

Kapitel 1

Dare to share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf

Dieses Kapitel umreißt den Hintergrund und die Fragen, die sich in Deutschland im Zusammenhang mit der Förderung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung in Familie und Beruf stellen. Die Politikverantwortlichen in Deutschland werden ermutigt, auf den wichtigen Reformen von 2007 und 2015 aufzubauen, um es Vätern ebenso wie Müttern zu ermöglichen, berufliche und familiäre Pflichten zu vereinbaren, und Familien wird empfohlen, „mehr Partnerschaftlichkeit zu wagen“. Zu diesem Zweck werden die deutschen Erfahrungen einem internationalen Vergleich unterzogen, wobei beispielsweise auf die Erfahrungen Frankreichs und der nordischen Länder eingegangen wird, die seit langem eine Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter verfolgen. Das Kapitel beginnt mit einer Erläuterung, weshalb und inwiefern sich Partnerschaftlichkeit auszahlt: Sie ist gut für das Wohlergehen der Familie, die kindliche Entwicklung, die Beschäftigungschancen der Frauen, die Arbeitszeiten der Väter (Abschnitte 2 und 3) und die Stützung der Geburtenraten. In Abschnitt 4 werden Politikmaßnahmen zur Förderung der Partnerschaftlichkeit untersucht, wobei sowohl nach wie vor bestehende Mängel als auch die durch die Reformen seit Mitte der 2000er Jahre erzielten Fortschritte betrachtet werden. Das Kapitel schließt mit einer Reihe von Politikempfehlungen, deren Ziel es ist, Eltern eine gerechtere Aufteilung beruflicher und familiärer Pflichten zu ermöglichen.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

1. Einführung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durchläuft in Deutschland gegenwärtig einen Wandel. Die Väter sind zwar nach wie vor die Hauptverdiener in Paarfamilien, doch während Mütter in Deutschland früher häufig nicht erwerbstätig waren, arbeiten sie heute in der Regel, wenn auch in Teilzeit. Frauen der Altersgruppe 25-34 Jahre erwerben in Deutschland heute mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Hochschulabschluss als junge Männer. Diese Zunahme des Bildungsniveaus hat in den vergangenen 15 Jahren zu dem starken Anstieg (11 Prozentpunkte) der Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland auf 70% beigetragen. Dies ist der höchste Anteil erwerbstätiger Frauen außerhalb der nordischen Länder und der Schweiz. Dieser Anstieg der Erwerbsbeteiligung ging mit einem Rückgang der für unbezahlte Haus- und Familienarbeit aufgewendeten Zeit einher, aber in Deutschland wie in anderen OECD-Ländern entfällt der Hauptteil der unbezahlten Arbeit nach wie vor auf Frauen, und Väter verbringen deutlich weniger Zeit mit ihren Kindern als Mütter. Eltern geben in Deutschland mit größerer Wahrscheinlichkeit als in anderen europäischen Ländern an, dass Arbeits- und Familienleben miteinander in Konflikt stehen, und trotz des jüngsten Anstiegs lag die zusammengefasste Geburtenziffer 2014 bei 1,47 Kindern je Frau und damit unter dem OECD-Durchschnitt des Jahres 2013 von 1,67 (Kapitel 2).

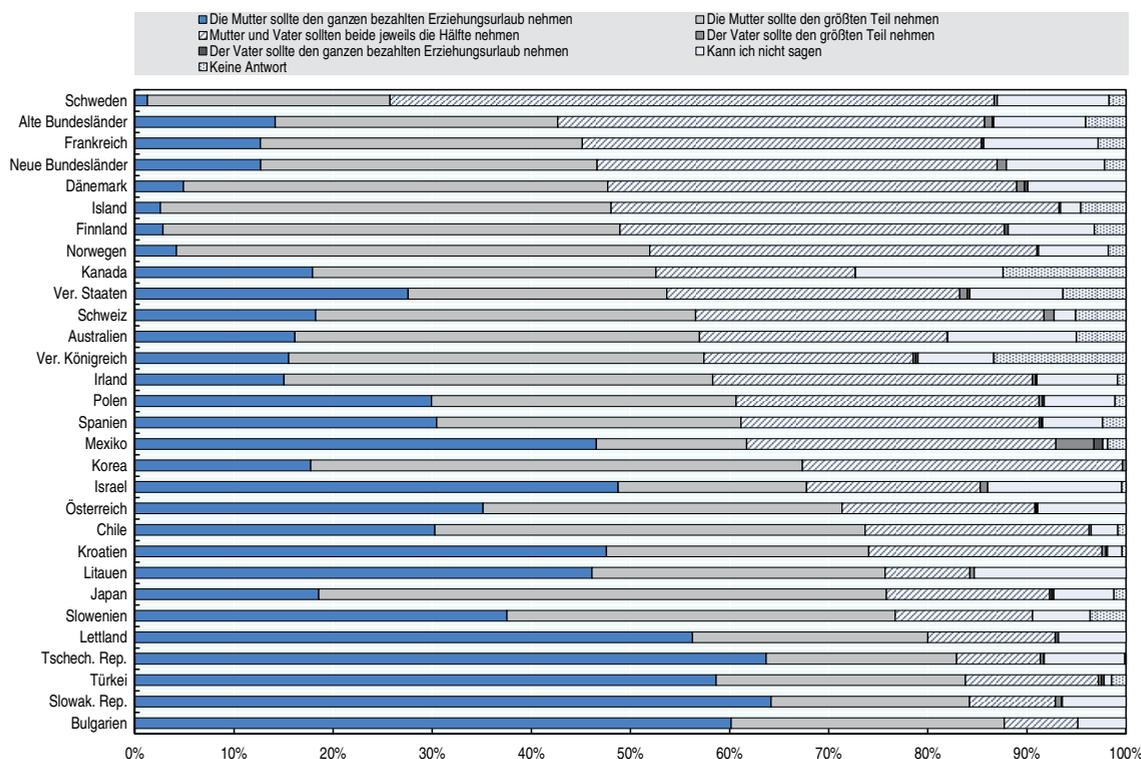
In der Vergangenheit verstärkten die Arbeitsmarktbestimmungen, Politikmaßnahmen und sozialen Normen die traditionellen Geschlechterrollen, insbesondere in den alten Bundesländern. Seit den sozialpolitischen Reformen Mitte der 2000er Jahre haben Eltern jedoch mehr Möglichkeiten, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Die Einführung und Fortentwicklung des Elterngeldes hat die Dauer der familienbedingten beruflichen Freistellung von Müttern effektiv verkürzt und viele Väter zur Nutzung ihres Anspruchs auf bezahlte Elternzeit motiviert, oftmals für die Dauer von zwei Monaten (Kapitel 3). Gleichzeitig sind die staatlichen Investitionen in die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung deutlich gestiegen, wobei sowohl die öffentlichen Ausgaben in Prozent des BIP als auch der Anteil der Kinder, die entsprechende Einrichtungen besuchen, zuvor unter dem OECD-Durchschnitt lagen, diesen inzwischen jedoch übersteigen (Kapitel 3).

Die Einstellungen gegenüber Arbeit und Betreuungsmöglichkeiten haben sich ebenfalls verändert. Der Anteil der Bevölkerung in den alten Bundesländern, der meint, dass eine Mutter überhaupt nicht arbeiten sollte, wenn sie ein Kind im Vorschulalter hat, ist von 46,6% im Jahr 2002 auf 21,8% im Jahr 2012 gesunken, und im selben Zeitraum hat sich der entsprechende Anteil in den neuen Bundesländern auf unter 10% halbiert (Kapitel 2). Zudem zeigte sich die deutsche Bevölkerung im Hinblick auf die Frage, ob Väter oder Mütter bezahlte Elternzeit nehmen sollten, im Jahr 2012 nach der schwedischen als eine der egalitärsten (Abb. 1.1).

Der neue familienpolitische Ansatz in Deutschland zielt darauf ab, Eltern und Kindern mehr Zeit miteinander zu ermöglichen, indem auch eine gerechtere Aufgabenverteilung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wird, also die Partnerschaftlichkeit (BMFSFJ, 2015a). Dies spiegelt sich in der Einführung des ElterngeldPlus im Jahr 2015 wider, die es beiden Elternteilen erleichtert, Elterngeld und Teilzeitarbeit miteinander zu kombinieren, und einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus vorsieht, wenn beide Eltern mindestens vier Monate lang zeitgleich zwischen 25 und 30 Wochenstunden

Abbildung 1.1 **Befürworter einer bezahlten Elternzeit, die sich für eine (partnerschaftliche) Aufteilung dieser Zeit aussprechen**

Verteilung der Antworten auf die Frage „Bitte stellen Sie sich ein Paar vor, bei dem beide Vollzeit gearbeitet haben und das nun ein Baby bekommen hat. Beide sind in einer vergleichbaren Lage in Arbeit und Beruf und haben Anspruch auf bezahlten Erziehungsurlaub. Wie sollte dieser bezahlte Erziehungsurlaub zwischen Mutter und Vater aufgeteilt werden?“



Anmerkung: Die Frage wurde nur denjenigen gestellt, die der Meinung sind, dass es eine bezahlte Erziehungszeit für Eltern geben sollte. Die Antwortoptionen „Vater 100%, Mutter 0%“ und „Der Vater sollte den größten Teil nehmen und die Mutter auch einen Teil“ wurden aufgrund der geringen Antwortquote zu einer Kategorie zusammengefasst.

Quelle: International Social Survey Programme (ISSP) (2012).

arbeiten. Diese Reform ist Teil einer allgemeineren Politik, um die Arbeitsbedingungen in den Unternehmen in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und anderen Akteuren familienfreundlicher zu gestalten. In Deutschland arbeiten viele Mütter heute in Teilzeit mit geringer Stundenzahl, wohingegen viele Väter über 40 Stunden pro Woche arbeiten. Aus diesem Grund wird in der in Deutschland geführten Debatte über flexible Arbeitszeiten und eine gerechtere Aufteilung beruflicher und familiärer Pflichten zwischen Eltern kleiner Kinder der im internationalen Gebrauch unübliche Begriff „vollzeitnah“ diskutiert.

Die Politik hat darüber hinaus die Kapazitäten der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung ausgeweitet, es bestehen jedoch nach wie vor erhebliche Politikherausforderungen, beispielsweise im Hinblick auf Betreuungsmöglichkeiten außerhalb der Schulzeiten und gleichermaßen starke Anreize durch das Steuer- und Transfersystem für beide Elternteile, (mehr) zu arbeiten.

2. Arbeitsteilung zahlt sich für Familien aus

Eine gerechtere Aufteilung der Chancen und Pflichten des Arbeits- und Privatlebens zwischen den Partnern ist gut für das Wohlergehen der Familien und der einzelnen Familienmitglieder. Dies tritt möglicherweise am deutlichsten für Paarfamilien zutage, die

im Mittelpunkt des vorliegenden Berichts stehen, eine gerechte Aufteilung der beruflichen und familiären Pflichten kommt jedoch allen Familien zugute, auch wenn die Eltern getrennt sind und nicht dauerhaft zusammenleben. Durch mehr Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf steht Vätern mehr Zeit zur Verfügung, die sie mit ihren Kindern verbringen können, was auch der kindlichen Entwicklung zugutekommt. Die Mütter erlangen zugleich mehr Spielraum, um ihre beruflichen Vorstellungen und ihre Karrierechancen zu verwirklichen, womit sie auch ihre langfristige Arbeitsmarktbindung und ihre Rentenansprüche verbessern und ihre finanzielle Unabhängigkeit ebenso wie die Finanzlage ihrer Familie stärken können. Dies könnte auch für die Wirtschaft und die Gesellschaft insgesamt von Vorteil sein, da eine bessere Verteilung der Arbeitsmarktreourcen das Wirtschaftswachstum fördern kann.

Die Geburt eines Kindes erweist sich als entscheidender Moment im Leben eines Paares. Das Verhalten der Eltern rund um die Geburt eines Kindes ist wichtig für die Festlegung der künftigen Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb einer Familie (Baxter, 2008; Schober, 2013; Barnes, 2015). Bis zur Geburt teilen viele Paare die bezahlte wie auch die unbezahlte Arbeit relativ gerecht untereinander auf. Nach der Geburt des ersten Kindes fallen Paare oftmals wieder in traditionelle Rollen zurück, und selbst wenn die Kinder älter werden, nehmen die Mütter nicht in allen Fällen wieder eine (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit auf. Allzu oft wird durch das Verhalten der Partner ein unglücklicher Kreislauf in Gang gesetzt, bei dem sich die Männer stärker auf die bezahlte Arbeit konzentrieren, die Frauen stärker auf die unbezahlte Arbeit und sich die Erwartungen der Einzelnen nicht erfüllen.

Kindern kommt die mit ihren Vätern verbrachte Zeit zugute: Ein stärkeres Engagement der Väter ist mit positiven kognitiven und emotionalen Ergebnissen verbunden (Lamb, 2010; Huerta et al., 2013; Schober, 2015) und stärkt die physische Gesundheit der Kinder (WHO, 2007). Auch die Erwerbstätigkeit der Mütter kann Kindern zugutekommen, da die Erwerbsbeteiligung der Mütter das Haushaltseinkommen steigert. Sie kann zudem die Ressourcenverteilung in den Haushalten verändern, da Mütter hierdurch die kindbezogenen Ausgaben stärker steigern können (Lundberg und Pollak, 1996; Woolley, 2004).

Für Väter ist es vorteilhaft, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen: Väter, die einen größeren Teil der unbezahlten Arbeit (einschließlich der Kinderbetreuung) übernehmen, haben ein geringeres Scheidungsrisiko als weniger engagierte Väter (Sigle-Rushton, 2010), und Väter, die mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, sind eigenen Angaben zufolge zufriedener mit ihrem Leben sowie physisch und psychisch gesünder als weniger engagierte Väter (Eggebeen und Knoester, 2001; WHO, 2007; Craig und Swrikar, 2009). Die Befunde lassen ferner darauf schließen, dass das Arbeitsumfeld der Väter eine wichtige Rolle spielt: Die Zufriedenheit der Väter mit ihrem Arbeits- und Privatleben ist ebenso wie ihr Engagement gegenüber ihren Kindern größer, wenn ihr Arbeitsplatz väterfreundlicher gestaltet ist (Goodman et al., 2008; Craig und Swrikar, 2009; Ishii-Kuntz, 2013).

Die Erwerbsbeteiligung der Mütter ist oftmals von entscheidender Bedeutung, um das wirtschaftliche Wohlergehen der Familie zu sichern und Armutsrisiken zu verringern. Während der Großen Rezession leisteten die Erwerbseinkommen der Frauen einen wichtigen Beitrag, um die Einkommensverluste in den gefährdeteren männlich dominierten Sektoren auszugleichen (OECD, 2013 und 2014). Die Berufstätigkeit bietet Frauen (und ihren Kindern) wirtschaftliche Sicherheit im Fall einer Scheidung oder Auflösung der Partnerschaft, deren Häufigkeit in Deutschland leicht über dem OECD-Durchschnitt liegt. Eine dauerhafte Erwerbsbeteiligung könnte zudem berufliche Chancen eröffnen und erhöht in jedem Fall die Rentenansprüche, wodurch das Risiko der Altersarmut sinkt (OECD, 2015a).

Erwerbstätige Mütter tragen darüber hinaus längerfristig zur Veränderung der Geschlechternormen und zur partnerschaftlichen Aufgabenteilung bei. Es kommt zu

generationsübergreifenden Effekten im Hinblick auf die künftige Gleichstellung der Geschlechter, wenn Mütter einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, da egalitäre Einstellungen sowohl zu Hause als auch im öffentlichen Leben geprägt werden. Eine ausgewogene Verteilung unbezahlter Arbeit zwischen Müttern und Vätern ist auch mit geschlechtergerechteren Ansichten und Verhaltensweisen der Kinder verbunden, wenn diese erwachsen werden (McGinn, 2015; Davis und Greenstein, 2009). Kinder, deren Mütter erwerbstätig sind, erwarten von der Gesellschaft eher, dass sie Frauen auf dem Arbeitsmarkt die gleichen Chancen bietet wie Männern – mit allen Folgen für die Aufgabenteilung im Haushalt, die dies mit sich bringt. Söhne, die von berufstätigen Müttern erzogen wurden, verbringen als Erwachsene später mehr Zeit mit der Betreuung der Kinder als Söhne von Hausfrauen. Was Töchter von berufstätigen Müttern betrifft, so sind auch sie erfolgreicher auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Arbeitsplätze sind besser, ihre Bezahlung ist höher und ihre Arbeitszeiten sind länger als diejenigen von Töchtern von Hausfrauen (McGinn et al., 2015; Olivetti et al., 2015; Cunningham, 2001).

In den meisten Familien in Deutschland wird die bezahlte und unbezahlte Arbeit jedoch ungleich aufgeteilt

Das „Hauptverdienermodell“ dominiert in Deutschland weiterhin, wenn auch in abgewandelter Form. Die meisten Kinder in Deutschland wachsen bei einem vollzeitbeschäftigten Vater und einer oftmals teilzeitbeschäftigten Mutter auf, die den Großteil der unbezahlten Arbeit im Haus erledigt, einschließlich der Kinderbetreuung. Im Jahr 2013 folgten 47% der Paare mit einem Kind unter 18 Jahre dem Hauptverdienermodell (BMFSFJ, 2015b).

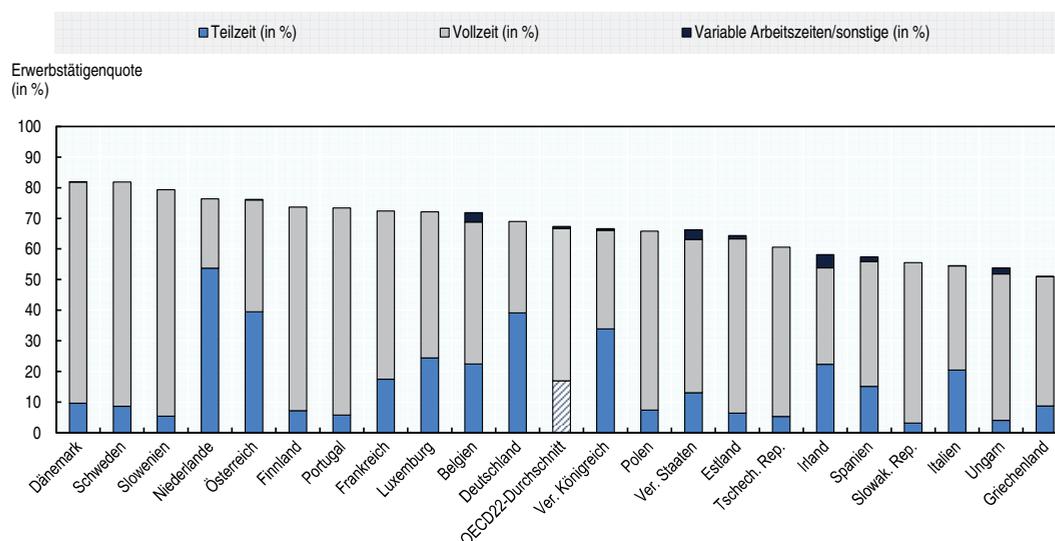
In den vergangenen 15 Jahren stieg die Erwerbstätigenquote der Frauen im Erwerbsalter in Deutschland indessen um über 11 Prozentpunkte, von 58,1% auf 69,5% (Kapitel 2). Im OECD-Raum betrug die durchschnittliche Veränderung in diesem Zeitraum lediglich 4,7 Prozentpunkte. Der Anstieg in Deutschland stellt nach Chile den zweitgrößten Anstieg der Erwerbstätigkeit der Frauen im OECD-Raum in diesem Zeitraum dar, und 2014 hatte Deutschland den höchsten Anteil erwerbstätiger Frauen außerhalb der nordischen Länder und der Schweiz.

Die bei der Erwerbstätigkeit der Frauen in Deutschland verzeichneten Zuwächse sind allerdings zum großen Teil auf Mütter zurückzuführen, die eine Teilzeitbeschäftigung aufgenommen haben, oftmals mit relativ kurzen Arbeitszeiten. Über die Hälfte der erwerbstätigen Mütter arbeitet in Deutschland in Teilzeit: Lediglich die Niederlande – mit 70% – weisen einen höheren Anteil teilzeitbeschäftigter erwerbstätiger Mütter auf (Abb. 1.2). Aufgrund der Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung unter erwerbstätigen Frauen ist die Genderlücke bei der Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten (die den Arbeitsstunden der Beschäftigten Rechnung trägt) mit 24,6 Prozentpunkten nach wie vor groß, verglichen mit einer Genderlücke von 8,5 Prozentpunkten bei der Erwerbstätigenquote in Deutschland (OECD, 2016a).

Mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 42 Stunden haben Väter in Deutschland verglichen mit vielen anderen OECD-Ländern oftmals lange Arbeitszeiten (Kapitel 4). Die Zeit, die die Väter auf der Arbeit verbringen, geht zu Lasten der Zeit, die sie mit ihrer Familie und der Betreuung ihrer Kinder verbringen können – ein wichtiger Faktor bei der Vater-Kind-Beziehung. Jeder dritte Vater in Deutschland wünscht sich mehr Zeit für seine Kinder (Destatis, 2015a) und die meisten Väter würden kürzere Arbeitszeiten bevorzugen (BMFSFJ, 2015b).

Im Hinblick auf Arbeitszeitumfang und Erwerbseinkommen sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede unter (Ehe-)Partnern in Deutschland größer als in anderen euro-

Abbildung 1.2 **Erwerbstätige Mütter in Deutschland arbeiten überwiegend in Teilzeit**
 Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Teilzeit-/Vollzeitstatus, 15- bis 64-Jährige mit mindestens einem Kind im Alter von 0-14 Jahren¹, 2013 oder letztes verfügbares Jahr²



Anmerkung: Die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung beruht auf einer gängigen Definition (übliche Wochenarbeitszeit unter 30 Stunden am Hauptarbeitsplatz). „Variable Arbeitszeiten/sonstige“ bezieht sich auf Frauen, deren normale Arbeitszeiten nicht angegeben werden können, weil ihre Arbeitszeiten von Woche zu Woche bzw. von Monat zu Monat stark schwanken. Die Definition von „erwerbstätig“ bzw. „Erwerbstätigkeit“ richtet sich nach den ILO-Leitlinien (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c2e.html>) und erfasst sowohl diejenigen in bezahlter (abhängiger) Beschäftigung als auch Selbstständige (einschließlich unbezahlt mithelfender Familienangehöriger).

1. Für die Vereinigten Staaten Kinder im Alter von 0-17 Jahren.

2. Die Daten für Dänemark, Finnland und Schweden beziehen sich auf 2012.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung für die europäischen Länder und des Current Population Survey (CPS) für die Vereinigten Staaten.

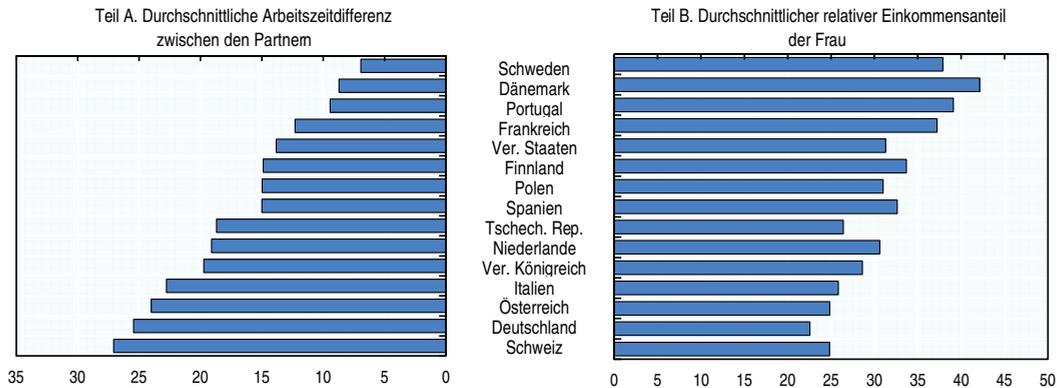
päischen Ländern und den Vereinigten Staaten (Abb. 1.3, Teil A und B). In Paarhaushalten mit mindestens einem Kind, in denen die Frau 25-45 Jahre alt ist, sind Mütter durchschnittlich 17 Stunden pro Woche erwerbstätig. In Österreich, Italien und der Schweiz beträgt die Wochenarbeitszeit solcher Mütter im Durchschnitt ebenfalls unter 20 Stunden. Im Gegensatz dazu beträgt die Wochenarbeitszeit von in einer Partnerschaft lebenden Müttern im Alter von 25-45 Jahren in Dänemark, Norwegen und Schweden mindestens 30 Stunden (Kapitel 4).

Väter haben in Deutschland hingegen in der Regel lange Wochenarbeitszeiten. Die meisten Männer in Deutschland arbeiten über 40 Stunden pro Woche und der Anteil der in einer Partnerschaft lebenden Väter, die über 44 Stunden arbeiten, ist in Deutschland, Österreich und der Schweiz höher als in Finnland, Norwegen und Schweden. Doppelverdienerhaushalte, in denen beide Partner vollzeitnah arbeiten – wobei beide Elternteile nach der in Kapitel 4 verwendeten Arbeitsdefinition zwischen 30 und 39 Wochenstunden erwerbstätig sind –, sind in Deutschland nach wie vor unüblich. Sie machen unter 2% der Paare mit Kindern aus und damit deutlich weniger als in Dänemark oder Norwegen, wo dies auf über 25% der Elternpaare zutrifft (Kapitel 4). Mit 18% sind die Niederlande das Land mit dem höchsten Anteil an Paarhaushalten mit Kindern, in denen die Männer zwischen 30 und 39 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und die Frauen in Teilzeit (1-29 Stunden) arbeiten: Der Anteil dieser Haushalte ist dort doppelt so hoch wie in vielen anderen europäischen Ländern und dreimal so hoch wie in Deutschland (Kapitel 4).

In Anbetracht der Arbeitszeitgestaltung bei in einer Partnerschaft lebenden Eltern ist die durchschnittliche geschlechtsspezifische Differenz bei den bezahlten Arbeitsstunden

Abbildung 1.3 In deutschsprachigen Ländern gibt es ein großes Arbeitszeit- und Einkommensgefälle zwischen in einer Partnerschaft lebenden Frauen und Männern

Durchschnittliche Differenz zwischen den üblichen Wochenarbeitszeiten von in einer Partnerschaft lebenden Männern und Frauen und durchschnittlicher relativer Einkommensanteil der Frau, Paare mit Frau im Alter von 25-45 Jahren und mindestens einem Kind, ausgewählte Länder, 2012¹



Anmerkung zu Teil A: Die Daten beziehen sich auf die durchschnittliche absolute Differenz zwischen den üblichen Wochenarbeitszeiten der Partner (übliche Wochenarbeitszeit des Mannes – übliche Wochenarbeitszeit der Frau). Paare, in denen keiner der Partner arbeitet, wurden nicht berücksichtigt. In Schweden beispielsweise arbeiten Männer im Durchschnitt fast sieben Stunden mehr pro Woche als ihre Partnerinnen.

Anmerkung zu Teil B: Die Daten beziehen sich auf den durchschnittlichen Anteil der Frau am Gesamteinkommen des Paares (Verdienst der Frau / [Verdienst des Mannes + Verdienst der Frau]). Paare, in denen keiner der Partner arbeitet, wurden nicht berücksichtigt. In Dänemark beispielsweise steuern die Frauen im Durchschnitt 42,13% zum Gesamteinkommen des Paares bei.

- Die Angaben zur Differenz zwischen den üblichen Wochenarbeitszeiten von in einer Partnerschaft lebenden Männern und Frauen beziehen sich auf 2012 (für die Vereinigten Staaten auf 2014). Das Einkommensreferenzjahr für den Einkommensanteil der Frau ist 2011 (für die Vereinigten Staaten 2013).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2012 und des Current Population Survey (CPS) 2014 für die Vereinigten Staaten.

unter den Partnern in Deutschland und anderen deutschsprachigen Ländern mit 25 Stunden pro Woche größer als in vielen anderen OECD-Ländern (Abb. 1.3, Teil A, und Kapitel 4). Hingegen belaufen sich die geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschiede zwischen den Partnern in Dänemark, Portugal und Schweden auf unter zehn Wochenstunden.

Diese Differenz zwischen dem Arbeitszeitumfang der Partner trägt zum anhaltenden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen innerhalb der Haushalte und auf nationaler Ebene bei. Das Lohngefälle zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen liegt in Deutschland mit 13,4% leicht unter dem OECD-Durchschnitt (15,5%), wobei sich der Lohnabstand in den vergangenen zehn Jahren in Deutschland jedoch verringert hat (OECD, 2016a). Innerhalb der Haushalte ist der durchschnittliche Beitrag der Mütter zum Haushaltseinkommen in Deutschland geringer als in den meisten OECD-Ländern. Bei Paaren mit mindestens einem Kind, in denen die Partnerin zwischen 25 und 45 Jahre alt ist, belaufen sich die Erwerbseinkommen der Frauen in Deutschland im Durchschnitt auf knapp ein Viertel des Haushaltseinkommens. Ähnliche Muster sind in Österreich und der Schweiz zu finden (EU-SILC, 2012, und Abb. 1.3, Teil B). Hingegen tragen die Partnerinnen in Frankreich, Schweden und Dänemark im Durchschnitt über 35% zum Haushaltseinkommen bei (Kapitel 4).

Entgegen der Tendenz hin zu langen Arbeitszeiten, die bei in einer Partnerschaft lebenden Vätern in Österreich, Deutschland und der Schweiz zu beobachten ist, machen sich übermäßig lange Arbeitszeiten nicht durch eine bessere Produktivität bezahlt (Kapitel 2). Die Produktivität steigt zwar mit der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, jedoch nur bis zu einem bestimmten Punkt: Zahlreiche Untersuchungen haben ergeben, dass die Produktivität bei rd. 40 Stunden pro Woche ihren Höchststand erreicht (Penceval, 2014; Business

Roundtable, 1980; Thomas und Raynar, 1997). Nach fünf Achtstundentagen stabilisiert sich die Produktivität und sinkt anschließend, da die Arbeitskräfte die Überstunden antizipieren und pro Stunde weniger produzieren. Darüber hinaus erhöht sich das Risiko von Unfällen und Fehlern, und die Wahrscheinlichkeit von Fehlkommunikation und Fehlentscheidungen nimmt zu (Dembe et al., 2005; Rogers et al., 2004; Flinn und Armstrong, 2011). Die Gesundheit der Arbeitskräfte leidet ebenfalls (Virtanen et al., 2012), was zum Nachlassen der Produktivität beiträgt. Es erfordert einen kulturellen Wandel innerhalb der Unternehmen ebenso wie ausreichende Politikmaßnahmen zum Schutz der Arbeitskräfte, um übermäßig langen Arbeitszeiten zu begegnen.

Ein Weg, um die Zwänge der Vollzeitbeschäftigung zu umgehen, kann in der Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit bestehen, was eine größere Flexibilität im Hinblick auf die Gestaltung der Arbeitszeiten bieten kann, aber nicht unbedingt mit einem geringeren Arbeitszeitumfang einhergeht. Frauen sind in Deutschland jedoch auch mit geringerer Wahrscheinlichkeit unternehmerisch tätig als Männer. 2013 waren nur 2,5% der erwerbstätigen Frauen in Deutschland selbstständig, verglichen mit 6,7% der Männer. Zudem verdienen Unternehmerinnen im Durchschnitt weit weniger als Unternehmer: Die Einkommen von Frauen aus selbstständiger Tätigkeit lagen in Deutschland nahezu 43% unter den Einkommen von Männern aus selbstständiger Tätigkeit, was über dem OECD-Durchschnitt des geschlechtsspezifischen Gefälles zwischen den Einkünften aus unternehmerischer Tätigkeit (36,1%) liegt. Das Einkommensgefälle lässt sich durch die niedrigere Kapitalisierung von Unternehmen mit weiblicher Führung, die Branchen, in denen sie tätig sind, einen Mangel an Führungserfahrung sowie die geringere Zahl der Arbeitsstunden erklären, die Frauen im Durchschnitt auf ihre Unternehmen verwenden, da sie mit größerer Wahrscheinlichkeit als Männer Erwerbsarbeit mit familiären Pflichten kombinieren (OECD, 2013). Das niedrigere Einkommen unternehmerisch tätiger Frauen könnte auch eine zusätzliche Folge unzureichender öffentlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten sein (Kapitel 2).

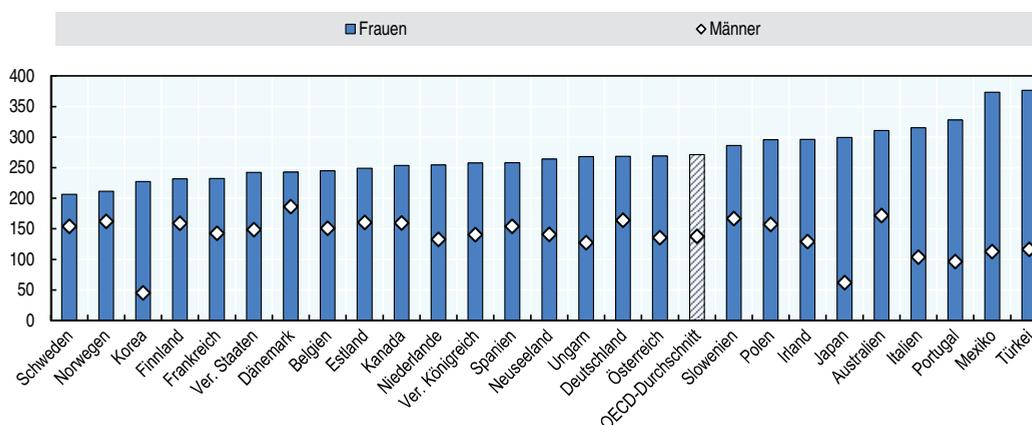
Junge Männer verdienen oftmals mehr als junge Frauen, so dass die Einkommens- einbußen für viele Familien am geringsten sind, wenn die Mütter statt der Väter ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes verringern. Dies trägt dazu bei, dass viele Paare nach der Geburt eines Kindes traditionelle Rollen übernehmen, wobei die Mütter mehr unbezahlte Familienarbeit übernehmen als die Väter, die oftmals längere Vollzeitarbeitstage haben als Männer ohne Kinder (WSI, 2015). Dieses Muster trägt zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den Karrierechancen und Einkommensprofilen bei und nach dem Renteneintritt zu einem großen Rentengefälle zwischen Männern und Frauen (Kapitel 4). Um diesen Kreislauf der Ungleichheit zu durchbrechen, ist eine ausgewogenere Verteilung der beruflichen und familiären Aufgaben zwischen Vätern und Müttern erforderlich. Wenn Väter länger in Elternzeit gehen oder mit ebenso hoher Wahrscheinlichkeit wie Mütter ihre Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes vorübergehend verringern würden, hätten die Arbeitgeber stärkere Anreize, in gleichem Maße in die Fortbildung und Karrierechancen von Müttern zu investieren. Wenn Mütter im selben Umfang wie Väter erwerbstätig sein könnten, würde dies ihre wirtschaftliche Sicherheit im Fall einer Scheidung oder Auflösung der Partnerschaft stärken und ihr rentenbezogenes Risiko der Altersarmut verringern. Wenn Väter und Mütter beide vorübergehend vollzeitnah arbeiten und ihre berufliche Laufbahn in Vollzeit verfolgen würden, wenn die Kinder größer werden, würde dies in der Zukunft zu einer deutlichen Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles beitragen.

Die unbezahlte häusliche Arbeit von Frauen beeinträchtigt ihre Vollzeiterwerbstätigkeit

Kein OECD-Land hat eine ausgewogene Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit erreicht und in allen OECD-Ländern leisten Frauen mehr unbezahlte häusliche Arbeit als

Abbildung 1.4 **Frauen leisten im OECD-Raum mehr unbezahlte Arbeit als Männer**

Durchschnittlich mit Kinderbetreuung und anderen unbezahlten Arbeiten pro Tag verbrachte Zeit in Minuten (15- bis 64-Jährige¹), nach Geschlecht, letztes verfügbares Jahr²



- Die Angaben beziehen sich auf Personen der Altersgruppe 15-64 Jahre, außer für Australien (Personen ab 15 Jahre), Ungarn (Altersgruppe 15-74 Jahre) und Schweden (Altersgruppe 25-64 Jahre).
- Die Referenzjahre sind: Australien: 2006, Österreich: 2008-2009, Belgien: 2005, Kanada: 2010, Dänemark: 2001, Estland: 2009-2010, Finnland: 2009-2010, Frankreich: 2009, Deutschland: 2001-2002, Ungarn: 1999-2000, Italien: 2008-2009, Irland: 2005, Japan: 2011, Korea: 2009, Mexiko: 2009, die Niederlande: 2005-2006, Neuseeland: 2009-2010, Norwegen: 2010, Polen: 2003-2004, Portugal: 1999, Slowenien: 2000-2001, Spanien: 2009-2010, Schweden: 2010, Türkei: 2006, Vereinigtes Königreich: 2005, Vereinigte Staaten: 2014.

Quelle: OECD Gender Data Portal 2016.

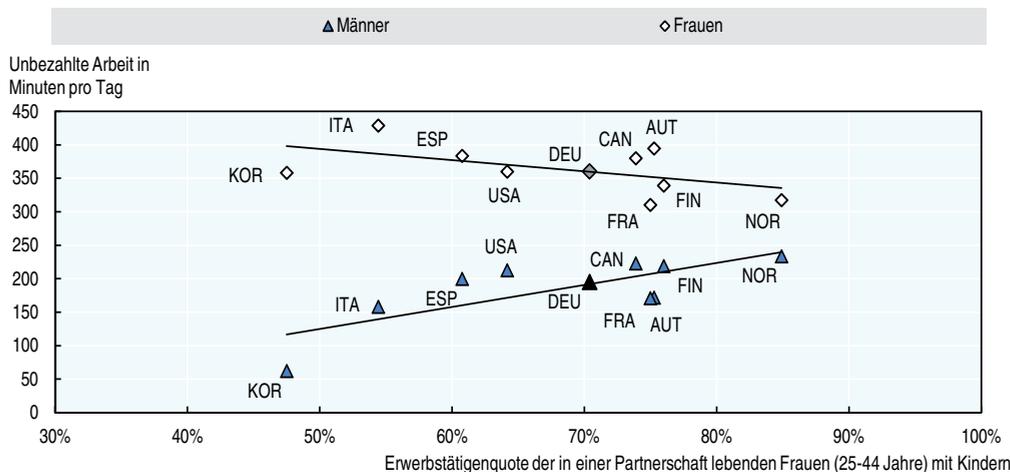
Männer (Abb. 1.4). In einer Partnerschaft lebende Frauen wenden im Durchschnitt doppelt so viel Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung auf wie ihre männlichen Partner. In nahezu allen OECD-Ländern arbeiten Männer tatsächlich *weniger* als Frauen, wenn die *insgesamt* auf bezahlte und unbezahlte Arbeit verwendete Zeit addiert wird (Kapitel 5).

Paare mit einem männlichen Alleinverdiener tendieren in den verschiedenen Ländern dazu, an einer traditionelleren Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit festzuhalten: Wenn der Mann in Vollzeit arbeitet, kümmert sich die Frau vorrangig um den Haushalt und die Kindererziehung (Kapitel 5). Männer in Doppelverdienerhaushalten übernehmen demgegenüber einen größeren Teil der Hausarbeit als Alleinverdiener. Aber selbst dann, wenn beide Partner Vollzeit arbeiten, ist die Hausarbeit selten gleich verteilt: Der Anteil der Frauen an der unbezahlten Hausarbeit variiert von Land zu Land zwischen durchschnittlich 62% in Deutschland und durchschnittlich 88% in Korea. Frauen leisten weniger unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung, wenn ihr Anteil am Haushaltserwerbseinkommen steigt, der Zusammenhang verläuft jedoch nicht linear; es liegen einige Befunde vor, denen zufolge gut verdienende Frauen oftmals mehr Hausarbeit verrichten, um traditionellen Geschlechternormen wenn schon nicht am Arbeitsplatz, dann zumindest zu Hause zu entsprechen, was ein Beispiel für das bewusste Einnehmen einer Geschlechterrolle (sogenanntes „doing gender“) ist (Bittman, 2003; Bertrand et al., 2015).

Auch wenn die Zahl der Frauen in Deutschland zugenommen hat, die eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, und trotz leichter Verbesserungen bei der Arbeitsmenge, die Männer im Haus erledigen, ist die Verteilung der unbezahlten Arbeit in den einzelnen Haushalten nach wie vor unausgewogen. Frauen der Altersgruppe 30-44 Jahre wenden im Durchschnitt 4,73 Stunden täglich für Kinderbetreuung und andere unbezahlte Arbeit auf, wohingegen Männer derselben Altersgruppe im Durchschnitt lediglich 2,52 Stunden täglich für diese Aufgaben aufwenden (Destatis, 2015b). Die Zeit, die Frauen auf unbezahlte Arbeit

Abbildung 1.5 **Weniger mit Hausarbeit und Kinderbetreuung verbrachte Zeit ist mit höheren Erwerbstätigenquoten der Frauen assoziiert**

Zeit in Minuten, die in einer Partnerschaft lebende Männer und Frauen täglich auf unbezahlte Arbeit verwenden



Anmerkung: Zeitnutzungsdaten für in einer Partnerschaft lebende Männer und Frauen ab 20 Jahren, die im selben Haushalt leben wie ihr Ehe- oder Lebenspartner. Erwerbstätigenquoten von in einer Partnerschaft lebenden Frauen ab 20 Jahren, die im selben Haushalt leben wie ihr Ehe- oder Lebenspartner. Für Norwegen sind die Erwerbstätigenquoten der in einer Partnerschaft lebenden Frauen zwischen 15 und 75 Jahren angegeben.

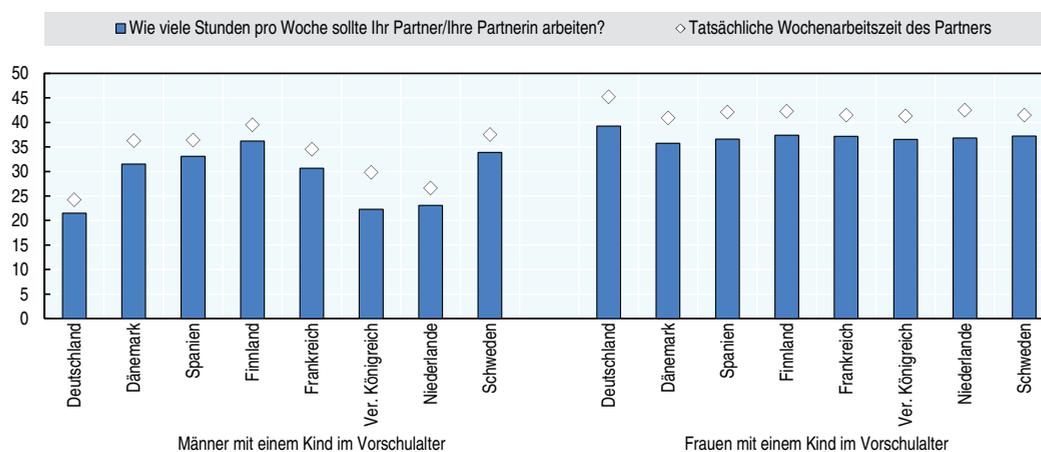
Quelle: OECD Time Use Database und Statistisches Bundesamt, Schätzungen des OECD-Sekretariats der Erwerbstätigenquoten der Frauen. Für Norwegen wurden die Erwerbstätigenquoten von Statistics Norway bereitgestellt.

verwenden, hat in den vergangenen zehn Jahren abgenommen, was jedoch zum großen Teil auf technologische Verbesserungen und Automatisierung statt auf einen großen Anstieg der Zeit, den Männer auf Hausarbeit verwenden, zurückzuführen ist.

Die auf Haus- und Familienarbeit verwendete Zeit schmälert die für Erwerbsarbeit zur Verfügung stehende Zeit und umgekehrt. Liegt auf Frauen eine unverhältnismäßig hohe Last, Kinder zu erziehen, so kann dies Mütter davon abhalten, eine Vollzeitbeschäftigung (wieder) aufzunehmen, und die Wahrscheinlichkeit verringern, dass Arbeitgeber Mütter oder Frauen im gebärfähigen Alter einstellen. In Deutschland sind Hausarbeit, Kinderbetreuung und Pflege anderer Familienangehöriger der häufigste Grund, den Frauen für Arbeitszeiten unter dreißig Stunden pro Woche angeben (Kapitel 4). Demgegenüber ist in Ländern, in denen die Erwerbstätigenquoten der Frauen höher sind, geschlechtergerechtere Ansichten vertreten werden und Leistungen der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung sowie außerschulische Betreuungsangebote weithin zugänglich sind (z.B. Dänemark und Schweden), auch die Hausarbeit ausgewogener verteilt (Abb. 1.5).

Bei den Präferenzen in Bezug auf die Zahl der Arbeitsstunden der Partnerin bzw. des Partners bestehen in Deutschland erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Die durchschnittliche Stundenzahl, die sich Mütter kleiner Kinder für ihre Partner wünschen, liegt deutlich höher als die Zahl der Arbeitsstunden, die sich Väter kleiner Kinder für ihre Partnerinnen wünschen (Abb. 1.6). Die Mütter würden es in Deutschland im Durchschnitt vorziehen, dass ihre Partner ca. fünf Stunden pro Woche weniger arbeiten, wohingegen die Väter sich wünschen würden, dass ihre Partnerinnen drei Stunden pro Woche weniger arbeiten (in Kapitel 4 findet sich eine ausführlichere Erörterung der relativ langen Arbeitszeiten von Vätern sowie der relativ kurzen Arbeitszeiten von Müttern in Deutschland). Diese unterschiedlichen geschlechtsspezifischen Präferenzen finden sich in allen Ländern, sind in Deutschland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich jedoch ausgeprägter als beispielsweise in Dänemark, Frankreich oder Schweden, wo

Abbildung 1.6 **Väter und Mütter kleiner Kinder ziehen kürzere Arbeitszeiten ihrer Partner vor**
 Durchschnittliche Antworten auf die Frage nach dem durchschnittlichen Arbeitszeitumfang des Partners und dem für den Partner bevorzugten Arbeitszeitumfang, 2010



Quelle: European Social Survey (2010).

die Sozialsysteme es Vätern und Müttern erleichtern, ihre Arbeitszeit unter weniger Einschränkungen zu verwirklichen.

3. Arbeitsteilung zahlt sich für die Gesellschaft als Ganzes aus

Deutschland sieht sich zunehmend demografisch bedingten Belastungen gegenüber. Die Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie kann dem deutschen Arbeitsmarkt eine doppelte Dividende einbringen: Sie wird sowohl dem deutschen Arbeitsmarkt kurzfristig helfen, da mehr Mütter eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und/oder ihre Arbeitszeit erhöhen, als auch potenziell den Bevölkerungsrückgang begrenzen, indem sie höheren Geburtenraten Vorschub leistet.

Die Ausschöpfung des beruflichen Potenzials von Frauen auf dem Arbeitsmarkt kommt der deutschen Wirtschaft zugute

Die OECD-Projektionen lassen darauf schließen, dass das BIP in den kommenden zwanzig Jahren um 12% steigen würde, wenn die Beschäftigungsquoten der Frauen in den OECD-Ländern das Niveau der Männer erreichen würden (OECD, 2013). Einer der Bereiche mit dem größten unerschlossenen Potenzial in der deutschen Erwerbsbevölkerung sind nicht-erwerbstätige und/oder teilzeitbeschäftigte Mütter. Eine bessere Aufteilung der unbezahlten häuslichen Arbeit, zusammen mit kohärenten Politikmaßnahmen, hilft Müttern dabei, ihre Arbeitsmarktbindung zu wahren und ihre berufliche Laufbahn fortzusetzen.

In Anbetracht der Tatsache, dass das Bildungsniveau der Frauen dem der Männer in den meisten OECD-Ländern heute entspricht bzw. dieses sogar übersteigt, entstehen der Wirtschaft potenziell große Verluste, wenn Frauen zu Hause bleiben oder einer Teilzeitbeschäftigung mit geringem Stundenumfang nachgehen. In Deutschland sind junge Frauen im Vergleich zu jungen Männern gut ausgebildet: 32,1% der 25- bis 34-jährigen Frauen haben einen Tertiärabschluss erworben, verglichen mit 27,9% der Männer derselben Altersgruppe (Kapitel 2). In OECD (2013) wurde festgestellt, dass rd. 50% des gesamten Wirtschaftswachstums zwischen 1960 und 2008 auf die Anhebung des Bildungsniveaus in den OECD-Ländern entfielen, wovon über die Hälfte auf den Anstieg des Bildungsniveaus der Frauen zurückzuführen war.

Eine partnerschaftlichere Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen kann dem projizierten Rückgang der deutschen Erwerbsbevölkerung entgegenwirken. In Schweden, einem der egalitärsten Länder mit einem starken Fördersystem für Familien, ist die Arbeitszeit der Männer (mit und ohne Kinder) im Durchschnitt wöchentlich etwa eine Stunde kürzer als in Deutschland, und die der Frauen (mit und ohne Kinder) ist verglichen mit Deutschland über drei Stunden pro Woche länger. Würden Männer und Frauen im Alter von 25-54 Jahren in Deutschland bis 2040 das Arbeitsmarktverhalten der Männer und Frauen derselben Altersgruppe in Schweden übernehmen, würde sich der erwartete Rückgang der deutschen Erwerbsbevölkerung verlangsamen und das Pro-Kopf-BIP könnte steigen, wenn unterstellt wird, dass Veränderungen der Erwerbsbeteiligungsquoten bzw. der Wochenarbeitszeiten die Arbeitsnachfrage nicht beeinflussen (vgl. Kapitel 2 wegen einer ausführlichen Erörterung der verschiedenen Szenarien).

Sind Beschäftigung und Familiengründung nicht miteinander vereinbar, sinken die Geburtenraten

Das Bildungsniveau der Frauen und ihre Erwerbsbeteiligung erhöhen die mit der Unterbrechung der beruflichen Laufbahn für die Kindererziehung verbundenen Kosten. In Ländern, in denen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur begrenzt gefördert wird, ist die Geburt eines Kindes oftmals mit einem deutlichen Rückgang des Familieneinkommens verbunden, da mindestens einer der Partner seine Beschäftigung aufgeben (oder den Umfang reduzieren) muss, um sich um das Neugeborene zu kümmern.

In Deutschland bestehen starke Spannungen zwischen beruflichen und familiären Pflichten. Die Zahl der Kinder in einer Familie hat einen stärkeren negativen Effekt auf die Erwerbstätigkeit der Frauen als in vielen anderen OECD-Ländern, und Frauen bleiben in Deutschland mit deutlich größerer Wahrscheinlichkeit kinderlos als Frauen in anderen Ländern (Kapitel 6). 2012 waren in Deutschland 36% der Frauen im Alter von 25-49 Jahren kinderlos, verglichen mit lediglich 28% in Frankreich, wo endgültige Kinderlosigkeit zudem viel weniger häufig als in den meisten europäischen Ländern ist (Miettinen et al., 2015). In Deutschland besteht überdies eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Präferenzen der Frauen im Hinblick auf Kinderlosigkeit und der tatsächlichen Kinderlosigkeit. In Deutschland geben 7% der Frauen – im OECD-Durchschnitt liegt dieser Wert bei 4% (Eurobarometer, 2014) – an, dass Kinderlosigkeit ihr „Ideal“ ist, was darauf schließen lässt, dass zahlreiche Haushalte in Deutschland von „ungewollter“ Kinderlosigkeit betroffen sind. Großfamilien – solche mit drei oder mehr Kindern – sind in Deutschland ebenfalls relativ unüblich.

Die Herausforderungen im Hinblick auf die Vereinbarung von Beruf und Familie haben dazu beigetragen, dass die zusammengefassten Geburtenziffern in Deutschland anhaltend niedrig sind (OECD, 2011). Seit 1990 liegen die zusammengefassten Geburtenziffern bei rd. 1,3-1,4 Kindern je Frau, auch wenn im Jahr 2014 ein Anstieg auf 1,47 Kinder je Frau verzeichnet wurde. Dies ist jedoch niedriger als der OECD-Durchschnitt von 1,67 und liegt deutlich unter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern je Frau. Stagnierende Geburtenraten sind für Deutschland ein besonders wichtiges Thema: Abgesehen von der persönlichen Zufriedenheit, die durch die Erziehung von Kindern entsteht, bedeuten weniger Babys künftig weniger Arbeitskräfte, was gravierende Folgen für die Wirtschaft haben wird.

Die Geburtenraten in Deutschland variieren je nach Bildungsstand, Beruf und Einkommen der Frauen (Dorbritz, 2008; Kreyenfeld und Konietzka, 2013; Bujard, 2015). Frauen mit Hochschulabschluss haben in Deutschland mit geringerer Wahrscheinlichkeit Kinder, ebenso wie erwerbstätige Frauen, insbesondere wenn sie in Vollzeit erwerbstätig sind. Frauen mit höherem Einkommen haben ebenfalls mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit ein

Kind als Frauen mit niedrigeren Einkommen, da Frauen mit niedrigem Erwerbseinkommen oftmals mit einem männlichen Hauptverdiener zusammenleben. Die Unterschiede im Hinblick auf die Geschlechterrollen sind in Frankreich weniger dramatisch, wo die Wahrscheinlichkeit, ein Kind zu gebären, mit zunehmendem Einkommen der Frauen sogar steigt (Kapitel 6). Das Geburtenverhalten ist in Frankreich, wo das Angebot an Betreuungsmöglichkeiten für Klein-, Vorschul- und Schulkinder in der Regel groß ist, auch weniger von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden der Frauen abhängig.

Die internationale Fachliteratur lässt darauf schließen, dass die Mitwirkung der Väter bei der Betreuung des ersten Kindes positiv mit der Wahrscheinlichkeit assoziiert ist, dass sich die Familien für ein zweites Kind entscheiden (Duvander et al., 2010; Aassve et al., 2015; Miettinen et al., 2015; Cooke, 2004). Über den Zusammenhang zwischen der allgemeinen Aufgabenteilung der privaten Haushalte und der Zahl der Geburten herrscht in der Fachliteratur jedoch keine Einigkeit, da sich die Studien im Hinblick auf die Vorgehensweise bei der Messung der Gleichstellung von Mann und Frau unterscheiden und die „partnerschaftliche Aufgabenteilung“ in der Regel nicht messen. Dies stellt einen wichtigen Bereich für künftige Forschungsarbeiten dar.

4. Den Weg für eine partnerschaftliche Aufgabenteilung bereiten: Die Sozialpolitik kann Partnerschaftlichkeit in den Familien fördern

Sozioökonomische und demografische Faktoren haben Auswirkungen auf den Grad der Partnerschaftlichkeit bei der Aufteilung der unbezahlten Arbeit zuhause. Eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung ist im Allgemeinen bei Paaren zu beobachten, die unverheiratet, Doppelverdiener, gut ausgebildet, jünger und egalitär in ihren Ansichten sowie kinderlos sind. Die Haushalte in den postkommunistischen Ländern teilen sich die Hausarbeit ebenfalls partnerschaftlicher auf.

Die jüngsten Politikänderungen in Deutschland im Überblick

Familien in Deutschland sehen sich beträchtlichen Herausforderungen dabei gegenüber, mehr Zeit miteinander zu verbringen und Beruf und Familie partnerschaftlicher miteinander zu vereinbaren. Die Familienpolitik kann einen wichtigen Beitrag leisten, und Deutschland hat bereits wesentliche Fortschritte bei der Unterstützung von Familien vor und nach der Geburt eines Kindes erzielt (Kapitel 3). 2007 wurden Änderungen an den Transferleistungen während der Elternzeit vorgenommen, wobei das pauschale bedürftigkeitsgeprüfte Erziehungsgeld durch das einkommensbezogene Elterngeld mit Mindest- und Höchstsatz ersetzt wurde. Die Leistungsdauer wurde auf zwölf Monate festgesetzt, kann sich aber um zwei weitere Monate erhöhen, wenn mindestens zwei Monate der Elternzeit vom zweiten Partner (üblicherweise dem Vater) genutzt werden.

Die Reform von 2007 hat die Wahrscheinlichkeit deutlich erhöht, dass Mütter nach dem Ende des Elterngeldbezugs wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, und hat insbesondere die Rückkehr hochqualifizierter Mütter in eine Vollzeitbeschäftigung gefördert (Kluve und Schmitz, 2014; Kluve und Tamm, 2013). Da die Eltern (insbesondere die Mütter) rascher und in größerer Anzahl wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen, dürfte ein Großteil der durch die Leistung entstehenden zusätzlichen Kosten durch Steuermehreinnahmen und einen Rückgang der anderen mit der Nichterwerbstätigkeit verbundenen Staatsausgaben ausgeglichen werden: Schätzungen des Forschungsinstituts RWI lassen darauf schließen, dass selbst in den ersten Jahren nach der Einführung etwa 25% der zusätzlichen Kosten durch staatliche Mehreinnahmen bzw. Minderausgaben refinanziert wurden (Bechara et al., 2015).

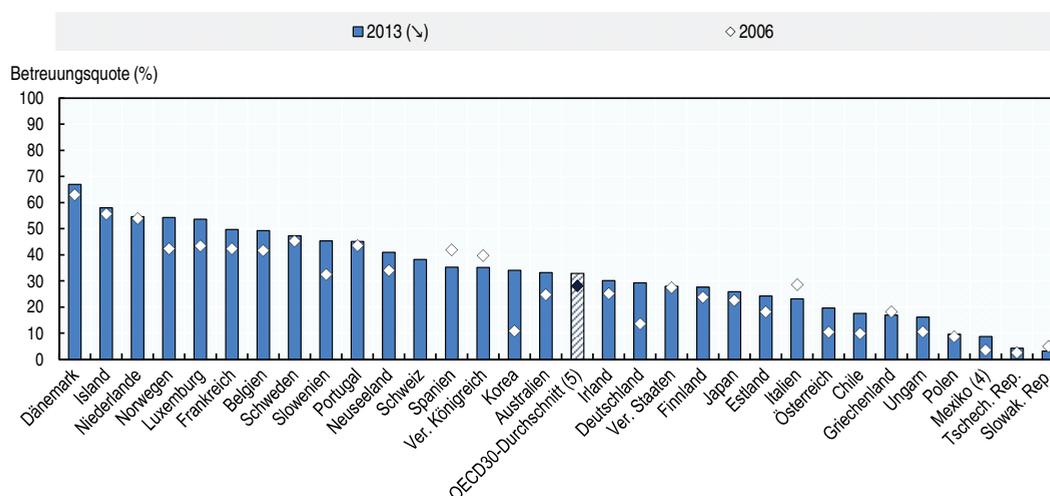
Die Einführung des Elterngeldes in Deutschland im Jahr 2007 war ein großer Fortschritt, um eine stärkere Beteiligung der Väter an der Kindererziehung sicherzustellen, und diese Politikreform stand mit international bewährten Praktiken im Einklang, da sie den Vorbildern in Island, Frankreich, Portugal und Schweden ähnelt (Adema et al., 2015). Nach der Reform in Deutschland stieg der Anteil der Väter, die Elterngeld bezogen, im Zeitraum 2009-2014 auf über ein Drittel (Destatis, 2015b).

Die Einführung des ElterngeldPlus im Jahr 2015 ermutigt die Väter noch stärker zur Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld und bietet den Paaren finanzielle Anreize, um eine ausgewogenere Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zu entwickeln (und idealerweise beizubehalten). Die Reform von 2015 erleichtert die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Elterngeldbezug („ElterngeldPlus“). Zudem ermutigt sie Paare dazu, die Elternzeit untereinander aufzuteilen, da Paare, bei denen beide Partner mindestens vier Monate lang zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten, nunmehr einen „Partnerschaftsbonus“ erhalten, der vier zusätzlichen Monaten ElterngeldPlus entspricht. Die stärkere Akzeptanz der Arbeitszeitreduktion und der Inanspruchnahme der Elternzeit durch die Väter, wenn die Kinder klein sind, ist ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zu einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung zwischen Müttern und Vätern. Wenn bei Männern ein größeres „Risiko“ besteht, dass sie um den Zeitpunkt der Geburt ihres Kindes herum ihren Arbeitsplatz vorübergehend aufgeben, sind Frauen im gebärfähigen Alter möglicherweise weniger stark von Diskriminierung bei der Einstellung und/oder Einkommens- und Karriereeinbußen betroffen, die mit der Inanspruchnahme von Elternzeit zusammenhängen. Durch die weitere Steigerung der Inanspruchnahme durch die Väter und die Bewirkung einer partnerschaftlicheren Aufgabenteilung zwischen Vätern und Müttern würde diese Reform, zusammen mit an die Arbeitgeber gerichteten Informationskampagnen, dazu beitragen, die von Vätern in Anspruch genommene Elternzeit bei den Arbeitgebern zu entstigmatisieren und die „Gender Diversity“ am Arbeitsplatz zu verbessern.

Die politischen Modelle in Ländern wie Dänemark, Frankreich und Schweden zielen darauf ab, Familien während der gesamten Phase der Kindererziehung kontinuierlich zu unterstützen. Abgesehen von bezahlten Freistellungsregelungen umfasst dies die Bereitstellung erschwinglicher Dienstleistungen im Bereich der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung sowie Betreuungsmöglichkeiten außerhalb der Schulzeiten, die Eltern in die Lage versetzen, Kinder mit einer Vollzeit- oder vollzeitnahen Beschäftigung zu vereinbaren, und zwar auch während der Schulferien. Seit Mitte der 2000er Jahre hat Deutschland sein Angebot an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung ebenfalls erheblich ausgeweitet, was Kindern und ihren Eltern zugutekommt (OECD, 2011). Gleichwohl scheint mehr das quantitative Angebot als die Erschwinglichkeit ein Problem zu sein. Die Kosten der institutionellen Kinderbetreuung sind für Eltern in Deutschland ähnlich hoch wie in Dänemark und Schweden (Kapitel 3), die Kinderbetreuungsquote liegt trotz des deutlichen Anstiegs in den vergangenen Jahren jedoch nach wie vor unter dem OECD-Durchschnitt (Abb. 1.7).

Darüber hinaus gibt es Initiativen zur Ausweitung des Ganztagsunterrichts sowie der Betreuung außerhalb der Schulzeiten, auch wenn es noch Spielraum für Verbesserungen gibt: Rund 15% der 6- bis 10-Jährigen in Deutschland werden außerhalb der Schulzeiten betreut, verglichen mit rd. 80% in Dänemark und Schweden. Vor (und nach) Beginn und Ende des Schultags können die Kinder ihre Hausaufgaben erledigen oder an kommunalen Freizeitprogrammen teilnehmen. Die Eltern haben hierdurch den Vorteil längerer, flexiblerer staatlich erbrachter Betreuungszeiten.

Abbildung 1.7 Die Betreuungsquote der Kinder steigt in Deutschland

Teilnahme der 0- bis 2-jährigen an der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung¹, 2006² und 2013³

1. Die Daten berücksichtigen im Allgemeinen Kinder in institutionellen Kinderbetreuungseinrichtungen, Kindertagesstätten und Vorschulen (sowohl öffentliche als auch private) sowie Kinder, die von einer professionellen Tagesmutter betreut werden, und lassen informelle Betreuungsleistungen, die von Verwandten, Freunden oder Nachbarn erbracht werden, unberücksichtigt. Die genauen Definitionen können sich jedoch von Land zu Land leicht unterscheiden.
 2. Die Daten für Australien beziehen sich auf 2005.
 3. Die Daten für Japan beziehen sich auf 2010 und die für Australien, Chile, Mexiko und die Vereinigten Staaten auf 2011.
 4. In den Daten für Mexiko sind durch den privaten Sektor erbrachte Dienstleistungen nicht berücksichtigt.
 5. Ungewichteter Durchschnitt für die 30 OECD-Länder, für die Daten für beide Zeitpunkte verfügbar sind.
- Quelle: OECD Family Database, www.oecd.org/els/family/database.htm.

Flexible Arbeitszeitregelungen sind von entscheidender Bedeutung, da sie den Beschäftigten eine größere Autonomie bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten einräumen, so dass sie ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander vereinbaren können, während gleichzeitig die Wissensbasis in der Belegschaft aufrechterhalten werden kann und die Einstellungskosten der Arbeitgeber begrenzt werden können. Seit Mitte der 2000er Jahre ist die Politik in Deutschland dazu übergegangen, eine partnerschaftlichere Aufteilung der Zeit für Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit zu fördern, und in diesem Sinne ist sie – vielleicht mit Ausnahme der nordischen Länder – den meisten OECD-Ländern voraus. Es gibt eine Reihe staatlich geförderter Initiativen, an denen verschiedene Akteure des privaten Sektors beteiligt sind, darunter Initiativen für einen stärkeren Austausch über empfehlenswerte Praktiken unter den beteiligten Akteuren und Evaluierungen familienfreundlicher Unternehmen. Zuletzt unterzeichneten verschiedene Akteure (einschließlich der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) 2015 das „Memorandum Familie und Arbeitswelt: Die NEUE Vereinbarkeit“. In dem Memorandum werden Fortschrittsfelder (z.B. größeres Bewusstsein für die Bedeutung flexibler Arbeitszeiten in den Unternehmen), aber auch Herausforderungen (z.B. die Stärkung der Erwerbstätigkeit von Müttern) identifiziert und Leitsätze entwickelt, um Beruf und Familie im Lebensverlauf für Arbeitnehmer und Unternehmen erfolgreich miteinander zu vereinbaren. Hierzu zählt die Förderung der vollzeitnahen Beschäftigung, d.h. einer Wochenarbeitszeit von unter 40 Stunden, insbesondere im Hinblick auf Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die sich um kleine Kinder kümmern.

Die Einführung des ElterngeldPlus kann als Schritt in Richtung eines Familienarbeitszeitmodells betrachtet werden, das darauf abzielt, Eltern junger Kinder zu unterstützen, die ihre beruflichen und familiären Pflichten partnerschaftlich aufteilen wollen. Ein Vorschlag für ein solches Modell (Müller et al., 2013) sieht Lohnergänzungsleistungen für die Dauer

von drei Jahren für in einer Partnerschaft lebende Eltern vor, wenn beide Elternteile ihre Arbeitszeit verringern und vollzeitnah arbeiten. Im Durchschnitt würde dies kürzere Arbeitszeiten für die Väter und längere Arbeitszeiten für die Mütter bedeuten und hätte positive Folgen für das Einkommen und das Wohlergehen der Familien, die Zeit, die Väter mit ihren Kindern verbringen können, und die Laufbahn- und Gehaltentwicklung der Frauen. Eine geringere berufliche Arbeitsbelastung könnte es den Vätern ermöglichen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, wenn diese klein sind, und die Grundlage für ein stärkeres Engagement der Väter während des Heranwachsens der Kinder bereiten.

Ein System, in dem beide Elternteile vollzeitnah arbeiten, würde für die meisten Mütter eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit bedeuten, da die meisten Mütter in Deutschland gegenwärtig teilzeitbeschäftigt sind, und es könnte für teilzeitbeschäftigte Mütter einen Schritt in Richtung längerer Arbeitszeiten darstellen, wenn die Kinder größer werden. OECD-Schätzungen zeigen, dass die Verlängerung der Arbeitszeiten der Frauen bei dem „Familienarbeitszeitmodell“ unter diesen Annahmen die Verringerung des Arbeitszeitumfangs der Männer nahezu vollständig wettmachen würde und damit insgesamt einen begrenzten Effekt auf das Arbeitsangebot in Deutschland haben dürfte (Kapitel 2). Darüber hinaus könnte eine Phase der vollzeitnahen Beschäftigung, wenn die Kinder sehr jung sind, die Aufstockung der Stundenzahl auf eine Vollzeitbeschäftigung für beide Eltern erleichtern (was sehr schwierig ist, wenn man von einer niedrigen Stundenzahl ausgeht) und dem Arbeitsangebot in Deutschland langfristig weiter Auftrieb geben, was von entscheidender Bedeutung sein wird, um die Herausforderungen der Bevölkerungsalterung zu bewältigen.

Die Öffentlichkeit in Deutschland ist bereit für Veränderungen. Umfragen lassen darauf schließen, dass viele Deutsche nicht mit ihren Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf zufrieden sind: Berufstätige Eltern in Deutschland geben mit größerer Wahrscheinlichkeit als die meisten anderen Eltern in Europa an, dass ihre berufliche Tätigkeit sie daran hindert, so viel Zeit mit der Familie zu verbringen, wie sie sich wünschen würden. Und auch wenn die Eltern kleiner Kinder bevorzugen würden, dass ihr Partner (dies gilt sowohl für Mütter als auch für Väter) weniger Stunden auswärts arbeitet, haben sich die Menschen in Deutschland stärker an den Gedanken gewöhnt, dass Mütter von Kleinkindern eine Erwerbstätigkeit aufnehmen (Kapitel 2): 61% der Bevölkerung in Deutschland sind der Meinung, dass es wichtig ist, Eltern mit Kindern unter drei Jahren so zu unterstützen, dass beide Partner erwerbstätig sein können (Institut für Demoskopie Allensbach, 2015), und viele Eltern vertreten die Ansicht, dass sich die Unternehmen stärker für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen könnten (BMFSFJ, 2013).

Politikempfehlungen für Deutschland

Um die partnerschaftliche Aufteilung beruflicher und familiärer Pflichten weiter zu erleichtern und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, empfiehlt der vorliegende Bericht den Politikverantwortlichen in Deutschland:

- *Die Bemühungen fortzusetzen, mehr Väter zur Inanspruchnahme der Elternzeit zu ermutigen.* Die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 stand im Einklang mit international bewährten Praktiken und stellte einen bedeutenden Schritt in Richtung einer ausgewogeneren Aufteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit zwischen Männern und Frauen dar. Die Auswertungen haben gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, dass Mütter nach dem Ende der Bezugsdauer rascher als früher wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren, dadurch wesentlich gesteigert wurde und auch die Inanspruchnahme der Elternzeit bzw. des Elterngeldes durch die Väter deutlich zunahm.

Die „ElterngeldPlus“-Reform von 2015 erleichtert die Kombination von Teilzeitarbeit und Elterngeldbezug und bietet zusätzlich finanzielle Anreize, um beide Partner in Paarfamilien zu ermutigen, mindestens weitere vier Monate lang zwischen 25 und 30 Stunden pro Woche parallel erwerbstätig zu sein. Die Auswirkungen dieser Reform sollten genau beobachtet werden, um herauszufinden, ob sie dazu beiträgt, die Inanspruchnahme von Elterngeld durch die Väter noch weiter zu steigern, wobei die Väter ihre Vollzeittätigkeit für einen begrenzten Zeitraum verringern und die Mütter ihre Arbeitsstundenzahl erhöhen.

- Auf der Grundlage der mit dem Elterngeld und dem ElterngeldPlus gesammelten Erfahrungen *weitere familienpolitische Förderinstrumente zu entwickeln*, einschließlich Möglichkeiten für Eltern junger Kinder, während eines bestimmten Zeitraums vollzeitnah zu arbeiten und eine begleitende finanzielle Unterstützung zu erhalten, wie dies derzeit in Deutschland im Rahmen des Konzepts einer „Familienarbeitszeit“ diskutiert wird. Eine vollzeitnahe Beschäftigung könnte es vielen Vätern ermöglichen, sich mehr Zeit für ihre Kinder zu nehmen, wenn diese klein sind, während eine vorübergehende vollzeitnahe Beschäftigung verglichen mit einer langfristigen Teilzeitbeschäftigung mit geringem Stundenumfang positive Effekte auf die Verdienst- und Karrierechancen von Müttern haben dürfte.
- In Anbetracht des Anspruchs auf Verringerung der Arbeitszeit aus familiären Gründen einen *Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit* – oder zu einem anderen Arbeitszeitumfang, der zu den sich verändernden familiären Rahmenbedingungen passt – innerhalb einer bestimmten Frist einzuführen. Eltern könnten die Arbeitszeitflexibilität nutzen, um ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander zu vereinbaren – auch wenn die Kinder größer werden.
- *Die Investitionen in Betreuungsmöglichkeiten für Kleinkinder weiter zu erhöhen und den Zugang zu entsprechenden Einrichtungen auszuweiten*. Die Kindererziehungsphase ist eine entscheidende Zeit, in der die Paare häufig eine neue Aufteilung hinsichtlich der bezahlten und unbezahlten Arbeit entwickeln. Eine angemessene und erschwingliche frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung ist von entscheidender Bedeutung, um beiden Elternteilen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Deutschland hat die öffentlichen Investitionen in die frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung in den vergangenen 15 Jahren aufgestockt. Es sind jedoch weitere Investitionen erforderlich, um sicherzustellen, dass das Angebot die Nachfrage deckt, insbesondere in Regionen, in denen es noch kein ausreichendes Angebot an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung gibt, und um dem Bedarf der Eltern flexibler Rechnung zu tragen.
- Verglichen mit den Investitionen in frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung hat Deutschland bei der außerschulischen Betreuung noch Nachholbedarf: *Sowohl die Investitionen in außerschulische Betreuung für Kinder im Grundschulalter als auch der Zugang dazu müssen ausgeweitet werden*. Da der Betreuungsbedarf nicht mit der Einschulung der Kinder endet, müssen erwerbstätige Eltern und insbesondere Elternpaare, in denen beide Partner vollzeitbeschäftigt sind, in Deutschland oftmals eine Betreuung für ihre Kinder vor und/oder nach der Schule organisieren. In Deutschland sollte von öffentlicher Seite mehr in außerschulische Betreuungsangebote investiert werden, die Eltern schulpflichtiger Kinder – auch während der Schulferien – helfen, Vollzeiterwerbstätigkeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren.
- *Das deutsche Steuer- und Transfersystem anzupassen, um Paare zur partnerschaftlichen Aufteilung der Erwerbsarbeit zu ermutigen*. In rund einem Drittel der OECD-Länder fördert

die Steuer- und Transferpolitik eine ausgewogene Aufteilung der Erwerbstätigkeit auf beide Partner, was zum großen Teil durch die progressive Einkommensbesteuerung bedingt ist. Hingegen sorgen die steuerliche Zusammenveranlagung, die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern bzw. -partnerinnen und die Deckelung der Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland dafür, dass sich die Steuer- und Abgabenbelastung der Erwerbseinkommen deutlich erhöht, wenn in einem Haushalt eine zweite Person eine Beschäftigung aufnimmt (es sei denn, es handelt sich dabei um einen steuerfreien Minijob mit einem Einkommen von maximal 450 Euro pro Monat). Die finanziellen Erwerbsanreize für Zweitverdienende in Paarfamilien könnten auf verschiedene Weise verbessert werden, z.B. durch einen gesonderten Steuerfreibetrag für Zweitverdienende oder durch die Festsetzung der Krankenversicherungsbeiträge auf Basis der Anzahl der versicherten Erwachsenen, mit einem entsprechenden finanziellen Ausgleich für einkommensschwache Familien (vgl. OECD, 2016c, und Kapitel 3 wegen näherer Einzelheiten).

- *Die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und anderen Akteuren weiter auszubauen, um das Berufsleben familienfreundlicher zu gestalten.* Die Förderung einer Reihe von familienfreundlichen Arbeitsplatzmaßnahmen, wie z.B. im Rahmen des „Memorandum Familie und Arbeitswelt: Die NEUE Vereinbarkeit“, sollte fortgesetzt werden. Dazu zählt u.a., die Zahl der Arbeitsstunden eines regulären Vollzeitarbeitstags zu verringern, Väter zur Inanspruchnahme von Elternzeit zu ermutigen, Telearbeit zu erleichtern und flexible Arbeitszeiten zuzulassen.
- Die zuständigen Stellen in Deutschland sind aufgerufen, sich durch öffentliche Aufklärungskampagnen, Vorbildwerbung, öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und andere Kommunikationsmittel *weiter dafür einzusetzen, die Vorteile einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung in Familien im Bewusstsein zu verankern.* Initiativen zur Förderung und Verbreitung empfehlenswerter Praktiken auf lokaler Ebene, wie z.B. die „Lokalen Bündnisse für Familie“, die länderspezifische Besonderheiten und die Rolle der Kommunen berücksichtigen, sollten weiter unterstützt werden.

Die Förderung von Partnerschaften, in denen sich Väter und Mütter die Verantwortung für ihre Kinder partnerschaftlich teilen, ist gut für die Familien und ihr Wohlergehen; zudem entsteht hierdurch eine Reihe weniger greifbarer sozialer Güter, z.B. eine bessere Vater-Kind-Bindung und die Förderung egalitärer Geschlechternormen über die Generationen hinweg sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine partnerschaftlichere Aufteilung der Zeit für Familie und Beruf zwischen Vätern und Müttern, wie sie beispielsweise im Zusammenhang mit dem „Familienarbeitszeitmodell“ diskutiert wird, könnte Familien mehr Zeit miteinander verschaffen und Männer und Frauen in die Lage versetzen, ihr Arbeitsmarktpotenzial voll auszuschöpfen. Wenn Väter und Mütter beide eine Zeit lang vollzeitnah arbeiten und ihre berufliche Laufbahn wieder in Vollzeit fortsetzen, wenn die Kinder größer werden, würde dies zu einer deutlichen Reduzierung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentenlücke beitragen und das Arbeitsangebot von Männern und Frauen stützen und damit ein inklusives Wachstum in der Zukunft sichern.

Literaturverzeichnis

- Aassve, A. et al. (2015), "What Is your Couple Type? Gender Ideology, Housework Sharing, and Babies", *Demographic Research*, Vol. 32, Article 30, S. 835-858.
- Adema, W., C. Clarke und V. Frey (2015), "Paid Parental Leave: Lessons from OECD Countries and Selected U.S. States", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 172, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrqqvqqb4vb-en>.
- Barnes, M.W. (2015), "Gender Differentiation in Paid and Unpaid Work during the Transition to Parenthood", *Sociology Compass*, Vol. 9, No. 5, S. 348-364.
- Baxter, J. (2015), "Children's Time with Fathers and Mothers over the Pre-School Years: A Longitudinal Time-Use Study of Couple Families in Australia", *Family Science*, Vol. 6, No. 1, S. 302-317.
- Baxter, J. und D. Smart (2010), "Fathering in Australia Among Couple Families with Young Children", *FaHCSIA Occasional Paper*, No. 37, Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs, Canberra.
- Baxter, J., B. Hewitt und M. Haynes (2008), "Life Course Transitions and Housework: Marriage, Parenthood, and Time on Housework", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 70, No. 2, S. 259-272.
- Bechara, P., J. Kluge und M. Tamm (2015), "Fiskalische Refinanzierungseffekte des Elterngeldes" Projektbericht zum Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Bertrand, M., E. Kamenica und J. Pan (2015), "Gender Identity and Relative Income within Households", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 130, No. 2, S. 571-614.
- Bittman, M. und J. Wajman (2000), "The Rush Hour: The Character of Leisure Time and Gender Equity", *Social Forces*, Vol. 79, No. 1, S. 165-189.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)(2015a), "Familienreport 2014 – Leistungen, Wirkungen, Trends", Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Dezember.
- BMFSFJ (2015b), "Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik", Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- BMFSFJ (2013), "Familienreport 2012 – Leistungen, Wirkungen, Trends", Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, Dezember.
- Brandth, B. und I. Gislason (2012), "Family Policies and the Best Interest of Children", in B.G. Eydal und I. Gislason (Hrsg.), *Parental Leave, Childcare and Gender Equality in the Nordic Countries*, Nordic Council, Kopenhagen.
- Bujard, M. (2015b), "Kinderlosigkeit in Deutschland: Wie interagieren Bildung, Wohnort, Migrationshintergrund, Erwerbstätigkeit und Kohorte?", *Zeitschrift für Familienforschung – Journal of Family Research*, 27. Jg., Heft 3, S. 1-25.
- Business Roundtable (1980), "Scheduled Overtime Effect on Construction Projects: A Construction Industry Cost-effectiveness Project Report".
- Cooke, L. (2004), "The Gendered Division of Labour and Family Outcomes in Germany", *Journal of Marriage and the Family*, Vol. 66, No. 5, S. 1246-1259.
- Craig, L. und P. Sawrikar (2009), "Work and Family: How Does the (Gender) Balance Change as Children Grow?", *Gender, Work & Organization*, Vol. 16, No. 6, S. 684-709.
- Cunningham, M. (2001), "Parental Influences on the Gendered Division of Housework", *American Sociological Review*, Vol. 66, No. 2, S. 184-203.
- Davis, S. und T. Greenstein (2009), "Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences", *Annual Review of Sociology*, Vol. 35, S. 87-105.
- Dembe, A. et al. (2005), "The Impact of Overtime and Long Hours on Occupational Injuries and Illnesses: New Evidence from the United States", *Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 62, No. 9, S. 588-597.
- Destatis (2015a), "Wie die Zeit vergeht, Ergebnisse zur Zeitverwendung in Deutschland 2012/2013", Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

- Destatis (2015b), "Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2015", Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Dorbritz, J. (2008), "Germany: Family Diversity with Low, Actual, and Desired Fertility", *Demographic Research*, Vol. 19, Article 17, S. 557-598.
- Duvander, A., T. Lappegard und G. Andersson (2010), "Family Policy and Fertility: fathers' and mothers' use of parental leave on continued childbearing in Norway and Sweden", *Journal of European Social Policy*, Vol. 20, No. 1, S. 45-57.
- Eggebeen, D. und C. Knoester (2001), "Does Fatherhood Matter for Men?", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 63, No. 2, S. 381-393.
- Eichhorst, W. et al. (2012), "Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen", Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Flinn, F. and C. Armstrong (2011), "Junior Doctors' Extended Work Hours and the Effects on their Performance: The Irish Case", *International Journal for Quality in Health Care*, Vol. 23, No. 2. S. 210-217.
- Goodman, W. et al. (2008), "Paternal Work Characteristics and Father-Infant Interactions in Low-Income, Rural Families", *Journal of Marriage and Family*, Vol. 70, No. 3, S. 640-653.
- Huerta, M.C. et al. (2013), "Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 140, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4dlw9w6czq-en>.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015a), "Familienbilder in Deutschland und Frankreich – Vergleich der Ergebnisse von Repräsentativbefragungen der Bevölkerung im Alter von 16 bis 49 Jahren in beiden Ländern", Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Allensbach.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015b), "Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf", Allensbach, http://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/Weichenstellungen_Bericht_FINAL.pdf.
- Ishii-Kuntz, M. (2013), "Work Environment and Japanese Fathers' Involvement in Child Care", *Journal of Family Issues*, Vol. 34, No. 2, S. 252-271.
- Kluge, J. und S. Schmitz (2014), "Mittelfristige Effekte der Elterngeldreform in Ost- und Westdeutschland", *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, 83. Jg., Nr. 4, S. 163-181, DIW Berlin.
- Kluge, J. und M. Tamm (2013), "Parental Leave Regulations, Mothers' Labor Force Attachment and Fathers' Childcare Involvement: Evidence from a Natural Experiment", *Journal of Population Economics*, Vol. 26, No. 3, S. 983-1005.
- Kreyenfeld, M. und D. Konietzka (2013), *Ein Leben ohne Kinder: Ausmaß, Strukturen und Ursachen von Kinderlosigkeit in Deutschland*, Springer.
- Lamb, M. (2010), *The Role of the Father in Child Development*, 5. Aufl., Wiley, New York.
- Lundberg, S. und R. Pollak (1996), "Bargaining and Distribution in Marriage", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 10, No. 4, S. 139-158.
- McGinn, K., M. Ruiz Castro und E. Long Lingo (2015), "Mums the Word! Cross-national Relationship between Maternal Employment and Gender Inequalities at Work and at Home", *Harvard Business School Working Paper*, No. 15-094.
- Miettinen, A., L. Lainiala und A. Rotkirch (2015), "Women's Housework Decreases Fertility: Evidence from a Longitudinal Study among Finnish Couples", *Acta Sociologica*, Vol. 58, No. 2, S. 139-154.
- Miettinen, A. et al. (2015), "Increasing Childlessness in Europe: Time Trends and Country Differences", *Families And Societies Working Paper Series*, No. 33, Stockholm.
- OECD (2016a), "The OECD Gender Data Portal", OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/gender/data/.
- OECD (2016b), *The OECD Family Database*, OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/els/family/database.htm.
- OECD (2016c), *OECD-Wirtschaftsberichte: Deutschland 2016*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-deu-2016-de.
- OECD (2015a), *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en.

- OECD (2015b), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*. OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OECD (2014), *OECD Employment Database 2014*, <http://www.oecd.org/employment/onlineoecdemploymentdatabase.htm>.
- OECD (2013), *Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264190344-de>.
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>.
- Olivetti, C., E. Patacchini und Y. Zenou (2013), "Mothers, Friends and Gender Identity", *IZA Discussion Paper*, No. 7704, Bonn.
- Pencavel, J. (2014), "The Productivity of Working Hours", *IZA Discussion Paper*, No. 8129, Bonn.
- Rendall, M. et al. (2014), "Employment Impacts on Partnership and Parenthood Entry in Different Family-Policy Regimes", Paper für die European Population Conference 2014, verfügbar unter: <http://epc2014.princeton.edu/>.
- Rogers, A. et al. (2004), "The Working Hours of Hospital Staff Nurses and Patient Safety", *Health Affairs*, Vol. 23, No. 4, S. 202-212.
- Schober, P. (2015), "Increasing Father Involvement in Child Care: What Do We Know About Effects on Child Development?", *DIW Roundup: Politik im Fokus*, No. 79.
- Schober, P. (2013), "The Parenthood Effect on Gender Inequality: Explaining the Change in Paid and Domestic Work when British Couples Become Parents", *European Sociological Review*, Vol. 29, No. 1, S. 74-85.
- Sigle-Rushton, W. (2010), "Men's Unpaid Work and Divorce: Reassessing Specialization and Trade in British Families", *Feminist Economics*, Vol. 16, No. 2, S. 1-26.
- Thomas, R. und K. Raynar (1997), "Scheduled Overtime and Labor Productivity: quantitative Analysis", *Journal of Construction and Engineering Management*, Vol. 123, No. 2, S. 181-188.
- WHO (2007), "Fatherhood and Health Outcomes in Europe", WHO-Regionalbüro für Europa, Kopenhagen.
- Wood J., J. Vergauwen und K. Neels (2015), "Economic Conditions and Variation in First Birth Hazards in 22 European Countries between 1970 and 2005", in K. Matthijs et al. (Hrsg.), *Population Change in Europe, the Middle-East and North-Africa : Beyond the Demographic Divide*, Ashgate Publishing, S. 45-80, <http://www.ashgate.com/isbn/9781472439567>.
- Woolley, F. (2004), "Why Pay Child Benefits to Mothers?", *Canadian Public Policy*, Vol. 30, No. 1, S. 47-69.
- WSI (2015), "Gender News: Große Unterschiede in den Arbeitszeiten von Frauen und Männern, Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal", *WSI Report*, No. 22, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf.



From:

Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families

Access the complete publication at:

<https://doi.org/10.1787/9789264259157-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2017), "Dare to share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf", in *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264263420-4-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.