



Welche Rolle spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Einstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung?

Dr. Marie-Fleur Philipp

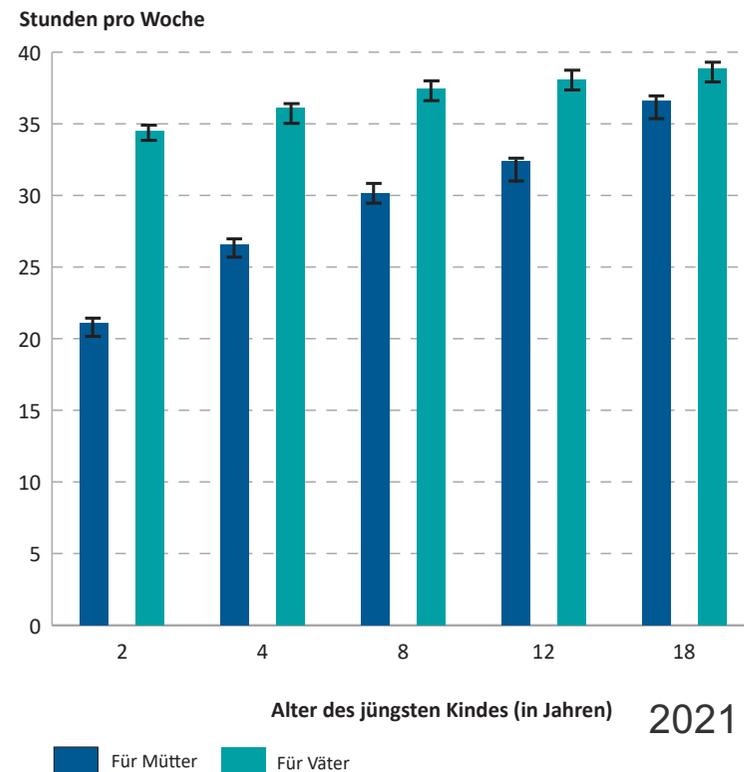
Gleichstellungsforum 2025
von HSI und WSI der Hans-Böckler-Stiftung



Einstellungen zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung

- Zunehmendes **Streben** nach **partnerschaftlicher Arbeitsteilung**
- Aber nach wie vor wird eine “traditionellere” Arbeitsteilung unterstützt

Ideale Erwerbsarbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes

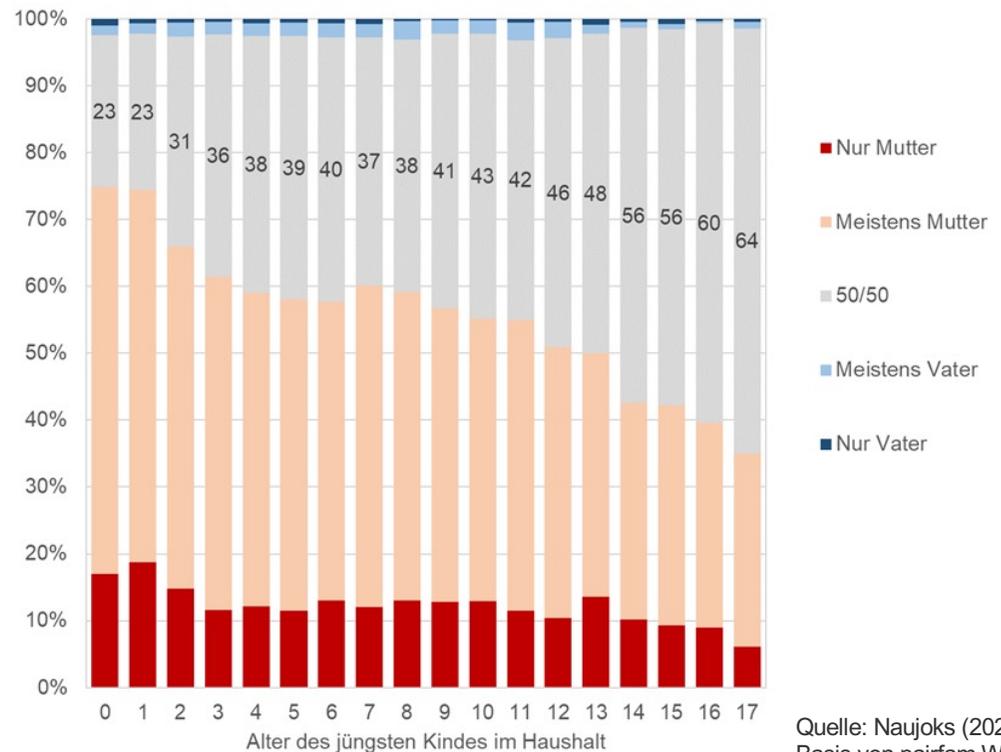


Quelle: FReDA, Bujard & Kleinschrot 2024

Arbeitsteilung in Paaren mit Kindern

- In Paarfamilien teilt **nur ca. ein Viertel** die Erziehungs- und Betreuungsaufgaben **ungefähr gleich** auf.
- 52% der Mütter wünschen sich stärkere väterliche Beteiligung an Kinderbetreuung (IFD Allensbach, 2022)
- Arbeitsteilung ändert sich nur langsam mit Alter des Kindes

Aufteilung von Sorgearbeit in Paarfamilien nach Kindesalter



Quelle: Naujoks (2023) auf Basis von pairfam Welle 1-13.



Relevanz von Einstellungen zur Arbeitsteilung

- **Einstellungen zur Arbeitsteilung prägen Verhalten:** Egalitärere Einstellungen sind assoziiert mit einer weniger traditionellen Aufteilung von ...
 - ... Hausarbeit (Aassve et al. 2014; Baxter et al. 2008; Evertsson 2014; Kan 2008; Nitsche & Grunow 2016; Schober 2013)
 - ... Kinderbetreuung (Evertsson 2014; Nitsche & Grunow 2018)
 - ... Erwerbsarbeit (Kan 2007; Nordenmark 2004; Schober 2013; Sanchez & Thomson 1997)
- **Einstellungen oft prädiktiver für Arbeitsteilung als relative Ressourcen!**
(z.B. Büchau et al. 2023; Nitsche & Grunow 2016)
- Geprägt durch Sozialisation und Lebensereignisse – aber auch durch politische Rahmenbedingungen und Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Bolzendahl & Myers 2004; Gangl & Ziefle 2015)



Vereinbarkeitsmaßnahmen in Deutschland

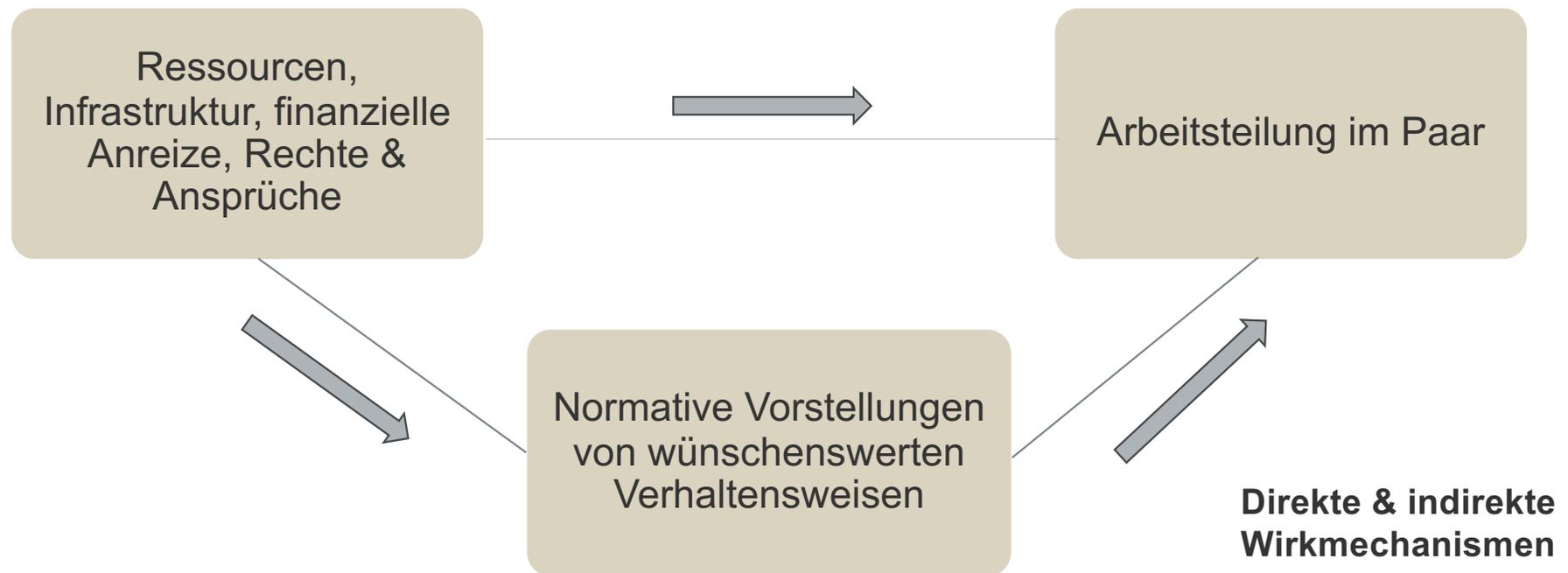
- bis zum 3. Geburtstag des Kindes Anspruch auf (teilweise unbezahlte) Elternzeit
- Seit 2007 65%-Einkommensersatz (max. 1.800 Euro/Monat) für 12 Monate oder 14 Monate, wenn beide mind. 2 Monate Elterngeld beziehen
- Seit 2015 Elterngeld-Plus: anteiliger Einkommensersatz bei Teilzeitarbeit

- Öffentliche Kinderbetreuung: seit 2013 Rechtsanspruch auf Kita-Platz ab 1 Jahr
 - Gesetze zur Verbesserung der Betreuungsqualität (Gute-Kita-Gesetz, Kita-Qualitäts-Gesetz)

- Recht auf Teilzeitarbeit seit 2001
 - Seit 2019 Recht auf temporäre ("Brücken-") Teilzeitarbeit



Vereinbarkeitsmaßnahmen & Arbeitsteilung





Direkte Einflüsse von Maßnahmen auf Arbeitsteilung



→ Insgesamt: **Maßnahmen unterstützen eine stärker gleichberechtigte Arbeitsteilung**

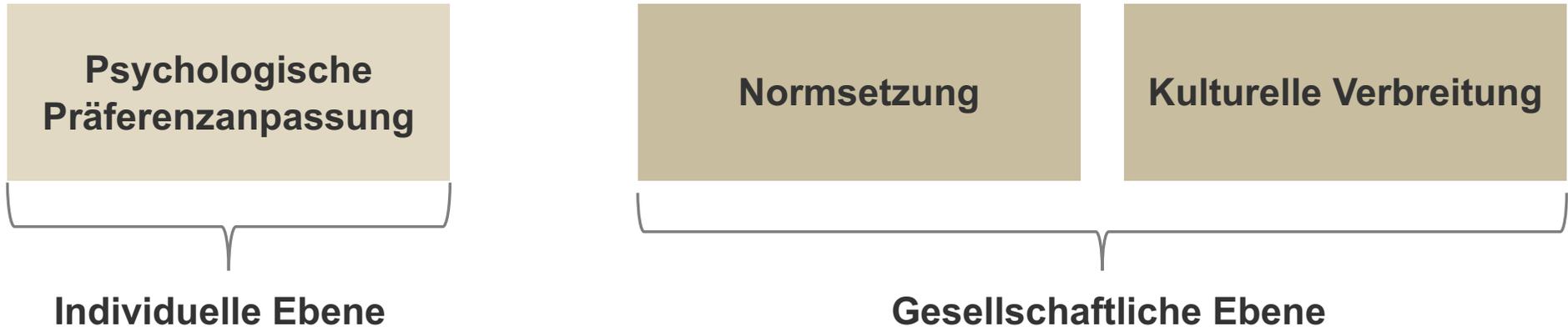
→ **Konservative Normen** zu Geschlecht und Arbeitsteilung reduzieren diese positiven Politikeffekte (Ferragina 2020)

Ferragina 2020; Stahl et al. 2020; Schober & Spiess 2015; Samtleben et al. 2019; Brehm et al. 2022; Hohendanner & Wanger 2023



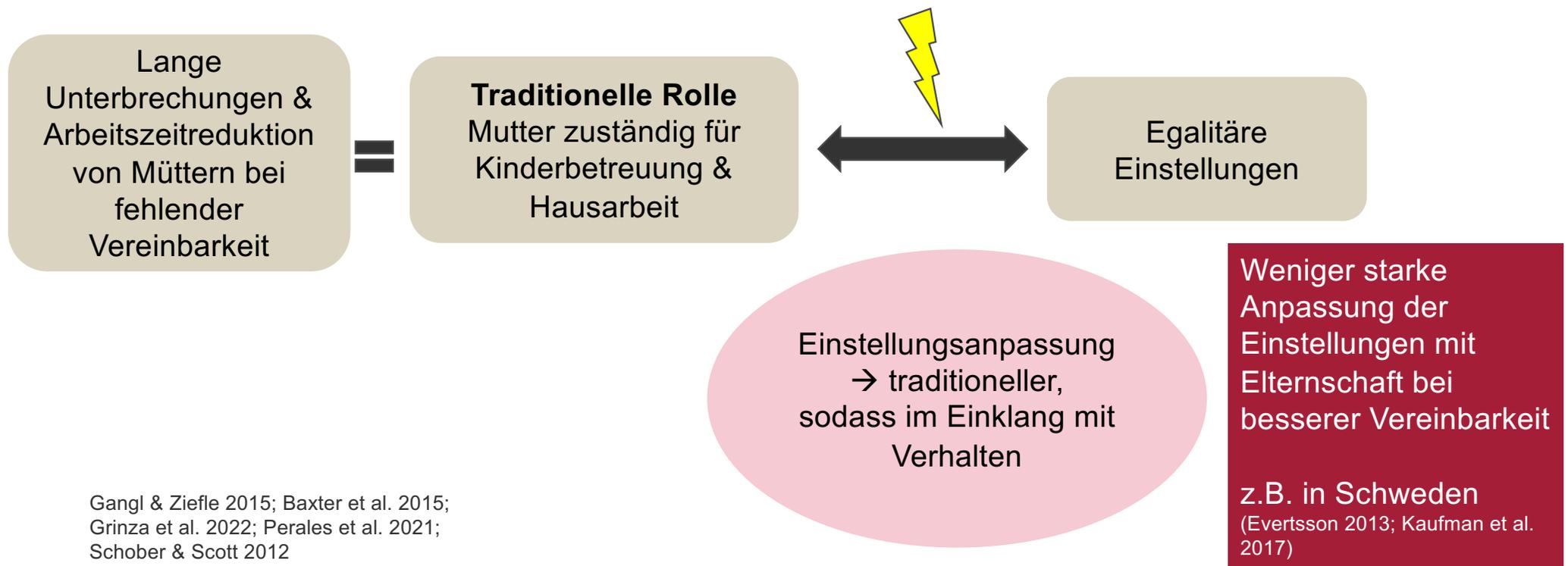
Normative Effekte von Vereinbarkeitsmaßnahmen

- Politikmaßnahmen beeinflussen Einstellungen und Normen (Gangl & Ziefle 2015)
- Unterstützung für Vereinbarkeit → welche Arbeitsteilung ist wünschenswert? (Kremer 2007; Pfau-Effinger 2004)





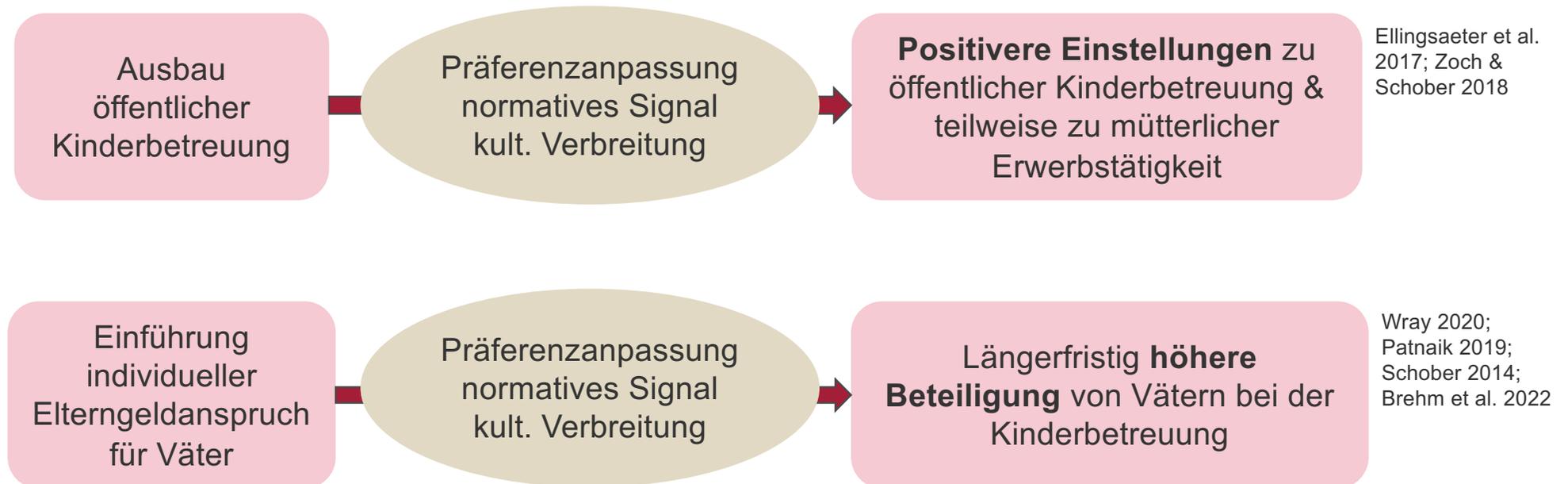
Einstellungsanpassung auf der individuellen Ebene



Gangl & Ziefle 2015; Baxter et al. 2015;
Grinza et al. 2022; Perales et al. 2021;
Schober & Scott 2012



Normative Veränderungen durch Vereinbarkeitsmaßnahmen





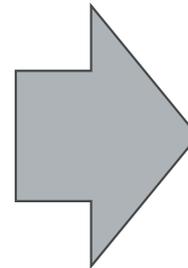
Informationen zu Vereinbarkeit & Einstellungswandel

- Informationen zu verfügbaren Maßnahmen, Quoten und Folgen der Inanspruchnahme können norm-setzende Effekte stärken
- **Zwei Experimente** (Büchau et al. 2023; Philipp et al. 2023)

Finanzielle Risiken für Mütter durch lange Erwerbsunterbrechungen

kaum negative Effekte auf Lohnentwicklung von Elternzeit bei Vätern (verglichen mit Müttern)

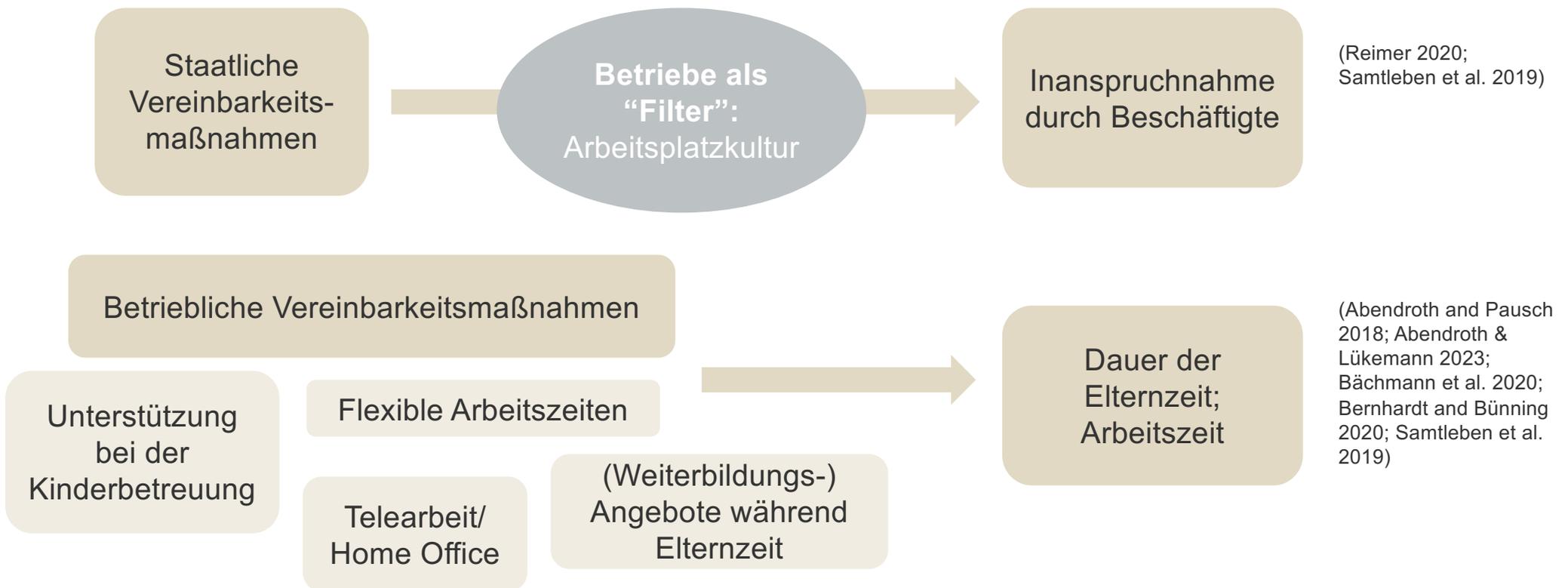
Steigende Inanspruchnahme von Elterngeld bei Vätern seit 2007



stärkere Unterstützung für **partnerschaftliche Aufteilung von Elterngeld** & Stärkere Unterstützung für **partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kita-Nutzung**



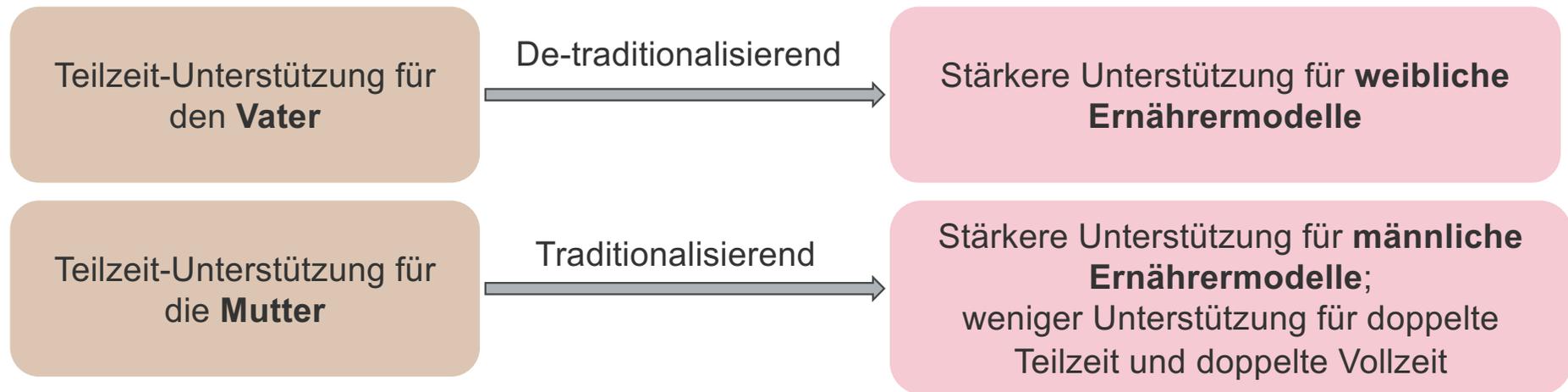
Betriebliche Ebene





Normative Effekte von betrieblichen Maßnahmen

- Experiment: verschiedene Konstellationen von Arbeitgeberunterstützung für Teilzeitarbeit von Eltern
- Effekt von Unterstützung auf Einstellungen zu Erwerbsarrangements von Eltern?



→ Normative Effekte von Vereinbarkeitsmaßnahmen auch auf betrieblicher Ebene!

Philipp et al. 2023



Zusammenfassung

- Grundsätzlich **fördern** Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine **partnerschaftliche Arbeitsteilung**
 - Auch über normative Unterstützung: Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie
→ **höhere Akzeptanz für partnerschaftliche Arbeitsteilung** und Nutzung von Kinderbetreuung
- Reduktion von erwerbsbezogenen & finanziellen Geschlechterungleichheiten durch engeren Arbeitsmarktbezug und stärkere Karriereorientierung von Müttern
 - Weniger Nachteile von Müttern bei Weiterbildungen (Lim & Dos Santos 2024)



Ausblick & Implikationen

- **Verbesserung der Vereinbarkeit**, insbesondere für **Väter**: z.B. Elterngeld
 - 3+8+3 System der reservierten und aufteilbaren Monate
 - Elterngeldhöhe mit zunehmender Bezugsdauer reduzieren als Anreiz für gleichberechtigte Aufteilung (je 7 M. 80%, danach 50%; höchstes Elterngeld bei 7+7)
(BMFSFJ 2025)
- **Informationen** über Konsequenzen verschiedener Aufteilungen von Erwerbsarbeit und Inanspruchnahme von Vereinbarkeitsmaßnahmen → normative Wirkung existierender Maßnahmen verstärken (Büchau et al. 2023; Philipp et al. 2023)
- Betriebe „filtern“ staatliche Maßnahmen & Wirkung betrieblicher Maßnahmen hängt von staatlichen Maßnahmen ab (Chung 2024; Reimer 2020)
→ **Betriebe und Staat müssen zusammen wirken**



Tübingen.

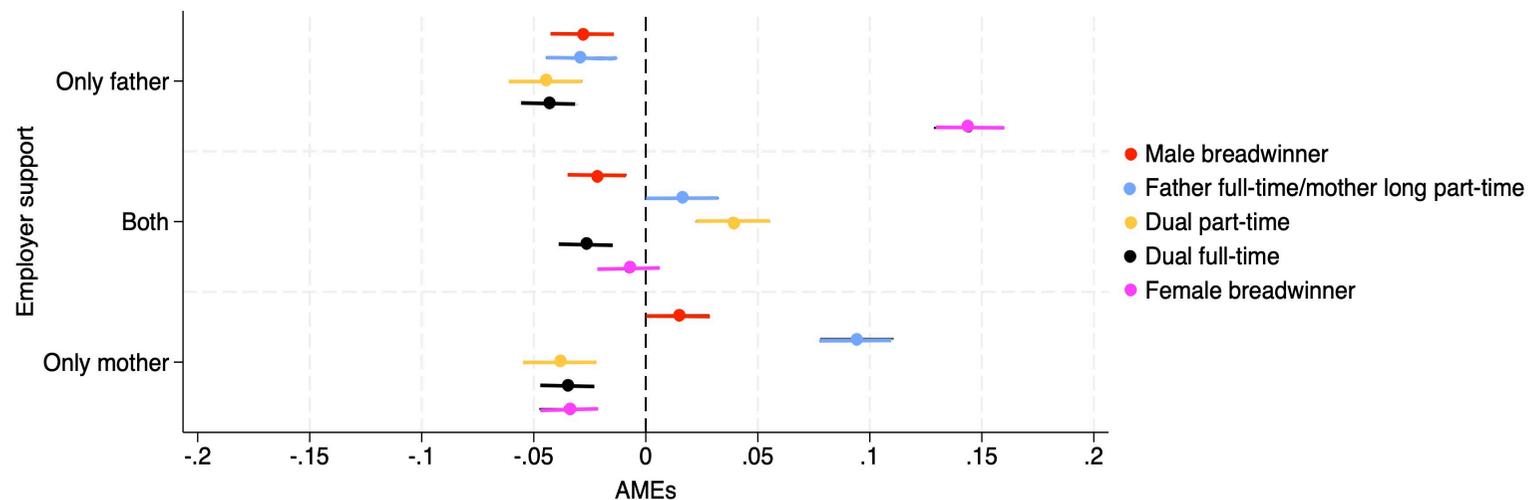
Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

marie-fleur.philipp@uni-tuebingen.de



Normative Effekte von betrieblichen Maßnahmen

- Experiment: verschiedene Konstellationen von Arbeitgeberunterstützung für Teilzeitarbeit von Eltern
- Effekt von Unterstützung auf Einstellungen zu Erwerbsarrangements von Eltern?



Note: Neither parent's employer supporting part-time work is the reference category

Philipp et al. 2023

→ Normative Effekte von Vereinbarkeitsmaßnahmen auch auf betrieblicher Ebene!