

Martin Bujard, Leonie Kleinschrot
November 2025

Eltern in der Rushhour des Lebens entlasten

Die Dynamische Familienarbeitszeit



Impressum

Herausgeberin

Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
info@fes.de

Herausgebende Abteilung

Abteilung Analyse, Planung und Beratung
www.fes.de/apb

Inhaltliche Verantwortung und Redaktion

Vanessa Kiesel

Kontakt

Vanessa Kiesel
vanessakiesel@fes.de

Lektorat

Sönke Hallmann

Design

Bergsee, blau

Titelbild

Rahel Süßkind

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Der dieser Studie zugrunde liegende Datensatz wird nach Abschluss der Auswertungen, sofern vertragliche Regelungen oder interne Richtlinien der Friedrich-Ebert-Stiftung dem nicht entgegenstehen, im Archiv der sozialen Demokratie veröffentlicht. Forschungsdaten veröffentlichen wir unter <https://collections.fes.de>.

November 2025

© Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie hier:

➤ www.fes.de/publikationen

Martin Bujard, Leonie Kleinschrot
November 2025

Eltern in der Rushhour des Lebens entlasten

Die Dynamische Familienarbeitszeit

Inhalt

| | |
|--|-----------|
| 1. Einleitung: Warum Familien sich vor allem Zeit wünschen | 3 |
| 2. Rushhour des Lebens | 5 |
| 3. Zeitbedarf von Familien im Lebensverlauf | 7 |
| 4. Gender-Gap bei Care- und Erwerbsarbeit: Ausmaß und Gründe | 9 |
| 5. Idealvorstellungen der jüngeren und mittleren Generation zur Erwerbsarbeitszeit von Eltern | 13 |
| 6. Ideal und Realität bei Erwerbsarbeitszeit im Lebensverlauf | 17 |
| 7. Hochrechnung: Was wäre, wenn die ideale Arbeitszeit Realität wäre? | 18 |
| 8. Vorschlag der Dynamischen Familienarbeitszeit | 21 |
| 9. Flankierende Maßnahmen | 27 |
| 10. Fazit | 30 |
| Abbildungs- und Tabellenverzeichnis | 32 |
| Literaturverzeichnis | 32 |
| Autor_innen | 36 |

1.

Einleitung: Warum Familien sich vor allem Zeit wünschen

Die meisten Eltern kennen die „Rushhour des Lebens“: Sie haben ein oder mehrere Kinder unter sechs Jahren und Beruf, Haus- und Care-Arbeit ballen sich oft zu über 60 Stunden pro Woche. Viele Eltern leiden unter massivem Stress in dieser Phase, in der ihre Kinder sprechen, laufen, klettern, radfahren und mit anderen Kindern spielen lernen – einerseits eine wunderschöne Phase, andererseits auch sehr betreuungsintensiv. Die meisten Väter nehmen nur eine kurze oder gar keine Elternzeit in Anspruch und arbeiten stattdessen in Vollzeit, oft mit Überstunden, während viele Mütter in Teilzeit arbeiten und den Großteil der Familienarbeit leisten. Beide Elternteile stehen unter erheblichem Druck und beide nicht selten mit schlechtem Gewissen: Väter, da sie zu wenig Zeit mit den Kindern verbringen können, und Mütter, da sie ökonomisch stärker vom Partner abhängig sind. Diese Erfahrungen in der Rushhour führen manchmal dazu, dass weitere Kinderwünsche nicht umgesetzt werden.

Wenn die Kinder älter werden, sinkt der zeitliche Betreuungsaufwand und vielen Eltern von Teenagern wird rückblickend deutlich, wie schnell diese Lebensphase vorbeigezogen ist. Väter stellen fest, dass die Zeit mit den Kindern nur begrenzt nachholbar ist, während Mütter erkennen, dass sie beruflich hinter ihren Qualifikationen und Karrierepotenzialen zurückgeblieben sind. Trotz großer Zufriedenheit mit der Entwicklung ihrer Kinder empfinden viele Eltern den Weg dorthin als weniger partnerschaftlich als ursprünglich angestrebt. In manchen Fällen führte die Belastung sogar zur Trennung.

In der hier vorliegende Analyse geht es also um eine gesellschaftlich zentrale Fragestellung, wie die „Rushhour des Lebens“ (Bujard/Panova 2016) bei Eltern entzerrt und damit letztlich auch das Erreichen zentraler Lebensziele wie erfüllender Beruf, eigene Kinder und glückliche Partnerschaft besser in Einklang gebracht werden können. Familie ist vielfältig und überall dort, wo Menschen dauerhaft füreinander Verantwortung übernehmen. Neben der „klassischen“ Familie gibt es Ein-Eltern-Haushalte, Patchwork-, Adoptiv-, Pflege- und Regenbogenfamilien sowie Mehrgenerationen- und multilokale Haushalte. Kinder, Mütter und Väter erleben häufiger Übergänge zwischen verschiedenen Familienformen. Die gleichstellungs- und zeitpolitischen Ziele dieser Analyse und des Instruments der Dynamischen Familienarbeitszeit richten sich gezielt an Mütter und Väter, während die Vielfalt von Familienformen, insbesondere Allein- und Getrennterziehende, ebenfalls berücksichtigt wird.

Um eine zielgerichtete und effiziente Familienpolitik zu gestalten, die Familien in ihrem Alltag gut unterstützt, ist es hilfreich, die Perspektive der Familien einzunehmen. Wie gestaltet sich ihr Alltag? Was wünschen sich Mütter, Väter und Kinder am meisten für ein besseres (Familien)Leben? Vieles lässt sich mit der Trias des Siebten Familienberichts (BMFSFJ 2006) zusammenfassen: Familien benötigen Geld, Infrastruktur und Zeit. Geld für die materielle Sicherheit der Familie, u. a. durch das Einkommen (meist) beider Eltern, Kindergeld, gegebenenfalls auch Wohngeld oder Kinderzuschlag. Infrastruktur für Familien beinhaltet u. a. Kinderbetreuung, Schule, Spielplätze, aber auch Kinder- und Jugendhilfeangebote oder Familienberatung. Zeit benötigen Familien für Fürsorge, Erziehung, Beziehungen oder schlicht für das „Doing Family“ (Jurczyk 2014), um als Familie gemeinsam essen, reden, Zeit verbringen zu können, während gleichzeitig Haushalt und Erwerbstätigkeit zu leisten sind.

Diese Expertise fokussiert daher im Kontext Familie auf Zeit und Zeitpolitik. Zeitpolitik soll den Zeitwohlstand und die Zeitsouveränität von Menschen erhöhen, es ist ein in den Sozialwissenschaften lange bekanntes Thema (DGfZP 2005; Heitkötter et al. 2011), findet sich jedoch noch selten in großen medialen Diskursen. Dabei determinieren politische und erwerbsarbeitsbezogene Rahmenbedingungen die Zeit von Familien in ihrem Alltag massiv. Medial dominant sind zuletzt Forderungen nach einer wöchentlichen anstatt einer täglichen Höchstarbeitszeit, damit die Wirtschaft wieder in Gang kommt und mehr Steuern und Sozialabgaben fließen. Wie sollen 42, 45 oder mehr Wochenstunden Erwerbsarbeit denn für Väter oder Mütter minderjähriger Kinder dauerhaft möglich sein, wenn sie sich auch um ihre Kinder kümmern möchten? Entsprechend müssten auch in Debatten um die Vier-Tage-Woche Bedürfnisse und Perspektiven von Familien stärker mitgedacht werden, schließlich lag die wöchentliche Gesamtbelastung aus Erwerbs- und Care-Arbeit von Eltern minderjähriger Kinder elf Stunden über jener von Personen ohne Kinder (Krüger et al. 2024) – bei kleinen Kindern weitaus höher.

Die Bedürfnisse von Eltern und deren Wünsche an die Familienpolitik lassen sich empirisch messen, es gibt regelmäßige Befragungen verschiedener Institute. Danach gefragt, was ihren Familienalltag am stärksten entlasten würde, ist die Antwort oft: Zeit bzw. flexiblere Arbeitszeiten im Beruf (IfD Allensbach 2019). Auswertungen der aktuellen Zeitverwendungsstudie verdeutlichen dies: 63 Prozent der Mütter und 57 Prozent der Väter mit minderjährigen Kindern im Haus-

halt stimmen beispielsweise zu, dass sie sich häufig unter Zeitdruck fühlen. 73 Prozent der Väter geben an, dass sie sich mehr Zeit für die Familie wünschen. Aber auch Selbstsorge und Partnerschaft leiden unter dem Zeitstress: 81 Prozent der Mütter gaben an, dass sie zu wenig Zeit für sich selbst hatten. Etwa zwei Drittel der Väter und Mütter gaben zudem an, dass sie zu wenig Zeit für ihre Partnerin bzw. ihren Partner hatten (eigene Berechnungen).

Zeitpolitik ist notwendig. Sie ist zusammen mit einer guten Kinderbetreuungsinfrastruktur der entscheidende Hebel, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Auch Betriebe, Arbeitgeber_innen und Gewerkschaften prägen die Zeitpolitik, indem sie die wöchentliche Arbeitszeit, deren Flexibilität und Relevanz für Karrieren gestalten. Das bekannteste Beispiel für eine lebensphasenorientierte Zeitpolitik ist das einkommensabhängige Elterngeld. Doch was geschieht danach, wenn das Babyalter überschritten ist?

Der folgende Beitrag gibt einen aktuellen empirischen Überblick darüber, wie Eltern ihre Zeit für Beruf und Familie tatsächlich aufteilen und welche Idealvorstellungen es zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie während des Aufwachsens von Kindern gibt. Dazu werden neue Daten zur Zeitverwendung von Familien sowie zu idealen und tatsächlichen Arbeitszeiten von Müttern und Vätern je nach Alter der Kinder aus dem FReDA-Survey dargestellt und deren volkswirtschaftliche Implikationen durch Hochrechnung auf Vollzeitäquivalente diskutiert. Dabei werden Familien in heterosexuellen Paarkonstellationen in den Blick genommen. Angesichts der Kluft zwischen Ideal und Wirklichkeit hat die evangelische arbeitsgemeinschaft familie e. V. (eaf), der familienpolitische Verband der evangelischen Kirche Deutschlands, eine Dynamische Familienarbeitszeit vorgeschlagen. Daran anknüpfend entwickelt dieser Beitrag daher auch Vorschläge, wie ein solches Instrument konkret ausgestaltet werden könnte – wobei die Vielfalt von Familie, vor allem Allein- und Getrennterziehende, berücksichtigt wird. Die hier vorgestellte Dynamische Familienarbeitszeit, so der Anspruch, gibt Familien in der Rushhour des Lebens mehr Zeit, fördert die partnerschaftlichere Aufteilung von Beruf- und Sorgearbeit, ermöglicht Vätern eine intensivere Beziehung zu den Kindern und Müttern langfristig einen Ausweg aus der Teilzeitfalle.

2. Rushhour des Lebens

Die „Rushhour des Lebens“ ist ein Begriff, der in Medien und wissenschaftlichen Publikationen seit mehreren Jahren verbreitet ist – allerdings nur in Deutschland, trotz des englischen Begriffs „Rushhour“ wird er in der internationalen Familienforschung nicht verwendet. Er wurde im Siebten Familienbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2006) und von Hans Bertram (2007, auch Bertram et al. 2011) entwickelt, bezeichnet gleichwohl unterschiedliche Phänomene. So lässt sich zwischen einer Rushhour von Lebensentscheidungen und einer Rushhour im Familienzyklus (oder Rushhour des Lebens bezüglich Arbeitsbelastung) unterscheiden (Bujard/Panova 2016).

Die Rushhour von Lebensentscheidungen beschreibt vor allem die Situation von Akademiker_innen, die innerhalb einer kurzen Zeitspanne im Alter von etwa 30 bis 40 Jahren wegweisende Entscheidungen zu beruflichem Einstieg und Karriereentwicklung sowie zu gemeinsamem Haushalt, gegebenenfalls Ehe und einem oder mehreren eigenen Kindern fällen müssen. Die Ballung ergibt sich, weil längere Studienzeiten und Phasen befristeter Beschäftigung den Berufseinstieg in spätere Jahre verschieben, während die Familienplanung aufgrund der biologischen Fruchtbarkeit nur begrenzt aufschiebbar ist. In der Rushhour von Lebensentscheidungen hängen diese oft miteinander zusammen, konkurrieren und müssen für zwei Personen gleichzeitig koordiniert werden.

In der hier vorliegenden Studie beziehen wir uns hingegen auf die Beschreibung einer Rushhour im Familienzyklus bzw. des Lebens, die die zeitliche Gesamtarbeitsbelastung im Lebensverlauf fokussiert. Sie bezieht sich auf die Mehrfachbelastung vieler Eltern bezüglich Erwerbs-, Haus- und Fürsorgearbeit und betrifft die Phase mit mindestens einem Kind unter sechs Jahren (Bujard/Panova 2016). Diese Rushhour lässt sich empirisch relativ gut messen: Abbildung 1 verdeutlicht auch für aktuelle Zeiterfassungen, dass die Rushhour des Lebens für Mütter und Väter mit einer Gesamtarbeitsbelastung von durchschnittlich über 60 Stunden pro Woche einhergeht und bei Eltern, deren jüngstes Kinder älter als sechs Jahre ist, die Gesamtarbeitszeit deutlich niedriger ausfällt.

Diese Rushhour des Lebens betrifft alle soziodemografischen Gruppen, also alle Eltern, die in irgendeiner Form erwerbstätig sind, und entwickelt sich entlang des Alters der Kinder. Durch gesellschaftliche, normative und ökonomische Veränderungen befinden sich inzwischen immer mehr Mütter und Väter in der Rushhour des Lebens, da mittler-

weile die breite Mehrheit der Mütter erwerbstätig ist und auch viele Väter sich stärker als in der vorigen Generation an der Care-Arbeit beteiligen.

Die Rushhour des Lebens ist eine Konsequenz der langfristigen Transformation der Rollenmuster von Männern und Frauen innerhalb von Familie und Gesellschaft, der Transformation vom traditionellen Brotverdienermodell zum egalitären Zweiverdienermodell, die in der internationalen Literatur als unvollständige oder ins Stocken geratene „Gender Revolution“ (England 2010; Esping-Andersen 2009; Goldscheider et al. 2015) bezeichnet wird. Dabei wird die Gender Revolution in zwei Phasen unterteilt: Die erste Phase umfasst die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Müttern, während die zweite Phase durch eine verstärkte Beteiligung von Männern an der Care-Arbeit gekennzeichnet ist. Entscheidend ist, dass die Gender Revolution als unvollständig oder ins Stocken geraten charakterisiert wird. Die erste Phase ist bereits deutlich weiter vorangeschritten, die zweite Phase allerdings nicht. Familienpolitische Rahmenbedingungen haben diese Veränderungen nicht adäquat adressiert.

Die breite Perspektive der Gender-Revolution-Theorie, die die langfristige Entwicklung vom traditionellen Brotverdiener- zum egalitären Zweiverdienermodell und deren Widersprüche beschreibt, ist zentral, um die Rushhour des Lebens zu verstehen. Dabei ist es zweifellos ein großer gesellschaftlicher Fortschritt, dass sich Mütter stärker im Erwerbsleben engagieren und Väter mehr familiäre Aufgaben übernehmen. Diese in Forschung, Medien und Politik überwiegend positiv konnotierte Entwicklung hat aber Konsequenzen für die zeitliche Arbeitsbelastung. Im Vergleich zum Brotverdiener-/Hausfrauenmodell der 1950er Jahre handelt es sich nicht um ein Nullsummenspiel. Damals arbeitete ein Vater oftmals 48 bis 49 Stunden pro Woche beruflich und Frauen mit jüngeren Kindern oft nicht. Im egalitären Modell teilt sich diese Zeit aber nicht auf zwei Personen auf, tatsächlich liegt die Erwerbsarbeitszeit des Paares heute deutlich höher. Wenn Väter mit minderjährigen Kindern im Schnitt 40 Stunden pro Woche arbeiten und Mütter 25 Stunden, ergibt das insgesamt 65 Stunden. Das trifft auf fast zwei Drittel der Elternpaare mit minderjährigen Kindern zu. Bei 27 Prozent der Paare arbeiten hingegen beide Vollzeit und bei fünf Prozent beide in Teilzeit (Keller/Körner 2023). Dazu kommt, dass die Müttererwerbstätigkeit kontinuierlich ansteigt, ohne dass die der Väter zurückgeht. Insgesamt liegt also die Erwerbstätigkeit von Elternpaaren deutlich über der des traditionellen Modells.

Andererseits ist es auch bei der Care-Arbeit kein Nullsummenspiel von mütterlicher, väterlicher und externer Care-Arbeit. Durch ganztägige Kinderbetreuungs- und Schulangebote werden Eltern bei der Fürsorgearbeit entlastet – ohne dies wäre die heutige Größenordnung an Müttererwerbstätigkeit kaum denkbar. Auch ist die durchschnittliche Kinderzahl heute niedriger. Andererseits wird Elternschaft jedoch zunehmend intensiver ausgefüllt (Ruckdeschel 2025), der Anspruch der Eltern an die Erziehung der Kinder steigt, berufstätige Mütter suchen nach Möglichkeiten, die Zeit mit ihren Kindern zu maximieren (Bianchi 2011). Insgesamt zeigt sich, dass es in der Phase mit kleinen Kindern mehr Care-Arbeit und den Wunsch nach gemeinsamer Zeit mit den Kindern gibt, als es ein Vollzeit-Zweiverdienermodell mit jeweils 38 bis 40 Wochenstunden in der Regel zulässt.

Im Ergebnis stärkt die Gender Revolution nicht nur die Gleichstellung, sondern trägt auch zu einem volkswirtschaftlichen Gewinn an Arbeitszeit zunehmend hoch qualifizierter Frauen bei. Allerdings bedarf die Gender Revolution mehrerer gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Transformationen für eine Balance, die bislang nicht vollständig gegeben ist und deren Widersprüche zu erheblichen Nachteilen führen. Erstens haben, wie erwähnt, Väter nicht in gleicher Weise mehr Care-Arbeit übernommen, wie Mütter mehr Zeit für Erwerbsarbeit aufwenden (England 2010). Zweitens haben sich Politik und Wirtschaft nicht ausreichend an die Konsequenzen doppelt berufstätiger Eltern angepasst. Während die Politik mit dem Ausbau der Betreuungsplätze in Kita und Ganztagschulen zumindest wichtige Schritte gegangen ist, ist der Arbeitsmarkt bis heute rigide und hat sich kaum an Bedarfe von Familie angepasst. Trotz mancher familienfreundlicher Impulse funktionieren der Arbeitsmarkt und die Karrieremuster implizit noch immer so, als müssten sich Eltern an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anpassen.

Würden Betriebe umgekehrt den Bedürfnisse von Vätern und Müttern mehr Raum geben, wäre das Alter der Kinder ein zentrales Kriterium zur Gestaltung und Steuerung von Arbeitszeiten – eine logische Konsequenz familienorientierter Arbeitsstrukturen. Da eine solche Umsteuerung bislang weitgehend ausbleibt, befinden sich Mütter und Väter kleiner Kinder über Jahre hinweg in einer Phase dauerhafter Überlastung – in der Rushhour des Lebens. Die bislang unzureichenden Veränderungen sowohl bei Vätern als auch auf dem Arbeitsmarkt implizieren erhebliche Nachteile für die Lebensqualität, Geburtenraten und die Stabilität von Beziehungen zu den Kindern und innerhalb der Partnerschaft.

3.

Zeitbedarf von Familien im Lebensverlauf

Wie gestaltet sich die Zeitverwendung von Müttern und Vätern in verschiedenen Stadien des Familienzyklus? Wie ändert sich die Zeit, die sie innerhalb einer Woche für ihre alltäglichen Aktivitäten aufwenden? Mit der Zeitverwendungserhebung (ZVE) des Statistischen Bundesamtes (Bank et al. 2025), die alle zehn Jahre und zuletzt 2022 durchgeführt wurde, ist es möglich, dies abzubilden. Eine repräsentative Stichprobe an Haushalten bzw. Personen in diesen Haushalten dokumentiert jeweils an zwei Wochen- und einem Wochenendtag ihre Zeitverwendung entweder schriftlich oder in einer bereitgestellten App. Wie sich die Zeitverwendung von in einer Partnerschaft lebenden Frauen und Männern bzw. Müttern und Vätern im Laufe des Familienzyklus ausgestaltet, betrachten wir auf Grundlage der ZVE im Folgenden näher. Dazu wird die wöchentliche Zeitverwendung entlang eines sogenannten „synthetischen Lebensverlaufs“ ab 21 Jahren dargestellt (Panova et al. 2017). Die ZVE besteht aus Querschnittsdaten, weshalb die Mittelwerte des zeitlichen Umfangs für diese Tätigkeiten der jeweiligen Personen- bzw. Altersgruppen in unserer Darstellung aneinandergereiht werden. Der idealtypische Familienzyklus wird abgebildet, indem wir annehmen, dass verpartnerte Frauen und Männer bis 29 Jahre keine Kinder haben und mit 30 Jahren zum ersten Mal Eltern werden. Des Weiteren gehen wir davon aus, dass sie mit 33 Jahren ihr zweites Kind bekommen und schließlich ab 51 Jahren dann wieder ohne Kinder im Haushalt leben. Damit unterteilen wir den synthetischen Lebensverlauf in vier Phasen: Die erste Phase umfasst 21 bis 29 Jahre alte Personen in Paarbeziehungen, die ohne Kinder im Haushalt leben. Die zweite Phase beruht auf verpartnerten Müttern und Vätern, die mit einem Kind unter drei Jahren im Haushalt leben. Die dritte Phase bezieht sich auf Mütter und Väter in einer Partnerschaft, die mit zwei Kindern im Haushalt leben, wobei hier zusätzlich nach dem Alter des zweiten und damit jüngsten Kindes differenziert wird. Die beiden letztgenannten Phasen orientieren sich am Alter der Kinder und können dementsprechend auch Eltern umfassen, die nicht in der Altersspanne von 30 bis 50 Jahren liegen. In der vierten Phase des synthetischen Lebensverlaufs sind Frauen und Männer in Partnerschaften abgetragen, die über 51 Jahre alt sind und ohne Kinder im Haushalt leben.

Im Folgenden wollen wir ein besonderes Augenmerk auf die zeitliche Belastung von Männern und Frauen entlang des Familienzyklus legen. Daher betrachten wir nur ihre zeitlichen Aufwendungen für Tätigkeiten, die nicht im Freizeitbereich stattfinden, sondern zur Erwerbs- und Sor-

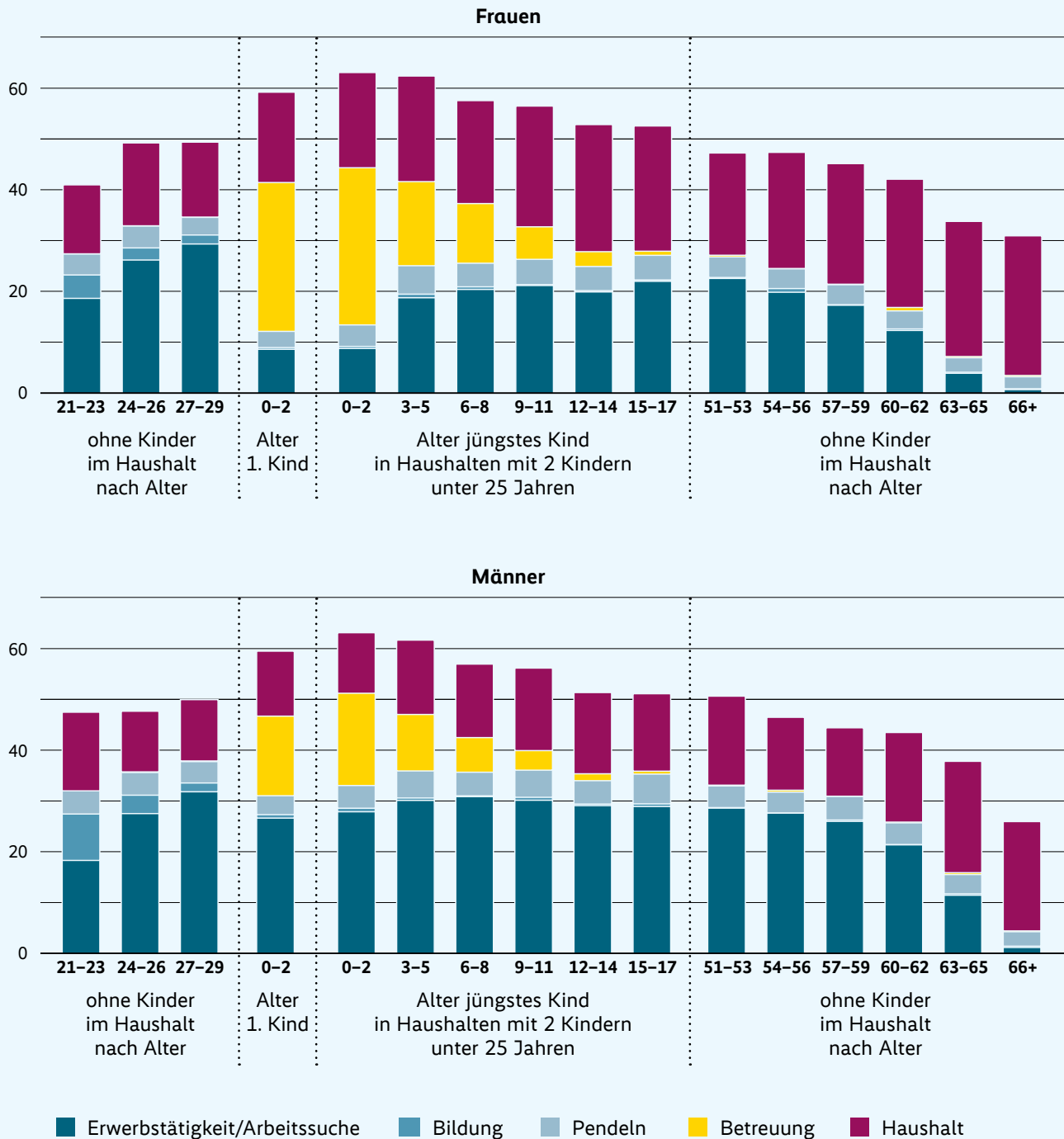
gearbeit zählen. Dies sind Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Bildung und berufliches Pendeln sowie Hausarbeit und Betreuung von Kindern und gegebenenfalls weiteren Angehörigen. Die Gesamtarbeitsbelastung von Frauen und Männern als Summe aus Erwerbs- und Care-Arbeit ähnelt sich in deren Lebensverläufen sehr stark (in den vorgestellten Daten sind sowohl erwerbstätige als auch nicht erwerbstätige Personen enthalten). Nach dem Übergang zur Elternschaft nimmt die Gesamtarbeitsbelastung deutlich zu, um etwa zehn Stunden in der Woche, und lässt erst etwas nach, wenn das jüngste Kind im Grundschulalter ist (siehe Abbildung 1).

Die wöchentliche Gesamtarbeitsbelastung von Müttern und Vätern ist am höchsten, wenn das zweite Kind zwischen null und fünf Jahre alt ist. Dann beträgt sie etwa 63 Stunden in der Woche und dies über mehrere Jahre hinweg. Betrachtet man in dieser Phase nur erwerbstätige Eltern, ist die Gesamtarbeitsbelastung erwartungsgemäß noch etwas höher, bei Vätern um etwa eine Stunde, bei Müttern um etwa zwei Stunden (insgesamt 65 Stunden). Entscheidend für die Gesamtarbeitsbelastung von Eltern ist das Alter der Kinder und damit der Umfang an Betreuungstätigkeiten. Bei Personen ohne Kinder im Haushalt liegt die Gesamtarbeitsbelastung in den untersuchten Altersgruppen unter 50 Stunden in der Woche. Am niedrigsten ist sie offenkundig im Rentenalter, wenn sowohl die Kinderbetreuung als auch Erwerbstätigkeit stark zurückgehen oder wegfallen.

Obwohl die Gesamtarbeitsbelastung der Geschlechter im synthetischen Lebensverlauf ähnlich hoch ist, fällt deren Zusammensetzung zwischen Männern und Frauen sehr unterschiedlich aus. Ab der Familiengründung wird bei Frauen die Erwerbs- durch die Care-Arbeit substituiert und dominiert nun ihre Gesamtarbeitsbelastung. Zu Beginn des Familienzyklus besteht die unbezahlte Arbeit größtenteils aus Betreuung und danach überwiegend aus Hausarbeit. Bei Männern hingegen wird die Gesamtarbeitsbelastung zum größten Teil durch die Erwerbsarbeit verursacht, wobei ihr Anteil in den Phasen mit Kleinkindern etwas zurückgeht. In der belastungsintensivsten Phase, also wenn das zweite und jüngste Kind unter drei Jahre alt ist, beansprucht die Kinderbetreuung bei Müttern im Mittel knapp 31 Stunden in der Woche und die Hausarbeit zusätzlich 19 Stunden. Bei Vätern sind es dann 18 Stunden für die Betreuung und weitere zwölf Stunden für die Hausarbeit. Zugleich bringen Väter in dieser Phase durchschnittlich 28 Stunden und Mütter neun Stunden für eine Erwerbstätigkeit auf. Hat das

Zeitverwendung von Frauen und Männern im synthetischen Lebensverlauf, 2022

Stunden pro Woche



Quelle: Zeitverwendungserhebung 2022, eigene Berechnung. Anmerkung: Angaben von Frauen beruhen auf 3.187 Fällen, im Durchschnitt pro Säule 199 Fälle. Angaben von Männern beruhen auf 3.092 Fällen, im Durchschnitt pro Säule 193 Fälle. Bei einigen Säulen, vor allem 21–23 Jahre, liegen weniger als 100 Fälle vor.

jüngste Kind das Kindergartenalter erreicht, steigt bei Müttern die Zeit für die Erwerbstätigkeit wieder an, allerdings verbleibt der Umfang bei knapp 20 Stunden in der Woche. Bei Vätern sind die Schwankungen in der Zeitverwendung für die Erwerbstätigkeit deutlich geringer als bei Müttern. Im Rentenalter wird die Gesamtarbeitsbelastung bei beiden

Geschlechtern von der Hausarbeit dominiert, die dann ihren bisher größten Umfang erreicht. Männer wenden dann 21 Stunden in der Woche, Frauen 27 Stunden in der Woche für verschiedene Hausarbeitstätigkeiten auf.

4.

Gender-Gap bei Care- und Erwerbsarbeit: Ausmaß und Gründe

In Deutschland ist die Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit stark geschlechtsspezifisch geprägt, insbesondere nach dem Übergang zur Elternschaft. Mütter übernehmen also nach wie vor einen deutlich größeren Anteil an Care-Arbeit und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit, während Väter häufiger in Vollzeit erwerbstätig bleiben und seltener familiäre Aufgaben übernehmen. Dies verstärkt wirtschaftliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Frauen tragen die finanziellen Risiken dieser ungleichen Arbeitsteilung sowohl während des Erwerbslebens als auch danach und vor allem bei einer Trennung oder Scheidung. Zugleich können Väter ihre Wünsche nach mehr Zeit mit und für die Familie häufig nicht realisieren. Im Folgenden wird die eher traditionelle Rollenverteilung anhand von Gender-Care-Gap und Gender-Pay-Gap dargestellt. Daran anschließend werden einige der wesentlichen Gründe angeführt, warum trotz zunehmender egalitärer Lebensvorstellungen der jüngeren Generation, gesellschaftlicher Diskussionen und einiger politischer Anreize zur Gleichstellung traditionelle Rollenverteilungen in vielen Familien in Deutschland bestehen bleiben.

Care-Arbeit und der Gender-Care-Gap

Das Maß für die ungleiche, geschlechtsspezifische Aufteilung von unbezahlter Care-Arbeit ist der Gender-Care-Gap. In Deutschland wird er anhand der ZVE der statistischen Ämter berechnet und wurde erstmals von der Kommission für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung im Jahr 2017 vorgelegt. Hierfür wird die Differenz der geleisteten Care-Arbeit von Frauen und Männern dividiert durch die Zeit, die Männer hierfür aufwenden. Zur unbezahlten Care-Arbeit wird dabei die tägliche Zeitverwendung für die Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen, die Haushaltsführung, Ehrenämter oder die Unterstützung von Personen, die nicht im eigenen Haushalt leben, gezählt. Auf Basis der ZVE von 2012/2013 betrug der Gender-Care-Gap 52,4 Prozent, was einer Stunde und 27 Minuten pro Tag entspricht, die Frauen mehr für die Care-Arbeit aufwendeten als Männer. Zehn Jahre später, im Jahr 2022, hat sich der Gender-Care-Gap verringert auf 44,3 Prozent, was einem täglichen Mehraufwand von Frauen für Care-Arbeit von einer Stunde und 19 Minuten entspricht (Krüger et al. 2024). Wie die Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, liegt diese Verringerung vor allem daran, dass Männer die Zeit, die sie in die Care-Arbeit investieren, merklich erhöht haben.

Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich nicht nur beim Umfang, sondern auch bei den Arten von Care-Arbeit. Frauen wenden pro Woche jeweils (fast) doppelt so viel Zeit auf für Kochen, Putzen, Waschen oder Betreuung und Pflege wie Männer. Damit verwenden sie deutlich mehr Zeit als Männer für zeitlich inflexible, notwendige und wiederkehrende Routinetätigkeiten im Rahmen der Care-Arbeit. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Zeit für Besorgungen, Gartenarbeit und handwerkliche Tätigkeiten, Pflanzen- und Tierpflege und Ehrenamtstätigkeiten sind deutlich geringer. Zudem übernehmen Mütter zeitlich gesehen im Durchschnitt doppelt so viel Kinderbetreuungsarbeit wie Väter. Zudem unterscheiden sich die Elternteile in Bezug auf die Aktivitäten mit den Kindern. Während bei Müttern der größte Anteil bei der Körperpflege, beim Anziehen oder bei den Mahlzeiten liegt, ist bei Vätern die Beaufsichtigung der Kinder die zeitintensivste Tätigkeit (Krüger et al. 2024). Damit wenden Mütter insgesamt nicht nur deutlich mehr Zeit für die Kinderbetreuung auf als Väter, sie sind auch hier diejenigen, die überwiegend die zeitlich nicht variablen und unumgänglichen Routinebetreuungsaktivitäten übernehmen. Diese Routinebetreuungsaktivitäten müssen also von den Müttern zu bestimmten Zeiten in den familiären Alltag integriert werden. Hinzu kommt, dass die Zeit, die Väter mit ihren Kindern verbringen, sehr häufig keine exklusive Zeit ist, sondern gemeinsam verbrachte Familienzeit. Die väterliche Kinderbetreuung kompensiert also nicht unbedingt die Belastung von Müttern (Walper/Lien 2018). Entsprechend verbringen Väter dann mehr Zeit mit ihren Kindern, wenn auch ihre Partnerinnen mehr Zeit für den entsprechenden Bereich aufwenden.

Zur tatsächlich geleisteten Care-Arbeit tritt die mentale Arbeit (Mental Load) hinzu, die mit der Planung und Organisation jener Tätigkeiten verbunden ist. Und auch hier zeigen sich die bereits beschriebenen geschlechtsspezifischen Muster (Hipp/Sauermann 2024): Frauen übernehmen ebenfalls überwiegend die mentale Arbeit rund um die Alltagsplanung oder Kinderbetreuung, während bei der Organisation von Freizeit oder unregelmäßig auftretenden Aktivitäten Männer und Frauen gleichermaßen beteiligt sind. Für fast die Hälfte der befragten Mütter ist der hohe Mental Load mit Stress verbunden und führt dazu, dass sie weniger Zeit für sich selbst haben.

Erwerbsarbeit und der Gender-Pay-Gap

Notwendigerweise hängen die Geschlechterunterschiede bei der für Care-Arbeit aufgewendeten Zeit mit jenen bei der Erwerbsarbeit zusammen. Zum einen haben Frauen, vor allem Mütter, ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt enorm gesteigert und die Erwerbsquoten von Frauen und Männern nähern sich stark an. In 2024 lag die Erwerbstätigenquote von Frauen bei 74 Prozent, jene von Männern bei 81 Prozent (Statistisches Bundesamt 2025a). Etwas weniger stark zugenommen hat die Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern unter drei Jahren, wenngleich in 2024 40 Prozent dieser Mütter auf dem Arbeitsmarkt aktiv waren. Zum anderen erfolgt die Erwerbstätigkeit von Müttern zum größten Teil in Teilzeit, 2024 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei Frauen bei 49 Prozent, bei Männern hingegen bei nur elf Prozent (Statistisches Bundesamt 2025a). Dies ist ein wichtiger Faktor für den Gender-Pay-Gap, also die geschlechtsspezifische Lohnlücke.

Der unbereinigte Gender-Pay-Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern und Frauen im Verhältnis zum männlichen Bruttostundenverdienst. Er betrug im Jahr 2024 in Deutschland 16 Prozent, in den alten Bundesländern 17 Prozent und in den neuen fünf Prozent (Statistisches Bundesamt 2025a). Dagegen bezieht sich der bereinigte Gender-Pay-Gap auf den Bruttostundenlohnvergleich von Männern und Frauen mit äquivalenten Qualifikationen, vergleichbarer Berufserfahrung, ähnlichen Berufen und Branchen sowie Erwerbsformen und -umfängen. Im Jahr 2024 lag dieser bei sechs Prozent in Deutschland – sechs Prozent im Westen und acht Prozent im Osten (Statistisches Bundesamt 2025a). Der unbereinigte Gender-Pay-Gap kann also auf verschiedene messbare Einflusskategorien zurückgeführt werden, die etwa vier Fünftel der gesamten Lohnlücke erklären können. Die entscheidendsten Faktoren sind die Branche, die Berufserfahrung (Arbeitsmarkterfahrung in Vollzeit, Teilzeit und Arbeitslosigkeit, Betriebszugehörigkeitsdauer) oder tätigkeitsbezogene Merkmale (erforderliche Ausbildung, tarifliche Bindung, Zulagen, ausbezahlte Überstunden) bzw. Führungsposition (Schmidt/Stettes 2021). Frauen arbeiten häufiger als Männer in Branchen, Qualifikationsniveaus bzw. Berufen, die schlechter entlohnt werden, und sie arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit, was sich negativ auf ihren Verdienst auswirkt. Dennoch bleibt ein Fünftel der Lohnlücke des unbereinigten Gender-Pay-Gap, das nicht durch solche Merkmale erklärt werden kann, sodass dies teilweise als Lohndiskriminierung von Frauen und vor allem Müttern verstanden wird, wobei hier der zusätzliche Einfluss schwer messbarer Merkmale, wie z. B. Engagement oder Karriereaspirationen, zu beachten ist (Boll/Leppin 2015).

Eindrücklich werden die Verdienstnachteile von Frauen auch in der folgenden Abbildung 2. Dargestellt ist die Entwicklung der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern in Abhängigkeit ihres Alters. Zu Beginn der Erwerbskarrieren sind die Verdienstzuwächse mit dem Alter zwischen den Geschlechtern noch relativ homogen, diese

entfernen sich aber ab dem durchschnittlichen Alter von Müttern bei der Geburt des ersten Kindes immer weiter voneinander: Während sich die Verdienstzuwächse bei Männern ähnlich fortschreiben, flachen jene von Frauen ab.

Gründe für die langfristig niedrige Erwerbsarbeit von Müttern und die Teilzeitfalle

Einer der wichtigsten Gründe für diese Entwicklung ist der hohe Anteil von Frauen, die nach den kindbedingten Erwerbsunterbrechungen in Teilzeit auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Während der Übergang zur Elternschaft bei Vätern kaum Auswirkungen auf deren Erwerbsumfang hat, unterbrechen ganz überwiegend die Mütter ihre Erwerbstätigkeit wegen der Kinder über einen längeren Zeitraum.

Entsprechend bezieht auch nahezu jede Mutter Elterngeld, bei den Vätern ist die Beteiligung bei im Jahr 2021 geborenen Kindern mittlerweile auf 46 Prozent angestiegen, wobei sie aber im Durchschnitt nur drei Monate Elterngeld beziehen, während es bei den Müttern 14 Monate sind (Statistisches Bundesamt 2025a). Bei der Rückkehr in den Beruf reduzieren Mütter ihren Erwerbsumfang sehr häufig für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Care-Arbeit. In 2023 taten dies zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter (aber nur neun Prozent der erwerbstätigen Väter) (Statistisches Bundesamt 2024). Von den Müttern mit minderjährigen Kindern in Teilzeit nannten 63 Prozent die Betreuung ihrer Kinder als Grund für ihren reduzierten Erwerbsumfang, bei den teilzeiterwerbstätigen Vätern waren es nur 29 Prozent (Statistisches Bundesamt 2024).

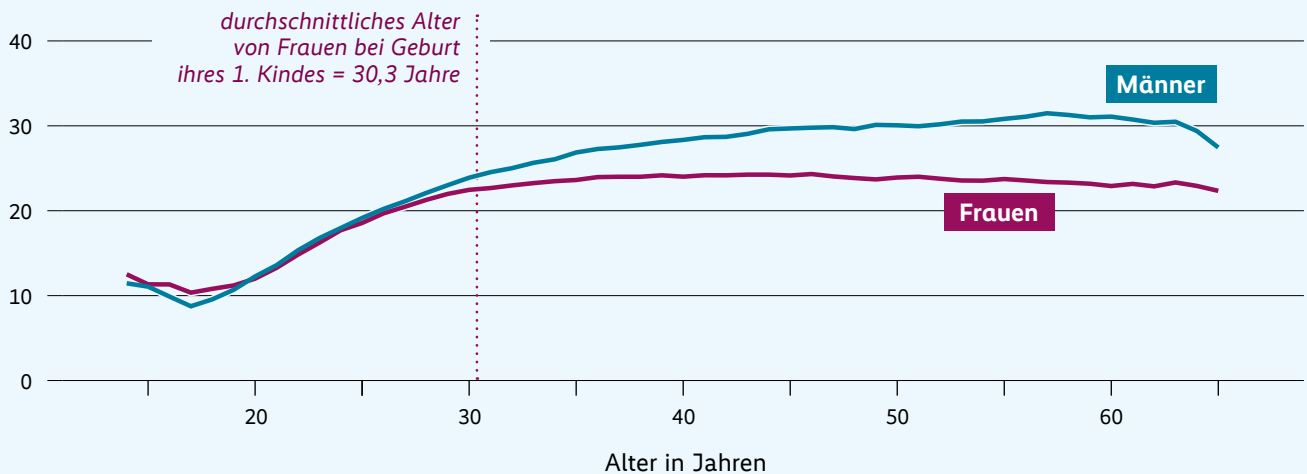
Doch der Erwerbsumfang von Müttern nimmt mit dem steigenden Alter ihrer Kinder und dem abnehmenden Betreuungsaufwand kaum zu, sie verharren oft in der sogenannten Teilzeitfalle (BMFSFJ 2020). Entsprechend lebt knapp die Hälfte der Eltern in Deutschland in einer Erwerbskonstellation, in der der Mann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit erwerbstätig ist. Mehr als ein Viertel der Elternpaare lebt im männlichen Alleinverdienermodell (im Jahr 2018). Dabei sind die ökonomischen Realitäten von Paaren mit knappen Einkommen zu beachten: Hier können finanzielle Umstände eine egalitäre Arbeitsteilung erschweren, wenn sie auf das meist höhere Einkommen des Mannes z. B. im Elterngeldbezug oder durch dessen Arbeitszeitreduzierung verzichten müssen.

Letztlich haben die geringeren Einkommen von Müttern bzw. Frauen Auswirkungen auf ihre ökonomische Eigenständigkeit in der Partnerschaft, aber vor allem nach einer Trennung oder Scheidung sowie auf ihre Ansprüche aus Sozialleistungen (z. B. Arbeitslosengeld I, Elterngeld) und entsprechend auch auf ihre zu erwartenden Rentenzahlungen. Der Gender-Pension-Gap, also der Unterschied in den Einkommen zur Alterssicherung zwischen Männern und Frauen, lag in 2024 bei 26 Prozent, wenn die Hinterbliebenenrenten berücksichtigt werden. Ohne deren Einbezug hatten Frauen sogar 37 Prozent weniger Alterseinkommen als

Bruttostundenverdienste Männer und Frauen, 2024

Abb. 2

Bruttostundenverdienst in Euro



Quelle: Verdiensterhebung 2024, Berechnung Statistisches Bundesamt 2025c.

Männer. Darüber hinaus galten 21 Prozent der 65-jährigen und älteren Frauen als armutsgefährdet, während dies auf nur 17 Prozent der altersentsprechenden Männer zutraf (Statistisches Bundesamt 2025a).

Gründe für die Vollzeitarbeit vieler Väter: Vollzeitnorm des Arbeitsmarktes und „Flexibility Stigma“

Die aktuelle Ausgestaltung des Arbeitsmarktes erschwert die Vereinbarkeit mit Elternschaft häufig. Denn er ist weiterhin nicht nur an der Vollzeitnorm, sondern zudem an der „ideal worker norm“ (Acker 1990) orientiert, also an der Idealnorm des männlichen Arbeitnehmers, der Vollzeit arbeitet, Überstunden leistet und für den Betrieb ständig verfügbar ist – Anforderungen, die häufig in Konflikt mit familiären Verpflichtungen stehen. Dies gilt insbesondere für Kernsegmente des Arbeitsmarktes und männlich dominierte Berufe (Garz 2013). Insbesondere für Karriereschritte und Beförderungen sind häufig Überstunden eine informelle Voraussetzung. Dies betrifft sowohl Mütter als auch Väter, die sich im Zielkonflikt zwischen betrieblichen Erwartungen und familiären Ansprüchen befinden.

Ein Grund, warum viele Väter mehr Stunden arbeiten, als sie es eigentlich als ideal ansehen, könnte im „Flexibility Stigma“ liegen. Wie Coltrane et al. (2013) belegen, verringert die Entscheidung von Männern, aus familiären Gründen ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sowohl ihr Einkommen wie auch ihre zukünftigen Karrieremöglichkeiten. Demnach versuchen viele Väter dem Flexibilitätsstigma zu entgehen, indem sie für den/die Arbeitgeber_in voll verfügbar sind. Dieses Flexibilitätsstigma basiert auf Normen, Signalen und Erfahrungen an Arbeitsplätzen, die real erlebbar sind. Beispielsweise zeigt eine britische Studie, dass Väter, die

sich um ihre Kinder kümmern, im Betrieb mit der Wahrnehmung von Faulheit, Spott und Misstrauen seitens männlicher und weiblicher Kolleg_innen konfrontiert sind (Kelland et al. 2022).

In vielen deutschen Unternehmen sind nach wie vor traditionelle Geschlechternormen dominierend (Wanger/Zapf 2022). Dabei orientieren sich Regelungen zu Arbeitszeiten oft noch an der oben beschriebenen männlichen Idealnorm des Arbeitnehmers. Zudem wird häufig implizit oder explizit erwartet, zu reisen und gegebenenfalls für die Arbeit umzuziehen, was häufig zu einem Zielkonflikt mit dem Familienleben führt. Allerdings gibt es auch aktive Unternehmensnetzwerke wie „Erfolgsfaktor Familie“ und mehrere Unternehmen in Deutschland, die auf Familienfreundlichkeit nicht zuletzt als Argument der Personalgewinnung setzen und darin einen Wettbewerbsvorteil sehen (Beste-Fogma/Baisch 2017). Betriebskulturelle Rahmenbedingungen können einen wichtigen Unterschied ausmachen (Bernhardt/Bünning 2017). Eine gewisse Offenheit für familienfreundliche Regelungen ist also in vielen Betrieben gegeben, jedoch sind die Beharrungskräfte enorm, klassische Karrieremechanismen und langfristige Gehaltsentwicklungen zulasten reduzierter Arbeitszeiten noch weit verbreitet und wirken sich real auf das väterliche Einkommen aus.

Pfadabhängigkeit zu (oft ungewollt) traditioneller Arbeitsaufteilung zwischen Müttern und Vätern

Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Erwerbs- und Care-Arbeit bei Elternpaaren in heterosexuellen Partnerschaften ist von vielen Faktoren mitbestimmt. Zum einen spielen strukturelle Rahmensetzungen wie die Arbeitsbedingungen, das langfristige Einkommen, der familienpoliti-

sche Kontext oder arbeitsrechtliche Bedingungen eine Rolle. Ein verlässliches ganztägiges Kinderbetreuungsangebot ist von elementarer Bedeutung, ebenso die Unterstützung von Großeltern vor Ort. Aber auch individuelle Präferenzen und gesellschaftliche Normen und Werte zur Mutter- und Vaterrolle sind wichtige Einflussfaktoren, wobei die zentralen Weichenstellungen häufig während bzw. im Anschluss an die Elternzeit stattfinden.

In den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes verfestigt sich häufig eine traditionelle Arbeitsaufteilung zwischen Müttern und Vätern, die beide ursprünglich oft nicht angestrebt haben. Das ist mit der Pfadabhängigkeit zu erklären, wobei Mütter, auch weil sie häufig stillen, zunächst für mehrere Monate einen Großteil der Care-Aufgaben übernehmen und die Väter beruflich tätig sind. Dadurch findet eine Spezialisierung statt, wobei die Mutter Care-Arbeit oft effizienter macht sowie besser überblickt und der Vater seinen beruflichen und einkommensbezogenen Vorteil (den er aufgrund des Gender-Pay-Gap hat und weil er durchschnittlich drei Jahre älter ist) weiter ausbaut. Diese Spezialisierung folgt eingespielten Gewohnheiten und verfestigt sich. Die zwei Partnermonate des Elterngeldes reichen nicht aus, diesen dynamischen Mechanismus aufzubrechen.

Auch einkommensbezogene Aspekte setzen Anreize für Eltern, sich gegen eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu entscheiden. Frauen in Deutschland verdienen durchschnittlich 16 Prozent weniger als Männer. Für die Familie insgesamt kann es ökonomisch am sinnvollsten erscheinen, dass sich derjenige Elternteil, der geringere Einkommens- und Karrierechancen hat, stärker auf die Sorgearbeit konzentriert. Dazu kommen finanzielle Anreize durch Minijobs und das Ehegattensplitting (siehe Kapitel 9), die das Zuverdienermodell (z. B. Vater in Vollzeit, Mutter im Minijob) für das Paar finanziell attraktiv machen und letztlich starke Anreize entgegen den überwiegend gewünschten Arbeitszeitaufteilungen der jüngeren Generation bieten (Gambaro et al. 2024). Zudem müssen Paare damit rechnen, dass angesichts der Vollzeitnorm und des Flexibility Stigmas des Arbeitsmarktes auf Väter (und Mütter) bei einer temporären Arbeit in vollzeitnaher Teilzeit erhebliche langfristige Karriere- und Einkommensnachteile (Bünning 2016) zukommen.

Dabei haben Frauen aufgrund ihrer geringeren Verdienstmöglichkeiten aber auch eine schwächere Verhandlungsposition bei der Aufteilung der Arbeit innerhalb der Partnerschaft. Auf diese Weise verfestigt sich die ungleiche Arbeitsteilung im Laufe der Zeit weiter, da diejenige Person mit den größeren Verdienstmöglichkeiten durch die Spezialisierung auf die Erwerbsarbeit ihr Humankapital weiter ausbaut und damit ihren komparativen Vorteil vergrößert.

5.

Idealvorstellungen der jüngeren und mittleren Generation zur Erwerbsarbeitszeit von Eltern

Inwieweit decken sich die Vorstellungen der jüngeren und mittleren Generation mit den im vorigen Kapitel gezeigten realen Mustern der Arbeitsteilung in vielen Familien? Die Geschlechternormen haben sich in den vergangenen Jahrzehnten in Westdeutschland fundamental geändert. Berufstätigkeit von Müttern, Care-Arbeit von Vätern und Kleinkinderbetreuung (Berth 2019) sind heute zunehmend akzeptiert. In dem Kontext spielt der Paradigmenwechsel der deutschen Familienpolitik seit den 2000er Jahren eine wichtige Rolle: Wandelnde Geschlechternormen haben auch zum Ausbau der Kinderbetreuung seit dem Tagesbetreuungsausbaugesetz 2004 und dem Kinderförderungsgesetz 2013 beigetragen, umgekehrt wurden egalitärere Geschlechternormen auch durch den Politikwandel verstärkt (Schober/Zoch 2018). Die Geschlechternormen haben sich in Westdeutschland kontinuierlich in Richtung Egalität entwickelt, in Ostdeutschland waren sie bereits vor der Wiedervereinigung egalitärer als in der alten Bundesrepublik. Aktuelle Studien belegen weit verbreitete, konsistent egalitäre Geschlechternormen in Deutschland, wobei für Westdeutschland zu differenzieren ist: Während 72 Prozent ega-

litäre Normen zeigen, favorisieren etwa elf Prozent traditionelle Geschlechternormen und 17 Prozent Normen intensiver Elternschaft (Kleinschrot 2024).

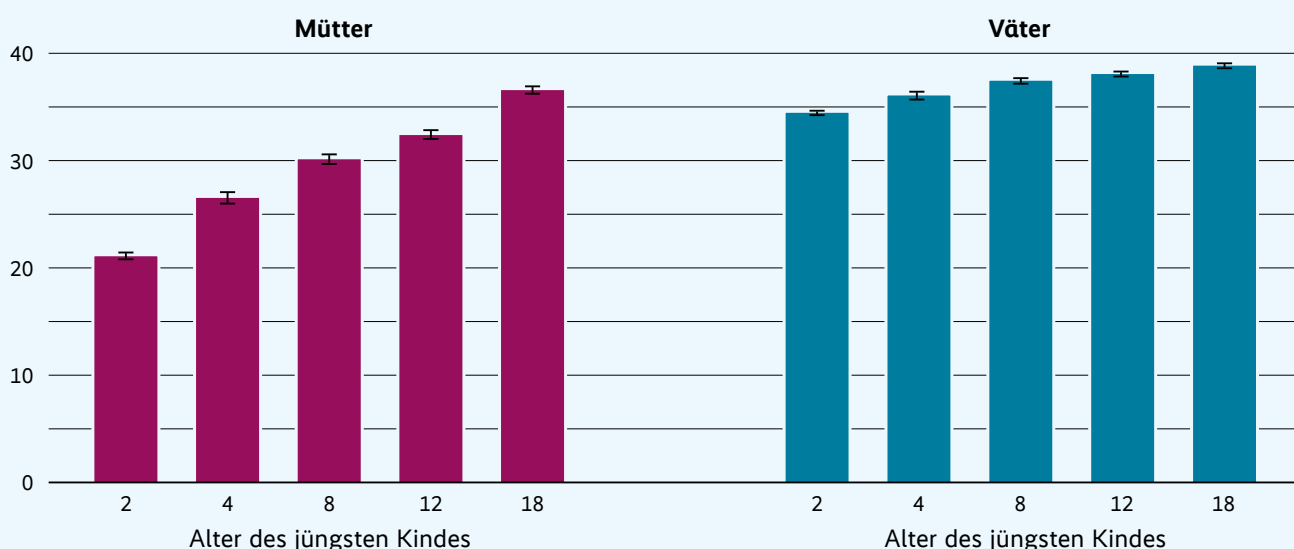
Normen zur idealen Arbeitszeit von Müttern und Vätern nach dem Alter der Kinder

Die gesellschaftlichen Normen zur Erwerbstätigkeit von Eltern werden in diesem Kapitel näher betrachtet. Dies ist anhand der familiendemografischen Panelstudie „FReDA“ (Bujard et al. 2024; Schneider et al. 2021) möglich, in der seit 2021 regelmäßig die in der Gesellschaft vorliegenden Normen zur mütterlichen und väterlichen Erwerbstätigkeit erhoben werden. Konkret wird in der Studie ein Teil der 18- bis 49-jährigen Befragten nach den aus ihrer Sicht idealen wöchentlichen Erwerbsstunden für Mütter bzw. Väter gefragt unter der Prämisse, deren jüngstes Kind sei zwei Jahre alt. Weiteren Teilen der Befragten wird die Frage so gestellt, dass angenommen werden soll, das jüngste Kind sei jeweils vier, acht, zwölf bzw. 18 Jahre alt. Die Antworten

Als ideal angesehene elterliche Erwerbsarbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes

Abb. 3

Stunden pro Woche



Quelle: FReDA-Welle 1. Angaben zu Müttern: N=3698–17337, Angaben zu Vätern: N=3737–17481, gewichtete Daten.

Anmerkungen: Die Striche über und unter der Spitze der Säulen geben das 95%-Konfidenzintervall an. Dies bedeutet, dass der wahre Wert der Grundgesamtheit sehr wahrscheinlich innerhalb dieses Intervalls liegt. Wenn die Konfidenzintervalle zwischen zwei Säulen sich nicht überlagern, gelten die Unterschiede zwischen den Säulen als signifikant.

Als ideal angesehene Erwerbsarbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes, Kinderlose und Eltern

Stunden pro Woche



Quelle: FReDA-Welle 1. Angaben zu Müttern: N=3461–16022, Angaben zu Vätern: N=3493–16150, gewichtete Daten.

können zwischen null und 40 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche rangieren. Im Folgenden werden Durchschnittswerte gezeigt, dahinter verbergen sich also auch Unterschiede.

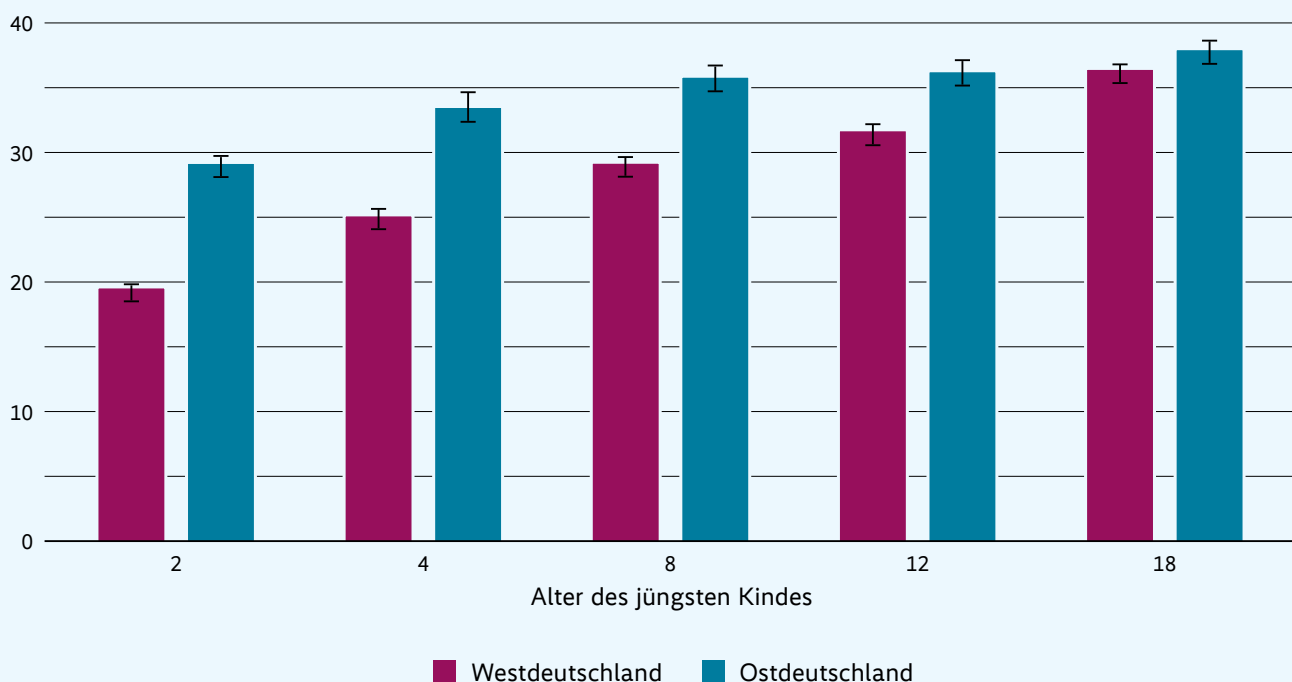
Laut Meinung der in FReDA befragten Personen sollten Mütter eines zweijährigen Kindes im Idealfall durchschnittlich 21,1 Stunden pro Woche einer Erwerbsarbeit nachgehen. Für Mütter vierjähriger Kinder werden 26,6 Stunden in der Woche als ideal betrachtet, bei Achtjährigen sind es 30,2 Stunden und bei volljährigen Kindern 36,6 Stunden. Dieser kontinuierliche Anstieg im als ideal betrachteten Erwerbsumfang für Mütter reflektiert offenkundig den mit dem Alter der Kinder zurückgehenden Betreuungsaufwand. Zugleich zeigen sich in diesen gesellschaftlichen Normen zum Erwerbsumfang von Eltern die bekannten, realen geschlechtsspezifischen Unterschiede. Denn für Väter sehen die Befragten eine deutlich umfangreichere Erwerbsarbeit als ideal an, die sich auch weniger stark mit dem Alter der Kinder ändert als bei den Müttern. Sind die Kinder zwei Jahre alt, sollten Väter laut den Befragten 34,5 Stunden in der Woche und somit deutlich weniger als bei einer durchschnittlichen Vollzeitstelle erwerbstätig sein. Für Väter vierjähriger Kinder beträgt die als ideal angesehene Arbeitszeit 36 Stunden, und sie steigt auf 38,9 Stunden an, bis die Kinder volljährig sind.

Unterschiede zwischen Eltern und Kinderlosen bei Arbeitszeitnormen für Eltern

Darüber hinaus ist interessant, welche Erwerbsnormen für Eltern bei kinderlosen FReDA-Befragten einerseits und bei befragten Eltern andererseits vorliegen. Denn dies liefert eine Annäherung daran, inwiefern (noch) Kinderlose die zeitlichen Möglichkeiten, die Mütter und Väter neben der Kinderbetreuung für ihre Erwerbsarbeit haben, antizipieren können. Die Ergebnisse anhand von FReDA machen deutlich, dass Kinderlose die mit dem Alter der Kinder unterschiedlichen elterlichen Arbeitsbelastungen gut einschätzen können und sie auch geschlechtsspezifische Idealvorstellungen zur Erwerbsarbeit teilen. Gleichwohl befürworten sie eine etwas gleichmäßigere, egalitärere Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen Müttern und Vätern als Eltern. Dies könnte als Hinweis darauf gedeutet werden, dass Eltern in Deutschland Schwierigkeiten haben, ihre ursprünglich egalitären Arbeitsteilungsvorstellungen nach der Geburt auch umzusetzen und dies wiederum Auswirkungen auf ihre Antworten zur Frage nach der idealen Arbeitszeit hat. Bei sehr jungen Kindern unterscheiden sich die Idealvorstellungen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit noch kaum zwischen Eltern und Kinderlosen, doch mit zunehmendem Alter der Kinder weichen sie ab. Am stärksten ist der Unterschied bei achtjährigen Kindern, bei denen Eltern etwa drei Stunden weniger Erwerbsarbeit für Mütter

Als ideal angesehene mütterliche Erwerbsarbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes, West- und Ostdeutschland

Stunden pro Woche



Quelle: FReDA-Welle 1. Angaben zu Müttern: N=3698–17337, Angaben zu Vätern: N=3737–17481, gewichtete Daten. Anmerkung: Die Striche an den Säulen geben das 95%-Konfidenzintervall an (vgl. Anmerkungen zu Abb. 3).

als ideal ansehen als Kinderlose. Bei den von Kinderlosen und Eltern als ideal angesehenen Erwerbsumfängen für Väter zeigt sich ein gegenläufiges Bild. Hier sind die Einschätzungen der beiden Gruppen ab dem hypothetischen Alter der Kinder von acht Jahren nahezu identisch. Allerdings befürworten Kinderlose für Väter von zwei- und vierjährigen Kindern bis zu zwei Stunden weniger Erwerbsarbeit, als dies Eltern tun.

Gruppenspezifische und regionale Unterschiede bei Normen zur idealen Arbeitszeit von Eltern

In verschiedenen Bevölkerungsgruppen herrschen jeweils etwas andere Normen zur Erwerbstätigkeit von Eltern vor. Beim Vergleich von Ost- und Westdeutschland wird das normative Erbe der einstigen Teilung sichtbar, unter der im Osten die mütterliche Vollzeit-erwerbstätigkeit politisch gefördert und gefördert wurde, während die ehemalige Bundesrepublik auf das Hausfrauen-Ernährer-Modell setzte. So sehen auch heute noch Personen, die in Ostdeutschland leben, eine deutlich umfangreichere Erwerbstätigkeit für Mütter als ideal an, vor allem wenn die Kinder noch klein sind. Sind die hypothetischen Kinder zwei Jahre alt, liegen die Idealvorstellungen von Befragten aus Ostdeutschland knapp zehn Stunden pro Woche für Mütter über jenen der

Befragten aus Westdeutschland, die einen Umfang von 19,5 Stunden für Mütter als ideal ansehen. Trotz des Anstiegs in den Erwerbsnormen in Westdeutschland, wenn die Kinder vier Jahre alt sind, liegen die Normen in Ostdeutschland weiterhin etwa acht Stunden höher, bei idealerweise 33,4 Stunden Erwerbsarbeit pro Woche für Mütter. Am nächsten beieinander liegen die gesellschaftlichen Normen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit in den beiden Regionen bei volljährigen Kindern. Bei den Normen zur Erwerbstätigkeit von Vätern hingegen zeigen sich nur geringfügige Ost-West-Unterschiede.

Neben den oben dargestellten deskriptiven Unterschieden zwischen einzelnen Bevölkerungsgruppen haben wir untersucht, welche sozio-demografischen Merkmale signifikant sind und in welchem Maße sie zu den Unterschieden in den Normen zur mütterlichen Erwerbstätigkeit beitragen.

Dabei wurde deutlich, dass Personen aus Ost- im Vergleich zu jenen aus Westdeutschland signifikant mehr Erwerbsstunden pro Woche für Mütter befürworten, bei zweijährigen Kindern sind es ceteris paribus neun Stunden mehr. Auch Befragte, die sich selbst als nicht religiös bezeichnen, sehen einen größeren Erwerbsumfang für Mütter als ideal an als sehr Religiöse (bei zweijährigen Kindern vier Erwerbsstunden). Zudem befürworten Hochgebildete im Vergleich zu Personen mit niedriger Bildung sowie jene, die in

einer großen Stadt wohnen, im Vergleich zu jenen, die in einem ländlichen Gebiet wohnen, und Vollzeiterwerbstätige im Vergleich zu nicht erwerbstätigen Personen signifikant mehr Erwerbsstunden für Mütter. Schließlich unterstützen Frauen im Vergleich zu Männern zwei Stunden mehr Erwerbsarbeit pro Woche für Mütter. An diesen Ergebnissen wird deutlich, dass Personen, die stärker von der Erwerbstätigkeit von Müttern profitieren oder die zur finanziellen Absicherung stärker auf eine solche angewiesen sind, sowie Personen, die häufiger mit egalitären Rollenbildern konfrontiert sind, mehr Erwerbsstunden für Mütter als ideal ansehen als Vergleichspersonen.

Zur besseren Einordnung dieser Ergebnisse zu gesellschaftlichen Normen bezüglich der Erwerbstätigkeit von Eltern in Deutschland lohnt ein internationaler Vergleich. Rangiert Deutschland eher unter den progressiv oder traditionell eingestellten Ländern? Eine solche Betrachtung ist möglich, da die Frage zum idealen Erwerbsumfang von Müttern und Vätern mit zweijährigen Kindern in FReDA als Teil eines international vergleichenden Erhebungsprogramms des „Generations and Gender Survey“ (Gauthier et al. 2025) gestellt wurde. Der Vergleich der Ergebnisse mehrerer Länder in Europa zeigt, dass sich die deutschen Erwerbsnormen im Mittelfeld bewegen. Denn in Dänemark und Norwegen werden für Mütter von zweijährigen Kindern die vergleichsweise umfangreichsten Wochenarbeitszeiten von im Mittel 32 Stunden als ideal befürwortet, und 35 Stunden für Väter. In Tschechien wird der im internationalen Vergleich geringste mütterliche Erwerbsumfang von zehn Stunden als ideal betrachtet und 36 Stunden für Väter. In Österreich beispielsweise werden 16 Erwerbsstunden für Mütter von Kleinkindern und 34 Stunden für Väter unterstützt. Diese Befunde verweisen eindeutig darauf, dass auch der familienpolitische Kontext eines Landes mit den gesellschaftlichen Normen zur Erwerbstätigkeit von Eltern zusammenhängt.

6. Ideal und Realität bei Erwerbsarbeitszeit im Lebensverlauf

Angesichts der oben gezeigten gesellschaftlichen Normen zum Erwerbsumfang von Eltern stellt sich die Frage, inwieweit sie mit den tatsächlichen (oder realen) Arbeitszeiten übereinstimmen. Dafür wurde zum einen der Durchschnittswert der Antworten von allen Befragten der Altersgruppe 18 bis 49 Jahre für ideale Arbeitszeiten nach Alter der Kinder berechnet, was die Arbeitszeitnormen darstellt. Zum anderen wird die entsprechende reale Arbeitszeit der in FReDA befragten Mütter bzw. Väter betrachtet, deren jüngstes Kind das jeweilige Alter hat. Abbildung 6 (links) zeigt, dass bei den befragten Müttern die reale und die für sie als ideal erachtete Arbeitszeit bei zweijährigen Kindern sehr nahe beieinander liegen, allerdings danach mit zunehmendem Alter der Kinder die Schere weit aufgeht. Wenn das jüngste Kind acht Jahre alt ist, werden 30,2 Stunden pro Woche als ideal angesehen, während die Mütter im Durchschnitt nur 24,6 Stunden erwerbstätig sind. Bei Kindern zwischen acht und 18 Jahren liegt die reale Arbeits-

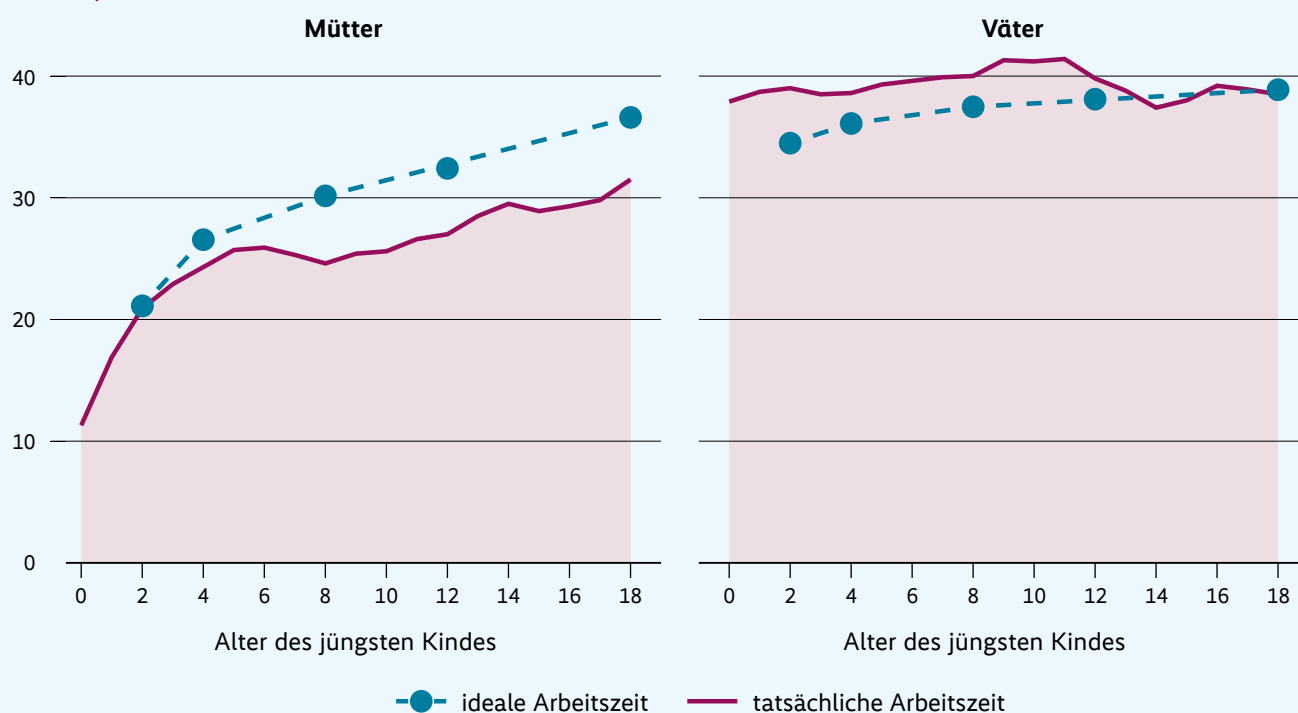
zeit etwa fünf bis sechs Stunden unter der als ideal gesehene. Diese Unterschiede zwischen Arbeitszeitnormen und tatsächlicher Arbeitszeit verdeutlichen, dass bei Müttern ein erhebliches Erwerbspotenzial entstehen würde, wenn sie entsprechend der Arbeitszeitnormen tätig sein könnten – vorausgesetzt, die Rahmenbedingungen ließen dies zu und es entspräche ihren Wünschen.

Bei Vätern sieht der Befund völlig anders aus (Abbildung 6, rechts): In der Rushhour des Lebens liegt die reale Erwerbstätigkeit deutlich höher als die Arbeitszeitnormen. Väter von zweijährigen Kindern arbeiten im Durchschnitt 39 Stunden pro Woche, während 34,5 Stunden als ideal angesehen werden. Sie arbeiten also etwa fünf Stunden mehr im Beruf, als es die Befragten als ideal erachten. Mit zunehmendem Alter der Kinder entsprechen sich Arbeitszeitnormen und reale Arbeitszeiten bei Vätern.

Ideale und reale Arbeitszeit für Mütter und Väter nach Alter des jüngsten Kindes

Abb. 6

Stunden pro Woche



Quelle: FReDA Welle 1. (2021–22), gewichtet. Die Werte zur tatsächlichen Arbeitszeit sind im gleitenden Drei-Jahres-Durchschnitt geglättet.

7.

Hochrechnung: Was wäre, wenn die ideale Arbeitszeit Realität wäre?

Der Vergleich der als ideal angesehenen und tatsächlichen Arbeitszeit für Mütter und Väter nach Alter der Kinder hat zwei Dinge verdeutlicht:

- Väter erwerbsarbeiten in der Rushhour des Lebens im Durchschnitt weitaus mehr Stunden, als es gesellschaftlich erwartet und oft auch selbst gewünscht ist. Sie haben somit weniger Zeit für die Familie in dieser wichtigen Phase.
- Mütter erwerbsarbeiten wiederum nach der Rushhour des Lebens im Durchschnitt weitaus weniger Stunden, als es die junge und mittlere Generation eigentlich für ideal hält. Durch die langfristig reduzierten Erwerbsstunden bleiben sie öfter ökonomisch abhängig vom Partner, sammeln weniger Rentenansprüche und ihr Fachkräftpotenzial wird auf dem Arbeitsmarkt nicht vollends genutzt.

Im Folgenden wird hochgerechnet, welche Konsequenzen es für den Arbeitsmarkt haben könnte, wenn Eltern ihre Arbeitszeit an die Fürsorgebedürfnisse der Kinder in und nach der Rushhour des Lebens anpassen würden – also an die entsprechenden Arbeitszeitnormen der jungen und mittleren Generation, wie sie in FReDA erhoben wurden (siehe Kapitel 5 und 6). Dabei geht es darum, die groben Dimensionen der Unterschiede zwischen idealer und tatsächlicher Arbeitszeit für den Arbeitsmarkt im Unterschied von Müttern und Vätern zu verdeutlichen – eine völlige Deckung zwischen Idealen und Realität ist auch bei weitgehenden politischen Reformen nicht zu erwarten. Bei der Hochrechnung wurde für jedes Alter des jüngsten Kindes von zwei bis 18 Jahren die Differenz zwischen idealer und realer Arbeitszeit pro Woche auf Basis der FReDA-Daten berechnet – wobei die Werte für die ideale Arbeitszeit für die weiteren Altersgruppen der Kinder, die nicht explizit in FReDA erhoben wurden, interpoliert wurden. Diese Differenz wurde mit der Zahl der Mütter bzw. Väter multipliziert, die Kinder in dem jeweiligen Alter haben. Diese absolute Zahl von Müttern und Vätern wurde wiederum auf Basis des Mikrozensus 2021 berechnet. Tabelle 1 zeigt diese Berechnungen für Mütter, Tabelle 2 die für Väter. Dabei wurde in der rechten Spalte jeweils die Differenz der Stunden in Vollzeitäquivalente hochgerechnet unter Annahme einer 40-Stunden Woche.

Die hochgerechneten Befunde aus Tabelle 1 und 2 zeigen, dass die Kluft zwischen Ideal und Realität der Arbeitszeit im Vergleich der Väter und Mütter und in Bezug auf das Al-

ter der Kinder unterschiedlich hoch ausfällt. Bei Müttern verdeutlicht die hohe Differenz – vor allem nach der Rushhour des Lebens – das Potenzial für den Arbeitsmarkt (Tabelle 1): Hochgerechnet stünden dem Arbeitsmarkt 593.000 Vollzeitäquivalente mehr zur Verfügung, wenn Mütter nach der Rushhour des Lebens (und bis zum Alter der Kinder von 18 Jahren) so viel erwerbsarbeiten würden, wie es den in FReDA erhobenen Idealvorstellungen entspricht. In der Rushhour des Lebens sind die weiteren Potenziale von Müttern für den Arbeitsmarkt relativ gering mit 63.000 Vollzeitäquivalenten, da reale und ideale Arbeitszeiten in dieser Phase ähnlich sind.

Bei Vätern zeigt sich ein völlig anders Bild (Tabelle 2): Hier beträgt die Differenz zwischen realer und idealer Arbeitszeit in der Rushhour des Lebens 157.000 Vollzeitäquivalente. Wenn also Väter mit kleinen Kindern so viel beruflich arbeiten würden, wie es von der jungen und mittleren Generation – und so auch von Männern – als ideal angesehen wird, würden 157.000 Stellen dem Arbeitsmarkt weniger zur Verfügung stehen. Nach der Rushhour des Lebens liegt die Kluft zwischen Ideal und Realität nicht mehr so weit auseinander, wobei auch im Alter von sechs bis elf Jahren etwa zwei bis drei Stunden mehr beruflich gearbeitet wird, als es dem Ideal entspricht. Ab dem Alter des jüngsten Kindes von zwölf Jahren sind bei Vätern reale und ideale Arbeitszeit weitgehend deckungsgleich.

Die tatsächliche Arbeitszeit weicht im Durchschnitt systematisch von dem ab, was in der jungen und mittleren Generation als ideal angesehen wird. Dies verdeutlicht zwei fundamentale gesellschaftliche Probleme und weist gleichzeitig auf Lösungsperspektiven hin:

- In der Rushhour des Lebens, wenn also das jüngste Kind jünger als sechs Jahre alt ist, arbeiten Väter etwa fünf Stunden mehr pro Woche im Beruf, als es von der jungen und mittleren Generation idealerweise erwartet wird. Dadurch leisten sie weniger Familienarbeit, während Mütter übermäßig belastet sind. Diese Überlastung kann zu permanentem Stress und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (Borgmann et al. 2019). Sie kann zudem die Lebenszufriedenheit beeinträchtigen, die Partnerschaft belasten und auch dazu beitragen, dass Paare sich nicht für ein weiteres Kind entscheiden.
- Nach der Rushhour des Lebens, wenn die Kinder älter sind, arbeiten Mütter deutlich weniger Stunden im Beruf, als es ihrem Ideal entspricht. Viele befinden sich in der

Ideale und reale Arbeitszeit für Mütter nach Alter des jüngsten Kindes

Tab. 1

| Alter des jüngsten Kindes | ideale Arbeitszeit ¹ in Stunden | reale Arbeitszeit, geglättet ¹ in Stunden | Differenz ¹ in Stunden | Mütter ² in 1.000 | Differenz auf Mütter hochgerechnet Stunden in 1.000 | Differenz auf Mütter hochgerechnet VZÄ in 1.000 |
|---|---|---|--------------------------------------|---------------------------------|--|--|
| 2 | 21,1 | 20,9 | 0,2 | 633 | 137 | 3 |
| 3 | 23,8 | 22,9 | 0,9 | 537 | 503 | 13 |
| 4 | 26,6 | 24,3 | 2,2 | 497 | 1.103 | 28 |
| 5 | 27,5 | 25,7 | 1,8 | 445 | 793 | 20 |
| Summe in der Rushhour | | | | | | 63 |
| 6 | 28,4 | 25,9 | 2,4 | 417 | 1.010 | 25 |
| 7 | 29,3 | 25,3 | 4,0 | 404 | 1.598 | 40 |
| 8 | 30,2 | 24,6 | 5,5 | 373 | 2.059 | 51 |
| 9 | 30,7 | 25,4 | 5,3 | 367 | 1.960 | 49 |
| 10 | 31,3 | 25,6 | 5,7 | 365 | 2.067 | 52 |
| 11 | 31,8 | 26,6 | 5,2 | 356 | 1.864 | 47 |
| 12 | 32,4 | 27,0 | 5,4 | 361 | 1.953 | 49 |
| 13 | 33,1 | 28,5 | 4,6 | 372 | 1.700 | 42 |
| 14 | 33,8 | 29,5 | 4,3 | 351 | 1.525 | 38 |
| 15 | 34,5 | 28,9 | 5,6 | 346 | 1.941 | 49 |
| 16 | 35,2 | 29,3 | 5,9 | 344 | 2.033 | 51 |
| 17 | 35,9 | 29,8 | 6,1 | 357 | 2.188 | 55 |
| 18 | 36,6 | 31,5 | 5,1 | 356 | 1.826 | 46 |
| Summe nach der Rushhour | | | | | | 593 |
| Summe Alter des jüngsten Kindes 2–18 Jahre | | | | | | 656 |

Quelle: ¹ FReDA Welle 1 (2021–22), gewichtet, ² Mikrozensus 2021.

Anmerkungen: Die Werte zur idealen Arbeitszeit sind für die nicht erhobenen Altersjahre der Kinder interpoliert wurden. Die Werte zur tatsächlichen Arbeitszeit sind im gleitenden Drei-Jahres-Durchschnitt geglättet. Im Vergleich zur Hochrechnung im Sozialreport (Bujard 2024) wurde hier auch bei der realen Arbeitszeit von Müttern mit Zweijährigen der geglättete Wert verwendet. Dadurch erhöhen sich die Vollzeitäquivalente insgesamt von 645.000 auf 656.000.

sogenannten Teilzeitfalle. Dies trägt zu den bereits dargestellten bestehenden Gender-Gaps bei. Zudem werden viele Potenziale für den Arbeitsmarkt nicht genutzt, der jedoch angesichts des Fachkräftemangels einen großen Bedarf an höherer Erwerbstätigkeit von Frauen hat.

Das Ergebnis, wenn sich die Erwerbsarbeitszeit von Müttern und Vätern stärker an den Bedürfnissen von Familien anpassen würde und Eltern dem Alter ihrer Kinder entsprechend jeweils so viel arbeiten könnten, wie es als ideal angesehen wird, würde wie folgt ausfallen: Väter vor allem kleinerer Kinder würden weniger beruflich arbeiten und

mehr Zeit für die Familie haben – die Rushhour des Lebens wäre entzerrt. Mütter von Schulkindern würden mehr beruflich arbeiten. In der Summe würden dem Arbeitsmarkt mehr Vollzeitäquivalente zur Verfügung stehen: 656.000 zusätzliche Vollzeitäquivalente aufgrund der Mehrarbeit von Müttern und 315.000 Vollzeitäquivalente weniger aufgrund der reduzierten Erwerbsarbeit von Vätern – beides zusammen resultiert in 341.000 zusätzlichen Vollzeitäquivalenten.

Diese Argumentation ist natürlich hypothetisch, da sich die Arbeitszeiten nicht exakt so auf dem Reißbrett verteilen

Ideale und reale Arbeitszeit für Väter nach Alter des jüngsten Kindes

| Alter des jüngsten Kindes | ideale Arbeitszeit ¹ in Stunden | reale Arbeitszeit, geglättet ¹ in Stunden | Differenz ¹ in Stunden | Väter ² in 1.000 | Differenz auf Väter hochgerechnet Stunden in 1.000 | Differenz auf Väter hochgerechnet VZÄ in 1.000 |
|---|--|---|--------------------------------------|--------------------------------|---|---|
| 2 | 34,5 | 39,0 | -4,5 | 583 | -2.606 | -65 |
| 3 | 35,3 | 38,5 | -3,2 | 476 | -1.531 | -38 |
| 4 | 36,1 | 38,6 | -2,5 | 433 | -1.062 | -27 |
| 5 | 36,4 | 39,3 | -2,8 | 383 | -1.088 | -27 |
| Summe in der Rushhour | | | | | | -157 |
| 6 | 36,8 | 39,6 | -2,9 | 357 | -1.018 | -25 |
| 7 | 37,1 | 39,9 | -2,7 | 341 | -935 | -23 |
| 8 | 37,5 | 40,0 | -2,6 | 317 | -812 | -20 |
| 9 | 37,6 | 41,3 | -3,7 | 311 | -1.136 | -28 |
| 10 | 37,8 | 41,2 | -3,4 | 311 | -1.064 | -27 |
| 11 | 37,9 | 41,4 | -3,4 | 298 | -1.019 | -25 |
| 12 | 38,1 | 39,8 | -1,7 | 301 | -499 | -12 |
| 13 | 38,2 | 38,8 | -0,6 | 306 | -170 | -4 |
| 14 | 38,4 | 37,4 | 1,0 | 295 | 287 | 7 |
| 15 | 38,5 | 38,0 | 0,4 | 291 | 127 | 3 |
| 16 | 38,6 | 39,2 | -0,6 | 287 | -163 | -4 |
| 17 | 38,7 | 38,9 | -0,1 | 298 | -41 | -1 |
| 18 | 38,9 | 38,5 | 0,4 | 297 | 114 | 3 |
| Summe nach der Rushhour | | | | | | -158 |
| Summe Alter des jüngsten Kindes 2–18 Jahre | | | | | | -315 |

Quelle: ¹ FReDA Welle 1 (2021-22), gewichtet, ² Mikrozensus 2021.

Anmerkungen: Die Werte zur idealen Arbeitszeit sind für die nicht erhobenen Altersjahre der Kinder interpoliert wurden. Die Werte zur tatsächlichen Arbeitszeit sind im gleitenden Drei-Jahres-Durchschnitt geglättet. Im Vergleich zur Hochrechnung im Sozialreport (Bujard 2024) wurde hier auch bei der realen Arbeitszeit von Vätern mit Zweijährigen der geglättete Wert verwendet. Dadurch reduzieren sich die Vollzeitäquivalente insgesamt von -320.000 auf -315.000.

lassen können. Allerdings zeigen sich hier die großen Potenziale, wenn Arbeitszeiten im Lebensverlauf von Familien neu gedacht werden. Denn schließlich ließen sich in dieser Perspektive auch die Interessen von Familien und Arbeitgeber_innen verbinden: Eltern in der Rushhour des Lebens hätten mehr Zeit für Familie und trotzdem würde in der Summe mehr beruflich gearbeitet. Um dies zu erreichen, ist ein Arbeitszeitmodell gefordert, dass eine stärkere Partizipation von Vätern in der Familienarbeit sichert und gleichzeitig die langfristigen beruflichen Potenziale der Mütter voranbringt.

8.

Vorschlag der Dynamischen Familienarbeitszeit

Wie kann Politik dazu beitragen, die Rushhour des Lebens zu entzerren? Welche politischen Maßnahmen könnten dazu beitragen, genau in diese Phase, in der gegenwärtig die Gesamtbelastung aus Sorge, Haus- und Erwerbsarbeit besonders hoch ist (vgl. Kapitel 3), wirksam Bewegung zu bringen? Wie kann die nicht zuletzt durch Arbeitsmarktstrukturen verstärkte Pfadabhängigkeit (vgl. Kapitel 4), die zu ungewollt traditionellen Arbeitsteilungen führt, in der entscheidenden Lebensphase aufgebrochen werden? Wie können junge und zukünftige Familien effektiv dabei unterstützt werden, die Kombinationen von beruflicher und Fürsorgearbeit zu verwirklichen, die den Vorstellungen ihrer Generation und dem altersspezifischen Fürsorgebedarf von Kindern (vgl. Kapitel 5) entsprechen? Und wie kann schließlich die Kluft zwischen realer wöchentlichen und der als ideal angesehenen Erwerbsarbeitszeit (vgl. Kapitel 6 und 7) geschlossen werden?

Hierfür ist das Zusammenspiel einiger struktureller und politischer Veränderungen nötig. Den Kern bildet dabei der Vorschlag einer neuen, zielgerichteten familienpolitischen Maßnahme – notwendige flankierende Maßnahmen werden in Kapitel 9 kurz vorgestellt. Dabei gilt: Eine wirksame Politikmaßnahme muss im Lebensverlauf von Familien nach dem Alter der Kinder konzipiert sein und an das Elterngeld anschließen. Sie muss klare Anreize schaffen, dass eine (temporäre) vollzeitnahe Erwerbstätigkeit für beide Geschlechter attraktiver und durch die Nachfrage von Vätern und Müttern in Betrieben häufiger akzeptiert wird. Sie muss einfach und verständlich sein und für diesen kommunikativen Vorteil auf den Versuch, sämtliche Einzelfallgerechtigkeiten zu regeln, verzichten. Dazu hat der evangelische Familienverband eaf die Grundidee einer Dynamischen Familienarbeitszeit vorgeschlagen (eaf 2022). Wir greifen diesen Vorschlag auf und wollen ihn empirisch begründen sowie konkrete Ausgestaltungsoptionen der Dynamischen Familienarbeitszeit vorstellen.

Die Dynamische Familienarbeitszeit ist ein Instrument einer lebensphasenspezifischen Zeitpolitik und soll zusammen mit ganztägigen, verlässlichen Kinderbetreuungsangeboten beiden Elternteilen mit Kindern im Alter von ein bis vier Jahren eine bessere Balance zwischen der Zeit für Familie und Erwerbstätigkeit ermöglichen. In diesen ersten vier Jahren ist der Bedarf an Zeit für Fürsorge besonders groß, auch

wenn die Rushhour des Lebens bis zum Alter von sechs Jahren definiert ist. Die Dynamische Familienarbeitszeit ist somit ein Element der politischen Gestaltung der schon erwähnten Gender Revolution (Esping-Andersen 2011; Goldscheider et al. 2015). Sie trägt den Bedürfnissen von Kindern und Eltern in spezifischen Familienphasen Rechnung, damit die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsbeteiligung bei Müttern und Vätern besser funktionieren kann.

Dynamische Familienarbeitszeit Stufe 1

Kern der Dynamischen Familienarbeitszeit ist ein monatlicher Pauschalbetrag für Elternpaare in der Rushhour des Lebens, bei denen beide Elternteile zeitgleich jeweils in einem bestimmten zeitlichen Korridor beruflich arbeiten. Dieser Korridor soll sich an den gezeigten empirisch gemessenen Vorstellungen zur idealen Erwerbsarbeitszeit von Eltern mit Kindern im entsprechenden Alter orientieren. Damit soll es Müttern und Vätern ermöglicht werden, die berufliche Arbeit entsprechend der Normen dieser Generation zu gestalten und mehr Partnerschaftlichkeit bei der Arbeitsteilung zu erreichen. Ähnlich wie das Elterngeld soll die Dynamische Familienarbeitszeit mit dem Pauschalbetrag einerseits das Familieneinkommen in dieser Phase stabilisieren und andererseits ein Instrument schaffen, auf das Eltern einen rechtlichen Anspruch geltend machen können. Dieser Anspruch hilft, ähnlich wie beim Elterngeld, dass Eltern sich gegenüber dem oder der Arbeitgeber_in (und dem bzw. der Partner_in) auch darauf berufen können.

Die 1. Stufe der Dynamischen Familienarbeitszeit gilt bis zum dritten Geburtstag des Kindes und beginnt im Anschluss an den jeweiligen Elterngeldbezug – der je nach Entscheidung für Basiselterngeld oder ElterngeldPlus unterschiedlich lange andauern kann. Der kurze Partnerschaftsbonus des ElterngeldPlus fällt weg, da die Dynamische Familienarbeitszeit hier eine für einen längeren Zeitraum konzipierte Lösung anbietet. Der Vorschlag bezieht sich auf ein Familienarbeitszeitgeld als Pauschalbetrag von 180 Euro monatlich für jeden Elternteil in dieser Phase (also insgesamt 360 Euro), wenn beide Elternteile gleichzeitig im Korridor zwischen 25 und 32 Stunden pro Woche (bei einer 39-Stunden-Woche entspricht dies 64 bis 82 Prozent) beruflich arbeiten.¹ Damit soll vor allem für Väter, die

¹ Für den Korridor sind verschiedene Varianten denkbar, die auf Basis von Mikrosimulationsstudien (die potenzielle Auswirkungen differenziert nach unterschiedlichen Einkommen, vertraglichen Wochenarbeitszeiten für Vollzeitstellen sowie Steuern, Lohnnebenkosten und anderen sozialstaatlichen Leistungen berechnen) und im politischen Prozess ausgewählt werden sollten: Variante 1a: 25 bis 32 Stunden betont die Zeit für Familien stärker; Variante 1b: 27 bis 34 Stunden ist stärker erwerbsorientiert; Variante 1c: 27 bis 32 Stunden betont stärker die Partnerschaftlichkeit. Der hier diskutierte Vorschlag ist ersterer mit 25 bis 32 Stunden.

Grundlage sind monatliche Medianentgelte von Frauen (3.793 Euro) und Männern (4.138 Euro) (Bundesagentur für Arbeit 2025):

Grundlage sind monatliche Medianentgelte von Frauen (3.793 Euro) und Männern (4.138 Euro) (Bundesagentur für Arbeit 2025):

Szenario 1: Der Vater arbeitet bisher in Vollzeit, die Mutter würde ohne das Modell in Teilzeit mit 50 Prozent arbeiten. Beide nehmen die Dynamische Familienarbeitszeit in Anspruch und ändern ihren Erwerbsumfang entsprechend der jeweiligen Korridor Grenzen „25 bis 32 Wochenstunden“. Der Vater reduziert also von 39 auf sieben auf 32 Stunden pro Woche, was sein Bruttoeinkommen monatlich um 743 Euro reduziert. Die Mutter erhöht von 19,5 auf 25 Stunden wöchentliche Arbeitszeit, was ihr Bruttoeinkommen um 535 Euro erhöht. Der gemeinsame Einkommensverlust beläuft sich auf 208 Euro. Bei Gewährung eines Pauschalbetrags von jeweils 110 Euro pro Person ergibt sich für das Paar ein positiver Einkommenseffekt von 12 Euro.

Szenario 2: Die Mutter erhöht von 19,5 auf 25 Stunden wöchentliche Arbeitszeit, der Vater reduziert von 39 auf 30 Stunden. Der Verdienstausschlag beträgt insgesamt 420 Euro. Dieser wäre mit einem Pauschalbetrag von 210 Euro pro Person kompensiert.

Szenario 3: Die Mutter ist mit 25 Stunden bereits im Korridor erwerbstätig, der Vater reduziert von 39 auf 32 Stunden. Der Verdienstausschlag beträgt für den Vater 743 Euro. Dieser wäre mit einem Pauschalbetrag von 370 Euro pro Person in etwa kompensiert.

Szenario 4: Die Mutter erhöht von 19,5 auf 28 Stunden wöchentliche Arbeitszeit, der Vater reduziert von 39 auf 28 Stunden. Der Verdienstausschlag beträgt insgesamt 340 Euro. Dieser wäre mit einem Pauschalbetrag von 170 Euro pro Person kompensiert.

in dieser Phase gegenwärtig weit überwiegend in Vollzeit arbeiten, ein finanzieller Ausgleich geschaffen werden, wenn sie ihren Erwerbsumfang zugunsten der Familienarbeit reduzieren.

Der Pauschalbetrag ist pro Person konzipiert, da er auch für Alleinerziehende Anwendung findet. Paare erhalten den Betrag entsprechend in doppelter Höhe. Er sollte so bemessen sein, dass er für die Änderung an der Erwerbskonstellation im Rahmen des Korridors der Dynamischen Familienarbeitszeit von 25 bis 32 wöchentlichen Arbeitstunden eine Einkommenskompensation bietet.

Zur Orientierung wurden hier Medianbruttoentgelte herangezogen, da diese die gängige statistische Bezugsgröße sind (Bundesagentur für Arbeit 2025). Eine Höhe des Pauschalbetrags der 1. Stufe der Dynamischen Familienarbeitszeit von 110 bis 250 Euro pro Person ist diskussionswürdig, unser konkreter Vorschlag (der der später folgenden Kostenabschätzung zugrunde liegt) liegt bei 180 Euro. Damit wären Szenario 1 und 4 voll, Szenarien 2 und 3 zu mehr als der Hälfte kompensiert und in Szenario 1 wäre das Paar bei weniger beruflicher Arbeit und einer Verteilung vom Vater zur Mutter um 152 Euro bessergestellt.

Der Pauschalbetrag hat nicht den Anspruch, für sämtliche Veränderungen von Arbeitszeiten und Einkommensgruppen vollständig zu kompensieren. Er muss einfach sein. Die

Beispiele (siehe Kasten) zeigen, dass er beim Medianeinkommen bereits in mehreren Konstellationen, bei denen die berufliche Arbeitszeit (1) reduziert und (2) vom (besser verdienenden) Vater zur Mutter verteilt wird, dieses leistet. Bei unserem Modell soll der Pauschalbetrag auch zu einer Reduzierung sozialer Ungleichheiten beitragen, indem niedriger Verdienende einen überproportionalen Betrag in Relation zum entgangenen Lohn erhalten. Konkret heißt das beispielsweise, dass der Einkommensausfall eines männlichen Gutverdieners, der statt 39 nur noch 32 Stunden erwerbsarbeitet, nicht vollständig ausgeglichen wird. Andererseits kann ein Paar mit geringerem Einkommen in mehreren Konstellationen, als den hier mit dem Medianeinkommen berechneten, bei einer familienbedingten Arbeitszeitreduktion des Vaters eine volle Kompensation durch den Pauschalbetrag erhalten.

Dynamische Familienarbeitszeit Stufe 2

Die 2. Stufe der Dynamischen Familienarbeitszeit schließt unmittelbar an die erste im Monat nach dem dritten Geburtstag des Kindes an und kann ein Jahr, also bis zu dessen viertem Geburtstag, genutzt werden.² Die vorherige Inanspruchnahme von Stufe 1 ist hierfür keine Voraussetzung. Der Vorschlag sieht vor, dass beide Elternteile einen Pauschalbetrag von 120 Euro erhalten, wenn sie parallel im Korridor zwischen 29 und 34 Stunden pro Woche (bei einer

² Dabei sind folgende Varianten denkbar, die im politischen Prozess und auf Basis von weitergehenden Zeitbudgetanalysen und Mikrosimulationsstudien ausgewählt werden sollen: Variante 2a: Stufe 2 nur während des vierten Lebensjahrs eines Kindes; Variante 2b: Stufe 2 während des vierten und fünften Lebensjahrs eines Kindes; Variante 2c: Stufe 2 während des vierten Lebensjahrs eines Kindes sowie eines weiteren nach Wahl (bis spätestens zum achten Geburtstag analog zur Elternzeit). Unser Vorschlag ist Variante 2a, wobei die Stufe 2 nur auf ein Jahr, das vierte Lebensjahr des Kindes, begrenzt ist.

39-Stunden-Woche entspricht dies 75 bis 87 Prozent) zwischen dem dritten und vierten Geburtstag des Kindes beruflich arbeiten.

Es wird also die untere Grenze des zeitlichen Korridors für wöchentliche Erwerbsarbeit stärker erhöht als die obere. Dadurch wird die wöchentliche Arbeitszeit der Person, die zuvor Erwerbstunden im unteren Bereich des Korridors hatte, dynamisiert. Daher bezeichnen wir diese Familienarbeitszeit als Dynamische Familienarbeitszeit. Dies betrifft gegenwärtig überwiegend und im Durchschnitt der Arbeitszeitnormen die Mutter. Die Erhöhung der Untergrenze des Arbeitszeitkorridors kann Mütter vor der sogenannten Teilzeitfalle schützen und ermöglicht eine dynamische Anpassung an die realen Zeitpotenziale von Eltern. Dieser Anstieg der Untergrenze der Arbeitszeit in dem Modell korrespondiert mit dem als ideal angesehenen Anstieg der Arbeitszeit für Mütter mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes. Da in der Studie zur idealen Arbeitszeit für das Alter des jüngsten Kindes von zwei und vier Jahren gefragt wurde (siehe Kapitel 5), liegt der Wert für Dreijährige (also das erste Jahr der 2. Stufe) dazwischen. Der Korridor wurde von beiden Seiten gegenüber den idealen Arbeitszeiten zusammengezogen, um die Partnerschaftlichkeit der Arbeitsaufteilung weiter zu stärken.

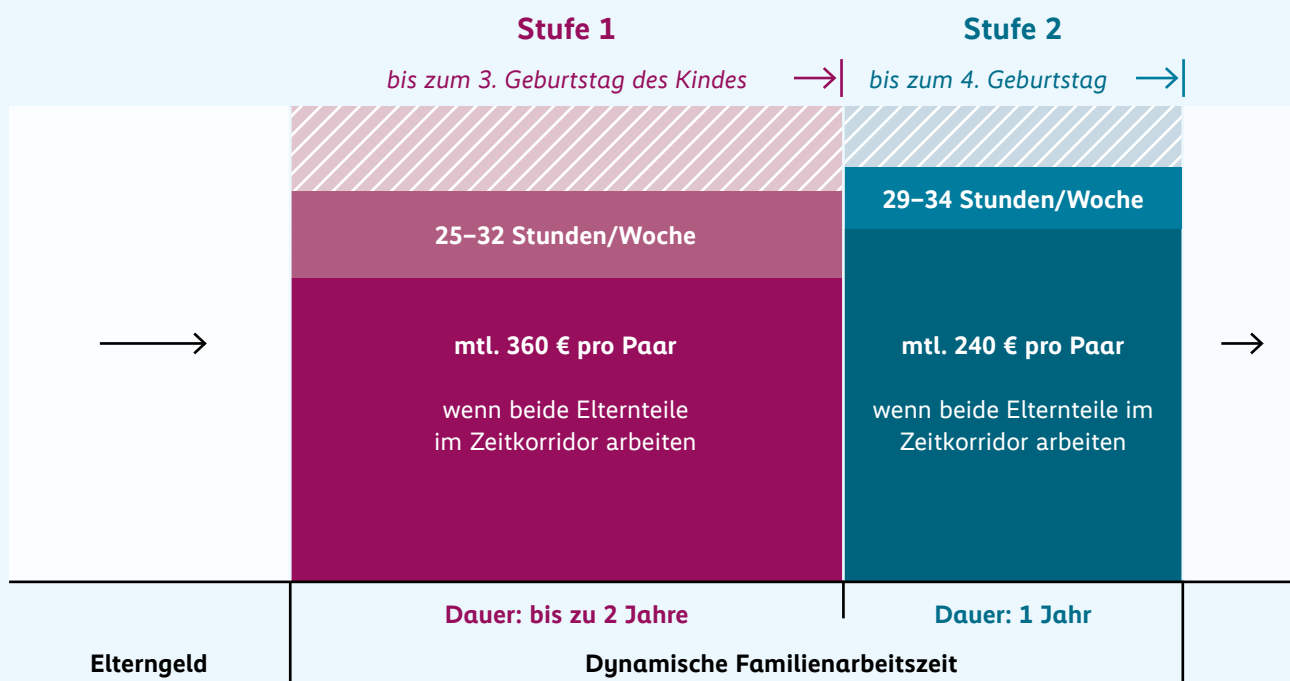
Analog zum Elterngeld sollte für die Anspruchsberechtigung eine Obergrenze bei 175.000 Euro zu versteuerndem Einkommen des Paares gezogen werden. Der Pauschalbetrag soll steuerfrei sein, unterliegt allerdings dem Progres-

sionsvorbehalt nach § 32b des Einkommensteuergesetzes. Auch Allein- und Getrennterziehende sollen beide Stufen der Dynamischen Familienarbeitszeit erhalten können. Bei Alleinerziehenden würde es ausreichen, wenn die alleinerziehende Person innerhalb des genannten Korridors erwerbstätig ist.

Es trägt generell zur Veränderung der Arbeitswelt und der gesellschaftlichen Normen bei, wenn möglichst viele Eltern unter Berufung auf den Arbeitszeitkorridor der Dynamischen Familienarbeitszeit ihre Arbeitszeit phasenweise reduzieren. Je mehr Eltern, insbesondere Väter, dies tun, desto wahrscheinlicher wird auch ein Wandel der betrieblichen Praxis eintreten. Unternehmen, die flexible Arbeitszeitmodelle fördern, profitieren von einer stärkeren Mitarbeiterbindung, höherer Motivation und einem klaren Wettbewerbsvorteil durch Familienfreundlichkeit. Deshalb ist es unerheblich, ob es sich um heterosexuelle oder gleichgeschlechtliche Eltern handelt oder ob Eltern in einem Haushalt gemeinsam oder in zwei Haushalten getrennt erziehen. Dies gilt ebenso für alleinerziehende Elternteile, denn auch wenn diese sich die Sorgearbeit mit niemandem teilen, werden sie einerseits ermutigt, in einem bestimmten Umfang erwerbstätig zu sein, in der Rushhour jedoch von der Notwendigkeit einer Vollzeittätigkeit entlastet und vor der Überlastung geschützt, unter der viele Alleinerziehende besonders leiden.

Modell der Dynamischen Familienarbeitszeit

Abb. 7



Quelle: eigene Darstellung

Abgrenzung zu anderen zeitpolitischen Vorschlägen

Es gibt zwei wichtige zeitpolitische Modelle, von denen der hier vorgelegte Vorschlag inspiriert ist, aber auch davon abweicht. Ein Modell der Familienarbeitszeit wurde durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) mit einem fixen Korridor von 28 bis 32 wöchentlichen Arbeitsstunden berechnet, wobei eine Pauschalleistung von monatlich 250 Euro pro Elternteil präferiert wurde (Müller et al. 2015). Das daran anknüpfende Modell der Familienarbeitszeit, das von Manuela Schwesig und dem BMFSFJ 2016 vorgeschlagen wurde, sollte Eltern, die beide zwischen 28 und 36 Wochenstunden arbeiten, ein monatliches Familiengeld von 300 Euro (also 150 Euro pro Person des Paares) zukommen lassen. Dies sollte für 24 Monate in einem Zeitraum bis zum achten Geburtstag des Kindes gelten (BMFSFJ 2016). Das hier vorgeschlagene Modell der Dynamischen Familienarbeitszeit unterscheidet sich davon vor allem durch folgende Punkte: (1) Es hat einen Korridor mit einer deutlich niedrigeren unteren Arbeitsstundengrenze, der mehr Zeit für Familie ermöglicht und sich an den real existierenden, geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Arbeitszeiten und den Normen zur idealen Arbeitszeit orientiert. (2) Im Unterschied zu BMFSFJ (2016), aber analog zu Müller et al. (2015) beginnt unser Modell der Dynamische Elternarbeitszeit unmittelbar nach der Elterngeldphase, also in der Phase der hohen Zeitverwendung für Fürsorge – was auch zu einem frühzeitigen Lenkungseffekt beitragen kann – und somit einen gleitenden Übergang von der Elterngeldzeit in die Familienarbeitszeit ermöglicht. Wenn es erst später genommen wird, können vorangehende Monate nicht nachgeholt werden, nach dem vierten Geburtstag ist es nicht mehr möglich. (3) Es dynamisiert sich in der 2. Stufe, bei Eltern dreijähriger Kinder und (4) kann mit gegebenenfalls bis zu 36 Monaten länger als die 24 Monate des Modells Schwesig/BMFSFJ bezogen werden.

Ein weiterer, im wissenschaftlichen Diskurs zur Zeitpolitik prominenter Vorschlag ist das Optionszeitenmodell, das im Siebten Familienbericht erstmals erwähnt und vor allem in der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik weiterentwickelt wurde (Jurczyk/Mückenberger 2020). Das Optionszeitenmodell verfolgt die Vision atmender Lebensverläufe und schlägt für alle Menschen das Recht auf die Ziehung optionaler Zeiten vor, die für Sorge von Kindern und Pflege Älterer, aber auch zu Weiterbildung (vgl. Rahner/Bujard 2012), Ehrenamt und Selbstsorge genutzt werden können. Der zentrale Unterschied zur Dynamischen Familienarbeitszeit ist daher, dass sich diese ausschließlich auf die Sorge für Kinder in der Rushhour des Lebens fokussiert. Dass der Staat und die Steuerzahlenden dies unterstützen, lässt sich legitimieren, da Familie nicht nur Privatsache ist: Die Sozialversicherungen und die Gesellschaft profitieren von den Fürsorge- und Erziehungsleistungen von Eltern. Zudem ermöglicht die frühzeitige Stärkung der Müttererwerbstätigkeit, die sich nachhaltig mit zunehmendem Alter der Kinder kumuliert, eine Kompensation der Kosten der Dynamischen Familienarbeitszeit. Die Umsetzung der Dynamischen Fa-

miliararbeitszeit könnte zu einem zeitpolitischen Paradigmenwechsel und damit auch zu einer Veränderung von Normen in Gesellschaft und Betrieben beitragen, der temporäre Auszeiten oder Arbeitszeitreduzierungen für Pflege, Ehrenamt oder Selbstsorge perspektivisch ebenfalls erleichtern würde.

Ziele der Dynamischen Familienarbeitszeit

Mit der Dynamischen Familienarbeitszeit könnten mehrere Ziele erreicht werden – ähnlich wie beim Elterngeld:

1. Zeit für Fürsorge und Bindung in der Familienphase mit kleinen Kindern
2. Stärkere Fürsorgebeteiligung der Väter und partnerschaftlichere Aufgabenteilung
3. Stärkere Gleichstellung bei der Erwerbsarbeit und ökonomische Sicherung von Frauen
4. Langfristige Steigerung der Erwerbstätigkeit von Eltern
5. Höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit positiven Implikationen auf die Umsetzung vorhandener Kinderwünsche, vor allem eines zweiten oder dritten Kindes

Kosten und Inanspruchnahme der Dynamischen Familienarbeitszeit

Ein bis ins Detail ausformuliertes und durchgerechnetes Konzept bedarf einer umfassenden Ausdifferenzierung, wobei das Modell auch hinsichtlich rechtlicher, finanzieller Fragen und möglichen Implementierung detaillierter ausgearbeitet werden müsste. Das kann diese Analyse nicht leisten. Ihr Ziel ist es vielmehr, die empirische Ausgangslage der Rushhour des Lebens und das Konzept der Dynamischen Familienarbeitszeit in seinen Grundelementen darzustellen. Eine grobe Orientierung zu den potenziellen Kosten soll dennoch hier gegeben werden.

Für die Finanzierung der Dynamischen Familienarbeitszeit ist es notwendig zu betrachten, wie viele Eltern dieses Modell in Anspruch nehmen könnten. Die nachfolgenden Berechnungen stellen erste Anhaltspunkte für die Abschätzung der Kosten des Modells dar. Fiskalische Wirkungsanalysen kann das allerdings nicht ersetzen. Laut Bevölkerungsfortschreibung (Statistisches Bundesamt 2025d) gibt es gegenwärtig 1,445 Millionen Kinder im Alter von ein bis zwei Jahren, deren Eltern für die 1. Stufe der Dynamischen Familienarbeitszeit anspruchsberechtigt wären, und 1,581 Millionen Kinder im Alter von drei bis vier Jahren, wo also Stufe 2 verfügbar wäre. Im Folgenden werden auf Basis der Anzahl der Kinder im entsprechenden Alter (Statistisches Bundesamt 2025d) die Kosten bei mittlerem monatlichen Pauschalbetrag von 180 Euro für die 1. Stufe und 120 Euro für die 2. Stufe berechnet – also

Abschätzung der Kosten für 3 Szenarien der Nutzung der Dynamischen Familienarbeitszeit

Tab. 3

| Alter der Kinder | Zahl der Kinder** | Zahl der Eltern, korrigiert*** | Eltern, die Familienzeitgeld beziehen | | | Kosten mitt. Variante pro Person | Kosten Familienzeitgeld* (in 1.000) | | |
|------------------|-------------------|--------------------------------|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------------------------|-------------------------------------|----------------|------------------|
| | | | 3 % Nutzung | 10 % Nutzung | 20 % Nutzung | | 3 % Nutzung | 10 % Nutzung | 20 % Nutzung |
| 1 | 701.000 | 1.188.195 | 35.646 | 118.820 | 237.639 | 2.160 | 76.995 | 256.650 | 513.300 |
| 2 | 744.000 | 1.339.200 | 40.176 | 133.920 | 267.840 | 2.160 | 86.780 | 289.267 | 578.534 |
| 3 | 797.000 | 1.434.600 | 43.038 | 143.460 | 286.920 | 1.440 | 61.975 | 206.582 | 413.165 |
| Summe | 2.242.000 | 3.961.995 | 118.860 | 396.200 | 792.399 | 5.760 | 225.750 | 752.500 | 1.504.999 |

Anmerkungen: * mittlerer Wert 180 € Stufe 1, 120 € Stufe 2; ** Fortschreibung des Bevölkerungsstandes (Statistisches Bundesamt 2025d); *** korrigiert für Alleinerziehende, abzüglich Anteil Monate mit Elterngeldbezug. Den Kosten stehen langfristige Kompensationen durch die langfristig erhöhten Arbeitsstunden von Müttern gegenüber.

eine Nutzung über die vollen drei Jahre vom ersten bis vierten Geburtstag des Kindes.

Dabei wurden drei Szenarien gerechnet, die sich hinsichtlich der Inanspruchnahme durch drei, zehn und 20 Prozent der anspruchsberechtigten Eltern unterscheiden (Tabelle 3). Das Szenario von drei Prozent ist angelehnt an eine Mikrosimulationsstudie zu einem anderen Modell der Familienarbeitszeit (Müller et al. 2015), das zwar von unserem Modell abweicht (siehe oben), hinsichtlich des Pauschalbetrags und Arbeitszeitkorridors jedoch partiell vergleichbar ist. Diese Studie schätzte eine Inanspruchnahme von knapp drei Prozent (2,94 Prozent). Dabei wird jedoch die monetäre Maximierung als einziges Entscheidungskalkül seitens der Eltern angesetzt. „Änderungen bei sozialen Normen und Präferenzen“ (Müller et al. 2015: 1.103) werden noch nicht mit abgebildet. Würden jedoch nur weniger als drei Prozent der Eltern mit Kleinkindern ein Familienarbeitszeitmodell nutzen, wäre die gesellschaftspolitische Relevanz stark zu hinterfragen. Bei der hier vorliegenden Berechnung wird dagegen davon ausgegangen, dass – auch bei einer begrenzten Reduzierung des Nettoeinkommens von Paaren – der Gewinn an Zeit (vor allem für Väter) für die Kinder und die partnerschaftlichere Arbeitsteilung bei einem Teil der Eltern neben finanziellen Aspekten ebenfalls wichtige Gründe für die Inanspruchnahme darstellen würden. Genau dies ist beim Elterngeld bereits zu beobachten (siehe Kapitel 9). Um eine grobe Annahme zur Inanspruchnahme der Dynamischen Familienarbeitszeit treffen zu können, ist also ein Blick zu den Partnermonaten des Elterngelds hilfreich. Diese Partnermonate hat zunächst in 2007 ein kleinerer Anteil der Väter von etwa 20 Prozent in Anspruch genommen (Huebener et al. 2016), der bis 2022 auf 46 Prozent angestiegen ist (Statistisches Bundesamt 2025a), wobei sich die Väter überwiegend auf zwei Monate beschränkt haben. Da eine Erwerbsunterbrechung von zwei Monaten einen weniger weitreichenden

Schritt darstellt als eine Arbeitsreduzierung um 15 Prozent für drei Jahre, werden hier Szenarien mit einer geringeren Nutzungsrate als beim Elterngeld, eine Nutzung von zehn und 20 Prozent der Paare, berechnet.

Bei einer zehnprozentigen Nutzung der Dynamischen Familienarbeitszeit, die die kompletten drei Jahre der Stufen 1 und 2 umfasst, erhalten 396.200 Mütter oder Väter von ein- bis dreijährigen Kindern den Pauschalbetrag zur Familienarbeitszeit pro Jahr. Dies würde in Summe brutto 752,5 Millionen Euro kosten. Dem würden Einsparungen bei Transferzahlungen wie Kinderzuschlag und Grundsicherung (bzw. Bürgergeld) gegenüberstehen, insbesondere zusätzliche Einnahmen durch Einkommensteuer und Sozialversicherungen in den Folgejahren, wenn – wie erwartet wird – Mütter nach der Dynamischen Familienarbeitszeit, also ab dem vierten Geburtstag der Kinder, weiterhin überwiegend zu 75 Prozent oder mehr erwerbsarbeiten. Dadurch würden viele dieser Mütter 14 Jahre bis zur Volljährigkeit der Kinder deutlich über dem bisherigen Erwerbsvolumen beruflich tätig sein.

Selbst bei einer Beteiligung von zunächst lediglich zehn Prozent (bzw. 20 Prozent) der Paare ließe sich bereits eine beträchtliche zusätzliche Nachfrage nach vollzeitnaher Teilzeitarbeit erwarten – in der genannten Variante entspräche dies rund 396.000 (bzw. 792.000) Müttern oder Vätern pro Jahr. Eine solche Entwicklung könnte dazu beitragen, dass entsprechende Arbeitszeitmodelle in Betrieben zunehmend etabliert werden und temporäre Arbeitszeitreduzierungen sowie anschließende Aufstockungen schrittweise an Normalität gewinnen. Im Zeitverlauf würde die Beteiligungsquote von Eltern mit Dynamischer Familienarbeitszeit ansteigen. In der Folge wären langfristig sowohl ein Rückgang bisheriger Karrierehemmnisse für vollzeitnahe Teilzeit als auch eine Verringerung der gegenwärtig verbreiteten Teilzeitfalle bei Müttern denkbar. Letztlich hängt

die Inanspruchnahme der Dynamischen Familienarbeitszeit durch Eltern nicht allein von der Attraktivität der Leistung selbst ab, sondern maßgeblich von förderlichen strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen (vgl. Kapitel 9). Zusammen mit Elterngeld, verlässlicher Kitabetreuung und Ganztagschulen kann das Instrument der Dynamischen Familienarbeitszeit zentraler Bestandteil einer Zeitpolitik sein, die den Alltag von Familien in der Lebensphase mit großem Fürsorgebedarf substanziell verbessert und den Weg hin zu einer vollzeithen Beschäftigung von Eltern in späteren Lebensphasen ebnet.

9.

Flankierende Maßnahmen

Die Dynamische Familienarbeitszeit ist nicht als isoliertes Politikinstrument zu betrachten. Ihre Inanspruchnahme durch Eltern sowie ihre potenziellen, positiven Wirkungen auf Vereinbarkeit, Partnerschaftlichkeit und Erwerbsbeteiligung hängen entscheidend von flankierenden Maßnahmen in Politik und auf dem Arbeitsmarkt ab. Dazu zählen maßgeblich die öffentliche Kinderbetreuungsinfrastruktur, die Elterngeldregelungen, die Ehegattenbesteuerung, aber auch Arbeitsmarktbedingungen.

Verbesserung der Betreuungsinfrastruktur

Damit beide Elternteile substanziell erwerbstätig sein können, benötigen sie ein ausreichendes und verlässliches institutionelles Betreuungsangebot für ihre Kinder. In verschiedenen Studien wurde bereits gezeigt, dass der starke Ausbau der U3-Kinderbetreuung, vor allem in Westdeutschland, mit einer kürzeren Erwerbsunterbrechung von Müttern und einer höheren mütterlichen Erwerbsbeteiligung einhergeht (Zoch/Hondralis 2017; Zimmert 2019), wobei auch die Kitaqualität eine Rolle spielen kann (Schober/Spieß 2015). Gleiches zeigt sich auch für Mütter mit Kindern in der Primarstufe. Hier erhöht eine Nachmittagsbetreuung der Kinder die Erwerbsbeteiligung von Müttern und deren Erwerbsumfang signifikant (Gambaro et al. 2019).

Im Jahr 2023 lag der elterliche Bedarf an institutioneller Betreuung für unter dreijährige Kinder in Ostdeutschland 8,6 Prozentpunkte über der Beteiligungsquote von 54,2 Prozent, in Westdeutschland betrug die Lücke zwischen Bedarf und Beteiligung 15,9 Prozentpunkte bei einer Inanspruchnahmequote von 32,7 Prozent (BMFSFJ 2024). Im Kleinkindbereich besteht also noch ein deutlicher Ausbaubedarf, während sich bei den über dreijährigen Kindern Bedarf und Angebot nahezu decken. Im Jahr 2023 wurden mehr als 90 Prozent der Kinder im Alter von drei bis fünf Jahren institutionell betreut, und die Lücke zwischen dem elterlichen Bedarf und der Betreuungsquote betrug etwa fünf Prozentpunkte (BMFSFJ 2024). Neben der Verfügbarkeit von Betreuungsplätzen spielen auch die Einstellungen und Normen zur institutionellen Betreuung von (Klein-)Kindern und die Betreuungsgebühren eine entscheidende Rolle für die Inanspruchnahme. Diese fallen lokal sehr unterschiedlich aus, variieren mit der Betreuungsform, dem Alter der Kinder sowie dem Einkommen der Eltern. Beim Zugang zu frühkindlicher Bildung sind die Teilhabechancen von Kindern sehr ungleich verteilt: Familien, die sozioökono-

misch benachteiligt sind oder in denen überwiegend kein Deutsch gesprochen wird, finden seltener einen Kitaplatz (Huebener et al. 2023).

Neben dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab einem Jahr seit 2013 und dem Recht auf einen Kindergartenplatz seit 1996, soll ab 2026 auch ein Recht auf einen Ganztagesbetreuungsplatz im Grundschulbereich in Kraft treten. Hier haben die starken Ausbaubemühungen der vergangenen Jahre bereits dazu geführt, dass nur noch wenige Eltern einen ungedeckten Bedarf haben. Einen generellen Bedarf an einer Betreuung ihrer Kinder nach dem Unterricht, ohne die Art oder den zeitlichen Umfang genauer zu spezifizieren, gaben 90 Prozent der Eltern in Ostdeutschland, und 71 Prozent jener in Westdeutschland an (Hüsken et al. 2023). Lediglich drei Prozent in Ost bzw. fünf Prozent in West der Eltern war es nicht möglich, ihre Kinder, obwohl sie dies wollten, in irgendeiner Form nach dem Unterricht betreuen zu lassen. Die Situation bei den Ganztagsplätzen, also einer Betreuung nach 14.30 Uhr, die ab 2026 jedem Kind zustehen soll, gestaltet sich allerdings etwas anders. In Westdeutschland wünschen sich 58 Prozent der Eltern, in Ostdeutschland 88 Prozent einen solchen Platz. Doch konnten elf Prozent im Westen bzw. sechs Prozent im Osten keinen solchen Platz oder gar keine Betreuung finden (Hüsken et al. 2023).

Reform des Elterngelds

Das 2007 eingeführte einkommensabhängige Elterngeld hatte fünf unterschiedliche Ziele (Bujard 2013) verfolgt und weitgehend auch entsprechende Verbesserungen erreicht (Bonin et al. 2013, kritisch: Pfahl/Reuyß 2022). Erstens hat es zu einem Anstieg der Müttererwerbstätigkeit durch eine frühere Rückkehr von Müttern, vor allem bei Akademikerinnen, in den Arbeitsmarkt beigetragen (Bergemann/Riphan 2023). Zweitens ist die Beteiligung von Vätern an der Elternzeit von zuvor unter fünf auf über 46 Prozent gestiegen, allerdings nehmen Väter durchschnittlich nur rund drei Monate Elternzeit (Statistisches Bundesamt 2025a; vgl. Brehm et al. 2022). Drittens ist ein Schonraum für Familien im ersten Jahr geschaffen worden, da durch die Lohnersatzleistung Elterngeld beiden Elternteilen eine gesetzlich garantierte Auszeit zusteht. Das einkommensabhängige Elterngeld hat zu einem deutlich höheren durchschnittlichen Nettoeinkommen im ersten Jahr nach der Geburt geführt, da es einen Einbruch des Nettoeinkommens nach der Geburt stärker gebremst hat als das zuvor gelten-

de Erziehungsgeld (Huebener et al. 2016). Fünftens gab es auch einen positiven Effekt der Geburtenentwicklung, der allerdings nur bei Akademikerinnen im Alter von über 35 Jahren nachweisbar war (Bujard/Passet 2013).

Das Elterngeld wurde u. a. um das ElterngeldPlus und den Partnerschaftsbonus weiterentwickelt, um eine Verlängerung der Elternzeit zu ermöglichen oder die Teilzeiterwerbstätigkeit während des Elterngeldbezugs zu fördern. Allerdings wurde ElterngeldPlus vor allem zur Verlängerung der Elternzeit verwendet, weniger zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung: Nur 29 Prozent der Mütter mit ElterngeldPlus waren 2018 erwerbstätig, und wenn, dann nur mit durchschnittlich 14 Wochenstunden (Pfahl/Reuyß 2022). Das Minimum und Maximum der Elterngeldhöhe wurden seit 2007 nicht mehr angepasst, obwohl seitdem die kumulierte Inflation den ursprünglichen Kaufkraftwert deutlich reduziert hat – bis 2024 um 40,9 Prozent, ein Ausgleich würde die Untergrenze von 300 auf 423 Euro und die Obergrenze von 1.800 auf 2.535 Euro anheben (eigene Berechnungen auf Basis: Statistisches Bundesamt 2025b). Um die Ziele dieses Instruments weiterhin zu erreichen, sollte daher eine deutliche Erhöhung erfolgen – wie es bereits häufig, u. a. vom Neunten Familienbericht (BMFSFJ 2021), empfohlen wurde – und die soziale Gerechtigkeit durch Anhebung der Untergrenze gestärkt werden (vgl. Pfahl/Reuyß 2022).

Über die Relation der Elterngeldmonate für Mütter und Väter wird in Wissenschaft und Politik intensiv debattiert. Dabei gibt es vor allem drei Stoßrichtungen: erstens eine Ausweitung der Elterngeldmonate, zweitens eine Veränderung der exklusiven Partnermonate, sodass Paare nicht mehr die Variante „12+2“, sondern nur noch „10+4“, oder „7+7“ in Anspruch nehmen können. Drittens gibt es Vorschläge, dass die Partnermonate nicht auch parallel, sondern nur sequenziell genommen werden sollen. Unser Vorschlag ist eine Kombination dieser drei Reformelemente: Ein 18-monatiges Elterngeld, wobei sechs Monate exklusiv für die Mutter, sechs Monate exklusiv für den Vater und weitere sechs Monate zur freien Aufteilung zur Verfügung stehen. Wenn, wie es gegenwärtig oft der Fall ist, die Mütter die maximalen Monate Elterngeld nehmen und die Väter nur das, was nicht übertragbar ist (und sonst verfällt), würde es statt „12+2“ einem „12+6“ entsprechen. Dadurch könnte die Praxis der meist kurzen Elternzeit von Vätern von zwei Monaten aufbrechen, wenn deutlich mehr Väter sechs Monate nehmen würden, währenddessen die Partnerin keine Elternzeit hat. Damit würde tatsächlich der Vater auch in die Routine kommen, die primäre Fürsorgearbeit im Alltag des Kindes zu leisten. Dies könnte zu mehr Partnerschaftlichkeit beitragen, da sich vor allem längere und alleinige Elternzeiten von Vätern positiv auf deren Beteiligung an der Care-Arbeit auswirken (Bünning 2015). Damit direkt nach der Geburt auch gemeinsame Zeit mit dem Baby erleichtert wird, sollte der Anspruch auf zehn Tage Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile nach der Geburt eines Kindes mit vollem Entgelersatz umgesetzt werden.

Ehegattensplitting überdenken

Einkommensbezogene Aspekte setzen Anreize für Eltern, sich gegen eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu entscheiden. Frauen in Deutschland verdienen durchschnittlich 16 Prozent weniger als Männer (vgl. Kapitel 4). Das aktuell in Deutschland bestehende Ehegattensplitting macht das Hauptverdienermodell attraktiv. Denn je größer der Einkommensunterschied zwischen den Eheleuten ist, desto größer ist der Steuervorteil durch das Ehegattensplitting (Blömer et al. 2021). Die bei der Steuerklassenkombination III/V im Vergleich höhere Lohnsteuerbelastung der zweitverdienenden Person – zumeist der Frau – kann dazu beitragen, dass häufiger auf eine Erwerbstätigkeit verzichtet oder eine nur marginale beziehungsweise geringfügige Beschäftigung gewählt wird. Bestärkt wird dies durch die beitragsfreie Mitversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von nicht oder marginal erwerbstätigen Ehepartner_innen. Zudem hat die höhere Steuerbelastung der zweitverdienenden Person auch Auswirkungen auf deren Lohnersatzleistungen wie Krankengeld, Elterngeld etc. (Spangenberg et al. 2020).

Ein häufig diskutierter Reformvorschlag der Ehegattenbesteuerung, der auch in den letzten beiden Koalitionsverträgen vereinbart war, betrifft die standardmäßige Verbreitung der Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktorverfahren (Bonin/Sommer 2018). Zusätzlich sollte die Förderung von Familien mit Kindern stärker im Vordergrund stehen. Denn vom Splitting profitieren nur Familien, und damit Kinder, mit verheirateten Eltern sowie auch verheiratete Paare ohne Kinder. Steht die Unterstützung von Familien mit Kindern im Vordergrund, sollten konsequenterweise auch unverheiratete Eltern oder Alleinerziehende in den Blick genommen werden bzw. die unmittelbare staatliche Förderung von Kindern gestärkt werden.

Möglichkeiten von Betrieben, Führungskräften und Tarifverträgen

Eine Vollzeitwerbsbiografie für beide Eltern direkt nach der Elternzeit wird meistens scheitern und auch von nur wenigen gewünscht. Allerdings bietet eine temporär reduzierte Arbeitszeit (beispielsweise vollzeitnahe Teilzeit) oft nur begrenzte Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten und ist oftmals mit geringen Löhnen verbunden (Bünning 2016; Brülle et al. 2018) – sowohl für Väter als auch für Mütter. Bei einer vollzeitnahen Teilzeit sollte hingegen unbedingt sichergestellt werden, dass familienbedingte temporäre Phasen mit z. B. auf 25, 30 oder 35 reduzierten Wochenstunden nicht zu Karrierenachteilen führen, wie es gegenwärtig der Fall ist (Behrens et al. 2018). Hierzu muss sich die Unternehmenskultur ändern, wobei Führungskräfte und interne Kommunikationsstäbe zentrale Akteur_innen sind. Führungskräfte sollten insbesondere mit teilzeitbeschäftigten Müttern im Rahmen regelmäßiger Mitarbeitendengespräche Perspektiven für berufliche Weiterentwicklung erörtern – etwa Fortbildungsmaßnahmen,

mehr Projekt- oder Führungsverantwortung sowie einen möglichen Ausbau der Arbeitszeit. Zudem sind Änderungen in Richtung eines familienfreundlicheren Arbeitsrechts nötig (Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen 2024).

Auch Tarifverträge können in tarifgebundenen Betrieben und Branchen zu mehr Zeitgerechtigkeit im Arbeitsleben beitragen, indem sie die unterschiedlichen Zeitbedarfe in verschiedenen Lebensphasen wie nach der Geburt eines Kindes oder bei der Pflege von Angehörigen berücksichtigen (Lott et al. 2025). Durch tarifliche Öffnungen für Wahlarbeitszeitmodelle, verkürzte Vollzeit, Zusatzurlaub für Pflege- und Familienphasen sowie weitere Wahloptionen stärken sie die Zeitsouveränität von Beschäftigten. Besonders wirkungsvoll sind tarifliche Regelungen, die Beschäftigten mehr Flexibilität bei den Arbeitszeiten erlauben oder es ermöglichen, zwischen mehr Zeit oder mehr Geld zu wählen, wobei diese Entscheidung jedes Jahr neu an persönliche bzw. familiäre Bedarfe angepasst werden können sollte (Abendroth-Sohl et al. 2025). Solche Vereinbarungen schaffen verlässliche Strukturen für familienfreundliche und selbstbestimmte Arbeitszeiten, sichern Ansprüche kollektiv ab und sorgen dafür, dass Verbesserungen auch über einzelne Betriebe hinaus Wirkung entfalten. Gerade in Branchen mit traditionell geringen Gestaltungsspielräumen können Gewerkschaften durch innovative Arbeitszeitpolitik konkrete Anreize schaffen und Benachteiligungen vorbeugen. Dadurch stärken Tarifverträge die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und tragen zu einer lebensphasenbewussten Arbeitszeitkultur auf betrieblicher Ebene bei – umso wichtiger ist die Verbreiterung der Tarifbindung.

10.

Fazit

Die Rushhour des Lebens stellt für Millionen von Eltern in der Phase mit jüngeren Kindern eine enorme Herausforderung dar. Sie bringt viele Mütter und Väter an ihre physischen und psychischen Grenzen. Zugleich geraten viele Paare nach der Geburt von Kindern – häufig ungewollt – in eine eher traditionelle Arbeitsteilung, die sich über Jahre hinweg verfestigt. Die Konsequenzen dieser Entwicklung sind häufig ökonomische Abhängigkeiten von Müttern, geringere Bindung von Vätern zu ihren Kindern, langfristig reduzierte Müttererwerbstätigkeit, niedrige Geburtenraten oder ein stressgeprägtes Erleben der frühen Familienphase.

Befunde verdeutlichen Kluft zwischen Idealvorstellungen und Realität

Die vorliegende Analyse verdeutlicht diese Konstellation anhand aktueller empirischer Daten: Auf Basis der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts konnte gezeigt werden, dass Eltern in der Rushhour mit Kindern im Alter bis zu sechs Jahren und noch stärker mit Kleinkindern eine besonders hohe Gesamtarbeitsbelastung von weit über 60 Stunden pro Woche erleben – bei gemeinsamer Betrachtung von Berufs-, Sorge- und Hausarbeit. Werden die Kinder älter, lässt diese Gesamtarbeitsbelastung deutlich nach, auch wenn der Mental Load weiter bestehen bleibt. Auf Basis des Familiendemografischen Panels FREDA ist zudem deutlich geworden, dass junge und mittelalte Erwachsene Arbeitszeitmodelle für Eltern bevorzugen, die sich mit dem Alter der Kinder verändern. In diesen Idealvorstellungen reduzieren Väter in der Phase mit kleinen Kindern ihre häufig ausgeübte Vollzeittätigkeit für einige Jahre um etwa 10 bis 15 Prozent und Mütter erweitern ihre Arbeitszeit von Anfangs Teilzeit mit zunehmenden Alter der Kinder schrittweise Richtung Vollzeit, bis die Kinder volljährig sind.

Diese Ideale stehen in deutlichem Widerspruch zur Realität, bei der Väter auch mit jüngeren Kindern deutlich mehr erwerbsarbeiten und Mütter oft dauerhaft in der Teilzeitalle bei einer halben Stelle verbleiben. Die Normen der Personen im jungen und mittleren Erwachsenenalter zur Erwerbstätigkeit von Eltern unterstützen also weder ein Hausfrauen-Ernährer-Modell noch eine doppelte Vollzeiterwerbstätigkeit, aber durchaus eine Annäherung der Arbeitszeiten von Müttern und Vätern und eine stärkere Partnerschaftlichkeit.

Würden Mütter und Väter so viel beruflich arbeiten, wie es als ideal angesehen wird, würden in der Rushhour des Lebens die Väter deutlich weniger und die Mütter nur etwas mehr arbeiten. Es bliebe mehr Zeit für die Familie, und die Rushhour würde spürbar entzerrt. Allerdings würde nach der Rushhour, also im Schulalter der Kinder, das Erwerbsvolumen der Mütter sukzessive ansteigen. Das zusätzliche Erwerbsvolumen der Mütter entspräche 656.000 Vollzeitstellen, während das der Väter um etwa 315.000 sinken würde. Im Saldo stünden dem Arbeitsmarkt 341.000 Vollzeitäquivalente mehr zur Verfügung.

Arbeitsmarktrealityten benachteiligen in der Familie engagierte Väter und Mütter

Warum fällt es Eltern schwer, die als ideal angesehenen Arbeitszeitmuster und ihre eigenen Wünsche umzusetzen? Familienpolitik, gesellschaftliche Strukturen und arbeitsmarktliche-betriebliche Rahmenbedingungen sind bislang nur begrenzt auf die Vorstellungen jüngerer Generationen eingegangen, nach denen Mütter erwerbstätig bleiben und Väter mehr Sorgearbeit leisten wollen. Während Frauen ihre Bildungs- und Erwerbsbeteiligung in den vergangenen Jahrzehnten deutlich ausgebaut haben, ist eine äquivalente Ausweitung der Familienzeit bei Vätern bislang nicht zu beobachten. Beide Geschlechter stehen jedoch vor ähnlichen strukturellen Hürden: Der Arbeitsmarkt sanktioniert zeitlich begrenzte Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitszeitreduzierungen häufig indirekt, etwa durch geringere Aufstiegschancen und langfristige Einkommenseinbußen. Wer Elternpflichten nachgeht, zahlt dafür leider noch viel zu oft einen hohen beruflichen Preis.

Der Wandel vom Brotverdiener-Hausfrau-Modell zu einem partnerschaftlichen Zweiverdienermodell – die in der Wissenschaft genannte Gender Revolution – ist nur in Ansätzen verwirklicht. Familienpolitik hat durch den Ausbau von Kinderbetreuung und Elterngeld bereits wichtige Weichen gestellt. Auf dem Arbeitsmarkt jedoch sind die Veränderungen bisher am geringsten ausgeprägt. Trotz einiger ermutigender Betriebe und Führungspersönlichkeiten sind politische Reformen notwendig, damit sich Arbeitsmuster stärker an die Familie anpassen, nicht nur umgekehrt. Das bedeutet: Die zeitlichen Bedarfe von Familien, vor allem der nach Sorgearbeit mit Kleinkindern, müssen konsequent in beruflichen Karrieremustern und betrieblichem Alltag berücksichtigt werden.

Dynamische Familienarbeitszeit als attraktive Zukunftsvision für jüngere Generationen

Als Lösung für dieses Dilemma schlagen wir die Dynamische Familienarbeitszeit vor, im Dreiklang mit ganztägigen Kita- und Schulangeboten sowie einem (erhöhten und bei Partnermonaten ausgebauten) Elterngeld. Die Dynamische Familienarbeitszeit orientiert sich an den empirisch erfassten Wünschen und Idealen der jungen und mittleren Generation und fragt: „Wie wollen (angehende) Eltern denn wirklich leben?“ Sie schließt unmittelbar an das Elterngeld an und fördert in Stufe 1 – im Alter von ein und zwei Jahren des jüngsten Kindes – eine partnerschaftlichere Aufteilung der Erwerbsarbeit im Korridor von 25 bis 32 wöchentlichen Arbeitsstunden mit einem Pauschalbetrag von etwa 180 Euro pro Person. Im Anschluss – bis zum vierten Geburtstag des Kindes – steht Stufe 2 der Dynamischen Familienarbeitszeit zur Verfügung. Dabei wird der gemeinsame Arbeitszeitkorridor dynamisiert auf 29 bis 34 Stunden, was mit einem Pauschalbetrag von 120 Euro kompensiert wird. Hinsichtlich sozialer Gerechtigkeit und der Einfachheit sind nicht Einkommensersatzleistungen, sondern Pauschalbeträge ausgewählt, von denen einkommensschwache Familien besonders profitieren.

Die Dynamische Familienarbeitszeit baut auf Ideen und Vorschlägen der Zeitpolitik auf, fokussiert aber auf den unmittelbaren Anschluss an Elterngeld bis zum vierten Geburtstag des jüngsten Kindes, eine Dynamisierung des geförderten Zeitkorridors und die Förderung von Elternschaft in der empirisch nachgewiesenen hohen Belastungsphase der Rushhour des Lebens. Es sollen auch Alleinerziehende anspruchsberechtigt sein. Eine grobe Hochrechnung zeigt, dass bei einer zehnprozentigen Nutzung der anspruchsberechtigten Eltern (der drei Jahrgänge der Kinder) pro Jahr 396.000 Eltern gefördert werden, was Bruttokosten von knapp 752,5 Millionen Euro entspricht. Den Kosten einer solchen familienpolitischen Leistung stehen Einsparungen in Sozialsystemen und langfristige Zusatzeinnahmen von Steuern und Sozialversicherungen entgegen. Es lassen sich weitere positive Wirkungen erwarten, etwa im Hinblick auf die Förderung der Geschlechtergleichstellung (vgl. Lott et al. 2025), die Verbesserung der Alterssicherung von Müttern, die Stärkung der Vater-Kind-Bindung, die Erwerbsbeteiligung von Müttern älterer Kinder. Darüber hinaus kann das Modell dazu beitragen, lebensphasenbezogene Arbeitszeitflexibilisierung in der betrieblichen Praxis zu verankern. Wenn insbesondere die Väter verstärkt von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, entstehen neue Vorbilder für eine gleichberechtigte Elternschaft. Langfristig könnte dies einen normativen Wandel unterstützen, bei dem temporäre Arbeitszeitreduzierungen als selbstverständlicher Bestandteil von Erwerbsbiografien gelten – ohne automatische Karriere Nachteile. Dies würde in erheblichem Maße zu gesellschaftlichem Fortschritt beitragen.

Diese Analyse möchte dazu anregen, über die konkrete Ausgestaltung der Dynamischen Familienarbeitszeit ins Gespräch zu kommen – und einen Beitrag zur fachlichen

und politischen Debatte leisten. Die Dynamische Familienarbeitszeit unterstützt dabei, zentrale Lebensziele miteinander zu vereinbaren: Kinder großzuziehen, einen erfüllenden Beruf auszuüben und Zeit für eine Partnerschaft zu haben. In Zeiten multipler Krisen und knapper Kassen könnte man argumentieren, dass für eine solche Reform kein Raum ist. Gleichzeitig zeigt sich gerade jetzt die Notwendigkeit einer attraktiven Zukunftsvision, die ernst nimmt, was Millionen Menschen der jungen und mittleren Generationen in Deutschland wirklich wichtig ist.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | | |
|---------------|--|----|
| Abb. 1 | Zeitverwendung von Frauen und Männern im synthetischen Lebensverlauf, 2022 | 8 |
| Abb. 2 | Bruttostundenverdienste Männer und Frauen, 2024 | 11 |
| Abb. 3 | Als ideal angesehene elterliche Erwerbsarbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes | 13 |
| Abb. 4 | Als ideal angesehene Erwerbsarbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes, Kinderlose und Eltern | 14 |
| Abb. 5 | Als ideal angesehene mütterliche Erwerbsarbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes, West- und Ostdeutschland | 15 |
| Abb. 6 | Ideale und reale Arbeitszeit für Mütter und Väter nach Alter des jüngsten Kindes | 17 |
| Abb. 7 | Modell der Dynamischen Familienarbeitszeit | 23 |
| Tab. 1 | Ideale und reale Arbeitszeit für Mütter nach Alter des jüngsten Kindes | 19 |
| Tab. 2 | Ideale und reale Arbeitszeit für Väter nach Alter des jüngsten Kindes | 20 |
| Tab. 3 | Abschätzung der Kosten für 3 Szenarien der Nutzung der Dynamischen Familienarbeitszeit | 25 |

Literaturverzeichnis

- Abendroth-Sohl, Anja; Bächmann, Ann-Christin; Mellies, Alexandra; Ruf, Kevin (2025): Die Qual der Wahl? Soziale Strukturierungen der tariflichen Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld, in: WSI-Mitteilungen 78 (1), S. 22–29, DOI:10.5771/0342-300X-2025-1-22 (30.10.2025).
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: Gender & Society 4 (2), S. 139–158.
- Bank, Kathrin; Irmer, Alexander; Losch, Ute; Sandig, Anna; Schöne, Max (2025): Die Zeitverwendungserhebung 2022 – ein Überblick, in: WISTA – Wirtschaft und Statistik 77 (1), S. 106–115.
- Behrens, Doris A.; Kreimer, Margareta; Mucke, Maria (2018): Teilzeitarbeit – Familienbedingte Erwerbsentscheidung mit Folgewirkung?, in: Familie–Beruf–Karriere: Daten, Analysen und Instrumente zur Vereinbarkeit, Wiesbaden, S. 63–94.
- Bergemann, Annette; Riphahn, Regina T. (2023): Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave, in: Journal of Population Economics 36 (1), S. 139–178.
- Bernhardt, Janine; Bünning, Mareike (2017): Arbeitszeiten von Vätern: Welche Rolle spielen betriebskulturelle und betriebsstrukturelle Rahmenbedingungen?, in: Zeitschrift für Familienforschung 29 (1), S. 49–71, <https://doi.org/10.3224/zff.v29i1.03> (30.10.2025).
- Berth, Felix (2019): Vom Argwohn zur Akzeptanz: Der Wandel der Einstellungen zu nicht-mütterlicher Kinderbetreuung in Deutschland, Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 4, S. 446–459.
- Bertram, Hans (2007): Keine Zeit für Liebe: Die Rushhour des Lebens, in: Familiendynamik 32 (2), S. 108–116.
- Bertram, Hans; Bujard, Martin; Rösler, Wiebke (2011): Rush-hour des Lebens: Geburtenaufschub, Einkommensverläufe und familienpolitische Perspektiven, in: Journal für Reproduktionsmedizin und Endokrinologie 8 (2), S. 91–99.
- Beste-Fopma, Nicole; Baisch, Volker (2017): Wettbewerbsvorteil Familienbewusstsein: Familienpolitik von Unternehmen, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 67, S. 30–31.
- Bianchi, Suzanne M. (2011): Family Change and Time Allocation in American Families, in: The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science 638 (1), S. 21–44.

Blömer, Maximilian; Brandt, Przemyslaw; Peichl, Andreas (2021): Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem, No. 126. ifo Forschungsberichte, <https://hdl.handle.net/10419/272937> (30.10.2025).

Boll, Christina; Leppin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, in: *Wirtschaftsdienst* 95 (4), S. 249–254.

Bonin, Holger; Fichtl, Anita; Rainer, Helmut; Spieß, C. Katharina; Stichnoth, Holger; Wrohlich, Katharina (2013): Lehren für die Familienpolitik: Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen, ifo Schnelldienst 66 (18), S. 22–30.

Bonin, Holger; Sommer, Eris (2018): Bewertung von aktuellen Vorschlägen zur Weiterentwicklung der Besteuerung von Eheleuten vor dem Hintergrund der Ziele des Zweiten Gleichstellungsberichts, Kurzexpertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht, Frankfurt am Main.

Borgmann, Lea-Sophie; Rattay, Petra; Lampert, Thomas (2019): Health-Related Consequences of Work-Family Conflict from a European Perspective: Results of a Scoping Review, in: *Frontiers in Public Health* 7, 189.

Brehm, Uta; Huebener, Mathias; Schmitz, Sophia (2022): 15 Jahre Elterngeld: Erfolge, aber noch Handlungsbedarf: Ein Blick auf partnerschaftliche Arbeitsteilung und Karrieren, in: *Bevölkerungsforschung aktuell* 6, S. 3–7.

Brülle, Jan; Gangl, Markus; Levanon, Asaf; Saburov, Evgeny (2018): Changing Labour Market Risks in the Service Economy: Low Wages, Part-Time Employment and the Trend in Working Poverty Risks in Germany, in: *Journal of European Social Policy* 29 (1), S. 115–129.

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* 68, S. 597–618.

Bujard, Martin (2024): Rushhour des Lebens: Familien- und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf, in: Destatis, WZB, BiB (Hrsg.): *Sozialbericht 2024*, Bonn, S. 172–177.

Bujard, Martin (2022): Demografischer Wandel, in: *Informationen zur politischen Bildung* 350, Bonn, https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/lzPB_350_Demografischer-Wandel.pdf (30.10.2025).

Bujard, Martin; Gummer, Tobias; Hank, Karsten; Neyer, Franz J.; Pollak, Reinhard; Schneider, Norbert F.; Spieß, C. Katharina; Wolf, Christof; Bauer, Irina; Börlin, Simon; Bretsch, David; Brüggemann, Katja; Christmann, Pablo; Edinger, Rüdiger; Eigenbrodt, Felicitas; Firl, Katrin; Frembs, Lena Claudia; Groß, Katharina; Hoherz, Stefanie; Kunz, Tanja; Lück, Detlev; Naderi, Robert; Naumann, Elias; Nutz, Theresa; Oehrlein, Anne-Sophie; Ruckdeschel, Kerstin; Schmid, Lisa; Schumann, Almut; Schumann, Nina; Stein, Annika; Thönnissen, Carolin; Ullrich, Emely (2024): FReDA – The German Family Demography Panel Study, Study No. ZA7777; Data File Version 4.0.0, GESIS, Köln, <https://doi.org/10.4232/1.14195> (30.10.2025).

Bujard, Martin; Kleinschrot, Leonie (2024): Wie viel sollten Mütter und Väter arbeiten? Idealvorstellungen in und nach der Rushhour des Lebens, in: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 45 (1), S. 4–9.

Bujard, Martin; Panova, Ralina (2016): Zwei Varianten der Rushhour des Lebens: Lebensentscheidungen bei Akademiker/innen und Zeitbelastung bei Familien mit kleinen Kindern, in: *Bevölkerungsforschung Aktuell* 37 (1), S. 11–20.

Bujard, Martin; Passet, Jasmin (2013): Wirkungen des Elterngelds auf Einkommen und Fertilität, in: *Journal of Family Research* 25 (2), S. 212–237.

Bundesagentur für Arbeit (2025): Entgelte der Vollzeitbeschäftigten sind im Jahr 2024 deutlich gestiegen, *Presseinfo* Nr. 32 vom 21.7.2025, <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2025-32-entgelte-der-vollzeitbeschaeftigten-sind-im-jahr-2024-deutlich-gestiegen> (30.10.2025).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2006): Siebter Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2006): Die Familienarbeitszeit – mehr Zeit für Familie und Beruf, mehr wirtschaftliche Stabilität, *Pressekonferenz zur Familienarbeitszeit* Berlin, 18.7.2016. <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/106820/8722a71a2ef0e6eca09007d207c6ef6b/reader-familienarbeitszeit-data.pdf> (30.10.2025).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2020): (Existenzsichernde) Erwerbstätigkeit von Müttern: Konzepte, Entwicklungen und Perspektiven, *Monitor Familienforschung*, Ausgabe 41, <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/158624/75d57f3a-0039c50782e191460dc71d7b/mff-existenzsichernde-erwerbstaetigkeit-von-muettern-data.pdf> (30.10.2025).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2021): Neunter Familienbericht: Eltern sein in Deutschland, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2024): Kindertagesbetreuung Kompakt: Ausbaustand und Bedarf 2023, <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/244268/7fc5ae40dc736cef-00de23b0d349c45d/kindertagesbetreuung-kompakt-2023-data.pdf#page=3.11> (30.10.2025).

Coltrane, Scott; Miller, Elizabeth; DeHaan, Tracy; Stewart, Lauren (2013): Fathers and the Flexibility Stigma, in: *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 279–302.

Datenportal BMBF (2025): Bevölkerung in Deutschland nach Alter und Geschlecht, <https://www.datenportal.bmbf.de/portal/de/K02.html> (30.10.2025).

DGfZP 2005: Zeit ist Leben: Manifest der Deutschen Gesellschaft für Zeitpolitik, http://zeitpolitik.org/wp-content/uploads/2022/03/ZP_Manifest.pdf (30.10.2025).

evangelische arbeitsgemeinschaft familie (eaf) (2022): Eckpunkte für die Einführung einer Dynamischen Familienarbeitszeit, *Familienpolitische Informationen* 4 (2022), S. 1–8.

England, Paula (2010): The Gender Revolution: Uneven and Stalled, in: *Gender & Society* 24 (2), S. 149–166.

Esping-Andersen, Gøsta (2009): *Incomplete Revolution: Adapting Welfare States to Women's New Roles*, Cambridge.

Gambaro, Ludovica; Marcus, Jan; Peter, Frauke (2019): School Entry, Afternoon Care, and Mothers' Labour Supply, in: *Empirical Economics* 57 (3), S. 769–803.

Gambaro, Ludovica; Gehlen, Annica; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina; Ziege, Elena (2024): Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander, in: *DIW Wochenbericht* 91 (29), S. 459–466.

Garz, Marcel (2013): Labour Market Segmentation: Standard and Non-Standard Employment in Germany, in: *German Economic Review* 14, S. 349–371, <https://doi.org/10.1111/geer.12008> (30.10.2025).

Gauthier, Anne H. et al. (2025): The Generations and Gender Survey: A Cross-National Longitudinal Resource, *European Sociology Review*, <https://doi.org/10.1093/esr/jcaf005> (30.10.2025).

Geis-Thöne, Wido (2024): Ohne Inflationsausgleich ändert das Elterngeld seinen Charakter, *IW-Kurzbericht* No. 96 (2024).

Gerlach, Irene (2008): Wichtige Stationen bundesdeutscher Familienpolitik, in: *Bundeszentrale für politische Bildung* (Hrsg.): *Informationen zur politischen Bildung*, Bd. 301, Familie und Familienpolitik, <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/8012/familie-und-familienpolitik/> (30.10.2025).

Goldscheider, Frances; Bernhardt, Eva; Lappegård, Trude (2015): The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior, in: *Population and Development Review* 41 (2), S. 207–239.

Hank, Karsten; Gummer, Tobias; Bujard, Martin; Neyer, Franz; Pollak, Reinhard; Spieß, C. Katharina; Wolf, Christof; Christmann, Pablo; Kunz, Tanja; Lück, Detlev; Naderi, Robert; Nutz, Theresa; Schmid, Lisa; Thönnissen, Carolin (2024): A New Data Infrastructure for Family Research and Demographic Analysis: The German Family Demography Panel Study (FReDA), *European Sociology Review* 40, S. 1–13, <https://doi.org/10.1093/esr/jcae019> (30.10.2025).

Heitkötter, Martina; Jurczyk, Karin; Lange, Andreas; Meier-Gräwe, Uta (2009): *Zeit für Beziehungen?: Zeit und Zeitpolitik für Familien*, Opladen.

Hipp, Lena; Sauermann, Armin (2024): Wer macht was? Die Verteilung der tatsächlichen und mentalen Sorgearbeit, in: *Destatis, WZB, BiB* (Hrsg.): *Sozialbericht 2024: Ein Datenreport für Deutschland*, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S. 154–158.

Hövermann, Andreas; Kohlrausch, Bettina (2022): Der Vertrauensverlust der Mütter in der Pandemie: Befunde eines repräsentativen Bevölkerungspanels 73, *WSI Report*.

Huebener, Mathias; Müller, Kai-Uwe; Spieß, C. Katharina; Wrohlich, Katharina (2016): Zehn Jahre Elterngeld: Eine wichtige familienpolitische Maßnahme, in: *DIW Wochenbericht* 83 (49), S. 1.159–1.166.

Huebener, Mathias; Schmitz, Sophia; Spieß, C. Katharina; Binger, Lina (2023): Frühe Ungleichheiten: Zugang zu Kindertagesbetreuung aus bildungs- und gleichstellungspolitischer Perspektive, *FES diskurs*.

Hüsken, Katrin; Lippert, Kerstin; Kuger, Susanne (2023): Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschul Kinder – entsprechen sie den Bedarfen der Eltern? *DJI-Kinderbetreuungsreport 2023, Studie 2 von 7*, Deutsches Jugendinstitut, München.

IfD Allensbach (2019): Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik: Befragungen im Rahmen der demoskopischen Begleitforschung des BMFSFJ.

Jurczyk, Karin (2014): Doing family – der Practical turn der Familienwissenschaften, *Familie im Fokus der Wissenschaft*, Wiesbaden, S. 117–138.

Jurczyk, Karin; Mückenberger, Ulrich (Hrsg.) (2020): Selbstbestimmte Optionszeiten im Erwerbsverlauf, Forschungsprojekt im Rahmen des „Fördernetzwerks Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung“ (FIS), München.

Kelland, Jasmine; Lewis, Duncan; Fisher, Virginia (2022): Viewed with Suspicion, Considered Idle and Mocked: Working Caregiving Fathers and Fatherhood Forfeits, in: *Gender, Work and Organisation* 29, S. 1.578–1.593.

Keller, Matthias; Körner, Thomas (2023): Closing the gap? Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit von Müttern und Vätern nach 15 Jahren Elterngeld, in: *Wista – Wirtschaft und Statistik* 75 (4), S. 88–101.

Kleinschrot, Leonie (2024): Consistent Egalitarianism or Heterogeneous Belief Patterns? Gender Ideologies in Contemporary East and West Germany, in: *Zeitschrift für Soziologie* 53 (4), S. 387–403.

Kleinschrot, Leonie; Bernhardt, Janine; Heintz-Martin, Valerie; Zerle-Elsässer, Claudia (2024): Attitudes of Young People in Germany Towards Parental Involvement in Paid Work: Evidence of Intergenerational Transmission, in: *Families, Relationships and Societies* 13 (3), S. 366–388.

Krüger, Nelli; Kott, Kristina; Behrends, Sylvia (2024): Zeitverwendung, in: *Destatis, WZB, BiB* (Hrsg.): *Sozialbericht 2024: Ein Datenreport für Deutschland*, Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn, S. 228–235.

Laß, Inga; Mooi-Reci, Irma; Bujard, Martin; Wooden, Mark (2025): Temporary Employment and First Births: A Path Analysis of the Underlying Mechanisms Using Australian and German Panel Data, *Demography* 62 (5), <https://doi.org/10.1215/00703370-12234731> (30.10.2025).

Lott, Yvonne; Pfahl, Svenja; Deuflhard, Carolin; Scholz, Ricarda; Völkle, Hanna (2025): Wir erwarten mehr: Zeit für eine entschlossene Gleichstellungspolitik!, *FES Impuls*.

Lück, Detlev; Frembs, Lena C.; Bujard, Martin; Weih, Ulrich (2023): Geschlechterrollen, Hausarbeit, Paarkonflikte: Ein erster Blick in „FReDA – das familiendemografische Panel“, in: Bevölkerungsforschung Aktuell 1 (2023), S. 3–8.

Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2015): Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter, in: DIW Wochenbericht 82 (46), S. 1.095–1.103.

Panova, Ralina; Sulak, Harun; Bujard, Martin; Wolf, Lisa (2017): Die Rushhour des Lebens im Familienzyklus: Zeitverwendung von Männern und Frauen, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wie die Zeit vergeht: Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland, Wiesbaden, S. 45–63.

Pfahl, Svenja; Reuyß, Stefan (2022): Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes, Friedrich-Ebert-Stiftung, FES diskurs.

Rahner, Sven; Bujard, Martin (2012): Lebenslauforientierte Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Familienpolitik als Grundlage für sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt, in: WISO Diskurs: Wohlstand, Wachstum, Investitionen, S. 47–60, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09033-20130409.pdf> (30.10.2025).

Rizzo, Kathryn M.; Schiffrin, Holly H.; Liss, Miriam (2013): Insight into the Parenthood Paradox: Mental Health Outcomes of Intensive Mothering, in: Journal of Child and Family Studies 22 (5), S. 614–620.

Ruckdeschel, Kerstin (2025): Leitbild „Intensivierte Elternschaft“ und Kinderwunsch von Kinderlosen, in: Soziale Welt 75 (4), S. 446–474.

Schmidt, Jörg; Stettes, Oliver (2021): Der Gender Pay Gap in Deutschland und Bayern: Eine gesamtwirtschaftliche Analyse unter besonderer Berücksichtigung des Haushaltskontexts: Eine Untersuchung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, Gutachten, IW Köln, https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2020/2021_02_26_Gutachten_vbw.pdf (30.10.2025).

Schneider, Norbert F.; Bujard, Martin; Wolf, Christof; Gummer, Tobias; Hank, Karsten; Neyer, Franz J. (2021): Family Research and Demographic Analysis (FReDA): Evolution, Framework, Objectives, and Design of „The German Family Demography Panel Study“, in: Comparative Population Studies 46, S. 149–186.

Schober, Pia S.; Spiess, C. Katharina (2015): Local Day Care Quality and Maternal Employment: Evidence from East and West Germany, in: Journal of Marriage and Family 77 (3), S. 712–729.

Spangenberg, Ulrike; Färber, Gisela; Späth, Corinna (2020): Mittelbare Diskriminierung im Lohnsteuerverfahren: Auswirkungen der Lohnsteuerklassen auf Nettoeinkommen und Lohnersatzleistungen, Working Paper Forschungsförderung 190, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Statistisches Bundesamt (2024): Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 % im Jahr 2023, Pressemitteilung Nr. N017 vom 26.4.2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html (30.10.2025).

Statistisches Bundesamt (2025a): Gleichstellungsindikatoren, https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/_inhalt.html (30.10.2025).

Statistisches Bundesamt (2025b): Statistischer Bericht: Verbraucherindex für Deutschland – Lange Reihen ab 1948 – Juni 2025, Destatis.

Statistisches Bundesamt (2025c): Bruttostundenverdienste nach Geschlecht, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/_Grafik/_Interaktiv/verdienstunterschiede-bruttostundenverdienst.html (30.10.2025).

Statistisches Bundesamt (2025d): GENESIS-Online Datenbank – 12411, abgerufen am 10.10.2025.

Walper, Sabine; Lien, Shih-cheng (2018): Routinebetreuung und interaktive „Quality Time“: Was beeinflusst, wie viel Zeit Väter wie mit ihren Kindern verbringen?, in: Zeitschrift für Familienforschung 30, S. 29–49.

Wanger, Susanne; Zapf, Ines (2022): For Better or Worse: How More Flexibility in Working Time Arrangements and Parental Leave Experiences Affect Fathers' Working and Childcare Hours in Germany, in: Journal of Family Research 34 (2), S. 582–614.

Wissenschaftlicher Beirat für Familienfragen (2024): Leitideen und Rechtsrahmen für eine familiengerechte Arbeitswelt, Berlin.

Zimmert, Franziska (2019): Early Child Care and Maternal Employment: Empirical Evidence from Germany, IAB-Discussion Paper, No. 2 (2019).

Zoch, Gundula; Hondralis, Irina (2017): The Expansion of Low-Cost, State-Subsidized Childcare Availability and Mothers' Return-to-Work Behaviour in East and West Germany, in: European Sociological Review 33 (5), S. 693–707.

Zoch, Gundula; Schober, Pia S. (2018): Public Child-Care Expansion and Changing Gender Ideologies of Parents in Germany, in: Journal of Marriage and Family 80 (4), S. 1.020–1.039.

Autor_innen

Martin Bujard ist Forschungsdirektor am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) in Wiesbaden und Professor für Medizinische Soziologie und Familiensoziologie an der Universität Heidelberg. Er ist Mitgründer des Familien-demografischen Panels FReDA und forscht zu Geburtenentwicklung, Public Health mit Schwerpunkt Familien und Kinder sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie und berät die Bundesregierung u. a. als Mitglied im Wissenschaftlichen Beirat für Familienfragen des Bundesfamilienministeriums. Er ist Präsident des evangelischen Familienverbandes eaf.

Leonie Kleinschrot ist Senior Researcher am Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) und dort im Forschungsbereich Familie und Fertilität tätig. Die Soziologin war zuvor mehrere Jahre beim Deutschen Jugendinstitut beschäftigt. Sie forscht zu den Themen kulturelle Normen, Geschlechterrollen und Elternschaft sowie Geschlechterungleichheiten im privaten Bereich.

Die Autor_innen danken Sigrid Andersen, Jan Brülle, Konstanze Hartmann-Boudol, Vanessa Kiesel, Nicole Trieloff und Katharina Wrohlich für hilfreiche Anmerkungen.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Analyse, Planung und Beratung der Friedrich-Ebert-Stiftung versteht sich als Zukunftsradar und Ideenschmiede der Sozialen Demokratie. Sie verknüpft Analyse und Diskussion. Die Abteilung bringt Expertise aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft, Wirtschaft, Verwaltung und Politik zusammen. Ihr Ziel ist es, politische und gewerkschaftliche Entscheidungsträger_innen zu aktuellen und zukünftigen Herausforderungen zu beraten und progressive Impulse in die gesellschaftspolitische Debatte einzubringen.

Weitere Veröffentlichungen

Wir erwarten mehr: Zeit für eine entschlossene Gleichstellungspolitik

Impuls Oktober 2025

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/22313.pdf>

Baustelle Familienpolitik: Warum der gestaffelte Mutterschutz nur ein guter Anfang sein darf

Impuls Mai 2025

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/22011.pdf>

Politische Ökonomie der Zeit: Zur Relevanz von Zeitpolitik im Rahmen der sozial-ökonomischen Transformation

Impuls April 2024

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21140.pdf>

Die Polarisierung der Geschlechter: Der moderne Gender-Gap im Wahlverhalten bis 2025

Impuls Mai 2025

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/22027.pdf>

Reformvorschläge für die Ausgestaltung des Elterngeldes

Diskurs Mai 2022

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19221.pdf>

Volltexte und weitere Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung unter:

www.fes.de/publikationen



Eltern in der Rushhour des Lebens entlasten – Die Dynamische Familienarbeitszeit

Was wünschen sich Familien? Aktuelle Befunde zeigen deutlich: In der „Rush-hour des Lebens“ fehlt ihnen vor allem eines – Zeit. Besonders in den Jahren, in denen Kinder klein sind, verdichten sich Erwerbs- und Sorgearbeit.

In dieser Phase entwickelt sich in vielen heterosexuellen Partnerschaften eine klare Arbeitsteilung: Mütter reduzieren ihre Erwerbsarbeit deutlich und dauerhaft, Väter arbeiten in dieser Phase deutlich mehr Stunden als gesellschaftlich ideal. Die Analyse zeigt: Zwischen Ideal und Realität klafft ein deutlicher Zeit-Gap, der sich mit dem Alter der Kinder verändert und langfristige Ungleichheiten prägt.

Dieser Beitrag zeichnet nach, wie sich die zeitliche Belastung von Eltern im Lebensverlauf entwickelt. Er beleuchtet normative Vorstellungen und zeigt anhand aktueller Daten, was sich Familien wünschen und wie die Rushhour des Lebens entzerrt werden könnte. Im Zentrum steht der Vorschlag der Dynamischen Familienarbeitszeit – ein Instrument, das Eltern in der Rushhour des Lebens systematisch entlasten und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung fördern kann.