



Spannungsfeld Vereinbarkeit

Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche
von Frauen und Männern

Impressum

© Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

März 2025

Herausgeber

Bertelsmann Stiftung

Carl-Bertelsmann-Straße 256, 33311 Gütersloh

www.bertelsmann-stiftung.de

Autor:innen

Andreas Jansen

Angelika Kümmerling

Verantwortlich

Michaela Hermann

Redaktion

Dr. Thomas Orthmann, Hamburg

Grafikdesign

Ines Meyer, Gütersloh

Bildrechte

Titelfoto: © Halfpoint – stock.adobe.com

Zitationshinweis

Jansen, A. und Kümmerling, A.

Spannungsfeld Vereinbarkeit: Elternzeitpräferenzen
und Vereinbarkeitswünsche von Frauen und Männern.

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh.

DOI 10.11586/2025019

Spannungsfeld Vereinbarkeit

Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche
von Frauen und Männern

Andreas Jansen und Angelika Kümmerling
Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Universität Duisburg-Essen

Zusammenfassung

Noch nie waren in Deutschland so viele Frauen erwerbstätig wie heute. Allerdings bestehen nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich des Erwerbsumfangs. Während die große Mehrheit der Männer in Vollzeit arbeitet, ist rund jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit beschäftigt. Und es zeigt sich: Haben Frauen ihre Arbeitszeit einmal reduziert, bleiben sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch langfristig in Teilzeit beschäftigt. Gerade diese sogenannte „Teilzeitfalle“ hat gesellschaftliche und private Folgen.

Die vorliegende Publikation bildet den Schlusspunkt unserer Veröffentlichungsreihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“. Darin haben wir uns aus mehreren Perspektiven der Frage gewidmet, wie Frauen und besonders Mütter besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Vor allem hat uns interessiert, welche Rolle die Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern hier spielen kann. Im Zentrum des dritten Fokuspapiers steht deshalb die Analyse, wie sich eine geschlechtergerechte Aufgabenteilung und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern lässt. Basis der Untersuchung ist die Sicht der Eltern und Kern der Betrachtung ist eine entsprechende Ausgestaltung der politisch-institutionellen, betrieblichen sowie auch privaten Rahmenbedingungen. Die Datengrundlage lieferte eine repräsentative Onlinebefragung von Personen im erwerbsfähigen Alter (18 bis 65 Jahre). Sie fand zwischen Dezember 2023 und Januar 2024 statt. An der Befragung haben insgesamt 2.523 Personen teilgenommen.

Die Ergebnisse der Studie zeigen:

- Vignetten-Analysen zeigen, dass eine egalitäre Aufteilung von Elternzeit (jedem Elternteil stehen sieben Monate Elternzeit zu) das mehrheitlich präferierte Elternzeitmodell sind.
 - Für Eltern ließe sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch verschiedene Maßnahmen verbessern: Frauen wünschen vor allem Entlastung zu Hause, Männer am Arbeitsplatz – was den Bedarf an einer familienfreundlichen Arbeitskultur unterstreicht. Ein Drittel der Eltern wünscht finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung oder eine Haushaltshilfe.
 - Die genannten Ergebnisse zeigen, dass es eine Priorisierung braucht, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirksam zu verbessern: Zunächst einmal müssen Frauen bei der Kinderbetreuung sowie der zeitlichen Beanspruchung durch haushalts- und familienbezogene Aufgaben entlastet werden. Erst dann können auch arbeitsplatzbezogene Maßnahmen greifen.
- Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ergibt sich ein ganzes Bündel an Maßnahmen auf individueller, betrieblicher und politischer Ebene, durch die sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen stärken lässt und die auch dem Wunsch der Männer nach mehr Zeit für Kinder und Familie entgegenkommen. Dazu gehören insbesondere die Umgestaltung der Elternzeit zu einem „4+6+4“-Modell (je vier Monate exklusiv für Vater und Mutter sowie weitere sechs Monate zur freien Aufteilung im Paar) und der verstärkte Ausbau einer verlässlichen Betreuungsinfrastruktur. Vor allem aber bedarf es einer intelligenten Verzahnung von dynamisch-situativen und lebensphasenorientierten Flexibilitätsinstrumenten. Gerade Männer sollten darin gestärkt werden, solche Instrumente auch zu nutzen. Nur so lassen sich Erwerbs-, Sorge- und reproduktive Arbeit gleichmäßiger verteilen und Familie und Beruf langfristig besser vereinbaren – für Mütter und für Väter.

Executive Summary

There have never been as many women in employment in Germany as there are today. However, gender-specific differences in employment patterns persist. While the vast majority of men work full-time, around one in two employed women work part-time. And the trend shows: Once women reduce their working hours, they are highly likely to remain in part-time employment in the long term. This so-called “part-time trap” has both societal and personal consequences.

This publication marks the conclusion of our series “Reconciling Work and Family Life.” In this series, we have explored from multiple perspectives how women, especially mothers, can be better integrated into the labor market. Our focus has been on the role of redistributing caregiving and employment responsibilities between genders. Therefore, the third focus paper analyzes how a more gender-equitable division of responsibilities and better work-life balance can be promoted. The study is based on the perspectives of parents, with a central focus on shaping political, corporate, and private frameworks. The data for the study comes from a representative online survey of working-age individuals (18 to 65 years), conducted between December 2023 and January 2024, with a total of 2,523 participants.

The study results reveal:

- There is broad societal acceptance in Germany of parental leave and the associated parental allowance as support during the child’s early months. However, both men and women are open to alternative parental leave models.
- Vignette analyses show that an egalitarian parental leave distribution (each parent receiving seven months) is the preferred model.
- For parents, the balance between family and work could be improved through various measures: Women more frequently cite measures that would relieve them of childcare and household responsibilities,

while men more often mention workplace-related measures, indicating the need for a more family-friendly work culture. One in three parents also expresses a desire for financial support for childcare or household help.

- The findings indicate that improving work-life balance requires prioritization: First and foremost, women must be relieved of the time burden associated with childcare and household responsibilities. Only then can workplace-related measures be effectively implemented.

Based on these findings, a set of measures at the individual, corporate, and political levels emerges to strengthen women’s workforce participation while also accommodating men’s desire for more family time. Key measures include restructuring parental leave into a “4+6+4” model (four months exclusively for each parent, plus six months to be freely allocated between them) and expanding reliable childcare infrastructure. Above all, a smart integration of dynamic, situation-based, and life-phase-oriented flexibility measures is essential. Men, in particular, should be encouraged to make use of such instruments. Only through this approach can employment, caregiving, and household responsibilities be more evenly distributed, enabling a sustainable balance between work and family for both mothers *and* fathers.

INFOBOX STUDIENREIHE Spannungsfeld Vereinbarkeit: Onlinebefragung zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Paarkontext

Die vorliegende Studie „Spannungsfeld Vereinbarkeit: Elternzeitpräferenzen und Vereinbarkeitswünsche von Frauen und Männern“ ist der abschließende Teil einer dreiteiligen Veröffentlichungsreihe. Sie ist Teil des Projekts „Spannungsfeld Vereinbarkeit: Onlinebefragung zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Paarkontext“, das das Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen im Zeitraum von Juli 2023 bis Juni 2024 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung durchgeführt hat.

Ziel des Projekts war es, die bestehenden Erwerbsmodelle von Männern und Frauen genauer zu untersuchen, um besser zu verstehen, welche Gründe und Aushandlungsprozesse auf Paarebene zu unterschiedlichen Erwerbsmodellen führen. Im Fokus standen dabei vor allem die Mütter. Aus dem Projekt sollten konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen und eine Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit fördern.

Die Datenerhebung erfolgte als Onlinebefragung über ein Online-Access-Panel und wurde von einem kommerziellen Datendienstleister durchgeführt. Die Befragung fand zwischen dem 19.12.2023 und dem 19.01.2024 statt. Insgesamt wurden 2.098 Personen als sogenannte Ankerpersonen befragt. Für 425 Paarhaushalte liegen zudem Informationen aus Sicht beider Partner:innen vor. Befragt wurden Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren unabhängig von ihrem Geschlecht, Familienstand und Erwerbsstatus. Der Fragebogen enthielt eine Kombination aus Fragen zu Einstellungen, Überzeugungen und Verhalten sowie zur subjektiven Einschätzung z. B. der (paarinternen) Aufgabenverteilung, zur Zufriedenheit und zum Gerechtigkeitsempfinden. Abgerundet wurde der Fragebogen neben demografischen Angaben durch Fragen zur Erwerbstätigkeit und Arbeitsplatzsituation sowie zur subjektiven Einschätzung von Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs-, Sorge- und reproduktiver Arbeit ermöglichen. Ein innovatives Feature des Fragebogens war eine Vignetten-Analyse mit variierenden Situations- und Personenbeschreibungen. Sie diente dazu, die Attraktivität von Stellenanzeigen sowie verschiedener Elternzeitmodelle einzuschätzen.

Hintergrund

Die Bestrebungen der Politik, Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzugliedern und insbesondere die Rückkehr von jungen Müttern in den Beruf zu erleichtern, zeigen Erfolge: Sowohl die Erwerbstätigenquoten als auch der Erwerbsumfang sind in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich gestiegen (Kümmerling, 2024; Statistisches Bundesamt, 2024a). Allerdings belegen die Daten, dass Frauen und insbesondere Mütter von Kindern jeglichen Alters (Kümmerling, 2024) vor allem in Teilzeit arbeiten. Dabei fallen zwei Charakteristika auf: Zum einen sind die Geschlechterunterschiede beim Thema Vollzeit/Teilzeit stabil und zum anderen übt Teilzeitarbeit einen sogenannten Klebeffekt aus (Kümmerling und Schmieja, 2021). Das bedeutet, dass Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit wegen der Kinder einmal reduziert haben, auch nicht mehr in eine vollzeitnahe oder Vollzeittätigkeit wechseln, wenn die Kinder keiner (intensiven) Betreuung mehr bedürfen.

Das der Veröffentlichungsreihe zugrunde liegende wissenschaftliche Projekt basiert auf der Annahme, dass Entscheidungen über die Erwerbstätigkeit und Arbeitszeiten von Frauen – speziell Müttern – durch verschiedene Faktoren bestimmt werden, die sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene angesiedelt sind (vgl. u. a. Boeckmann et al., 2014; Hipp und Leuze, 2015; Kümmerling und Postels, 2020). Dazu gehören auf der Mikro- oder individuellen Ebene z. B. Qualifikation, Sorgeverpflichtungen, persönliche Präferenzen, Geschlechterrollenorientierungen sowie ökonomische Verteilungen und Aushandlungsprozesse im Paar. Auf der Makroebene spielen u. a. die vorhandene Infrastruktur eine Rolle (besonders mit Blick auf Kinderbetreuungseinrichtungen oder ambulante Pflegedienste) sowie auch staatliche Regelungen zur Elternzeit oder externe Faktoren wie Arbeitsplatzbedingungen und die Einstellungen der Arbeitgeber:innen.

Inhalt

Executive Summary	5
Infobox Studienreihe	6
Abbildungsverzeichnis	10
Tabellenverzeichnis.....	11
1 Einleitung	12
2 Forschungsstand	16
3 Datengrundlage und Methodik der Vignettenstudie	20
3.1 Datenerhebung und Datensatzbeschreibung.....	20
4 Vignetten-Analyse zu Elternzeitpräferenzen	24
4.1 Welche Aufteilung der Elternzeit befürworten die befragten Personen und welche lehnen sie ab?	28
4.2 Welche Vignetten werden von welchen Befragten präferiert?	31
4.3 Vom Female Carer zum Male Carer – wie attraktiv ist die Väterzeit?	40
4.4 Keine Elternzeit ist auch keine Lösung	41
5 Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit – die Perspektive von Personen mit Sorgeverantwortung.....	42
5.1 Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen aus Sicht von Eltern.....	42
5.2. Der Einfluss des Geschlechts der Eltern und des Alters des jüngsten Kindes	45
5.3 Der Einfluss von Region, Bildung und Erwerbsumfang	48
5.4 Der Einfluss der Geschlechterrollenorientierung.....	51
6 Fazit	53
6.1 Handlungsempfehlungen	56
7 Literaturverzeichnis	59

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1	Wöchentliche Anzahl Stunden, die durch Übernahme von bezahlter oder unbezahlter Arbeit gebunden ist (2022)	18
ABBILDUNG 2	Mit unbezahlter Arbeit verbrachte Zeit in Stunden pro Woche (2022)	19
ABBILDUNG 3	Bewertung der einzelnen Kombinationsmöglichkeiten der Elternzeit	29
ABBILDUNG 4	Bewertung der einzelnen Kombinationsmöglichkeiten der Elternzeit in Abhängigkeit von der beruflichen Position der Eltern	30
ABBILDUNG 5	Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Geschlecht und Ost- und Westdeutschland	33
ABBILDUNG 6	Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Alter	34
ABBILDUNG 7	Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Qualifikation	35
ABBILDUNG 8	Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Sorgereverpflichtung und Erwerbsbeteiligung.....	36
ABBILDUNG 9	Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Geschlechterrollenorientierung (GRO)	39
ABBILDUNG 10	Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (traditionelles Modell vs. Väterzeit)	40
ABBILDUNG 11	Personen, die keine oder eine kurzfristige Elternzeit präferieren	41
ABBILDUNG 12	Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten	43
ABBILDUNG 13	Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Geschlecht	45
ABBILDUNG 14	Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten in Abhängigkeit der regionalen Zugehörigkeit	49
ABBILDUNG 15	Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Geschlechterrollenorientierung	52

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1	Dimensionen und Merkmalsausprägungen des Vignetten-Universums	26
TABELLE 2	Kombinationsmöglichkeiten der Elternzeit-Vignetten: egalitäre versus traditionelle Aufteilung der Elternzeit	27
TABELLE 3	Beschreibung der aus den Einzel-Vignetten abgeleiteten aggregierten Analysekategorien	28
TABELLE 4	Befürwortung einer und Präferenz für eine Vignetten-Kombination zur Aufteilung der Elternzeit zwischen Mila und Paul Broucks im Vergleich; insgesamt	32
TABELLE 5	Geschlechterrollenorientierung (GRO) nach soziodemografischen Merkmalen.....	38
TABELLE 6	Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Geschlecht und Alter des Kindes	47
TABELLE 7	Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Bildungsabschluss	50
TABELLE 8	Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Erwerbstätigkeit und -form	51

1 | Einleitung und Hintergrund

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland hat sich in den letzten 20 Jahren deutlich erhöht, so auch ihr Erwerbsumfang. Mütter sind heute durch längere Arbeitszeiten stärker in den Arbeitsmarkt eingebunden. Väter sowie männliche und weibliche alleinlebende Beschäftigte ohne Kinder im eigenen Haushalt arbeiten dagegen kürzer als noch in früheren Jahren (Kümmerling und Schmieja, 2021). Die vielfältigen Bestrebungen der Politik, Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzugliedern und insbesondere die Rückkehr von jungen Müttern in den Beruf zu erleichtern, zeigen langsam Erfolge. Ein Beispiel dafür ist das im Jahr 2007 eingeführte Elterngeld. Es wirkt sich nachweislich positiv auf die Rückkehr von Frauen auf den Arbeitsmarkt aus, da sie nun früher aus der Elternzeit zurückkehren (Frodermann et al., 2023; Kluge und Schmitz 2014).

Trotz der skizzierten Fortschritte gibt es nach wie vor deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung und den Erwerbsumfang. Frauen – speziell Mütter – sind auch heute noch zu geringeren Anteilen erwerbstätig und arbeiten im Schnitt weniger Wochenstunden als Männer. Besonders ausgeprägt sind die geschlechtsspezifischen Differenzen bei jungen Eltern. 2023 waren rund 84 Prozent der Väter im Alter von 20 bis 49 Jahren mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren im Haushalt erwerbstätig (Väter mit Kindern von mindestens sechs Jahren: 85,3 Prozent). Mit einem Anteil von 49,1 Prozent war hingegen nur jede zweite Mutter mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren erwerbstätig (Mütter mit Kindern von mindestens sechs Jahren: 74,6 Prozent; Statistisches Bundesamt, 2024a). Mit zunehmendem Alter des Kindes steigt die Er-

werbsbeteiligung von Müttern wieder an. Die Erwerbstätigenquote ist allerdings nur *eine* Dimension der Erwerbsbeteiligung. Wichtig ist auch das Arbeitszeitvolumen. Zieht man dieses mit heran, so zeigt sich bei allen Erfolgen, dass Frauen in erster Linie in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen arbeiten – und auch hier wieder insbesondere Mütter mit minderjährigen Kindern. Im Jahr 2023 waren 50 Prozent der abhängig beschäftigten Frauen teilzeitbeschäftigt. In der Gruppe der Mütter mit minderjährigen Kindern waren es sogar rund 67 Prozent. Der Anteil der erwerbstätigen Väter in Teilzeit lag demgegenüber bei rund 9 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2024a).

Die Ursachen für diese ungleiche Erwerbsbeteiligung sind vielfältig und reichen weit über individuelle Präferenzen zur Erwerbstätigkeit hinaus. Ein wesentlicher Faktor sind die bestehenden institutionellen Rahmenbedingungen. Sie drängen Frauen geradezu in eine geringere Erwerbstätigkeit. Entsprechende Rahmenbedingungen sind beispielsweise das Ehegattensplitting, die kostenlose Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder auch die steuerlichen Begünstigungen für Minijobs. Ein weiterer gewichtiger Faktor ist die Beständigkeit traditioneller Geschlechterrollenorientierungen. Diese drängen Frauen nach wie vor in die Rolle der Hauptverantwortlichen für den Haushalt, die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen – während Männern die Hauptrolle als Ernährer zugeschrieben wird. Entsprechend verbringen Mütter (unabhängig ihres Alters) auch heute noch deutlich mehr Zeit mit der Kinderbetreuung als Väter, wie aktuelle empirische Studien zur Arbeitsteilung auf Elternpaarebene belegen. Zwar zeigt sich bei den Vätern ein posi-

tiver Trend, da diese 2019 durchschnittlich etwa 10 Stunden mehr pro Woche mit der Betreuung ihrer Kinder verbrachten als noch 1999 (Beckmannshagen und Sperling, 2024). Dennoch unterscheiden sich die durchschnittlichen Kinderbetreuungszeiten zwischen Müttern und Vätern erheblich. Bei den 25- bis 34-Jährigen differierten die Zeiten 2019 z. B. um 28 Wochenstunden. Auch in der aktuellen Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2022 zeigt sich, dass Mütter durchschnittlich mehr Zeit pro Woche für die Kinderbetreuung aufbringen als Väter. Die Unterschiede sind hier aber bei Weitem nicht so stark ausgeprägt. So wenden Mütter in Haushalten, in denen mindestens ein Kind jünger als sechs Jahre ist, im Schnitt 26,6 Stunden pro Woche für die Kinderbetreuung auf. Bei Vätern liegt der entsprechende Durchschnittswert bei 15,3 Wochenstunden (Statistisches Bundesamt, 2024b).¹ Das entspricht einer Differenz von 11,3 Wochenstunden. Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei der Hausarbeit. So geben Frauen aller Altersgruppen einen deutlich höheren wöchentlichen Zeitaufwand für Aufgaben im Haushalt an als Männer. Zwar nähern sich auch hier mit der Zeit die wöchentlichen Arbeitsstunden an, bis zu einer egalitären Verteilung der Hausarbeit ist es jedoch noch ein langer Weg (Beckmannshagen und Sperling, 2024).

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bei Hausarbeit und Kinderbetreuung bedingen sich zudem wechselseitig. So zeigt der neue Familienreport des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024), dass in zwei von drei Familien, in denen die Mutter die Kinder betreut, sie auch die Hausarbeit größtenteils oder vollständig übernimmt. In Familien, in denen die Kinderbetreuung gleichmäßiger verteilt ist, wird auch die Hausarbeit gleichmäßiger verteilt. Betont wird auch in diesem Bericht die *longue durée* kulturell geprägter Handlungs- und

Entscheidungsmuster, also die lange Zeit, die es für Veränderungen braucht. Dieses Muster konnte bereits in den ersten beiden Publikationen der Veröffentlichungsreihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“ gezeigt werden. Dabei wurde auch deutlich, dass Pfadabhängigkeiten bei der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit von den Betroffenen selbst häufig nicht erkannt werden. Im Gegenteil, die Eltern interpretierten sie als Ausdruck aktueller Gegebenheiten und Notwendigkeiten (Jansen et al. 2024, Kümmerling et al. 2025). Das bedeutet, dass ein bei der Arbeitsteilung zwischen Müttern und Vätern einmal eingeschlagener Weg in der Regel langfristig beibehalten wird. Das macht die egalitäre Aufteilung von Erwerbs-, Haus-, und Sorgearbeit zu einer Herausforderung.

Was lässt sich vor diesem Hintergrund tun, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu erhöhen? Oder anders gefragt: Wie lassen sich Haushalts-, Betreuungs- und Erwerbsarbeit auf Paarebene gerechter verteilen? Eine erste Möglichkeit bestünde darin, den ökonomischen Druck für eine gerechtere Verteilung zu erhöhen. Das gelänge z. B. dadurch, dass man Regelungen vermindert bzw. abschafft, die die traditionelle Arbeitsteilung ökonomisch fördern (also noch belohnen). Zu diesen Regelungen zählen bspw. das Ehegattensplitting und die aus der Ehe abgeleiteten Ansprüche in verschiedenen Sozialversicherungszweigen. Ein anderer Weg bestünde darin, Regelungen und Instrumente weiterzuentwickeln, durch die sich die etablierte geschlechtsspezifische Aufgabenaufteilung mittel- bis langfristig ändert. Dieser Weg wäre zwar länger und mit Blick auf den Erfolg auch unbestimmter, aber er wäre politisch einfacher umzusetzen. Ein zentraler Hebel wäre hier das bereits einleitend skizzierte Elterngeld bzw. die dem Elterngeldbezug zugrundeliegende Elternzeit. Elterngeld (seit 2007) und ElterngeldPlus (seit 2015) wurden nicht nur mit dem Ziel eingeführt,

1 Die starken Differenzen in den Studienergebnissen sind in erster Linie auf unterschiedliche Erhebungsmethoden zurückzuführen. So basiert die Zeitverwendungsstudie primär auf einem dezidierten Tagebuch, in das an drei Tagen sämtliche Aktivitäten mit ihrer entsprechenden Zeitdauer eingetragen werden mussten. Zudem wurde danach differenziert, ob die eingetragene Tätigkeit im genannten Zeitraum die Haupt- oder Nebentätigkeit war. Die Eintragungen wurden im Nachgang durch das Statistische Bundesamt kategorisiert (Statistisches Bundesamt, 2024c). Demgegenüber wird im Sozio-ökonomischen Panel die aufgewendete Zeit für bestimmte Tätigkeiten direkt abgefragt. Es wird lediglich zwischen Werktagen sowie Samstagen und Sonntagen unterschieden (SOEP Group, 2023).

die Elternzeit sozial abzusichern. Vielmehr sollten sie Väter stärker zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen motivieren und in diesem Zuge zu einer gleichmäßigeren Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit beitragen (Frodermann et al. 2023, Wrohlich und Zucco 2023). Zumindest einige der mit dem Elterngeld verbundenen Ziele wurden (teilweise) erreicht. Zum Beispiel nehmen heute mehr junge Väter eine familienbedingte Erwerbsauszeit und kehren junge Mütter heute früher auf den Arbeitsmarkt zurück als in früheren Jahren (vgl. dazu ausführlich Abschnitt 2). Eine egalitäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wurde allerdings nicht erreicht. Im Zuge der Elternschaft erfolgt sogar eine (Re-)Traditionalisierung der Aufgabenteilung hinsichtlich der Erwerbs- und Sorgemuster. Und genau das hat die Diskussion um eine weitere Reform des Elterngeldes bzw. der Elternzeit in den letzten Jahren befeuert. Leitend für die Reformdebatte ist die Frage, welche Stellschrauben beim Elterngeld verändert werden können, um (stärker als bisher) Verhaltensänderungen in Richtung einer egalitäreren Aufteilung von Haus-, Betreuungs- und Erwerbsarbeit herbeizuführen. Fraglich ist aber, ob eine egalitäre Verteilung der Elterngeldmonate von den Paaren eher befürwortet oder abgelehnt wird.

Genau diesem Punkt widmet sich das vorliegende Fokuspapier und legt dabei seinen Schwerpunkt auf zwei Forschungsfragen. Zum einen wird der Frage nachgegangen, ob eine egalitäre Aufteilung der Elternzeitmonate den Menschen in Deutschland im Allgemeinen und den Elternhaushalten im Speziellen als attraktive Option erscheint. Zum anderen wird analysiert, für welche Gruppen eine egalitäre Aufteilung attraktiv ist und für welche Gruppen weniger attraktiv. Grundlage für die Bearbeitung beider Forschungsfragen ist eine Vignetten-Analyse, in deren Rahmen die Befragten paarbezogene Konstellationen der Aufteilung des Elterngeldbezuges bewerten sollten. Darüber hinaus haben wir die Ergebnisse der Vignettenbefragung in den weiteren Kontext der geschlechterrollenorientierten Aufgabenteilung eingeordnet. Hier fragen wir, welche Veränderungen oder unter-

stützende Maßnahmen von Arbeitgeber:innen, Kinderbetreuungseinrichtungen oder auch des sozialen Umfelds dazu beitragen würden, die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Verpflichtungen zu verbessern. Aus dem direkten Feedback von Eltern mit aktuellen Sorgereverpflichtungen und solchen, deren Kinder schon aus dem Haus sind, leiten wir schließlich Handlungsempfehlungen für Politik und Betriebe ab.

Der vorliegende Beitrag bildet damit den Schlusspunkt unserer Veröffentlichungsreihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“. Darin haben wir uns von unterschiedlicher Seite der Frage genähert, wie Frauen und Mütter über eine Ausweitung ihrer Erwerbstätigkeit in den Arbeitsmarkt integriert werden können – zum einen mit Blick auf die individuellen Risiken wie finanzieller Abhängigkeit vom Partner oder Altersarmut und zum anderen mit Blick auf die gesellschaftlichen Herausforderungen durch den demografischen Wandel (wie den Fachkräftemangel). Im ersten Fokuspapier haben wir untersucht, welche Arbeitsstellenbeschreibungen in Form von Stellenanzeigen auf Frauen und Mütter attraktiv wirken und wie Arbeitsplätze ausgestaltet sein sollten, damit Frauen und Mütter sich auf sie bewerben. Dabei konnten wir zeigen, dass gerade bei Müttern mit kleineren Kindern Wunsch und Wirklichkeit oftmals auseinandergehen. Obwohl viele Mütter sich vorstellen können, ihr Arbeitszeiten auszuweiten, hat unsere Befragung gezeigt, dass sich Mütter mit Kindern unter 12 Jahren eher auf eine Teilzeitstelle bewerben als auf eine Vollzeitstelle. Dabei zeigt sich eine Pfadabhängigkeit: Teilzeitbeschäftigte wählen bevorzugt Teilzeitstellen (Jansen et al., 2024).

Im zweiten Fokuspapier haben wir uns der Rolle der innerpartnerschaftlichen Aufgabenverteilung in der Familie gewidmet. Hier konnten wir zeigen, dass Männer und Frauen in Partnerschaften unterschiedliche Wahrnehmungen dazu haben, wer im Haushalt die (Haupt) Verantwortung für die unbezahlte Arbeit trägt. Dabei wurde der Anteil der Frauen systematisch unterschätzt. Auch in Partnerschaften, in denen angegeben wird, Sorge- und reproduktive Arbeit seien gleichverteilt, ist der Zeitumfang von

Frauen deutlich höher als der ihrer Partner. Wie viel bezahlte Arbeit Frauen leisten (können), hängt schließlich vom Umfang ihrer unbezahlten Sorge- und reproduktiven Arbeit ab. Darüber hinaus bestimmen insbesondere bei den älteren Erwerbstätigen auch Klebeeffekte und strukturelle Gegebenheiten, ob sie eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ausweiten (Kümmerling et al., 2025).

Unsere Analysen zeigen, dass Frauen und Männer nicht nur unterschiedlicher Meinung sein können, wie die Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb der Partnerschaft aufgeteilt werden *sollte*, sondern auch darüber, wie sie tatsächlich aufgeteilt *ist*. Es ist offensichtlich, dass sich sowohl partnerschaftlich als auch gesellschaftlich nur wenig bewegen kann, wenn die Meinungen zur Gleichverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern gegenläufig sind. Deshalb fragen wir im vorliegenden dritten Fokuspapier genauer nach: Ist die aktuell mehrheitlich gelebte Aufteilung der Elternzeit das, was Väter und Mütter sich wünschen? Oder besteht hier Raum für Veränderungen, die das klassische Modell – in dem die Mutter den größten Teil des Elterngeldes bezieht – infrage stellen? Welche vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen wünschen sich Väter bzw. Mütter? Und wie wahrscheinlich ist eine One-fits-all-Lösung?

Der Beitrag gliedert sich in sechs Abschnitte. Zunächst gehen wir auf den aktuellen Forschungsstand zum Thema Elterngeldbezug ein sowie auf dessen Entwicklung, die geschlechtsspezifischen Unterschiede sowie die Implikationen für die familiäre Aufgabenteilung und die Erwerbstätigkeit von Müttern. Abschnitt 3 erläutert die Datengrundlage und das methodische Vorgehen der Studie. Im darauffolgenden ersten Auswertungsteil (Kapitel 4) analysieren wir anhand von Vignettenstudien, welche Form der Elternzeit von Befragten präferiert wird (egalitär, traditionell, lange Väterzeit oder keine). Die entsprechenden Antworten setzen wir u. a. in Bezug zum Alter, zum Geschlecht, zur regionalen Zugehörigkeit, zur Qualifikation, zur Sorgeverpflichtung etc. Im zweiten Teil unserer Auswertung (Kapitel 5) analysieren wir, welche konkreten arbeitsplatz- und kinderbetreuungsbezogenen Maßnahmen Väter und Mütter (aktuell und rückblickend) als vereinbarkeitsfördernd betrachten. Im abschließenden Kapitel 6 führen wir die Befunde beider Auswertungen zusammen, ziehen ein abschließendes Fazit und leiten aus den Erkenntnissen Handlungsempfehlungen ab.

2 | Forschungsstand

Rückblickend gab es vor allem zwei richtungsweisende Maßnahmen, mit denen seitens des Staates die Erwerbstätigkeit von Frauen gefördert werden sollte: die Einführung des Elterngelds (2007) und der Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren. Neben der Erhöhung der Müttererwerbstätigkeit verfolgte die Einführung des Elterngeldes auch explizit eine gleichstellungspolitische Zielsetzung. Durch die Partnermonate und die Ausgestaltung des Elterngeldes als Lohnersatzleistung wurden Anreize für Väter gesetzt, sich stärker als bisher an der Kinderbetreuung zu beteiligen (ausführlich: Bujard, 2013). Die Forschung ist sich über den Erfolg des Elterngeldes weitgehend einig: Das Elterngeld wurde in der Bevölkerung breit angenommen und gilt als akzeptiertes Instrument. So sehr, dass Kluge und Schmitz (2014) bereits sieben Jahre nach der Einführung des Elterngeldes zu dem Schluss kamen, dass durch das Elterngeld eine neue Norm in Bezug auf die Rückkehr von Müttern in den Arbeitsmarkt konstituiert werde. In der Summe zeigt die bisherige Forschung, dass Mütter seit Einführung des Elterngeldes im Mittel nicht nur früher in das Erwerbsleben zurückkehren (zu differenzierteren Analysen vgl. Frodermann, Wrohlich und Zucco 2023), sondern dass sie dies auch mit durchschnittlich höheren Arbeitszeiten tun (Kümmerling, 2015). Eine jüngere Studie von Wrohlich und Zucco (2023) zeigt, dass sich das Elterngeld entsprechend positiv auf den Verdienst insbesondere gutverdienender Mütter auswirkt. Während diese Ergebnisse unzweifelhaft den Erfolg des Elterngeldes belegen, zeigen die Daten aus

einer gleichstellungsorientierten Perspektive, dass hier noch viel Luft nach oben ist. Zwar hat sich der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, seit der Einführung kontinuierlich erhöht: Inzwischen beziehen 46,2 Prozent aller Väter Elterngeld. Somit machen Väter 26,1 Prozent der allgemeinen Elterngeldbezüge aus (Statistisches Bundesamt, 2024c). Tiefergehende Analysen zeigen jedoch, dass sich das Engagement der Väter bei der Elternzeit vor allem auf die zwei Vätermonate beschränkt, während die Mütter den Löwinnenteil der Elternzeit übernehmen.²

Interessant an den Daten des Statistischen Bundesamtes ist zudem, dass die durchschnittliche Dauer des geplanten Elterngeldbezugs bei den Müttern von 14,3 Monaten im Jahr 2019 auf rund 14,8 Monate im Jahr 2023 angestiegen ist, während sich in den Daten für die Väter kein entsprechender Trend zeigt (2019: 3,7 Monate; 2023: 3,7 Monaten). Der Gap in der Bezugsdauer nimmt somit tendenziell sogar zu (Statistisches Bundesamt, 2024c).

Ein wichtiger Hebel zur Erschließung des Arbeitsmarktpotenzials und zur Förderung einer partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit ist die Dauer der väterlichen Elternzeit. Insbesondere wenn Väter mindestens drei Monate Elternzeit nehmen, steigt die Wahrscheinlichkeit einer gleichmäßigeren Aufgabenverteilung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung im Paar (Brehm et al., 2022). Die gleichmäßigere Aufteilung ist Voraussetzung für den Anstieg der Erwerbszeit von Frauen. Studien zeigen, dass Frauen schneller in den Arbeits-

² Durch die Einführung des ElterngeldPlus im Jahr 2015 variiert die Dauer des Elterngeldbezugs. Sie ist auch nicht mehr wie früher auf 14 Monate beschränkt.

markt zurückkehren, wenn ihre Partner länger in Elternzeit gehen (Frodermann et al., 2023). Eine partnerschaftliche Verteilung der familiären Aufgaben ist somit nicht nur ein wesentlicher Schritt zur Gleichstellung der Geschlechter, sondern trägt auch erheblich zur Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftepotenzials bei. Denn laut Sozialbericht 2024 arbeiten viele Mütter unter ihrer idealen Arbeitszeit. Wenn die Wünsche der Frauen mit Kindern bis 18 Jahren umgesetzt werden, können zusätzliche 593.000 Vollzeitäquivalente geschaffen werden (Bujard, 2024).

Aus Sicht der Väter hemmen vor allem zwei Faktoren die Inanspruchnahme von Elternzeit. Dazu gehören zum einen finanzielle Erwägungen und zum anderen der Wunsch der Mütter nach einer zwölfmonatigen Elternzeit (Bünning et al., 2020). Der Wunsch der Mütter hat hier eine Gate-Keeper-Funktion: Wenn Mütter zwölf Monate Elterngeldbezug in Anspruch nehmen, bleiben für Väter nur die Vätermomente übrig (kritisch zu dieser Interpretation: Pfahl et al., 2022).

Auf betrieblicher Ebene sind es insbesondere kulturelle und betriebsstrukturelle Barrieren, die Väter an der Nutzung von Elternzeit hindern (Klenner und Lott, 2016). Das gilt insbesondere für Väter, die hinsichtlich der Dauer der Elternzeit noch unsicher sind (Pfahl et al., 2014). Während Frauen nach der Geburt eines Kindes sowie nach der Elternzeit zu einem hohen Anteil Teilzeit arbeiten (Kümmerling, 2024, Statistisches Bundesamt, 2024a), ist die Datenlage für Väter aufgrund ihrer geringeren Anzahl weniger robust. Samtleben et al. (2021) kommen jedoch zu dem Schluss, dass Väter „auch nach der Elternzeit mit großer Mehrheit in Vollzeit“ arbeiten und dass eine kurze Elternzeit sich nicht negativ auf ihre berufliche Entwicklung auswirkt.

Mit dem Instrument des Elterngeldes war schließlich die Erwartung verknüpft, dass es zu einer gleicheren Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern führt. Tatsächlich bestätigen Studien dies für das erste Lebensjahr des Kindes (Samtleben et al., 2021). Um auf

langfristige Effekte schließen zu können, ist Samtleben et al. (2021) zufolge die Studienlage zu unsicher. Die Ergebnisse weisen aber darauf hin, dass solche Effekte (anders als bei der Hausarbeit) zumindest für die Kinderbetreuung anzunehmen sind.

Zu diskutieren wäre, ob das Ziel der angestrebten Gleichverteilung in der aktuellen Form des Elterngeldes nicht zu hoch gesteckt war bzw. ist. Denn an der zugrunde liegenden Aufteilung von Erwerbs-, Sorge- und reproduktiver Arbeit können zwei Monate Elternzeit vermutlich nur wenig ändern. Vor diesem Hintergrund werden in Wissenschaft und Politik mögliche Reformen des Elterngeldes diskutiert, die wir weiter unten aufnehmen (vgl. hierzu z. B. Pfahl et al., 2022, Wrohlich et al., 2023). Die Ausgestaltung des Elterngeldes ist schon deshalb wichtig, weil vom Elterngeld ein Signal dahingehend ausgehen kann, dass die stärkere Beteiligung der Väter gesellschaftlich auch gewünscht ist. In Folge könnten sich Väter vermehrt nach dieser gesellschaftlichen Norm richten. In diesem Zusammenhang berichtet Aunkofer (2023), dass Mütter die Elternzeit von Vätern auch deshalb wertschätzen, weil sie zur Sichtbarkeit und Anerkennung von Familienarbeit führe. Inwieweit diese Sichtbarkeit und Anerkennung (auch) zur langfristigen Übernahme von Sorge- und Hausarbeit führt, ist unklar. Wenig Zweifel lässt die Studienlage allerdings dahingehend, wie sich die Übernahme von Sorge- und reproduktiver Arbeit auf die weibliche Erwerbstätigkeit auswirkt. Im zweiten Papier unserer Veröffentlichungsreihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“ (Kümmerling et al., 2025) zeigen wir, dass der Umfang der weiblichen Erwerbsarbeit unmittelbar damit zusammenhängt, wie viel Zeit Frauen für unbezahlte Arbeit aufbringen (müssen). Müller und Samtleben (2022) weisen mittels ökonomischer Berechnungen nach, dass die Aufteilung der im Paarhaushalt anfallenden Sorgearbeit sich „auf die Wahrscheinlichkeit und den Umfang der Beschäftigung beider Partner auswirkt. Erhöht der Mann seinen Anteil an der Sorgearbeit, steigt die Beschäftigungswahrscheinlichkeit der Frau ebenso wie ihr Erwerbsumfang. Reduziert sich die Belastung der Sorgearbeit insgesamt,

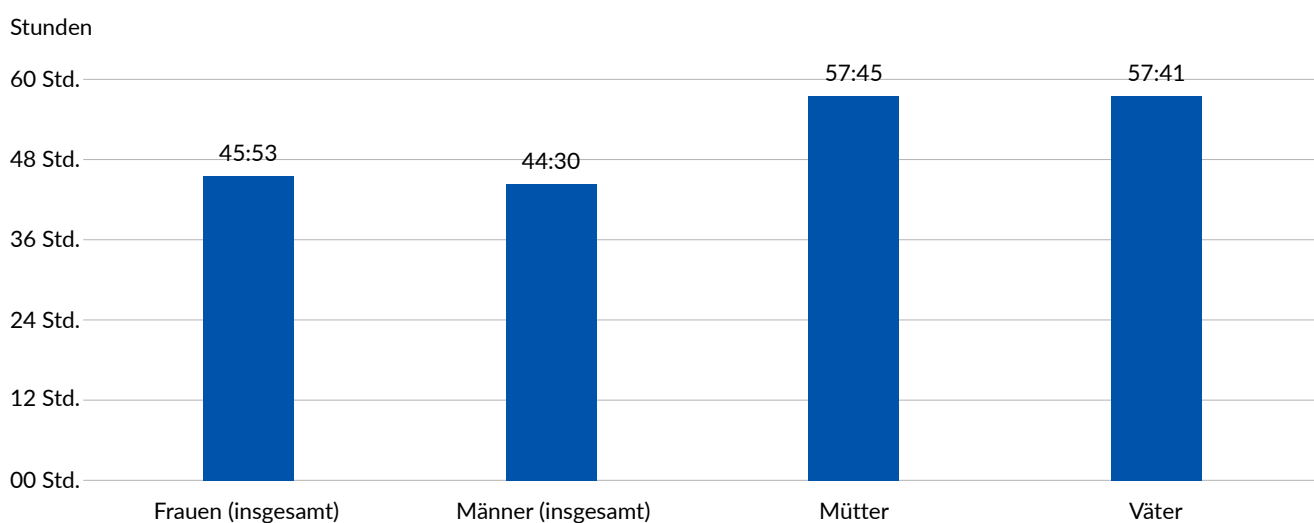
erhöht sich die Erwerbsbeteiligung beider Partner“. Müller und Samtleben kommen dabei auch zu dem Ergebnis, dass die Erwerbsarbeit von Frauen durch Hausarbeit stärker beeinträchtigt wird als durch Betreuungsaufgaben. Ebenfalls in einer neueren Studie zeigen Beckmannshagen und Sperling (2024), dass sich mit der Zeit die Übernahme von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit durchaus verändert hat. Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen stark gestiegen ist, ist die Arbeitszeit von Männern etwas zurückgegangen. Gleichzeitig beteiligen sich Väter etwas mehr an der Kinderbetreuung und der Hausarbeit. Die Autoren konstatieren allerdings auch: „Dennoch würde es bei einem Fortlaufen dieser Trends noch Jahrzehnte dauern, bis eine ausgeglichene Arbeitsteilung erreicht wäre – insbesondere bei der Kinderbetreuung“ (Beckmannshagen et al., 2024).

Ohne eine stärkere Beteiligung von Männern und Vätern an der Sorge- und reproduktiven Arbeit wird eine weitere Erhöhung der weiblichen Erwerbstätigkeit (insbesondere von Müttern) an ihre Grenzen stoßen. Tatsächlich zeigt die Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts von 2022, dass sich die gesamte wöchentliche Arbeitszeit (für bezahlte und un-

bezahlte Arbeit) zwischen Männern und Frauen (speziell auch Vätern und Müttern) nicht stark unterscheidet. Im Vergleich zu kinderlosen Personen haben Eltern jedoch pro Woche einen um 11 Stunden höheren Arbeitsaufwand. Insgesamt wenden sie fast 60 Wochenstunden der ihnen zur Verfügung stehenden Lebenszeit für Arbeit auf. Der Geschlechterunterschied fällt mit durchschnittlich 4 Minuten (zu Ungunsten der Väter) dabei nur minimal aus (Abbildung 1).

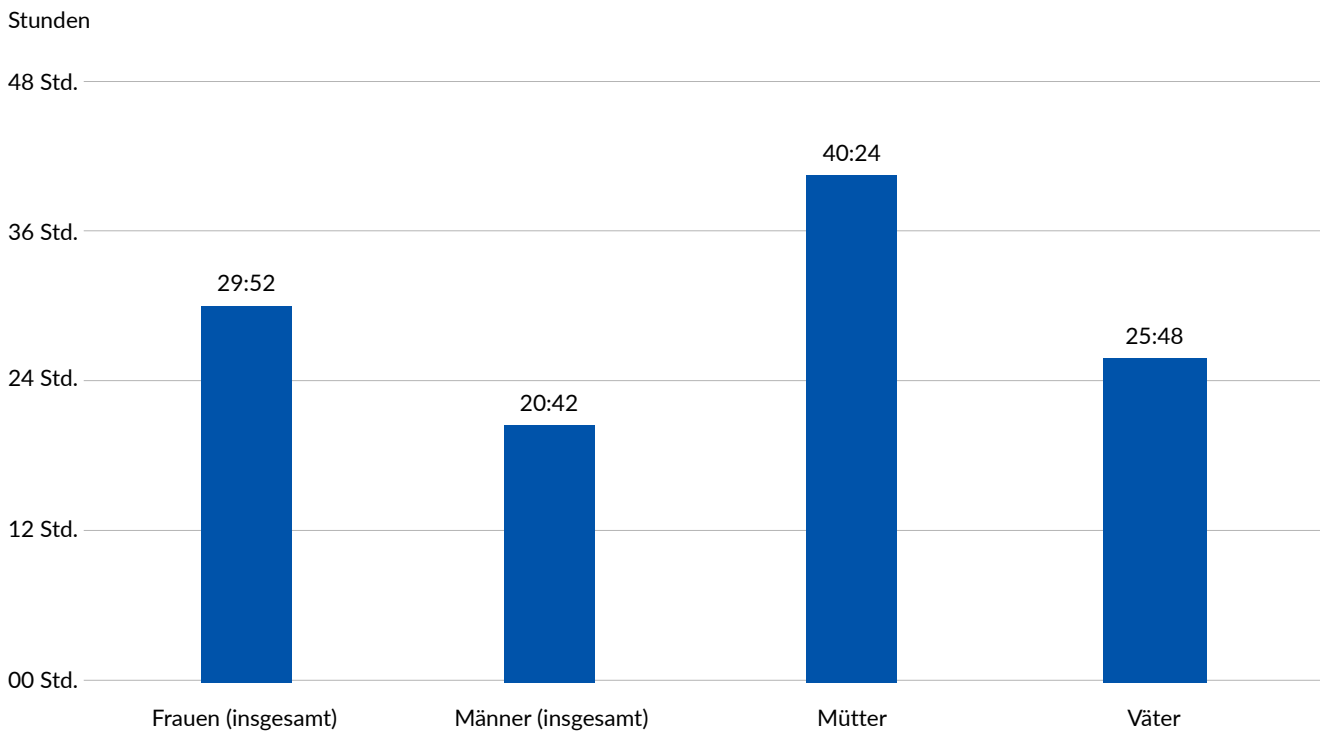
Während der Zeitaufwand für Männer und Frauen insgesamt etwa gleich ausfällt, gibt es deutliche Unterschiede bei der Art der geleisteten Arbeit. Während Männer sehr viel mehr Zeit mit bezahlter Arbeit verbringen, wenden Frauen sehr viel mehr Zeit für unbezahlte Arbeit auf. Auch hier verstärkt eine Elternschaft wieder den Geschlechterunterschied (Abbildung 2). Wenn Eltern durchschnittlich fast 60 Stunden in der Woche durch Erwerbsarbeit, Sorge- und häusliche Arbeit gebunden sind, wird deutlich, dass unter sonst gleichen Bedingungen nur noch wenig Spielraum für eine Ausweitung der einen oder anderen Arbeit besteht. Wie erwähnt, arbeiten Eltern schon jetzt durchschnittlich 11 Stunden mehr als Personen ohne Kinder im Haushalt (Statistisches Bundesamt, 2024b).

ABBILDUNG 1 Wöchentliche Anzahl Stunden, die durch Übernahme von bezahlter oder unbezahlter Arbeit gebunden ist (2022)



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2024b.

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 2 Mit unbezahlter Arbeit verbrachte Zeit in Stunden pro Woche (2022)


Quelle: Statistisches Bundesamt, 2024b.

| BertelsmannStiftung

Damit steht ihnen deutlich weniger Zeit für Regeneration, Freizeitinteressen und soziale Kontakte zur Verfügung. Hinzu kommt, dass sich in Folge des demografischen Wandels der Renteneintritt verschiebt und viele Menschen zunehmend mehr Zeit mit der Betreuung von Angehörigen verbringen. Das zeigt, wie herausfordernd eine Ausweitung der weiblichen Erwerbstätigkeit ist und dass es künftig ohne Umverteilung der bestehenden Arbeit nicht gehen wird. Wie diese Umverteilung aussieht, muss in gewissem Umfang partnerschaftlich ausgehandelt werden. Doch auch Dritte spielen hier eine Rolle, indem sie etwa Unterstützung bei der Hausarbeit oder der Sorgearbeit leisten. Dazu kommen noch strukturelle Faktoren (wie die Verfügbarkeit kostenloser Kita-Plätze) sowie die Einkommensunterschiede und die Bedingungen am Arbeitsplatz.

Auch flexible Arbeits(zeit)angebote durch Arbeitgeber:innen können zu einer besseren Passung von Sorge- und Erwerbsarbeit beitragen. Letztlich könnte eine stärker väterfördernde Neugestaltung der Elternzeit helfen, den zeitlichen Aufwand, der mit Sorgearbeit verbunden ist, gesellschaftlich sichtbarer zu machen. Inwieweit diese Annahmen stimmen, welche Maßnahmen von Eltern tatsächlich als vereinbarkeitsförderlich angesehen werden und ob eine Reform des Elterngeldes hin zu mehr Väterbeteiligung Chancen hätte, gesellschaftlich akzeptiert zu werden, damit beschäftigten wir uns im Folgenden.

3 | Datengrundlage und Methodik der Vignettenstudie

Wie einleitend bereits skizziert, setzt sich der empirische Teil des vorliegenden Papiers aus zwei unterschiedlichen Analysen zusammen. Im ersten Teil betrachten wir die Attraktivität unterschiedlicher Elternzeitmodelle auf Basis einer Vignettenstudie. In einem zweiten Teil befassen wir uns mit der Frage, welche Maßnahmen Eltern als vereinbarkeitsförderlich betrachten.

3.1 Datenerhebung und Datensatzbeschreibung

Die dem Fokuspapier zugrunde liegende Online-Befragung zum Thema „Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit im Paarkontext“ wurde von Dezember 2023 bis Januar 2024 durchgeführt und enthält Daten von 2.523 Personen. Der Anteil der befragten Frauen beträgt 51,3 Prozent, 48,5 Prozent sind Männer und 0,3 Prozent ordneten sich der Antwortkategorie „divers“ zu. Im Mittel sind die Befragten 41,1 Jahre alt, Männer dabei durchschnittlich mit 43,3 Jahren etwas älter als Frauen (41,6 Jahre).

Die Mehrheit der Befragten lebt als Paar mit Kindern zusammen im Haushalt (44,3 Prozent, weitere 26,8 Prozent leben in Paarhaushalten ohne Kinder, 4 Prozent sind alleinerziehend und knapp jede:r Vierte ist alleinstehend. Die Mehrheit der Eltern lebt in Haushalten mit mehreren Kindern. Rund 44 Prozent leben in sogenannten Einkind-Haushalten, weitere 35 Prozent in Haushalten mit zwei Kindern und 21 Prozent in Haushalten mit mehr als zwei Kindern.

Dadurch, dass die Kinder im Haushalt teils schon erwachsen sind, ist das Durchschnittsalter des jüngsten Kindes im Haushalt mit 11 Jahren recht hoch. Die überwiegende Mehrheit der Befragten mit einem minderjährigen Kind im Haushalt ist erwerbstätig. Rund 56 Prozent davon sind vollzeitbeschäftigt, 28,5 Prozent in Teilzeit (bis zu 34 Stunden/Woche) und 15,4 Prozent sind nicht erwerbstätig. In Sachen Erwerbstätigkeit gibt es bei Eltern klare Geschlechtsunterschiede. So sind Väter sehr viel seltener nicht erwerbstätig als Mütter (8,3 Prozent vs. 22,8 Prozent) oder in Teilzeit beschäftigt (12,6 Prozent vs. 45,5 Prozent), dafür aber sehr viel häufiger in einer Vollzeitbeschäftigung (79 Prozent vs. 31,7 Prozent).

Rund 19 Prozent der Befragten geben an, Pflegeverantwortung zu haben. Frauen sind dabei etwas stärker in die Pflege Bedürftiger eingebunden als Männer (Frauen: 19,5 Prozent, Männer 18,2 Prozent). Befragte mit Pflegeverantwortung sind mit durchschnittlich 43 Jahren etwas älter als der Rest des Samples, wobei pflegende Männer wiederum jünger (42 Jahre) als pflegende Frauen (44 Jahre) sind. Betrachtet man den Umfang der Pflege in Wochenstunden, so pflegen die Befragten durchschnittlich fast 12 Stunden in der Woche (Median = 7). Die Differenz der beiden Mittelwerte kommt aufgrund einer hohen Streuung im oberen Wertebereich zustande. Auch wenn sich der Anteil von Frauen und Männern mit Pflegeverantwortung nur geringfügig unterscheidet, sind Frauen durchschnittlich umfassender in die Betreuung oder Unterstützung Pflegebedürftiger eingebunden als Männer. Während Frauen im Schnitt rund 14 Stunden in der Woche für die Pflege Angehöriger aufwenden, sind es bei Männern „nur“ 9,3 Stunden. Der Anteil von Personen mit Pfl-

geverpflichtung ist unter den Erwerbstätigen höher als unter den Nichterwerbstätigen (rund 23 Prozent). Die Mehrheit der Pflegenden arbeitet Vollzeit (rund 48 Prozent). 28 Prozent sind teilzeitbeschäftigt. Weitere Informationen zum Vorgehen bei der Datenerhebung und zur Stichprobe sowie eine Gegenüberstellung zu Verteilungsparametern in der Grundgesamtheit finden sich in untenstehender Infobox.

Grundsätzlich sind Personen in unserer Grundgesamtheit etwas häufiger hochqualifiziert, als es in der Gesamtbevölkerung der Fall ist (siehe Infobox).

INFOBOX Datengrundlage und Methodik

Die Analysen basieren auf Daten aus einer eigenen Befragung zum Thema „Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit im Paarkontext“. Mit deren Durchführung wurde das Umfragezentrum (UZ) Bonn beauftragt. Die Datenerhebung erfolgte als Online-Befragung über ein Online-Access-Panel von bilendi mit Incentivierung. Eine Online-Befragung hat für die vorliegende Untersuchung verschiedene Vorteile. Fragebögen mit aufwändiger Filterführung – wie in diesem Fall notwendig – können nutzer:innenfreundlich umgesetzt werden. Zudem lässt sich mit dem Angebot einer mobilen Version ein weiterer Teilnehmer:innenkreis erreichen. Die Beantwortung eines Online-Fragebogens ist darüber hinaus mit geringerem Zeitaufwand für die Befragten verbunden als bei telefonischen Befragungen. Die Befragungen können außerdem pausiert und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt werden, was Abbrüche verringert.

Bei Online-Befragungen auf Basis von Access Panels ist es allerdings herausfordernd, eine repräsentative Stichprobe zu erhalten. Üblicherweise wird versucht, das Repräsentativitätsproblem über Quotierungen zu lösen, sodass die Stichprobe anhand relevanter Merkmale der Verteilung in der Grundgesamtheit gezogen wird. Zu beachten ist jedoch, dass ein Online-Access-Panel nur Personen enthält, die sich durch die Registrierung in diesem Panel grundsätzlich bereit erklärt haben, an Befragungen teilzunehmen. Es ist daher anzunehmen, dass sich die Personen in diesem Panel zumindest in diesem Merkmal grundsätzlich von der Grundgesamtheit unterscheiden. Um dennoch eine hohe Befragungsqualität erreichen zu können, orientieren sich seriöse Anbieter an der ESOMAR-Richtlinie und der sogenannten Access Panel Norm (ISO 26362:2009). Diese enthält Vorgaben zur Panelrekrutierung, Paneldokumentation und dem Panelprojektmanagement.

Die Befragung erfolgte zwischen dem 19.12.2023 und dem 19.1.2024. Insgesamt wurden 2.523 Personen befragt. Davon erhielten 2.098 Personen als sogenannte Ankerbefragte den vollständigen Fragebogen. In 425 Fällen konnten zudem die Partner:innen der Ankerpersonen befragt werden. Sie erhielten eine leicht gekürzte Version des Fragebogens. Somit unterlagen die befragten Partner:innen der Ankerpersonen nicht der zufälligen Ziehung. Für diese 425 Paarhaushalte liegen Informationen aus Sicht beider Partner:innen vor (dyadische Daten). Befragt wurden Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren unabhängig von ihrem Geschlecht, Familienstand und Erwerbsstatus und ihrer sexuellen Orientierung. In Tabelle A sind grundlegende Verteilungen der erhobenen Daten dargestellt. Ihnen gegenübergestellt sind jeweils Vergleichswerte in Bezug auf die Gesamtbevölkerung. Da das Augenmerk der Befragung auf der Vereinbarkeit von Familie und Beruf lag, sind in der Partnerbefragung jüngere Personen und Familien mit Kindern im Vergleich zur Gesamtbevölkerung der 18- bis 65-Jährigen bewusst überrepräsentiert.

Ein grundlegendes Problem bei Befragungen ist die Untererfassung niedrig qualifizierter Personen sowie von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bzw. mit Migrationshintergrund. Entsprechende Untererfassungen zeigen sich auch in dieser Erhebung. Bezogen auf die Qualifikation lassen sich leichte Verzerrungen feststellen. So sind Personen ohne Abschluss untererfasst, wohingegen Personen mit Lehre bzw. dualer Ausbildung in unserer Befragung übererfasst sind. Für die höheren Qualifikationsgruppen liegen dagegen nur sehr geringfügige Abweichungen vor. Weitere und deutliche Abweichungen unserer Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit können wir in Bezug auf Personen mit Migrationshintergrund feststellen (siehe Tabelle A). Dieses Merkmal ist zwar aufgrund unterschiedlicher Erfassung (vgl. Anmerkungen unter der Tabelle) nur eingeschränkt vergleichbar, jedoch liegen die Werte deutlich auseinander, sodass von einer Untererfassung auszugehen ist. Darüber hinaus sind Ostdeutsche in unserem Sample leicht überrepräsentiert.

TABELLE A Überblick über verschiedene Verteilungsparameter der Gesamterhebung

	Erhobene Daten	Gesamtbevölkerung
Geschlecht¹		
Männer	48,5%	50,6%
Frauen	51,3%	49,4%
Alter		
Durchschnitt	41,1	41,5
Median	40	43
Wohnort²		
Ostdeutschland	17,9%	14,1%
Westdeutschland (inkl. Berlin)	80,9%	85,9%
Haushaltszusammensetzung³		
alleinlebend	24,9%	27,2%
Paar ohne Kind	26,8%	29,0%
Paar mit Kind(ern)	44,3%	38,3%
alleinerziehend	4,0%	5,5%
Berufliche Qualifikation⁴		
kein Abschluss	10,7%	21,7%
Lehre/Duale Ausbildung	50,9%	41,0%
Meister:in/Techniker:in o. ä.	14,7%	12,4%
Fach-/Hochschulabschluss	23,5%	24,9%
Migrationshintergrund⁵		
	13,1%	31,9%

Anmerkung: Es liegen wenige Missings für die Merkmale Qualifikation, Wohnort und Migrationshintergrund vor (max. 1,3%). Diese sind nicht gesondert ausgewiesen.

- 1 Es gibt wenige Personen, die sich als divers eingeordnet haben. Diese werden hier nicht gesondert ausgewiesen.
- 2 Die Vergleichswerte der Gesamtbevölkerung zum Wohnort liegen nur für Dezember 2022 vor.
- 3 Vergleich mit der Bevölkerung im Alter von 20 bis 65 Jahren.
- 4 Vergleich mit der Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren ohne Personen in Schul- oder beruflicher Ausbildung. Kein Abschluss, wenn aktuell nicht in Ausbildung und ohne Abschluss.
- 5 In den erhobenen Daten wird eine Person ohne Migrationshintergrund gefasst als: Staatsangehörigkeit deutsch und Geburtsland Deutschland und Selbstauskunft, ob Person einen Migrationshintergrund hat, „nein“. In den Vergleichsdaten gilt folgende Definition: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“ Die Daten liegen für 15- bis 65-Jährige vor.

Quelle: Eigene Erhebung. n = 2.523; Bevölkerung: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus; Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (eigene Berechnungen).

| BertelsmannStiftung

Die Dauer der Befragung variierte in Abhängigkeit von der Lebenssituation der Befragten. Am umfangreichsten fiel die Befragung von erwerbstätigen Personen in Paarbeziehungen mit Kindern und sonstigen Sorgeverpflichtungen aus. Den kürzesten Fragebogen erhielten nicht berufstätige Singles. Der Fragebogen enthielt eine Kombination aus Fragen zu Einstellungen, Überzeugungen und Verhalten, aber auch zur subjektiven Einschätzung z. B. der (paarinternen) Aufgabenverteilung, zur Zufriedenheit und zum Gerechtigkeitsempfinden.

Abgerundet wurde der Fragebogen neben demographischen Angaben durch Fragen zur Erwerbstätigkeit und zur Arbeitsplatzsituation sowie Fragen zur subjektiven Einschätzung von Instrumenten, die Vereinbarkeit ermöglichen/ermöglicht hätten. Ein innovatives Feature des Fragebogens stellen Vignetten zur Einschätzung der Attraktivität von Stellenanzeigen und zur Verteilung von Elternzeiten auf Paare dar.

4 | Vignetten-Analyse zu Elternzeitpräferenzen

Zur Methodik der Vignetten-Analyse

Eine Vignettenstudie ist eine Forschungsmethode, die es ermöglicht, komplexe soziale Phänomene und menschliches Verhalten unter kontrollierten Bedingungen zu analysieren. Dabei werden den Teilnehmer:innen kurze, meist fiktive Beschreibungen von Situationen oder Szenarien – als sogenannte Vignetten – präsentiert, auf die sie dann reagieren bzw. die sie bewerten sollen. In der vorliegenden Untersuchung wurden den Teilnehmer:innen Elternzeitmodelle mit unterschiedlicher Aufteilung der Elternzeit zwischen Vater und Mutter präsentiert. Zusätzlich wurde der berufliche Hintergrund der Eltern variiert. Damit sollte untersucht werden, ob Eltern, die lange in eine berufliche Ausbildung investiert haben, andere (ggf. weniger traditionelle) Aufteilungen zugesprochen werden. Durch die gezielte Variation der Informationen in den Vignetten wird analysiert, wie unterschiedliche Faktoren die Attraktivität einer traditionellen bzw. egalitären Aufteilung von Elternzeiten für Mütter und Väter beeinflussen. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollen Aufschluss darüber geben, wie akzeptiert eine paritätische Aufteilung der Elternzeit bei Männern und Frauen ist und welche Rolle der Bildungshintergrund in diesem Zusammenhang spielt. Die Ergebnisse können praktische Implikationen sowohl für die politischen Entscheider:innen als auch für Unternehmen haben. Letztere müssen die aufgrund von Elternzeit abwesenden Mitarbeiter:innen in irgendeiner Weise kompensieren.

Fokus der Vignetten-Analyse

Im Rahmen des vorliegenden Fokuspapers wird die Akzeptanz einer bestimmten Kombination der Elternzeit in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes als Vignettenurteil anhand unterschiedlicher Ausgestaltungsvarianten untersucht. Es ist wichtig anzumerken, dass sich die Untersuchung auf den Bezugszeitraum der klassischen Variante des Elterngeldes bezieht: Danach können insgesamt 14 Monate auf die beiden Elternteile aufgeteilt werden, wobei eine Partner:in das Elterngeld für maximal 12 Monate beziehen darf. Es ist davon auszugehen, dass die befragten Personen die ersten 14 Monate der Elternzeit mit dem Bezug von Elterngeld gleichsetzen. Explizit wird dies aber nur in der Situationsbeschreibung gemacht. Somit wird hier nicht eine unbezahlte Familienzeit bewertet, sondern eine Familienzeit mit gleichzeitigem Bezug des Elterngeldes als Lohnersatzleistung. Um den Fokus auf die Zeitdimension und nicht auf die Gelddimension zu legen, sprechen die zu variierenden Bausteine der Vignetten dann von der jeweils geplanten Elternzeit. Eine Begrenzung der Elternzeit auf die Bezugszeit in der klassischen Variante war zudem aus Gründen der Komplexitätsreduktion geboten. Eine Ausweitung der Elternzeitoptionen bspw. auf die Möglichkeiten des ElterngeldPlus-Bezugs hätte die Vignetten-Analyse zu komplex werden lassen.³

3 Siehe zu diesem Punkt auch die nachfolgenden Ausführungen zum Vignetten-Universum.

Verteilung der Vignetten auf die Befragten

Die Reihenfolge und Verteilung der Vignetten auf die Befragten erfolgte nach dem Zufallsprinzip, wobei unmögliche Kombinationen im Vorfeld ausgeschlossen wurden.⁴ Die Zufallsauswahl hat zur Folge, dass den Befragten nicht immer dieselbe Vignetten-Kombination zur Bewertung vorgelegt wird. Zudem kann es passieren, dass Befragten eine bestimmte Kombination der Elternzeit (bspw. Mutter 12 Monate und Vater 2 Monate) zwar in unterschiedlichen beruflichen Konstellationen, aber dennoch mehrfach vorgelegt wird, während eine andere Art der Aufteilung gar nicht in den vier Vignetten enthalten ist – etwa, dass beide Partner:innen jeweils sieben Monate Elternzeit nehmen.

Vignetten-Universum und Komplexität

Um die Komplexität der Vignetten so gering wie möglich zu halten, ist generell darauf zu achten, das Vignetten-Universum (also die Anzahl der Dimensionen und der darin enthaltenen Merkmale) möglichst klein zu halten, da der Befragungsaufwand exponentiell mit der Zahl der untersuchten Eigenschaften wächst (Backhaus et al., 2000).⁵ Ist die Zahl der untersuchten Dimensionen zu groß, besteht die Gefahr des Information Overload (Sauer et al., 2011). Denn mehr Dimensionen haben eine längere Szenarienbeschreibung zur Folge, was wiederum zu einer höheren Komplexität der Befragung führt. Das könnte die Befragten überfordern oder zu einem Abbruch der Befragung führen (vgl. Auspurg et al., 2010). Insgesamt ergeben sich in der hier verwendeten Vignettenbefragung zwei unterschiedliche Dimensionen mit drei (Stufen der beruflichen Position) bzw. vier Ausprägungen (Kombinationsmöglichkeiten der Elternzeit). Damit ergibt sich pro Elternteil ein Vignetten-Universum von insgesamt 12 abzufragenden Vignetten ($3 * 4$).

INFOBOX Zur Vignetten-Analyse als Methodik

Die Vignetten-Analyse (auch: faktorieller Survey) ist eine nicht standardisierte Erhebungsmethode und hat ihre Ursprünge in der Umfrageforschung. Die Bezeichnung resultiert aus der Anordnung einzelner Stimuli (Vignetten-Dimensionen), die miteinander verknüpft werden und damit eine bestimmte Situationsbeschreibung ergeben. Faktoriellen Surveys werden quasi-experimentelle Eigenschaften zugestanden, da die in der Vignette vorkommenden Dimensionen randomisiert zur Bewertung vorgelegt werden können (Dülmer, 2022). Das durch Kombinatorik bestimmbare Vignetten-Universum enthält demzufolge alle möglichen und im besten Fall sinnvollen Situationsbeschreibungen (Diekmann, 2007). Diese experimentelle Variation ermöglicht es, beliebige Merkmalskombinationen isoliert voneinander zu analysieren, selbst wenn diese in der Realität hochkorreliert auftreten (Auspurg et al., 2010). Im Gegensatz zu klassischen Item-Batterien wird zudem aufgrund der Komplexität der Vignetten die normative Orientierung erschwert und – zumindest unter bestimmten Bedingungen – sozial erwünschtes Antwortverhalten reduziert (Smith, 1986). Wie es in dieser Studie der Fall ist, können Vignetten nach Auspurg et al. (2010) auch in breit angelegten Bevölkerungsumfragen eingesetzt werden, was eine Kombination aus den Vorteilen experimenteller Designs und denen klassischer Bevölkerungsumfragen ermöglicht. Dadurch lässt sich das Antwortverhalten in Abhängigkeit von einer Vielzahl sozialstruktureller und sozioökonomischer Merkmale untersuchen.

Wie bereits im vorangegangenen Absatz angedeutet, bezieht sich das Vignetten-Universum von zwölf abzufragenden Vignetten auf einen Elternteil. Den befragten Personen wird aber nicht nur die in der jeweiligen Vignette angegebene Elternzeit für diesen Elternteil vorgelegt. Vielmehr wird eine Mütternvignette mit einer

⁴ So ist es bspw. nicht möglich, dass ein Elternteil für 12 Monate Elterngeld bezieht und das andere Elternteil für sieben Monate, da dadurch der maximale Bezugszeitraum von 14 Monaten überschritten wäre.

⁵ Dies erklärt noch einmal den Verzicht auf die Regelungen zum ElterngeldPlus.

Vätervignette kombiniert – allerdings nur, wenn die Kombination nach den aktuellen Regelungen der klassischen Elterngeldvariante auch möglich ist. Nicht möglich ist beispielsweise eine Elternzeit von sieben oder zwölf Monaten für die Mutter, wenn der Vater für 7 Monate in Elternzeit gehen will (12 Monate Elternzeit der Mutter nicht möglich à 1 Kombination * 3 Berufe der Mutter * 3 Berufe des Vaters = 9 unmögliche Kombinationen) oder 12 (7 und 12 Monate Elternzeit der Mutter nicht möglich à 2 Kombinationen * 3 Berufe der Mutter * 3 Berufes des Vaters = 18 unmögliche Kombinationen). Nicht möglich ist somit die Kombination von insgesamt 27 Vignettenvarianten, sodass sich für die Auswertung ein Vignetten-Universum von insgesamt 117 möglichen Vignetten ergibt ($3 * 4 * 12 = 144$ Vignetten abzüglich der 27 unmöglichen Kombinationen) (vgl. dazu auch Tabelle 2). Aufgrund der Auswertungs- und Abbildungslogik werden die Vignetten-Kombinationen in der Auswertung dennoch von 1 bis 144 durchgezählt, wobei Ziffern für unmögliche Kombinationen nicht besetzt sind.

Inhaltliche Dimensionen der Vignetten-Analyse

Die erste inhaltliche Dimension ist der gewählte Zeitraum der Elternzeit. Bei dieser Dimension werden vier Merkmalsausprägungen unterschieden. So planen Mutter oder Vater, keine Elternzeit zu beantragen (das heißt, auch kein Eltern-

geld zu beziehen) oder für 2, 7 oder 12 Monate in Elternzeit zu gehen. Die zweite inhaltliche Dimension ist der ausgeübte Beruf der beiden fiktiven Elternteile. So arbeiten Mutter und Vater als Produktionshelfer:in, Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation oder Ärzt:in (Tabelle 1).

Tabelle 2 zeigt beispielhaft anhand zweier Vignetten-Kombinationen unterschiedliche Kombinationsmöglichkeiten der Mütter- und Vätervignetten. Abgebildet ist zum einen eine Vignetten-Kombination, die eine traditionelle Aufteilung der Elternzeit und des damit in der Regel einhergehenden Elterngeldbezuges anzeigt. „Traditionell“ bedeutet, dass die fiktive Mutter, hier Mila Broucks genannt, plant, für einen Zeitraum von insgesamt 12 Monaten in Elternzeit zu gehen und dabei Elterngeld zu beziehen. Der fiktive Vater Paul Broucks geht in diesem Fall für 2 Monate in Elternzeit und möchte auch das Elterngeld für 2 Monate beziehen. In diesem ersten Beispiel arbeitet Mila als Ärztin und Paul als Kaufmann für Bürokommunikation (Kombination der Müttervignette (M) 12 mit der Vätervignette (V) 6). Zum anderen ist eine egalitäre Vignetten-Kombination abgebildet. Mila arbeitet in diesem Fall als Produktionshelferin und plant die Elternzeit (mit Elterngeldbezug) für 7 Monate. Paul ist als Kaufmann für Bürokommunikation beschäftigt und möchte ebenfalls für 7 Monate in Elternzeit gehen.

TABELLE 1 Dimensionen und Merkmalsausprägungen des Vignetten-Universums

Dimension	Merkmalsausprägungen	
geplante Elternzeit	keine Elternzeit (1)	
	2 Monate (2)	
	7 Monate (3)	Die Merkmalsausprägungen 3 und 4 sind bei Orientierung an der klassischen Variante des Elterngeldbezuges nicht miteinander kombinierbar und wurden den Befragten auch nicht als mögliche Kombination vorgelegt
	12 Monate (4)	
ausgeübter Beruf	Produktionshelfer:in (1)	
	Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation (2)	
	Ärzt:in (3)	

TABELLE 2 Kombinationsmöglichkeiten der Elternzeit-Vignetten: egalitäre versus traditionelle Aufteilung der Elternzeit

Einleitungstext		
Mila und Paul Broucks sind verheiratet und haben gerade ihr zweites Kind bekommen. Das ältere Kind ist 2 Jahre alt. Mila und Paul haben sich zusammen Gedanken über die Aufteilung der Elternzeit in den ersten 14 Lebensmonaten ihres Kindes gemacht. Während der Elternzeit möchten beide auch Elterngeld beziehen. Die Kinderbetreuung ist/wäre in allen erdenklichen Fällen durch Milas Eltern sichergestellt. Zudem geht das ältere Kind ab nächsten Monat in eine nahegelegene Kindertagesstätte.		
Vignetten-Kombination	Mila Broucks	Paul Broucks
traditionelle Aufteilung der Elternzeit (M12 + V6 = Vignetten-Kombination 138)	Mila Broucks möchte nach dem Mutterschutz zwölf Monate in Elternzeit gehen. Danach möchte sie wieder in ihrem alten Beruf als Ärztin arbeiten.	Paul Broucks ist gelernter Kaufmann für Bürokommunikation. Er möchte zwei Monate Elternzeit nehmen, um Mila in dieser Zeit bei der Betreuung der Kinder und der Bewältigung der Hausarbeit zu unterstützen.
egalitäre Aufteilung der Zeit der Elternzeit (M3 + V7 = Vignetten-Kombination = 31)	Mila Broucks möchte nach dem Mutterschutz sieben Monate in Elternzeit gehen. Danach möchte sie wieder in ihrem alten Betrieb als Produktionshelferin arbeiten.	Paul Broucks ist gelernter Kaufmann für Bürokommunikation. Er möchte sich genauso stark wie Mila um die Betreuung der Kinder und die Hausarbeit kümmern und daher sieben Monate Elternzeit nehmen.
Abschlussstext		
Bitte geben Sie an, inwieweit Sie die Aufteilung befürworten oder ablehnen.		
Antwortkategorien: 1 (voll und ganz ablehnen) bis 5 (voll und ganz befürworten)		

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

Aus Tabelle 2 wird deutlich, dass die Einleitung zu den Vignetten bereits eine Reihe von grundlegenden Kontextinformationen beinhaltet, vor deren Hintergrund Mila und Paul ihre paarbezogene Entscheidung zur Aufteilung der Elternzeit (und der Zeit des Elterngeldbezuges) treffen. Demnach waren Mila und Paul vor der Geburt des zweiten Kindes beide erwerbstätig. Die Kinderbetreuung des neugeborenen Kindes sowie auch des ersten Kindes ist sowohl institutionell als auch familiär sichergestellt. Die Voraussetzung „beide erwerbstätig und familiäre Unterstützung“ wurde bewusst getroffen, um mögliche Interpretationsspielräume aufseiten der Befragten (in Hinblick auf die konkreten Kontextbedingungen der Entscheidungsfindung) so gering wie möglich zu halten. Diese Kontrolle externer Einflussfaktoren ist eine der Stärken des quasi-experimentiellen Designs von Vignettenstudien. Die Annahme, dass Mila und Paul Broucks in der Nähe von Milas Eltern leben, sodass diese regelmäßig die Kinder betreuen können, steht dabei im Einklang mit aktuellen empirischen Studien zur Wohndistanz zwischen

Eltern und ihren erwachsenen Kindern. Demnach leben rund 85 Prozent der beobachteten Eltern-Kind-Paare nicht mehr als 25 km voneinander entfernt (Hank et al., 2023).

Insgesamt wurden den befragten Personen jeweils vier zufällig ausgewählte Vignetten vorgelegt, die sie danach bewerten sollten, ob sie die von Mila und Paul gewählte Aufteilung der Elternzeit und den damit einhergehenden Elterngeldbezug ablehnen oder befürworten. Der Wert „1“ bedeutet dabei „voll und ganz ablehnen“, der Wert „5“ dagegen „voll und ganz befürworten“. Im Anschluss an die Bewertung der Vignetten wurden die befragten Personen gebeten, die Aufteilungsvariante aus den vier gezeigten auszuwählen, die sie als Handlungsoption für Mila und Paul präferieren würden. Die konkrete Fragestellung dazu lautet: „Wenn Sie für Mila und Paul entscheiden müssten: Welche der vier gezeigten Möglichkeiten zur Aufteilung der Elternzeit würden Sie wählen?“. Hier wurde dann nur noch eine – nämlich die präferierte – Variante genannt.

Besonderheiten bei der deskriptiven Vignetten-Analyse

Zu beachten ist, dass bei den deskriptiven Analysen (siehe Abschnitt 4.2) nur Personen betrachtet werden, bei denen eine bestimmte Merkmalsausprägung maximal zwei Mal im Vignettenset (d. h. den vier in der Befragung präsentierten Vignetten) enthalten ist. Diese Einschränkung ist wichtig, da im Rahmen des Fokuspapiers die Frage beantwortet werden soll, welche Aufteilung der Elternzeit von den Befragten eher akzeptiert oder eher abgelehnt wird. Dafür muss aber eine hinreichend große Wahlmöglichkeit zwischen verschiedenen Vignetten-Kombinationen bestehen. Durch die Beschränkung auf maximal zwei Vignetten mit derselben Kombination wird das gewährleistet. Mit dieser Restriktion sinkt zwar die Fallzahl ab, das allerdings nur leicht, da nur sehr wenigen Personen drei oder sogar vier Vignetten mit einer identischen Vignetten-Kombination vorgelegt wurden. Aufgrund des vergleichsweise großen Vignettenhorizonts von mehr als 100 möglichen Vignetten ist es zudem nicht möglich, die Analyse mit Fokus auf einzelne Vignetten durchzuführen, wie es beispielsweise in der ersten Veröffentlichung dieser Studienreihe erfolgt ist (Jansen et al. 2024). Vielmehr basiert die Analyse auf aggregierten Daten. Das heißt, alle Vignetten-Kombinationen, die z. B. eine egalitäre

re Aufteilung der Elternzeit beschreiben, werden ungeachtet der beruflichen Position der fiktiven Eltern zur Oberkategorie „egalitäre Aufteilung der Elternzeit“ aggregiert (Tabelle 3).

Im zweiten Schritt der Analyse betrachten wir die beruflichen Positionen der Eltern. Wir gehen also der Frage nach, inwieweit ihre berufliche Position einen Einfluss darauf hat, wie die Befragten die jeweils vorgelegten Elternzeitkombinationen bewerten. Die möglichen Antwortkategorien sind „befürworten“, „weder noch“ und „ablehnen“.

4.1 Welche Aufteilung der Elternzeit befürworten die befragten Personen und welche lehnen sie ab?

Im Folgenden analysieren wir deskriptiv, wie die unterschiedlichen aggregierten Kombinationen der Elternzeit von den befragten Personen bewertet wurden. Mit Blick auf Abbildung 3 fallen vor allem zwei (übergeordnete) Aspekte ins Auge.

Zum einen zeigt sich, dass die Befragten unterschiedlichen Kombinationen der Elternzeit (und des damit einhergehenden Elterngeldbezuges) grundsätzlich sehr offen gegenüberstehen. Am häufigsten wird die egalitäre Aufteilung der El-

TABELLE 3: Beschreibung der aus den Einzel-Vignetten abgeleiteten aggregierten Analysekatgorien

	Beschreibung der Oberkategorie
egalitäre Aufteilung der Elternzeit	Sowohl Mila als auch Paul Broucks planen, sieben Monate in Elternzeit zu gehen.
traditionelle Aufteilung der Elternzeit	Mila möchte für zwölf Monate in Elternzeit gehen, während Paul Broucks keine oder nur eine kurze Elternzeit von zwei Monaten plant.
Väterzeit	Paul plant, zwölf Monate in Elternzeit zu gehen. Mila Broucks hingegen möchte keine oder maximal zwei Monate Elternzeit nehmen.
keine /geringfügige Elternzeit	Sowohl Mila als auch Paul Broucks möchten nicht oder nur für maximal zwei Monate in Elternzeit gehen.

Quelle: Eigene Darstellung.

| BertelsmannStiftung

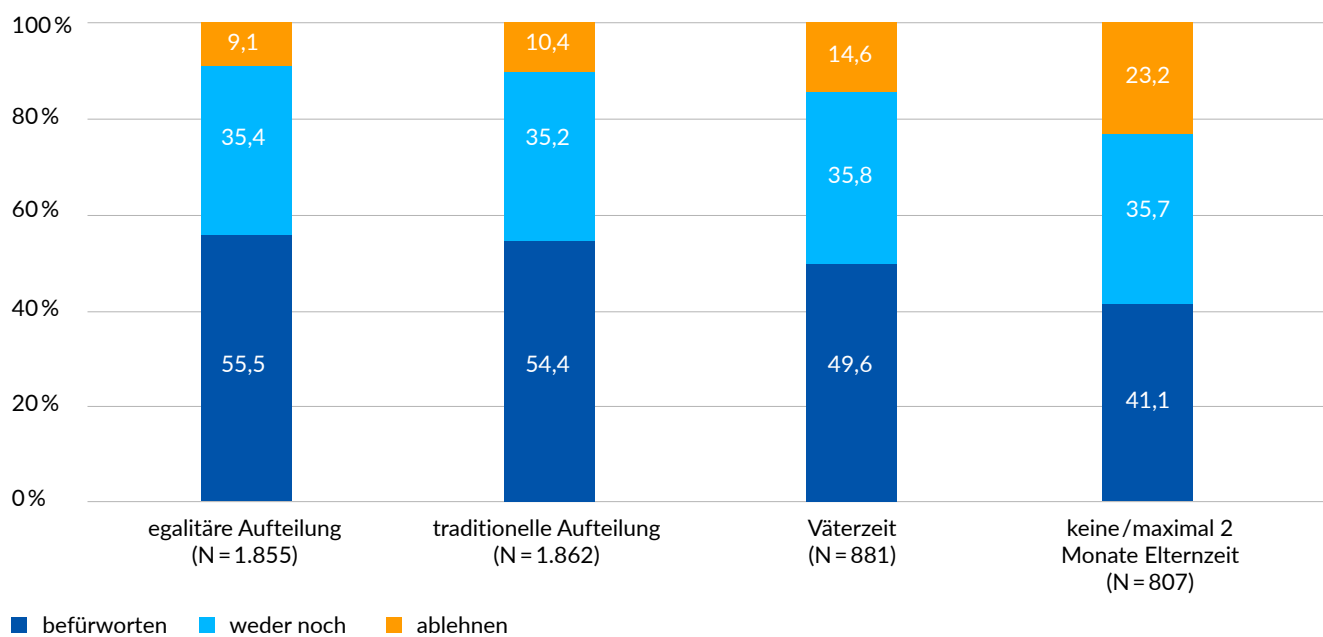
ternzeit positiv bewertet. Insgesamt 55,5 Prozent der Befragten, befürworteten dieses Modell. Allerdings ist die Differenz zur traditionellen Aufteilung der Elternzeit in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes sehr gering. Hierbei möchte Mila für zwölf und Paul für maximal zwei Monate in Elternzeit gehen. Der Unterschied zur egalitären Aufteilung beträgt mit Blick auf die Befürwortung 1,1 Prozentpunkte und bei der Ablehnung 1,3 Prozentpunkte. Die egalitäre Aufteilung der Elternzeit ist damit also nicht das eindeutig beliebteste Ausgestaltungsmodell. Egalitäres und traditionelles Aufteilungsmodell halten sich vielmehr die Waage. Auch die Väterzeit (Paul geht für zwölf Monate in Elternzeit, Mila für 0 oder zwei Monate) wird von knapp der Hälfte der Befragten grundsätzlich befürwortet (49,6 Prozent). Nur eine Minderheit von 14,6 Prozent lehnt sie ab.

Die Auswertung unterschiedlicher beruflicher Positionen von Mila und Paul Broucks ergibt nur geringe Differenzen bei der Bewertung.

Grundsätzlich wird eine egalitäre Aufteilung der Elternzeit (und des damit einhergehenden Elterngeldbezuges) in höherem Maße befürwortet, wenn beide Elternteile die gleiche berufliche Position haben (54,9 Prozent) oder die Mutter eine höhere berufliche Position als der Vater hat (54,3 Prozent).

Eine traditionelle Aufteilung der Elternzeit wird demgegenüber stärker befürwortet, wenn die Mutter eine geringere berufliche Position als der Vater hat (52,0 Prozent). Auch bei gleicher beruflicher Position befürwortet mehr als die Hälfte der Befragten (51,3 Prozent) die traditionelle Aufteilung der Elternzeit zwischen Mila und Paul. Das deutlichste Muster zeigt sich bei der Befürwortung bzw. Ablehnung der Väterzeit. Diese wird mehrheitlich befürwortet, wenn die Mutter eine höhere berufliche Position als der Vater aufweist. Bei gleicher oder geringerer beruflicher Position der Mutter befürwortet jeweils weniger als die Hälfte der Befragten die Väterzeit (Abbildung 4).

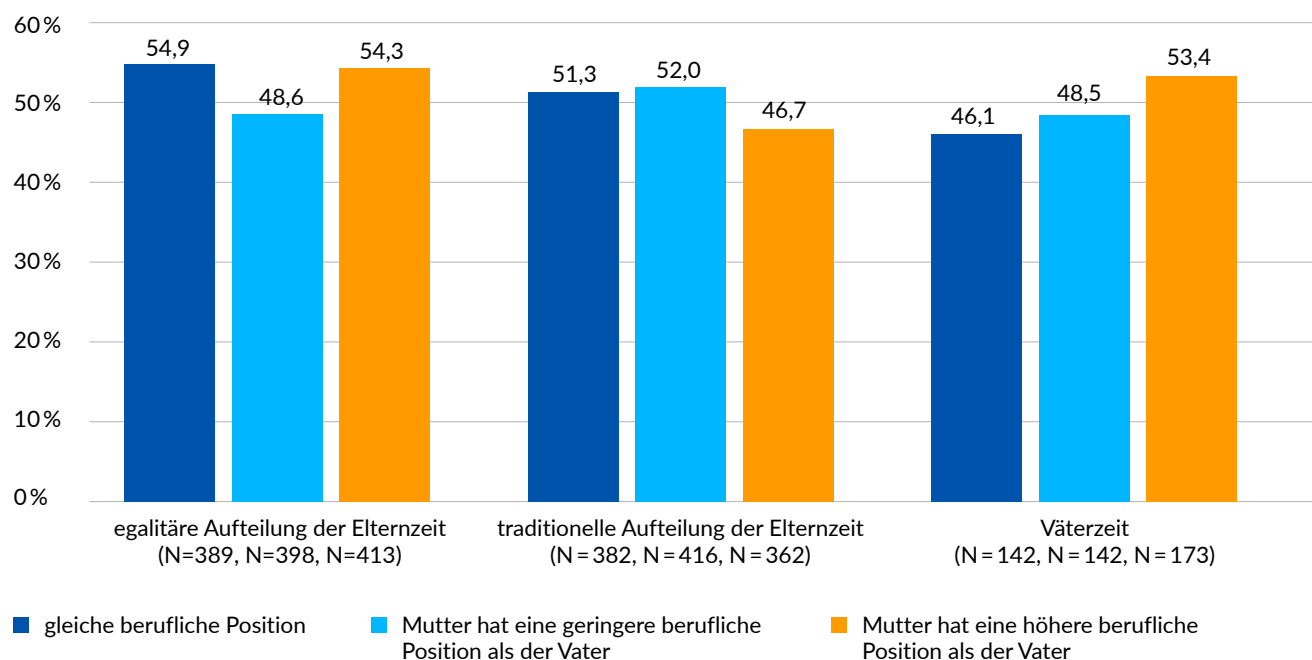
ABBILDUNG 3 Bewertung der einzelnen Kombinationsmöglichkeiten der Elternzeit



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 4 Befürwortung der einzelnen Kombinationsmöglichkeiten der Elternzeit in Abhängigkeit von der beruflichen Position der Eltern



Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Ein erstes wichtiges Ergebnis ist somit, dass Eltern grundsätzlich offen für verschiedene Ausgestaltungsvarianten der Elternzeit sind. Zudem ist die Elternzeit (sowie der in diesem Szenario damit einhergehende Elterngeldbezug) in den ersten Lebensmonaten des Kindes breit akzeptiert. Das zeigt sich am deutlichsten bei der Ausgestaltungsvariante „keine/kurzfristige Elternzeit“. Hier befürworteten nur rund 41 Prozent der Befragten den (weitgehenden) Verzicht auf die Elternzeit, verglichen mit mehr als 50 Prozent bei den anderen drei Ausgestaltungsvarianten. Mit 23,2 Prozent lehnt nahezu ein Viertel der Befragten den weitgehenden Verzicht auf Elternzeit sogar ab. Ein zweites zentrales Ergebnis besteht darin, dass die berufliche Position von Mutter und Vater keinen großen Einfluss darauf hat, welche Ausgestaltungsvariante der Elternzeit befürwortet oder abgelehnt wird. Eine egalitäre Aufteilung wird dann von einem höheren Anteil an Befragten befürwortet, wenn die Eltern die gleiche berufliche Position aufweisen oder die Mutter eine höhere berufliche Position innehat. In letzterem Fall befürworteten aber auch mehr als die Hälfte der Befragten, denen eine

Väterzeit-Vignette vorgelegt wurde, die Väterzeit.

Die grundlegende Offenheit der Befragten für verschiedene Ausgestaltungsvarianten führt dazu, dass die Unterschiede zwischen den Modellen eher gering ausfallen; das gilt auch für den Vergleich bestimmter Befragtengruppen. Dementsprechend wird bei der Analyse im folgenden Abschnitt nicht mehr auf die Bewertung der jeweiligen Vignetten-Kombinationen abgestellt. Vielmehr steht die von den Befragten präferierte Elternzeit-Vignette im Fokus. Die Wahl einer präferierten Vignetten-Kombination zwingt die befragten Personen, sich für eine der von ihnen befürworteten Kombinationen zu entscheiden. Das führt in der Regel zu stärker diskriminierenden Ergebnissen, als es bei der Bewertung verschiedener Vignetten der Fall ist. Wie die nachfolgenden Abschnitte zeigen, ist das in Hinblick auf die zeitliche Dimension tatsächlich der Fall. In Bezug auf die berufliche Dimension wird das Bild demgegenüber unschärfer. Eine mögliche Erklärung für dieses Muster ist, dass bei der Bewertung der einzelnen Varianten

sowie bei der Auswahl der präferierten Variante vor allem die zeitliche Aufteilung der Elternzeit im Aufmerksamkeitsfokus der Befragten steht und weniger die berufliche Position der Eltern. Da das Ziel unserer Analyse darin besteht, stärker diskriminierende Ergebnisse zu bekommen, wird auf die Darstellung der Ergebnisse für die berufliche Analysedimension verzichtet.

4.2 Welche Vignetten werden von welchen Befragten präferiert?

Während im vorangegangenen Abschnitt die Bewertung der einzelnen Vignetten-Kombinationen im Vordergrund stand, konzentrieren sich die Ausführungen in diesem Kapitel auf die Vignetten-Kombination, die von den Befragten im Anschluss an die Bewertung der Einzelvignetten präferiert wurde. Zur Erinnerung: Das Befragungsdesign der Umfrage sah vor, dass den Befragten vier zufällig ausgewählte Vignetten-Kombinationen zur Ausgestaltung der Elternzeit von Mila und Paul vorgelegt wurden, die sie entlang einer Skala von 1 bis 5 bewerten sollten. Im Anschluss an die Bewertung wurden die Befragten gebeten, ihre präferierte Ausgestaltungsvariante auf Elternpaarebene auszuwählen bzw. – und das mag ein wichtiger Unterschied sein – die Variante auszuwählen, die sie bei Mila und Paul (und somit für Dritte) präferieren würden. Wie im vorangegangenen Abschnitt bereits dargestellt, werden auch hier alle Vignetten-Kombinationen zu einer Gruppe zusammengefasst, die eine traditionelle Aufteilung der Elternzeit in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes beschreiben. In gleicher Weise wird bei den Vignetten-Kombinationen „Väterzeit“, „egalitäre Aufteilung der Elternzeit“ sowie „keine Elternzeit“ vorgegangen, wobei die Kategorie „keine Elternzeit“ auch sehr kurze Elternzeit-Episoden von maximal zwei Monaten umfasst. Zu beachten ist ferner, dass bei den folgenden Beschreibungen nur Personen betrachtet werden, bei denen eine bestimmte Merkmalsausprägung maximal zweimal im

Vignettenset enthalten ist (also in den vier in der Befragung präsentierten Vignetten). Personen, die eine bestimmte Merkmalsausprägung drei- oder sogar viermal in ihrem Vignettenset hatten, wurden dagegen aus der Analyse ausgeschlossen. Durch diese Einschränkung wird sichergestellt, dass die befragten Personen auch tatsächlich eine Wahl zwischen verschiedenen Ausgestaltungsvarianten der Elternzeit hatten und nicht (nahezu) ausschließlich eine Variante präsentiert bekommen haben.

Im Zentrum der folgenden deskriptiven Analyse steht vor allem ein Vergleich zwischen egalitären und traditionellen Elternzeit-Modellen, da die Ausweitung der Vätermonate derzeit im Fokus aktueller familienpolitischer Reformüberlegen steht. Nicht ausgeblendet werden soll aber auch die Akzeptanz der „Väterzeit“, also der langen Elternzeit für den Vater, während die Mutter nicht oder nur für maximal zwei Monate in Elternzeit geht. Darüber hinaus ist interessant, wie die Befragten dazu stehen, wenn Eltern (bzw. ein Elternteil) nicht in Elternzeit gehen. Daran zeigt sich nicht zuletzt, wie stark die Elternzeit (und der damit aller Wahrscheinlichkeit nach einhergehende Elterngeldbezug) mittlerweile als soziale Errungenschaft wahrgenommen wird.

Die präferierte Vignetten-Kombination zur Aufteilung der Elternzeit zwischen Mila und Paul Broucks – eine kurze Gesamtbetrachtung

Wie vermutet, ergibt sich durch die geforderte Präferenz einer Ausgestaltungsvariante ein deutlich trennschärferes Bild, als es auf Basis der jeweiligen Einzelbewertungen der Fall ist (Tabelle 4). So wählen 43,6 Prozent der Befragten, denen mindestens eine egalitäre Variante vorgelegt wurde⁶, diese auch als präferierte Variante aus. Bei der traditionellen Elternzeit sind es demgegenüber 38,7 Prozent und bei der Väterzeit 24,5 Prozent. Die durchaus positive Bewertung der Väterzeit (49,6 Prozent haben diese

6 Das Vignettenset enthielt maximal zwei egalitäre Ausgestaltungsvarianten.

TABELLE 4 Befürwortung einer und Präferenz für eine Vignetten-Kombination zur Aufteilung der Elternzeit zwischen Mila und Paul Broucks im Vergleich; insgesamt (in Prozent)

Vignetten-Kombination (aggregiert)	Beschreibung der Vignetten-Kombination	Endorsement:	Preference:
		Vignetten-Kombination wird befürwortet (in %)	Vignetten-Kombination wird präferiert (in %)
egalitäre Aufteilung	Sowohl Mila als auch Paul Broucks möchten eine Elternzeit von sieben Monate nehmen. (7 + 7 Monate)	55,5	43,6
traditionelle Aufteilung	Mila möchte für zwölf Monate Elternzeit nehmen , während Paul Broucks keine oder nur eine kurze Elternzeit plant. (Mutter 12 + Vater 0/2 Monate)	54,4	38,7
Väterzeit	Paul plant eine Elternzeit von zwölf Monaten. Mila Broucks hingegen möchte kein oder für maximal zwei Monate Elternzeit nehmen. (Vater 12 + Mutter 0/2)	49,6	24,5
keine/max. 2 Monate Elternzeit	Sowohl Mila als auch Paul Broucks möchten nicht oder nur für maximal zwei Monate Elternzeit nehmen. (beide 0/2)	41,1	13,8

Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

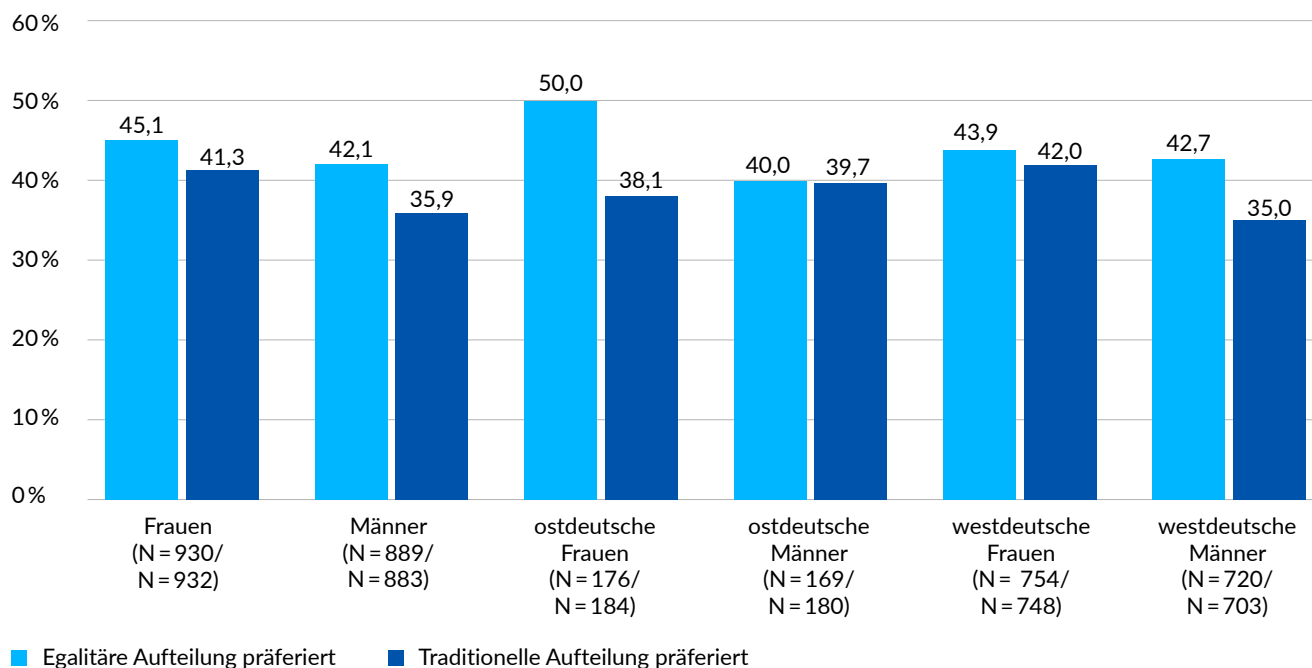
Ausgestaltungsvariante befürwortet, ‚endorsement‘) lässt sich somit bei Betrachtung der präferierten Vignetten-Kombination (‚preference‘) nicht replizieren. Die lange Elternzeit des Vaters wird somit von knapp der Hälfte der Befragten zwar befürwortet. Mit 24,5 Prozent ist es jedoch nur für einen vergleichsweise kleinen Teil der Befragten die präferierte Aufteilungsvariante. Die Präferenz liegt vielmehr bei einer egalitären oder traditionellen Aufteilung der Elternzeit. Aus Tabelle 4 wird zudem die hohe Akzeptanz der Elternzeit (des Elterngeldbezuges) in Deutschland deutlich. So präferiert es mit 13,8 Prozent nur eine Minderheit der Befragten, wenn Mila und Paul Broucks nicht oder nur für einen sehr kurzen Zeitraum in Elternzeit gehen würden. Befürwortet haben es allerdings 41,1 Prozent, was noch einmal die generelle Offenheit für die elternpaarbezogene Entscheidung deutlich macht.

Die geringste Diskrepanz zwischen ‚Endorsement‘ und ‚Preference‘ zeigt sich beim egalitären Aufteilungsmodell der Elternzeit. So

befürworten 55,5 Prozent der Befragten eine gleichberechtigte Aufteilung der Elternzeit zwischen Mila und Paul Broucks. 43,6 Prozent würden diese Variante auch präferieren. Damit wird – entgegen der aktuell gelebten Realität in Deutschland – die egalitäre Aufteilung am stärksten präferiert. Allerdings zeigt sich auch bei der traditionellen Aufteilung eine geringere Differenz (von 15,7 Prozentpunkten) zwischen ‚Endorsement‘ und ‚Preference‘ als es bei der Väterzeit oder der Variante mit kurzer bzw. ohne Elternzeit der Fall ist. Das zeigt, dass die aktuell meist praktizierte Aufteilungsvariante von einem Teil der Bevölkerung auch präferiert wird.

Aufgrund der hohen Attraktivität der egalitären und traditionellen Ausgestaltungsvariante der Elternzeit konzentrieren wir die Analysen in diesem Abschnitt auf diese beiden Modelle. Im Kern wollen wir herausfinden, welche Personengruppen eher eine Affinität zu einem egalitären Ausgestaltungsmodell aufweisen und für welche Gruppen die traditionelle Variante attraktiver ist.

ABBILDUNG 5 Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Geschlecht und Ost- und Westdeutschland



Quelle: Eigene Auswertung; N ist die Summe der Personen, denen mindestens eine und maximal zwei egalitäre (1. Wert) bzw. traditionelle (2. Wert) Aufteilungsvarianten der Elternzeit vorgelegt wurden.

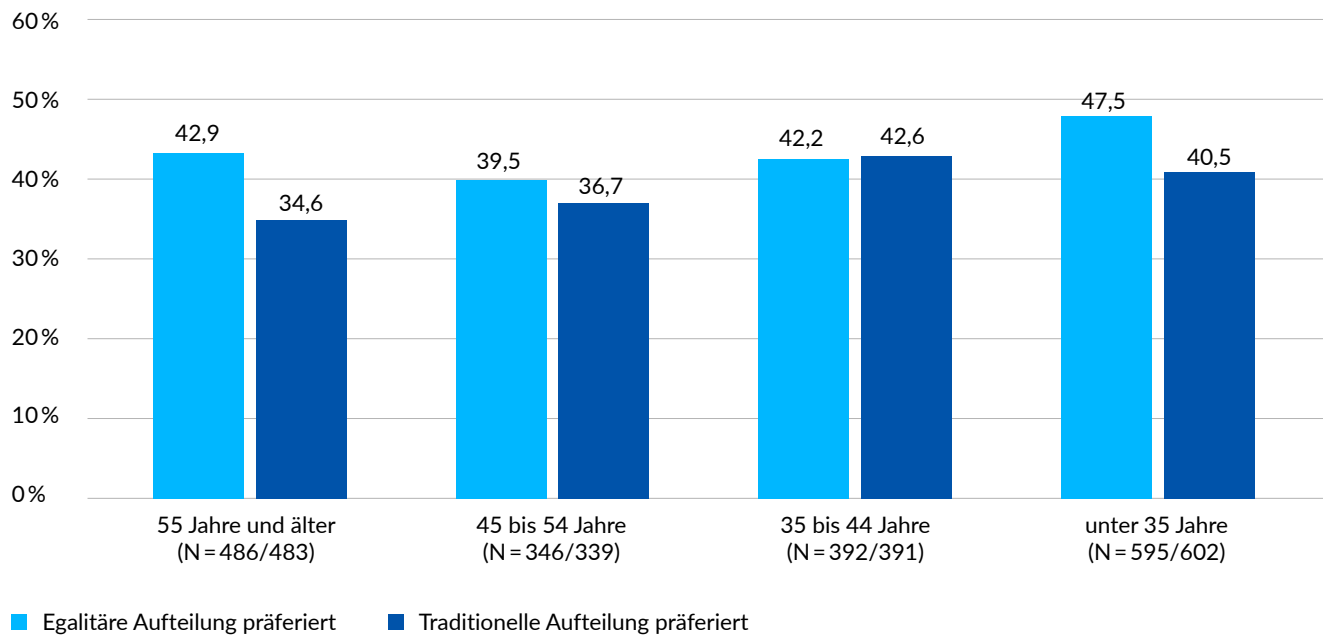
| BertelsmannStiftung

Alter, Geschlecht und regionale Zugehörigkeit

Abbildung 4 zeigt die Anteile der Frauen und Männer (insgesamt sowie differenziert nach Ost- und Westdeutschland), die entweder eine egalitäre oder eine traditionelle Ausgestaltungsvariante der Elternzeit präferieren. Betrachtet man die befragten Frauen und Männer insgesamt, zeigt sich, dass sich sowohl Frauen als auch Männer eher für das egalitäre Modell entscheiden: 45,1 Prozent der Frauen und 42,1 Prozent der Männer (deren Vignettenset maximal zwei egalitäre Varianten enthielt) entscheiden sich dafür. Die traditionelle Variante präferieren demgegenüber 41,3 Prozent der Frauen und „nur“ 35,9 Prozent der Männer. Die starken geschlechtsspezifischen Unterschiede in Hinblick auf die tatsächliche Bezugsdauer des Elterngeldes (und damit auch die Inanspruchnahme der Elternzeit in den ersten Lebensmonaten der Kinder) spiegeln sich somit nicht in den Präferenzmustern der Befragten wider.

Im Gegenteil: Auf der Gesamtebene zeigen sich sowohl bei Frauen als auch bei Männern deutliche Präferenzen für das egalitäre Ausgestaltungsmodell. Besonders starke Präferenzen für das egalitäre Modell weisen ostdeutsche Frauen und westdeutsche Männer auf. So präferieren 42,7 Prozent der westdeutschen Männer ein egalitäres Modell. Beim traditionellen Modell sind es hingegen nur 35,0 Prozent – eine Differenz von 7,7 Prozentpunkten. Noch deutlicher ist der Unterschied bei den ostdeutschen Frauen. So präferiert exakt die Hälfte der befragten ostdeutschen Frauen eine egalitäre Ausgestaltungsvariante. Das traditionelle Modell präferieren hingegen nur 38,1 Prozent – eine Differenz von 11,9 Prozentpunkten. Bei westdeutschen Frauen und ostdeutschen Männern halten sich egalitäres und traditionelles Modell demgegenüber weitgehend die Waage. Mit 0,3 Prozentpunkten ist die Differenz bei ostdeutschen Männern am geringsten.

ABBILDUNG 6 Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Alter



Quelle: Eigene Auswertung; N ist die Summe der Personen, denen mindestens eine und maximal zwei egalitäre (1. Wert) bzw. traditionelle (2. Wert) Aufteilungsvarianten der Elternzeit vorgelegt wurden.

| BertelsmannStiftung

Ein gemischtes Bild zeigt sich bei den nach dem Lebensalter differenzierten Analysen (Abbildung 6). Eine egalitäre Aufteilung der Elternzeit von Mila und Paul Broucks wird vor allem von jüngeren Frauen und Männern unter 35 Jahren präferiert. 47,5 Prozent der Befragten aus dieser Altersgruppe haben sich für dieses Ausgestaltungsmodell entschieden. In den anderen drei Altersgruppen fallen die entsprechenden Werte geringer aus. Die geringste Präferenz für eine gleichberechtigte Aufteilung der Elternzeit zwischen Mila und Paul findet sich dabei in der Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen (39,5 Prozent). Demgegenüber präferieren 42,9 Prozent der Personen im Alter von 55 Jahren und älter eine egalitäre Aufteilung der Elternzeit. Von einer mit steigendem Alter abnehmenden Präferenz für eine egalitäre Aufteilung der Elternzeit kann also keine Rede sein. Ebenso wenig von einer mit steigendem Alter zunehmenden Präferenz des traditionellen Modells. Im Gegenteil: Das traditionelle Ausgestaltungsmodell erfreut sich in den beiden jüngeren Altersgruppen sogar einer größeren Beliebtheit als in den beiden hö-

heren Altersgruppen. Gleiches trifft allerdings auch auf das egalitäre Modell zu. So präferieren 40,5 Prozent der unter 35-Jährigen und 42,6 Prozent der 35- bis 44-Jährigen eine traditionelle Aufteilung der Elternzeit in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes. Die entsprechenden Werte sind in den beiden höheren Altersgruppen deutlich geringer: Sie liegen bei 36,7 Prozent bei den 45- bis 54-Jährigen bzw. 34,6 Prozent bei Personen im Alter von 55 Jahren und älter.

Unterschiede nach Qualifikation

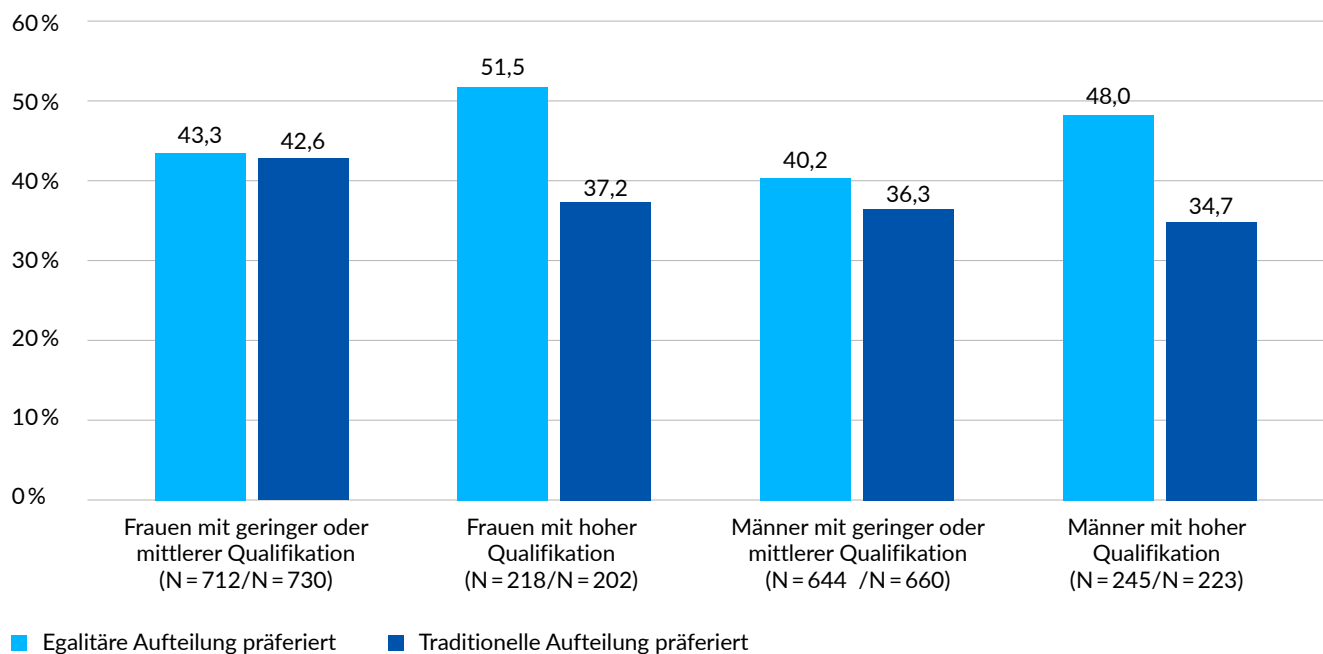
Eine deutliche Präferenz für die egalitäre Aufteilung der Elternzeit zwischen Mila und Paul Broucks findet sich bei Frauen und Männern mit hoher Qualifikation, wobei die hochqualifizierten Frauen hier noch einmal besonders hervorstechen (Abbildung 7).

So wählen 51,5 Prozent der hochqualifizierten Frauen die gleichberechtigte Aufteilung der Elternzeit als ihren Favoriten, während nur

37,2 Prozent ein traditionelles Ausgestaltungsmodell präferieren – eine Differenz von 14,3 Prozentpunkten. Auch bei den hochqualifizierten Männern zeigt sich eine eindeutige Präferenz für ein egalitäres Modell bei Mila und Paul Broucks. Weitgehend die Waage halten sich das egalitäre (43,3 Prozent) und das traditionelle Ausgestaltungsmodell (42,6 Prozent) hingegen bei Frauen mit geringer und mittlerer Qualifikation. Dieser Befund deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien, in denen darauf hingewiesen wird, dass die Vorstellung des Female Carers/Homemakers gerade bei dieser Gruppe noch besonders stark ausgeprägt ist (Budnick (2024) für die Pflege; Weber (2022) für die Kinderbetreuung). Bei Männern mit geringer und mittlerer Qualifikation dominiert demgegenüber ebenfalls das egalitäre Ausgestaltungsmodell – auch wenn die Differenzen hier bei weitem nicht so stark ausgeprägt sind wie bei Frauen und Männern mit hoher Qualifikation.

Als kurzes Zwischenfazit lässt sich festhalten, dass die Präferenz für eine bestimmte Ausgestaltungsvariante der Elternzeit bei Mila und Paul stark mit der Qualifikation und der regionalen Zugehörigkeit der Befragten variiert, wobei eine Differenzierung nach der Qualifikation die größten Unterschiede zutage bringt. Auffallend ist, dass nicht vornehmlich Frauen eine egalitäre Ausgestaltung der Elternzeit präferieren. Das tun auch Männer, unabhängig von ihrer Qualifikation. Unter den Frauen hingegen sind es vor allem Hochqualifizierte und Ostdeutsche, die für das fiktive Elternpaar eine egalitäre Variante präferieren. Bei westdeutschen Frauen sowie Frauen mit geringer oder mittlerer Qualifikation halten sich dagegen das egalitäre Modell und die traditionelle Aufteilung die Waage.

ABBILDUNG 7 Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Qualifikation



Quelle: Eigene Auswertung; N ist die Summe der Personen, denen mindestens eine und maximal zwei egalitäre (1. Wert) bzw. traditionelle (2. Wert) Aufteilungsvarianten der Elternzeit vorgelegt wurden.

| BertelsmannStiftung

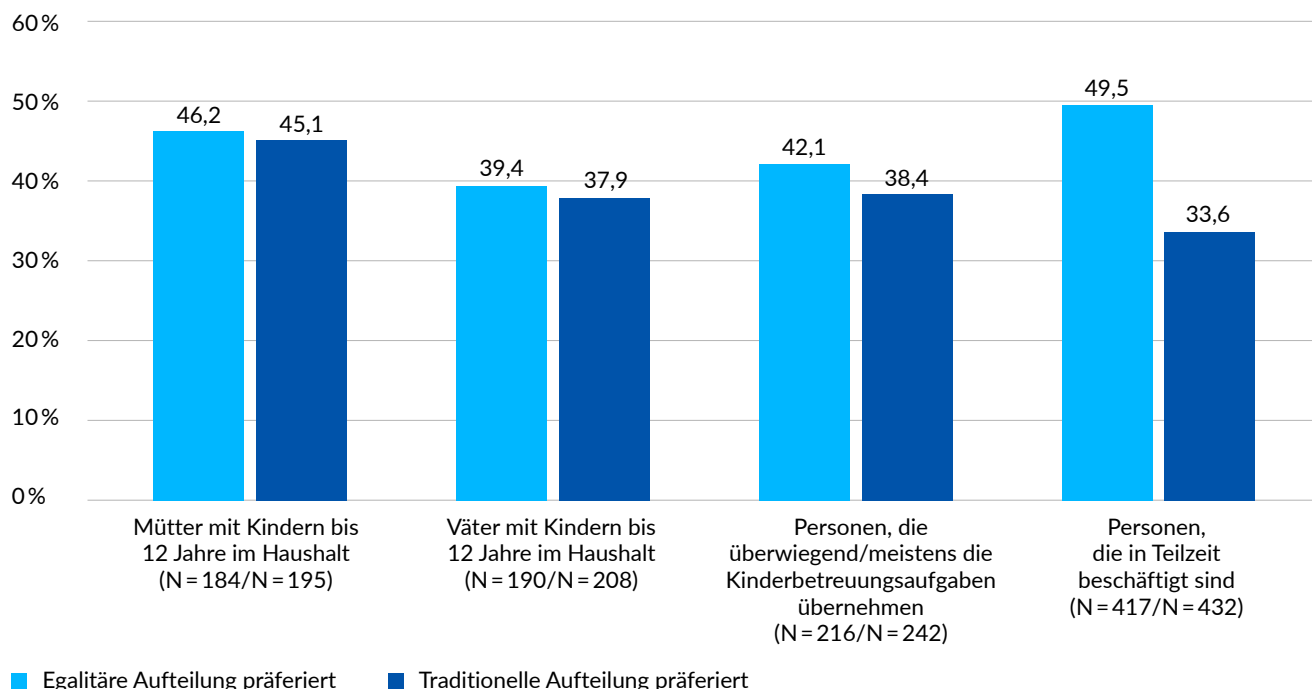
Die Rolle von Sorgerverpflichtung und Erwerbsbeteiligung

Wie Abbildung 8 zeigt, ist es nicht in erster Linie die Sorgerverpflichtung (bzw. die damit in der Regel einhergehenden Einschränkungen bei der Erwerbstätigkeit), die die Präferenz für eine traditionelle Aufteilung der Elternzeit treibt. Im Gegenteil: Personen, die überwiegend/meistens die Kinderbetreuung im Haushalt übernehmen, entscheiden sich mit höherer Wahrscheinlichkeit für ein egalitäres Modell (42,1 Prozent versus 38,4 Prozent). Hier scheint allerdings das Alter des jüngsten Kindes eine Rolle zu spielen. Bei Müttern mit jüngeren Kindern (bis 12 Jahre) liegt die Präferenz für das egalitäre Modell nur geringfügig über dem traditionellen Modell. Ein Grund dafür könnte sein, dass der Beginn der Kinderphase für viele Paare den Zeitpunkt darstellt, sich in traditionellen Rollenbildern ein-

zurichten – selbst, wenn sie zuvor eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit angestrebt haben.

Noch deutlicher sind die Präferenzen für ein egalitäres Ausgestaltungsmodell bei den Teilzeitbeschäftigten. Diese Gruppe besteht in erster Linie aus Frauen mit aktueller oder vormals bestehender Sorgerverpflichtung (Jansen et al. 2024). Knapp die Hälfte der in Teilzeit beschäftigten Personen (49,5 Prozent) präferierte ein egalitäres Elternzeitmodell für Mila und Paul. Eine traditionelle Ausgestaltung wird dagegen nur von 33,6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten präferiert. Offensichtlich sehen Frauen, die aufgrund von Sorgerverpflichtungen ihre Erwerbstätigkeit einschränken mussten, in einer gleichberechtigteren Aufteilung der Elternzeit in den ersten Lebensmonaten des Kindes eine wichtige Stellschraube für eine gleichberechtigte Er-

ABBILDUNG 8 Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Sorgerverpflichtung und Erwerbsbeteiligung



Quelle: Eigene Auswertung; N ist die Summe der Personen, denen mindestens eine und maximal zwei egalitäre (1. Wert) bzw. traditionelle (2. Wert) Aufteilungsvarianten der Elternzeit vorgelegt wurden.

| BertelsmannStiftung

werbsteilhabe auf Elternpaarebene. Hier wird nochmals der Normcharakter der Elternzeit in den ersten Lebensmonaten des Kindes deutlich.

Ungeachtet der stärkeren Präferenz für eine egalitäre Aufteilung ist auch das traditionelle Modell bei vielen der Befragten (38,7 Prozent) weiterhin beliebt, speziell aber bei Müttern mit kleineren Kindern (45,1 Prozent). Ein Grund dafür könnte die Beständigkeit traditioneller Geschlechterrollenorientierungen (GRO) sein. Wie schon im zweiten Teil dieser Studienreihe deutlich wurde, haben Einstellungen und Orientierungen hinsichtlich der Rolle von Frauen und Männern im Haushalt einen großen Einfluss auf das Erwerbsverhalten von Frauen. So sind Frauen (insbesondere Mütter) mit einer egalitäreren Geschlechterrollenorientierung eher und auch in einem höheren Stundenumfang erwerbstätig als Frauen, die traditionelle GRO äußern (IfD Allensbach, 2022). Dementsprechend gehen wir im folgenden Abschnitt noch etwas detaillierter auf die Bedeutung der GRO ein.

Der Einfluss der Geschlechterrollenorientierung auf die Präferenz bestimmter Elternzeit-Modelle

Studien zeigen wiederholt, dass sich die Geschlechterrollenorientierungen von Frauen auf ihre Erwerbsneigung auswirken: Im Vergleich zu Frauen mit traditionelleren Einstellungen weisen Frauen mit egalitäreren Orientierungen eine höhere Neigung, erwerbstätig zu sein, sowohl in Voll- als auch in Teilzeit (aktuell für Deutschland: Lietzmann und Frodermann, 2021). Vor diesem Hintergrund ist es plausibel, davon auszugehen, dass die Geschlechterrollenorientierung der Befragten einen signifikanten Einfluss auf die Präferenz für die Aufteilung von Elternzeiten hat. Die Geschlechterrollen-

orientierung (GRO) wurde in der (dieser Studie zugrunde liegenden) Online-Befragung mittels einer Reihe von Aussagen ermittelt, die das breite Spektrum traditioneller (T) und egalitärer (E) Einstellungen zur Aufgabenteilung in Partnerschaften abbilden sollten.⁷ Die Befragten konnten ihre Zustimmung zu den verschiedenen Items auf einer Skala von 1 (ganz und gar nicht) bis 7 (ganz und gar) angeben. Eine anschließende Faktorenanalyse resultierte in zwei Faktoren. Der erste davon umfasste acht Items, die sich in einer Skala mit den beiden Polen „konservative“ und „egalitäre“ Geschlechterrollenorientierung zusammenfassen ließen. Ein Wert von 0 gab dabei eine extrem konservative GRO wieder und ein Wert von 7 eine vollständig egalitäre GRO. Die 7 wurde tatsächlich auch von 3,5 Prozent der Befragten erreicht, während keine der befragten Personen eine extrem konservativ ausgeprägte GRO (also einen Wert von 0) aufwies. Stattdessen bildet der Wert 1 den konservativen Pol bzw. unteren Extremwert. Die Reliabilitätsanalyse ergab mit Cronbachs Alpha = .75, eine sehr zufriedenstellende interne Konsistenz (vgl. Kümmerling et al. 2025).

Für die folgende Analyse wurde ein Mediansplit der Variable zur GRO vorgenommen, der in einem Wert von 5,25 resultierte. Bei einem Maximalwert von 7 zeigt ein Medianwert von 5,25 an, dass der Großteil der Befragten eher eine egalitäre GRO hat, da eine 50:50-Teilung der Stichprobe in einem Medianwert von 4 resultieren würde. Konkret erreichen 81,9 Prozent der Befragten einen Indexwert größer 4. Entsprechend werden die beiden aus dem Mediansplit resultierenden Kategorien auch nicht als „egalitär“ und „konservativ“ bezeichnet, sondern als „stark egalitäre GRO“ (Wert von 5,25 oder größer) bzw. „eher konservative GRO“ (Wert kleiner 5,25).

7 Ich finde es wichtig, dass in einer Partnerschaft beide eine gute berufliche Perspektive haben und finanziell unabhängig sein können, auch wenn Kinder da sind (E)“, „Kleine Kinder können genauso gut von ihrem Vater wie von ihrer Mutter betreut werden (E)“, „Männer können und sollten genauso viel Verantwortung für den Haushalt übernehmen wie Frauen (E)“, „Alle Mitglieder einer Familie sind dann am glücklichsten, wenn beide Eltern gleich viel arbeiten und sich die Kinderbetreuung gleichermaßen aufteilen (E)“, „Eine arbeitende Mutter kann eine genauso innige und starke Beziehung zu ihren Kindern haben wie eine Mutter, die nicht arbeitet (E)“, „Eine gute Vater-Kind-Beziehung ist wichtig, aber wenn es hart auf hart kommt, sollte der Vater sich auf die finanzielle Absicherung konzentrieren (T)“, „Ich finde, die klassische Aufgabenteilung – der Mann geht arbeiten, die Frau kümmert sich um Familie und Haushalt – am besten (T)“, „Frauen und Männer sollten sich Erwerbsarbeit, Haushalt und Kinderbetreuung/Pflege so untereinander aufteilen, wie es für sie beide am besten ist (E)“.

TABELLE 5 Geschlechterrollenorientierung (GRO) nach soziodemografischen Merkmalen (in Prozent)

	Mediansplit bei einem Indexwert von 5,25; Q25-Split bei 4,38		
	Stark egalitäre GRO	Egalitäre GRO	Konservative GRO
Geschlecht			
Frauen (N = 1.295)	56,3	20,6	23,1
Männer (N = 1.228)	45,3	23,5	31,2
Qualifikation			
Frauen			
geringe und mittlere Qualifikation (N = 1.002)	55,6	21,1	23,4
hochqualifiziert (N = 293)	58,7	19,1	22,2
Männer			
geringe und mittlere Qualifikation (N = 898)	42,7	23,7	33,6
hochqualifiziert (N = 330)	52,4	23,0	24,6
Wohnort in Ost- oder Westdeutschland			
Frauen			
Ost (N = 251)	65,3	15,1	19,5
West (N = 1.044)	54,1	21,9	24,0
Männer			
Ost (N = 243)	54,3	19,3	26,3
West (N = 985)	43,1	24,6	32,4

Quelle: Eigene Berechnungen.

| BertelsmannStiftung

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Verteilung der GRO nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen. Es zeigt sich, dass Frauen mit 56,3 Prozent zu deutlich höheren Anteilen eine stark egalitäre GRO aufweisen, als es bei Männern der Fall ist (45,3 Prozent). Dieses Muster findet sich auch in anderen Studien wieder (z. B. Diabaté, 2021; Menkhoff und Wrohlich, 2024). Die berufliche Qualifikation hat nur geringen Einfluss auf eine stark egalitäre GRO. Der Anteilswert für hochqualifizierte Frauen liegt mit 58,7 Prozent zwar über dem Anteilswert für Frauen insgesamt (56,3 Prozent). Der Unterschied zu den Frauen mit geringer oder mittlerer Qualifikation ist mit 3,1 Prozentpunkten jedoch vergleichsweise gering. Ausgeprägtere Differenzen zeigen sich hingegen bei den Männern. Während mit 52,4 Prozent mehr als die Hälfte der Hochqualifizierten eine stark egalitäre GRO aufweist, liegt der entsprechende Wert bei Män-

nern mit geringer oder mittlerer Qualifikation bei lediglich 42,7 Prozent – eine Differenz von nahezu 10 Prozentpunkten. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass Männer mit geringer oder mittlerer Qualifikation mit 57,3 Prozent mehrheitlich eine eher konservative GRO aufweisen.

Noch deutlichere Unterschiede ergeben sich zwischen den Befragten in Ost- und Westdeutschland. Die Ergebnisse in Tabelle 5 zeigen für Ostdeutschland eine deutlich stärkere egalitäre GRO als für Westdeutschland. So weisen 54,3 Prozent der ostdeutschen Männer und sogar 65,3 Prozent der ostdeutschen Frauen eine stark egalitäre GRO auf, während das „nur“ auf 54,1 Prozent der Frauen sowie 43,1 Prozent der Männer in Westdeutschland zutrifft. Bei detaillierter Betrachtung zeigt sich allerdings, dass hier nicht nur erhebliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen, sondern auch zwi-

schen Frauen und Männern innerhalb der beiden Landesteile. So liegt die geschlechtsspezifische Differenz bei der stark egalitären GRO in Ost- und Westdeutschland bei 11 Prozentpunkten.

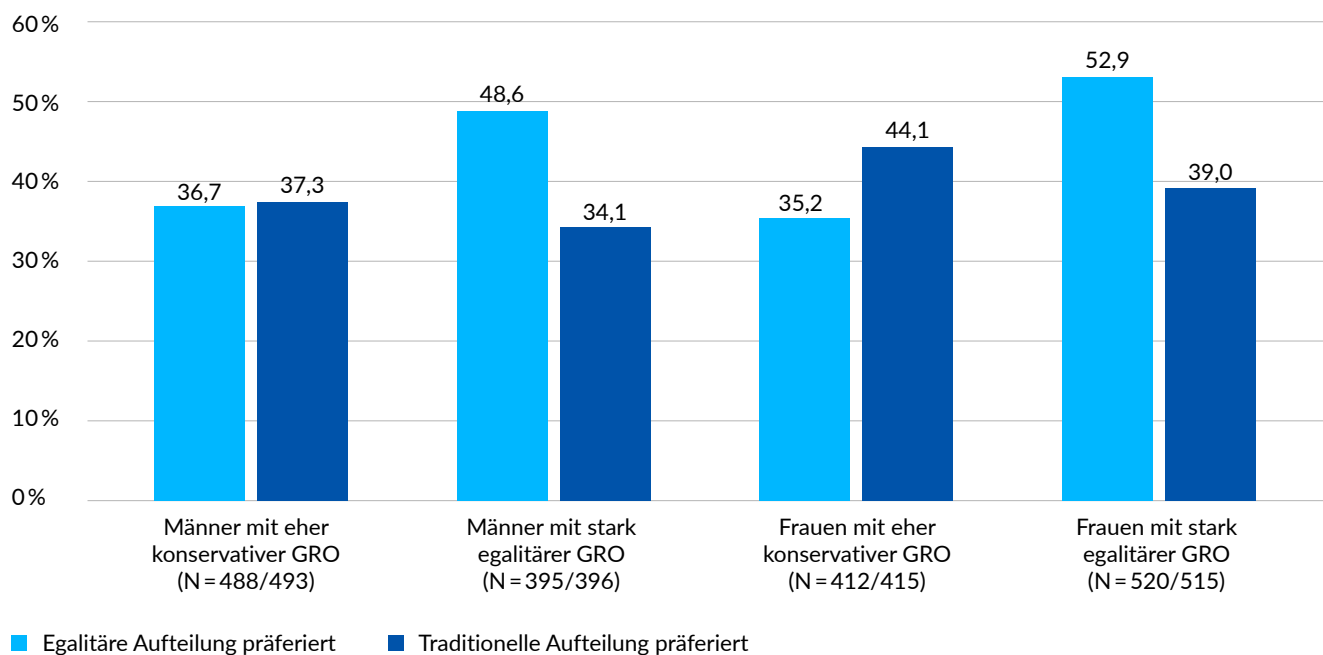
Eine zunehmend egalitäre Geschlechterrollenorientierung hat einen positiven Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen, speziell von Müttern. So sind Frauen und insbesondere Mütter mit einer egalitäreren GRO in höherem Maße und mit größerem Stundenumfang erwerbstätig als Frauen, die eine eher konservative Geschlechterrollenorientierung zeigen (IfD Allensbach, 2022). Dementsprechend zeigen sich auch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. So lag der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter drei Jahren 2022 in Westdeutschland bei 35,4 Prozent, im Gegensatz zu 45,0 Prozent bei den ostdeutschen Müttern (Jansen et al., 2024).

Wie Abbildung 9 zeigt, beeinflussen Unterschiede in der GRO nicht nur die Erwerbstätigkeit

von Frauen. Sie scheinen auch Einfluss auf die Bewertung der unterschiedlichen Elternzeit-Modelle zu haben. So wird eine egalitäre Aufteilung der Elternzeit in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes vor allem von Frauen und Männern präferiert, die eine stark egalitäre GRO aufweisen. Frauen und Männer mit eher konservativer GRO bevorzugen eher die traditionelle Aufteilung der Elternzeit, wonach ein Elternteil (in der Regel die Frau) in den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes für 12 Monate in Elternzeit geht, während der Mann maximal für zwei Monate Elternzeit nimmt.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass es in der politischen Diskussion nicht nur darum gehen muss, das egalitäre Elternzeit-Modell finanziell attraktiver zu machen, sondern auch kulturell. Nur so nämlich lässt es sich zur Norm entwickeln (vgl. zu den finanziellen Anreizen Wrohlich et al., 2023). Das bedeutet aber auch, die vorherrschende GRO zu thematisieren und auf die Nachteile der traditionellen Arbeitsteilung

ABBILDUNG 9 Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (egalitär vs. traditionell) differenziert nach Geschlechterrollenorientierung (GRO)



Quelle: Eigene Auswertung; N ist die Summe der Personen, denen mindestens eine und maximal zwei egalitäre (1. Wert) bzw. traditionelle (2. Wert) Aufteilungsvarianten der Elternzeit vorgelegt wurden.

bei Erwerbs-, Haus- und Care-Arbeit für den „Homekeeper und Carer“ (also zumeist die Frau) hinzuweisen. Eine „erzwungene“ Abkehr vom traditionellen Aufteilungsmodell (beispielsweise durch eine Verringerung der maximal möglichen Bezugsmonate von 12 auf 10, 8 oder 7 Monate) steht dagegen nicht in Einklang mit den sich hier abbildenden Präferenzmustern der Menschen.

4.3 Vom Female Carer zum Male Carer – wie attraktiv ist die Väterzeit?

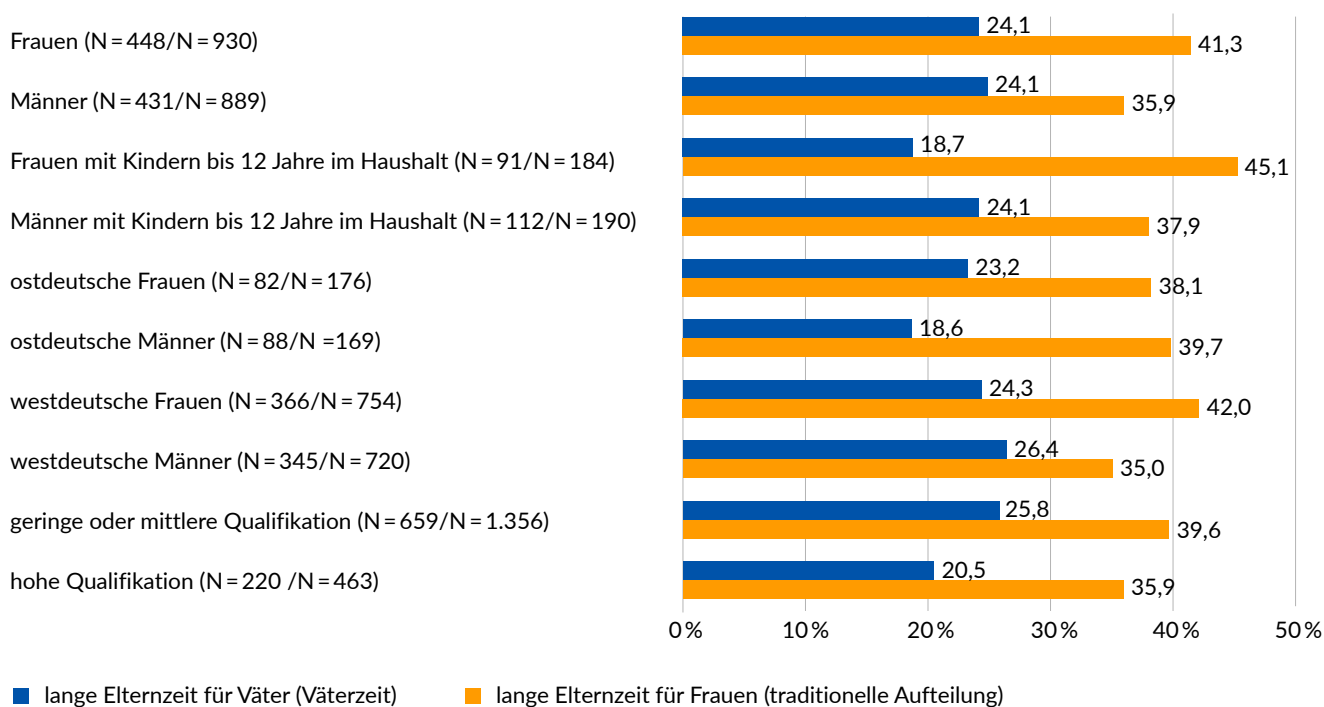
Aus den bisherigen Ausführungen ist deutlich geworden, dass die traditionelle Aufteilung der Elternzeit von durchaus vielen Befragten befürwortet und auch präferiert wird. In Erweiterung dieses Ergebnisses gehen wir nachfolgend der Frage nach, ob es gruppenspezifische Unterschiede gibt hinsichtlich der Präferenz für die

Väterzeit auf der einen und des traditionellen Aufteilungsmodells auf der anderen Seite.

Abbildung 10 zeigt hier ein sehr konsistentes Bild. Von keiner Gruppe wird die Väterzeit in ähnlicher Weise präferiert wie die traditionelle Aufteilung der Elternzeit. Besonders ausgeprägt ist die Differenz bei Frauen mit Kindern bis 12 Jahre: 45,1 Prozent von ihnen präferieren die traditionelle Variante. Die Väterzeit bevorzugen hingegen nur 18,7 Prozent. Das ist eine Differenz von 26,4 Prozentpunkten. Die geringsten Differenzen zeigen sich bei Männern (11,1 Prozentpunkte), speziell westdeutschen Männern (8,6 Prozentpunkte). Mit 26,4 Prozent sind westdeutsche Männer überdies die Gruppe, die die Väterzeit am stärksten präferiert.

Das soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch bei den westdeutschen Männern eine lange Elternzeit der Mutter bzw. eine egalitäre Auf-

ABBILDUNG 10 Präferierte Ausgestaltung der Elternzeit (traditionelles Modell vs. Väterzeit)



Quelle: Eigene Auswertung; N ist die Summe der Personen, denen mindestens eine und maximal zwei Vignetten der Väterzeit (1. Wert) und der traditionellen Aufteilung (2. Wert) vorgelegt wurden.

| BertelsmannStiftung

teilung der Elternzeit deutlich stärker bevorzugt wird. Bei ostdeutschen Frauen, die eine deutliche Präferenz für das egalitäre Ausgestaltungsmodell aufweisen, liegt die Präferenz für eine lange Väternzeit mit 23,2 Prozent deutlich niedriger. Dennoch ist das Ergebnis gleich und über alle Gruppen hinweg eindeutig: Ein egalitäres Elternzeitmodell liegt durchaus im Vorstellungsbereich einzelner gesellschaftlicher Gruppen – ein vollständiger Rollenwechsel während der Elternzeit hingegen nicht.

4.4 Keine Elternzeit ist auch keine Lösung

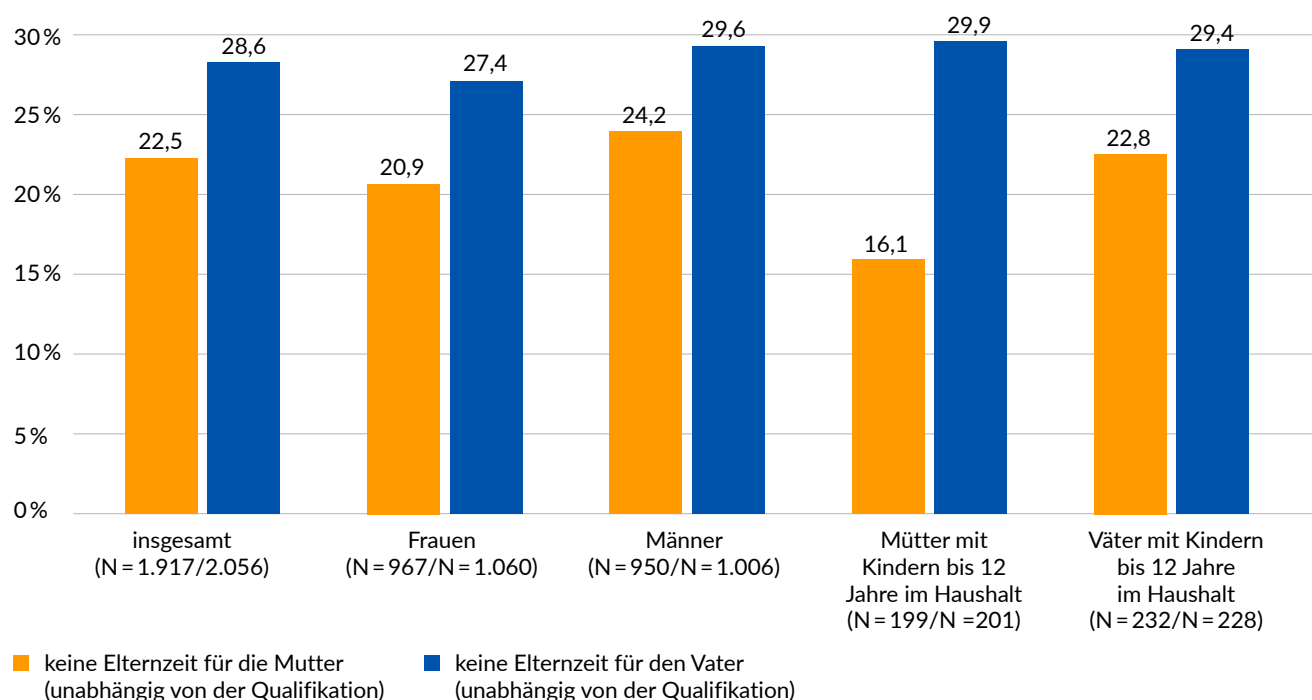
Die Ausgestaltungsvariante keine bzw. eine sehr kurze Elternzeit wird ebenfalls nur von einer Minderheit der Befragten präferiert. Dabei zeigen sich grundsätzlich Unterschiede in Abhängigkeit vom Geschlecht des fiktiven Elternteils. Während 28,6 Prozent der Befragten eine Variante ausgewählt haben, bei der Paul Broucks nicht in Elternzeit gehen wollte, liegt der ent-

sprechende Wert bei Mila Broucks bei 22,5 Prozent (Abbildung 11).

Auch bei dieser Analyse zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Personengruppen. So weisen Mütter mit Kindern bis 12 Jahre die höchste Wahrscheinlichkeit auf, eine Elternzeit-Variante ohne Elternzeit für den Vater auszuwählen (29,9 Prozent), während sie umgekehrt nur mit einer Wahrscheinlichkeit von 16,1 Prozent eine Variante ohne Elternzeit für die Mutter bevorzugen.

Auch bei Vätern mit Kindern bis 12 Jahre im Haushalt liegt der Anteil derjenigen, die eine Variante ohne Elternzeit des Vaters auswählen, bei fast 30 Prozent. Allerdings wählt diese Gruppe auch mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Variante ohne Elternzeit der Mutter aus, als es bei Müttern mit Kindern bis 12 Jahre im Haushalt der Fall ist (22,8 Prozent versus 16,1 Prozent). Geschlechtsspezifisch betrachtet, zeigt sich, dass Männer tendenziell eher Ausgestaltungsmodelle ohne Elternzeit eines Elternteils präferieren, als das bei Frauen der Fall ist.

ABBILDUNG 11 Personen, die keine oder eine kurzfristige Elternzeit präferieren



Quelle: Eigene Berechnungen. N ist die Summe der Personen, denen mindestens eine und maximal zwei Vignetten ohne Elternzeit für die Mutter (1. Wert) und ohne Elternzeit für den Vater (2. Wert) vorgelegt wurden.

| BertelsmannStiftung

5 | Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit – die Perspektive von Personen mit Sorgeverantwortung

Auch wenn sie zentral sind, bilden Elternzeit und Elterngeld nur eine Facette bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Ergebnisse unserer ersten beiden Studien der Veröffentlichungsreihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“ (Jansen et al., 2024; Kümmerling et al., 2025) machen sowohl die Notwendigkeit für Reformen deutlich als auch für die intelligente Verzahnung bereits existierender Vereinbarkeitsinstrumente. Nur so fallen Männer und Frauen angesichts der Herausforderung Elternschaft nicht in traditionelle Handlungsmuster zurück. Auch vor diesem Hintergrund macht die Fachkräftestrategie der Bundesregierung (BMAS, 2022) Vorschläge zu Maßnahmen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Sorge-, Haus- und Erwerbsarbeit beitragen. Das gilt insbesondere für Frauen, die dadurch ihre Erwerbstätigkeit erhöhen sollen. Neben einer Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld stellt die Fachkräftestrategie vor allem die Handlungsfelder „Förderung flexibler Arbeitszeitmodelle“ und „Ausbau der Kindertagesbetreuung“ ins Zentrum. Diskutiert wird aber auch die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen durch Gutscheinmodelle oder steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse. So sollen Familien – aufgrund der rollenspezifischen Aufgabenzuweisung in Deutschland vor allem Frauen – von der täglichen Haushaltsarbeit entlastet werden.

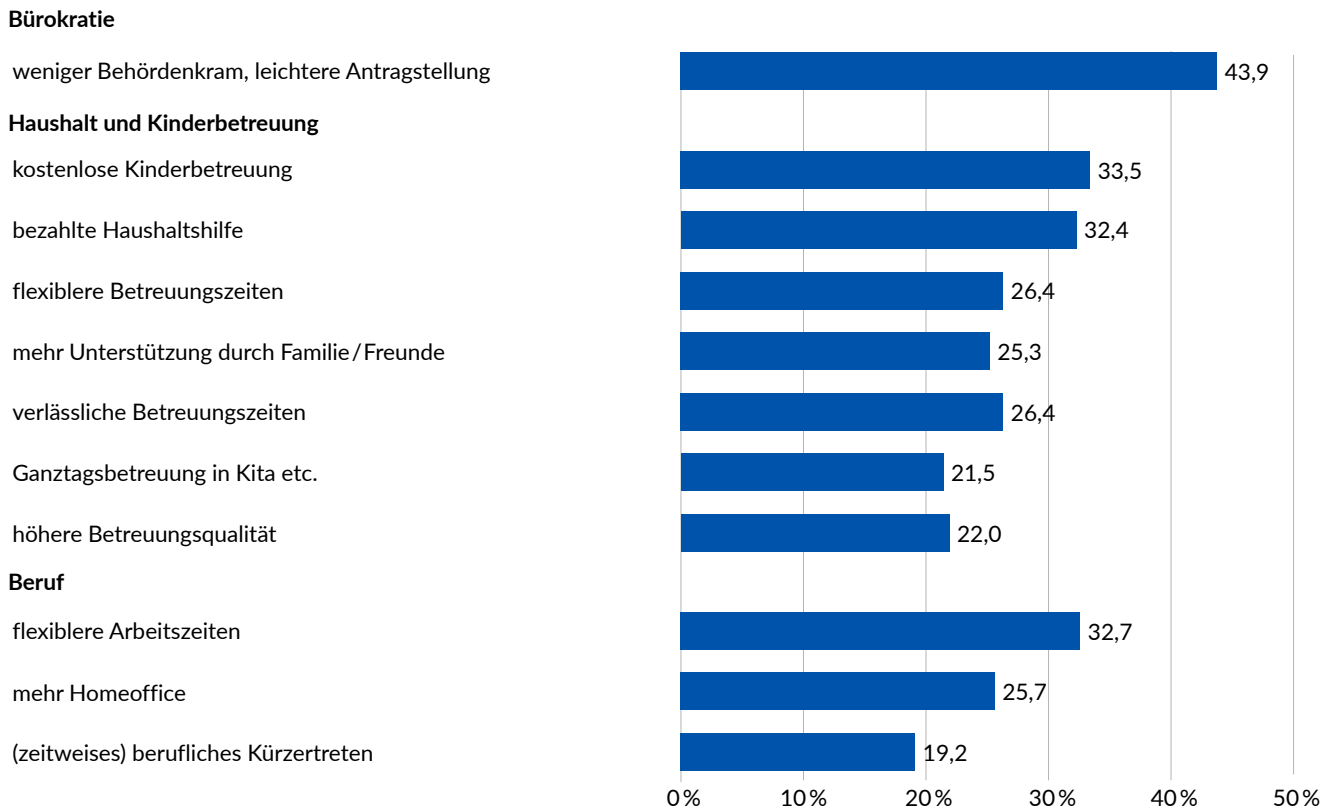
Wir haben diese Vorschläge zum Anlass genommen und Eltern gefragt, welche der folgenden Maßnahmen sie bei der Vereinbarung von familiären oder privaten und beruflichen Verpflichtungen

besonders entlasten würde. Wenn die Kinder bereits aus dem betreuungspflichtigen Alter heraus waren, sollte angegeben werden, was die Eltern rückblickend besonders entlastet hätte. Mehrfachantworten waren möglich. Die Antworten von Eltern und Pflegenden werden im Folgenden getrennt ausgewertet, um Verzerrungen aufgrund unterschiedlicher Gruppengrößen zu vermeiden.

5.1 Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen aus Sicht von Eltern

Abbildung 12 zeigt, welche entlastenden Maßnahmen für Eltern besonders bedeutsam sind. Etwas unerwartet ist der Befund, dass „weniger Behördenkram und eine leichtere Antragstellung“ von Männern und Frauen am häufigsten genannt wurde. Dass – insbesondere berufstätige – Eltern eine Entlastung bei „Behörden und Antragstellung“ als hilfreich einstufen würden, ist nachvollziehbar. Dass dieser Punkt aber ein Anliegen von derart vielen Eltern ist, überrascht und bedeutet, dass der dadurch entstehenden Belastung künftig mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte. Alle weiteren Maßnahmen erhalten deutlich weniger Zustimmung. Etwas mehr als jeder dritte Elternteil gibt an, eine kostenlose Kinderbetreuung, flexiblere Arbeitszeiten und eine bezahlte Haushaltshilfe würde zur Entlastung beitragen. Etwa jeder vierte Elternteil würde von flexibleren oder auch verlässlicheren Betreuungszeiten profitieren. Ein ungefähr gleich großer Anteil nennt die

ABBILDUNG 12 Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Eigene Auswertungen, n = 1.699

| BertelsmannStiftung

Möglichkeit, (mehr) im Homeoffice zu arbeiten oder mehr Unterstützung im sozialen Umfeld als Entlastungsmöglichkeit zu erhalten. Eine höhere Betreuungsqualität oder Ganztagsbetreuung in Kita, Kindergarten oder Schule wird von etwas mehr als jedem fünften Elternteil angegeben. Die Möglichkeit, beruflich kürzertreten zu können, wird dagegen nur von weniger als jedem Fünften genannt, erhält damit also die geringste Zustimmung der aufgeführten Maßnahmen. Das könnte darauf hindeuten, dass Rahmenbedingungen es nicht erlauben, die Arbeitszeit zu reduzieren. Auf der anderen Seite verwundert das Ergebnis, da die temporäre Reduzierung der Arbeitszeit oder sogar die zeitlich befristete Unterbrechung der Erwerbstätigkeit in Deutschland ein typisches Vereinbarkeitsinstrument ist. In der Beschreibung der Verhältnisse liegt unseres Erachtens aber auch schon der Grund für das Ergebnis: In Deutschland gibt es mittlerweile viele sogenannte Zeitrechte. Sie ermöglichen es,

dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit verringern, teils sogar ohne Angabe von Gründen und ohne Einspruchsrecht der Arbeitgeber:innen (Kümmeling et al. 2023). Auch in unserer Stichprobe arbeitet fast jede:r Dritte in einem Teilzeitbeschäftigungsverhältnis, wobei der überwiegende Anteil (76 Prozent) weiblich ist. Die Möglichkeit, beruflich kürzer zu treten, ist also generell gegeben und wird auch weithin genutzt. Allerdings müssen sich Beschäftigte eine Arbeitszeitreduzierung – im wahrsten Sinne des Wortes – auch leisten können. Da Männer in Deutschland häufiger als Frauen in Berufen arbeiten, die besser bezahlt werden (Murphy und Oesch, 2015; Vicari et al., 2023), stellt sich die Frage, ob diese Maßnahme von Männern anders betrachtet wird als von Frauen. Zunächst einmal haben Männer in Deutschland die gleichen Möglichkeiten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren wie Frauen. Doch sehen sie aus ihrem Rollenverständnis als „Ernährer der Familie“ vielleicht subjektiv keine

Möglichkeit, das zu tun? Obwohl sie es sich eigentlich wünschen? Diesen Aspekt werden wir in der weiteren Analyse verfolgen und wann immer es die Daten zulassen, unser Augenmerk auf Geschlechterunterschiede legen.

Die Ergebnisse weisen ein weiteres interessantes Merkmal auf: Nimmt man den Wunsch nach weniger Behördenkram und leichter Antragstellung heraus, werden alle übrigen Maßnahmen jeweils nur von maximal einem Drittel der Befragten als Entlastung betrachtet. Das ist erstaunlich, sind die aufgelisteten Maßnahmen doch genau die, die aktuell in Literatur und Politik beim Thema „bessere Vereinbarkeit“ diskutiert werden. Es stellt sich somit die Frage, ob (und inwieweit) die diskutierten Maßnahmen an den Bedürfnissen der Eltern vorbeizielten. Möglicherweise sind die heterogenen Antworten einfach nur Ausdruck der heterogenen Bedürfnisse einer heterogenen Zielgruppe, deren einziges gemeinsames Merkmal die Sorgeverantwortung für Dritte ist. Die Beschäftigungssituation von Eltern kann sehr unterschiedlich sein: Im Gegensatz zu Bürobeschäftigten können z. B. Eltern, die personenbezogene Tätigkeiten ausüben, nicht im Homeoffice arbeiten. Für Eltern, die ihre Kinder selbst betreuen, spielt die Ausgestaltung des Kita-Angebots möglicherweise keine Rolle – weil z. B. ein Einkommen ausreicht, Dritte (zum Beispiel Großeltern) die Betreuung übernehmen und/oder es aus persönlichen Gründen für sie nicht in Frage kommt, ihr Kind in jungen Jahren fremdbetreuen zu lassen. Frauen, die traditionell mehr Verantwortung für Haushalt und Kinderbetreuung übernehmen, bewerten Entlastungsangebote (und deren Finanzierung) unter gegebenen Umständen anders als Männer, die sich weniger stark im Haushalt engagieren und ihre Arbeitszeit nicht mit Kinderbetreuungszeiten abstimmen müssen. Genauso gut ist vorstellbar, dass sich Männer flexiblere Arbeitszeiten und Arbeitsorte wünschen und häufiger auch die Möglichkeit, beruflich kürzertreten zu können. Eltern in Ostdeutschland finden bei Kitas und Kindergärten ein breiteres Betreuungsangebot und wünschen sich vielleicht eher mehr Qualität in der Kinderbetreuung, während Eltern in Westdeutschland schon dankbar sind, wenn sie

überhaupt einen Ganztagsplatz in der Kita ergattern können (Bertelsmann Stiftung, 2023).

Auch die Geschlechterrollenorientierung könnte einen Einfluss darauf haben, für wie vereinbarkeitsförderlich einzelne Maßnahmen wahrgenommen werden. Aus der Forschung ist bekannt, dass sich die individuelle Geschlechterrollenorientierung auf das Erwerbsverhalten von Frauen und die familiäre Aufgabenverteilung auswirkt. Frauen mit egalitärer Geschlechterrollenorientierung sind im Vergleich zu traditioneller eingestellten Frauen häufiger und mit höherem Stundenumfang erwerbstätig (z. B. Corrigan und Konrad, 2007; Lietzmann und Frodermann, 2021). Die Befundlage zu Auswirkungen der Geschlechterrollenorientierung auf die reproduktive Arbeit ist oft etwas älter, zeigt aber Zusammenhänge zwischen egalitären Rolleneinstellungen von Frauen und einem geringeren Anteil an Hausarbeit (Stier und Lewin-Epstein, 2007). Studien aus den 1980er Jahren zeigen, dass Männer mit egalitäreren Einstellungen sich in Partnerschaften stärker an der Hausarbeit beteiligen (Kamo, 1988; Ross, 1987). Allerdings gibt es auch Hinweise darauf, dass der höhere Anteil der Männer bei der Hausarbeit eher die Folge eines geringeren Zeitaufwands seitens der Frauen darstellt (Presser, 1994).

Bisher gibt es keine Forschung und Erkenntnisse dazu, inwieweit Geschlechterrollenorientierungen mit der Einschätzung potenzieller Vereinbarkeitsmaßnahmen zusammenhängen. Allerdings sind Ableitungen möglich: So könnten traditionell eingestellte Männer und Frauen geringere Ansprüche an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben, da die Verantwortung in diesem Bereich in der Familie – und damit bei der Frau bzw. Mutter – liegt. Da aber auch Kinder solcher Paare den Kindergarten und die Schule besuchen und Angehörige pflegebedürftig werden, könnte eine weitere Annahme lauten, dass traditionellere Eltern mehr Wert auf die Qualität der Betreuung legen als auf den Umfang oder die Flexibilität.

Dieser kurze und nicht erschöpfende Parforceritt durch mögliche Einflussfaktoren macht bereits deutlich, wie unterschiedlich die Ausgangslage

von Eltern ist. Zudem zeigt er, dass eine One-fits-all-Lösung, die quasi automatisch zu einer Erhöhung weiblicher Erwerbstätigkeit führt, nicht zu finden ist. Im Gegenteil: Aufgrund der vielfältigen Ausgangssituationen braucht es, so unsere These, auch vielfältige und möglichst passgenaue sowie verzahnte Maßnahmen, um einen messbaren Effekt auf die Frauenerwerbstätigkeit zu erzielen.

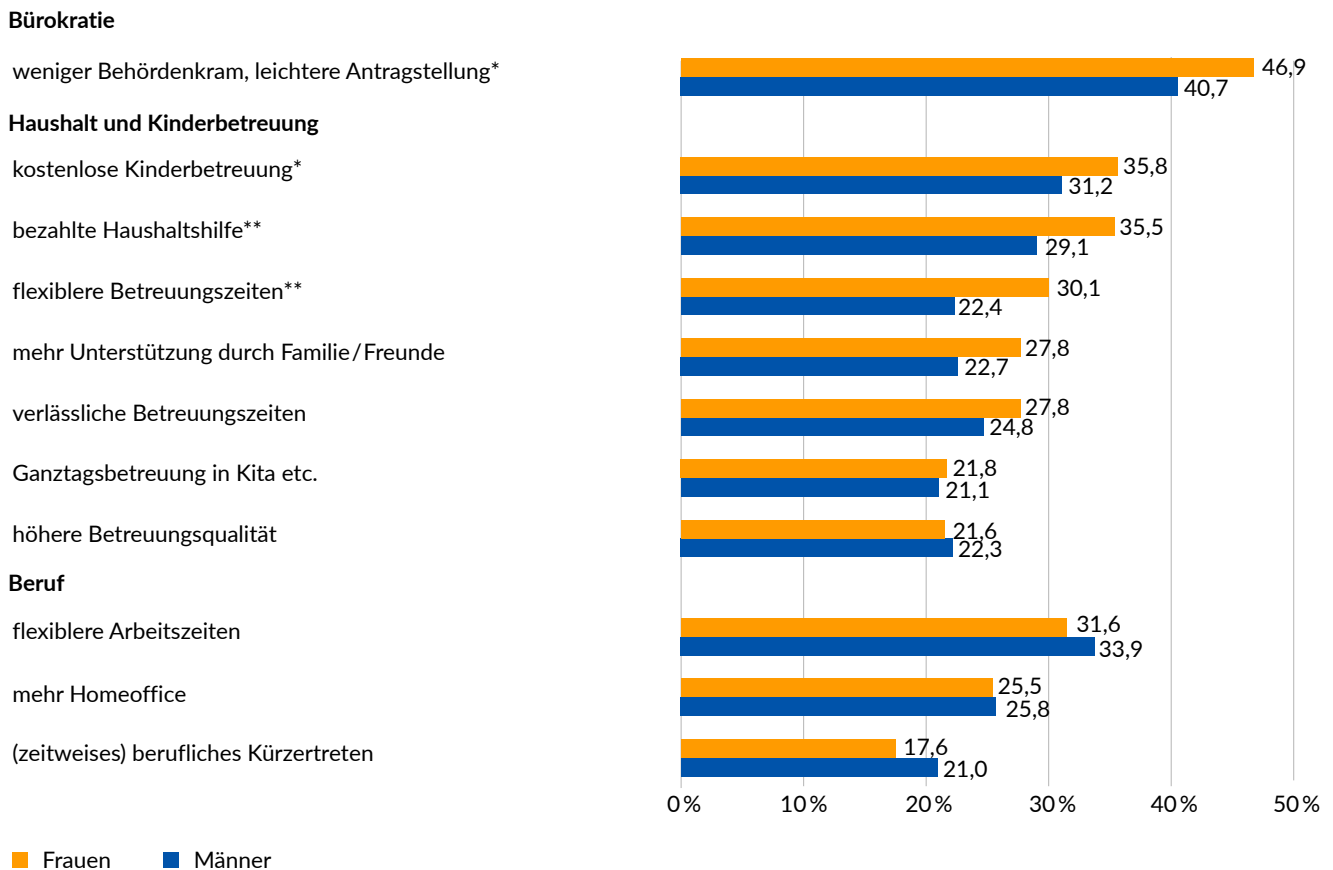
Der Fokus auf alle Befragten verschleiert, dass sich die Antworten der Befragten abhängig von ihrer Gruppenzugehörigkeit unterscheiden können. Im Folgenden analysieren wir daher die Präferenz für bestimmte Maßnahmen in Abhängigkeit von möglichen Einflussfaktoren wie Geschlecht, Bildung, Region, Erwerbstätigkeit

sowie Alter des jüngsten Kindes und der Geschlechtsrolleneinstellung.

5.2. Der Einfluss des Geschlechts der Eltern und des Alters des jüngsten Kindes

Abbildung 13 zeigt, dass Frauen generell mehr Maßnahmen als förderlich betrachten, als Männer es tun. Auch wenn die Unterschiede nicht immer signifikant sind, ist das Muster insgesamt eindrucksvoll. In der Regel sind Frauen hauptverantwortlich für die Sorgearbeit. Vereinbarkeitsprobleme erleben sie deshalb wahrscheinlich deutlich stärker als Männer. Damit sind sie vermutlich auch besser in der Lage,

ABBILDUNG 13 Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Geschlecht (Mehrfachantworten möglich)



Quelle: Eigene Auswertungen, n = 1.699, **p < .01, * p < .05, + p < .1 (getestet mittels phi-Test)⁸.

| BertelsmannStiftung

8 Die Koeffizienten sind auf Anfrage bei den Autor:innen zu erhalten.

die Wirksamkeit verschiedener Unterstützungsmaßnahmen einzuschätzen. Schaut man darauf, welche Maßnahmen von Frauen häufiger als von Männern als vereinbarkeitsfördernd genannt werden, zeigt sich, dass diese vor allem den Bereich Kinderbetreuung und Haushalt betreffen. Arbeitsplatzbezogene Maßnahmen werden hingegen weniger oder genau so häufig wie von Männern genannt. Tatsächlich gibt es nur eine Maßnahme, die von Männern signifikant häufiger als vereinbarkeitsförderlich genannt wird als von Frauen: Es ist bezeichnenderweise die Möglichkeit, beruflich kürzertreten zu können.

Bei der Einschätzung der Maßnahmen spielt das Alter der Kinder eine große Rolle. Für die folgenden Auswertungen wurde die Gruppe der Eltern in Väter und Mütter mit Kindern von 0–12 Jahren und Väter und Mütter von älteren Kindern (über 12 Jahre) eingeteilt. Kinder ab 12 Jahre können als so selbstständig angesehen werden, dass sie nicht mehr regelmäßig fremdbetreut werden müssen. Die Ergebnisse der Analysen zeigt Tabelle 6. Auch hier wird bereits auf den ersten Blick deutlich, wie unterschiedlich Mütter und Väter die Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit einschätzen.

Mütter und Väter jüngerer Kinder geben signifikant häufiger als Eltern älterer Kinder an, eine kostenlose Kinderbetreuung und eine höhere Qualität der Kinderbetreuung würde ihnen die Vereinbarkeit erleichtern bzw. hätte ihnen die Vereinbarkeit erleichtert. Zudem nennen sie die Unterstützung des sozialen Umfelds signifikant häufiger als Eltern älterer Kinder. Dieses Ergebnis kann mehrere Ursachen haben. Zum einen kann es aufgrund von Erinnerungslücken oder Verzerrungen der Befragten mit älteren Kindern zustande gekommen sein. Zum anderen ist die Befragtengruppe der Eltern mit Kindern ab 12 Jahre sehr heterogen, da das Alter der Kinder nach oben nicht begrenzt war. Wie wir bereits in Kapitel 2 aufgezeigt haben, ist die Erwerbstätigkeit von Müttern in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Das gilt nicht nur für die Erwerbstätigkeit an sich, sondern auch für deren Umfang. Beides zusammen führt zu vermehrten Zeitkonflikten und Unterstützungsbedarfen für junge

Eltern: Insbesondere die Betreuung von kleinen Kindern kann – abhängig vom Wohnort – ein hoher Kostenfaktor sein. Das macht die Frage, ob beide Elternteile erwerbstätig sein können, zu einer Kosten-Nutzen-Abwägung. Dass die Betreuungsqualität für Eltern eine immer größere Rolle spielt, hängt auch mit den jüngsten negativen Entwicklungen im Kita-Bereich zusammen (z. B. nifbe, 2024). Gleichsam kann der höhere Unterstützungsbedarf durch das soziale Umfeld auch darauf zurückzuführen sein, dass Großeltern nicht mehr im gleichen Umfang wie früher für die Betreuung zur Verfügung stehen. Die jüngeren Generationen sind mobiler geworden, ziehen für Ausbildung und Beruf in andere Regionen und wohnen für die Enkelbetreuung durch Oma und Opa zu weit weg. Freund:innen und Verwandte sind in der Regel ebenfalls erwerbstätig und können bei Bedarf auch nicht einspringen. Die unterschiedliche Aufgabenteilung von Männern und Frauen (insbesondere in Familien mit kleinen oder sehr kleinen Kindern) zeigt sich darin, dass Mütter in der Familie signifikant häufiger als Väter angeben, eine bezahlte Haushaltshilfe würde ihnen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Sorge- sowie Hausarbeit helfen. Väter halten das hingegen viel seltener für eine geeignete Unterstützungsmaßnahme. Ihre Meinung dazu ist auch unabhängig vom Alter des Kindes. Schließlich wünschen sich Mütter jüngerer Kinder deutlich häufiger die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten als Mütter von älteren Kindern. Bei Männern ist hier der Unterschied zwar noch signifikant, aber deutlich geringer ausgeprägt. Das heißt, Eltern von Kindern unter 12 Jahre geben signifikant häufiger an, dass sie mit Homeoffice eine Entlastung erfahren würden/hätten.

Etwas unklar ist der Befund, dass Männer und Frauen mit älteren Kindern signifikant häufiger die Belastung durch Behörden und Antragstellung nennen als diejenigen mit Kindern unter zwölf Jahren. Da das Alter der Kinder in dieser Gruppe sehr schwankt, ist es aufgrund der vorliegenden Daten kaum möglich, Vermutungen darüber anzustellen, ob dies z. B. mit dem Antragswesen für die Verlängerung des Kindergeldes oder die Übernahme von Krankenkassen-

TABELLE 6 Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Geschlecht und Alter des Kindes (in Prozent)

	Väter		Mütter		Signifikanz*
	Kind 0–12 Jahre	Kind > 12 Jahre	Kind 0–12 Jahre	Kind > 12 Jahre	
weniger Behördenkram, leichtere Antragstellung	36,8%	45,0%	43,5%	53,1%	A, G
kostenlose Kinderbetreuung	39,4%	26,5%	51,5%	32,6%	A, G
bezahlte Haushaltshilfe	28,5%	27,5%	38,1%	33,3%	G
flexiblere Betreuungszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen	26,5%	23,6%	35,4%	33,3%	G
mehr Unterstützung durch Familie oder Freunde	25,8%	20,7%	34,2%	25,3%	A, G
verlässliche Betreuungszeiten	26,8%	26,9%	31,5%	29,4%	n. s.
Ganztagsbetreuung in Kita, Kindergarten oder Schule	24,8%	23,6%	24,2%	22,4%	n. s.
höhere Betreuungsqualität	28,5%	21,7%	26,9%	20,1%	A
flexiblere Arbeitszeiten im Beruf	31,1%	34,6%	31,2%	30,2%	n. s.
Die Möglichkeit, mehr von zu Hause aus zu arbeiten	26,5%	24,3%	30,8%	22,7%	A
Wenn ich (zeitweise) beruflich kürzertreten könnte	20,5%	19,4%	16,2%	18,2%	n. s.

Eigene Auswertungen, n = 1.699, * berechnet wurden jeweils logistische Regressionen⁹ mit den Faktoren Alter des Kindes und Geschlecht. „A“ steht für einen signifikanten Haupteffekt von „Alter der Kinder“, „G“ für einen signifikanten Haupteffekt des Geschlechts, mit „n. s.“ werden nicht signifikante Ergebnisse bezeichnet.

| BertelsmannStiftung

beitragen zusammenhängt, sich auf den Wechsel auf weiterführende Schulen bezieht oder alles zusammen rückblickend den Eindruck hoher Belastung hinterlässt.

Die getrennte Betrachtung von Vätern und Müttern (insbesondere nach Alter des Kindes) unterstreicht noch einmal, wie unterschiedlich die Entlastungsbedarfe aus der Geschlechterperspektive sind (Tabelle 6). Die Wahrnehmung vereinbarkeitsförderlicher Maßnahmen ist offensichtlich stark durch die eigene Erfahrung und individuelle Übernahme von Verantwortung geprägt. Mütter legen den Fokus vor allem auf die Kinderbetreuung, den Haushalt sowie die soziale Unterstützung. Väter nennen insgesamt häufiger arbeitsplatzbezogene Maßnahmen. Einzelne Ergebnisse sind dabei zwar nicht immer signifikant, doch zeigt sich in der Summe ein stabiles Muster. Interessant ist auch das Ergebnis, dass Väter älterer Kinder tendenziell häufiger flexi-

blere Arbeitszeiten als vereinbarkeitsförderlich nennen als Väter jüngerer Kinder. Das kann ein Hinweis darauf sein, dass Väter ihre Flexibilitätsbedarfe heute leichter über die Arbeitszeit abdecken können als früher.

Blickt man auf die Arbeitsteilung und Inanspruchnahme von Elternzeit bei einem durchschnittlichen Elternpaar, verdient unseres Erachtens eines der Ergebnisse besondere Aufmerksamkeit: So geben (signifikant) mehr Männer als Frauen an, dass die Erwerbs- sowie Sorge- und Hausarbeit für sie besser zu vereinbaren seien, wenn sie beruflich kürzertreten könnten. Das ist gerade vor dem Hintergrund ein interessanter Befund, dass die gesetzliche Ausgangslage (mit Elternzeit, ElterngeldPlus oder Brückenteilzeit) es Männern und Frauen gleichermaßen ermöglicht, ihre Arbeitszeit temporär zu reduzieren. Rein theoretisch könnten also Männer genauso leicht oder schwer ihre

⁹ Die genaue Darstellung der vorgenommenen Analysen würde den hier verfügbaren Rahmen sprengen. Interessierte können die Ergebnisse von den Autor:innen auf Anfrage erhalten.

Arbeitszeit verringern wie Frauen. Die Literatur zeigt jedoch, dass Männer, die ihre Arbeitszeit reduzieren oder Auszeiten nehmen möchten, häufig auf betriebliche Barrieren stoßen (Klener und Lott, 2016; Pfahl et al., 2014). Zu den weiteren Hürden für Männer gehören die normativ verankerte traditionelle Aufgabenteilung, die subjektive Befürchtung, der eigenen beruflichen Entwicklung mit einem temporär stärkeren Fokus auf die Familie zu schaden, sowie die Tatsache, dass ihre Partnerinnen häufiger (als Männer) in Berufen arbeiten, die schlechter bezahlt werden.

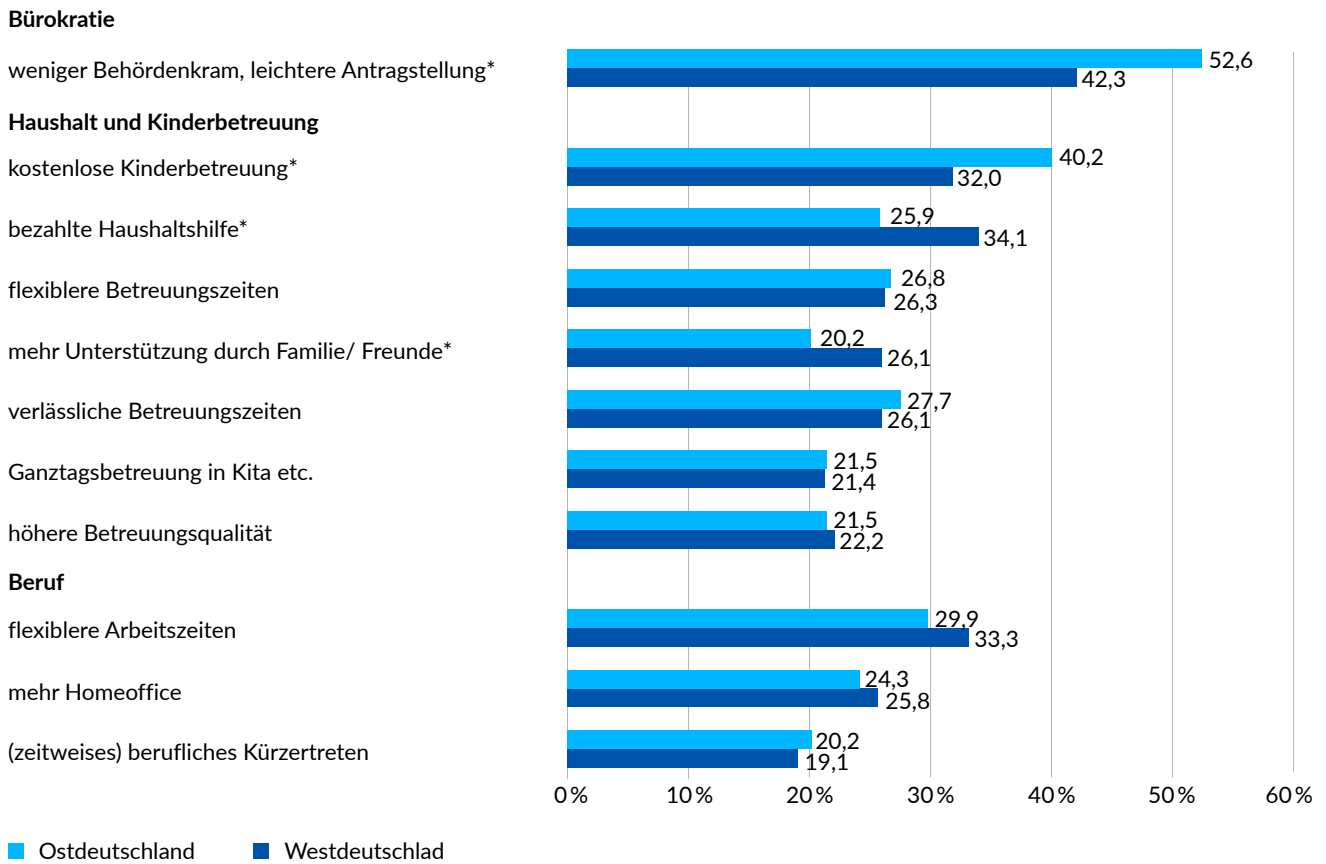
5.3 Der Einfluss von Region, Bildung und Erwerbsumfang

Neben der Geschlechtszugehörigkeit können auch die Region, in der Menschen leben, der Bildungshintergrund und die Erwerbstätigkeit bzw. der Erwerbsumfang einen Einfluss auf die Frage haben, welche Maßnahmen als vereinbarkeitsfördernd betrachtet werden. Aus historischen Gründen ist z. B. die ganztägige Kinderbetreuung in Ostdeutschland deutlich stärker ausgebaut und ihre Nutzung auch für kleine Kinder verbreiteter als in Westdeutschland (Bertelsmann Stiftung, 2023). Eltern, die verlässlichen Zugang zu Kinderbetreuung (erfahren) haben, legen ggf. Wert auf andere vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen. Auch unterschiedliche Bildung kann die Sichtweise der Befragten beeinflussen – zumal die Bildung in Deutschland eng mit Berufen und Einkommen verbunden ist (z. B. Anger und Geis, 2017). Anzunehmen ist auch, dass die Erwerbstätigkeit an sich sowie der Erwerbsumfang eine Rolle bei der Einschätzung vereinbarkeitsförderlicher Maßnahmen spielen. Dabei sind verschiedene Antwortmuster denkbar: Plausibel wäre zum Beispiel, dass Vollzeitbeschäftigte sich grundsätzlich (also über alle Bereiche) mehr Unterstützung wünschen, da ein Vollzeitjob die Vereinbarkeit erschwert. Es ist aber genauso gut denkbar, dass Teilzeitbeschäftigte oder Nichterwerbstätige mehr Ansprüche haben, da sie offenbar daran gescheitert sind, eine berufliche (Vollzeit)Tätigkeit mit ihren familiären Verpflichtungen zu vereinbaren.

Abbildung 14 stellt zunächst die Unterschiede in der Einschätzung vereinbarkeitsförderlicher Maßnahmen für Befragte in Ost- und Westdeutschland dar. Hier ist auf einen Blick zu erkennen, dass es nur wenig deutliche und signifikante Unterschiede zwischen Ost und West gibt. „Weniger Behördenkram, eine leichtere Antragstellung“ wird zwar in beiden Teilen Deutschlands am häufigsten genannt, spielt aber in Ostdeutschland eine signifikant stärkere Rolle als in Westdeutschland. Mehr als jeder zweite Elternteil nennt diese Maßnahme. Deutlich wird auch, dass sich Eltern in Ost- und Westdeutschland eine stärkere finanzielle Unterstützung wünschen. Wie die genau aussehen soll, ist jedoch unterschiedlich: Eltern in Ostdeutschland nennen signifikant häufiger als westdeutsche Eltern, dass eine kostenlose Kinderbetreuung entlastend (gewesen) wäre. Im Vergleich dazu geben westdeutsche Eltern signifikant häufiger als ostdeutsche an, eine bezahlte Haushaltshilfe wäre für sie eine Entlastung (gewesen). Westdeutsche Eltern berichten zudem signifikant häufiger, dass ihnen mehr Unterstützung durch das soziale Umfeld helfen würde bzw. geholfen hätte. Hier sind unterschiedliche Interpretationen möglich. Zum einen kann dies das Resultat fehlender institutioneller Kinderbetreuung sein, zum anderen kann es aber auch ein Hinweis darauf sein, dass westdeutsche Eltern weniger geneigt sind, ihr Kind ganztägig fremdbetreuen zu lassen. Einer dritten Interpretationsmöglichkeit nach könnte der Befund auch ein Indikator dafür sein, dass ostdeutsche Eltern im Vergleich zu westdeutschen besser in soziale Netzwerke eingebunden sind.

Auch die Bildung der Befragten hat einen starken Einfluss darauf, welche Maßnahmen von den Beschäftigten als vereinbarkeitsförderlich angesehen werden (vgl. Tabelle 7). Höherqualifizierte nennen sehr viel häufiger „arbeitsbezogene Maßnahmen“ als Geringqualifizierte. Sie schätzen zum Beispiel flexiblere Arbeitszeiten und das Arbeiten im Homeoffice signifikant häufiger als förderlich ein. Zudem wünschen sie sich häufiger als Geringqualifizierte die Möglichkeit, beruflich auch mal kürzertreten zu können. Im Vergleich zu Geringqualifizierten

ABBILDUNG 14 Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten in Abhängigkeit der regionalen Zugehörigkeit



Quelle: Eigene Auswertungen, n = 1.699, * p < .05.

| BertelsmannStiftung

geben Höherqualifizierte deutlich häufiger an, dass verlässliche und flexiblere Betreuungszeiten sowie eine höhere Qualität der Betreuung zur Vereinbarkeit beitragen würde. Befragte mit einem geringeren Schulabschluss schätzen dafür eine kostenlose Kinderbetreuung als signifikant förderlicher ein. Tatsächlich ist dies die einzige Maßnahme, die Geringqualifizierte als förderlicher ansehen als die anderen Qualifikationsgruppen – ein Hinweis darauf, dass bei Geringqualifizierten tatsächlich finanzielle Erwägungen bei der Erwerbstätigkeit von Frauen eine große Rolle spielen könnten. Die beschriebenen Unterschiede sind auch Ausdruck unterschiedlicher Arbeitsrealitäten und Paarkonstellationen. Höherqualifizierte Frauen und Männer sind in Deutschland durchschnittlich häufiger berufstätig als geringer Qualifizierte. Außerdem weisen sie durchschnittlich längere Arbeitszeiten auf

(Statistisches Bundesamt, 2024d; Kümmerling et al., 2017). Auch ihre Bedarfe und Ansprüche an flexiblere Arbeitsbedingungen sind oftmals höher. Zudem gibt es eine Tendenz bei der Paarbildung, sich eine:n Partner:in aus der gleichen Qualifikationsebene zu suchen – eine Tendenz, die bei jüngeren und höherqualifizierten Paaren zunimmt (BIB, 2020). Vor diesem Hintergrund ist wahrscheinlich auch das größere Interesse an einer bezahlten Haushaltshilfe bei höher Qualifizierten zu erklären. Je höher die Bildung, desto höher in der Regel das Einkommen und desto höher auch die Opportunitätskosten, wenn aufgrund der Übernahme von unbezahlter Arbeit Erwerbsarbeit nicht oder nur reduziert aufgenommen werden kann.

Im Anschluss an die Effekte von Bildungsunterschieden legen wir nun den Fokus auf Un-

TABELLE 7 Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden / beigetragen hätten nach Bildungsabschluss

	Schulabschluss		
	gering	mittel	hoch
Bürokratie			
weniger Behördenkram, leichtere Antragstellung.	42,4% a	50,5% b	39,6% a
Haushalt und Kinderbetreuung			
kostenlose Kinderbetreuung	36,6% a	37,5% a, b	29,0% b
bezahlte Haushaltshilfe	23,7% a	33,8% b	35,3% b
flexiblere Betreuungszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen	19,7% a	28,0% b	28,0% b
mehr Unterstützung durch Familie oder Freunde	25,1%	25,2%	25,6%
verlässliche Betreuungszeiten	23,1% a	25,8% a, b	28,6% b
Ganztagsbetreuung in Kita, Kindergarten oder Schule	18,6%	21,9%	22,0%
höhere Betreuungsqualität	14,2%	22,5%	24,7%
Beruf			
flexiblere Arbeitszeiten	26,4% a	31,6% b	36,9% b
Die Möglichkeit, mehr von zu Hause zu arbeiten	13,9% a	25,6% b	30,9% b
Wenn ich (zeitweise) beruflich kürzertreten könnte	16,6% a	17,8% a, b	21,8% b

Eigene Auswertungen, n = 1.699, ungleiche Buchstaben stehen für signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen, alle $p < .10$. Bei den durchgeführten logistischen Regressionen bildete die Kategorie der Geringqualifizierten die Referenzkategorie. Lesehilfe: Die Einschätzung der Maßnahme „weniger Behördenkram, leichtere Antragstellung“ unterscheidet sich signifikant in Abhängigkeit der Bildung der Befragten. Geringqualifizierte und Hochqualifizierte schätzen diese Maßnahme signifikant weniger häufig als hilfreich ein, als Befragte mit einem mittleren Abschluss. Gering- und Hochqualifizierte unterscheiden sich in ihrer Einschätzung nicht signifikant voneinander.

| BertelsmannStiftung

terschiede beim Erwerbsumfang (Tabelle 8). Dabei sind insbesondere die Einschätzungen der Nicht- und Teilzeiterwerbstätigen von Interesse. Sie sind die Elterngruppen, denen eine kontinuierliche Vollzeitwerbstätigkeit nicht gelingt. Die Ergebnisse sind eindeutig: Nicht-erwerbstätige und Teilzeitbeschäftigte nehmen offenbar sehr viel mehr Hürden bezüglich der Vereinbarkeit wahr als Vollzeitwerbstätige.¹⁰ Die Ansatzpunkte sind dabei vielfältig: Nicht-erwerbstätige nennen signifikant häufiger als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte „weniger Behördenkram und leichtere Antragstellung“, „eine bezahlte Haushaltshilfe“, „flexiblere Betreuungszeiten“ und die „ganztägige Kinderbetreuung“. Teilzeitbeschäftigte Eltern fokussieren ihre Wünsche vor allem auf arbeitsplatzbezogene

Maßnahmen wie „mehr Möglichkeiten von zu Hause aus zu arbeiten“ und mehr Arbeitsplatzflexibilität. Vollzeitbeschäftigte wiederum wünschen sich signifikant häufiger als Teilzeitbeschäftigte die Möglichkeit, „beruflich kürzer zu treten“ (Tabelle 8).

Die Analyse legt offen, wie sehr die Wünsche nach Vereinbarkeit von der aktuellen Situation abhängen, in der sich die Befragten befinden. Vollzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Eltern in anderen Beschäftigungsformen weniger Ansprüche an die Vereinbarkeit, weil ihnen die Vereinbarkeit bereits gelungen ist. Das gelingt zumeist deshalb, weil die Partnerin die Sorgearbeit übernimmt oder das Paar finanziell abgesichert(er) ist. Das könnte auch dazu bei-

10 Dabei gilt es zu beachten, dass sich die Erwerbsformen zwischen den Geschlechtern erheblich unterscheiden.

TABELLE 8 Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden / beigetragen hätten nach Erwerbstätigkeit und -form

	nicht erwerbstätig	TZ (bis zu 34 Std.)	VZ (35+ Std.)
Bürokratie			
weniger Behördenkram, leichtere Antragstellung.	55,4% a	42,4% b	39,7% b
Haushalt und Kinderbetreuung			
kostenlose Kinderbetreuung	34,8%	34,0%	32,8%
bezahlte Haushaltshilfe	38,8% a	31,5% b	30,1% b
flexiblere Betreuungszeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen	30,6% a	27,4% a,b	24,1% b
mehr Unterstützung durch Familie oder Freunde	27,2%	26,5%	23,9%
verlässliche Betreuungszeiten	26,1%	26,3%	26,5%
Ganztagsbetreuung in Kita, Kindergarten oder Schule	25,1% a	19,7% b	20,8% b
höhere Betreuungsqualität	23,7%	21,8%	21,3%
Beruf			
flexiblere Arbeitszeiten*		44,9% a	40,6% b
Die Möglichkeit, mehr von zu Hause aus zu arbeiten*		36,5% a	31,3% b
Wenn ich (zeitweise) beruflich kürzertreten könnte*		20,6% a	26,7% b

*Fragen richteten sich nur an Erwerbstätige.

Eigene Auswertungen, n = 1.699, ungleiche Buchstaben stehen für signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen, alle $p < .10$. Bei den durchgeführten logistischen Regressionen bildete die Kategorie der Geringqualifizierten die Referenzkategorie. Lesehilfe: Die Einschätzung der Maßnahme „weniger Behördenkram, leichtere Antragstellung“ als hilfreich unterscheidet sich signifikant in Abhängigkeit der Erwerbstätigkeit der Befragten. Nichterwerbstätige bewerten die Maßnahme signifikant häufiger als hilfreich als Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte. Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte unterscheiden sich nicht signifikant in ihrer Einschätzung dieser Maßnahme als hilfreich voneinander.

tragen, dass sie weniger Ansprüche an institutionelle Veränderungen oder ihre Arbeitgeber:innen haben. Anders scheint sich das aus der Perspektive der Nichterwerbstätigen oder Teilzeitbeschäftigten (überwiegend Frauen) darzustellen: Sie haben häufig aufgrund von (real existierenden oder subjektiv wahrgenommenen) Vereinbarkeitsproblemen ihre Erwerbstätigkeit aufgegeben bzw. reduziert. Entsprechend haben sie in Sachen Vereinbarkeit mehr Ansprüche als Vollzeitbeschäftigte.

5.4 Der Einfluss der Geschlechterrollenorientierung

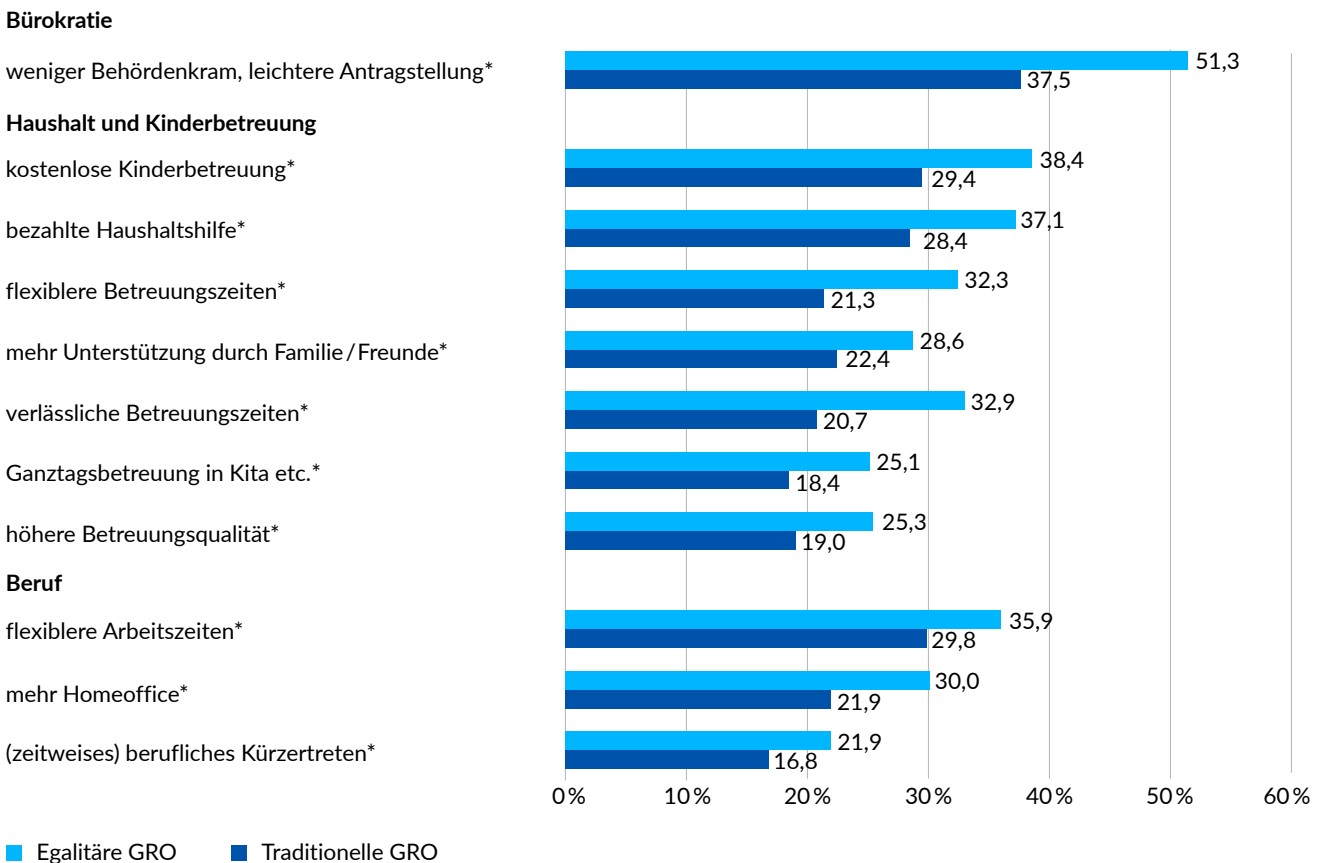
Wenn die persönliche Einstellung zur Elternzeit von der Geschlechterrollenorientierung beeinflusst wird, sollte das Gleiche auch für die Einschätzung der vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen gelten. Wie Abbildung 15 zeigt, bestätigen die Studienergebnisse diese Annahme. Die Geschlechterrollenorientierung der Befragten hat sogar einen deutlichen Einfluss auf die Beurteilung der Maßnahmen. Insgesamt haben Mütter und Väter mit egalitäreren Einstellungen sehr viel mehr Ansprüche an die Vereinbarkeit als Eltern mit eher traditionelleren Einstellungen. Die Annahme, traditionellere Eltern könnten mehr Wert auf die Qualität der Betreuung legen statt auf Umfang und Flexibilität, bestätigt sich hingegen nicht. Allerdings zeigen die Daten, dass eine traditionelle Geschlechterrollenorien-

tierung eher wenig Anreize für Frauen setzt, die Erwerbstätigkeit auszuweiten.

Ein spannender Befund ist die Tatsache, dass bei der Geschlechtsrollenorientierung die Bewertungsunterschiede durchschnittlich höher ausfallen als bei der Differenzierung nach Geschlechtern. Es ist also maßgeblich nicht das Geschlecht, das geschlechtsspezifisches Verhalten oder Präferenzen generiert, sondern die persönliche Rollenorientierung. Aufgrund

geschlechtsspezifischer Sozialisation korreliert diese allerdings häufig mit dem Geschlecht (vgl. Alfermann, 1996). So zeigt die Analyse der Effekte von Geschlechterorientierungen nach Geschlecht (nicht dargestellt), dass sich – im Vergleich zu Männern – auch traditioneller eingestellte Frauen mehr Maßnahmen wünschen, aber die Diskrepanz zu ihren Geschlechtsgenossen mit egalitärer Einstellung weitaus größer ausfällt, als es bei Männern der Fall ist.

ABBILDUNG 15 Maßnahmen, die aus Sicht von Eltern zu einer Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen würden/beigetragen hätten nach Geschlechterrollenorientierung



Quelle: Eigene Auswertungen, n = 1.699. Alle dargestellten Unterschiede sind mindestens auf dem 5% Niveau signifikant.

| BertelsmannStiftung

6 | Fazit

Die vorliegende Publikation bildet den Schlusspunkt unserer Veröffentlichungsreihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“. Darin haben wir uns mit den Fragen beschäftigt, wie die Integration von Frauen – insbesondere Müttern – in den Arbeitsmarkt verbessert werden kann und welchen Einfluss die Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern dabei hat.

Im Rahmen des ersten Fokuspapiers sind wir der Frage nachgegangen, welche Charakteristika einer (ausgeschriebenen) Arbeitsstelle auf Frauen im Allgemeinen und Mütter im Speziellen attraktiv wirken. Über die reine Attraktivitätsbewertung hinaus haben wir die Befragten zudem gebeten, die Stellenanzeige zu nennen, auf die sie sich am wahrscheinlichsten bewerben würden. Im Ergebnis waren es hier vor allem die Flexibilität bei Umfang (wie viele Stunden werden gearbeitet?) und Lage (zu welchen Zeiten wird gearbeitet?), die von Frauen (aber auch von Männern) mit kleineren Kindern bis 12 Jahren am attraktivsten bewertet und am wahrscheinlichsten ausgewählt wurde. Bei der Wahl der präferierten Arbeitsstelle wurde allerdings deutlich, dass hier Wunsch und Wirklichkeit häufig auseinandergehen. So würden sich viele Frauen eher auf eine Teilzeitstelle bewerben als auf eine – von der Mehrheit als attraktiv bewertete – Vollzeitstelle mit völlig flexiblen Arbeitszeiten. Das gilt sogar für die Zeit, wenn die Kinder keiner Betreuung mehr bedürfen. Die oftmals bemühte Metapher der „Teilzeitfalle“ wird also auch bei dieser Studie sehr deutlich: Einmal Teilzeit, (fast) immer Teilzeit.

Im Mittelpunkt des zweiten Fokuspapiers stand daher die Frage nach der Aufteilung von Sorge-

und Erwerbsarbeit bei Paaren. Hier haben wir sowohl die Ist-Situation analysiert als auch die individuelle Grundlage, auf welcher die Entscheidung für eine Arbeitsaufteilung gefällt wurde. Dabei konnten wir zeigen, dass geschlechtsstereotype Zuweisungen von Fähigkeiten und Kompetenzen eine nicht unerhebliche Rolle spielten. Ist die Entscheidung für eine bestimmte Aufgabenteilung im Paar einmal gefallen, führen Klebeeffekte und Pfadabhängigkeiten dazu, dass diese Entscheidung zu einem späteren Zeitpunkt in der Partnerschaft (etwa, wenn die Kinder aus dem Haus sind) kaum noch revidiert wird. Da die Erwerbsarbeit von Frauen tatsächlich vom Umfang ihrer unbezahlten Arbeit abhängt, ist die Umverteilung von Sorge- und reproduktiver Arbeit (an Partner:innen oder Dritte) ein entscheidender Ansatzpunkt, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund sind zwei Erkenntnisse des Fokuspapiers relevant: Die Wahrnehmung darüber, wer im Haushalt hauptsächlich für die reproduktive und Sorgearbeit zuständig ist, fällt bei Frauen und Männern sehr unterschiedlich aus. Während Männer deutlich häufiger der Ansicht sind, beide Partner:innen seien immer oder zumindest meist gemeinsam zuständig, sehen Frauen die Verantwortung häufiger bei sich. Zudem unterschätzen Männer den tatsächlich mit reproduktiver Arbeit verbundenen Zeitaufwand. Das hängt möglicherweise mit immer noch vorherrschenden traditionellen – und stereotypen – Kompetenzzuschreibungen zusammen, die weiterhin maßgeblich die Arbeitsaufteilung im Paar bestimmen. Sachbezogene Aspekte wie Infrastruktur oder individuelle berufliche Möglichkeiten treten hinter den geschlechtsspezifischen Kompetenzzuschreibungen häufig zurück.

Im Zentrum des vorliegenden dritten Fokus-papiers steht daher die Analyse, wie eine geschlechtergerechte Aufgabenteilung und Vereinbarkeit aus Sicht der erwerbsfähigen Männer und Frauen gefördert werden könnte – sei es durch eine entsprechende Ausgestaltung der politisch-institutionellen, aber auch der betrieblichen Rahmenbedingungen. Hierfür haben wir im ersten Analyseteil unseres Papiers Vignetten-Analysen durchgeführt. Die Teilnehmer:innen unserer Befragung wurden gebeten, einzuschätzen, welche Form der Elternzeit sie am ehesten befürworten bzw. welche sie für das fiktive Elternpaar Mila und Paul Broucks persönlich präferieren würden. Der Fokus auf die Elternzeit bzw. das Instrument des Elterngeldes ergibt sich dabei durch die besondere Bedeutung der ersten Jahre der Kinderbetreuung. Sie beeinflusst langfristig sowohl die Aufgabenteilung im Paar als auch den Erwerbsumfang von Müttern (siehe Kapitel 2 zum Forschungsstand). Im Mittelpunkt steht dabei vor allem der Vergleich zwischen egalitären Elternzeitmodellen (beide Elternteile nehmen 7 Monate Elternzeit und beziehen 7 Monate Elterngeld) und traditionellen Elternzeitmodellen (die Mutter bezieht 12 Monate Elterngeld, der Vater maximal 2 Monate). Da die Ausweitung der Vätermonate im Fokus aktueller familienpolitischer Reformüberlegen steht, wurde zusätzlich eine Variante mit langer Elternzeit für den Vater eingefügt (Vater 12 Monate, Mutter maximal 2 Monate). Der Vollständigkeit halber und um zu erfassen, wie stark das Elterngeld/die Elternzeit mittlerweile gesellschaftlich akzeptiert ist, wurde als vierte Variante auch die Option „keine Elternzeit/max. 2 Monate“ angeboten. In einem zweiten Teil des Papiers haben wir uns dann mit der Einschätzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen von Eltern beschäftigt. Väter und Mütter wurden dabei gebeten, anzugeben, ob sie verschiedene Maßnahmen als hilfreich und unterstützend empfinden, die von Politik und Arbeitgeber:innen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diskutiert und teilweise auch schon umgesetzt wurden. Unser Ziel war es, auf diese Weise direkt von den Eltern zu erfahren, welche Stell-schrauben ihrer Meinung nach am wichtigsten sind, um die Vereinbarkeit zu verbessern.

Zunächst zeigen unseren Daten, wie breit die gesellschaftliche Akzeptanz der Elternzeit (sowie des damit einhergehenden Bezugs des Elterngeldes) als Unterstützungsleistung in den ersten Lebensjahren des Kindes ist. Nur eine Minderheit würde auf die Elternzeit weitestgehend verzichten. Darüber hinaus sind die Befragten grundsätzlich offen für alternative Ausgestaltungsmöglichkeiten der Elternzeit. Das derzeit mehrheitlich gelebte „traditionelle“ Modell, wonach die Mutter bis zu 12 Monate Elternzeit in Anspruch nimmt, während der Vater seine Elternzeit auf die zwei „Vätermonate“ beschränkt, ist zwar weit verbreitet und wird weiterhin stark geschätzt. Wie unsere Analysen zeigen, ist es aber nicht das am stärksten präferierte Aufteilungsmodell. Das nämlich ist die egalitäre Verteilung der Elternzeit (wenn auch nur mit vergleichsweise geringem Abstand zur traditionellen Aufteilung). Das heißt, beide Partner:innen nehmen zu gleichen Teilen (je 7 Monate) die zur Verfügung stehenden 14 Monate Elternzeit.

Ein vergleichsweise robuster Befund in der Literatur ist, dass Frauen zumindest tendenziell egalitäre Geschlechterorientierungen aufweisen als Männer. Das zeigt sich auch in unserer Studie. Vor diesem Hintergrund sind unsere Ergebnisse zur Aufteilung der Elternzeit einzuordnen, die zeigen, dass Männer in Bezug auf die Betreuung und Begleitung ihrer Kinder im ersten Lebensjahr mehr gleichberechtigte Teilhabe wünschen. Interessanterweise ist die Präferenz für das egalitäre Modell gegenüber dem traditionellen Modell (mit +6,3 Prozentpunkten) bei Männern ausgeprägter als bei Frauen (+3,8 Prozentpunkte). Die Präferenz für das egalitäre Modell zeigt sich bei Männern und Frauen aller Qualifikationsgruppen, wobei hochqualifizierte Frauen und Männer sich besonders stark für eine egalitäre Aufteilung aussprechen (siehe Abbildung 7). In diesem Zusammenhang ist es ein weiteres interessantes Ergebnis, dass sich die Befragten bei ihrer Einschätzung nicht nur durch Einstellung und Präferenzen leiten lassen. Auch objektive Kriterien spielen durchaus eine Rolle bei der Beurteilung von Elternzeitbezug. So befürworten die Befragten eher das egalitäre

Modell, wenn die Partner:innen in dem zu beurteilenden Elternzeitmodell die gleiche berufliche Position aufweisen.

Eine in dieser Breite nicht erwartete Offenheit für nichttraditionelle Aufteilungen lässt sich auch beim Vorschlag einer langen väterlichen Elternzeit feststellen (bei gleichzeitig (maximal) zweimonatiger). Etwa jede:r vierte Befragte präferiert dieses Modell der Elternzeit. Dass auf gesellschaftlicher Ebene trotzdem die klassische Variante der Elternzeit vorherrscht, weist darauf hin, dass Männer bei der Inanspruchnahme von Elternzeit (tatsächliche oder vermeintliche) Barrieren erleben. Wie oben dargestellt, können diese Hürden unterschiedliche Bereiche betreffen. In beruflicher Hinsicht können sie mit der Befürchtung zusammenhängen, die eigene berufliche Entwicklung würde durch die Elternzeit behindert. Auf der Paarebene können finanzielle Erwägungen eine Rolle spielen, da Männer – selbst bei gleicher Stundenanzahl – durchschnittlich mehr verdienen als Frauen. Auf individueller Ebene können schließlich geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen, Präferenzen und fehlende Beispiele anderer Aufgabenteilungen im Paar dazu führen, dass Vater und Mütter traditionelle Pfade einschlagen.

Die dargestellten Ergebnisse werden flankiert von weiteren Befunden, so z. B., welche konkreten Maßnahmen Eltern als vereinbarkeitsförderlich empfinden. Dabei zeigen unsere Analysen, dass die Einschätzungen dazu stark zwischen den unterschiedlichen Befragtengruppen variieren. Mit Ausnahme des Items „weniger Behördenkram, leichtere Antragstellung“ werden alle vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen nur von maximal einem Drittel der Befragten als förderlich betrachtet. Offensichtlich ist der Umgang mit Behörden und Anträgen für viele Eltern eine echte Belastung. Darüber hinaus zeigen die Daten deutlich, dass es stark von der individuellen privaten und beruflichen Situation abhängt, ob eine Maßnahme als hilfreich empfunden wird. Eine One-fits-all-Lösung scheint es nicht zu geben. Vielmehr bedarf es einer Vielzahl an Maßnahmen, die auf allen Ebenen (vereinfachte Verwaltungsprozesse, Kinderbetreuung, Arbeits-

platz etc.) ansetzen, um der Komplexität der Lebens- und Berufssituationen lebensphasenspezifisch gerecht zu werden.

Insgesamt gesehen bewerten Frauen im Vergleich zu Männern mehr Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit als hilfreich. Die Detailanalyse hebt jedoch noch einmal hervor, dass Frauen, die die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt übernehmen, auch besonders auf entsprechend förderliche Maßnahmen fokussiert sind (wie kostenlose oder flexiblere Betreuungszeiten, bezahlte Haushaltshilfe, mehr Unterstützung durch das soziale Umfeld). Arbeitsplatzbezogene Maßnahmen werden dagegen weniger genannt (entweder gleich häufig oder seltener als Männer). Wir interpretieren die Daten so, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit nicht (oder nur geringfügig) ausweiten können, solange sie keine verlässliche Unterstützung bei der Sorgearbeit erhalten. In diesem Rahmen sind auch die Ergebnisse zu interpretieren, dass ungefähr jeder dritte Elternteil eine finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung oder eine bezahlte Haushaltshilfe wünscht. Wenn der durch einen größeren Erwerbsumfang erzielte Verdienst wieder in die Betreuung der Kinder fließt, ist das ein reales Hindernis für mehr weibliche Erwerbsarbeit. Vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen der Arbeitgeber:innen (wie flexible Arbeitszeiten oder Arbeit im Homeoffice) sind vor diesem Hintergrund nur eingeschränkt wirksam. Dieses Ergebnis bestätigt aus einer anderen Perspektive die Befunde unseres zweiten Fokuspapiers zum Spannungsfeld Vereinbarkeit. Kümmerling et al. (2025) konnten darin anhand einer Pfadanalyse zeigen, wie stark die Arbeitszeiten von Frauen durch ihre zeitliche Beanspruchung außerhalb der Erwerbstätigkeit beschränkt werden (vgl. hierzu auch Müller und Samtleben, 2022). Die Ergebnisse zielen unseres Erachtens fast zwangsläufig auf eine Prioritätenliste des Vorgehens: Zunächst einmal gilt es, die Betreuungsprobleme und die zeitliche Beanspruchung durch haushalts- und familienbezogene Aufgaben von Frauen zu verringern. Erst dann können auch arbeitsplatzbezogene Maßnahmen greifen. In diesem Zusammenhang halten wir einen wei-

teren Befund für zentral (auch wenn diese Maßnahme in der Prioritätenliste am unteren Ende rangiert): Mehr Männer als Frauen geben in der Befragung an, dass ein temporäres berufliches Kürzertreten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilfreich (gewesen) wäre. Gemeinsam mit den Ergebnissen zur Aufteilung der Elternzeit stärkt dieser Befund unsere Interpretation, dass Männer sich zwar stärker in der Familie engagieren möchten, hier aber Barrieren sehen, die die Umsetzung dieses Wunsches verhindern.

6.1 Handlungsempfehlungen

Die drei Fokuspapiere der Studienreihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“ zeigen sehr deutlich, dass eine weitere Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern nur Erfolg haben kann, wenn Sorge- und Hausarbeit gleichmäßiger zwischen den Geschlechtern verteilt wird. Die Erwerbsarbeitszeit von Frauen hängt unmittelbar vom zeitlichen Aufwand ab, den sie für Kinderbetreuung, Pflege und Haushalt aufbringen müssen. Nur wenn Frauen in diesen Bereichen entlastet werden, können sie mehr Zeit in die Erwerbsarbeit investieren. Unsere Ergebnisse zeigen, dass eine Umverteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit keine Utopie bleiben muss. Aus den Analysen wird deutlich, dass immer mehr Männer und Frauen an einer stärker gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbs-, Haus- und Sorgearbeit interessiert sind. Sie kann also gelingen, wenn Gesetzgeber und Arbeitgeber:innen willens sind, eine solche Umverteilung auch mit geeigneten Maßnahmen zu unterstützen.

Besonders dringlich sind unseres Erachtens Maßnahmen, durch die Väter schon früh in die Kinderbetreuung eingebunden werden. Studien zeigen, dass eine solch frühe Einbindung die gleichberechtigte Aufgabenteilung zwischen den Eltern fördern und mithin die Erwerbstätigkeit von Müttern erhöhen kann. Eine solche Maßnahme wäre die zwischenzeitlich geplante Einführung der sogenannten Familienstartzeit. Sie soll Vätern die Möglichkeit geben, sich die ersten beiden Wochen nach der Geburt eines Kindes bei vollem Lohnausgleich von der Arbeit

freustellen zu lassen. Die Familienstartzeit sollte von der neuen Bundesregierung möglichst zeitnah wieder aufgegriffen werden.

Als eine der bedeutendsten Maßnahmen zur egalitären Arbeitsaufteilung zwischen Mann und Frau empfehlen wir eine Veränderung des rechtlichen Rahmens des Elterngeldbezugs. Ein Elternzeitmodell, das im Unterschied zur vorherrschenden „12+2“-Regelung eine gleiche Aufteilung der Elternzeit impliziert, hätte hier eine wichtige Signalfunktion. Das Modell würde einen normativen Einstellungswandel befördern und sich auch positiv auf die egalitäre Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit auswirken. Unsere Ergebnisse zur individuellen Einschätzung von Elternzeitmodellen zeigen deutlich, dass es eine hohe Akzeptanz für ein solches Signal gibt. Auch wenn sich die individuellen Präferenzen für ein bestimmtes Elternzeitmodell nach Geschlecht, Region (Ost-/Westdeutschland) oder der Qualifikation der Befragten unterscheiden, wird das egalitäre Modell unter allen Befragten stets am stärksten präferiert. Noch entscheidender ist aber, dass Männer sich explizit stärker an der Sorgearbeit beteiligen wollen. Vor diesem Hintergrund sehen wir in einer Neugestaltung der Elternzeit einen zentralen Treiber für neue Arbeits- und Sorgemodelle in Deutschland.

Impulse für eine Reform der Elternzeit könnten sich u. a. durch einen Blick auf die skandinavischen Länder ergeben. Beim schwedischen Modell werden den Eltern z. B. insgesamt 480 Tage bezahlte Elternzeit gewährt. Von diesen stehen jeweils 90 Tage nur einem Partner bzw. einer Partnerin zu. Die restlichen Tage können die Eltern frei unter sich aufteilen. Dabei variiert die Höhe des Elterngeldes mit seiner Bezugsdauer. 390 Tage werden mit rund 80 Prozent des früheren Bruttolohnes vergütet (mit Obergrenze). Für die restlichen 90 Tage wird ein Pauschalbetrag von 180 SEK pro Tag bezahlt (Europäische Kommission, 2024). Eine ähnliche Anpassung in Deutschland könnte die Motivation für Väter erhöhen, Elterngeld für einen längeren Zeitraum beziehen.

Vor diesem Hintergrund schlagen wir für Deutschland in einem ersten Schritt ein „4+6+4“-Modell vor für die ersten 14 Monate der Elternzeit (und des damit einhergehenden Elterngeldbezuges). „4+6+4“ bedeutet, dass es jeweils vier exklusive Elterngeldmonate für jedes Elternteil gibt. Bislang sind es nur zwei exklusive Elterngeldmonate, die nahezu ausschließlich vom Kindsvater in Anspruch genommen werden, während die Mutter für 12 Monate Elterngeld bezieht. Die 6 Monate in dieser Formel könnten dann (analog zur derzeitigen Regelungen) frei zwischen den Partner:innen aufgeteilt werden. Das „4+6+4“-Modell könnte mittel- bis langfristig als Übergangsmodell hin zu einer egalitären Ausgestaltung dienen, bei der beiden Elternteilen grundsätzlich 7 Monate zur Verfügung stehen. Dieser vorgelagerte Schritt mag angesichts unserer klaren Studienergebnisse – speziell der darin zum Ausdruck kommenden hohen Akzeptanz sowie starken Präferenz für ein egalitäres Elternzeitmodell – zaghaft oder gar überflüssig erscheinen. Für uns aber ist er ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer gleichberechtigteren Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Schließlich ist die deutsche Gesellschaft im Hinblick auf ihre Normen, Werte und Präferenzen sehr vielfältig. Es zeigt sich auch in unserem Studienergebnis, dass ein gewichtiger Teil der befragten Personen die traditionelle Aufteilung der Elternzeit befürwortet bzw. präferiert – vor allem auch Frauen, insbesondere Mütter. Ein direkter Übergang vom traditionellen zum egalitären Modell würde somit einen Wechsel von einem Extrem ins andere bedeuten, wobei die Vorstellungen und Präferenzen eines gewichtigen Teils der Bevölkerung außer Acht gelassen würden. Mit einem Zwischenschritt könnte auch ein weiterer Einstellungswandel einhergehen.

Der Übergang zu einem egalitäreren Modell ließe sich durch finanzielle Anreize fördern. Zielmarke sollte hier vor allem die Stabilisierung des Haushaltseinkommens während des Elterngeldbezugs sein. Denn derzeit sorgt auch die Tatsache, dass Väter oft das höhere Einkommen haben, dafür, dass Frauen den Großteil der Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Stabilisierung

des Haushaltseinkommens ließe sich durch eine Anhebung der Lohnersatzrate erreichen. Konkret könnte das ein Anstieg des Elterngeldes auf 80% des Nettoarbeitseinkommens heißen, das durch die Übernahme der Sorgearbeit wegfällt. Schon dieser Schritt kann dazu führen, dass Väter das Elterngeld nicht nur in stärkerem Umfang nutzen, sondern auch länger in Anspruch nehmen, als es bei der derzeitigen Lohnersatzrate von 65 Prozent der Fall ist. Ein entsprechender Zusammenhang lässt sich zumindest in Island, Norwegen und Schweden beobachten, alles Länder, in denen die Lohnersatzrate höher ist als in Deutschland (siehe 9. Familienbericht (BMFSFJ, 2021)). Um die egalitäre Inanspruchnahme des Elterngeldes (und damit eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit) zu fördern, könnte die Höhe des Elterngeldes zusätzlich degressiv ausgestaltet sein.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass auch eine Reform des Ehegattensplittings dringend geboten ist. Da das Ehegattensplitting eine ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit begünstigt, reduzieren insbesondere Frauen nach der Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbsarbeit. Bei der Geburt eines weiteren Kindes erhalten Frauen auch (ihrer Arbeitszeit entsprechend) ein verringertes Elterngeld. Das wiederum ist ein starker Anreiz für Väter, ihre Erwerbstätigkeit ohne oder nur mit minimalem Elterngeldbezug fortzusetzen. In der Konsequenz kann das zu einer Verfestigung traditioneller Rollenmuster führen – mit den bekannten Folgen diskontinuierlicher Erwerbsverläufe und langer Teilzeitphasen, die sich langfristig negativ auf die finanzielle Unabhängigkeit, Karriereverläufe und das zu erwartende Renteneinkommen von Frauen auswirken. Gerade im Zusammenspiel von Ehegattensplitting und den sogenannten Minijobs entstehen für Frauen besonders starke Anreize, auch langfristig in der Position der Zweitverdienerin zu verharren.

Mit Blick auf die vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen konnten wir zeigen, dass Frauen und Männer besonders in den Bereichen entlastet werden wollen, die ihnen aufgrund traditioneller Rollenzuweisungen zugewiesen werden.

Frauen nennen in diesem Zusammenhang vor allem die finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung sowie bezahlte Haushaltshilfen. Gerade durch die externe Betreuung ihrer Kinder werden Familien in den ersten Jahren finanziell belastet. Zusammen mit dem Ehegattensplitting kann das dazu führen, dass besonders Frauen nicht mehr oder nur in eng begrenztem Umfang erwerbstätig sind. Vor diesem Hintergrund liegt in der Bereitstellung kostenloser Kinderbetreuungseinrichtungen seitens des Staates ein weiterer Hebel, um die Erwerbstätigkeit von Müttern zu fördern. Auch die Bereitstellung bezahlter oder subventionierter Haushaltshilfen würde Eltern deutlich entlasten. Hier gibt es bereits Vorschläge seitens des Arbeitsministeriums (BMAS, 2022), haushaltsnahe Dienstleistungen durch Gutscheinmodelle zu fördern.

Männer nennen grundsätzlich weniger Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit als Frauen. Sie wünschen sich vor allem eine familienfreundlichere Arbeitskultur. Dabei äußern sie häufiger als Frauen, dass ihnen die Möglichkeit, beruflich zeitweise kürzertreten zu können, helfen würde bzw. geholfen hätte. Zusammen mit den oben genannten Ergebnissen zur Elternzeit zeigt sich bei Männern ein konsistentes Muster in die Richtung, dass sie sich stärker an der Betreuung ihrer Kinder beteiligen wollen. Rein rechtlich ist festzustellen, dass die Gesetzeslage zu (temporären) Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierungen keinen Unterschied zwischen den Geschlechtern macht (Kümmerling et al., 2023). Männer sind in gleicher Weise wie Frauen berechtigt, die Arbeitszeit nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz oder durch Inanspruchnahme der Brückenteilzeit zu reduzieren. Sie nehmen dies allerdings deutlich seltener in Anspruch. Und wenn sie es tun, dann in der Regel nicht aus Gründen der Kinderbetreuung. Hier bedarf es nicht weniger als eines anderen gesellschaftlichen Narrativs, das den zeitlichen Aufwand, der mit reproduktiver und Sorgearbeit verbunden ist, sichtbarer macht und anerkennt (vgl. Band 2 unserer Reihe „Spannungsfeld Vereinbarkeit“, Kümmerling et al., 2025).

In der Gesamtschau zeigen unsere Ergebnisse deutlich, was es braucht, um die Erwerbstätigkeit von Müttern und das Engagement von Männern bei der Sorgearbeit zu fördern: Das ist zum einen die intelligente Verzahnung lebensphasenorientierter und dynamisch-situativer Flexibilitätsangebote auf betrieblicher, tariflicher und gesetzlicher Ebene. Zum anderen bedarf es aber auch des politischen Willens zur Reform des Ehegattensplittings, der Minijobs und des Elterngeldes sowie zum konsequenten Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, Ganztagschulen und Pflegediensten. Eine umfassende Vereinbarkeitspolitik ist nicht nur ein Schlüssel im Kampf gegen den Fachkräftemangel – sie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die wirtschaftliche Stabilität, Standortattraktivität und soziale Gerechtigkeit zugleich stärkt. Und das nicht nur für heute, sondern auch für kommende Generationen.

7 | Literaturverzeichnis

- Alfermann, D. (1996). *Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten*. W. Kohlhammer. Köln
- Anger, C., & Geis, W. (2017). *Bildungsstand, Bildungsmobilität und Einkommen. Neue Herausforderungen durch die Zuwanderung*. IW-Trends. 3. 2017. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/321687/IW-Trends_3_2017_Bildungsmobilitaet.pdf
- Aunkofer, S. (2023). *Väter in Elternzeit. (Nicht-) Anerkennung von Familien- und Erwerbsarbeit bei Paaren*. Beltz Juventa.
- Auspurg, K., Hinz, T., Liebig, S., & Sauer, C. (2010). *Wie unplausibel darf es sein? Der Einfluss von Designmerkmalen auf das Antwortverhalten in Faktoriellen Surveys. Unsichere Zeiten: Herausforderungen gesellschaftlicher Transformationen*. 34. 1–14. https://www.researchgate.net/profile/Stefan-Liebig/publication/265043524_Wie_unplausibel_darf_es_sein_Der_Einfluss_von_Designmerkmalen_auf_das_Antwortverhalten_in_Faktoriellen_Surveys/links/5433daa00cf294006f71df98/Wie-unplausibel-darf-es-sein-Der-Einfluss-von-Designmerkmalen-auf-das-Antwortverhalten-in-Faktoriellen-Surveys.pdf
- Backhaus, K., Erichson, B. Plinke, W., & Weiber, R. (2000). *Multivariate Analysemethoden*. Eine anwendungsorientierte Einführung. 9. Auflage. Springer. Berlin.
- Backhaus, N., Wöhrmann, A. M., & Tisch, A. (2020). *BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 – 2017 – 2019*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund. <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2452-3.html>
- Beckmannshagen, M., & Sperling, A. (2024). *Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch*. DIW Wochenbericht. ISSN 1860-8787. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin. 91. (16). 239–246. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-16-1
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). (2023). *Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023*. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/fachkraefte-radar-fuer-kita-und-grundschule-2023>
- Brehm, U., Huebener, M., & Schmitz S. (2022). *15 Jahre Elterngeld: Erfolge, aber noch Handlungsbedarf. Ein Blick auf partnerschaftliche Arbeitsteilung und Karrieren*. Bevölkerungsforschung Aktuell. 6.2022. 3–7. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2022/15-Jahre-Elterngeld-Erfolge-aber-noch-Handlungsbedarf.html?nn=1219558>
- Budnick, A. (2024). *Gender Care Gap: Situation, Ursachen und Maßnahmen zur Verringerung*. In: Schwinger, A., Kuhlmeier, A., Greß, S., Klauber, J., Jacobs, K., Behrendt, S. (eds) *Pflege-Report 2024*. Springer. Berlin. Heidelberg. 213–222.
- Bünning, M., Fulda, B., & Hipp, L. (2020). *Wie Betriebe Eltern unterstützen und Gleichstellung fördern können. Arbeits- und Elternzeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit*, Forschungsförderung Policy-Brief. 006. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007893
- BIB (2015). *Weiter Vorbehalte gegen Ganztagsbetreuung von Kleinkindern – Grafik des Monats – März 2015*. <https://www.bib.bund.de/DE/Presse/Mitteilungen/2015/2015-03-Weiter-Vorbehalte-gegen-Ganztagsbetreuung-von-Kleinkindern.html>
- BIB (2020). *Demografische Fakten*. <https://www.bib.bund.de/DE/Aktuelles/2020/2020-06-30-Demografische-Fakten-Aktualisierung-Lebensformen-Haushalte.html>

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2022). *Fachkräftestrategie der Bundesregierung*. Berlin. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-2133284>
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021). *Neunter Familienbericht: Eltern sein in Deutschland*. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/neunter-familienbericht-eltern-sein-in-deutschland--179394>
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024). *Familienreport 2024*. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/familienreport-2024-239470>
- Bujard, M. (2013). *Elterngeld und Elternzeit in Deutschland: Ziele, Diskurse und Wirkungen*. In: *Zeitschrift für Familienforschung* 25 (2). <https://budrich-journals.de/index.php/zff/article/viewFile/14072/12241>
- Bujard, M. (2024). *Rushour des Lebens: Familien- und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf*. Sozialbericht 2024. Bundeszentrale für politische Bildung (BiB). 172–177.
- Corrigan, E. A., & Konrad, A. M. (2007). *Gender role attitudes and careers. A longitudinal study*. *Sex roles*. 56. 847–855.
- Diabaté, S. (2021). *Einstellungen zur Rollenverteilung zwischen Frau und Mann*. Statistisches Bundesamt, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.). *Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Reihe Zeitbilder*. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. 424–429.
- Diekmann, A. (2007). *Empirische Sozialforschung*. Rowohlt. Reinbek bei Hamburg.
- Dülmer, H. (2022). *Vignetten*. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Springer VS. Wiesbaden. 1135–1146.
- Dorsch, W., & Zierer, K. (2022). *50-Stunden-Woche für unter Dreijährige?* FAZ, 12.12.2024 <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/betreuung-von-kleinkindern-moeglicher-stress-fuer-unter-dreijaehrige-18517592.html>
- Europäische Kommission (2024). *Ihre Rechte der sozialen Sicherheit in Schweden*.
- Frodermann, C., Filser, A., & Bächmann, A.-C. (2023). *Elternzeiten von verheirateten Paaren: Mütter kehren meist schneller auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn ihre Partner Elternzeit nehmen*. IAB-Kurzbericht 1/2023. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Nürnberg.
- Frodermann, C., Wrohlich, K., & Zucco, A. (2023). *Parental Leave Policy and Long-run Earnings of Mothers*. *Labour Economics*. 80. DOI:10.1016/j.labeco.2022.102296
- Hank, K., Hill, P. B., Kopp, J., & Steinbach, A. (2023). *Intra- und intergenerationale Beziehungen*. In: *Familiensoziologie. Studienskripten zur Soziologie*. Springer VS. Wiesbaden. 149–170.
- IfD Allensbach (2022). *Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Zweite Befragung*. Im Auftrag des BMFSFJ. https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf
- Jansen, A., Kümmerling, A., & Zink, L. (2024). *Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Kamo, Y. (1988). *Determinants of Household Division of Labor: Resources, Power, and Ideology*. *Journal of Family*. 9. 177–200.
- Klammer, U., Klenner, C., Lillemeier, S., & Heilmann, T. (2022). „Evaluative Diskriminierung“: *Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps*. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. 74. 233–258. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-022-00851-6>
- Klenner, C., Lott, Y. (2016). *Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)*. 203. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006422 [06.09.2024].
- Kluge, J., & Schmitz, S. (2014). *Social Norms and Mothers' Labor Market Attachment: The Medium-Run Effects of Parental Benefits*. IZA Discussion Paper. 8115.

- Kümmerling, A. (2015). *Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeiten von Frauen in Deutschland – eine Erfolgsstory?* Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 69 (1). 23–30.
- Kümmerling, A., Postels, D., & Slomka, C. (2017). *Zufriedenheit mit der Arbeitszeit – wie kann sie gelingen?* Eine Analyse der Arbeitszeiten nach Geschlecht und Statusgruppen. Hans-Böckler-Stiftung. Forschungsförderung. Working Paper. 54. ISBN: 978-3593388786.
- Kümmerling, A., & Schmieja, V. (2021). *Teilzeitbeschäftigung*. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/329120/teilzeitbeschaeftigung>
- Kümmerling, A., Rinke, T., Schmieja, V., & Klammer, U. (2023). *Keine Zeit mehr für Erwerbsarbeit?* Lebensphasenbezogene Arbeitszeiten als betriebliche Herausforderung. IAQ-Report 2023-10. Inst. Arbeit und Qualifikation. Duisburg.
- Kümmerling, A. (2024). *Arbeitszeiten zwischen Wunsch, Befürchtungen und Wirklichkeit*. Ein IAQ-Arbeitszeitmonitor. IAQ-Report 2024-05. Inst. Arbeit und Qualifikation. Duisburg.
- Kümmerling, A., Jansen, A., Zink, L. (2025). *Spannungsfeld Vereinbarkeit Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext*. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- Lietzmann, T., & Frodermann, C. (2021). *Gender Role Attitudes and Labour Market Behaviours: Do Attitudes Contribute to Gender Differences in Employment in Germany?* Work, Employ. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/09500170211011318>
- Menkhoff, L., & Wrohlich, K. (2024). *Einstellungen zu Geschlechterrollen sind in Deutschland im Laufe der Zeit egalitärer geworden*. DIW Wochenbericht. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin. 46. 718–724. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-46-3
- Müller, K.-U., & Samtleben, C. (2022). *Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen*, DIW Wochenbericht, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW). Berlin. 89 (9). 139–147. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2022-9-1
- Murphy, E., & Oesch, D. (2015). *The feminization of occupations and change in wages: a panel analysis of Britain*. Germany and Switzerland. SOEPpapers. 731. https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.496852.de
- nifbe – Niedersächsisches Institut für frühkindliche Bildung und Entwicklung. (2024). *Forsa-Befragung zur Kindertagesbetreuung*. <https://www.nifbe.de/infoservice/aktuelles/2519-forsa-befragung-zur-kindertagesbetreuung>
- Pfahl, S., Reuyß, S., Hobler, D., & Weeber, S. (2014). *Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter*. Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. SowiTra. https://www.sowitra.de/wpcontent/uploads/2016/01/projektbericht-elterngeldv%C3%A4ter_2014-12-04_END.pdf [06.09.2024]
- Pfahl, S., & Reuyß, S. (2022). *Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes*. Friedrich-Ebert-Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19221.pdf> [05.09.2024].
- Presser, H. B. (1994). *Employment Schedules Among Dual-Earner Spouses and the Division of Household Labor by Gender*. American Sociological Review. 59 (3). 348–364.
- Ross, C. E. (1987). *The Division of Labor at Home*. Social Forces. 65. 816–33.
- Samtleben, C., Wrohlich, K., & Zucco, A. (2021). *Auswirkungen des Elterngeldes auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung*. Deutsches Jugendinstitut. München. www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2021/SoDr_14_Samtleben_Auswirkungen.pdf
- Sauer, C., Auspurg, K., Hinz, T., & Liebig, S. (2011). *The Application of Factorial Surveys in General Population Samples: The Effects of Respondent Age and Education on Response Times and Response Consistency*. Survey Research Methods, 5 (3), 89–102. <https://ojs.ub.uni-konstanz.de/srm/article/view/4625>
- Smith, T. W. (1986). *A study of non-response and negative values on the factorial vignettes on welfare*. GSS Methodological Report. 44. Chicago. NORC.
- SOEP Group (2023). *SOEP-Core – 2021: Individual (M3-M6, Follow Up, with Reference to Variables)*. SOEP Survey Papers 1298: Series A – Survey Instruments. Berlin. DIW Berlin/SOEP.
- Statistisches Bundesamt (2024a). *Erwerbsbeteiligung von Eltern. Qualität der Arbeit*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/erwerbsbeteiligung-eltern.html>

- Statistisches Bundesamt (2024b). *Wo bleibt die Zeit?* Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2022. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html#805174)
- Statistisches Bundesamt (2024c). *Elterngeld 2023: Elterngeld Plus immer stärker in Anspruch genommen*. Pressemitteilung Nr. 124 vom 27. März 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_124_22922.html
- Statistisches Bundesamt (2024d). *Beschäftigungsquoten 2023 in Deutschland auf allen Qualifikationsniveaus höher als im OECD-Durchschnitt*. Pressemitteilung Nr. 344 vom 11. September 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/09/PD24_344_213.html
- Statistisches Bundesamt (2024e). *Zahl der unter Dreijährigen in Kindertagesbetreuung um 1 % gesunken*. Pressemitteilung Nr. 369 vom 26. September 2024. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/09/PD24_369_225.html
- Stier, H., & Lewin-Epstein, N. (2007). *Policy Effects on the Division of Housework*. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 9 (3), 235–259.
- Weber, L. (2022). *Nach der Krise ist vor der Krise ist in der Krise Geschlechtliche Arbeitsarrangements und ungelöste Care-Konflikte aus der Sicht von Pflegekräften während der Corona-Krise*. *Arbeit*, 31 (1–2), 95–113.
- Vicari, B., Bächmann, A.-C., & Zucco, A. (2023). *Frauen üben seltener als Männer Tätigkeiten mit hohem Anforderungsniveau aus*, IAB-Forum 25. April 2023. <https://www.iab-forum.de/frauen-ueben-seltener-als-maenner-taetigkeiten-mit-hohem-anforderungsniveau-aus/>
- Wrohlich, K., & Zucco, A. (2023). *15 Jahre Elterngeld. Auswirkungen und Reformoptionen*. Working Paper Forschungsförderung der HBS. 281. 2023.

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
bertelsmann-stiftung.de

Michaela Hermann
Project Manager
Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft
Telefon +49 5241 81-81295
michaela.hermann@bertelsmann-stiftung.de