

Gleiche Beschäftigungschancen für Frauen und Männer

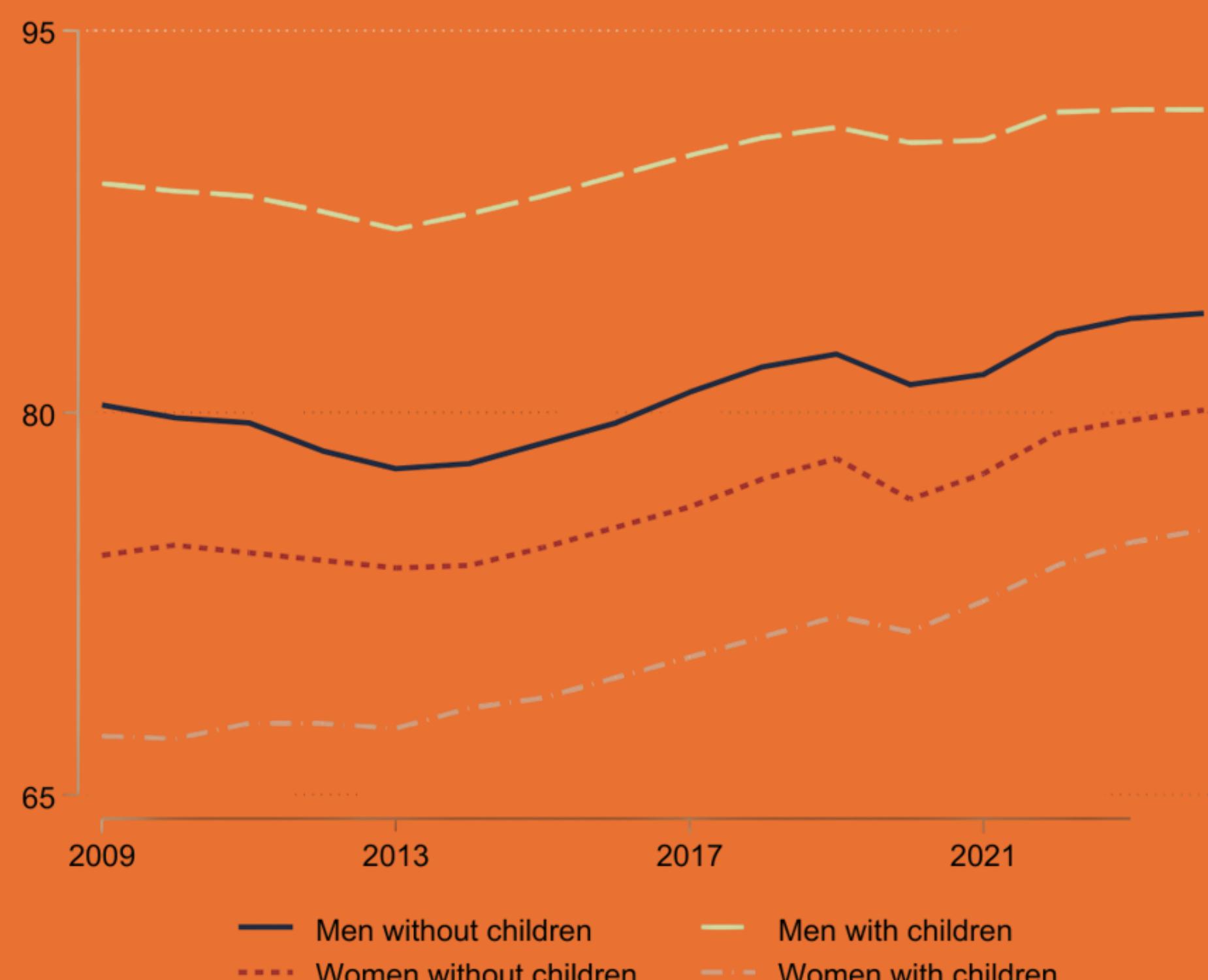


PATHS2INCLUDE



Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Beschäftigung von Eltern

Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Elternstatus (basierend auf EU-LFS-Daten)



In Europa wirkt sich Elternschaft weiterhin ungleich auf die Beschäftigung aus:

- **Benachteiligung durch Mutterschaft:** Die Beschäftigung von Frauen wird durch Elternschaft negativ beeinflusst.
- **Vaterschaftsprämie:** Die Beschäftigung der Väter bleibt stabil oder nimmt sogar zu.
- **Nach wie vor bestehen Evidenzlücken** zu den Ursachen dieser Muster.

Warum ist das wichtig?

Mütter arbeiten häufiger in Teilzeit oder in geringer qualifizierten Berufen, was langfristig zu **Nachteilen** beim Einkommen, beim beruflichen Fortkommen und bei der Rente führt.

Vätern entgehen möglicherweise die emotionalen und entwicklungsbezogenen Vorteile einer aktiven Betreuungsrolle.

Die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ist wichtig für das **Wohlergehen von Kindern**: wirtschaftlich, sozial und für ihre Entwicklung. Wenn Mütter und Väter gleichermaßen Zugang zu guten Stellen, fairer Entlohnung und förderlichen Arbeitsbedingungen haben, profitieren die Kinder auf vielfältige und messbare Weise.

Die EU hat sich auf das Ziel geeinigt, das geschlechtsspezifische Beschäftigungsgefälle (im Vergleich zu 2019) bis 2030 zu halbieren. **Zentrale europäische Rahmenwerke konzentrieren sich auf die Gleichstellung der Geschlechter:** EU-Fahrplan für Frauenrechte, Gleichstellungsstrategie 2026-2030, Europäische Säule sozialer Rechte.

Hindernisse und Chancen für geschlechtergerechte Arbeitsmärkte

Einfluss von Geschlechternormen auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Eltern

Es gibt eine allmähliche Entwicklung hin zu progressiveren Geschlechternormen in der EU, aber traditionelle Ansichten bestehen fort.

Progressive Geschlechternormen führen zu:

Für **Mütter**:

- Höhere Quote von Teilzeit- und Remote-Arbeit
- Mehr Flexibilität bei der Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung

Für **Väter**:

- Weniger Nachteile auf dem Arbeitsmarkt (z. B. Unterbeschäftigung)
- Mehr Vorteile (z. B. Führungsposition)

Regionale Unterschiede: Im Vergleich zu den mittel- und osteuropäischen Ländern herrschen in den nordischen Ländern egalitärere Geschlechternormen und die geringsten Beschäftigungsunterschiede.

→ Progressive Geschlechternormen führen zu **positiven Ergebnissen** für Frauen und Männer.

Remote-Arbeit unterstützt die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt

Der Anstieg der Remote-Arbeit nach der COVID-19-Pandemie hatte folgende Auswirkungen:

- Eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass Mütter **vollzeitbeschäftigt** sind; dadurch verringerte sich das **Beschäftigungsgefälle** zwischen Frauen mit und ohne Kinder um 25 %
- Eine Zunahme der **Arbeitszeit**
- Eine Zunahme der **gewünschten Arbeitszeit**, wodurch sich der Unterschied bei der gewünschten Arbeitszeit von Frauen mit und ohne Kinder verminderte

Die Auswirkungen variieren je nach **Alter der Kinder** und Haushaltssituation.

→ Remote-Arbeit trägt dazu bei, dass Mütter **weniger Zeitdruck haben**, was ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördert kann.

Wie können wir geschlechtergerechte Arbeitsmärkte fördern?

- **Familienfreundliche Arbeitsplätze** durch die Ausweitung flexibler Arbeitsregelungen, wie z. B. Remote-Arbeit, um die Weiterbeschäftigung von Müttern nach der Geburt zu ermöglichen und die Benachteiligung wegen Mutterschaft zu verringern.
- Zugang zu erschwinglichen Kinderbetreuungseinrichtungen und eine **geschlechtergerechte Elternurlaubspolitik**, die eine **gleichmäßige Aufteilung der Betreuungsaufgaben** fördert.
- Aktives Hinterfragen von **Geschlechterstereotypen** und -normen in Bezug auf Betreuung und Arbeit, etwa durch die Unterstützung von Vätern mit stärkerem familiärem Engagement, ebenso wie von Müttern mit Ambitionen auf Führungspositionen in Vollzeit.
- **Vielfältige Rollenmodelle** in Sensibilisierungskampagnen, Medien, Bildung und am Arbeitsplatz, um nicht-traditionelle Rollen stärker zu etablieren.
- **Organisatorische Maßnahmen** gegen Diskriminierung bei der Einstellung von Müttern.
- **Maßgeschneiderte Maßnahmen auf regionaler Ebene**, da die kulturellen Einstellungen zwischen und innerhalb der Länder sehr unterschiedlich sind.
- **Weitere Forschung** zu Geschlechternormen und Beschäftigung, zu den Auswirkungen von Remote-Arbeit auf andere Karriereergebnisse wie Lohnwachstum, Beförderungsraten oder berufliche Mobilität und zu der Frage, ob es Unterschiede zwischen Qualifikationsniveaus und Sektoren gibt, sowie zur psychischen Gesundheit und zum Wohlbefinden von Eltern.

PATHS2INCLUDE ist ein dreijähriges Forschungsprojekt, das von Horizon Europe gefördert wird. Es analysiert die vielschichtigen Aspekte von Diskriminierung, politische Maßnahmen zur Verringerung von Ungleichheiten und zur Stärkung sozialer Eingliederung auf den europäischen Arbeitsmärkten sowie Risikofaktoren zukünftiger Vulnerabilität in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Die Forschung konzentriert sich auf drei zentrale Arbeitsmarktprozesse: Einstellung, Karrierewege und frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben, wobei der Arbeitsmarktbeteiligung an der Schnittstelle von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Alter, Gesundheit, Behinderung und Betreuungsaufgaben besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird.



Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen der Autor:innen und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union wider. Weder die Europäische Union noch die gewährende Behörde können dafür verantwortlich gemacht werden.