osten 49 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern in Teilzeit tätig waren, lag der Anteil im Westen bei 74 Prozent (Destatis, 2018b).

Aber das **Zuverdienst-Modell** spielt in Ostdeutschland zunehmend eine Rolle. Im Zeitraum von 1996 bis 2013 ging der Anteil erwerbstätiger Elternpaare in Ostdeutschland, in denen beide Elternteile in Vollzeit arbeiteten, um rund 26 Prozentpunkte zurück. Im Vergleich dazu stieg der Anteil erwerbstätiger Elternpaare in Ostdeutschland, in denen der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit tätig war, um 22 Prozentpunkte.

Mütter sind nach wie vor für die Kinderbetreuung zuständig

- Auch nach der Elterngeldreform 2007, mit der die Politik die Beteiligung von Vätern gestärkt hat, sind nach wie vor Mütter für die Kleinkinderbetreuung zuständig.
- Für Mütter hat sich aber – unabhängig von ihrem Einkommen beziehungsweise dem Haushaltseinkommen – etabliert, die Berufstätigkeit zwölf Monate lang zu unterbrechen.
- Mütter in Ostdeutschland nehmen kürzere Elternzeiten als Mütter in Westdeutschland.

Mehr Väter nehmen Elternzeit, jedoch mit kürzerer Bezugsdauer

- Auch bei den Vätern ist ein Wandel erkennbar: Mehr Männer nehmen Elternzeit in Anspruch. 2007 waren nur 3,5 Prozent aller Erziehungsgeldbeziehenden männlich. Ein Jahr nach der Elterngeldreform stieg die Väterbeteiligung auf über 15 Prozent. Seitdem kam es zu einem kontinuierlichen Anstieg bis auf 35,7 Prozent (Basiselterngeld) im Jahr 2015, knapp 37 Prozent im Jahr 2016 (Unterhofer et al., 2017/Samtleben et al., 2019) auf 41 Prozent (Destatis: Statistik zum Elterngeld, 2020).

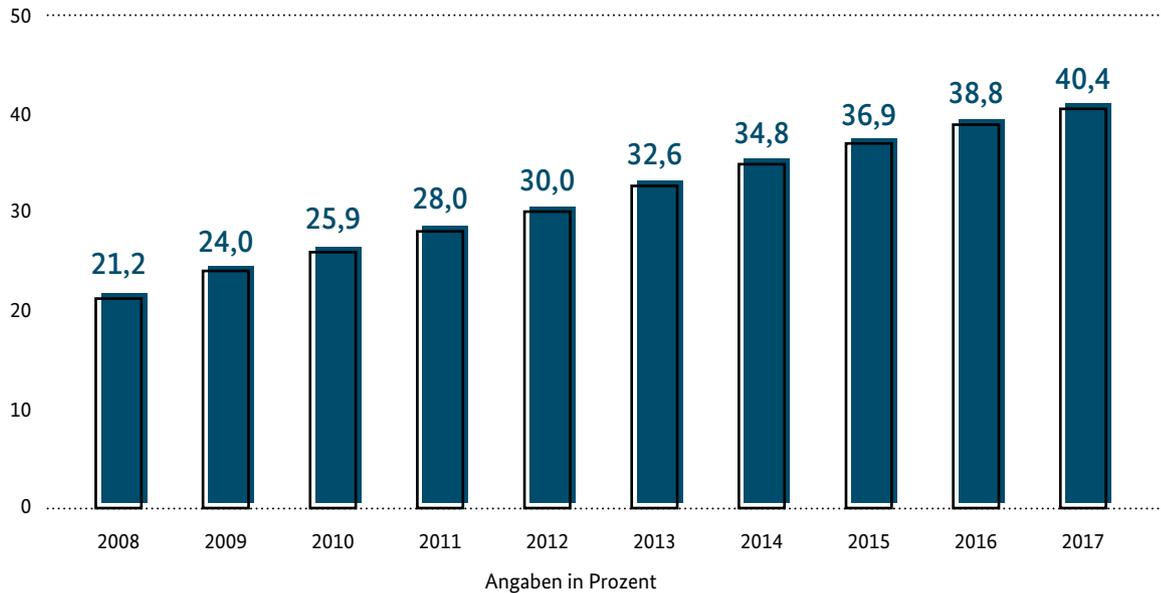
- Entscheidend ist jedoch die Länge der Elternzeit: Die durchschnittlich geplante Elterngeld-Bezugsdauer von Vätern ist mit 3,8 Monaten deutlich geringer als die von Müttern mit 14,2 Monaten. Außerdem nehmen knapp 80 Prozent der Väter nur jene zwei Monate des Basiselterngeldes in Anspruch, die sonst verfallen würden (Destatis, 2019c).
- Die Zahl der Väter, die Elterngeld beziehen, steigt von Jahr zu Jahr an: Im Jahr 2015 waren es 326.000 Väter (21 Prozent), 365.000 (22 Prozent) im Jahr 2016 und 406.000 (23 Prozent) im Jahr 2017. Im Jahr 2018 haben 433.000 Väter Elterngeld bezogen.

In der Praxis etabliert: Mütter nehmen zwölf Monate Elternzeit, Väter zwei

- Frauen beziehen nicht nur häufiger, sondern auch deutlich länger Elterngeld. Daran hat auch die Einführung des ElterngeldPlus kaum etwas geändert.
- Zwar nutzen mehr Mütter und auch Väter die Möglichkeit, die Elternzeit mit einer Teilzeiterwerbstätigkeit zu kombinieren – insgesamt ist dadurch jedoch der Anteil von Vätern in Elternzeit nicht gestiegen.
- Die Elterngeldreform hat die Dauer der Elternzeit nur wenig beeinflusst: Lag 2015 der Anteil der Väter, die bis zu zwei Monate Elternzeit nahmen, noch bei etwa 77 Prozent, hat er sich zugunsten des Anteils mit längerer Elternzeit bis 2018 auf rund 72 Prozent verringert (Samtleben et al., 2017).
- Die durchschnittlich geplante Elterngeld-Bezugsdauer von Vätern lag mit 3,8 Monaten weiterhin deutlich unter der Bezugsdauer von Müttern (im Schnitt 14,2 Monate). Das ab Juli 2015 neu geschaffene ElterngeldPlus nehmen inzwischen 13 Prozent der Elterngeldbeziehenden Väter in Anspruch (im Vergleich: 30 Prozent der Mütter).
- Auch wenn das Elterngeld so angelegt ist, dass sich die Eltern die Monate des Elterngeldbezuges frei aufteilen können und die Partnermonate als Mindestregelung angelegt sind, hat sich in der Praxis etabliert, dass Väter meistens zwei Monate Elternzeit nehmen.

2 Ursachen

Bezug von Basiselterngeld und ElterngeldPlus nach Geschlecht



Die Väterbeteiligung bezeichnet den prozentualen Anteil der Kinder, für die (mindestens) ein männlicher Leistungsbezieher Elterngeld bezogen hat, an allen im betrachteten Zeitraum geborenen Kindern (Destatis, 2020).

Eine Frage des Geldes? Für welches Arrangement sich Paare entscheiden

Geld innerhalb der Paarbeziehung wird individuell bewertet. Paare in einer ähnlichen finanziellen Situation begründen höchst unterschiedliche Elternzeitarangements als ökonomisch sinnvoll. Zum Beispiel gilt das höhere Einkommen einer Partnerin oder eines Partners einerseits als Begründung für eine Elternzeit mit einer höheren oder sogar maximalen sozialstaatlichen Leistung

in Höhe von 1.800 Euro. Andererseits kann das höhere Einkommen eine kurze oder gar keine Elternzeit begründen, weil die Paare das höchste Gesamteinkommen erzielen wollen oder müssen. In Haushalten mit geringem Einkommen sind die Höhe des Einkommens und die Höhe möglicher Ersatzleistungen besonders relevant. Etwa die Hälfte der Mütter und Väter ist der Meinung, dass der Elternteil weiter berufstätig sein sollte, der mehr verdient.



Die eintretende „Elternschaft“ ist nach wie vor der Zeitpunkt, bei dem die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit traditioneller wird. Die Verteilung hängt in einem großen Maß ab von

- **sozialen Normen**, wie zum Beispiel „Babys und Kleinkinder sollten zu Hause von der Mutter aufgezogen werden“;
- **Stereotypen**, wie zum Beispiel „Mütter können sich besser um Babys nach der Geburt kümmern“;
- **traditionellen Rollenzuschreibungen**, wie zum Beispiel „Frauen sind für die unbezahlte Sorgearbeit zuständig, Männer für das Einkommen der Familie“.

Nachdem die finanziell durch den Staat unterstützte Elternzeit zu Ende ist, wirken jedoch weiterhin die sozialen Normen stark, sodass Väter in Vollzeit arbeiten und Mütter maximal in Teilzeit.

KNOTENPUNKT Wiedereinstieg: eine „Traditionalisierungsfalle“?

Viele Mütter arbeiten – nachdem sie für die Kinderbetreuung ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen hatten – nur mit reduzierten Stunden weiter.

Der berufliche Wiedereinstieg nach der Familienphase gilt damit ebenfalls als eine „Traditionalisierungsfalle“ in der Partnerschaft. Verschiedene wohlfahrtsstaatliche Leistungen legitimieren – gemeinsam mit Geschlechterrollenzuschreibungen – mehrjährige Auszeiten. Einen vollständigen Wiedereinstieg nehmen Frauen oft als nicht lohnenswert wahr. Diese drei Faktoren wirken hier in einem Zusammenspiel:

- **Eine fehlende, teilweise teure Kinderbetreuung:** Die Kosten für die öffentliche Kinderbetreuung sind für Haushalte mit niedrigem Einkommen trotz staatlicher Zuschüsse oft zu hoch, private Kinderbetreuungsangebote sind nur für Haushalte mit höherem Einkommen bezahlbar.
- **Die Leistungen des Sozial- und Steuersystems** in Form des Ehegattensplittings und der Ausgleich über die Lohnsteuerklassen konfrontieren Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg mit einer hohen Abgabelast und erschweren die Rückkehr in gleichberechtigte Modelle.
- Die **beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute** in der gesetzlichen Krankenversicherung kann dazu führen, dass eine geringfügige Beschäftigung lukrativer ist als eine sozialversicherungspflichtige Anstellung.

2 Ursachen

Vielfach bewerten Paare ganz subjektiv, ob sich der Wiedereinstieg der Frau „rechnet“. Die mütterliche Erwerbstätigkeit wird dabei materiell und symbolisch abgewertet und zuweilen sogar als individuelles Armutsrisiko eingestuft, zum Beispiel durch den Wegfall der Familienmitversicherung oder entstehende Kosten für die außerhäusliche Betreuung. Es liegt auch an geschlechtsbezogenen Zuschreibungen der Verantwortlichkeit für Sorgearbeit, dass Paare die Kosten für Kinderbetreuung gegen den zusätzlichen Verdienst der Mutter aufrechnen und die Erwerbstätigkeit der Mutter begründet werden muss.

Bei **Alleinerziehenden** stellt sich eher die Frage, wie und in welchem Umfang sie erwerbstätig sein können. Bei den Müttern minderjähriger Kinder unterscheidet sich die Erwerbstätigkeit zwar kaum zwischen Alleinerziehenden (70,1 Prozent) und Müttern in Partnerschaften (67,7 Prozent). Alleinerziehende Mütter arbeiten jedoch deutlich häufiger in Vollzeit (42 Prozent) als Mütter in Partnerschaften (29 Prozent) (Destatis, 2018c).

Eine Möglichkeit, trotz Sorgeverantwortung mehr zu arbeiten, ist das **Homeoffice**. Allerdings kann sich im Homeoffice die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern verfestigen. So investieren Mütter im Homeoffice mit insgesamt 21 Stunden fast drei Stunden pro Woche mehr in die Kinderbetreuung

als Mütter ohne Homeoffice; während Väter, unabhängig davon, ob sie im Homeoffice arbeiten oder nicht, 13 Stunden für die Betreuung der Kinder verwenden (Lott, 2019).

Die traditioneller werdende Arbeitsteilung – eine Einbahnstraße

Mit dem (teilweise zwangsläufig reduzierten) Wiedereinstieg der Mutter verfestigt sich die einseitige Zuständigkeit des Vaters als Familienernährer. Der Mann treibt seine Karriere und berufliche Entwicklung in Vollzeit voran, wohingegen die Mutter ihre berufliche Entwicklung hintenanstellt und oft mit Arbeitslosigkeit oder Dequalifizierung konfrontiert ist.

Werden diese traditionellen Arrangements einmal gelebt, stabilisiert sich diese Lebensweise und wird im Verlauf der Beziehung mehrheitlich nicht mehr ausgeglichen beziehungsweise revidiert. Das zeigt sich unter anderem daran, dass

- die meisten Elternpaare nach der Geburt weiterer Kinder die gleiche Erwerbskonstellation ausüben, die sie beim ersten Kind gewählt haben (89 Prozent der Väter und 66 Prozent der Mütter von zwei oder mehr Kindern).
- bis zum 30. Lebensjahr 58 Prozent der Frauen vollzeitberufstätig sind, danach sind es weniger als 50 Prozent (IfD, 2015).

- Frauen unbezahlte Sorgearbeit deutlich stärker erhöhen als Männer, wenn ein Kind im Haushalt lebt, und bei einem weiteren Kind den größeren Anteil der Sorgearbeit übernehmen (Calahorrano et al., 2019).

Studien zeigen: Schon wenn Väter mehr als zwei Monate Elternzeit nehmen, wirkt sich das positiv auf die Arbeitszeiten und den weiteren Berufsweg der Partnerin nach dem Wiedereinstieg aus, da diese früher wieder einsteigen kann. Der Effekt ist sogar noch stärker, wenn der Vater nach den Elternmonaten seine Arbeitszeit leicht reduziert. Das verstärkt sein Engagement in der Familie und erleichtert es der Partnerin, sich auf ihr berufliches Fortkommen zu konzentrieren – was wiederum die Chance vergrößert, dass Paare Erwerbs- und Sorgearbeit egalitärer aufteilen.

KNOTENPUNKT Pflege von Angehörigen: Häusliche Pflege ist weiblich

Wer Kinder betreut, kann erwarten, dass sich der Sorgeaufwand im Laufe der Zeit reduziert. Denn es gibt eine festgelegte Reihenfolge von Institutionen, die unterstützen (Kita, Kindergarten, Ganztagschule et cetera). Wenn ein Pflegefall in der Familie eintritt, ist das anders: Dieser kommt oft sehr plötzlich und es ist ungewiss, wie die Pflegebedürftigkeit verlaufen wird.



Häusliche Pflege – Zahlen und Fakten

Ungefähr drei Viertel aller Pflegebedürftigen (2,59 Millionen Menschen) wurden 2017 zu Hause versorgt, davon 1,76 Millionen in der Regel allein durch Angehörige (Destatis, 2018a). Im Durchschnitt sind die pflegenden Angehörigen 55 bis 64 Jahre alt, die Mehrheit von ihnen ist verheiratet. Zwei Drittel der Hauptpflegepersonen (1,65 Millionen) sind weiblich (Rothgang/Müller, 2018). Gegenüber Männern verrichten Frauen (Ehefrauen, Töchter, Schwieger- oder Enkeltöchter) mehr als doppelt so häufig unbezahlte Pflegetätigkeiten in der Familie. Überwiegend Frauen leisten nach wie vor private häusliche Pflege.

Verschiedene Quer- und Längsschnittstudien belegen:

- Menschen, die häusliche Pflege übernehmen, sind seltener berufstätig.
- Häusliche Pflege realisieren sie häufig in Kombination mit einer Erwerbstätigkeit in Teilzeit.

2 Ursachen

- Tendenziell reduzieren Frauen mit dem (zumeist) geringeren Einkommen wegen der Pflege eher ihre Wochenarbeitszeit, während der Partner in Vollzeit erwerbstätig bleibt. So arbeiten von den weiblichen Hauptpflegepersonen 33 Prozent in Teilzeit (oder stundenweise).

Da pflegende Angehörige keine Entgeltersatzleistung erhalten, nutzen sie das Pflegegeld aus der Pflegeversicherung als finanziellen Ausgleich: Insbesondere bei geringem Einkommen, also häufiger bei Frauen, wird das Pflegegeld als finanzielle Anerkennung an die pflegenden Angehörigen weitergegeben. In diesem Sinne werten die Betroffenen es als Einkommen, obwohl sie dadurch keine Rentenansprüche erwerben.

Häusliche Pflege und eine eigene Erwerbstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen, ist für viele der Pflegepersonen eine große Herausforderung – neben der oft belastenden Pflegetätigkeit. Als emotionale Last kommt hinzu, dass die Pflege zu Hause durch Angehörige häufig der größte Wunsch der älteren Menschen in Deutschland ist (BMFSFJ, 2012), dem häufig nachgekommen wird. Der Wunsch entspricht hier einer starken sozialen Norm, dass die Pflege zu Hause besser sei als eine stationäre Pflege.

Somit übernehmen meist weibliche Angehörige die Pflege zu Hause – dabei beträgt die durchschnittliche Verweildauer von Pflegebedürftigen ab 60 Jahren in häuslicher Pflege etwa 2,1 Jahre bei Männern und 2,9 Jahre bei Frauen (Müller et al., 2010: 235).

Geschlechtsstereotypen: „Frauen pflegen gut, Männer dürfen sich Hilfe holen“

Dass Frauen in der häuslichen Pflege den Hauptteil der Arbeit leisten, ist durch viele Untersuchungen belegt. Weniger bekannt ist: Inzwischen ist fast ein Drittel (30 Prozent) der Pflegepersonen männlich. Der entscheidende Unterschied: Männer entwickeln ihre Pflege- und Versorgungsverantwortung in einer späteren Lebensphase. Die meisten Männer pflegen ab einem Alter von 80 Jahren – und zwar ihre Partnerin. Söhne im berufsfähigen Alter, die einen (Schwieger-) Elternteil pflegen, sind noch immer ein Randphänomen. Nur wenige Männer sind bereit, die Arbeitszeit für die Angehörigenpflege zu reduzieren und somit Nachteile am Arbeitsplatz oder Einbußen im Einkommen in Kauf zu nehmen (BMFSFJ, 2012). Männliche pflegende Angehörige nehmen zudem verstärkt professionelle Hilfen in Anspruch und übernehmen in der Regel stärker die Rolle des Pflegemanagements beziehungsweise der begleitenden reibungslosen Pflegelogistik und lassen körperbezogene Hilfeleistungen von professionellen Diensten ausüben (BMFSFJ, 2012).

Hier wirken wieder Geschlechterrollenzuschreibungen und Stereotypen: Frauen könnten demnach quasi von Natur aus gut pflegen und müssten es deshalb auch tun, während Männer sich Hilfe holen dürften.

Pflege wird festgeschrieben durch

- **zeitliche Verfügbarkeit** aufgrund keiner oder kürzerer Erwerbsarbeit,
- **soziale Normen** („ambulant vor stationär“),
- **Stereotypen** („Frauen können es besser“) und
- **Geschlechterrollenzuschreibungen** („Frauen sind zuständig“),
- **Pfadabhängigkeiten**, denn häufig folgt die Pflege der Eltern oder Schwiegereltern auf die Betreuung der Kinder. Damit verlängert sich die Zeit mit Betreuungsaufgaben stark und reduzierter oder unterbrochener Erwerbsarbeit (Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2019, S. 16f.).

Die „Traditionalisierungsfalle“: warum die traditionelle Verteilung unbezahlter Sorgearbeit später nur schwer wieder geändert werden kann

Die Entscheidungen und Weichenstellungen, wie Eltern die Erwerbs- und Sorgearbeit verteilen, prägen oft ihr weiteres (Berufs-)Leben. Eine anfangs partnerschaftliche Arbeitsteilung verändert sich fast immer in Richtung Traditionalisierung.

Je länger die Beziehung währt, desto seltener ändern Paare ihre Arbeitsteilung beziehungsweise gleichen sie an. Einfluss haben (Dechant et al., 2014):

- **Erwerbsbeteiligung:** Männer übernehmen dann im nennenswerten Umfang Hausarbeit, wenn ihre Partnerinnen vollzeitberufstätig sind beziehungsweise nach der Elternpause wieder vollzeitberufstätig werden. Eine Rückkehr der Mütter in Teilzeitarbeit hat hingegen kaum Auswirkungen.
- **Bildung:** Je höher die Bildung, desto egalitärer werden die Einstellungen. Paare mit einem ähnlich hohen Bildungsniveau teilen im Laufe der Beziehung Hausarbeit weniger geschlechtsbezogen auf.

2 Ursachen

- **Einkommen:** Das Einkommen hat ebenfalls Einfluss auf die Aufteilung der Hausarbeit – jedoch gibt es hier keine ganz eindeutigen Studienergebnisse.
- **Arbeitszeit:** Teilzeitarbeit wirkt sich stark auf die unbezahlte Sorgearbeit aus. Erst seit 2019 gibt es einen Anspruch auf zeitlich befristete Teilzeitarbeit (Brückenteilzeit).
- **Länge der Erwerbspause:** Paare, in denen die Frauen frühzeitig wieder in den Beruf einsteigen (nach einem Jahr), teilen sich die Arbeit partnerschaftlicher auf als Paare, in denen Frauen eine längere berufliche Pause einlegen.

Männer beteiligten sich im Laufe der Zeit meist weniger an der Hausarbeit als Frauen, das heißt, partnerschaftliche Arbeitsteilungsarrangements verändern sich – und zwar meist in Richtung einer Traditionalisierung. Dabei haben Rollenvorstellungen einen so starken Einfluss auf das Verhalten, dass etablierte Rollen beibehalten werden, auch wenn es dafür keinen eigentlichen Grund mehr gibt und beispielsweise die „Sorgeperson“ wieder mehr arbeitet. Die langfristigen Folgen einer vermeintlich rationalen Entscheidung, die Sorgearbeit ungleich aufzuteilen, werden zum Zeitpunkt der Entscheidung oft nicht mitberücksichtigt.

Später können Paare die Folgen ihrer Entscheidung nur schwer wieder rückgängig machen.

Analysen belegen: Steigen Mütter mehrere Jahre aus dem Beruf aus, wirkt sich das langfristig negativ auf ihre Berufsbiografie und ihre soziale Absicherung im weiteren Lebensverlauf und das spätere Haushaltseinkommen aus (BMFSFJ, 2001; Bothfeld, 2005; Ziegler, 2005, zitiert nach Rüling, 2007).

Wie sich die Spezialisierung auf entweder die Erwerbsarbeit oder unbezahlte Sorgearbeit auswirkt, lässt sich auch am Alterseinkommen von Frauen ablesen (Gender Pension Gap). Je häufiger und länger Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie stattfinden, desto drastischer sind die Auswirkungen auf das Alterseinkommen.

Spezialisierungsgewinne: Wollen Paare und Familien eine egalitäre Arbeitsteilung leben, ist ihr Aufwand höher

Die (Ver-)Teilung von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit ist zum Aushandlungsgegenstand in Paarbeziehungen geworden. Die Forschung ist sich jedoch nicht einig, inwieweit Paare sie wirklich aushandeln oder ob es eine Art selbstverständliche Übereinkunft ist, dem Mann die Rolle als Hauptverdiener zuzuweisen. Auch aus einer reflektierten Aushandlung müssen nicht unbedingt neue Formen der Arbeitsteilung entstehen.

So haben sich die Deutungsmuster von Mutterschaft und Vaterschaft zwar zunehmend pluralisiert. Es handelt sich in der Mehrheit aber lediglich um „rhetorische“ Modernisierungen, das heißt: Eltern reflektieren und diskutieren zwar ihr Rollenverständnis, ändern aber ihr Verhalten in der Praxis weitaus weniger.

- Oft herrschen von Anfang an konkrete Vorstellungen vor, wie eine Aufgabenteilung aussehen könnte (58 Prozent).
- Ein Drittel der Paare legt bereits vor der ersten Schwangerschaft fest, wie es die Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilt. 54 Prozent thematisierten dies im Schwangerschaftsverlauf, 16 Prozent teilen die Familienarbeit erst nach der Geburt des Kindes auf.
- Dabei berichtet die große Mehrheit der Eltern, dass die Abspracheprozesse relativ kurz waren. Die Aufteilung der Hausarbeit nach der Geburt des Kindes sprechen die wenigsten Paare vorher ab, wohingegen sie die zukünftige Aufteilung der Erwerbsarbeit und der Kinderbetreuung weitgehend planen (Dechant et al., 2014) – vor allem die Länge der mütterlichen Elternzeit und den Umfang ihrer späteren Erwerbstätigkeit.

- Bei Vätern wird in der Regel vorausgesetzt, dass sie ihre Vollzeitberufstätigkeit beibehalten. Diskutiert wird allenfalls über die Entscheidung: väterliche Elternzeit – ja oder nein – und darüber, in welchem Umfang sich Väter an der Kinderbetreuung und der übrigen Familienarbeit beteiligen (IfD, 2015).

Viele Paare nehmen eine spezialisierte Aufgabenteilung grundsätzlich als effizienter wahr, weil sich Paare weniger absprechen und ihre Aufteilung auch nicht immer wieder aushandeln müssen, wenn beide immer die gleichen Aufgaben übernehmen.



Beispiele für Spezialisierungsgewinne für Eltern kleiner Kinder

- Wenn immer die gleiche Person das Kind von der Kita abholt, weiß die Person, was los ist und kann die Informationen verknüpfen.
- Wenn immer die gleiche Person beim Besuch der Ärztin oder des Arztes dabei ist, hat sie (im besten Fall) einen Überblick über die verschiedenen Medikamente.
- Wenn eine Person „sowieso“ zu Hause ist, muss bei Krankheit des Kindes oder für Ablesung der Heizung keine Absprache getroffen werden, bei der Arbeit müssen keine Termine verlegt oder Schichten getauscht werden.

2 Ursachen

Beispiele für Spezialisierungsgewinne bei der Erwerbsarbeit

- Karrieren oder Aufstiege stützen sich häufig auch auf Anwesenheit im Betrieb, zeitliche und örtliche Flexibilität für den Betrieb und Verfügbarkeit.
- Karrieren und Aufstiege bringen dabei auch in den meisten Fällen zusätzliches Entgelt mit sich.

Überforderung vermeiden

Ein wichtiges Kriterium für die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit für die Menschen ist, dass die vielfältigen Aufgaben und Ansprüche praktisch zu bewältigen sind. Die Rahmenbedingungen müssen also so gestaltet sein, dass Überforderungen vermieden werden.

- **Zeitliche Überforderung** entsteht, wenn Paare bestimmte Aufgaben nicht gegen Bezahlung auslagern können (wenn beispielsweise keine haushaltsnahen Dienstleistungen zur Verfügung stehen), insbesondere bei unteren und mittleren Einkommen: Eine Verkäuferin, ein Busfahrer oder eine Müllwerkerin kann oft nicht in Gleitzeit arbeiten und an einem Tag etwas früher gehen und dafür an einem anderen etwas länger bleiben, um einen Termin beim Arzt, in der Schule oder bei einer Behörde wahrzunehmen.

- **Emotionale Überforderung** kann entstehen, wenn das Gefühl überwiegt, den Tätigkeiten nicht gerecht zu werden. Die Aufgaben können dabei sowohl die Erziehung und Betreuung von Kindern, die Pflege von Pflegebedürftigen, die Erwerbsarbeit, aber auch die Selbstsorge sein, also das Kümmern um sich selbst. Das schlechte Gewissen, wieder keinen Sport gemacht zu haben und so die Rückenschmerzen, statt sie aktiv anzugehen, weiter gefördert zu haben, kann das Gefühl der Überforderung weiter verstärken.

Überforderung entsteht nicht nur durch die zeitliche Restriktion für die Erledigung der Aufgaben, sondern auch durch die dauerhafte mentale Beanspruchung im Alltag (Mental Load).



Mental Load

Neben den sichtbaren Tätigkeiten der unbezahlten Sorgearbeit gibt es viele unsichtbare Tätigkeiten, die als Mental Load bezeichnet werden: Wann ist der nächste Zahnarzttermin des Kindes? Wer geht zum Elternabend? Wie organisiere ich, dass einer von uns zu Hause ist, wenn die Heizungen abgelesen werden sollen? Was muss ich in den Urlaub mitnehmen? Was ist alles zu organisieren, damit Mutter Pflegegeld beantragen kann? Gemeint ist das gesamte Management der anstehenden Aufgaben und Tätigkeiten der unbezahlten Sorgearbeit, ob alltäglich, außeralltäglich, direkt oder unterstützend, für die gesamte Familie.

Ein höheres Einkommen der Frau führt nicht automatisch zur egalitären Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

Paare, in denen beide Partner etwa gleich viel verdienen, haben grundsätzlich ein geringeres Risiko, die Arbeit traditionell aufzuteilen, als Paare, in denen der Mann deutlich mehr verdient als die Frau. Studien zeigen aber: Es scheint nicht allen Frauen zu gelingen, diesen ökonomischen Vorteil bei der Verhandlung der tatsächlichen Aufteilung auch zu nutzen (Grunow et al., 2007).

- Zum einen verhalten sich westdeutsche Frauen anders als ostdeutsche Frauen sowie Männer aus Ost- und aus Westdeutschland. Sie verbringen mehr statt weniger Zeit mit Hausarbeit, wenn sie mehr verdienen als ihr Partner (Lippmann et al., 2019).
- Ab dem Zeitpunkt, wo Frauen die Hauptverdienerinnen werden, wird die Verteilung der Hausarbeit traditioneller. Geschlechternormen wirken erneut stärker als ökonomische Rationalität (Bittmann et al., 2003; Bertrand et al., 2015, zitiert nach Lippmann, 2019).

- Hingegen reduzieren Männer in Ost- und Westdeutschland sowie Frauen in Ostdeutschland mit steigendem Einkommen und mit steigendem Anteil am Haushaltseinkommen die Zeit, die sie für unbezahlte Sorgearbeit aufwenden (Lippmann et al., 2019).
- Männer, die zusammen mit Familienernährerinnen leben, wenden durchschnittlich mehr Zeit für Haus- und Fürsorgearbeit auf als Männer in egalitären Einkommenskonstellationen oder jene, die selbst der Familienernährer sind. Auch in diesen Haushalten teilen Frauen und Männer Haushalt und Kinderbetreuung nicht gleich auf, sowohl in West- als auch in Ostdeutschland (Schmidt, 2011, zitiert nach Klenner et al., 2012).

Ein höheres Einkommen der Frau führt also nicht automatisch dazu, dass Paare Haus- und Fürsorgearbeit egalitärer aufteilen (Klenner et al., 2012).

3

Lösungen

So können wir eine gerechtere Aufgabenteilung erreichen – Maßnahmen und Ansätze

Den Gender Care Gap überwinden – welche Hebel wir in Bewegung setzen müssen

Wie können wir Frauen und Männer dabei unterstützen, unbezahlte Sorgearbeit und Erwerbsarbeit neu aufzuteilen? Stellschrauben finden sich in verschiedenen Bereichen und auf verschiedenen Ebenen. So kann eine neue Verteilung gelingen.

Wie Frauen und Männer die unbezahlte Sorgearbeit aufteilen, hängt von vielen Faktoren ab: von sozialen Normen, Geschlechterstereotypen und Rollenzuschreibungen, aber auch von den institutionellen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Hier schafft der Staat Rahmenbedingungen (Makroebene), die im direkten Lebensumfeld (Mesoebene) ausgestaltet werden. Individuen wiederum entscheiden, wie sie mit den ausgestalteten Rahmenbedingungen umgehen (Mikroebene).

Eine traditionelle Verteilung von Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit entsteht im Laufe der Zeit. Entscheidende Knotenpunkte im Lebensverlauf sind Familiengründung, Wiedereinstieg und Pflege von Angehörigen. Wege, die Frauen und Männer in diesen Lebensphasen einschlagen, lassen sich später nicht mehr einfach verlassen oder rückgängig machen.

Handlungsoptionen für eine neue Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bestehen vor allem in den vier Bereichen Erwerbsarbeit, Infrastruktur, staatliche Leistungen und soziale Normen. Diese Bereiche beeinflussen sich wechselseitig.

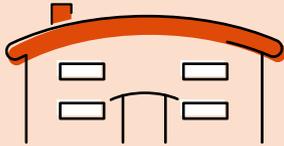
Vier Bereiche, die auf die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit Einfluss haben

1. Soziale Normen, Geschlechterstereotype und Geschlechterrollenzuschreibungen

Sie spielen eine herausragende Rolle, indem sie die Akzeptanz von Handlungen und damit die Handlungen der Individuen beeinflussen, und indem sie in die Gesetze und staatlichen Regelungen einfließen und so dazu beitragen, dass Personen im Laufe ihres Lebens zu „Sorgepersonen“ oder „Erwerbspersonen“ werden.



- **Soziale Normen** sind Wertvorstellungen in der Gesellschaft, die Handlungen von Individuen und Gruppen beeinflussen. Eine solche Handlung ist zum Beispiel, wenn Eltern ihr zweijähriges Kind in einer Kindertagesstätte betreuen lassen. Ob diese Handlung positiv oder negativ bewertet wird, kann sich wandeln: So sind Kitas in der öffentlichen Bewertung heute als *Bildungseinrichtungen* weitgehend anerkannt. Im Bereich der Pflege hingegen wird stationäre Pflege häufig nicht als gleichwertig zu häuslicher Betreuung bewertet.
- **Geschlechterstereotype** sind Vorstellungen über das Wesen von Männern und Frauen, zum Beispiel, dass *Frauen besser und sauberer putzen würden, weil sie eben Frauen sind*.
- **Geschlechterrollenzuschreibungen** weisen Frauen und Männern Aufgaben zu – zum Beispiel: *Mütter seien dafür zuständig, dass ihre Kinder ausgeschlafen, satt und sauber zur Schule kommen*.



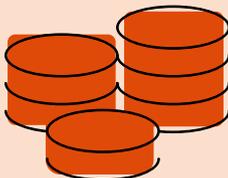
2. Infrastruktur

Wie viel unbezahlte Sorgearbeit Frauen und Männer übernehmen können, hängt davon ab, wie viel Sorgearbeit nur privat erledigt werden kann. Ausschlaggebend dafür ist, ob eine qualitativ hochwertige und kostengünstige Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur sowie haushaltsnahe Dienstleistungen vorhanden, verfügbar und akzeptiert sind. Relevant ist auch, wie nahe beziehungsweise gut erreichbar (zum Beispiel auch mit öffentlichem Nahverkehr) die Betreuungsorte und Arbeitsplätze sind, und ob die Mieten in der Nähe bezahlbar sind. Für das Arbeiten im Homeoffice ist außerdem eine gute Versorgung mit Breitband-Internet wichtig.



3. Erwerbsarbeit

Wie viel Zeit Menschen für unbezahlte Sorgearbeit haben, ist auch abhängig davon, wie die Erwerbsarbeit strukturiert ist, das heißt, wie der Arbeitsmarkt gesetzlich reguliert ist, die Arbeitszeiten ausgestaltet sind (zum Beispiel die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten oder unbezahlt freigestellt zu werden) beziehungsweise ob Mütter und Väter Elternzeit nehmen können, ohne Karriereeinbußen zu riskieren.



4. Staatliche Leistungen, Sozialversicherungssystem und Einkommensteuersystem

Auch das Einkommensteuersystem, das Sozialversicherungssystem und die staatlichen Leistungen haben Auswirkungen darauf, wie Frauen und Männer die Erwerbs- und Sorgearbeit verteilen. Bestehende Regelungen können entweder partnerschaftliche oder geschlechtsspezifische Arbeitsteilung attraktiver machen. Regelungen wie die beitragsfreie Mitversicherung für Eheleute in der gesetzlichen Krankenversicherung, die Steuerklassen beim Ehegattensplitting sowie die Minijobs unterstützen eine geschlechtsbezogene Arbeitsteilung. Staatliche Leistungen wie das Elterngeld fördern eher eine partnerschaftliche Aufteilung.

3 Lösungen

Partnerschaftliche Arrangements fördern und stabilisieren – das Modell „Waage“

Bisher setzte die Politik vorrangig darauf, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu stärken – und erzielte beträchtliche Erfolge. Seltener wurden auch Männer dabei unterstützt, mehr unbezahlte Sorgearbeit zu übernehmen, wie zum Beispiel bei der Einführung des Elterngeldes.

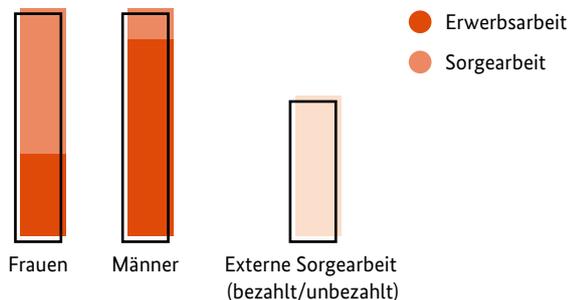
Das führt dazu, dass Arrangements, in denen Paare Erwerbs- und Sorgearbeit gleich verteilen, oft instabil sind. Immer noch spezialisieren sich Frauen und Männer im Verlauf ihres Lebens entweder auf Erwerbsarbeit – meistens Männer – oder auf Sorgearbeit. Männer werden daher zu „Erwerbspersonen“. Frauen hingegen übernehmen überwiegend einen Großteil der Sorgearbeit und

werden zu „Sorgepersonen“. Diese Spezialisierung etabliert sich oft schleichend in Situationen großer Unsicherheit (zum Beispiel die Geburt eines Kindes, Erkrankung eines Familienmitgliedes) – und bleibt über den weiteren Lebensverlauf bestehen, auch wenn zum Beispiel die Kinder größer sind oder die gepflegte Person verstirbt.

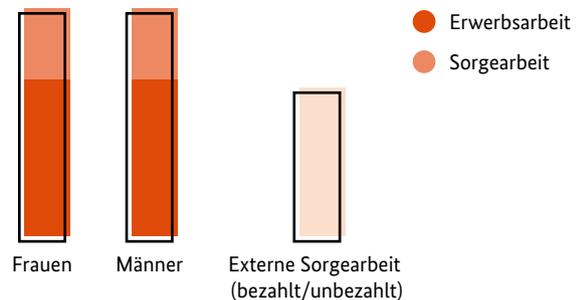
Um den Gender Care Gap zu reduzieren, müssen wir

- Erwerbspersonen darin unterstützen, mehr unbezahlte Sorgearbeit zu übernehmen, und
- Sorgepersonen darin unterstützen, mehr Zeit mit Erwerbsarbeit zu verbringen.

IST-Zustand: Zuverdienst-Modell



Ziel: Das Erwerb-und-Sorge-Modell



Gesellschaftlich soll es möglich sein, dass beide Personen im Paar ihre Arbeitszeit reduzieren und einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit untereinander aufteilen. Für den verbleibenden Teil der Sorgearbeit wird Unterstützung durch Dritte benötigt (Quelle: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/24.themenbl%C3%A4tter-zum-bericht.html>).

Wie können Männer und Frauen dabei unterstützt werden, unbezahlte Sorgearbeit und Erwerbsarbeit zu vereinbaren?

Das Modell „Waage“ zeigt anschaulich auf, mit welchen Hebeln dies erreicht werden kann. Denn nur wenn diese Entwicklungen im Gleichgewicht passieren, werden egalitäre Arrangements stabiler. Die Maßnahmen müssen sich dazu einerseits an Sorgepersonen und andererseits auch an Erwerbspersonen richten, denn:

- Bei **Sorgepersonen** werden die Kosten, die durch die zusätzliche Erwerbstätigkeit der Sorgeperson entstehen, gedanklich oft vom potenziellen Einkommen der Sorgeperson abgezogen. Wenn diese Personen wieder einer Erwerbsarbeit nachgehen wollen, ziehen die Paare vom erwarteten Lohn die Kosten für Kita, für Pflegeinfrastruktur, für Mobilität (zum Beispiel ein zweites Auto), für haushaltsnahe Dienstleistungen und so weiter ab. Daher scheint es oft so, dass sich diese zusätzliche Arbeit nicht lohnen würde.
- Bei **Erwerbspersonen** hingegen wird eine Verringerung ihres Einkommens, wenn sie mehr Sorgearbeit übernehmen, als Verringerung des gesamten Familieneinkommens gesehen.

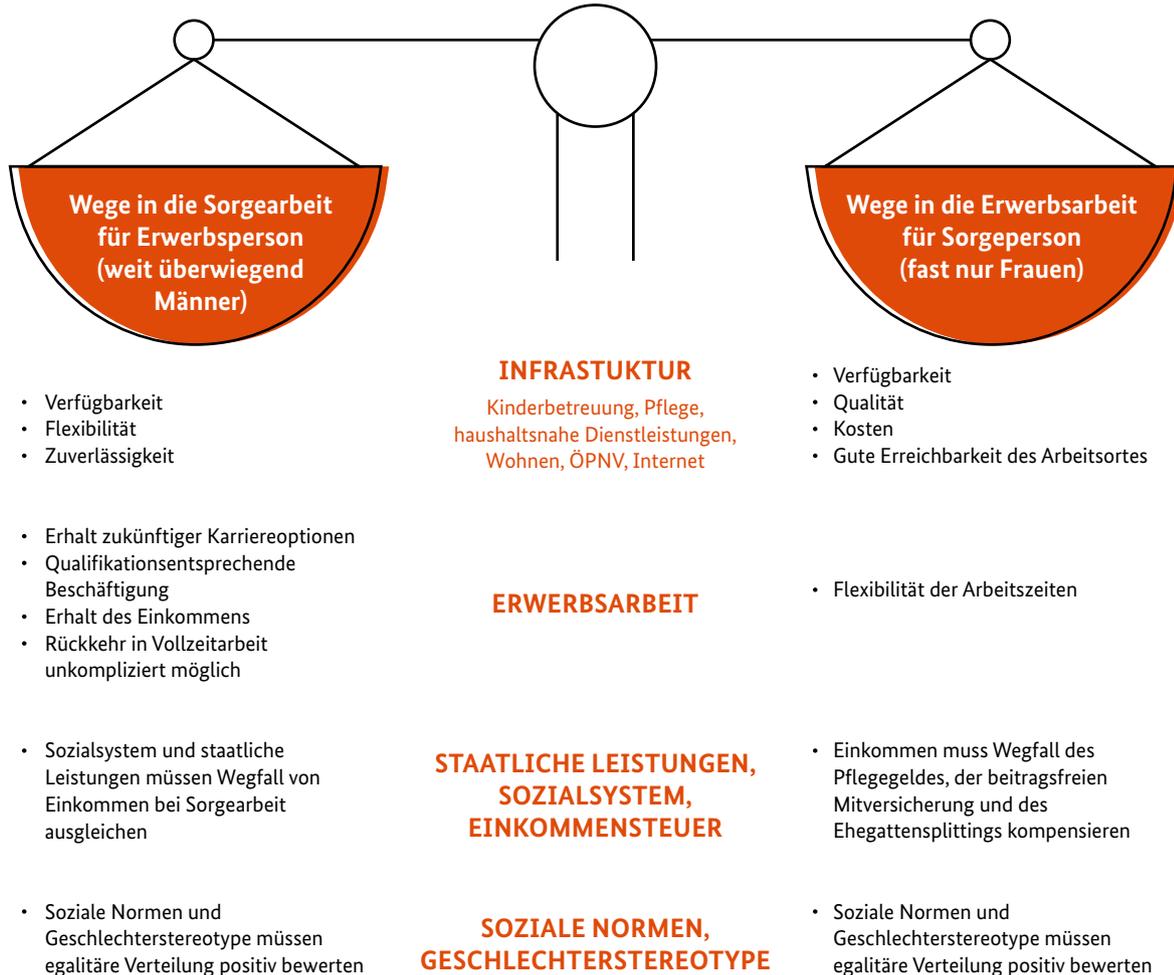
Es scheint so, als ob Paare nicht unbedingt die verschiedenen Arrangements von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie insgesamt bilanzieren, und noch seltener den gesamten Lebensverlauf miteinbeziehen. Daher müssten die sogenannten Opportunitätskosten der unbezahlten Sorgearbeit für Erwerbspersonen sowie der Preis der Erwerbsarbeit für Sorgepersonen reduziert werden.

Maßnahmen, die nur auf der Seite der Sorgearbeit wirken, verstärken die Zuschreibung eher.

Wenn es für Sorgepersonen einfacher wird, einer Erwerbsarbeit nachzugehen, ändert dies erst einmal nichts an der Zuschreibung der unbezahlten Sorgearbeit an die Sorgeperson. Übernimmt diese Person weiterhin die Verantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit, ist es wahrscheinlich, dass sie weiterhin in Teilzeit arbeiten wird – weil externe Betreuung oft nur zeitlich begrenzt angeboten wird – wegen des höheren Mental Load sowie wegen der Aufgaben, die nicht durch externe Angebote erledigt werden können. Das zementiert den Gender Care Gap eher, als ihn abzubauen. Da die bisherigen Maßnahmen vor allem die Erwerbsarbeit von Sorgepersonen, überwiegend Frauen, adressiert haben, gilt es nun, es auch Erwerbspersonen stärker zu ermöglichen, mehr Sorgearbeit zu übernehmen.

3 Lösungen

Das Modell „Waage“



Das Modell ähnelt einer „Waage“, die von den vier Themenbereichen getragen wird: Infrastruktur, Erwerbsarbeit, staatliche Leistungen und soziale Normen/ Geschlechterstereotype. Die Waagschalen sind einerseits Maßnahmen, die Wege in die Erwerbsarbeit für Sorgepersonen ermöglichen, und andererseits Maßnahmen, die Wege in die Sorgearbeit für Erwerbspersonen ermöglichen. Beide Waagschalen müssen im Gleichgewicht sein, um Arrangements partnerschaftlicher Arbeitsteilung zu unterstützen und zu stabilisieren.

Für **Erwerbspersonen** ist relevant:

- Ihr aktuelles Einkommen sollte sich nicht deutlich reduzieren. Staatliche Leistungen, die einen finanziellen Ausgleich beim Wegfall von Einkommen bieten, erleichtern es ihnen, Sorgearbeit zu übernehmen. In der Elternzeit wird dies mit dem Elterngeld als Entgeltersatzleistung auf dem Niveau von 65 Prozent des vorherigen Einkommens bereits umgesetzt.
- Unbezahlte Sorgearbeit zu übernehmen, sollte Karriereoptionen nicht zu stark einschränken. Gesetzliche Regelungen und eine gute Umsetzung im Betrieb können die berufliche Entwicklung offenhalten. Nach Phasen mit reduzierter Arbeitszeit ist es zum Beispiel durch die Brückenteilzeit möglich, in Vollzeitarbeit zurückzukehren.
- Orte für Wohnen, Erwerbsarbeit und Betreuung sowie Pflege müssen so erreichbar sein, dass die täglichen Wege für Sorgearbeit möglich sind. Eine bedarfsgerechte und zuverlässige Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur mit langen Öffnungszeiten unterstützt hier.

Für **Sorgepersonen** ist relevant, dass sich Erwerbstätigkeit auch nach Abzug der „Kosten“ lohnt und die Sorgearbeiten abgesichert sind:

- Zum einen muss daher die vorhandene Infrastruktur Sorgepersonen dabei unterstützen, ihre unbezahlte Sorgearbeit zu reduzieren. Das heißt, die Infrastruktur muss Betreuung und Pflege bieten, die qualitativ hochwertig und verfügbar ist und möglichst wenig kostet. Denn die Kosten werden auf das Entgelt der Sorgeperson angerechnet – was wiederum beeinflusst, ob sich eine Ausdehnung der Erwerbstätigkeit „rechnet“.
- Auch die Kosten der Erwerbsarbeit für Sorgepersonen sind relevant. Auf ihr Einkommen wird der Wegfall von Pflegegeld, Ehegattensplitting und beitragsfreier Mitversicherung für Eheleute in der Gesetzlichen Krankenversicherung „angerechnet“.
- Im Bereich der Erwerbsarbeit muss eine flexibilisierte Arbeitszeit möglich sein. Dies ist jedoch relevanter für die Erwerbspersonen, um unbezahlte Sorgearbeit nicht mehr alleine den Sorgepersonen zuzuschreiben.

Eine partnerschaftliche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv machen – welche Maßnahmen dabei helfen können

Die Politik arbeitet bereits daran, die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit gerechter zu machen: So hat die Bundesregierung schon zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht, die dem Gender Care Gap entgegenwirken – und wird diesen Weg weiterverfolgen.

Die Bundesregierung hat bereits an relevanten Punkten angesetzt, um den Weg zur Geschlechtergerechtigkeit auch bei der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zu ebnen. Dieses Kapitel erläutert Optionen für weitere Schritte. Die Vorschläge sind unter anderem aus dem Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung entnommen. Außerdem wurden in einem Projekt vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS e.V.) und BMFSFJ weitere Handlungsoptionen analysiert und erarbeitet (weitere Informationen zu den empirischen und qualitativen Analysen aus dem von der Europäischen Union geförderten Projekt finden Sie hinten in diesem Dossier).

HANDLUNGSBEREICH Erwerbsarbeit

Die Handlungsoptionen aus dem Themenbereich Erwerbsleben könnten Erwerbspersonen mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit verschaffen – und Sorgepersonen Zeit für Erwerbsarbeit.

Grundlegend ist die Erkenntnis, dass das Recht auf Sorgearbeit als individuelles Recht besser wirkt. Dass Eltern die Partnerschaftsmonate beim Elterngeld so häufig in Anspruch nehmen, zeigt, dass individuelle Rechte das Verhalten beeinflussen.

Ausschlaggebend ist außerdem, Karriereoptionen zu erhalten – auch wenn Eltern unbezahlte Sorgearbeit leisten – sowie Einkommensverluste zu reduzieren und teilweise durch Entgeltersatzleistungen auszugleichen.

Finanziell abgesichert zu sein, ist elementar, um Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit zu vereinbaren – vor allem für Menschen, die geringe Einkommen beziehen oder in unsicheren Arbeitsverhältnissen sind. Gerade in Haushalten, in denen nur eine Person erwerbstätig sein kann (zum Beispiel Alleinerziehende oder Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen), erleichtern finanzielle Ausgleichsmaßnahmen die Übernahme von Sorgearbeit.

Für Menschen, die Kinder betreuen und erwerbstätig sind

Arbeitszeiten so gestalten, dass Sorgearbeit möglich ist

- Mit einem neuen Standard für „Vollzeit“ von 30 bis 35 Stunden könnten Eltern Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit kombinieren, ohne Karriereeinbußen zu erleiden. Auch Personen ohne eigene Kinder und ohne pflegebedürftige Angehörige würden so die Möglichkeit erhalten, unbezahlte Sorgearbeit als Tante oder Onkel, Freundin oder Freund, Nachbarin oder Nachbar zu übernehmen.
- Für die Arbeitszeit, die Lage der Arbeitszeit und des Arbeitsortes könnte ein Wahlrecht gesetzlich verankert werden. Ein Wahlarbeitszeitgesetz könnte bestehende Rechte erweitern, zusammenführen und mit einem neuen Leitbild sorgearbeitsgerechter Arbeitszeiten verbunden werden. Der Vorschlag für ein solches Wahlarbeitszeitgesetz vom Deutschen Juristinnenbund wurde auch im Zweiten Gleichstellungsbericht aufgegriffen.
- Mit der Brückenteilzeit wurde bereits das Recht eingeführt, in Vollzeitarbeit zurückzukehren. Mit einer Ausweitung auf das Teilzeitbefristungsgesetz könnten auch Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit ohne Rückkehrrecht reduziert haben, ihre Arbeitszeit wieder aufstocken. Dies betrifft vor allem Sorgepersonen.

SAHGE-Berufe aufwerten

- Die Aufwertung der SAHGE-Berufe (Soziale Arbeit, Hauswirtschaft, Gesundheit und Erziehung) – durch eine bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen (vor allem von Frauen) – würde indirekt eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit unterstützen und gleichzeitig auch professionelle Sorgearbeit stärken, die zur Vermeidung von Überforderung notwendig ist.

Zeitrechte für Sorgearbeit stärken

- Ziel des Elterngeldes ist es, eine egalitäre Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit zu unterstützen. Eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld würde dies unterstreichen (entsprechend der Empfehlung im Zweiten Gleichstellungsbericht, Bundesregierung, 2017). Auch eine höhere Entgeltsatzrate wäre gleichstellungspolitisch hilfreich. Jedoch wäre die verteilungspolitische gegenüber der gleichstellungspolitischen Wirkung abzuwägen. Eine entsprechende Leistung sollte alle Familien bei der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit unterstützen, auch Familien mit niedrigem Einkommen.

3 Lösungen

- Neben der Elternzeit haben erwerbstätige Mütter in den meisten Fällen einen Anspruch auf Mutterschutz. Für die Familienbildung und die Gesundheit von Mutter und Kind spielt auch der Vater beziehungsweise die Co-Mutter eine relevante Rolle. Deshalb wird auch eine Vaterschaftsfreistellung nach der Geburt diskutiert. Eine Freistellung – ob freiwillig oder verpflichtend – würde bei der Geburt eines Kindes signalisieren, dass nicht alleine die Mutter für die Gesundheit des Kindes relevant ist, sondern auch der Vater (beziehungsweise eine Co-Mutter).
- Eine **Freistellung für U-Untersuchungen der Kinder und Elterngespräche in Institutionen der Kinderbetreuung für beide Elternteile** würde es ermöglichen, die Entwicklung der Kinder gleichberechtigt zu begleiten und Gespräche mit der Ärztin, dem Arzt, Lehrerinnen und Lehrern sowie den Erzieherinnen und Erziehern zu führen.
- Die **Einrichtung halber Kind-Krank-Tage** würde ebenfalls eine egalitäre Aufgabenverteilung unterstützen. Auch könnte überprüft werden, ob es gleichstellungspolitisch sinnvoll ist, dass der Bezug von Krankengeld bei Erkrankung des Kindes in der Gesetzlichen Krankenversicherung ohne Weiteres übertragbar ist.
- Ein grundsätzlicher Vorschlag ist das von der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht vorgeschlagene **flexible Zeitbudget** für Eltern minderjähriger Kinder. Freistellungen für U-Untersuchungen und Elterngespräche könnten dann aus diesem 120-Tage-Budget entnommen werden.

Für Menschen, die Angehörige pflegen und erwerbstätig sind

Zeitrechte für pflegende Angehörige

- Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht hat für den Bereich der informellen Pflege Freistellungsoptionen mit Entgeltersatzleistung vorgeschlagen, konkret: ein 120-Tage-Budget (Bundesregierung, 2017).
- Um die unbezahlte Sorgearbeit egalitär zu verteilen, müssen Frauen und Männer die verschiedenen Leistungen auch egalitär nutzen können. Das könnte erleichtert werden, wenn sich die Angehörigen nicht auf eine Hauptpflegeperson festlegen müssten, sondern sich mehrere Personen die Hauptpflege teilen könnten.

Stärkung der Rechte von Erwerbspersonen mit Sorgeverantwortung in den Betrieben
Vereinbarkeit durch Verbindlichkeit und feste Strukturen für Frauen und Männer

- Regelungen verbindlicher Vertretung in den Betrieben erleichtern es Erwerbspersonen, ihre Zeitrechte tatsächlich in Anspruch zu nehmen.
- Beauftragte für Vereinbarkeit könnten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als Thema für Männer UND Frauen in den Betrieben verankern, indem sowohl Väter als auch Mütter, pflegende Männer und pflegende Frauen angesprochen werden.
- Beratungsangebote zu Arbeitszeitflexibilisierung und Unterstützung bei der Lohnabrechnung könnten kleine und mittlere Unternehmen (KMU) unterstützen und entlasten.
- Den Mehraufwand, der Betrieben gegebenenfalls entsteht, wenn sie die egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit unterstützen, könnten Steuervorteile oder Boni ausgleichen.

HANDLUNGSBEREICH **Infrastruktur**

Infrastruktur beeinflusst, ob Erwerbspersonen verlässlich unbezahlte Sorgearbeit übernehmen können, ob Sorgepersonen Zeit für Erwerbsarbeit haben und ob beide dies ohne Überforderung tun können.

Dabei geht es zum einen um Infrastruktur, die direkte Sorgearbeit übernimmt und die damit auf den Umfang der zu verteilenden unbezahlten Sorgearbeit wirkt. Dies sind Institutionen der Kinderbetreuung, Pflegeinfrastruktur sowie haushaltsnahe Dienstleistungen.

Eine weitere Handlungsoption ist, die Infrastruktur – Verkehrsinfrastruktur und digitale Infrastruktur sowie Gesundheitsinfrastruktur – auszubauen, die über Wegezeiten den Umfang der Zeit für Sorgearbeit beeinflusst. Dies sind insbesondere Wegezeiten zwischen Wohn-, Erwerbsarbeits- und Betreuungsorten. Dementsprechend fördern auch bezahlbares Wohnen, ein gut ausgebauter öffentlicher Personennahverkehr, eine gute Versorgung mit Breitband-Internet und mit Gesundheitsdiensten eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit.



Kosten der Infrastruktur

Die Analysen zeigen, dass die Kosten für Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur bei einem Wiedereinstieg dem potenziellen Einkommen der Sorgeperson „angerechnet“ werden. Dies verstärkt Anreize für eine ungleiche Verteilung, anstatt eine egalitäre Verteilung zu unterstützen.

Aktuell können Kinderbetreuungskosten teilweise bei der Einkommensteuer abgesetzt werden. Steuererleichterungen wirken jedoch erstens im Nachhinein, zweitens unterschiedlich für Familien mit ungleichen Einkommen und drittens vor allem bei Erwerbspersonen, da ihre Steuerbelastung stärker sinkt.

Kostenlose Angebote könnten den Aufwand bei der Beantragung gegenüber einer einkommensabhängigen Kostenbeteiligung reduzieren. Die Argumente sprechen aus Sicht der Verteilung der Sorgearbeit dafür, die Kosten für Infrastruktur im Bereich Kinderbetreuung und Pflege grundsätzlich durch die Gesellschaft als Ganzes zu tragen.

Infrastruktur zur Kinderbetreuung

- Die partnerschaftliche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit wird durch eine Infrastruktur unterstützt, die flächendeckend verfügbar, qualitativ hochwertig, verlässlich, flexibel und einfach nutzbar, gut erreichbar und kostengünstig oder sogar kostenfrei zu nutzen ist.
- Eine Ganztagsbetreuung wäre vom ersten Geburtstag bis mindestens zum zehnten Geburtstag hilfreich. Der Rechtsanspruch gilt bereits für Kinder von einem Jahr bis zur Einschulung. Ein Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in der Grundschule wird ab 2026 schrittweise eingeführt. Die Ganztagsbetreuung sollte auch in den Ferien sichergestellt sein (Bundesregierung, 2017). Eine verlässliche Betreuungsinfrastruktur für ältere Kinder könnte zudem den Übergang von der Grundschule (beziehungsweise der fünften Klasse) bis zum Erreichen des Jugendalters mit 14 Jahren gestalten.

Infrastruktur für Pflege

- Ein bezahlbarer Pflegemix aus stationären, teilstationären und ambulanten Angeboten erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
- Ein Rechtsanspruch auf einen stationären Pflegeplatz würde bessere Wahlmöglichkeiten zwischen stationärer, teilstationärer und ambulanter Pflege schaffen.
- Und auch bei der Pflege wäre nach einem qualitativen Ausbau ein weiterer Schritt, eine kostenfreie Inanspruchnahme zu ermöglichen.
- Eine weitere Möglichkeit zur Stärkung gleichberechtigter Teilhabe an der Sorgearbeit wäre eine Beratung der Angehörigen durch soziale Dienste gleich bei Aufnahme einer Person ins Hilfesystem. Dieser Vorschlag nach niederländischem Vorbild würde auch die Möglichkeit eröffnen, auf der Mikroebene des Haushalts ins Gespräch zu kommen – über die Aufrechterhaltung beruflicher Perspektiven einerseits und die Potenziale einer partnerschaftlichen Aufteilung von Pflegeverantwortung andererseits. Eine solche Beratung könnte auch der schleichenden Übernahme von Pflegeverantwortung entgegenwirken, die eine ungleiche Verteilungen stärkt und Überforderung wahrscheinlicher macht.

Hausarbeit

Optionen zur Reduzierung des Gender Care Gaps durch die Erleichterung der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen sind

- die Regelung arbeitsrechtlicher Mindeststandards,
- die Entwicklung von Standards und Zertifizierungen guter haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit sowie
- die Einführung öffentlich geförderter Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen (Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017).

HANDLUNGSBEREICH Staatliche Leistungen

Aktuell orientieren sich staatliche Leistungen, das Sozialversicherungssystem und die Einkommensteuer an verschiedenen Leitbildern von Familie, Geschlecht und Sorgearbeit. Dadurch wird eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit nicht durchgängig unterstützt.

3 Lösungen

Handlungsoptionen für die synchrone Ausrichtung der Regelungen auf eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zeigt die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundesregierung, 2017):

zum Abbau einkommensteuerrechtlicher Anreize, die eine traditionelle Aufgabenteilung fördern:

- Streichung der Lohnsteuerklasse V
- Weiterentwicklung des Ehegattensplittings zu einem Realsplitting

zur beitragsfreien Mitversicherung:

- Einführung eines eigenständigen Zugangs zur Kranken- und Pflegeversicherung
- Zeitliche Begrenzung der beitragsfreien Versicherung
- Ausweitung der beitragsfreien Versicherung auf Angehörige von Wahlfamilien

zu Minijobs:

- Individuelle Besteuerung von Einkommen aus geringfügiger Beschäftigung
- Einführung einer Sozialversicherungspflicht für geringfügig Beschäftigte

HANDLUNGSBEREICH Soziale Normen

Ein wesentlicher Grund für die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit sind soziale Normen, Geschlechterstereotypen und Geschlechterrollenzuschreibungen. Diese können nicht allein durch Politikinstrumente und Maßnahmen verändert werden. Sie verändern sich aber über die Zeit, wenn die Rahmenbedingungen sich ändern und am Leitbild für eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ausrichten. Der gesellschaftliche Wandel und die schon umgesetzten Änderungen der Rahmenbedingungen haben bereits soziale Normen verändert.

Handlungsoptionen, um den gesellschaftlichen Wandel weiter zu unterstützen

- Gleichstellung bei der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in politischen Maßnahmen als Ziel explizit benennen und ausweisen
- Frauen in wirtschaftlichen und politischen Positionen stärken, weil Ländervergleiche zeigen: Wenn Frauen ökonomischen und politischen Einfluss haben, sie finanziell unabhängig sind sowie eine hohe Erwerbsquote haben, beteiligen sich Männer auch mehr an der Hausarbeit.

- Kommunikation über unbezahlte Sorgearbeit und ihre Verteilung vereinfachen und ermöglichen, zum Beispiel über kostenlose, einfach zu bedienende Tools (Broschüren, Checklisten, Apps)
- Um Eltern beziehungsweise Individuen für eine egalitäre Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zu sensibilisieren, werden sie am besten direkt dort angesprochen, wo sie sich aufhalten – zum Beispiel über ausgelegte Materialien in Praxen von Frauenärzten, Geburtsvorbereitungskursen, Kliniken, Kitas, Schulen, Familienzentren, Jugendämtern (möglich ist auch die Ausweitung der ANE-Briefe für werdende Eltern).
- Darüber hinaus könnten werdende Väter gesondert und explizit angeschrieben werden. Wenn sie ihre Vaterschaft anerkennen oder sich beim Standesamt anmelden, sollten Väter daher ein Schreiben erhalten, das ihre Rechte und Leistungen als Vater beinhaltet und zum Thema macht, wie sie mehr Zeit für Sorgearbeit erreichen können (zum Beispiel sollte die Erläuterung des Elterngeldes und der Elternzeit hier im Fokus stehen).
- Viele Entscheidungen fallen bereits lange vor der Geburt eines Kindes. Dazu gehört die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit und die Bewältigung des Alltags. Viele der damit verknüpften Fragen, zum Beispiel die Verteilung der Hausarbeit, werden jedoch nicht reflektiert. Diese Fragen könnten in einem Schulfach „Alltagskompetenz“ vermittelt und verschiedene Lebensmodelle und ihre Konsequenzen diskutiert werden.
- Darüber hinaus ist das Thema auch bei der beruflichen Beratung relevant. Hier könnte die gleichstellungsorientierte Berufsberatung und -orientierung, wie die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht empfiehlt, weiter ausgebaut werden (Bundesregierung, 2017).

Fazit und Ausblick

Den Gender Care Gap zu reduzieren, gelingt nicht von heute auf morgen. Die Ursachen des Gender Care Gaps sind miteinander verwoben und beeinflussen sich gegenseitig.

Die vielen politischen und gesetzlichen Reformen der letzten Jahre haben dazu beigetragen, dass heute mehr Frauen und Mütter erwerbstätig sind. Für sie hat sich auch die Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen deutlich reduziert. Mehr Männer als früher nehmen (zumindest eine kurze) Elternzeit. Gleichzeitig arbeiten Frauen im Vergleich zu Männern immer noch weniger. Nach wie vor leisten sie weitaus mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer und erwirtschaften weniger Ansprüche auf eine eigenständige Existenzsicherung im Alter. Es greift allerdings zu kurz, diese Entscheidungen nur als Ergebnis individueller Entscheidungen zu interpretieren. Welche Aufgabenteilung als „passend“ und welche Mutter- und auch Vaterrolle als „richtig“ wahrgenommen werden, beeinflussen auch die institutionellen Rahmenbedingungen.

In einer zukunftsgerichteten Gesellschaft müssen die Rahmenbedingungen eine partnerschaftliche Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv machen. Dabei hat sich gezeigt: Die größten Effekte auf den Gender Care Gap hat es, wenn Männer und Väter ihre Arbeitszeit reduzieren.

Paaren soll ermöglicht werden, Doppelverdiener-Arrangements ohne Überforderung und ohne Nachteile für die eigene Existenzsicherung zu leben. Gesellschaftlich soll es möglich sein, dass beide Personen im Paar ihre Arbeitszeit danach ausrichten, die unbezahlte Sorgearbeit untereinander aufteilen zu können. Dann stehen die Chancen gut, in puncto Geschlechtergleichheit einen großen Schritt voranzukommen.

Die Bundesregierung hat in ihrer Gleichstellungsstrategie daher das Ziel formuliert, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu stärken und eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit zu fördern. In der Gleichstellungsstrategie sind Maßnahmen zur Zielerreichung für die 19. Legislaturperiode formuliert. Dieses Dossier bietet Anregungen, die Gleichstellungsstrategie fortzuschreiben und weitere Schritte zu gehen, um dem Ziel näher zu kommen.

Die gleichberechtigte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit hat Deutschland auch zum Thema seiner EU-Ratspräsidentschaft 2020 gemacht und Ratsschlussfolgerungen verabschiedet, wie Europa durch eine neue Verteilung unbezahlter Sorgearbeit die Lohnlücke schließen und mehr Gleichberechtigung schaffen kann.



Weitere Informationen

Die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung: www.gleichstellungsstrategie.de

Gleichstellung als Thema der deutschen EU-Ratspräsidentschaft: www.eu2020.de/eu2020-de/programm/gleichstellung-von-frauen-und-maennern-europa/2365248

Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu unbezahlter Sorgearbeit: www.bmfsfj.de/gendercaregap

Informationen zum Forschungsbericht

Dieses Dossier basiert auf einem Forschungsbericht, der die Ergebnisse des Projekts „Pay Gap, Care Gap, Pension Gap: Interlinking Key Gender Gaps for Germany for monitoring Gender Equality and taking action“ (kurz: Projekt Gender Care Gap, Dezember 2018 bis September 2020) dokumentiert (Gärtner et al., 2020). Durchgeführt wird das Projekt vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS e.V.) und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Finanziert wird es aus dem „Rights, Equality and Citizenship Programme 2014-2020“ der Generaldirektion für Justiz und Verbraucher der Europäischen Kommission.

Das ISS e.V. führte die qualitativ-empirischen Analysen durch, das heißt:

- Literaturanalyse zum Gender Care Gap und dem aktuellen Forschungsstand,
- sechs explorative, halbstandardisierte Einzelinterviews mit Expertinnen und Experten zu den Gender Care Gaps und den verschiedenen Formen der Sorgearbeit,
- vier moderierte Diskussionen mit Fokusgruppen aus vier bis neun lokalen Expertinnen und Experten (zum Beispiel kommunale Frauenbeauftragte, Beauftragte für Chancengleichheit der regionalen Agentur für Arbeit, Vertreterinnen und Vertreter von Familienzentren, Pflegestützpunkte, Mehrgenerationenhäuser) über Problemstellungen, die sich anhand wichtiger Knotenpunkte (wie die Geburt eines Kindes) ergeben, sowie gute Praxis regionaler Unterstützung,
- eine Absicherung und Ergänzung der Ergebnisse über Workshops mit nationalen und internationalen Expertinnen und Experten.

In den Forschungsbericht sind zudem Ergebnisse einer quantitativ-empirischen Analyse des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT), Abteilung Mikrosimulationsmodelle eingeflossen, das heißt:

- statistische Auswertungen zu den Ursachen des Gender Care Gaps sowie den Zusammenhängen der Gender Gaps,
- quantitative Untersuchungen, welche Auswirkungen die Umsetzung der Handlungsoptionen hätte.

Literaturverzeichnis

BA Statistik – Bundesagentur für Arbeit (2019b): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2018, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf>.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016), http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-10-31_BMAS_Alterssicherungsbericht_2016.pdf.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Auf fremdem Terrain – wenn Männer pflegen, Ausgabe 1, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/auf-fremdem-terrain---wenn-maenner-pflegen/95986>.

BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Jahresbericht der Bundesregierung zum Stand der Deutschen Einheit. Der Beauftragte der Bundesregierung für die Neuen Länder, https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/jahresbericht-zum-stand-der-deutschen-einheit-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=20.

Boll, Christina (2017): Die Arbeitsteilung im Paar: Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz: Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Stand: März 2016, verfügbar unter folgendem Link: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html>.

Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/2840, Berlin, <https://www.bmfsfj.de/blob/119794/b69d114cfbe2b6c1d4e-510da2d74fd8d/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-bt-drucksache-data.pdf>.

Calahorrano, Lena/Rebaudo, Mara/Stöwhase, Sven (2019): Gender Care Gap. Ursachen des Gap und Wirkungsprognose von Handlungsempfehlungen, FIT: Sankt Augustin, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://publica.fraunhofer.de/starweb/servlet.starweb?path=urn.web&search=urn:nbn:de:0011-n-5659007>.

Literaturverzeichnis

Dechant, Anna/Rost, Harald/Schulz, Florian (2014): Die Veränderungen der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen: Ein Überblick über die Längsschnittforschung und neue empirische Befunde auf Basis der pairfam-Daten, in: Zeitschrift für Familienforschung 26 (2014), 2, pp. 144–168.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2020): Eltern- und Kindergeld. Beendete Leistungsbezüge für Geburtszeiträume – Länder, Geburten, Väterbeteiligung am Elterngeld, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-elterngeld.html>.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2020): Statistik zum Elterngeld, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/elterngeld-plus.html>.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2020): Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienen 20 Prozent weniger als Männer, Pressemitteilung Nr. 97 vom 16. März 2020, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019a): Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2018, Stand: 11. September 2019, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html>.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2019c): Elterngeld 2018: Fast 24 Prozent aller Beziehenden waren Väter, Pressemitteilung Nr. 22 vom 28. Mai 2019, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2019/PD19_22_p002.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2018a): Pflegestatistik 2017. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/laender-pflegebeduerftige-5224002179004.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2018b): 69 Prozent der Frauen mit minderjährigen Kindern waren 2017 in Teilzeit tätig, Pressemitteilung vom 14. September 2018, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/09/PD18_345_12211.html.

Destatis – Statistisches Bundesamt (2018c): Alleinerziehende in Deutschland 2017, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 2. August 2018, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2018/Alleinerziehende/pressebroschuere-alleinerziehende.pdf?_blob=publicationFile.

Eurostat – Statistical office of the European Union (2019b): Gender pay gap statistics, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:The_unadjusted_gender_pay_gap_by_age_\(%25\),_2017.png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:The_unadjusted_gender_pay_gap_by_age_(%25),_2017.png).

Gärtner, Debora/Lange, Katrin/Stahlmann, Anne – ISS e.V. (2020): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Forschungsbericht, <https://www.bmfsfj.de/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf>

Grabka, Markus M./Jotzo, Björn/Rasner, Anika/Westermeier, Christian (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter, in: DIW Wochenbericht Nr. 5, S. 87–96, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551601.de/17-5.pdf.

Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007): Was erklärt die Tradionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 36, Heft 3, S. 162–181.

Hammerschmid, Anna/Rowold, Carla (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen, in: DIW Wochenbericht Nr. 25, S. 439–447, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.630456.de/19-25-1.pdf.

Literaturverzeichnis

IfD – Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach am Bodensee, einzusehen unter: <https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/studien/Weichenstellungen.pdf>.

Klenner, Christina/Menke, Katrin/Pfahl, Svenja (Hg.) (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

Klünder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, <https://www.gleichstellungsbericht.de/kontext/controllers/document.php/30.b/a/f83f36.pdf>.

Lippmann, Quentin/Georgieff, Alexandre/Senik, Claudia (2019): Undoing Gender with Institutions. Lessons from the German Division and Reunification, SOEPpapers 1031/2019, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.622089.de/diw_sp1031.pdf.

Lott, Yvonne (2019): Weniger Arbeit, mehr Freizeit? Wofür Mütter und Väter flexible Arbeitsarrangements nutzen, WSI Report Nr. 47, März 2019, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_47_2019.pdf.

Müller, Rolf/Unger, Rainer/Rothgang, Heinz (2010): Wie lange Angehörige zu Hause gepflegt werden. Reicht eine zweijährige Familienpflegezeit für Arbeitnehmer? In: Soziale Sicherheit, (6–7), S. 230–237.

Panova, Ralina/Sulak, Harun/Bujard, Martin/Wolf, Lisa (2017): Die Rushhour des Lebens im Familienzyklus: Zeitverwendung von Männern und Frauen, in: Destatis – Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017): Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland. Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden, S. 45–64, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Publikationen/Downloads-Zeitverwendung/tagungsband-wie-die-zeit-vergeht-5639103169004.pdf?__blob=publicationFile.

Pimminger, Irene (2015): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern mit und ohne Migrationshintergrund, Berlin: Agentur für Querschnittsziele im ESF, https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf.

Rothgang, Heinz/Müller, Rolf (2018): BARMER Pflegereport 2018. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 12, Berlin, <https://www.barmer.de/blob/170372/9186b971bab3f80267fc329d65f8e5e/data/dl-pflegereport-komplett.pdf>.

Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen, Frankfurt am Main: Campus Verlag.

Samtleben, Claire/Schäper, Clara/Wrohlich, Katharina (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich, in: DIW Wochenbericht Nr. 35/2019, S. 607–613, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.673396.de/19-35-1.pdf.

Unterhofer, Ulrike/Welteke, Clara /Wrohlich, Katharina (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert, in: DIW Wochenbericht Nr. 34/2017, S. 659–667, https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.563413.de/17-34-1.pdf.

Wagner, Alexandra/Klenner, Christina/Sopp, Peter (2017): Alterseinkommen von Frauen und Männern. Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal, WSI-Report Nr. 38, Dezember 2017, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf.

Wippermann, Carsten (2017): Männer-Perspektiven – Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?, <https://www.bmfsfj.de/blob/115580/5a9685148523d2a4ef12258d060528cd/maenner-perspektiven-auf-dem-weg-zu-mehr-gleichstellung-data.pdf>.

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
Tel.: 030 18 272 2721
Fax: 030 18 10 272 2721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 179 130
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr
Fax: 030 18 555-4400
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Artikelnummer: 4BR230

Stand: November 2023, 6. Auflage

Gestaltung: www.zweiband.de

Bildnachweis: Titel © BMFSFJ/Phillip Arnoldt

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.

 Engagement

 Familie

 Ältere Menschen

 Gleichstellung

 Kinder und Jugend