

WER LEISTET UNBEZAHLTE ARBEIT?

**Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich.
Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal**

Dietmar Hobler, Christina Klenner, Svenja Pfahl, Peter Sopp, Alexandra Wagner

Auf einen Blick

Obwohl die Erwerbstätigkeit von Frauen deutlich zugenommen hat, ist die unbezahlte häusliche Arbeit nach wie vor sehr ungleich zwischen Frauen und Männern verteilt. Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege werden überwiegend von Frauen geleistet, wie Sonderauswertungen der Zeitverwendungserhebung 2012/13 zeigen. Auch wenn das Leitbild partnerschaftlicher Arbeitsteilung zunehmend Zustimmung findet, verwenden Frauen im Erwerbsalter in Deutschland 2,4-mal so viel Zeit für unbezahlte Fürsorgearbeit und das 1,6-fache für Hausarbeit wie vergleichbare Männer. Noch deutlicher sind die Unterschiede bei erwerbstätigen Frauen und Männern in Paarhaushalten mit Kindern. Hier sind die Frauen überwiegend teilzeitbeschäftigt und schultern den größten Teil der Haus- und Fürsorgearbeit. Die geschlechtsspezifische Lücke bei der Haus- und Fürsorgearbeit besteht aber selbst zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern.

Die Sorge für Kleinkinder ist weitgehend Frauensache: Da Mütter häufiger und länger Elterngeld beziehen als Väter entfällt mit über 90 Prozent der übergroße Anteil des Elternzeitvolumens, für den Elterngeld bezogen wird, auf Frauen. Die wachsenden Nutzungsraten des Elterngeldes durch Väter zeigen, dass Männer zunehmend zumindest für eine kurze Zeit in die Sorge für Kleinkinder ein-

gebunden sind. Auch die Pflege von Angehörigen leisten Frauen sowohl häufiger als auch intensiver als Männer. Sie stellen mit 2,35 Mio. Pflegepersonen fast zwei Drittel derjenigen, die unbezahlt Pflegearbeit leisten.

Rechnet man berufliche und unbezahlte häusliche Arbeit zusammen, so unterscheidet sich die Gesamtarbeitszeit für erwerbstätige Frauen und Männer nur wenig. Doch ist bei Männern (in Vollzeit) mit 73 Prozent der größte Teil der Gesamtarbeit bezahlte Arbeitszeit, wohingegen teilzeitbeschäftigte Frauen nur für 43 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit entlohnt werden und den größeren Teil unbezahlt leisten. Gleichstellungspolitik sollte daher berufliche Gleichstellung von Frauen mit Anreizen für eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit hin zu Männern verknüpfen und für beide Geschlechter bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit schaffen.

1	Einleitung – 2		
2	Unbezahlte Arbeit – Begriffsbestimmung und gleichstellungs-politische Bedeutung – 3		
3	Hausarbeit und Fürsorgearbeit von erwerbstätigen Frauen und Männern – 6		
3.1	Hausarbeit – 7		
3.2	Fürsorgearbeit – 9		
3.3	Gesamtarbeitszeit: Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit bei Frauen und Männern – 12		
4	Betreuung von Kleinkindern: Elterngeld und Elternzeit – 17		
4.1	Inanspruchnahme der Elternzeit durch Mütter und Väter – 18		
		4.2	Elterngeld und Erwerbstätigkeit – 19
		5	Häusliche Pflege – 21
		5.1	Beteiligung von Männern und Frauen an häuslichen Pflegetätigkeiten – 21
		5.2	Erwerbstätigkeit und Pflege – 22
		5.3	Sozialpolitische Leistungen für Pflegende: Rentenversicherung – 24
		6	Handlungsoptionen für die Politik – 26

1 EINLEITUNG

Die unbezahlte Arbeit in Haushalten beansprucht gesamtwirtschaftlich betrachtet mehr Zeit als bezahlte Erwerbsarbeit und wird in Deutschland überwiegend von Frauen geleistet (Schwarz/Schwahn 2016, Sojka 2012). Obwohl die Erwerbstätigkeit von Frauen in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich zugenommen hat (WSI GenderDatenPortal 2016a)¹ hat sich daran im Grundsatz nichts geändert (OECD 2016). Ein Ziel von Gleichstellungspolitik ist seit langem, die unbezahlte Arbeit gleichmäßiger zwischen Frauen und Männern zu verteilen.² Denn mit der Teilung der häuslichen Arbeit hängen viele soziale und arbeitsmarktbezogene Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zusammen (Ferrant et al. 2014). Auch das Gutachten zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung sieht den Gender Care Gap³ – also die geschlechtsbezogene Lücke bei der unbezahlten Sorgearbeit⁴, die für alle Personen in Deutschland 52,4% beträgt - als gleichstellungspolitisches Problem (Sachverständigenkommission 2017: 38f, 184).

Der vorliegende WSI Report zeigt anhand aktueller Daten auf, wie viel unbezahlte häusliche Arbeit Männer und Frauen in Deutschland übernehmen und wie groß die geschlechtsbezogene Lücke ist.

Anders als im Gutachten zum 2. Gleichstellungsbericht konzentrieren wir uns dabei auf Erwerbstätige, die berufliche und häusliche Arbeit vereinbaren müssen. Der Report basiert auf Sonderauswertungen der neuesten Zeitverwendungserhebung für Deutschland. Wir vergleichen zunächst den Zeitaufwand für Hausarbeit (3.1) und Fürsorgearbeit (3.2) von Frauen und Männern. Dabei wird nach zeitlichem Umfang der Erwerbstätigkeit (Voll- bzw. Teilzeit) unterschieden sowie danach, ob Kinder im Haushalt versorgt werden. Wir betrachten vornehmlich Männer und Frauen in Paarhaushalten⁵ und differenzieren nach Qualifikation und Einkommensgruppen. Anschließend analysieren wir die Gesamtarbeitszeiten und die Anteile bezahlter und unbezahlter Arbeit bei Frauen und Männern (3.3).

In den Kapiteln 4 und 5 behandeln wir zwei spezielle Lebensphasen, die in besonderem Maße Fürsorgearbeit erfordern: die ersten Jahre nach der Geburt eines Kindes und die Pflege von Angehörigen. Wir zeigen, in welchem Ausmaß das Angebot an Elternzeit und Elterngeld geschlechtsspezifisch unterschiedlich genutzt wird und wie sich das Ausmaß der unbezahlten Pflegetätigkeiten nach Frauen und Männern unterscheidet. Im Kapitel 6 behandeln wir Möglichkeiten der Politik, auf eine gleichmäßigere Beteiligung von Frauen und Männern an der Haus- und Fürsorgearbeit hinzuwirken, und leiten gleichstellungspolitische Folgerungen für die Gestaltung von Erwerbsarbeit und Vereinbarkeitsbedingungen in Deutschland ab.

1 Der Unterschied in den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern in Deutschland ist zwischen 1991 und 2014 von 21,4 auf 8,5 Prozentpunkte gesunken (WSI GenderDatenPortal 2016a).

2 Vgl. Europäische Kommission 2009a: Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009: S. 11; zitiert in: ESF 2012; SPD-Bundestagsfraktion 2013.

3 „Der Gender Care Gap erfasst den relativen Unterschied in der täglich für Care-Arbeit verwendeten Zeit zwischen Männern und Frauen. Er gibt an, um wieviel Prozent die Zeit, die Frauen im Durchschnitt pro Tag für Care-Arbeit aufwenden, die durchschnittliche Dauer der täglichen Care-Arbeit von Männern übersteigt.“ (Sachverständigenkommission 2017: 39)

4 Wobei hier unter „unbezahlter Sorgearbeit“ neben Hausarbeit und Fürsorgearbeit auch ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte gefasst werden.

5 Wir vergleichen Frauen und Männer in Paarhaushalten im Aggregat. Analysen auf der Paarebene wurden beispielsweise von Dechant et al. 2014 durchgeführt (für neueste Auswertungen vgl. OECD 2016).

2 UNBEZAHLTE ARBEIT - BEGRIFFSBESTIMMUNG UND GLEICHSTELLUNGS-POLITISCHE BEDEUTUNG

Begriffsbestimmung

In diesem Report steht ausschließlich die von Männern und Frauen in Haushalten privat und unentgeltlich geleistete Haus- und Fürsorgearbeit im Blickpunkt.⁶ Unbezahlte Arbeit im Privathaushalt umfasst alle Tätigkeiten, die zur Erhaltung des Menschen⁷ notwendig sind und nicht bezahlt über den Markt oder durch soziale Dienste erbracht werden, gleichwohl prinzipiell auch Dritten übertragen werden könnten (Ferrant et al. 2014: 3). Unbezahlte Haus- und Fürsorgearbeit wird von Angehörigen bzw. den Mitgliedern eines Haushalts erbracht. Der Begriff „Arbeit“ weist darauf hin, dass sie dafür

Energie und Zeit aufwenden müssen. Unbezahlte Arbeit ist sowohl Hausarbeit, die solche Tätigkeiten wie Essenszubereitung, Reinigung der Wohnung und der Kleidung umfasst (Geissler 2009; Notz 2010) als auch Fürsorgearbeit, die die Versorgung und Betreuung von Kindern und Hilfebedürftigen sowie die häusliche Pflege einschließt. Zur unbezahlten Arbeit gehören auch ehrenamtliche Tätigkeiten, die hier ausgeklammert werden.

Infobox 1

Care – Care Work – Sorgearbeit

Die Debatte um „Care“ wurde in den letzten Jahren verstärkt geführt (vgl. stellvertretend Daly 2001, Pfau-Effinger/Geissler 2005, Schwerpunktheft der Zeitschriften Kurswechsel (Heft 4/2011), Das Argument (Heft 292/2011) und Feministische Studien (Heft 2/2013)). Unterschiedliche Konzepte von „Care“ wurden diskutiert. In der englischsprachigen Debatte wird auch von „care work“ gesprochen und teilweise Sorge- und Hausarbeit zusammengefasst. Die Zurechnung einzelner Tätigkeiten wird von verschiedenen Autor/inn/en unterschiedlich vorgenommen. So wird z.B. mitunter die auf die eigene Versorgung gerichtete unbezahlte Arbeit nicht eingerechnet (BASS 2012: 1). Tatsächlich gibt es diverse Abgrenzungsschwierigkeiten, wie Folbre (2001) aufzeigt.

Das Gutachten der Sachverständigenkommission zum 2. Gleichstellungsbericht der Bundesre-

gierung in Deutschland verwendet den Begriff Sorgearbeit in einem umfassenden Sinne, verwendet synonym auch den Begriff „Care“ und bezieht hier alle unbezahlte Arbeit der Haushaltsführung, Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement ein (Sachverständigenkommission 2017: 39). Auch hier wird unterschieden: „Eine detaillierte Analyse der Care-Arbeit differenziert zwischen direkter Care-Arbeit mit und an anderen Personen (...) und unterstützenden Care-Tätigkeiten (alle häuslicherischen Tätigkeiten, Ehrenamt und Unterstützung für andere Haushalte).“ (ebd.: 39-40).

Ähnlich dieser Unterscheidung differenzieren wir in diesem Report Fürsorgearbeit – für die Care-Arbeit im engeren Sinne - und Hausarbeit; beides zusammen ergibt die unbezahlte häusliche Arbeit.

⁶ Daneben wird ein Teil der fürsorgenden Tätigkeiten über die berufliche Arbeit von Beschäftigten im sozialen Dienstleistungssektor erbracht, etwa in Kindergärten oder Pflegeheimen, die hier nicht behandelt wird. Auch der Markt an haushaltsbezogenen Dienstleistungen hat sich ausgeweitet, darunter zum Teil als informelle Arbeit, nicht selten von Migrantinnen (Lutz 2007, Rerrich 2006). Zur adäquaten Gestaltung des sozialen Dienstleistungsbereichs gibt es eine breite Debatte; auch in Bezug auf die Situation von Hausangestellten gibt es politischen Handlungsbedarf (vgl. auch Sachverständigenkommission 2017). Diese Themen werden in diesem Report ausgeklammert.

⁷ Diese Tätigkeiten werden daher auch als Reproduktionsarbeit bezeichnet (Notz 2010).

Gewandelte Leitbilder und Gleichstellungsziele

Die ungleiche Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit steht im Zusammenhang mit den vorherrschenden Leitbildern über Geschlechterrollen und über das angemessene Zusammenleben in Partnerschaften. Noch vor wenigen Jahrzehnten entsprach die Spezialisierung vieler Frauen auf die häusliche Sphäre als nicht erwerbstätige Hausfrau dem vorherrschenden Familien- und Geschlechtermodell des „männlichen Familienernährers“ (vgl. Lewis 2004). Dieses Modell entspricht heute nicht mehr der Vorstellung der meisten Frauen und Männer (Scheuer 2013). Immer mehr Frauen wollen beruflich tätig sein, eigenes Einkommen erwerben und den erheblichen Armutsrissen entgehen, die mit einer Konzentration auf die Sphäre der unbezahlten Arbeit und die Abhängigkeit vom Einkommen des Partners verbunden sind. Immer mehr Männer wollen stärker in der Familie integriert sein und ihren Anteil an der Familienarbeit leisten. Partnerschaftliche Arbeitsteilung findet zunehmend Zustimmung (Bernhardt et al. 2016). Faktisch haben in einer Mehrheit der Haushalte die Männer immer noch die Rolle des Familienernährers inne, indem sie das Haupteinkommen erwerben. Frauen hingegen sind, vor allem wenn Kinder im Haushalt leben, zumeist in Teilzeit tätig (WSI GenderDatenPortal 2016d) und erwirtschaften einen „Hinzuverdienst“. Diese oft nicht existenzsichernde Teilzeitarbeit ist unter heutigen Bedingungen mit vielen Nachteilen bis hin zur Rente verbunden. So wurden Einkommensnachteile von Teilzeitarbeit (Brehmer/Seifert 2008) und beträchtliche „Vernarbungseffekte“ mit Langzeitwirkung im Lebensverlauf gezeigt (Klammer et al. 2008).

Für die Gleichstellung von Frauen und Männern wird ein anderes Leitbild diskutiert.

Statt eines männlichen Familienernährers und einer weiblichen Familienversorgerin sollte Gleichstellung darauf zielen, dass beide Partner beruflich engagiert und familienaktiv sein können – darauf orientierte bereits der Siebte Familienbericht (vgl. Krüger 2006: 191). Das aktuelle Gutachten für den 2. Gleichstellungsbericht spricht vom Erwerb- und-Sorge-Modell (Sachverständigenkommission 2017).⁸ Damit sowohl Frauen als auch Männer in beiden Sphären, im Beruf wie in der Familie und Fürsorge für andere Menschen, tätig sein können, bedarf es vieler gesellschaftlicher Veränderungen. Es erfordert aber auch, die bezahlte und die unbezahlte Arbeit gleichmäßiger zwischen Frauen und Männern zu teilen.

Ihre politische Brisanz erhält die ungleiche Verteilung der Haus- und Sorgearbeit durch die damit verbundenen negativen Wirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Dass die überwiegende Übernahme der unbezahlten Arbeit durch Frauen in engem Zusammenhang zu den Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt steht, ist statistisch belegt. Je größer die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen bei der unbezahlten Arbeit, desto größer sind die Ungleichheiten auch bei der Arbeitsmarktbeteiligung, bei Teilzeitarbeit und prekärer Beschäftigung sowie beim Lohn (Ferrant et al. 2014: 5-6). Die höhere Belastung mit Haus- und Sorgearbeit ist damit auch mit ungleichen Chancen von Frauen und Männern auf eine eigenständige Existenzsicherung und ausreichende Altersversorgung verbunden.

Im folgenden Kapitel wird dargestellt, wie viel Zeit Frauen und Männer gegenwärtig in Deutschland für unbezahlte und bezahlte Arbeit aufwenden.

⁸ Andere Autor/innen sprechen mit ähnlicher Bedeutung vom „Earner-Carer-Modell“ (Auth et al. 2015), das sich übersetzen ließe als „Modell der fürsorgenden Verdiener/innen“.

Theoretische Erklärungen: Warum ist die unbezahlte häusliche Arbeit geschlechtsspezifisch ungleich verteilt?

Die Faktoren, die die häusliche Arbeitsteilung bei der unbezahlten Arbeit beeinflussen, sind gut erforscht. Zahlreiche empirische Arbeiten sprechen dafür, dass nicht ein Theoriestrang allein die Erklärung liefern kann (für eine Zusammenfassung des Forschungsstandes vgl. Wengler et al. 2009, Dechant et al. 2014). Theoretische Erklärungsansätze der Hausarbeitsteilung sprechen auf der einen Seite dafür, dass die Teilung der Hausarbeit zwischen Frau und Mann in Paarhaushalten in starkem Maße von arbeitsmarktbezogenen Faktoren abhängt. Der „Time availability“-Ansatz, der die verfügbare Zeit der Partner in Betracht zieht, legt nahe, dass sich die Anteile von Frauen und Männern an der unbezahlten Arbeit verschieben, wenn Frauen mehr Zeit in die Erwerbsarbeit investieren. Die Ressourcentheorie im Einklang mit der „innerfamiliären Verhandlungstheorie“ geht davon aus, dass sich mit höherer Bildung sowie verstärkter Erwerbstätigkeit und Einkommenserwirtschaftung durch die Frau das Ressourcenverhältnis in Partnerschaften zugunsten von Frauen verschiebt: sie verfügen dann über mehr Ressourcen und könnten daher erfolgreicher eine egalitäre Aufgabenteilung verhandeln. Zu den Erklärungsfaktoren der häuslichen Arbeitsteilung gehört auch der Umfang der zu leistenden häuslichen Arbeit, der stark vom Vorhandensein und vom Alter der Kinder abhängt (vgl. u. a. Dechant et al. 2014), sowie andere partnerschaftsbezogene Faktoren wie Formalisierungsgrad (Ehe) und Dauer der Beziehung (Grunow/Schulz/Blossfeld 2007) und weitere Faktoren.

Dagegen stehen auf der anderen Seite Theorieansätze, die die Einstellungen von Frauen und Männern zu Geschlechterrollen (für einen Überblick: Geist 2007: 25) sowie gesellschaftliche Rollenerwartungen ausschlaggebend für die häusliche Arbeitsteilung halten. Demnach bedeuten die ökonomischen Ressourcen in Partnerschaften geschlechtsspezifisch Unterschiedliches. Dem Doing-Gender-Ansatz von West und Zimmermann zufolge wird Gender als Produkt sozialen Verhaltens und Handelns gesehen (West/Zimmermann 1987: 125). Somit wird die „soziale Konstruktion von Geschlecht“ in den Blick genommen (Gildemeister 2004). „Der Alltag wird dabei zur ‚Bühne‘, auf der Frauen und Männer durch ihr Verhalten sich selbst und [...] Anderen zeigen können, welchen Geschlechts sie sind“ (Schulz/Blossfeld 2006: 29). Die geschlechtsbezogenen Theorieansätze sprechen eher für ein Verharren in traditionellen Mustern der häuslichen Arbeitsteilung auch bei veränderter Erwerbsteilhabe von Frauen (vgl. u. a. Bittman et al. 2003).

3 HAUSARBEIT UND FÜRSORGEARBEIT VON ERWERBSTÄTIGEN FRAUEN UND MÄNNERN

In diesem Kapitel behandeln wir die Geschlechterunterschiede bei der Haus- und Fürsorgearbeit. Betrachtet werden Frauen und Männer im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) in Deutschland, wobei der Fokus auf erwerbstätige Personen⁹ gerichtet ist. Wir analysieren den Zusammenhang von Haus- und Sorgearbeit einerseits und Erwerbsarbeit andererseits. Längere Erwerbsarbeitszeiten begrenzen die Zeit für unbezahlte Arbeit; umgekehrt werden Arbeitszeiten im Beruf oftmals wegen des hohen Zeitaufwandes für Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflege reduziert. Fast jede zweite Frau in Deutschland arbeitet in Teilzeit (WSI GenderDatenPortal 2016b). Unter Müttern ist Vollzeitarbeit sogar die

Ausnahme, während Männer – selbst dann, wenn sie Väter sind – fast ausschließlich in Vollzeit arbeiten.¹⁰ Im Folgenden werden die Zeiten für unbezahlte Haus- und Fürsorgearbeit von Frauen und Männern im Erwerbsalter hinsichtlich des Erwerbsumfangs unterschieden (vollzeitbeschäftigte Männer¹¹ und Frauen, aber auch mit teilzeitbeschäftigten Frauen). Zudem wird betrachtet, wie stark die geschlechtsbezogene Lücke bei der unbezahlten Arbeit nach dem Vorhandensein von (Klein-) Kindern und der Familienform variiert. Schließlich wird auch untersucht, ob sich die Geschlechterunterschiede bei Frauen und Männern mit akademischem Abschluss bzw. Personen mit höheren Einkommen

Infobox 3

Datengrundlage: Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2012/13

Die Zeitverwendungserhebung (ZVE) 2012/13 wurde vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Landesämtern durchgeführt. Verteilt über einen Zeitraum von 12 Monaten erfolgte eine schriftliche Befragung von mehr als 5000 Privathaushalten (am Hauptwohnsitz) und 11 000 Personen (ab 10 Jahren). Für jeweils drei vorgegebene Tage (2 Wochentage und Samstag oder Sonntag) füllten die Teilnehmer/innen dazu ein Tagebuch aus, in das sie ihre Tätigkeiten im 10-Minuten-Takt eintrugen. Für die einzelnen Tätigkeiten wurde auch angegeben, ob es sich dabei um die Haupttätigkeit oder gleichzeitige Nebentätigkeit handelt (z. B. Bügeln und nebenbei Radio hören), und welche anderen Personen zugegen waren (vgl. Maier 2014, Statistisches Bundesamt 2016).

Für Frauen und Männer im Erwerbsalter – 18 bis 64 Jahre – wurde dabei jeweils der durchschnittliche Zeitumfang für einzelne Tätigkeitsbereiche (Hausarbeit, Erwerbsarbeit etc.) ermittelt. Da viele Tätigkeiten ungleich über die Wochentage verteilt sind, etwa weil sie gehäuft an Wochentagen stattfinden (z. B. Erwerbstätigkeit) oder vorwiegend am Wochenende (Hausarbeit bei Vollzeiterwerbstätigen), werden die einzelnen Tage (Wochentage und Tage am Wochenende) für die Berechnung der durchschnittlichen Zeitdauer gewichtet. Als Ergebnis erhält man die durchschnittliche Zeitdauer für einen Tätigkeitsbereich pro Tag. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten, denn dadurch entsprechen die Werte nicht dem gewohnten Zeitverständnis: Beispielsweise kann die durchschnittliche Arbeitszeit von Vollzeiterwerbstätigen – obwohl die Wegezeiten als Teil der Arbeitszeit berücksichtigt werden – weniger als 5 Stunden pro Tag betragen. Zudem gehen in die Durchschnittswerte auch Urlaubszeiten, Feiertage und krankheitsbedingte Ausfallzeiten ein.

Außerdem ist zu beachten, dass die Analysen ausschließlich auf den Angaben zu den Haupttätigkeiten beruhen. Dies kann vor allem im Bereich der Fürsorgearbeit zu einer zeitlichen Untererfassung führen, wenn Phasen der Kinderbetreuung als Nebentätigkeit eingetragen wurden (z. B. Unterhaltung mit dem Kind während der Essensvorbereitung).

⁹ Das bedeutet, wir klammern Rentner/innen sowie andere Nichterwerbstätige, insbesondere Hausfrauen und –männer, aber auch Schüler/innen und Studierende aus.

¹⁰ Die Teilzeitquote von Frauen mit Kind(ern) unter 18 Jahren liegt bei 70 Prozent, während die der entsprechenden Männer bei 5 Prozent liegt. Damit haben Mütter deutlich höhere Teilzeitquoten als Frauen insgesamt (48 Prozent); die Väter jedoch sind seltener teilzeitbeschäftigt als alle Männer im Durchschnitt (8 Prozent) (vgl. WSI GenderDatenPortal 2016c).

¹¹ Die große Mehrheit der erwerbstätigen Männer ist vollzeitbeschäftigt. Die geringen Fallzahlen erlauben für die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer bei den weitergehenden Differenzierungen (z. B. nach Haushaltstyp) keine verlässlichen Angaben.

anders darstellen als bei Personen mit beruflichem Abschluss und mit niedrigem Einkommen.

3.1 Hausarbeit

Die Ergebnisse bestätigen, dass Hausarbeit immer noch eine Domäne der Frauen ist: Frauen verwenden deutlich mehr Zeit als Männer für notwendige Tätigkeiten in diesem Bereich. Im Durchschnitt aller Personen im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) verbringen Frauen täglich 3:19 Stunden¹² mit Hausarbeit, die Männer hingegen nur 2:04 Stunden (vgl. Abb. 1). Damit wenden Frauen im Durchschnitt 1,6-mal so viel Zeit für die tägliche Haushaltsführung auf wie Männer. Anders ausgedrückt: die Lücke zwischen dem Zeitaufwand der Frauen und dem der Männer für Hausarbeit beträgt täglich 1:15 Stunden. Die geschlechtsbezogene Lücke bei der Hausarbeit bleibt auch bestehen, wenn man nur Erwerbstätige vergleicht, denn auch in dieser Gruppe verbringen Frauen (mit 3:01 Stunden) immer noch 1,6-mal so viel Zeit mit Hausarbeit wie Männer (1:53 Stunden).

Der Umfang der pro Tag im Durchschnitt geleisteten Hausarbeit hängt bei Frauen stark von ihrem Erwerbsumfang ab. Bei den Männern wirkt sich hingegen der Erwerbsumfang kaum darauf aus, wie viel Zeit sie mit Hausarbeit verbringen. Daher zeigen sich klare Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den nach Erwerbsumfang differenzierten Hausarbeitszeiten:

- Vollzeitbeschäftigte Frauen leisten mit zweieinhalb Stunden pro Tag das 1,4-fache an Hausarbeit im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Männern. Unter Vollzeitbeschäftigten fällt die geschlechtsbezogene Lücke mit 41 Minuten pro Tag also beachtlich aus.
- Teilzeitbeschäftigte Frauen leisten mit mehr als dreieinhalb Stunden (3:36 Stunden) noch deutlich mehr Hausarbeit als Vollzeitbeschäftigte. Die Differenz, verglichen mit teilzeitbeschäftigten Männern, beträgt eineinhalb Stunden und gegenüber den vollzeitbeschäftigten Männern sogar 1 Stunde 44 Minuten.

Diese Ergebnisse stehen im Einklang mit Analysen der OECD für Deutschland, die nachweisen, dass die Hausarbeit in solchen Paaren ausgewogener verteilt wird, in denen Frauen umfangreicher am Arbeitsmarkt teilhaben.¹³ Allerdings übernehmen die Frauen stets mehr Hausarbeit als die Männer.

¹² Die Zeitangaben werden bei der Zeitverwendungsstatistik üblicherweise in Stunden: Minuten angegeben.

¹³ Auf Basis von SOEP-Daten hat Schober (2013) gezeigt, dass die häusliche Arbeitsteilung weniger ungleich wird, wenn die Frauen nach der Elternzeit in Vollzeit arbeiten; anders als bei Müttern, die in Teilzeit zurückkehren, bei denen die größere Ungleichheit in der häuslichen Arbeitsteilung erhalten bleibt.

Dies trifft auch dann zu, wenn beide Partner Vollzeit arbeiten, und sogar dann, wenn sie die gleiche Anzahl an Wochenstunden haben (OECD 2016: 182f).

Neben dem Erwerbsumfang wirken sich auch der Haushaltstyp und das Vorhandensein von Kindern darauf aus, wie die Hausarbeit aufgeteilt wird. So unterscheidet sich die Zeit für Hausarbeit unter Vollzeitbeschäftigten, die in Paarhaushalten mit Kindern leben, noch stärker: Vollzeitbeschäftigte Mütter wenden das 1,5-fache an Zeit für Hausarbeit auf wie vollzeitbeschäftigte Väter. Vollzeit-Mütter erledigen pro Tag etwa eine volle Stunde mehr Hausarbeit als vollzeitbeschäftigte Väter. Teilzeitbeschäftigte Mütter – und das ist die übergroße Mehrheit der Frauen mit Kindern – arbeiten sogar 1:48 Stunden pro Tag länger im Haushalt als vollzeitbeschäftigte Väter, und leisten damit rund 90 Prozent mehr Hausarbeit als diese.

Nur unter Alleinerziehenden bringen Frauen und Männer einen ähnlich hohen Zeitumfang für Hausarbeit auf. Dies liegt am höheren zeitlichen Engagement der alleinerziehenden Väter gegenüber allen Männern bzw. Vätern für Hausarbeit. Die geschlechtsbezogene Lücke beträgt bei Alleinerziehenden, die Vollzeit arbeiten, nur 5 Prozent.¹⁴

Infobox 4

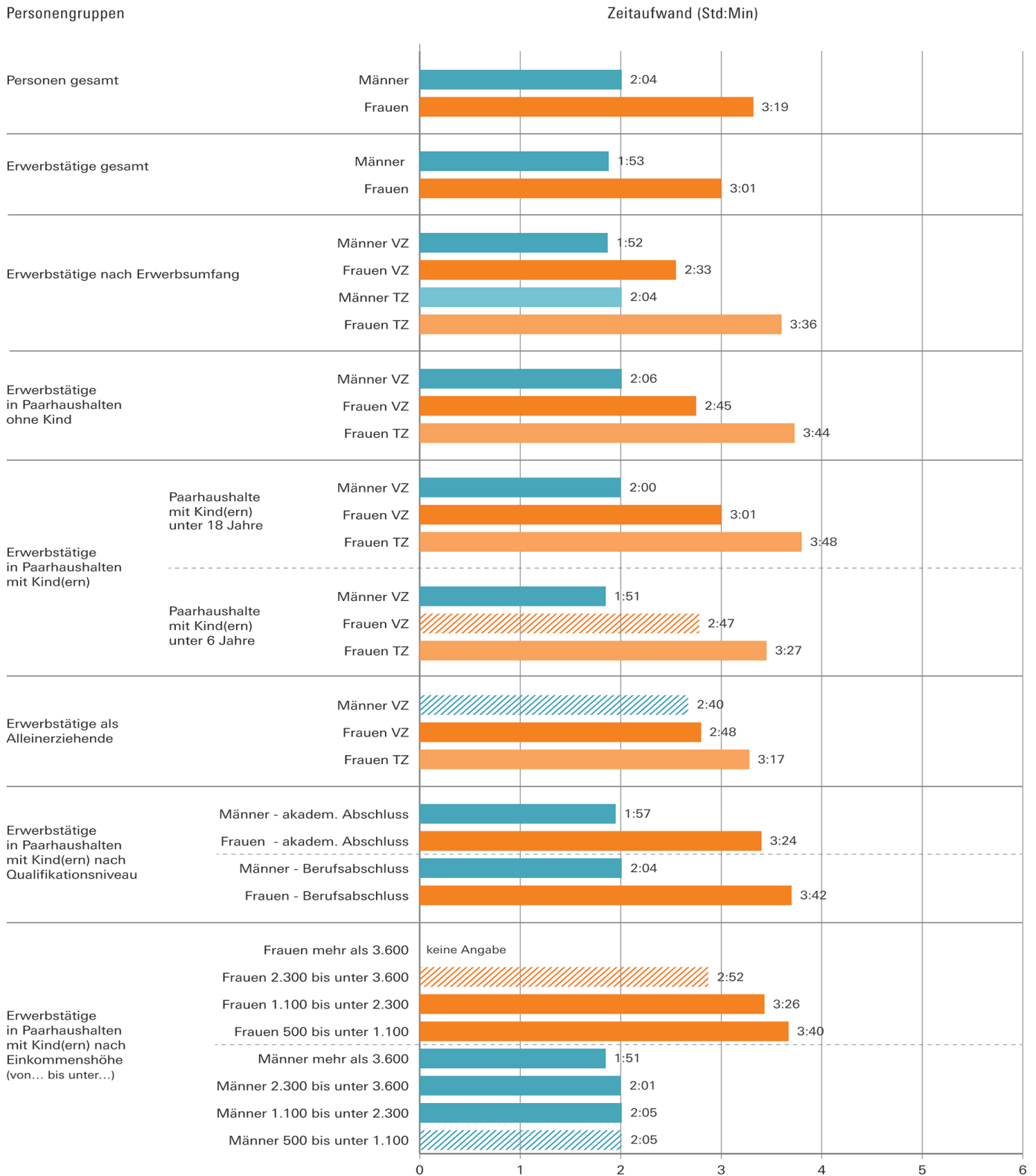
Hausarbeit: Erfassung in der ZVE

Hausarbeit umfasst hier sämtliche Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit der Haushaltsführung stehen, inklusive aller damit verbundenen Wegezeiten. Ausgenommen hiervon sind alle Tätigkeiten, die die Kinderbetreuung oder die Pflege von Angehörigen betreffen (s. Kasten Fürsorgearbeit). Hausarbeit umfasst damit: Zubereitung von Mahlzeiten, Instandhaltung von Haus und Wohnung, Herstellung und Pflege von Textilien, Gartenarbeit, Pflanzen- und Tierpflege, sämtliche handwerkliche Tätigkeiten, Einkaufen und Inanspruchnahme von Fremdleistungen (z. B. Arztbesuch, Behördengänge), sämtliche Vorbereitungen im Haushalt sowie die Organisation des Haushalts (Statistisches Bundesamt 2014: 6ff.).

Nicht berücksichtigt wurden hingegen die Tätigkeiten, die in der ZVE 2012/13 als „Unterstützung anderer Haushalte“ (Tätigkeitscode: 52) erfasst werden. Die erfassten Tätigkeiten bieten keine Informationen darüber, ob die Tätigkeiten in Zusammenhang mit dem eigenen Haushalt bzw. der eigenen Familie stehen.

¹⁴ Allerdings ist die Aussagekraft der Angaben für die alleinerziehenden Männer aufgrund geringer Fallzahlen deutlich eingeschränkt.

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für Hausarbeit von Frauen und Männern* in Deutschland (2012 /2013), in Stunden und Minuten



Anmerkung: Bei den schraffierten Balken ist der Aussagewert aufgrund geringer Fallzahlen eingeschränkt.

* Im Alter von 18 bis 64 Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2012 / 13, Sonderauswertung, © WSI GenderDatenPortal 2017

Wird danach gefragt, ob ein unterschiedliches Qualifikationsniveau der erwerbstätigen Frauen und Männer (mit Kindern unter 18 Jahren) einen Unterschied macht, so zeigt sich (Abb. 1):

- Unter Akademikerinnen und Akademikern fällt die geschlechtsspezifische Hausarbeitslücke etwas kleiner aus: Akademikerinnen in Paarhaushalten mit Kindern verbringen täglich fast 1,5 Stunden mehr mit Hausarbeit als Männer mit akademischem Abschluss. Das entspricht einem Mehr von 74 Prozent.
- Unter Personen mit beruflichem Abschluss liegt die geschlechtsbezogene Lücke bei 1:38 Stunden pro Tag bzw. bei 79 Prozent.
- Grundsätzlich leisten Erwerbstätige mit akademischem Abschluss etwas weniger Hausarbeit pro Tag als Erwerbstätige mit beruflichem Abschluss. Dies dürfte daran liegen, dass erstere sich häufiger über den Zukauf von haushaltsnahen Dienstleistungen entlasten.

Schließlich bestätigt sich der Befund einer höheren Belastung der Frauen durch Hausarbeit für alle Einkommensgruppen (vgl. Abb. 1). Allerdings sinkt die geschlechtsbezogene Hausarbeitslücke mit steigendem individuellem Nettoeinkommen. Frauen mit niedrigem Nettoeinkommen (500 bis unter 1000 Euro) übernehmen das 1,8-fache an Hausarbeit pro Tag im Vergleich zu entsprechend gering verdienenden Männern. Demgegenüber übernehmen die Frauen mit höherem Nettoeinkommen (2300 bis unter 3600 Euro) „nur“ noch das 1,4-fache an Hausarbeit pro Tag wie die Männer der entsprechenden Einkommensgruppe. Frauen mit höherem Einkommen leisten mehr Erwerbsarbeitsstunden und weniger Hausarbeitsstunden pro Tag als Frauen, die über ein geringeres individuelles Nettoeinkommen verfügen. Der Umfang der täglichen Hausarbeit von Frauen variiert deutlich zwischen den Einkommensgruppen. Im Unterschied dazu bleibt die Zeit für Hausarbeit bei Männern unabhängig von der Höhe ihres Nettoeinkommens fast konstant.

Die Ergebnisse zum täglichen Hausarbeitsumfang zeigen: Erstens bestehen deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern, zweitens auch zwischen Frauen – in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang – und drittens differiert der Umfang der geleisteten Hausarbeit auch mit dem Haushaltstyp. In Haushalten mit Kind(ern) ist die geschlechtsbezogene Hausarbeitslücke deutlich größer. Ein Mehr an Erwerbsarbeitszeit steht bei Frauen in engem Zusammenhang mit einer leichten Reduzierung bei der Hausarbeitszeit, ein Zusammenhang, der auch von der OECD untersucht und bestätigt wurde (OECD 2016). Gleichzeitig bestehen aber offenbar auch durchgängig wirkende geschlechtsspezifische Einflussfaktoren für die Übernahme von Hausarbeit.

3.2 Fürsorgearbeit

Im Folgenden wird gezeigt, wie groß die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Zeit für Fürsorgearbeit ausfallen und durch welche Faktoren dieser Aufwand beeinflusst wird.

Nach wie vor übernehmen Frauen einen erheblich größeren Teil der im Haushalt anfallenden Fürsorgearbeit. Im Durchschnitt aller Personen im Erwerbsalter (18 bis 64 Jahre) leisten Frauen täglich 34 Minuten Fürsorgearbeit, Männer jedoch nur 14 Minuten (vgl. Abb. 2). Damit verwenden Frauen im Durchschnitt 2,4-mal so viel Zeit für die tägliche Fürsorgearbeit wie Männer. Die geschlechtsbezogene Fürsorgelücke reduziert sich, wenn man für den Vergleich nur die Erwerbstätigen heranzieht: Frauen erbringen dann mit täglich 28 Minuten aber immer noch 1,9-mal so viel Zeit für Fürsorgearbeit wie Männer (15 Minuten).

Die Geschlechterunterschiede fallen damit bei der Fürsorgearbeit im Durchschnitt viel größer aus als bei der Hausarbeit (vgl. Kap. 3.1). Wie im Folgenden gezeigt wird, ist die Geschlechterlücke bei der Fürsorgearbeit sogar noch deutlicher größer, wenn im Haushalt Kleinkinder zu versorgen sind.

Auch der Zeitaufwand für die im Durchschnitt geleistete tägliche Fürsorgearbeit steht in Zusammenhang mit dem Erwerbsumfang: Bei Frauen sind Teilzeitarbeit und die Übernahme von Fürsorgearbeit auf das Engste verknüpft, denn teilzeitbeschäftigte Frauen leisten im Durchschnitt pro Tag 50 Minuten Fürsorgearbeit und damit das 5-fache des Aufwands von Frauen, die Vollzeit arbeiten (10 Minuten). Dieser Zusammenhang ist auch in der Forschung gut belegt, denn Frauen in Deutschland reduzieren ihre Arbeitszeit vor allem, um familiäre Fürsorgearbeit – also Betreuung von Kindern und Pflege von Angehörigen – zu übernehmen (WSI GenderDatenPortal 2017a). Demgegenüber sind Männer in Deutschland vorwiegend aus anderen Gründen teilzeitbeschäftigt. Darauf deuten auch die vorliegenden Ergebnisse hin, denn teilzeitbeschäftigte Männer in Deutschland wenden im Durchschnitt kaum mehr Zeit für Fürsorgearbeit auf als vollzeitbeschäftigte Männer (17 Minuten gegenüber 15 Minuten).

Neben dem Erwerbsumfang wirkt sich auch der Haushaltstyp bzw. das Vorhandensein von Kindern auf die Aufteilung der Fürsorgearbeit aus: Im Durchschnitt leisten erwerbstätige Mütter in Vollzeit 22 Minuten mehr Fürsorgearbeit pro Tag – und teilzeitbeschäftigte Mütter sogar 46 Minuten mehr – als vollzeitbeschäftigte Väter. Im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Vätern wenden vollzeitbeschäftigte Mütter damit täglich das 1,5-fache an Zeit für Fürsorgearbeit auf – und teilzeitbeschäftigte Mütter sogar das 1,9-fache. Damit bestätigt sich die Existenz einer geschlechtsbezogenen Lücke bei der Fürsorgearbeit selbst für jeweils vollzeitbeschäftigte Mütter und Väter.

Die meiste Fürsorgearbeit fällt in Paarhaushalten mit Kindern unter 6 Jahren an. Hier ist die geschlechtsbezogene Lücke auch besonders ausgeprägt: Im Vergleich zu vollzeitbeschäftigten Vätern wenden vollzeitbeschäftigte Mütter mit Kindern unter 6 Jahren das 1,6-fache an Zeit für die tägliche Fürsorgearbeit auf; teilzeitbeschäftigte Mütter sogar das 2,1-fache. Vollzeitbeschäftigte Mütter mit Kleinkindern kümmern sich durchschnittlich 48 Minuten pro Tag länger um Kinder (und Pflegebedürftige) als vollzeitbeschäftigte Väter. Für Paare in Deutschland bestätigen auch die OECD-Analysen, dass Väter weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen als Mütter, wobei die „Fürsorgelücke“ bei Paaren mit kleineren Kindern noch einmal größer ausfällt als bei Paaren mit Schulkindern. Der Mehraufwand an Zeit der Mütter für die Kinderversorgung fällt dabei an Werktagen deutlich größer aus als an den Tagen des Wochenendes. Dies dürfte dem kürzerem Erwerbsumfang der (zumeist teilzeitbeschäftigten) Mütter bzw. den längeren Arbeitszeiten der (häufig vollzeitbeschäftigten) Väter geschuldet sein (OECD 2016: 198). Die ungleiche Verteilung der Fürsorgearbeit beider Elternteile über die Wochentage dürfte auch die Ursache dafür sein, dass Väter in Deutschland einen höheren Anteil an „Qualitätszeit“¹⁵, also Zeit jenseits von Routineaufgaben, mit ihren Kindern verbringen als die Mütter (OECD 2016: 200).

Der Befund, dass erwerbstätige Frauen mehr Fürsorgearbeit übernehmen als erwerbstätige Männer gilt unabhängig vom Qualifikationsniveau: Die geschlechtsbezogene „Fürsorgelücke“ fällt für Erwerbstätige mit Kind(ern) gleich hoch aus, unabhängig davon, ob sie einen akademischen oder einen beruflichen Abschluss haben (Abb. 2). Frauen übernehmen in beiden Qualifikationsgruppen jeweils das 1,8-fache an Fürsorgearbeit wie Männer.

Schließlich ist ebenso für die Erwerbstätigen verschiedener Einkommensgruppen zu konstatieren, dass Frauen im Durchschnitt stets mehr Fürsorgearbeit leisten als Männer (Abb. 2):

- In den mittleren Einkommensgruppen (1100 bis 3600 Euro) übernehmen Frauen im Vergleich zu Männern das 1,8-fache an Fürsorgearbeit und verbringen somit rund 80 Prozent mehr Zeit mit Kinderbetreuung und Pflegeaufgaben als Männer.
- Bei den Erwerbstätigen mit niedrigem Nettoeinkommen (500 bis unter 1000 Euro) fällt die geschlechtsbezogene Fürsorgelücke mit dem Faktor 1,5 etwas kleiner aus. In dieser Einkommensgruppe wenden Frauen aber immer noch 52 Prozent mehr Zeit für Fürsorgearbeit

auf als Männer. Ausschlaggebend hierfür ist, dass Männer mit geringem Netto-Einkommen rund 10 Minuten täglich mehr an Fürsorgearbeit leisten als die Männer aus den höheren Einkommensgruppen.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Frauen leisten generell mehr Fürsorgearbeit als Männer. Die Übernahme von Fürsorgearbeit ist zudem eng mit kürzeren beruflichen Arbeitszeiten verbunden. Frauen, die in Teilzeit arbeiten, übernehmen besonders viel Fürsorgearbeit. Dies gilt insbesondere für erwerbstätige Frauen in Paarhaushalten mit Kleinkindern.

Infobox 5

Fürsorgearbeit: Erfassung in ZVE

Fürsorgearbeit umfasst in den vorliegenden Analysen sowohl die Zeiten für Kinderbetreuung als auch die Zeiten für Pflege von Angehörigen sowie alle Wegezeiten, die mit diesen beiden Bereichen in Zusammenhang stehen.

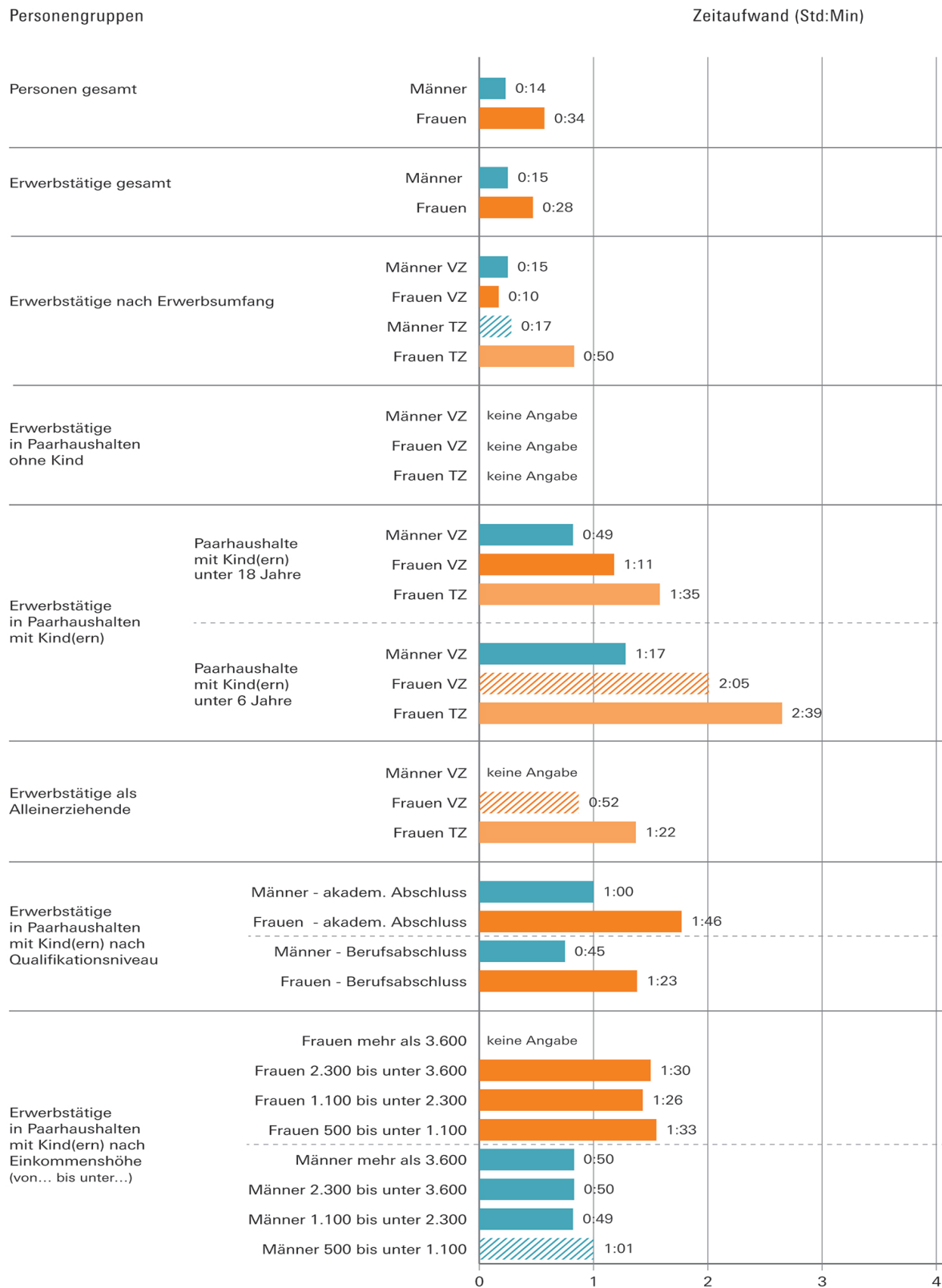
Für die Kinderbetreuung ist dabei zu beachten: „Die Kinderbetreuung bezieht sich auf (eigene) Kinder, die im Haushalt leben. Die obere Altersgrenze für ein Kind ist bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres (17 Jahre).“ (Statistisches Bundesamt 2014: 10) Unter Kinderbetreuung werden sämtliche Tätigkeiten gefasst, z.B. Körperpflege, Hausaufgabenbetreuung, Spielen und Sport, Begleitung zu Terminen, Vorlesen, Gespräche führen etc. (Statistisches Bundesamt 2014: 10)

Zu den Pfllegetätigkeiten „zählen sowohl Unterstützung, Pflege und Betreuung von erwachsenen Haushaltsmitgliedern aufgrund des Alters, einer Krankheit oder einer Pflegebedürftigkeit als auch normale Unterstützungsleistungen (z.B. dem Ehemann die Haare schneiden).“ (Statistisches Bundesamt 2014: 11) Die Abgrenzung zwischen Kinderbetreuung und Pflege erfolgt über das Alter der gepflegten oder betreuten Person, sodass die Pflege von minderjährigen Haushaltsmitgliedern, z.B. aufgrund von Behinderung, unter Kinderbetreuung erfasst wird.

Nicht berücksichtigt wurden hier hingegen die Tätigkeiten, die in der ZVE 2012/13 als „Unterstützung anderer Haushalte“ (Tätigkeitscode: 52) erfasst werden. Pfllegetätigkeiten werden daher hier nur erfasst, sofern sie sich auf im gleichen Haushalt lebende Erwachsene richten.

¹⁵ Die „Qualitätszeit“ umfasst Vorlesen, Spielen, Gespräche mit Kindern, mit ihnen nach draußen gehen sowie Hausaufgabenbetreuung, Körperpflege, Wegezeiten und sonstige, nicht weiter spezifizierte Kinderbetreuungsaktivitäten gelten nicht als Qualitätszeit (OECD 2016: 200).

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für Fürsorgearbeit von Frauen und Männern* in Deutschland (2012/2013), in Stunden und Minuten



Anmerkung: Bei den schraffierten Balken ist der Aussagewert aufgrund geringer Fallzahlen eingeschränkt.

*Im Alter von 18 bis 64 Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2012/13, Sonderauswertung, © WSI GenderDatenPortal 2017

Die vorgestellten Ergebnisse korrespondieren mit jenen, die das Gutachten zum 2. Gleichstellungsbericht zum erstmals errechneten Gender Care Gap veröffentlicht hat (Sachverständigenkommission 2017: 39). Allerdings wurden dort auch ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen für andere Haushalte zur Sorgearbeit gerechnet, zudem beziehen sich dort die Auswertungen der ZVE-Daten auf alle Personen, wohingegen hier der Fokus auf Erwerbstätige gerichtet ist.

3.3 Gesamtarbeitszeit: Zeit für bezahlte und unbezahlte Arbeit bei Frauen und Männern

Wie in den vorangegangenen Abschnitten gezeigt wurde, leisten erwerbstätige Frauen im Durchschnitt das 1,6-fache an Hausarbeit und das 1,9-fache an Fürsorgearbeit gegenüber dem, was erwerbstätige Männer leisten. Bedeutet dies, dass Frauen damit auch eine längere tägliche Gesamtarbeitszeit aufweisen als Männer?

Vergleicht man erwerbstätige Frauen und Männer (im Alter von 18 bis 64 Jahren), so zeigt sich, dass Frauen und Männer im Durchschnitt eine ähnlich hohe Gesamtarbeitszeit¹⁶ aufweisen (Frauen:

7:44 Stunden, Männer: 7:40 Stunden). Allerdings unterscheiden sich beide Geschlechter sehr deutlich in der Zusammensetzung der Gesamtarbeitszeit aus bezahlter und unbezahlter Arbeit:

- Erwerbstätige Männer verbringen (mit 5:32 Stunden) etwa 1,2-mal mehr Zeit mit bezahlter Erwerbsarbeit als erwerbstätige Frauen (4:15 Stunden).
- Umgekehrt verhält es sich bei der unbezahlten Arbeit; denn hierauf verwenden erwerbstätige Frauen im Durchschnitt 3:29 Stunden, und damit etwa 1,6-mal so viel Zeit wie Männer (2:08 Stunden).

Auch wenn man die Erwerbstätigen nach ihrem Erwerbsumfang unterscheidet, fällt die Gesamtarbeitszeit für Frauen und Männer ähnlich aus, wobei Frauen insgesamt etwas längere Gesamtarbeitszeiten haben, Frauen in Paarhaushalten mit Kind(ern) hingegen geringfügig kürzere. Das hängt vor allem mit der verbreiteten, nicht selten unfreiwillig kurzen Teilzeitarbeit von Müttern zusammen.¹⁷ Die Verteilung der Gesamtarbeitszeit auf bezahlte und unbezahlte Arbeit differiert wiederum stark zwischen Frauen und Männern wie auch zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten:

- Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer weisen (mit 7:45 bzw. 7:44 Stunden) eine fast identische Gesamtarbeitszeit auf. Im Durchschnitt leisten Männer dabei 12 Prozent mehr Erwerbsarbeit als Frauen, während Frauen 28 Prozent mehr unbezahlte Arbeitszeit aufbringen als Männer.
- Teilzeitbeschäftigte Frauen erreichen eine ähnlich hohe Gesamtarbeitszeit (7:43 Stunden), doch sind darunter nur 3:17 Stunden bezahlte Arbeitszeit.

Hier zeigt sich deutlich: Wer mehr Erwerbsarbeit leistet, bringt weniger Zeit für Haus- und Fürsorgearbeit auf – und umgekehrt. Vor allem teilzeitbeschäftigte Frauen haben kürzere Erwerbsarbeitszeiten bei überdurchschnittlich langen Zeiten für Haus- und Fürsorgearbeit. Dies trägt zu dem in Deutschland besonders ausgeprägten Gender Time Gap bei, der mit negativen Folgen für die Gleichstellung von Frauen verknüpft ist (vgl. Absenger et al. 2014). In der Aufsummierung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit gleichen sich die starken Unterschiede zu einer ähnlich hohen Gesamtarbeitszeit für beide Geschlechter aus.

Infobox 6

Bezahlte Arbeit (Erwerbsarbeit)

Erwerbsarbeit umfasst hier die Zeiten für sämtliche Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit den Haupt- oder weiteren Nebenerwerbstätigkeiten stehen, inklusive aller damit verbundenen Wegezeiten. Unter Erwerbsarbeit werden zudem auch sämtliche Tätigkeiten subsummiert, die im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit stehen. Dies umfasst auch Qualifizierungen und Weiterbildungen (wenn diese während der Arbeitszeit stattfinden), Praktika, Zeit für Arbeitssuche, alle Tätigkeiten zur Vorbereitung auf die Arbeit sowie die Pausen während der Arbeitszeit. (Statistisches Bundesamt 2014: 2ff.)

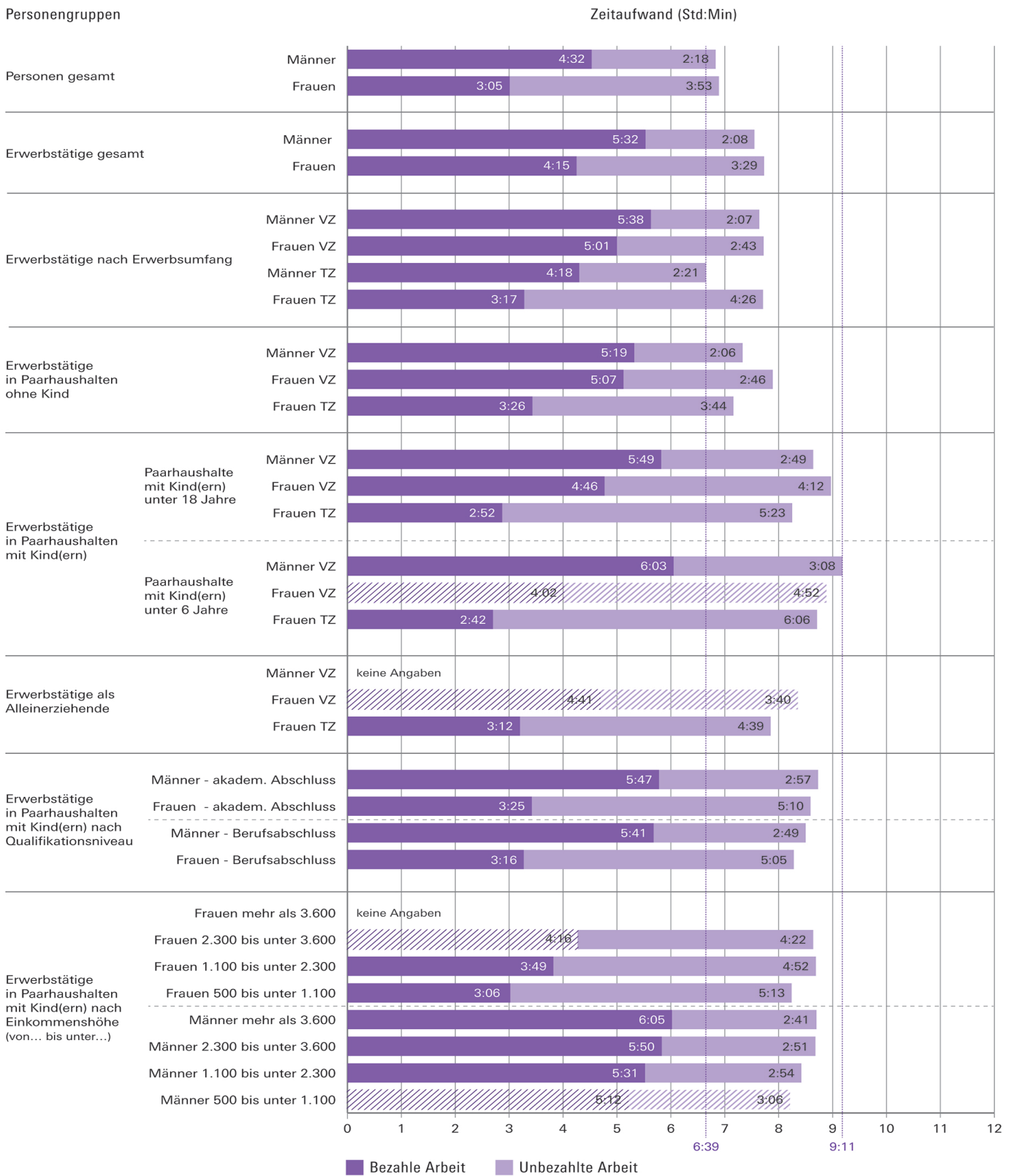
Unbezahlte Arbeit (Haus- und Fürsorgearbeit)

Unbezahlte Arbeit umfasst hier die Zeiten für Hausarbeit (s. Kasten Hausarbeit) und Fürsorgearbeit (s. Kasten Fürsorgearbeit), inklusive aller mit den beiden Tätigkeitsbereichen verbundenen Wegezeiten. (Statistisches Bundesamt 2014: 6ff.). Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement werden in den nachfolgenden Analysen nicht berücksichtigt, obwohl sie zur unbezahlten Arbeit gezählt werden, da sie einer anderen Logik folgen.

¹⁶ Das Konzept der Gesamtarbeitszeit ist von Kahle (2004).

¹⁷ 39 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen in Deutschland wollen gerne mindestens 1,6 Stunden länger arbeiten (WSI GenderDatenPortal 2016c).

Durchschnittlicher täglicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2012/2013), in Stunden und Minuten



Anmerkung: Bei den schraffierten Balken ist der Aussagewert aufgrund geringer Fallzahlen eingeschränkt.
*Im Alter von 18 bis 64 Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt, Zeitverwendungserhebung 2012/13, Sonderauswertung, © wsi GenderDatenPortal 2017

Neben dem Erwerbsumfang wirken sich auch der Haushaltstyp und das Vorhandensein von Kindern auf die geschlechtsspezifischen Anteile an bezahlter und unbezahlter Arbeit aus:

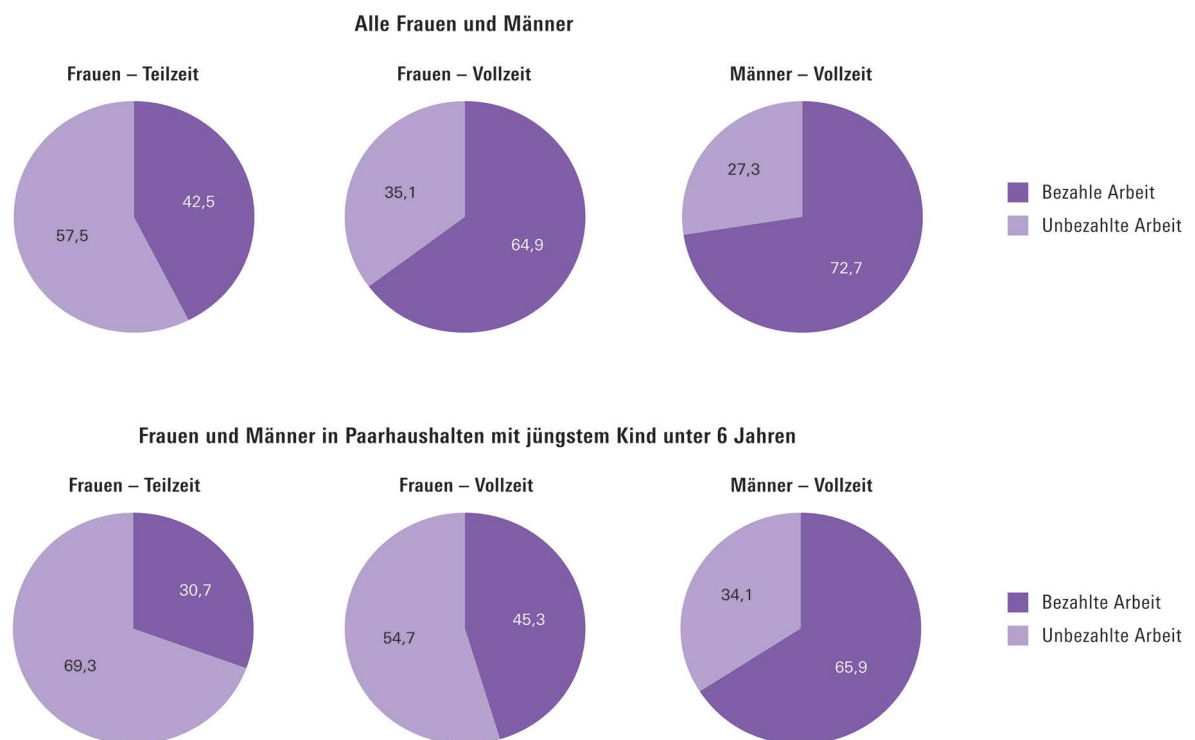
- Leben die Männer und Frauen in Paarhaushalten mit Kindern, so ist die geschlechtsbezogene Lücke bei der Erwerbsarbeitszeit überdurchschnittlich. Vollzeitbeschäftigte Väter in Paarhaushalten haben im Durchschnitt eine um 22 Prozent längere Erwerbsarbeit (d. h. 1:03 Stunden pro Tag mehr Erwerbsarbeit) als vollzeitbeschäftigte Mütter im selben Haushaltstyp.
- In Paarhaushalten mit Kindern unter 6 Jahren fällt die geschlechtsbezogene Lücke bei der bezahlten Arbeitszeit noch größer aus: Vollzeitbeschäftigte Väter arbeiten durchschnittlich 50 Prozent länger pro Tag gegen Entgelt als vollzeitbeschäftigte Frauen – was auf längere vereinbarte Wochenarbeitszeiten, auf Überstunden

den und/oder längere Wegezeiten von Männern hindeutet. Im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten aus anderen Haushaltstypen weisen Väter mit Kleinkindern die längsten durchschnittlichen Arbeitszeiten (6:03 Stunden) auf, während vollzeitbeschäftigte Mütter von Kleinkindern die kürzesten durchschnittlichen Arbeitszeiten haben (4:02 Stunden).¹⁸

Der umgekehrte Effekt ist für die unbezahlte Arbeit von Eltern in Paarhaushalten mit Kindern festzustellen: Hier besteht eine größere Geschlechterlücke bei der unbezahlten Arbeit – Männer sind sehr viel geringer belastet. Gerade für vollzeitbeschäftigte Mütter führen der besonders hohe Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit einerseits und ihre vollzeitigen Erwerbsarbeitszeiten andererseits in der Summe zu einer besonders hohen Gesamtbelastung (vgl. WSI GenderDatenPortal 2015). Vollzeitbeschäftigte Mütter weisen daher die längsten Gesamtarbeitszeiten in Paarhaushalten auf.

Abbildung 4

Anteile der bezahlten und unbezahlten Arbeit von Frauen und Männern- nach Erwerbsumfang und Haushaltstyp in Deutschland (2012 /2013). in Prozent



* Im Alter von 18 bis 64 Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt. Zeitverwendungserhebung 2012/13, Sonderauswertung, © WSI GenderDatenPortal 2017



¹⁸ Hier dürfte auch die Methode der Erfassung eine Rolle spielen: Ausfallzeiten an den Tagen der Befragung reduzieren die erfasste Arbeitszeit gegenüber der normalerweise geleisteten (vgl. Kasten zur Datengrundlage).

Auch bei vollzeitbeschäftigten Vätern ergibt sich eine lange Gesamtarbeitszeit, insbesondere wenn die Kinder noch klein sind. Hier summieren sich besonders lange bezahlte Arbeitszeiten mit den – für Männer – längsten Zeiten für unbezahlte Arbeit. Die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit bei Frauen und Männern besteht unabhängig vom beruflichen Qualifikationsniveau:

- Unter den erwerbstätigen Akademikern und Akademikerinnen, die in Paarhaushalten mit Kind leben, wenden Männer etwa 1,7-mal so viel Zeit für Erwerbsarbeit auf wie Frauen, während umgekehrt die Frauen annähernd 1,8-mal so viel unbezahlte Arbeit leisten wie Männer.
- Dies gilt in ähnlicher Weise für erwerbstätige Frauen und Männer mit beruflichem Abschluss: Männer wenden 1,8-mal so viel Zeit für Erwerbsarbeit auf wie Frauen, während Frauen 1,8-mal so viel unbezahlte Arbeit wie Männer leisten.

Diese Geschlechterlücke der bezahlten und unbezahlten Arbeit bestätigt sich für alle Einkommensgruppen.¹⁹ Sie fällt allenfalls in den höheren Einkommensgruppen ein wenig kleiner aus. Mit steigendem Einkommen nimmt bei Frauen die bezahlte Arbeit zu und sie leisten weniger Hausarbeitsstunden pro Tag als Frauen mit geringem Einkommen. Die Angaben für Männer derselben Einkommensgruppe legen die Vermutung nahe, dass Frauen mit höheren Einkommen und längeren Erwerbsarbeitszeiten einen Teil der anfallenden unbezahlten Arbeit nicht mit ihren männlichen Partnern teilen, sondern sich bzw. das Paar verstärkt über den Einkauf von haushaltsnahen Dienstleistungen entlasten. Darauf deuten auch die OECD Zeitverwendungsanalysen hin (OECD 2016: 202). Sowohl bei Frauen als auch bei Männern mit höherem Einkommen fällt der Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit unterdurchschnittlich aus (vgl. Abb. 3).

Es kann festgehalten werden, dass Frauen und Männer relativ ähnliche Gesamtarbeitszeitbelastungen haben, sofern sie den gleichen Erwerbsumfang aufweisen, in den gleichen Haushaltstypen leben sowie über ein vergleichbares individuelles Nettoeinkommen verfügen.

Die wichtigen geschlechtsbezogenen Unterschiede liegen in der Zusammensetzung der Gesamtarbeitszeit, das heißt in der Relation von bezahlter und unbezahlter Arbeit (vgl. Abb. 4).

- Grundsätzlich sind sich zwar die vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer darin ähnlich, dass die bezahlte Arbeit in ihrem Tagesbudget einen dominanten Stellenwert einnimmt gegenüber

der anteilig nachrangigen unbezahlten Arbeit. Doch während vollzeitbeschäftigte Männer nur ein gutes Viertel ihrer Gesamtarbeitszeit unbezahlt verrichten, leisten vollzeitbeschäftigte Frauen ein Drittel ihrer Gesamtarbeitszeit unbezahlt.

- Teilzeitbeschäftigte Frauen leisten mit 58 Prozent den größeren Anteil ihrer täglichen Gesamtarbeitszeit unbezahlt.
- Bei erwerbstätigen Eltern aus Paarhaushalten mit Kleinkind(ern) fallen die geschlechtsbezogenen Differenzen noch größer aus. Vollzeitbeschäftigte Väter mit kleinen Kindern wenden nur ein Drittel (34 Prozent) ihrer Zeit für Hausarbeit und Kinderversorgung (ggf. Pflegeaufgaben) auf, vollzeitbeschäftigte Mütter jedoch mehr als die Hälfte (55 Prozent) und teilzeitbeschäftigte Mütter sogar 69 Prozent.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass bei Paaren mit kleinen Kindern die unbezahlte Arbeit noch ungleicher und traditioneller aufgeteilt ist als im allgemeinen Durchschnitt – selbst wenn die Frauen vollzeitbeschäftigt sind.²⁰

Zusammenfassung

Frauen leisten im Vergleich zu Männern durchschnittlich das 1,6-fache an Hausarbeit und das 2,4-fache an Fürsorgearbeit. Auch unter den Erwerbstätigen sind die Relationen ähnlich: Erwerbstätige Frauen wenden 1,6-mal mehr Zeit für Hausarbeit und 1,9-mal mehr Zeit für Fürsorgearbeit auf.

Insgesamt wenden erwerbstätige Frauen – sowohl in Teilzeit als auch in Vollzeit – deutlich mehr Zeit für Kinderbetreuung und für Haushaltsführung auf als Männer. Im Gegenzug übernehmen Frauen einen geringeren Anteil an bezahlter Arbeit. Die Erwerbsarbeitslücke zu Ungunsten von Frauen gilt insbesondere für Frauen in Paarhaushalten mit Kindern und fällt größer aus, wenn die Kinder noch klein sind. Von einer gleichmäßigen Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern kann also in Deutschland bislang keine Rede sein. Die unterschiedliche Teilhabe von Frauen und Männern an bezahlter Arbeit – die im Zusammenhang mit der ungleichen Beteiligung an der unbezahlten häuslichen Arbeit steht – hat erhebliche Relevanz für das individuelle Einkommen, die beruflichen Chancen und die Alterssicherungsansprüche der Frauen. Damit erweist sich die ungleiche Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit als Gleichstellungsproblem.

²⁰ In unserer Analyse haben wir keine Personen auf der Paarebene verglichen, doch andere Forschungen belegen diesen Zusammenhang: „Der Übergang zur Elternschaft markiert für viele Paare einen Wendepunkt in der ‚partnerschaftlichen‘ Aufgabenteilung. Wenn Paare ein Kind haben, kehren sie häufig (wenn auch unfreiwillig) zu einer traditionelleren Verteilung der Geschlechterrollen zurück [...]“ (OECD 2016: 202)

¹⁹ Hier ist zu beachten, dass es sich bei den Frauen und Männern in den Einkommensgruppen nicht um Paare handelt.

Unter allen Frauen und Männern weisen die vollzeitbeschäftigten Eltern von kleinen Kindern die längsten Gesamtarbeitszeiten auf; bei den Müttern kombinieren sich längere Erwerbsarbeitszeiten mit einem hohen Zeitaufwand für Hausarbeit und Kinderbetreuung. Bei ihnen führt die Vollzeiterwerbstätigkeit nicht zu einem entsprechenden Weniger an unbezahlter Arbeit.

Die größten geschlechtsbezogenen Unterschiede zeigen sich für erwerbstätige Eltern mit kleineren Kindern, da der erhöhte Fürsorgeaufwand in diesen Haushalten überwiegend durch die Frauen geschultert wird, die dafür häufig den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit reduzieren.

4 BETREUUNG VON KLEINKINDERN: ELTERNGELD UND ELTERNZEIT

Im Folgenden betrachten wir die Phase intensiver Sorgearbeit nach der Geburt eines Kindes. Mit ausgebauten sozialpolitischen Ansprüchen wie Elternzeit und Elterngeld wird Raum für intensive sorgende Tätigkeiten geschaffen. Wie nehmen Frauen und Männer diese Ansprüche wahr? In diesem Abschnitt wird die Nutzung der Elternzeit und ihrer Veränderung im Zeitverlauf dargestellt.

Bei der Vorgängerregelung (Erziehungsgeld) waren die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Inanspruchnahme sehr groß. Mit dem 2007 eingeführten Elterngeld und dem zum 1. Juli 2015 in Kraft getretenen ElterngeldPlus (vgl. Kasten) waren auch gleichstellungsbezogene Ziele verbunden, zum einen kürzere Erwerbsunterbrechungen für Mütter, zum anderen eine stärkere familiäre Beteiligung der

Väter. Da mit dem Elterngeld für ein Jahr ein – relativ hoher – Einkommensersatz gezahlt wird, wurde es für gut verdienende Erwerbstätige attraktiver, die Erwerbsarbeit zu unterbrechen bzw. zu reduzieren. Außerdem wurden spezielle Anreize zur Beteiligung von Vätern an der Elternzeit gesetzt. Eine geschlechtstypische Arbeitsteilung, in der der (oft weniger verdienenden) Partnerin die Erwerbsunterbrechung zugewiesen wurde, sollte damit weniger naheliegend sein. Gleichwohl wirkt sich auch bei den Neuregelungen die Reduzierung eines höheren individuellen Erwerbseinkommens für die Familie tendenziell immer noch stärker aus als die Reduzierung eines niedrigeren, was einen Anreiz setzt, dass der Elternteil mit niedrigerem Entgelt den größeren Teil der Elternzeit in Anspruch nimmt.

Infobox 7

Gesetzliche Regelungen Elterngeld und ElterngeldPlus

Mit dem 2007 eingeführten Elterngeld¹ wurde das bis dahin geltende Erziehungsgeld abgelöst. Das Elterngeld soll es Müttern und Vätern ermöglichen, nach der Geburt eines Kindes die Erwerbsarbeit einige Zeit ganz ruhen zu lassen oder die Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit für die Familie zu haben. Durch die Zahlung des Elterngeldes wird der damit verbundene Verdienstaufschlag teilkompensiert. Teilzeitarbeit ist während des Bezuges von Elterngeld bis zu 30 Stunden wöchentlich möglich. Mit Einführung des Elterngelds wurde die bis dahin gewährte pauschalierte und bedürftigkeitsgeprüfte Transferleistung („Erziehungsgeld“) zur finanziellen Sicherung nach der Geburt eines Kindes durch eine Leistung ersetzt, die sich nach dem individuellen Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes bemisst.² Außerdem wurde die maximale Bezugsdauer reduziert. Während das Erziehungsgeld 24 Monate lang bezogen werden konnte, wird das Elterngeld nur für 12 Monate gezahlt - bzw. für 14 Monate, wenn sich der andere Elternteil mit mindestens zwei Monaten an den Elterngeldmonaten beteiligt.³ Mit Einführung des Elterngelds wurden neue Anreize für Eltern bezüglich der Erwerbstätigkeit der

Frau und der Betreuung des Kindes in den ersten 14 Monaten gesetzt: Eine Erwerbsunterbrechung im ersten Jahr nach der Geburt bedeutet seither für Erwerbstätige eine geringere finanzielle Einbuße. Zugleich wurde der Anreiz zur (Wieder-)Aufnahme der Erwerbstätigkeit der Mutter im zweiten Jahr nach der Geburt erhöht und die Inanspruchnahme der Elterngeldmonate durch beide Partner durch die zwei „Partnermonate“ gefördert. Sofern die Elterngeldmonate nur durch die Mutter (oder den Vater) allein genutzt wird führt dies dazu, dass zwei potenzielle Monate Elterngeld verloren gehen. Eine egalitäre Verteilung der Elternzeit steht zwar allen Paaren frei, wird aber finanziell oder zeitlich nicht speziell honoriert.

Mit dem zum 1. Juli 2015 in Kraft getretenen ElterngeldPlus haben sich die gleichstellungsrelevanten Anreize des Elterngelds verstärkt. Der Bezug von Elterngeld bei gleichzeitiger Teilzeiterwerbstätigkeit wird verbessert und mit dem Partnerschaftsbonus, den Eltern dann erhalten, wenn sie gleichzeitig einer Teilzeitarbeit nachgehen, wird eine eher egalitäre Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern belohnt.⁴ Arbeiten beide Elternteile 4 Monate in Teilzeit von 25 bis 30 Stunden pro Woche, können sie das Elterngeld vier Monate länger beziehen.

1 Gesetzliche Grundlage ist das am 5. Dezember 2006 erlassene Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeit Gesetz – BEEG).

2 Es wird jedoch stets mindestens ein Sockelbetrag von 300 Euro gewährt.

3 Alleinerziehende können Elterngeld 14 Monate lang beziehen.

4 Vgl. ausführlicher: Geyer, J., Krause, A. (2016): Veränderungen der Erwerbsanreize durch das Elterngeld Plus für Mütter und Väter. DIW Discussion Paper 1592.

Anteil der Mütter und Väter mit beendetem Elterngeldbezug in Deutschland nach Geburtsjahr des Kindes (2008-2014), in Prozent



Lesebeispiel : Von den Müttern und Vätern der 2014 geborenen Kindern bezogen 95,9% bzw. 34,2% zumindest kurzfristig Elterngeld.
* Einschließlich Mütter und Väter mit Wohnsitz im Ausland

Quelle: Statistisches Bundesamt, © WSI GenderDatenPortal 2017

WSI

4.1 Inanspruchnahme der Elternzeit durch Mütter und Väter

Fallzahlen: Mehr Väter nehmen Elternzeit

Die Daten der Inanspruchnahme von Elternzeit zeigen, dass nahezu alle Mütter, aber nur ein Drittel der Väter überhaupt von ihrem Anspruch auf Elterngeld Gebrauch machen. In den (seltenen) Fällen, in denen Mütter kein Elterngeld beziehen, kann dies entweder an zu hohen Haushaltseinkommen liegen, so dass kein Anspruch besteht, oder daran, dass (insbesondere selbstständige) Mütter ihre Erwerbstätigkeit sofort nach dem Mutterschutz wieder aufnehmen und die Arbeitszeit nicht reduzieren. Während der Anteil der Elterngeld beziehenden Mütter im Zeitverlauf gleichbleibend bei 96 Prozent liegt, steigt der Anteil der Väter, die Elterngeld zumindest für zwei Monate beziehen, seit Einführung dieser Leistung kontinuierlich an (vgl. Abb. 5). Nur ein Fünftel der Väter der 2008 geborenen Kinder bezog Elterngeld, aber mehr als ein Viertel der Väter der 2011 geborenen Kinder und ein Drittel Väter der 2014 geborenen Kinder. Damit ist der Anteil der Väter erheblich größer als beim Bezug des bis

2006 gezahlten Erziehungsgeldes, das zuletzt von nur 3,5 Prozent der Väter in Anspruch genommen worden war.

Ostdeutsche Väter nehmen etwa doppelt so häufig Elternzeit in Anspruch wie westdeutsche und Väter mit Migrationshintergrund nutzen seltener Elternzeit als Väter ohne Migrationshintergrund, wie eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ergab (Wrohlich 2012: 67). Zudem gehen Väter eher in Elternzeit, wenn ihre Partnerin eine starke Orientierung auf den Arbeitsmarkt und ein hohes Einkommen hat bzw. wenn die Väter selbst einen hohen Bildungsabschluss haben, in größeren Unternehmen arbeiten und einen unbefristeten Arbeitsplatz haben (vgl. Huebener 2016: 1163).

Große geschlechtsbezogene Unterschiede hinsichtlich Dauer und Volumen der Elternzeit

Geschlechterunterschiede zeigen sich auch bei der Dauer des Elterngeldbezugs: Mütter beziehen diese Leistung in der Regel für ca. ein Jahr, während Väter überwiegend nur die zwei sogenann-

ten „Partnermonate“ in Anspruch nehmen. In der Regel entscheiden die Eltern in gemeinsamer Abstimmung darüber, ob und in welcher Konstellation sie die Elterngeldmonate untereinander aufteilen. Einen starken Einfluss haben dabei die Einkommenssituation der Familie allgemein und die Höhe des Einkommens der Mutter im Besonderen: So steht die Wahrscheinlichkeit eines Elterngeldbezugs durch Väter im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Mutter und steigt mit ihrem Erwerbseinkommen (Pfahl et al. 2014). Umgekehrt gilt, dass eine Nichterwerbstätigkeit der Mutter die Wahrscheinlichkeit eines Elterngeldbezugs durch den Vater deutlich reduziert (Trappe 2013). Insgesamt hat sich die Einkommenssituation der Familien im ersten Jahr nach Geburt des Kindes durch die Einführung des Elterngelds deutlich verbessert, insbesondere für solche Familien, in denen die Mütter vor der Geburt erwerbstätig gewesen sind (Huebener et al. 2016: 1161).²¹

Hinsichtlich der Bezugsdauer der Elternzeit zeigt sich im Zeitverlauf insgesamt wenig Veränderung. Dass Männer im Zeitverlauf zwar insgesamt etwas häufiger, aber dabei nicht gleichzeitig auch länger Elterngeld in Anspruch nehmen, dürfte auch Ausdruck des Anreizsystems sein: Väter beziehen mindestens für zwei Monate Elterngeld, damit die

Familie die maximal mögliche Bezugsdauer des Elterngeldes von 14 Monaten ausschöpfen kann.

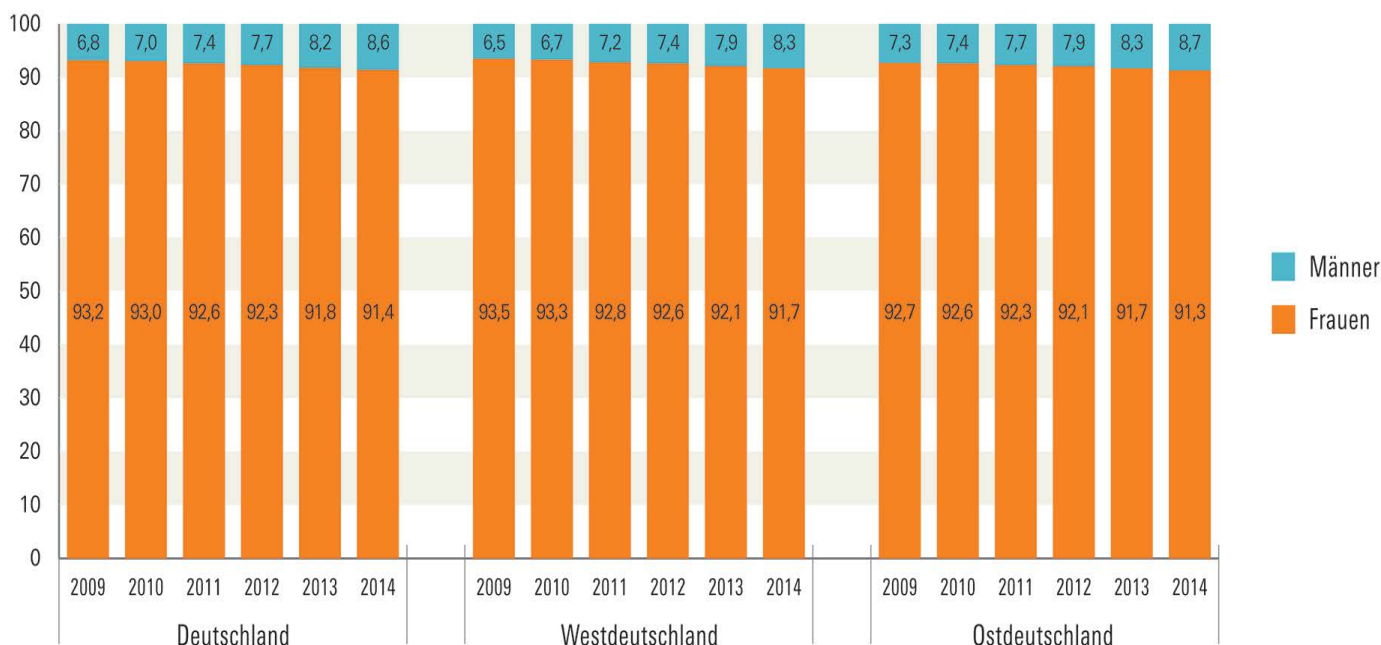
Da Mütter sowohl häufiger als auch länger Elterngeld beziehen als Väter entfällt mit über 90 Prozent der übergroße Anteil des Elternzeitvolumens, für den Elterngeld bezogen wird, auf Frauen. Männer nehmen mit knapp 9 Prozent nur einen sehr geringen Anteil des Elternzeitvolumens wahr (vgl. Abb. 6). Im Zeitverlauf nimmt der Anteil der Väter am Elternzeitvolumen auf niedrigem Niveau langsam zu. Dies ist nahezu ausschließlich darauf zurückzuführen, dass der Anteil der Väter steigt, die überhaupt Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Bezugsdauern des Elterngeldes von Vätern bleiben jedoch weitgehend stabil (WSI GenderDatenportal 2017b).

4.2 Elterngeld und Erwerbstätigkeit

Das Elterngeld soll die finanziellen Auswirkungen einer zeitweiligen Unterbrechung oder Reduzierung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes mildern und Anreize dafür setzen, die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit bzw. die Ausweitung der Stundenzahl, wenn während der Elternzeit die Arbeitszeit verkürzt wurde, nicht zu lange aufzu-

Abbildung 6

Anteil von Müttern und Vätern am Elternzeitvolumen mit abgeschlossenem Elterngeldbezug in Deutschland, West- und Ostdeutschland nach Geburtsjahr des Kindes (2009-2014), in Prozent



Lesebeispiel: An allen Monaten mit Elterngeldbezug (= 100 %) hatten Väter von 2014 in Deutschland geborenen Kindern einen Anteil von 8,6 %.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Genesis-Online, © wsi GenderDatenPortal 2017

²¹ Auf Haushalte mit Anspruch auf ALG II zu, in denen die Elterngeld berechnete Person vor der Geburt nicht gearbeitet hat, trifft dies nicht zu.

schieben. Knapp 70 Prozent der Frauen und mehr als 90 Prozent der Männer waren erwerbstätig, bevor sie Elterngeld bezogen. Der Anteil der Mütter, die vor der Geburt des letzten Kindes Erwerbseinkommen erzielten, ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen. So waren unter den Elterngeld beziehenden Müttern von in 2008 geborenen Kindern mit 55 Prozent nur etwas mehr als die Hälfte vor der Geburt ihres Kindes erwerbstätig, während dieser Anteil unter den Müttern der 2014 geborenen Kinder schon knapp 70 Prozent beträgt.

Mütter, deren Partner in Elternzeit ist, weisen eine mehr als doppelt so hohe Erwerbsquote auf (36 Prozent) wie Mütter, deren Partner nicht in Elternzeit ist (17 Prozent) (Wrohlich 2012: 72). Vieles deutet darauf hin, dass die Partnermonate in vielen Familien dazu genutzt werden, nach der Geburt eines Kindes den (Wieder-)Einstieg der Mütter in Erwerbstätigkeit zu erleichtern (Wrohlich 2012, Pfahl et al. 2014, BMFSFJ 2015). So ist seit der Einführung des Elterngeldes 2007 die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern unter einem Jahr gesunken (d.h. mehr Mütter mit Kindern unter 1 Jahr bleiben zu Hause) – während die Erwerbstätigkeit von Müttern mit ein- und zweijährigen Kindern deutlich gestiegen ist (BMFSFJ 2015, S.48, Huebener 2016: 1162). Dies gilt für alleinerziehende Mütter und (insbesondere) auch für Mütter aus Paarhaushalten.

Auch die Arbeitszeitdauer von Müttern hat sich tendenziell ausgeweitet. Zwischen 2009 und 2012 haben mehr Mütter mit jüngstem Kind im zweiten Lebensjahr – im Anschluss an die Elterngeldmonate – eine Teilzeitarbeit mit 20 bis 34 Stunden aufgenommen als in den Jahren zuvor (BMFSFJ 2014: 44), während der Anteil der Mütter in Teilzeitarbeit mit weniger 20 Wochenstunden stagnierte bzw. geringfügig zurückging.

Auf das Erwerbsverhalten der Väter haben die Elterngeldmonate nachhaltige Effekte: Väter, die selbst Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, weisen unter Umständen auch im Anschluss daran ein verändertes Erwerbsverhalten und eine stärker auf Familie ausgerichtete Arbeitszeitgestaltung auf (Pfahl et al. 2014, Pfahl/Reuyß 2015):

- Rund ein Viertel der Elterngeld beziehenden Väter in Deutschland kombiniert die Elterngeldmonate mit einer Teilzeittätigkeit von bis zu 30 Wochenstunden – und zwar bereits vor dem Inkrafttreten der darauf ausgerichteten Elterngeld Plus-Regelung vom 01. Juli 2015.
- Etwa jeder vierte Vater reduziert seine Arbeitszeitdauer im Anschluss an seine Elterngeldmonate im Vergleich zu der Zeit vor der Geburt des Kindes meist um 10 bis 20 Prozent. Väter, die drei oder mehr Elterngeldmonate genommen haben, reduzierten besonders häufig anschließend ihre Arbeitszeitdauer (42 Prozent).

- Ein längerer Bezug von Elterngeld geht bei Vätern zudem Hand in Hand mit einer stärker familienorientierten Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten. Dies ist einerseits Ausdruck ihres gesteigerten Interesses an den Kindern bzw. der Familie und unterstützt sie andererseits dabei, längerfristig verbindlich Kinderbetreuungsaufgaben in der Familie zu übernehmen.

Je mehr Väter Elterngeldmonate nutzen und darüber in Kontakt mit befristeter Teilzeitarbeit kommen, umso wahrscheinlicher wird es, dass sie auch über das Ende der Elternzeit hinaus längerfristig ihre Arbeitszeit (befristet) reduzieren bzw. auch nach zwei oder mehr Jahren kürzer als mit regulärer Vollzeit-Arbeitszeitdauer arbeiten – dies weisen multivariate Analysen zum Arbeitszeitverhalten von Vätern mit Elterngeldbezug nach (Hobler/Pfahl 2015). So arbeiten Väter, die Elterngeldmonate in Anspruch genommen haben, selbst noch zwei bis sechs Jahre nach der Geburt des Kindes doppelt so häufig in Teilzeit (12 Prozent) wie Väter insgesamt (6 Prozent). Sofern sie ihre Arbeitszeitdauer auch noch über die Elterngeldmonate hinaus verkürzt hatten, waren zwei bis sechs Jahre nach der Geburt sogar 29 Prozent von ihnen (noch) in Teilzeit tätig (Hobler/Pfahl 2015).

Das Elterngeld scheint zu helfen, dem Wunsch nach einer eher partnerschaftlichen Aufteilung bei Paaren in der Realität zumindest für eine bestimmte Zeit näherzukommen.

Zur Nutzung des ElterngeldPlus gibt es aktuell noch keine abschließenden Daten, erste Daten aus laufenden Elterngeldanträgen weisen auf eine langsam steigende Inanspruchnahme hin: Von den Beziehenden, deren Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde, entschieden sich im 3. Quartal 2015 knapp 14% für die Inanspruchnahme von Elterngeld Plus.²² Im ersten Quartal 2016 haben sich insgesamt 17 Prozent der Eltern mit Elterngeldbezug (auch) für das ElterngeldPlus entschieden²³, im zweiten Quartal 2016 waren es 18 Prozent (BMFSFJ 2016: 18). Insbesondere bei den Vätern kommt der Anreiz an: 37 Prozent der Väter, die ElterngeldPlus nutzen, nutzen zugleich auch den Partnerschaftsbonus von vier zusätzlichen Elterngeldmonaten (BMFSFJ 2016: 20).

22 Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 27.01.2016 (URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/01/PD16_027_22922.html).

23 Meldung auf der Webseite des BMFSFJ vom 23.06.2016 (URL: www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/ein-jahr-elterngeldplus/76086).

5 HÄUSLICHE PFLEGE

Neben der Betreuung von Kindern ist die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen der zweite wichtige Bereich der Sorgearbeit. Im Fall der Pflegebedürftigkeit wünscht sich die Mehrheit der Betroffenen eine Versorgung zu Hause durch Angehörige oder ambulante Pflegedienste (Kuhlmey et al. 2010). Dies ist ein zentrales Anliegen der Pflegeversicherung: Nach § 3 SGB XI soll die Pflegeversicherung mit ihren Leistungen vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen, damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können. Fast drei Viertel der Pflegebedürftigen mit anerkannter Pflegestufe werden zu Hause durch Angehörige oder ambulante Pflegedienste betreut (Statistisches Bundesamt 2015). Zwei Drittel dieser Personen werden ausschließlich durch Angehörige gepflegt. Hinzu kommen viele gesundheitlich eingeschränkte Menschen ohne anerkannte Pflegestufe, die im Alltag Unterstützung und Hilfe von Angehörigen erhalten. Pflegenden Angehörige sind somit eine zentrale Stütze des deutschen Pflegesystems. Daten über Umfang und Art der Pflege durch Angehörige werden derzeit nicht systematisch erfasst; gleiches gilt für die Nutzung der sozialpolitischen Angebote Pflegezeit und Familienpflegezeit.

Die folgenden Darstellungen stützen sich auf unterschiedliche Quellen und empirische Untersuchungen mit den jeweils neuesten verfügbaren Daten.

5.1 Beteiligung von Männern und Frauen an häuslichen Pflegeleistungen

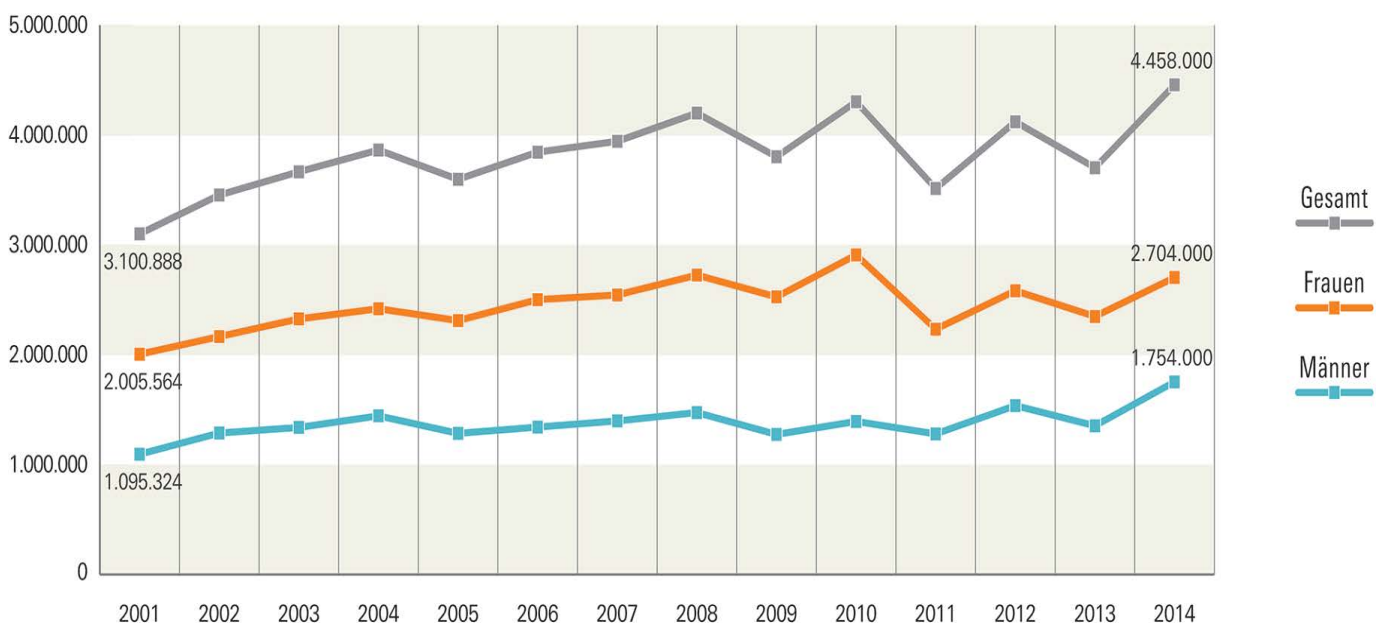
Fast sieben Prozent der Erwachsenen üben regelmäßig Pflegeleistungen aus. Männer und Frauen sind daran in unterschiedlichem Ausmaß beteiligt: Frauen stellen 2014 mit 2,7 Mio. Pflegepersonen 61 Prozent und Männer mit 1,8 Mio. 39 Prozent der Pflegenden (Rothgang et al. 2015: 3, vgl. Abb. 7).

Frauen sind nicht nur häufiger, sondern sind auch intensiver in die häusliche Pflege eingebunden als Männer. Drei Prozent der Frauen aber nur ein Prozent der Männer bringen täglich mindestens zwei Stunden für die Angehörigenpflege auf. Während der Frauenanteil unter den gelegentlich Pflegenden 58,2 Prozent beträgt, liegt er bei den Personen, die mindestens zwei Stunden am Tag pflegen, mit 77,2 Prozent deutlich höher (Wetzstein et al. 2015). Mit steigendem Pflegeumfang steigt der Anteil der Frauen in der Angehörigenpflege.

Pflegende Angehörige sind meist enge Familienangehörige. Etwa ein Drittel der Pflegebedürftigen wird hauptsächlich vom Partner bzw. der Partnerin gepflegt, ein weiteres Drittel durch die Tochter bzw. Schwiegertochter (Dräger 2015: 122).

Abbildung 7

Weibliche und männliche Pflegepersonen über 16 Jahre in der häuslichen Pflege in Deutschland (2001-2014), in absoluten Zahlen



* Pflegepersonen umfassen hier alle Personen, die mindestens eine Stunde in der Woche pflegen (Datenbasis: SOEP)

Quelle: Barmer GEK Pilegereport 2016, © WSI GenderDatenPortal 2017

Vor allem im Erwerbsalter, also bis zum 65. Lebensjahr, unterstützen Frauen andere Personen viel häufiger als Männer dies tun. Erst im höheren Alter gleichen sich die Raten der Geschlechter an (Kuhlmeier et al. 2010: 10). Der Anteil pflegender Frauen ist im Alter von 45 bis 74 Jahren am höchsten, während die meisten Männer später im Lebensverlauf pflegen (vgl. Abb. 8). Der im Vergleich zu den Männern niedrigere Anteil bei den pflegenden älteren Frauen ab 75 Jahren resultiert daraus, dass sie häufiger verwitwet sind und somit keinen Partner mehr pflegen können bzw. müssen.

Tendenziell leisten die weiblichen Pflegepersonen in höherem Maße intergenerationale Pflege, während Männer vor allem intragenerational pflegen (Rothgang et al. 2015), d.h. Männer pflegen neben den eigenen Eltern häufig ihre Partnerin, während Frauen neben den eigenen Eltern häufiger auch die Eltern des Partners sowie Kinder pflegen (Bestmann et al. 2014: 18, vgl. Abb. 9).

Nach den vorliegenden Studien scheinen es v. a. Frauen mit niedrigerem Bildungsgrad zu sein, die stärker in die Pflege eingebunden sind; das gilt vor allem, wenn sie täglich mindestens zwei Stunden pflegen (Wetzstein et al. 2015: 4f.).²⁴ Untersuchungen zum Zusammenhang von Pflege und sozialen

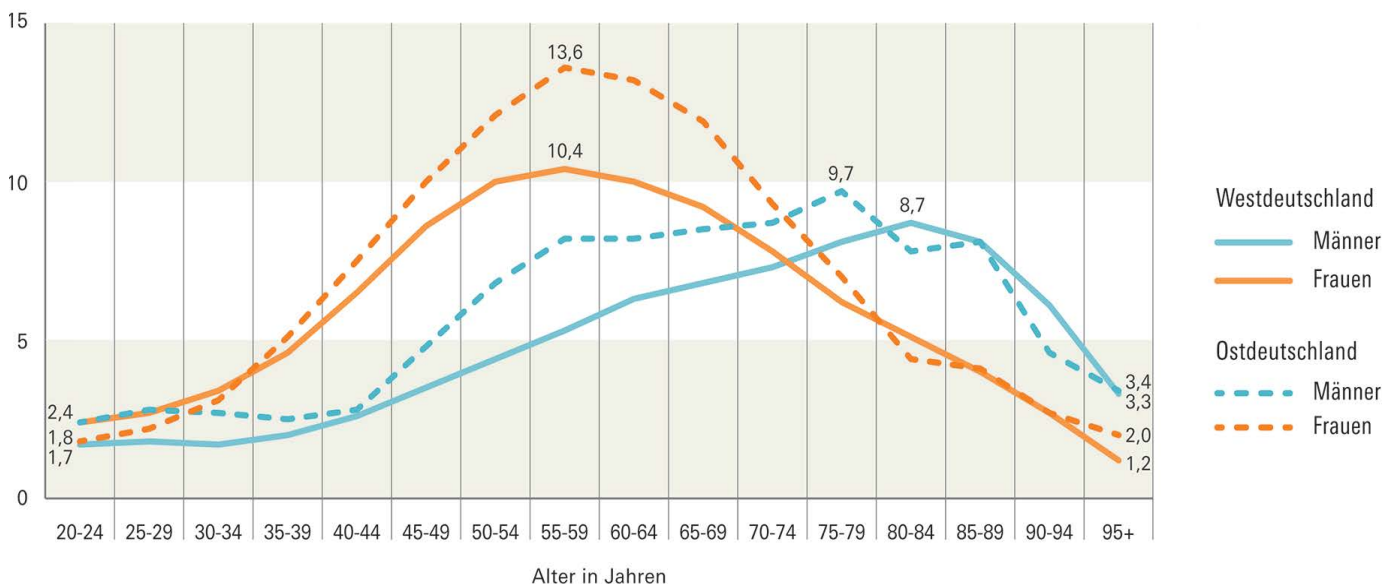
Milieus (Blinkert 2007) zeigen, dass die größte Bereitschaft zum Pflegen bei Personen besteht, die sozial schlechter gestellt sind. Als Gründe werden vor allem „Opportunitätskosten“ angeführt, die für höher Qualifizierte entstehen, wenn durch Übernahme von Pflegeverpflichtungen auf berufliche und soziale Handlungsoptionen verzichtet werden muss.

5.2 Erwerbstätigkeit und Pflege

Pflegertätigkeiten werden in erheblichem Ausmaß und im Zeitverlauf zunehmend häufiger von erwerbstätigen Personen ausgeübt. Im Jahr 2012 beteiligten sich insgesamt 5,6 Prozent der Personen im erwerbsfähigen Alter an der häuslichen Pflege (Geyer/Schulz 2014). Zwei Drittel der informell Pflegenden im Erwerbsalter sind erwerbstätig (Kuhlmann et al. 2010: 15). Studien zum Pflegeumfang zeigen, dass bei den Erwerbstätigen der Umfang der Pflegetätigkeit mit dem Umfang der Erwerbsarbeit abnimmt und die Voll- und Teilzeiterwerbstätigen verstärkt am Wochenende pflegen (Geyer & Schulz 2014). Frauen und Männer, die mindestens zwei Stunden täglich pflegen, sind signifikant sel-

Abbildung 8

Weibliche und männliche Pflegepersonen nach Altersgruppen in West- und Ostdeutschland (gleitender Durchschnitt 2001-2014), in Prozent



Quelle: Rothgang, Heinz; Kalwitzki, Thomas; Müller, Roll; Runte, Rebecca; Unger, Rainer (2016): BARMER GEK Pilegereport 2016. Siegburg: Asgard-Verlagsservice. S.119., © WSI GenderDatenPortal 2017

24 Rothgang & Unger (2013) konnten in einer Untersuchung mit den Daten der Deutschen Rentenversicherung einen verstärkten Anreiz zur Aufnahme einer Pflegetätigkeit in den unteren Einkommensgruppen nachweisen.

tener erwerbstätig als nicht-pflegende Personen. Berücksichtigt man jedoch das Alter, so bleiben diese Unterschiede nur bei Männern bestehen (Wetzstein et al. 2015), d.h. Frauen kombinieren häufiger als Männer einen relevanten Pflegeaufwand und eigene Erwerbstätigkeit, was mit erheblichen Mehrbelastungen für die Frauen verbunden ist. Vollzeitbeschäftigte leisteten 2012 mit 4 Prozent seltener Pflegearbeit als Teilzeitbeschäftigte (7,5 Prozent) und geringfügig Beschäftigte (7,6 Prozent) und wenden an Werktagen deutlich weniger Stunden für die Pflege auf (1,7 Stunden) als Teilzeit- (2,1 Stunden) und geringfügig Beschäftigte (2,8 Stunden) (Geyer/Schulz 2014, vgl. Tabelle 1).

Nach einer Studie von Schmidt & Schneekloth (2011) haben 34 Prozent der bei Pflegebeginn erwerbstätigen Hauptpflegepersonen ihren Erwerbsumfang aufgrund der Pflege eingeschränkt, weitere 15 Prozent mussten ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgeben. Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Bestmann et al. (2014), die ebenfalls feststellten, dass nur sehr wenige Pflegenden vorübergehend von der Arbeit freigestellt sind. Geyer (2016) zeigt, dass mit steigendem Pflegeaufwand die Wochenarbeitszeit im Beruf reduziert und der Ausstieg aus dem Erwerbsleben wahrscheinlicher wird. Dies verweist unter anderem auf mangelnde Möglichkeiten, Pflege und Erwerbstätigkeit erfolgreich zu vereinbaren. Der zeitliche Umfang der Pflege liegt bei pflegenden ALG-II-Beziehenden häufiger bei 20 Stunden und mehr pro Woche als bei Pflegenden ohne Leistungsbezug (Hohmeyer/Kopf 2015: 2).

Tabelle 1

Durchschnittlicher Pflegeumfang der erwerbsfähigen Bevölkerung nach soziodemografischen Merkmalen (2012/2011), in Stunden

Personengruppen	Geleistete Stunden 2012/2011		
	Werktag	Samstag ¹⁾	Sonntag ¹⁾
Alle Personen ²⁾	2,6	3,2	3,2
Männer	2,1	2,7	2,7
Frauen	2,8	3,4	3,5
Erwerbstätige	2,0	2,4	2,5
Vollzeit erwerbstätig	1,7	2,3	2,3
Teilzeit erwerbstätig	2,1	2,6	2,7
Geringfügig beschäftigt	2,8	2,9	2,8
Nicht erwerbstätig ²⁾	3,5	5,0	5,0
Verrentet ²⁾	4,4	3,9	3,7

1) Angaben für 2011

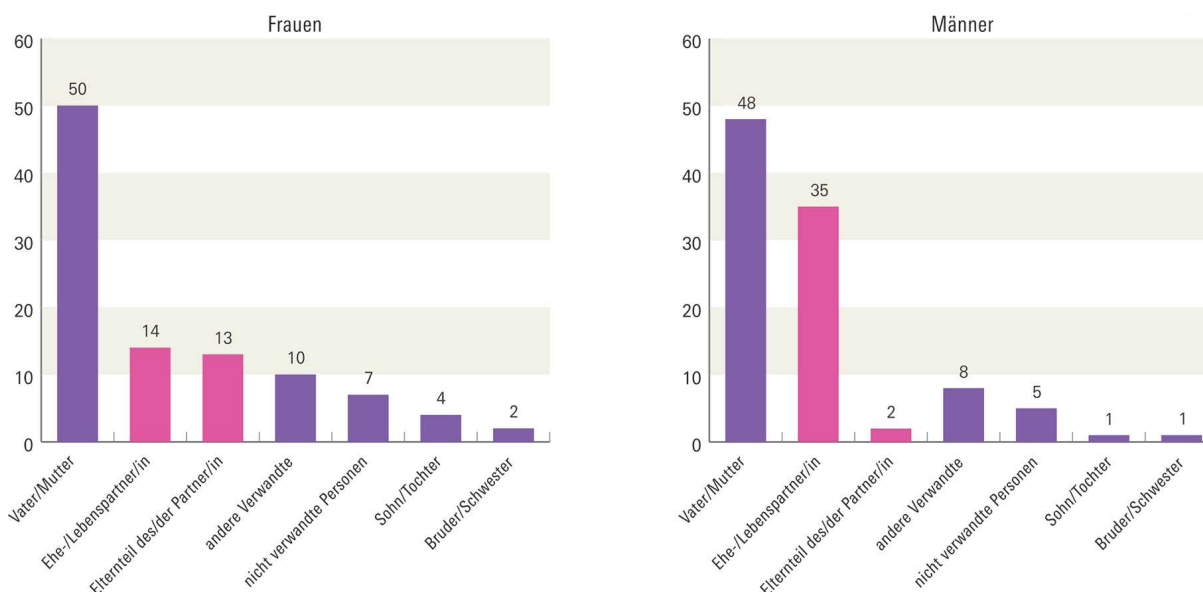
2) Im Alter zwischen 16 und 64 Jahren. Die Werte sind gewichtet.

Quelle: Geyer/Schulz (2014), S. 297, © WSI GenderDatenPortal 2017



Abbildung 9

Wer wird von Ihnen gepflegt? (N=1.007) Unterscheidung nach Geschlecht in Deutschland (2014), in Prozent



Quelle: Bestmann et al. (2014), © WSI GenderDatenPortal 2017



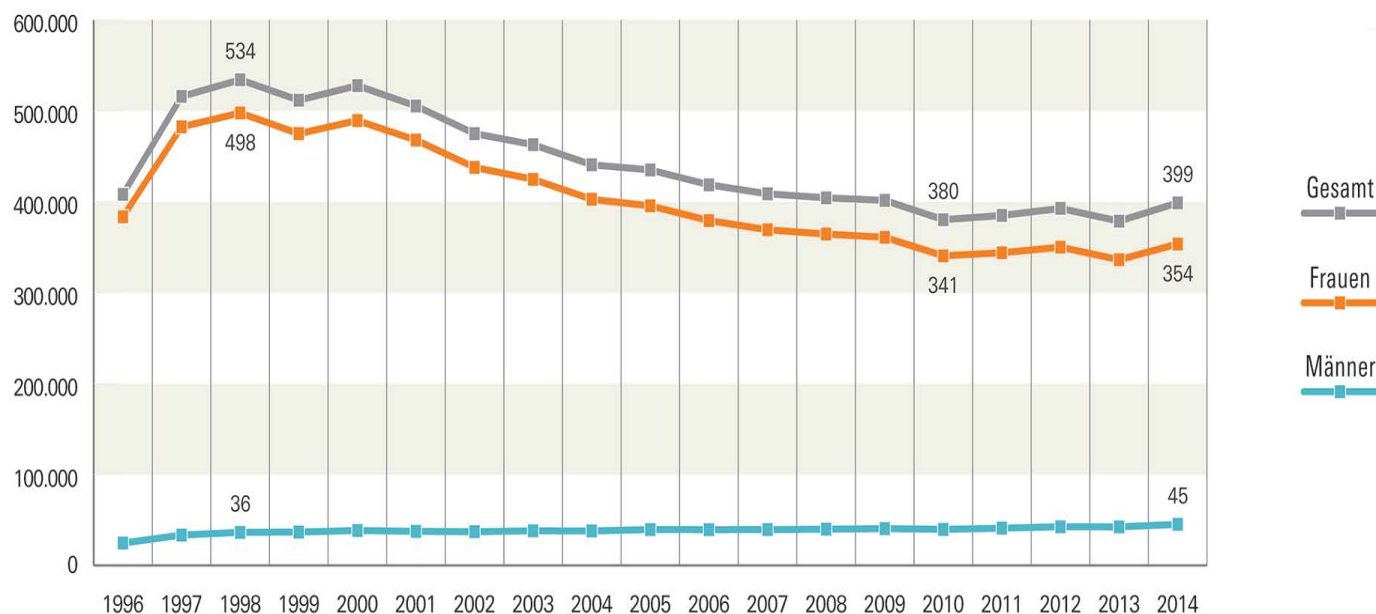
Es liegt auf der Hand, dass für Pflegende mit einem hohen Zeitaufwand für die Pflege die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit schwierig ist. Entsprechend suchen Pflegende nicht so oft eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit wie nicht pflegende ALG-II-Beziehende (56 Prozent vs. 64 Prozent) (Hohmeyer/Kopf 2015: 4). Der seit 01.01.2015 bestehende Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit umfasst die Möglichkeit einer teilweisen Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einer Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden, die allerdings nur mit einem zinslosen Darlehn gefördert wird und damit von den Pflegenden selbst finanziert werden muss. Freistellungen aufgrund von Pflgetätigkeiten sind immer noch sehr selten (Bestmann et al. 2014, Deutscher Bundestag 2016). Bestmann et al. (2014: 21) ermittelten, dass Frauen häufiger wegen der Übernahme einer Pflegeaufgabe im Job zurücktreten als Männer. Untersuchungen ergeben Hinweise auf eine höhere Wahrscheinlichkeit von sowohl lang- als auch kurzfristiger Arbeitslosigkeit bei Frauen aufgrund informeller Pflegeleistungen bzw. auf einen negativen Zusammenhang zwischen informeller Pflege und der Arbeitsmarktpartizipation von Frauen, während sich bei den Männern keine signifikanten Zusammenhänge zeigen (Bauer et al. 2016: 27).

5.3 Sozialpolitische Leistungen für Pflegende: Rentenversicherung

Pflegende Angehörige können eine Reihe von Unterstützungsleistungen erhalten. Dazu gehören unter anderem Leistungen zur sozialen Sicherung nach §44 SGB XI (Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung), wenn sie eine pflegebedürftige Person mindestens 14 Stunden wöchentlich pflegen, gleichzeitig aber nicht mehr als 30 Stunden pro Woche sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Nach Inkrafttreten des Zweiten Pflegezeitgesetzes (PSG II) zum 1.1.2016 wurde die Schwelle auf wöchentlich 10 Stunden an mindestens 2 Tagen (bei einem Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 2 oder höher) gesenkt. Die Beiträge, welche die Pflege- an die Rentenversicherung zahlt, sind abhängig von der Wochenpflegezeit und der Pflegestufe der pflegebedürftigen Person. Frauen bilden die große Mehrheit der auf diese Weise pflichtversicherten Pflegepersonen. Ihre Zahl ist im Zeitverlauf allerdings tendenziell rückläufig.²⁵ Fast 90 Prozent der nicht erwerbsmäßig tätigen sozialversicherten Pflegepersonen sind Frauen. Der im Vergleich zu den häuslichen Pflegepersonen im Allgemeinen (s.o.) deutlich höhere Frauenan-

Abbildung 10

Weibliche und männliche Pflegepersonen mit Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland (1996-2014). in Tausend



*Nicht erwerbsmäßig Pflegende mit Erwerbstätigkeit unter 30 Stunden und mindestens 14 Stunden Pflege pro Woche, Berichtsjahr

Quelle: wsi FrauenDatenReport; Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung, © wsi GenderDatenPortal 2017



25 Der Anstieg in 2014 dürfte auf Veränderungen der gesetzlichen Regelungen zurückzuführen sein. Seit 1. Januar 2013 kann die erforderliche Mindestpflegezeit von 14 Stunden pro Woche auch durch die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger erreicht werden.

teil bei den pflichtversicherten Pflegepersonen erklärt sich aus dem zeitlichen Pflegeaufwand im Zusammenhang mit Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit wie er im vorhergehenden Kapitel dargestellt wurde. Deshalb profitieren Frauen stärker als Männer von der sozialen Absicherung als Pflegeperson. Im Zeitverlauf nimmt die Zahl der weiblichen pflichtversicherten Pflegepersonen zwischen 2000 und 2010 kontinuierlich ab und verbleibt seither in etwa auf gleichem Niveau, während die Zahl der männlichen Pflegepersonen auf niedrigem Niveau stetig zunimmt (vgl. Abb. 10). Der Frauenanteil sank seit 1996 von 94 Prozent auf knapp 89 Prozent 2014. Dieser Rückgang könnte u.a. auf die steigende Vollzeiterwerbstätigkeit von pflegenden Frauen sowie die stärkere Nutzung professioneller Pflegedienstleistungen zurückzuführen sein. Die Ergebnisse der verschiedenen Studien zeigen, dass Frauen sowohl häufiger wie auch intensiver in Pflegearbeit eingebunden sind. Damit laufen sie bei länger andauernder Pflege Tätigkeit Gefahr, ihre Erwerbstätigkeit reduzieren bzw. beenden zu müssen und nur schwer in eine adäquate Erwerbstätigkeit zurückkehren zu können. Vor allem im unteren Einkommensbereich unterliegen Frauen dem Risiko, dass sich durch die Pflege Tätigkeit ihre prekäre Lebenssituation verfestigt.

6 HANDLUNGSOPTIONEN FÜR DIE POLITIK

Wir haben in den vorigen Abschnitten gesehen, dass Frauen und Männer sehr ungleich an der Haus- und Sorgearbeit beteiligt sind. Frauen leisten weitaus mehr Haus- und Sorgearbeit, nehmen den weit überwiegenden Anteil der Elternzeit in Anspruch, sind meist die Hauptpflegepersonen für die Pflegebedürftigen und verwenden mehr Zeit für die Pflege. Zugleich sind aber Veränderungen zu sehen: Väter nutzen in stetig steigendem Maße die Elterngeldmonate. Ein kleiner Teil der Väter kombiniert Elternzeit und Teilzeit und reduziert auch nach der Elternzeit seine Arbeitszeitdauer – wenn auch nur in geringem Umfang.

Während bei der Kinderbetreuung durchaus Entwicklungen zu beobachten sind, die eine stärkere Hinwendung von Männern zur Fürsorgearbeit zeigen, lässt sich diese Tendenz bei der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen kaum erkennen. Hier besteht vielmehr die Gefahr, dass Frauen – und insbesondere Frauen mit geringerer Bildung – in die Falle der geringfügigen Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit geraten bzw. darin verbleiben.

Unsere Analysen zeigen: Die Sphären Arbeitsmarkt und Haushalt müssen zusammengedacht und bezahlte und unbezahlte Arbeit im Zusammenhang thematisiert werden. Eine geschlechtergerechte Balance würde erfordern, dass Frauen im Vergleich zum Status quo mehr bezahlte, Männer mehr unbezahlte Arbeit leisten. Wenn Frauen längere Arbeitszeiten im Beruf realisieren wollen oder müssen, ist eine stärkere Übernahme häuslicher unbezahlter Arbeit durch Männer angezeigt. Wir plädieren für eine Förderung der Umverteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern durch die Politik als ein Schritt hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.²⁶

Gehen wir von den theoretischen Erklärungen für die bestehende geschlechtstypische Hausarbeitsteilung aus, ergeben sich folgende Ansatzpunkte, um die unbezahlte Arbeit gerechter zwischen den Geschlechtern aufzuteilen:

- Die Arbeitsmarktintegration von Frauen und ihre berufliche Gleichstellung ist zu fördern, womit Frauen tendenziell mehr Verhandlungsmacht in der Partnerschaft gewinnen. Hierzu gehört auch, die „Teilzeitfalle“ zu überwinden und Frauen längere Arbeitszeiten zu ermöglichen.

- Geschlechterstereotype sind zu überwinden sowie tradierte Leitbilder und Einstellungen zu Geschlechterrollen infrage zu stellen. Insbesondere gilt es, die Fürsorgeverantwortung von Männern zu stärken und es ihnen zu ermöglichen, kürzere und familienbedingt flexible Arbeitszeiten zu nutzen.

Die Politik kann nicht in die individuellen Entscheidungsprozesse der Frauen und Männer in Partnerschaften eingreifen. Aber sie hat dennoch zahlreiche Handlungsoptionen. Sie kann erstens Paare, die die häusliche und die berufliche Arbeit stärker egalitär aufteilen wollen, aktiv unterstützen und bestehende Barrieren (z. B. für die Nutzung längerer Elternzeit oder reduzierter Arbeitszeit durch Väter) abbauen helfen.

Sie kann zweitens das Ungleichgewicht thematisieren und für eine Umverteilung der unbezahlten Arbeit werben, sie kann Beratung anbieten und den Erwerb von Fürsorgekompetenzen (auch) durch männliche Jugendliche fördern. Frauen könnten ermutigt werden, von den Männern mehr Beteiligung an der häuslichen Arbeit einzufordern. Um Veränderungen zu erreichen, müssen Frauen bereit sein, Männern Verantwortung im häuslichen Bereich einzuräumen und Einfluss in ihrer traditionellen Domäne abzugeben. Weiterhin sind Geschlechterstereotype zu hinterfragen und die enge Bindung der lebensnotwendigen Fürsorge für andere Menschen an Weiblichkeit aufzulösen (die OECD spricht von „de-feminise“ care-giving, Ferrant et al. 2014: 10).

Letztlich geht es aber nicht nur um eine Umverteilung von unbezahlter Arbeit, sondern um ein neues Modell von Erwerb und Sorgearbeit (Sachverständigenkommission 2017), das es allen Menschen unabhängig vom Geschlecht ermöglicht, in beiden Bereichen gleichermaßen Verantwortung zu übernehmen. Mehr gesellschaftliche Wertschätzung und Anerkennung von Fürsorgearbeit – vor allem durch die Umlenkung von Ressourcen in diesen Bereich – wären Kernpunkte.

Zu einigen Aspekten sind bereits Vorschläge in der Diskussion, so im Gutachten für den 2. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Sachverständigenkommission 2017). Grundsätzlich sind gesetzgeberische Maßnahmen möglich (wie die überfälligen Reformen des Ehegattensplittings und des Teilzeitrechtes, außerdem ein mögliches Wahlarbeitszeitgesetz, vgl. DJB 2016). Eine weitere politische Handlungsoption ist der Ausbau von Anreizen und Unterstützungssystemen für die Übernahme von Fürsorgetätigkeiten durch Männer, wie mit Elternzeit und Elterngeld bereits geschehen. Das Elterngeld scheint zu helfen, einer eher partnerschaftlichen Aufteilung bei Paaren zumindest für eine bestimmte Zeit näherzukommen (BMFSFJ 2016). Denkbar wäre eine Ausweitung der Partner-

²⁶ Ein häufig propagierter Weg zur Entlastung von häuslicher unbezahlter Arbeit ist ihre Reduzierung durch Übernahme dieser Arbeit im sozialen Dienstleistungssektor (z. B. Kitas oder Schulessensversorgung). Doch zeigen sich immer wieder Grenzen dieser Angebote und zudem stellt sich die Frage, inwieweit diese Auslagerung von Sorgearbeit den Wünschen der Menschen entspricht.

monate beim Elterngeld, z.B. auf 4 Monate. Bei der Pflege besteht hier Nachholbedarf und auch in späteren Phasen der Betreuung von Kindern (etwa bei Krankheit) wäre die staatliche Unterstützung ausbaufähig. Kürzlich wurde ein flexibles Zeitbudget für Eltern minderjähriger Kinder (Sachverständigenkommission 2017) in die Debatte gebracht.

Der Staat kann außerdem betriebliche Akteure ermuntern, Programme aufzulegen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorge für Männer und Frauen fördern und Modellprojekte für innovative Arbeitszeitkonzepte initiieren. Auch auf kommunaler Ebene sind mehr fürsorgebezogene Bildungs- und Beratungsangebote, darunter solche speziell für Männer, möglich.

Auf der betrieblichen Ebene sollte eine Personalpolitik überwunden werden, die noch von den Leitbildern der traditionellen Aufgabenteilung geprägt ist (Klenner/Lott 2016). Personalpolitik sollte sich an einer geschlechterneutralen häuslichen Arbeitsteilung, an fürsorglichen Vätern sowie berufsorientierten Müttern ausrichten. Familiensensible Personalpolitik sowie eine Veränderung der Arbeitsorganisation und Personalplanung kann helfen, bestehende betriebliche Barrieren bei der Nutzung von Arbeitszeitoptionen abzubauen. Betriebe könnten Männer zur Inanspruchnahme von Elternzeit sowie familienkompatiblen Arbeitszeiten ermutigen und Überstunden wo immer möglich vermeiden, mobiles Arbeiten für mehr Beschäftigte ermöglichen sowie bei der Arbeitszeit-, Schicht- und Urlaubsplanung Rücksicht auf Fürsorgeverantwortung nehmen. Wichtig ist, dass die direkten Vorgesetzten und das mittlere Führungspersonal die Umsetzung von Vereinbarkeitsstrategien unterstützen und dabei selbst Vorbild sind. Frauen könnten nach Phasen intensiver Fürsorgearbeit der sukzessive Anstieg ihrer Arbeitsstunden ermöglicht werden. Eine Studie des WZB zeigt: Eine egalitäre Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeitszeiten ist dann eher möglich, wenn Eltern in Betrieben arbeiten, die Familienfreundlichkeit mit Gleichstellungszielen verbinden (vgl. Bernhardt et al. 2016). Dafür müssen sich familienpolitische Angebote an alle Beschäftigten und nicht nur an Frauen oder Eltern richten.

Viele Faktoren erfordern, dass die unbezahlte häusliche Arbeit, erneut und ernsthaft, mit Ideen und Energie auf die Tagesordnung gesetzt wird - und zwar von der Politik, in den Betrieben und in den Familien. Veränderte Einstellungen, sich wandelnde Leitbilder für die Organisation von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit, aber auch die zunehmende Erwerbstätigkeit von Müttern sprechen dafür, dass die unbezahlte Arbeit zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger geteilt wird.

Da Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft nicht erreichbar ist, solange Frauen den übergroßen Anteil der Haus- und Sorgearbeit leisten, muss die Umverteilung der Haus- und Sorgearbeit weiterhin ein wichtiges Gleichstellungsziel sein.

- Absenger, Nadine/Ahlers, Elke /Bispinck, Reinhard /Kleinknecht, Alfred/Klenner, Christina / Lott, Yvonne /Pusch, Toralf/ Seifert, Hartmut (2014):** Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Reihe: WSI Report, Nr. 19, November 2014. Düsseldorf: 2014, 76 Seiten.
- Auth, Diana/Klenner, Christina/Leitner, Sigrig (2015):** Neue Sorgekonflikte. Die Zumutungen des Adult Worker Model. In: Völker, Susanne/Amacker, Michèle (Hrsg.): Prekarisierungen. Arbeit, Sorge und Politik, Weinheim und Basel, Beltz Juventa, S. 42-58.
- Bauer, Thomas K./Beyer, Florian/Bredtmann, Julia/Otten, Sebastian/Piel, Julia/Sabisch, Katja/Stroka, Magdalena A. (2016):** Die Auswirkungen von Familienarbeit auf die Arbeitsmarktpartizipation, das (Alters-) Einkommen und die Gesundheit von Frauen: Eine empirische Analyse. RWI Materialien Heft 102, Essen.
- Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta (2016):** Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. Hg. v. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) (Discussion Paper, SP I 2016-501). <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2016/i16-501.pdf> (25.01.2017).
- Bestmann, Beate/Wüstholtz, Elisabeth/Verheyen, Frank (2014):** Pflegen: Belastung und sozialer Zusammenhalt. Eine Befragung zur Situation von pflegenden Angehörigen. WINEG Wissen 04. Hamburg: TK.
- Bispinck, Reinhard und WSI Tarifarchiv (2016):** Arbeitszeit – Was bietet der tarifvertragliche Instrumentenkoffer? Eine Analyse von 23 Branchen und Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 82, November 2016, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/63069_105928.htm (11.01.2017).
- Bittman, Michael/England, Paula/Folbre, Nancy/Sayer, Liana/Matheson, George (2003):** When does gender trump money? Bargaining and time in household work. In: American Journal of Sociology, 109 Jg., H. 1, S. 186–214.
- Blinkert, Baldo (2007):** Bedarf und Chancen. Die Versorgungssituation pflegebedürftiger Menschen im Prozess des demographischen und sozialen Wandels. Pflege & Gesellschaft 12 (3): 227 bis 239.
- Brehmer, Wolfram/Seifert, Hartmut (2008):** Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF) 4, S. 501-531.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017):** Weißbuch Arbeiten 4.0, Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015):** Übersicht über das Sozialrecht. Nürnberg: Bildung und Wissenschaft.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016):** Väterreport 2016. Vater sein in Deutschland heute. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016):** Bilanz 10 Jahre Elterngeld, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015):** Familienreport 2014. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014):** Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012. 2. Auflage. Berlin.
- Bünning, Mareike (2016):** Die Vereinbarkeitsfrage für Männer: Welche Auswirkungen haben Elternzeiten und Teilzeitarbeit auf die Stundenlöhne von Vätern? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 4, S. 597-618.
- Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS AG (2012):** Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung. Verfasserinnen: Heide Stutz, Caroline Knupfer, Bern.
- Daly, Mary E. (2001):** Care work. The quest for security. International Labour Office. Geneva: International Labour Office.
- Dechant, Anna/Rost, Harald/Schulz, Florian (2014):** Die Veränderung der Hausarbeitsteilung in Paarbeziehungen. Ein Überblick über die Längsschnittforschung und neue empirische Befunde auf Basis der pairfam-Daten. Zeitschrift für Familienforschung – Journal of Family Research, 26, 2, S. 144-168.
- DJB 2016:** „Konzept für ein Wahlarbeitszeitgesetz“. In: djBZ 2015 Heft 3, S. 121-129.
- Deutscher Bundestag (2016):** Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Elisabeth Scharfenberg, Kordula Schulz-Asche, Maria Klein-Schmeink, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN, Drucksache 18/7322 vom 21.01.2016. Berlin.
- Dräger, Dagmar (2015):** Die Einbindung der Angehörigen von Pflegebedürftigen. In: Jacobs, Klaus/Kuhlmey, Adelheid/Greif, Stefan/Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2015, S. 121-133. Stuttgart: Schattauer.
- Europäische Kommission:** Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009. Luxemburg 2009.
- Ferrant, Gaelle, Pesando, Maria Luca, Nowacke, Keiko (2014):** Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. Hg. v. OECD Development Center. https://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf (28.10.2016).
- Folbre, Nancy (2001):** Accounting for care in the united states. In: Daly, Mary E. (Hg.): Care work. The quest for security. Geneva: International Labour Office, S. 175-191.
- Geissler, Birgit (2009):** Die Arbeit im Haushalt und ihre Anforderungen: Empathie und Distanzierung. In: Aulenbacher, Brigitte (Hg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot (Forum Frauen- und Geschlechterforschung, Bd. 25), S. 212-228.
- Geist, Claudia (2007):** One Germany, Two worlds of housework? Examining single and partnered women in the decade after unification. (SOEP Papers). Berlin: DIW.

- Geyer, Johannes/Krause, Alexandra (2016):** Veränderungen der Erwerbsanreize durch das Elterngeld Plus für Mütter und Väter. DIW Discussion Paper 1592.
- Geyer, Johannes/Schulz, Erika (2014):** Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. In: DIW Wochenbericht (14), S. 294-303.
- Gildemeister, Regine (2004):** Doing Gender. Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Geschlecht und Gesellschaft, Band 35), S. 132-140.
- Grunow, Daniela/Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2007):** Was erklärt die Traditionalisierungsprozesse häuslicher Arbeitsteilung im Eheverlauf: soziale Normen oder ökonomische Ressourcen? In: Zeitschrift für Soziologie 36 (3), S. 162-181.
- Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja (2015):** Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitdauer von Vätern nach den Elterngeldmonaten, Expertise, herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/12118.pdf> (12.01.2016).
- Hohmeyer, Katrin/Kopf, Eva (2015):** Wie Leistungsbezieher Pflege und Arbeitsuche vereinbaren. Pflegende in Arbeitslosengeld-II-Haushalten. IAB-Kurzbericht 5, Nürnberg.
- Huebener, Mathias / Müller, Kai-Uwe/ Spieß, Katharina C. / Wrohlich, Katharina (2016):** Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme. In: DIW Wochenbericht 49, S. 1159-1166.
- Kahle, Irene (2004):** Alleinerziehende im Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie. In: Statistisches Bundesamt (2004): Alltag in Deutschland. Analysen zur Zeitverwendung, Forum der Bundesstatistik Band 43, S. 175-193.
- Klammer, Ute/Muffels, Ruud, Wilthagen, Ton (2008):** Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Klenner, Christina/Lott, Yvonne (2016):** Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 04, Düsseldorf, http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_4_2016.pdf.
- Krüger, Helga (2006):** Geschlechterrollen im Wandel - Modernisierung der Familienpolitik. In: Bertram, Hans/Krüger, Helga/ Spiess, Katharina (Hg.): Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Opladen: Budrich, S. 191-206.
- Kuhlmey, Adelheit/Dräger, Dagmar/Winter, Maik/Beikirch, Elisabeth (2010):** COM-PASS - Versichertenbefragung zu Erwartungen und Wünschen an eine qualitativ gute Pflege. In: DZA - Informationsdienst Altersfragen 37 (4), S. 4-11.
- Lewis, Jane (2004):** Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In: Sigrid Leitner, Ilona Ostner und Margit Schratzenstaller (Hg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss. (Jahrbuch für Europa- und Nordamerika-Studien, ; 7), S. 62-84.
- Lutz, Helma (2007):** Sprich (nicht) drüber - Fürsorgearbeit von Migrantinnen in deutschen Privathaushalten. In: WSI-Mitteilungen 60 (10), S. 554-560.
- Maier, Lucia (2014):** Methodik und Durchführung der Zeitverwendungserhebung 2012/13, in: Wirtschaft und Statistik, November 2014, Wiesbaden.
- Notz, Gisela (2010):** Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker, Ruth/ Budrich, Barbara (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden: VS (Geschlecht und Gesellschaft, 35).
- Nowossadeck, Sonja/Engstler, Heribert/ Klaus, Daniela (2016):** Pflege und Unterstützung durch Angehörige. Report Altersdaten 01/2016. Deutsches Zentrum für Altersfragen: Berlin.
- OECD (2016):** Dare to Share. - Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. Paris: OECD Publishing.
- Peukert, Almut (2015):** Aushandlungen von Paaren zur Elternzeit. Arbeitsteilung unter neuen Vorzeichen?, Reihe Geschlecht und Gesellschaft, Vol. 61, Springer VS: Wiesbaden.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2009):** Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Reihe: edition der Hans-Böckler-Stiftung, Gender, Familie und Beruf, Bd. 239. Düsseldorf.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan (2015):** Väter in Elternzeit: Ein Modell für die Arbeitswelt?. In: Gute Arbeit, Heft 07/2015, S. 11-14; URL: <http://www.bund-verlag.de/zeitschriften/gute-arbeit/ausgabe/2015/7/Kurz-gefasst-10012413/>.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan/Hobler, Dietmar/ Weeber, Sonja (2014):** Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter: Gleichstellungspolitische Auswirkungen der Inanspruchnahme von Elterngeldmonaten durch erwerbstätige Väter auf betrieblicher und partnerschaftlicher Ebene. Projektbericht SowiTra, Berlin; URL: www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-572-3-5.pdf, (05.01.2016).
- Pfau-Effinger, Birgit/Geissler, Birgit (2005):** Care and social integration in European societies. Bristol UK: Policy Press.
- Rerrich, Maria S. (2006):** Die ganze Welt zu Hause. Cosmopolite Putzfrauen in privaten Haushalten. 1. Aufl. Hamburg: Hamburger Edition HIS Verlagsgesellschaft mbH.
- Robert Koch-Institut (2014):** Daten und Fakten: Ergebnisse der Studie »Gesundheit in Deutschland aktuell 2012«. Beiträge zur Gesundheitsberichterstattung des Bundes. RKI, Berlin.
- Rothgang, Heinz/Kalwitzki, Thomas/Müller, Rolf/Runte, Rebecca/Unger, Rainer (2016):** BARMER GEK Pflegereport 2016. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 42. Berlin.
- Rothgang, Heinz/ Kalwitzki, Thomas/ Müller, Rolf/ Runte, Rebecca/ Unger, Rainer (2015):** BARMER GEK Pflegereport 2015. Schwerpunktthema: Pflegen zu Hause. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 36. Berlin.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017):** Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Online verfügbar unter www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf
- Scheuer, Angelika (2013):** Werte und Einstellungen. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Datenreport 2013. Ein Sozialbericht für die Bundesregierung. Bonn, S. 377-390.

- Schmidt, Manuela/Schneekloth, Ulrich (2011):** Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“. Bericht zu den Repräsentativerhebungen im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. Hg. vom BMG, Berlin.
- Schober, Pia Sophia (2013):** Maternal labor market return and domestic work after childbirth in Britain and Germany. In: Community, Work & Family 16 (3), S. 307–326.
- Schulz, Florian/Blossfeld, Hans-Peter (2006):** Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, 1, S. 23–49.
- Schwarz, Norbert/Schwahn, Florian (2016):** Entwicklung der unbezahlten Arbeit privater Haushalte. Bewertung und Vergleich mit gesamtwirtschaftlichen Größen. In: Wirtschaft und Statistik 2 (2), S. 35–51.
- Sojka, Ewa (2012):** Haushaltsnahe Dienstleistungen. In: Bartelheimer, Peter/Fromm, Sabine/Kädtler, Jürgen (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch Zweiter Bericht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 633–658.
- SPD-Bundestagsfraktion 2013:** Aktionsplan für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Aktueller Stand, Handlungsfelder und Forderungen der AG Gleichstellungspolitik, in : positionen, Nr. 02/13.
- Statistisches Bundesamt (2014):** Aktivitätenliste (Stand 16.09.2014).
- Statistisches Bundesamt (2016):** Zeitverwendungserhebung, ZVE 2012/13. Qualitätsbericht, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016):** Zeitverwendungserhebung, ZVE 2012/13. Tabellenband, Wiesbaden.
- Stroka, Magdalena/Linder, Roland (2016):** Informelle Pflege und Arbeitsmarktpartizipation, RWI-Materialien Heft 100, Essen.
- Trappe, Heike (2013):** Väter mit Elterngeldbezug: Nichts als ökonomisches Kalkül? In: Zeitschrift für Soziologie, 42. Jg, H. 1/2013, S. 28–51.
- Wengler, Annelene/Trappe, Heike/Schmitt, Christian (2009):** Alles wie gehabt? Zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben in Partnerschaften. In: Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft 34 (1-2), S. 57-78.
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987):** Doing Gender. In: Gender & Society 1 (2), S. 125–151.
- Wetzstein, Matthias/Rommel, Alexander/Lange, Cornelia (2015):** Pflegende Angehörige - Deutschlands größter Pflegedienst. In: GBE kompakt, 3.
- Wrohlich, Katharina/Berger, Eva/Geyer, Johannes/Haan, Peter/Sengül, Denise/Spieß, C. Katharina/Thiemann, Andreas (2012):** Elterngeld Monitor. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 61.
- Rothgang, Heinz/ Kalwitzki, Thomas/ Müller, Rolf/ Runte, Rebecca/ Unger, Rainer (2015):** BARMER GEK Pflegereport 2015. Schwerpunktthema: Pflegen zu Hause. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 36. Berlin.
- Wrohlich, Katharina/Berger, Eva/Geyer, Johannes/Haan, Peter/Sengül, Denise/Spieß, C. Katharina/Thiemann, Andreas (2012):** Elterngeld Monitor. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 61.
- WSI GenderDatenPortal 2015:** Müdigkeit und Erschöpfung nach Erwerbsumfang. <https://www.boeckler.de/60242.htm> (30.03.2017).
- WSI GenderDatenPortal 2016a:** Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten <http://www.boeckler.de/53509.htm> (2.1.2017).
- WSI GenderDatenPortal 2016b:** Teilzeitquoten unter den abhängig Beschäftigten. <https://www.boeckler.de/51985.htm> (15.03.2017).
- WSI GenderDatenPortal 2016c:** Gewünschte Arbeitszeiten nach Erwerbsumfang. <https://www.boeckler.de/53808.htm> (15.03.2017).
- WSI GenderDatenPortal 2016d:** Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes 2014. <https://www.boeckler.de/51974.htm> (27.3.2017).
- WSI GenderDatenPortal 2017a:** Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung nach Elternschaft 2015 <https://www.boeckler.de/51973.htm> (15.03.2017).
- WSI GenderDatenPortal 2017b:** Dauer des Bezugs von Elterngeld 2009-2014, <https://www.boeckler.de/51835.htm> (03.04.2017).

IMPRESSUM

Ausgabe

wsi Report Nr. 35, April 2017
Wer leistet unbezahlte Arbeit?

ISSN 2366-7079

Produktion

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi)
der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, April 2017
Satz: Daniela Buschke
Grafik: Maria Kempter

Kontakt

Frau Dr. Christina Klenner
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi)
in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-231

christina-klenner@boeckler.de
www.wsi.de

WWW.BOECKLER.DE