

Wie wollen Eltern arbeiten? Ein geschlechtergerechter Arbeitsmarkt braucht neue Modelle

Mareike Bünning und Nina Eppers

Summary: Research on parenthood and gender inequalities in the labor market focuses on the question how mothers can work the same number of hours as fathers. This implies that full-time employment for both mothers and fathers is a desirable objective. Yet, is this in line with the preferences of mothers and fathers? Our analyses show that the vast majority of mothers and fathers do not want to work full time but prefer shorter hours. Future research should take the preferences into account to gain further insights on good and gender equal working conditions.

Kurz gefasst: Die Forschung zu Elternschaft und Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt stellt die Frage in den Mittelpunkt, unter welchen Bedingungen Mütter im gleichen Umfang erwerbstätig sein können wie Väter. Dies impliziert, dass eine Vollzeiterwerbstätigkeit für Mütter und Väter gleichermaßen erstrebenswert sein sollte. Doch welche Arbeitszeiten wünschen sich Eltern eigentlich? Unseren Analysen zufolge möchte die überwiegende Mehrheit der Mütter und Väter nicht in Vollzeit arbeiten, sondern präferiert kürzere Arbeitszeiten. Zukünftige Forschung sollte daher die Wünsche der Beschäftigten stärker berücksichtigen, um neue Erkenntnisse über gute und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

Eltern zu werden, ist mit vielen Herausforderungen verbunden. Frauen und Männer müssen in ihre neuen Rollen als Mütter beziehungsweise Väter hineinfinden und damit verbunden auch ihr Leben insgesamt neu organisieren. Diese Neuausrichtung ist mit deutlichen Geschlechterunterschieden bei der Zeitverwendung verbunden. Während kinderlose Männer und Frauen noch ähnlich viel Zeit für Erwerbsarbeit und Hausarbeit aufwenden, gibt es zwischen Müttern und Vätern deutliche Unterschiede. Daten des Sozio-oekonomischen Panels von 2012 zufolge verbringen Mütter, deren jüngstes Kind unter sechs Jahre alt ist, durchschnittlich nur drei Stunden pro Werktag mit Erwerbsarbeit. Einen Großteil ihrer Zeit, nämlich rund zehn Stunden pro Tag, widmen sie der Kinderbetreuung. Zudem verbringen sie im Vergleich zu kinderlosen Frauen zwei Stunden mehr pro Tag mit Hausarbeit. Für Männer hingegen bringt der Übergang zur Vaterschaft kaum Veränderungen in der Zeitverwendung mit sich. Im Durchschnitt verbringen Väter etwa genauso viele Stunden mit Erwerbs- und Hausarbeit wie kinderlose Männer, hinzu kommen lediglich zwei Stunden am Tag für Kinderbetreuung.

Diese ungleiche Zeitaufteilung zieht weitere Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt nach sich, etwa im Hinblick auf Löhne und Aufstiegschancen. Der Übergang zur Elternschaft ist damit der Punkt im Erwerbsleben, an dem Geschlechterungleichheiten besonders deutlich zutage treten. Deshalb hat sich in den letzten Jahren ein Forschungsstrang umfassend damit befasst, diese Ungleichheiten am Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit der Elternschaft zu untersuchen und zu erklären. Diese Forschung hat fast ausschließlich die Situation von Müttern im Blick. Sie sucht nach Möglichkeiten, die negativen Folgen der Elternschaft abzumildern und Müttern eine bessere Partizipation am Erwerbsleben zu ermöglichen, beispielsweise durch öffentliche Kinderbetreuung oder Elternzeit. Die Ergebnisse zeigen, dass sich gut ausgestaltete Elternzeitregelungen und öffentliche Kinderbetreuung positiv auf die Erwerbsquoten und den Erwerbsumfang von Müttern auswirken. Sie können Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt verringern, jedoch nicht beseitigen.

Doch welche Perspektive verbirgt sich eigentlich hinter diesen Forschungsfragen? Wenn wir untersuchen, unter welchen Bedingungen es Müttern gelingt, möglichst in gleichem Umfang erwerbstätig zu sein wie Väter, bedeutet dies, dass wir die Situation von Vätern implizit als erstrebenswerte Norm, die Situation der Mütter hingegen als erklärungsbedürftige Abweichung verstehen. Doch ist dies sinnvoll? Den Frauen, die heute am Erwerbsleben teilnehmen, wird damit suggeriert, dass sie sich dem Gefüge dieser ursprünglich am männlichen Familienernährer ausgerichteten Normen anpassen müssen, um Erfolg zu haben. Gleichzeitig sehen sie sich mit den traditionell der Frau zugeordneten familiären Verpflichtungen konfrontiert, so dass für Mütter oft ein unauflösbarer Konflikt zwischen Beruf und Familie entsteht. Aber auch Väter wünschen sich zunehmend andere Erwerbsmodelle, um mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können. Doch fällt es ihnen oft schwer, etwas an ihrer Erwerbssituation zu verändern. So lässt sich zwar ein Einstellungswandel feststellen, dem jedoch vielfach keine tatsächliche Veränderung folgt. Dies führt dazu, dass auch Väter oft das Gefühl haben, ihren Ansprüchen nicht gerecht zu werden: Ein Drittel der Väter gibt an, nicht ausreichend Zeit für die Kinder zu haben, bei Müttern sind es mit 19 Prozent deutlich weniger.

Was passiert also, wenn wir die Perspektive wechseln und nicht mehr davon ausgehen, dass das männliche Normalarbeitsverhältnis das erstrebenswerte Modell ist, das alle Mütter und Väter gleichermaßen erreichen sollten? Damit verbunden ist auch die Frage, wie sich Erfolg auf dem Arbeitsmarkt messen lässt und welche Indikatoren wir heranziehen sollten, um Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt zu messen.

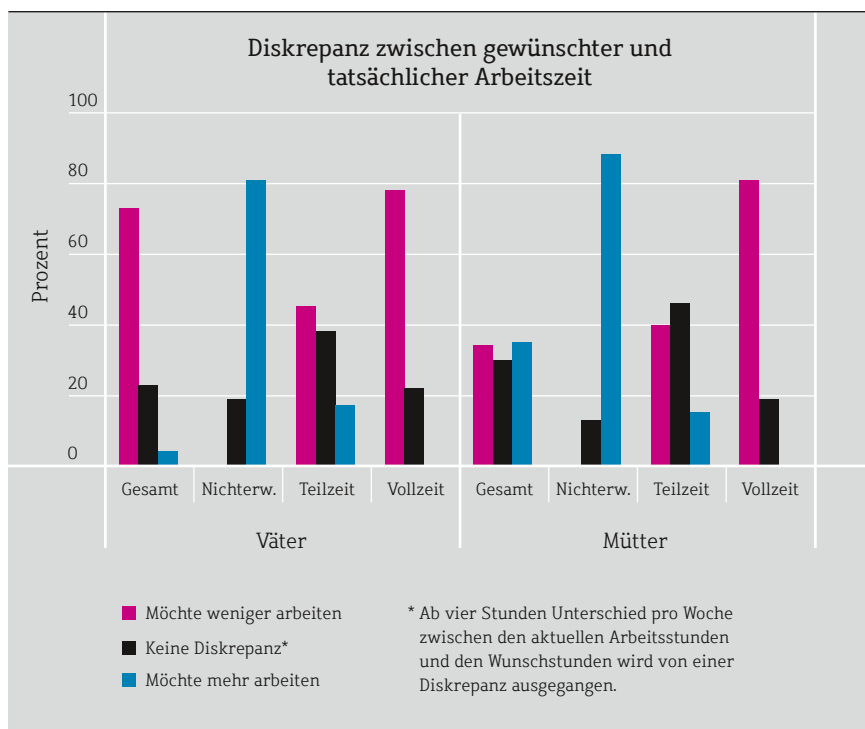
Bisher steht das Einkommen als Messgröße für Erfolg sehr stark im Vordergrund. Hierbei handelt es sich um einen objektiven Indikator, also einen Wert, der sich einfach einordnen lässt, in der Regel verbunden mit der Annahme, dass mehr Einkommen besser ist. Natürlich spielt das Einkommen eine wichtige Rolle für die Verwirklichung von Lebenschancen, da man viele erstrebenswerte Güter mit Geld erwerben kann. Aber es lohnt sich, daneben auch subjektive Indikatoren heranzuziehen, die untersuchen, was die Menschen sich persönlich wünschen, inwieweit es ihnen gelingt, diese Wünsche umzusetzen und wie zufrieden sie dementsprechend mit ihrer Arbeitssituation sind. Auch dies kann ein Maßstab für Erfolg auf dem Arbeitsmarkt sein, der herangezogen werden kann, um Geschlechterungleichheiten zu bewerten.

Ein Indikator dafür ist, inwieweit es Müttern und Vätern gelingt, in dem Umfang erwerbstätig zu sein, den sie sich wünschen. Dies untersuchen wir im Projekt „Fifty-Fifty? Betriebliche und politische Rahmenbedingungen egalitärer Erwerbsarbeits- und Familienzeiten“. Daten dazu haben wir 2015 in einer Studie erhoben, die auf der Befragung des Deutschen Jugendinstituts „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ aufbaut. 878 Elternpaare wurden befragt, von denen mindestens ein Elternteil abhängig beschäftigt ist und deren jüngstes Kind unter 13 Jahre alt ist. Seltene Erwerbskonstellationen – wenn etwa beide Elternteile in Teilzeit oder beide in Vollzeit arbeiteten, die Frau in Vollzeit arbeitete, ihr Mann aber in Teilzeit oder nicht erwerbstätig war – wurden überproportional zu ihrem Vorkommen in der Bundesrepublik in die Stichprobe gezogen, um Erkenntnisse über diese Paare gewinnen zu können. Damit die Stichprobe repräsentativ für die deutsche Bevölkerung ist, werden Gewichtungsfaktoren auf Basis des Mikrozensus 2013 verwendet, die die unproportionale Stichprobenziehung ausgleichen.



Mareike Bünning ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Nachwuchsgruppe Arbeit und Fürsorge und arbeitet hier im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt „Fifty-Fifty? Betriebliche und politische Rahmenbedingungen egalitärer Erwerbsarbeits- und Familienzeiten“. (Foto: David Ausserhofer)

mareike.buenning@wzb.eu



Datenbasis: Projekt „Fifty-Fifty? Betriebliche und politische Rahmenbedingungen egalitärer Erwerbsarbeits- und Familienzeiten“. Telefonische Paarbefragung, N = 1.756, gewichtete Daten.



Nina Eppers ist studentische Mitarbeiterin der Nachwuchsgruppe Arbeit und Fürsorge und arbeitet im von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt „Fifty-Fifty? Betriebliche und politische Rahmenbedingungen egalitärer Erwerbsarbeits- und Familienzeiten“. (Foto: Thu-Ha Nguyen)

nina.eppers@wzb.eu

In der Umfrage haben wir erhoben, wie viele Stunden diese Mütter und Väter tatsächlich arbeiten und wie viele Stunden sie gerne arbeiten würden. Zudem haben wir erfragt, welche Gründe die Beschäftigten für ihre aktuelle Beschäftigungssituation angeben, um zu untersuchen, weshalb sie den Wunsch nach einer geringeren oder höheren Stundenzahl nicht umsetzen können.

Diesen Daten zufolge arbeiten Väter zwar zu über 90 Prozent in Vollzeit. Fast drei Viertel von ihnen würden aber gerne ihre Arbeitszeiten um mindestens vier Stunden pro Woche reduzieren. Nur gut jeder fünfte Vater ist im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig, kaum ein Vater, nämlich nur etwa jeder zwanzigste, würde gerne mehr arbeiten (siehe Abbildung).

Ganz anders sieht es bei den Müttern aus. Nur 16 Prozent arbeiten in Vollzeit, gut die Hälfte ist in Teilzeit erwerbstätig; ein weiteres Drittel ist nicht erwerbstätig. Auch bei ihnen ist nur eine Minderheit, nämlich rund ein Drittel, im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig. Ein weiteres Drittel würde gerne mehr arbeiten, ein Drittel weniger. Damit gelingt es Müttern aber immerhin deutlich öfter als Vätern, im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig zu sein. Die Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt fallen auf Basis dieses Indikators also zulasten der Väter aus.

Interessant wird es, wenn wir die Arbeitszeitdiskrepanzen nach Erwerbsstatus differenziert betrachten. Dann zeigen sich nämlich auf einmal nahezu identische Muster für Mütter und Väter: Unter den Nichterwerbstätigen wünschen sich über 80 Prozent der Mütter wie der Väter, eine Beschäftigung aufzunehmen. Diejenigen, die Vollzeit arbeiten, wollen zu vier Fünfteln ihren Stundenumfang reduzieren, nur zu einem Fünftel entspricht der tatsächliche Stundenumfang den Wünschen der Mütter und Väter. Am häufigsten geben teilzeiterwerbstätige Mütter und Väter an, im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig zu sein. Dies trifft immerhin auf 46 Prozent der Mütter und 38 Prozent der Väter zu. Ähnlich weit verbreitet ist unter Teilzeitbeschäftigten der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten; knapp 20 Prozent würden gerne mehr arbeiten.

Das zeigt: Nur wenigen Beschäftigten gelingt es, ihre gewünschte Arbeitszeit zu realisieren, Vätern noch deutlich seltener als Müttern. Ein zentraler Grund hierfür ist, dass die meisten Eltern – anders als oft implizit angenommen – nicht Vollzeit arbeiten wollen.

Doch warum fällt es insbesondere den Vätern so schwer, die Erwerbssituation ihren Wünschen anzupassen? Wir haben die vollzeiterwerbstätigen Mütter und Väter gefragt, warum sie entgegen ihrer Wünsche in Vollzeit arbeiten. Für rund 80 Prozent sind finanzielle Gründe ausschlaggebend. Darüber hinaus begründen etwa 40 Prozent der Mütter und Väter ihre Vollzeiterwerbstätigkeit auch damit, dass sie ihr berufliches Fortkommen nicht gefährden wollen. Väter, die vollzeiterwerbstätig sind, geben zudem deutlich häufiger als Mütter an, die Betriebskultur stünde ihren Wünschen entgegen. Gründe sind etwa, dass eine Teilzeittätigkeit vom Vorgesetzten unerwünscht sei (50 Prozent der Väter, 32 Prozent der Mütter) oder dass Teilzeit in ihrem Betrieb unüblich sei (46 Prozent der Väter, 25 Prozent der Mütter). Hier zeigt sich die große Bedeutung von normativen Erwartungen, die zeitliche Verfügbarkeit mit guter Leistung gleichsetzen. Diese erschweren es Müttern wie Vätern, ihre Arbeitszeit zu reduzieren – aus Angst, dadurch negative Konsequenzen für ihre Karriere hinnehmen zu müssen. Wer von dieser Norm abweicht, riskiert, als weniger leistungsfähig oder motiviert wahrgenommen zu werden. Zudem kommen traditionelle Geschlechterrollen zum Tragen. Immer noch zeigt sich das traditionelle Ernährermodell darin, dass eine Teilzeittätigkeit vielen Müttern legitimer erscheint als den Vätern.

Die Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig es ist, umzudenken. Wenn wir nach den Rahmenbedingungen forschen, unter denen Mütter und Väter gleichermaßen Vollzeit erwerbstätig sein können, gewinnen wir zwar Erkenntnisse darüber, wie der Arbeitsmarkt geschlechtergerechter werden kann. Ein solches Modell geht jedoch an den Wünschen der meisten Eltern vorbei. Vielmehr gilt es daher, mehr Erkenntnisse darüber zu gewinnen, unter welchen Rahmenbedingungen es Eltern (beziehungsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

insgesamt) gelingt, im gewünschten Stundenumfang erwerbstätig zu sein und allgemein zufriedenstellende Arbeitsbedingungen vorzufinden. Dabei ist zu beachten, dass natürlich auch die Arbeitszeitwünsche der Eltern von äußeren Rahmenbedingungen abhängen, etwa davon, ob man sich kürzere Arbeitszeiten finanziell leisten kann. Eng damit verbunden sind weitere Fragen, die die beruflichen Chancen bei reduzierter Stundenanzahl betreffen. Der hohe Stellenwert, den die Sorgen um das berufliche Fortkommen der Eltern einnehmen, verdeutlicht dies. Wie kann gewährleistet werden, dass das Einkommen und der berufliche Erfolg nicht allein an der Präsenzzeit am Arbeitsplatz bemessen werden? Auch können sich Arbeitszeitwünsche im Lebensverlauf verändern, so dass Möglichkeiten gefunden werden müssen, die Arbeitszeiten immer wieder neu an die individuellen Lebensumstände anpassen zu können.

Durch die Berücksichtigung der individuellen Wünsche von Eltern zu ihrer Arbeitszeitgestaltung ergibt sich eine neue Perspektive auf die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt, die nahelegt, dass wir bei der Bewertung von Erfolg auf dem Arbeitsmarkt nicht das männliche Normalarbeitsverhältnis als Zielmarke wählen sollten. Zukünftige Forschung sollte daher neben objektiven Indikatoren wie dem Einkommen auch die subjektive Wahrnehmung und die Wünsche der Beschäftigten stärker berücksichtigen, um neue Erkenntnisse über gute und geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen zu gewinnen.

Literatur

Bernhardt, Janine/Hipp, Lena/Allmendinger, Jutta: Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien. WZB Discussion Paper SP I 2016-501. Berlin: WZB 2016.

Bünning, Mareike: Parental Leave for Fathers. Consequences for Men's Work and Family Life. Dissertation. Humboldt Universität zu Berlin 2016.

Kott, Kristina/Kühnen, Carola/Maier, Lucia: „Zeitverwendung und Ausgaben für Freizeitaktivitäten“. In: Statistisches Bundesamt (Destatis)/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (in Zusammenarbeit mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung) (Hg.): Datenreport 2016 – Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2016, S. 361–377. Online: <https://www.wzb.eu/de/publikationen/datenreport/datenreport-2016> (Stand 13.08.2018).