

## Work-Family Conflicts:

Besondere Herausforderungen für  
Ein-Eltern-Familien bei der Vereinbarkeit  
von Familie und Erwerbsleben?

**StatistikTage Bamberg|Fürth 2021**

Familie im Blick der Statistik: Entstehung, Struktur und Alltag

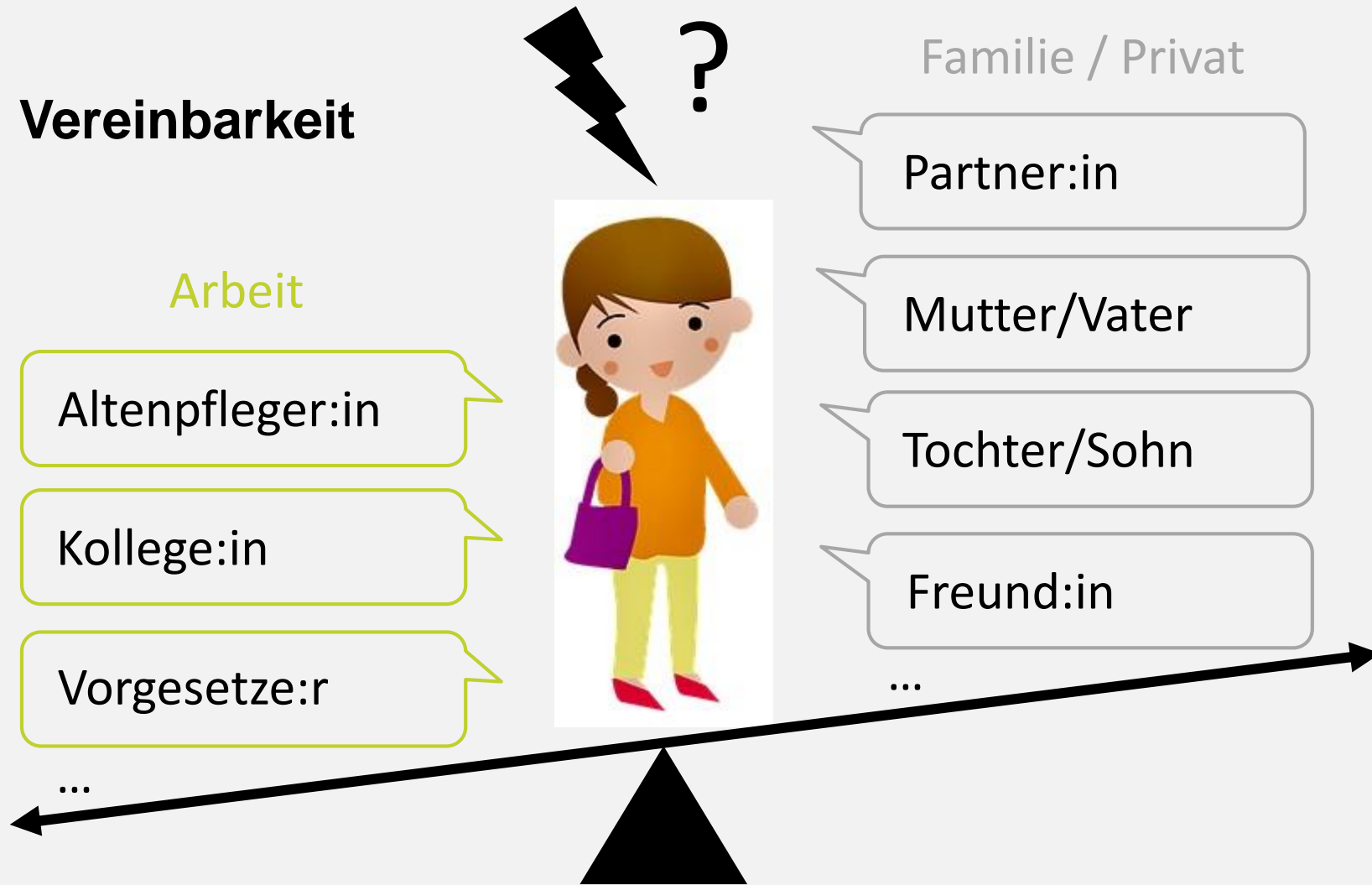
15. Juli 2021

Mareike Reimann  
mareike.reimann@uni-bielefeld.de

# 1.

## Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben: Work-Family Conflicts

## 1.1 Einstieg: Vereinbarkeit



## 1.1 Einstieg: Vereinbarkeit

Vereinbarkeit als historisch relativ neues Thema

- Vorindustrielle Zeit → kaum Trennung von Familien- und Erwerbsleben, Fokus auf Haushalt, Sorge- und Erziehungsarbeit ebenso wie Erwerbsarbeit in Haushaltsnähe
- Industrialisierung des 19. Jahrhunderts → zunehmende Trennung von Arbeitsplatz und Lebensort; „Notwendigkeit“, verschiedene Lebensbereiche „zu vereinbaren“

Allerdings: Vereinbarkeit als rein männliches Thema; wenig Problematisierung

- Funktion der Frau im traditionellen Familienmodell: „Entlastung“ des Manns im Familienleben; Sorge- und Erziehungsverpflichtungen

## 1.1 Einstieg: Vereinbarkeit

Ab Mitte des 20. Jahrhunderts:

- Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, Zunahme von dual-earner couples usw. → Vereinbarkeit als Forschungsthema insb. ab den 1980er Jahren

Grundannahme:

Anforderungen aus verschiedenen Rollen in verschiedenen Lebensbereichen können sich wechselseitig *positiv* (enrichment, positive spillover; z.B. Greenhaus & Powell, 2006), aber auch *negativ* beeinflussen

→ Role conflict z.B. durch Widersprüchlichkeit oder Überlastung (Kahn et al., 1964)

## 1.2 Work-Family Conflicts

- **Work-Family Conflicts** als Rollenkonflikte speziell in der Kombination Familie und Erwerbsleben  
(Greenhaus and Beutell, 1985; Duxbury *et al.*, 1992; Gutek *et al.*, 1991; Netemeyer *et al.*, 1996)
- Zwei Richtungen: **Work-to-Family (WFC) & Family-to-Work (FWC)**
- Familien also 1) Orte, in denen Konflikte entstehen, und 2) Orte, in welche Konflikte hineingetragen werden (WFC)

## 1.2 Work-Family Conflicts

- WFC und FWC alltäglicher Bestandteil des Lebens von Beschäftigten in Deutschland (u.a. Abendroth & Reimann, 2018; Beham & Drobnič, 2010; Gallie & Russell, 2009; Reimann, Diewald, & Pausch, 2017; Steinmetz, Frese, & Schmidt, 2008)
- Zunahme von Work-Family Conflicts im Verlauf der letzten Jahrzehnte (Winslow, 2016)
- Zwei wesentliche Forschungslinien:
  1. **Entstehung von Konflikten**
  2. Konsequenzen von Konflikten

## 1.2 Work-Family Conflicts

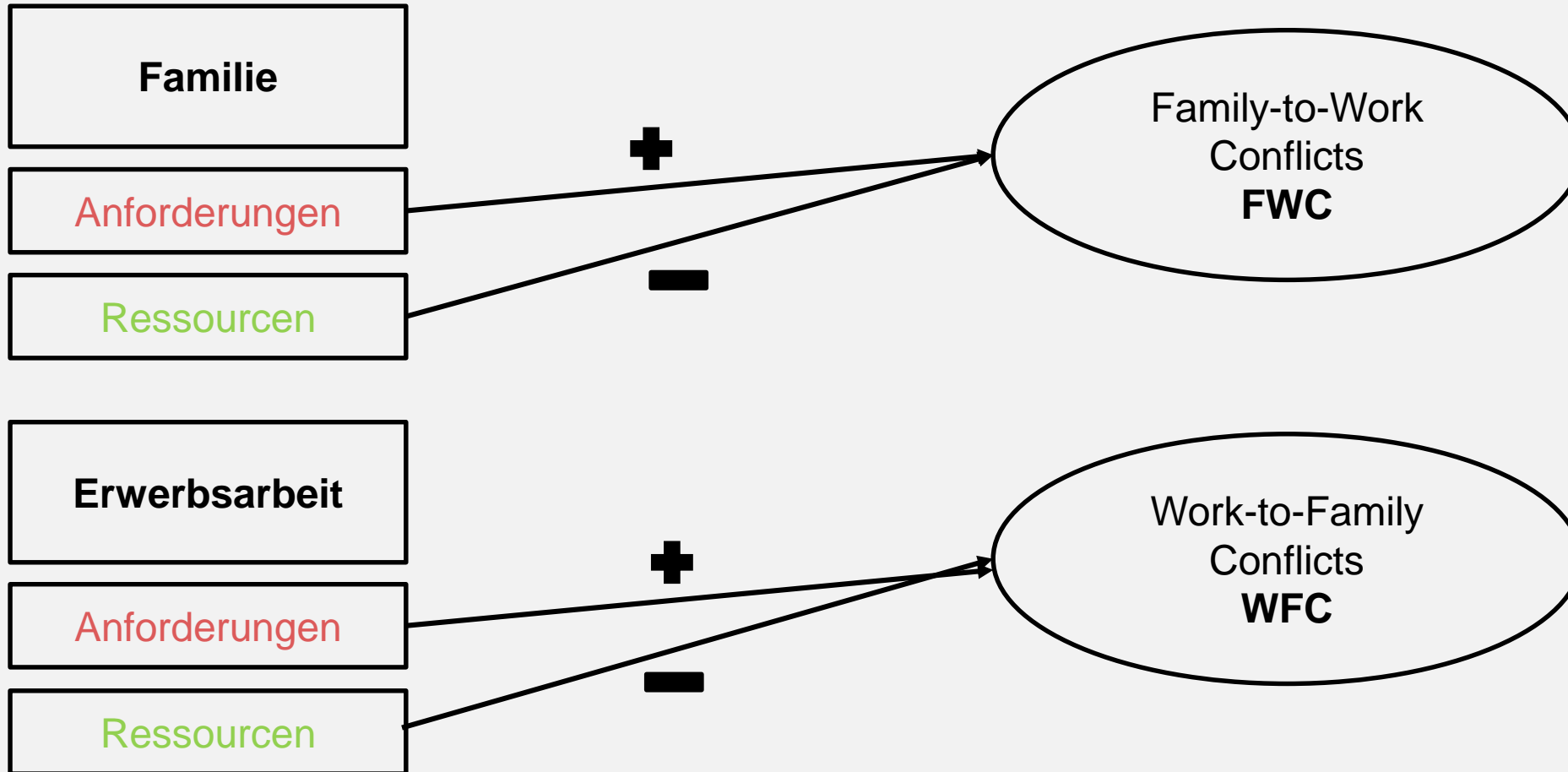
### Entstehung von Konflikten

Job demands-resources model (JD-R, Bakker and Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001);  
Übertragbar auf family demands /resources (Voydanoff, 2002)

**→ Anforderungen vergrößern / Ressourcen verringern Konflikte**

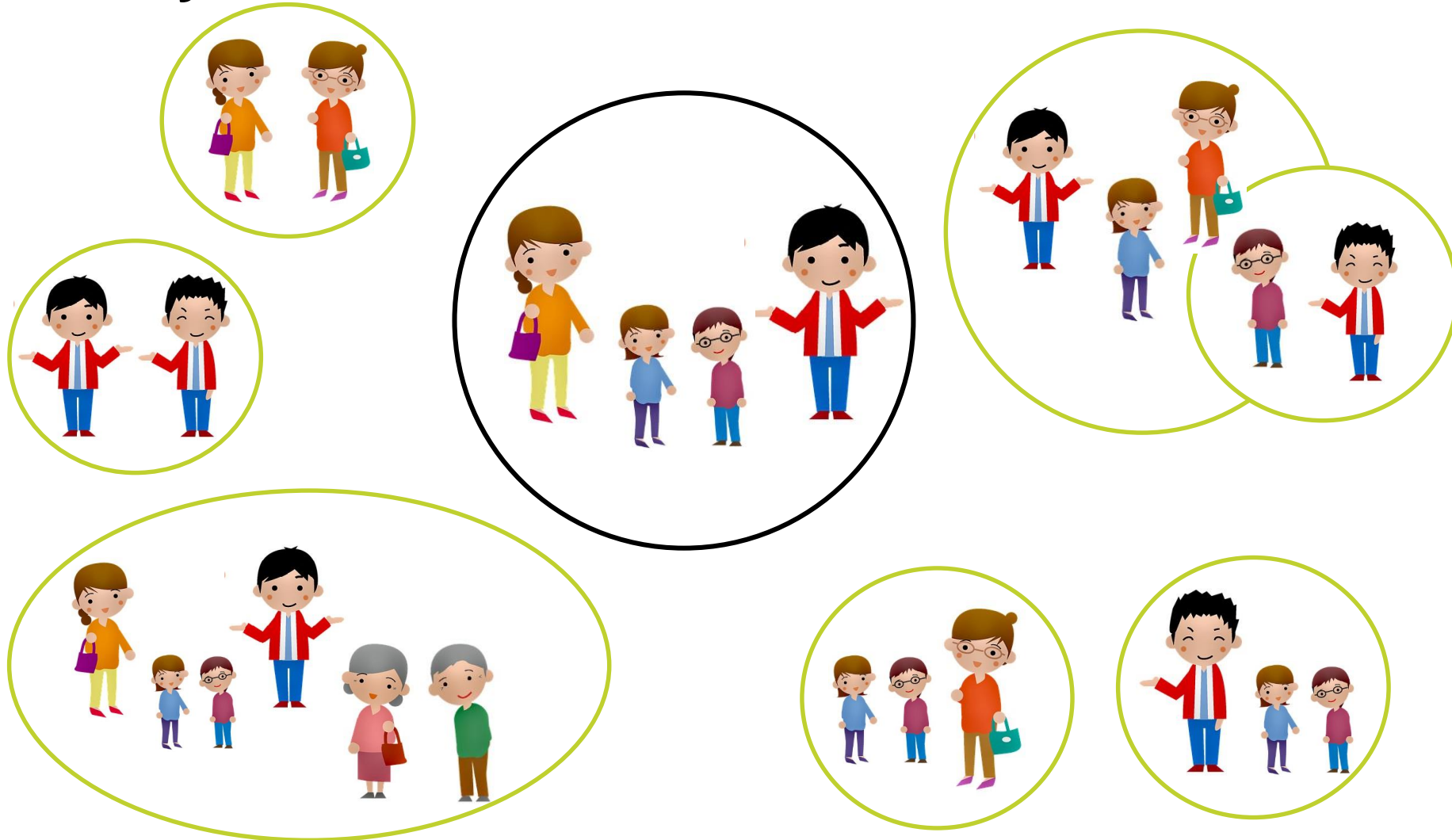


## 1.2 Work-Family Conflicts



(stark vereinfachtes Modell)

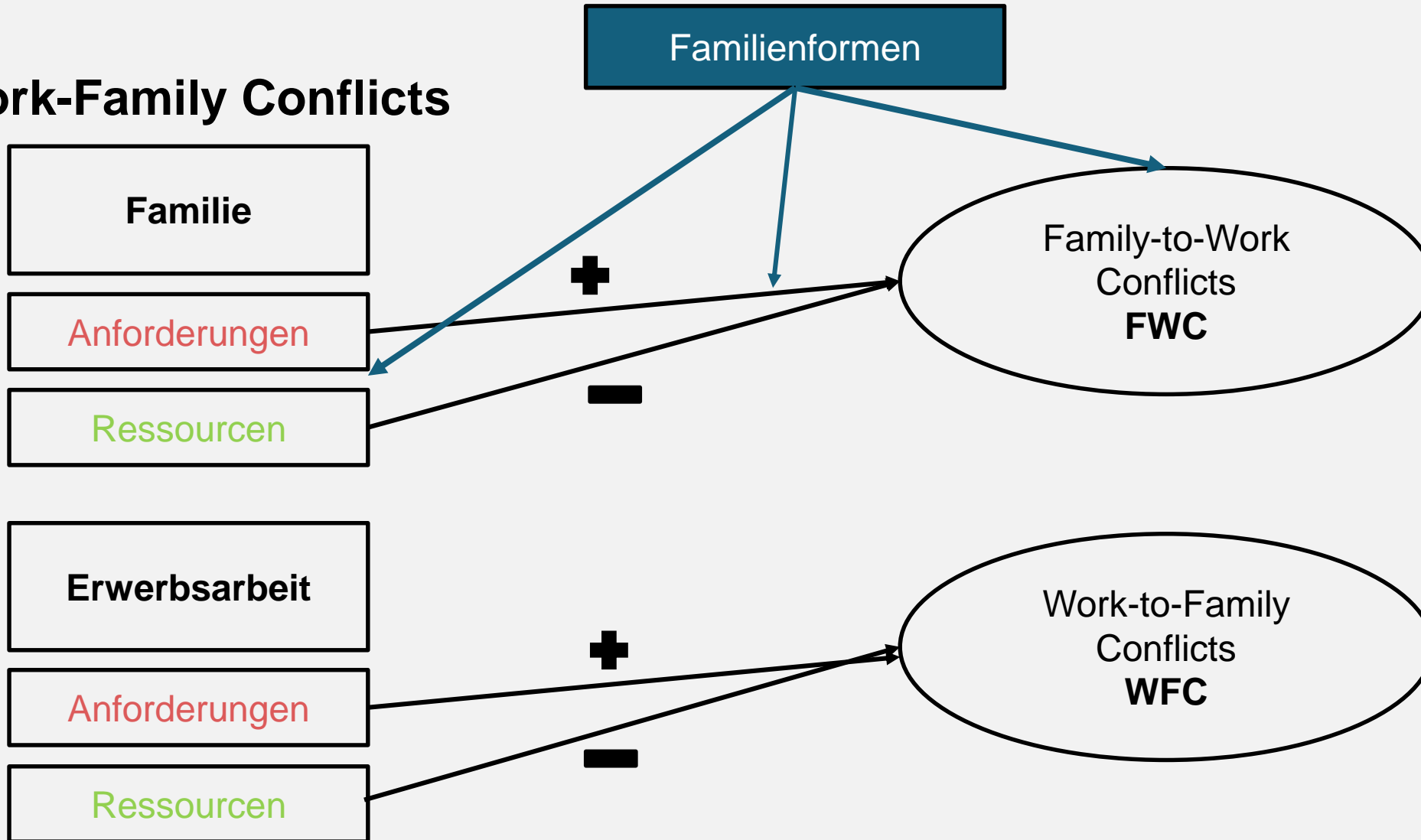
## 1.2 Work-Family Conflicts



## 1.2 Work-Family Conflicts

- Vereinbarkeitsforschung nimmt explizit eine Vielfalt von Familienformen an und beschränkt sich nicht auf das traditionelle Familienmodell (→ *Work-Life Conflict*)
- Forschungsstand bisher überwiegend für den Vergleich Eltern/Nicht-Eltern und für Mütter
  - In den letzten Jahren aber zunehmend auch Forschung zu Vätern, gleichgeschlechtlichen Paaren, Regenbogenfamilien usw. (vornehmlich qualitativ)

## 1.2 Work-Family Conflicts



(stark vereinfachtes Modell)

## 2. Besondere Herausforderungen von Ein-Eltern-Familien?

## 2.1 Ein-Eltern-Familien in Deutschland

- 2018: 8 Mio. Familien mit Kindern unter 18 Jahren, davon 1,5 Mio Ein-Eltern-Familien → also fast 1/5 (Familienreport BMFSFJ, 2020)
- Davon sind 88% alleinerziehende Mütter
- In den neuen Bundesländern sogar noch mehr mit 25% gegenüber 17% in den alten Bundesländern
- Nach einem stetigen Wachstums des Anteils von Ein-Eltern-Familien ist die Zahl in den letzten Jahren zwar etwas zurückgegangen, aber:
- Gleichzeitig ist auch die Erwerbstätigkeit bei Ein-Eltern-Familien gestiegen und liegt mittlerweile bei 71% bei den alleinerziehenden Müttern; und damit etwas höher als bei Müttern in Zwei-Eltern-Familien (68%)
- Erwerbstätigkeit ist wiederum stark abhängig vom Alter der Kinder: Bei Ein-Eltern-Familien noch stärker als bei Zwei-Eltern Familien

## 2.1 Ein-Eltern-Familien in Deutschland

- Traditionell: Fokus d. deutschen Wohlfahrtsstaats auf finanzielle Absicherung (z.B. Kindergeld, Steuervorteile) (BFSFJ, 2017)
  - Forschung v.a. zu Armutsgefährdung oder Arbeitsmarktintegration
- Allerdings: Zunehmende Förderung des (Wieder-)Eintritts in den Arbeitsmarkt von Ein-Eltern-Familien (insb. Müttern), v.a. durch Ausbau staatlich geförderter Kinderbetreuung (Hübgen, 2017)
- Aber: Mangel an Betreuungsplätzen und Flexibilität der Betreuung (BMAS, 2013; Ott *et al.*, 2011)
- Außerdem: Erwerbstätige alleinerziehende Mütter und Väter sind benachteiligt in ihren Arbeitsbedingungen (Engelbrech and Jungkunst, 2001)

## 2.1 Ein-Eltern-Familien in Deutschland

→ Selektion in Erwerbsarbeit ist zu berücksichtigen,

→ hier aber Fokus auf erwerbstätige Eltern



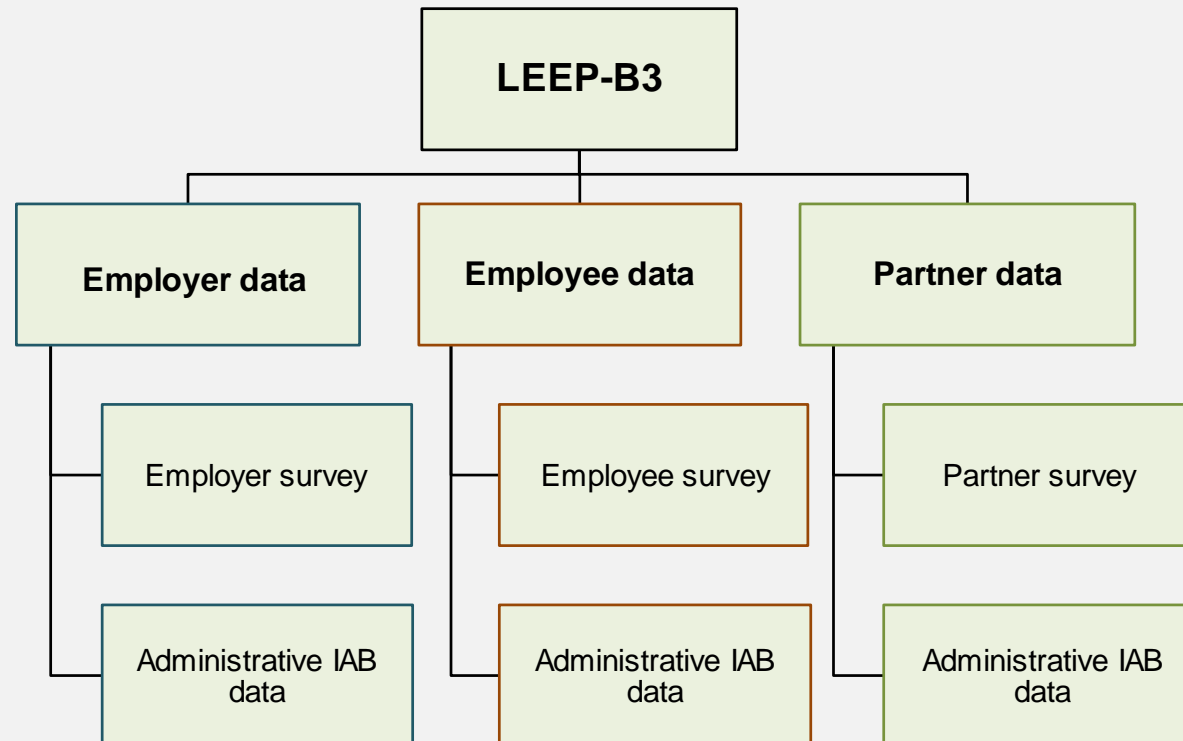
## 2.2 Vereinbarkeit von Ein-Eltern-Familien

- Ein-Eltern-Familien: Bewältigung von Anforderungen aus beiden Lebensbereichen: **alleinige Verantwortung**
  - z.B. Höhere Kosten durch Alleinfinanzierung des Haushalts, vollständige Übernahme von Betreuungs- und Haushaltsaufgaben
- Deshalb: Konflikte höher bei Ein-Eltern-Familien?
  - **Inwieweit unterscheiden sich erwerbstätige Eltern in Ein-Eltern-Familien von Eltern in Zwei-Eltern Familien in ihrer Erfahrung von Work-to-Family und Family-to-Work Conflicts? Wirken sich Anforderungen und Ressourcen im Berufs- und im Familienleben unterschiedlich stark aus?**

### 3.

## Work-Family Conflicts: Empirische Ergebnisse für Ein-Eltern und Zwei- Eltern-Familien

## 3.1 Datengrundlage



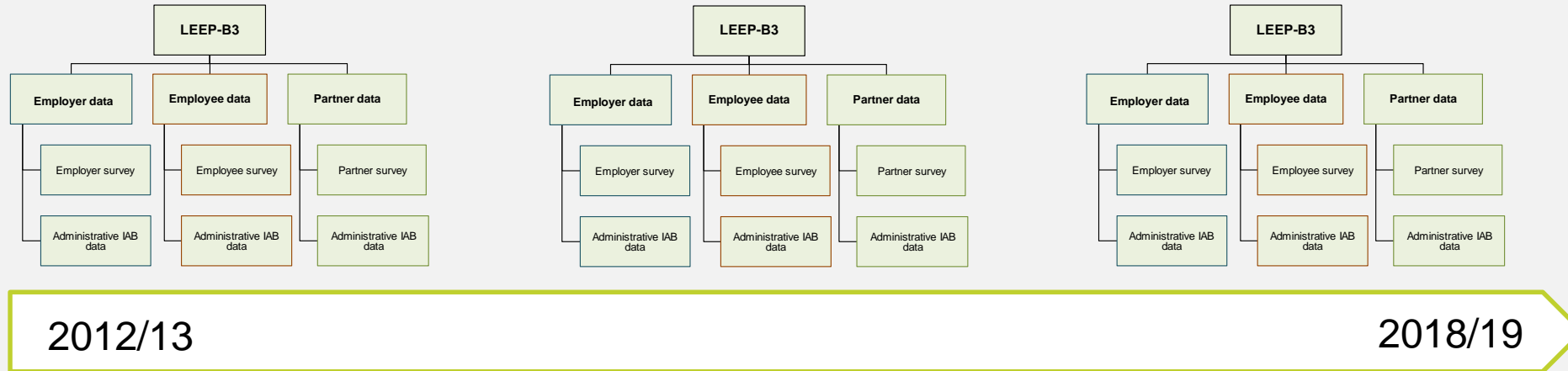
Linked-Employer-Employee Panel  
(LEEP-B3)

repräsentatives Sample deutscher  
Großbetriebe (= mehr als 500  
Beschäftigte)

+ Zufallsstichprobe Beschäftigter  
innerhalb dieser Betriebe &  
Partner

+ Administrative Daten

## 3.1 Datengrundlage



t1: 2012/2013 (6,454 Beschäftigte, 100 Betriebe)

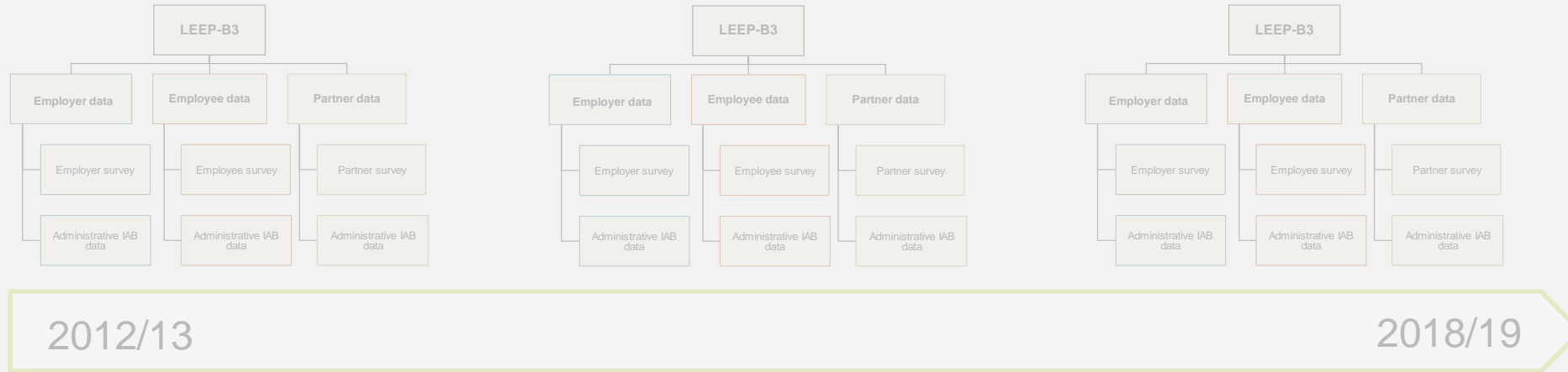
t2: 2014/2015 (6,338 Beschäftigte, davon 4,000 Panel-Befragte, 72 Betriebe)

t3: 2018/2019 (6,287 Beschäftigte, davon 3,260 Panel-Befragte, 83 Betriebe)

### Befragungsmodus

- CATI (Beschäftigte; Betriebe ab t3); Experteninterviews (Betriebe t1/t2); Administrative Daten (IAB)

## 3.1 Datengrundlage



Zusatzerhebung  
Beschäftigte  
Herbst 2020

~1000 Beschäftigte

Paper&Pencil /  
Online-Befragung

- t1: 2012/2013 (6,454 Beschäftigte, 100 Betriebe)  
t2: 2014/2015 (6,338 Beschäftigte, davon 4,000 Panel-Befragte, 72 Betriebe)  
t3: 2018/2019 (6,287 Beschäftigte, davon 3,260 Panel-Befragte, 83 Betriebe)

### Befragungsmodus

- CATI (Beschäftigte; Betriebe ab t3); Experteninterviews (Betriebe t1/t2); Administrative Daten (IAB)

## 3.2 Sample und Methode

### **Ursprüngliche Analysen** (Reimann, Marx & Diewald (2019))

- Gepoolter Datensatz, Welle 1(2012/2013) und Welle 2 (2014/2015)
- 4,160 Eltern (=Kinder <18 Jahre im Haushalt)  
→8,3 % Ein-Eltern-Familien (281 Mütter, 65 Väter) = Eltern ohne Partner im Haushalt
- OLS-Regression, geclusterte Standardfehler; Interaktionen für Gruppenvergleiche
- Zusätzlich: Mehrebenenmodelle, Vergleich Mütter/Väter, ...

### **+ Ergänzung um Welle 3 + Zusatzerhebung**

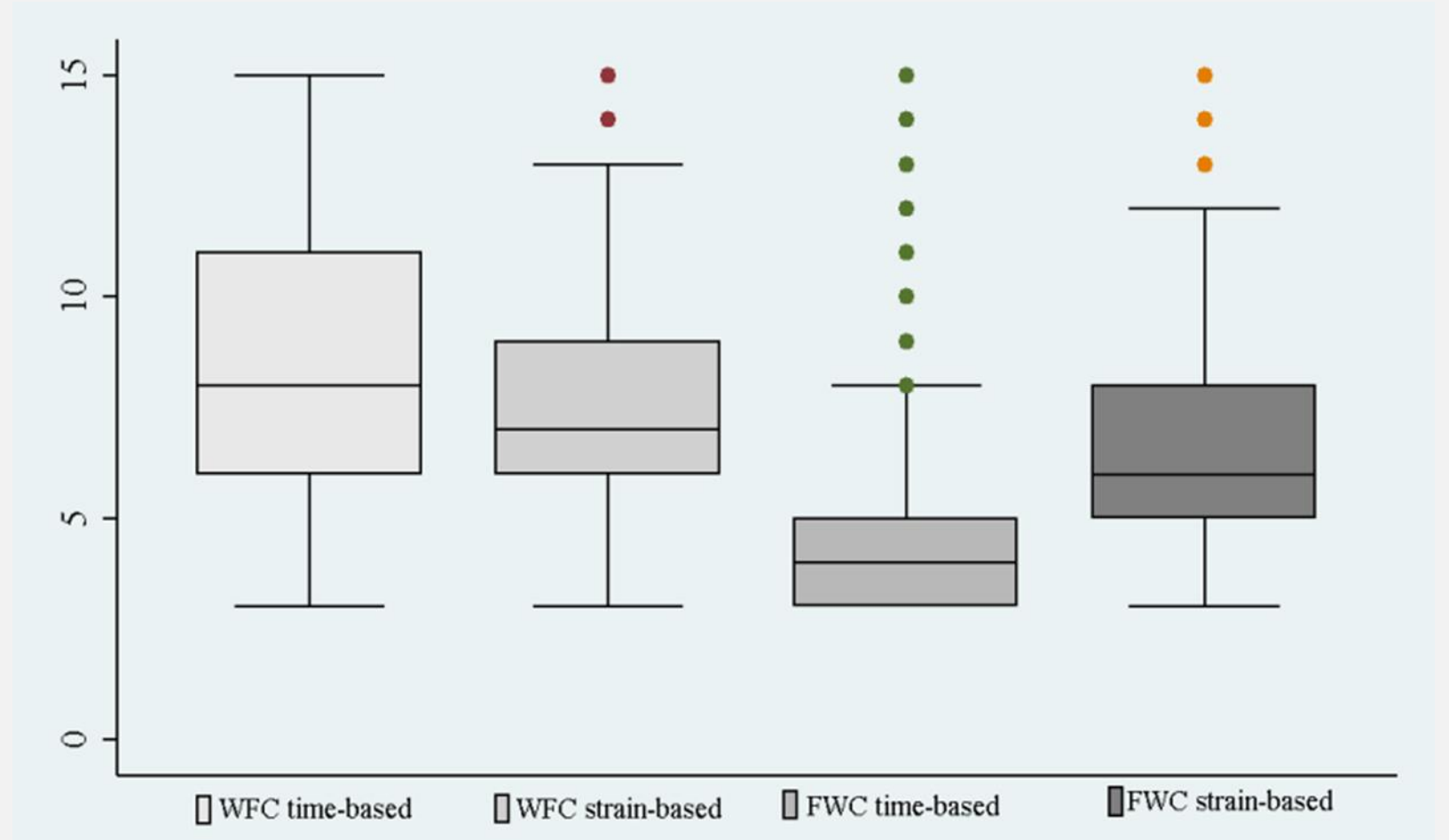
### 3.3 Die Höhe von Konflikten

WFC > FWC

Zeitbasierte Konflikte in der Richtung Beruf zu Familie im Vergleich am höchsten

Bei FWC belastungs-basierte Konflikte höher

→ Bei Eltern durchschnittlich höher als bei Beschäftigten ohne Kinder



### 3.3 Die Höhe von Konflikten

Ein-Eltern vs. Zwei-Eltern Familien

**WFC:**  
Keine statistisch signifikanten MW-Unterschiede (t-test)

Auch in OLS-Regression keine Gruppenunterschiede, mit/ohne Kontrolle von Kovariaten\*

\*u.a. Alter, Bildung, Beruf, Ost/West

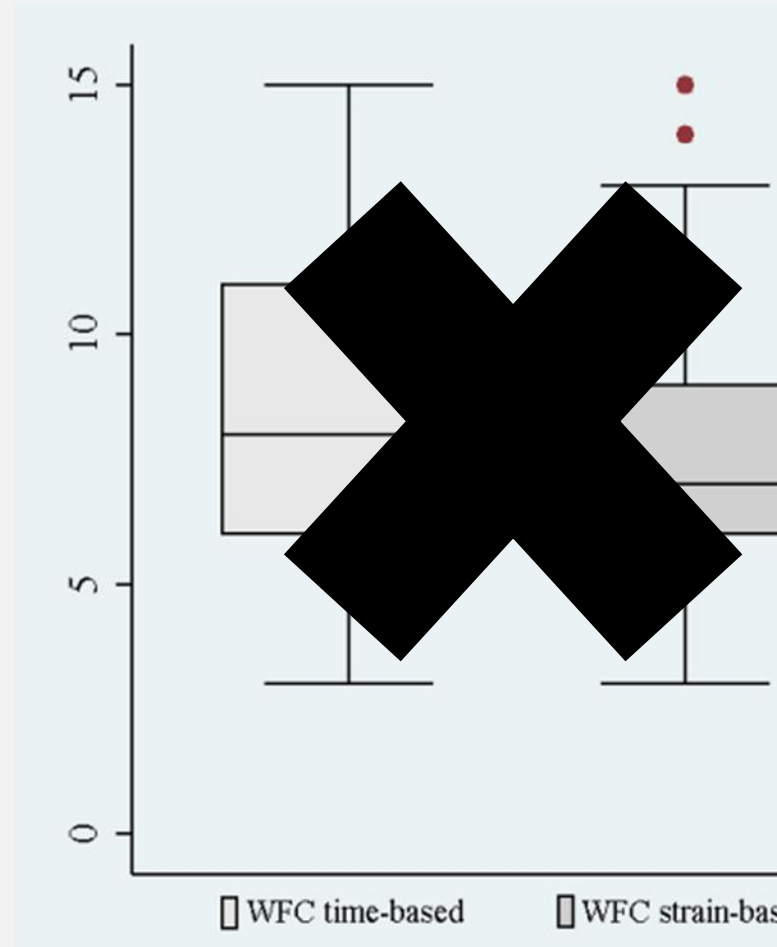


Table 1. Results of linear regressions on Work-to-Family Conflict (N=3,581)

	Work-to-Family Conflict	
	b	SE
<b>Step 1 (M1/M3)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.398	(0.305)
<b>Step 2 (M2/M4)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.133	(0.272)
<b>Job demands</b>		
Working hours (ref. part-time)		
Marginal	-1.578***	(0.396)
Full-time	2.125***	(0.227)
Overtime (ratio)	1.177***	(0.272)
Temporary employment (ref. permanent)	0.587+	(0.328)
Supervising responsibilities (1=yes)	0.617***	(0.176)
Availability outside official working hours	0.710***	(0.063)
Physical strain (ref. low)	2.940***	(0.205)
<b>Job resources</b>		
Job autonomy	-0.122***	(0.025)
Supervisor support	-0.852***	(0.079)
Colleague support	-0.447***	(0.071)
Use of flexible working times	-0.129	(0.175)
Use of Home-office/telework	0.596***	(0.230)



### 3.3 Die Höhe von Konflikten

Ein-Eltern vs. Zwei-Eltern Familien

**FWC:**

~10% höhere Konflikte bei Ein-Eltern-Familien

(MW-Vergleich sig. & in OLS-Regression mit/ohne Kontrolle von Kovariaten)

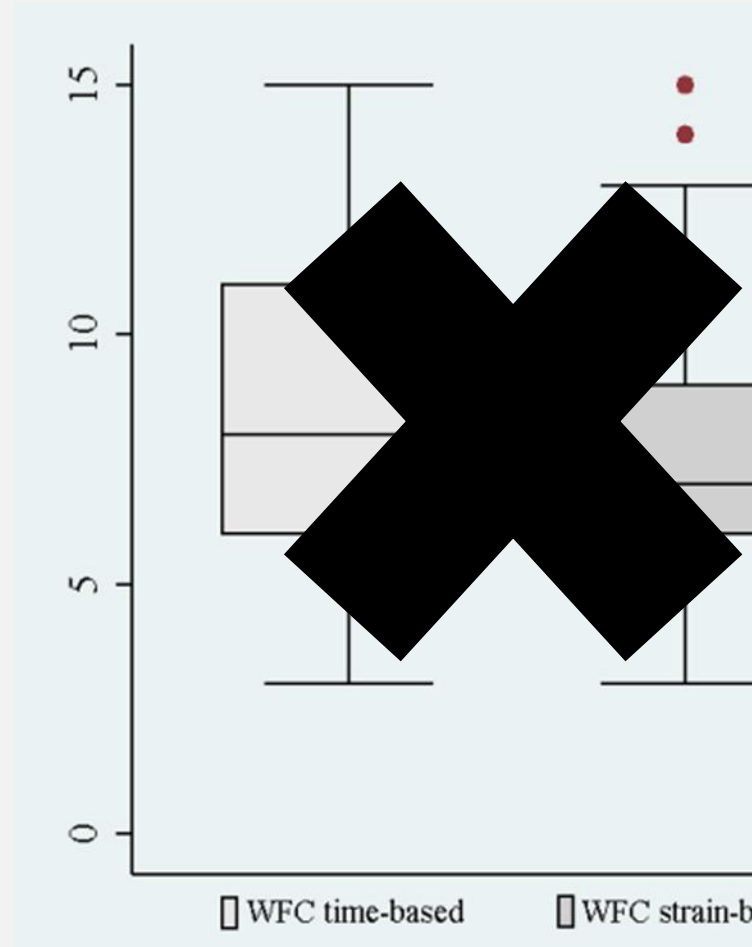


Table 2. Results of linear regressions on Family-to-Work Conflict (N=3,581)

	Family-to-Work Conflict	
	<i>b</i>	<i>SE</i>
<b>Step 1 (M1/M3)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.817***	(0.214)
<b>Step 2 (M2/M4)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.861***	(0.216)
<b>Family demands</b>		
Age of the youngest child (in years)	-0.022	(0.021)
Number of children (ref. 1 child)		
2 children	0.109	(0.146)
3 or more children	0.239	(0.189)
Hours spent with carework (weekly)	0.004	(0.004)
Hours spent with housework (weekly)	0.020***	(0.007)
<b>Family resources</b>		
<i>Use of Childcare (ref. formal child care only)</i>		
Informal child care only	-0.431*	(0.184)
Formal & informal child care	-0.246	(0.205)
No use because children are too old	-0.833***	(0.263)
Support of acquaintances	-0.044***	(0.008)
Support of friends	0.044	(0.029)
Net household income (log.)	0.036	

## 3.4 Anforderungen und Ressourcen in der Familie und im Erwerbsleben

### WFC

Anforderungen am Arbeitsplatz stehen im Zusammenhang mit höheren Konflikten

→ z.B. Überstunden, Führungsverantwortung, Verfügbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeiten

Ressourcen gehen dagegen eher mit geringeren Konflikten einher

→ z.B. Berufliche Autonomie, Unterstützung von Vorgesetzten und Kollegen, Flexibilität durch Homeoffice

**Table 1.** Results of linear regressions on Work-to-Family Conflict (N=3,581)

	Work-to-Family Conflict	
	<i>b</i>	<i>SE</i>
<b>Step 1 (M1/M3)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.398	(0.305)
<b>Step 2 (M2/M4)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.133	(0.272)
<b>Job demands</b>		
Working hours (ref. part-time)		
Marginal	-1.578 <sup>***</sup>	(0.396)
Full-time	2.125 <sup>***</sup>	(0.227)
Overtime (ratio)	1.177 <sup>***</sup>	(0.272)
Temporary employment (ref. permanent)	0.587 <sup>+</sup>	(0.328)
Supervising responsibilities (1=yes)	0.617 <sup>***</sup>	(0.176)
Availability outside official working hours	0.710 <sup>***</sup>	(0.063)
Physical strain (ref. low)	2.940 <sup>***</sup>	(0.205)
<b>Job resources</b>		
Job autonomy	-0.122 <sup>***</sup>	(0.025)
Supervisor support	-0.852 <sup>***</sup>	(0.079)
Colleague support	-0.447 <sup>***</sup>	(0.071)
Use of flexible working times	-0.129	(0.175)
Use of Home-office/telework	0.596 <sup>***</sup>	(0.230)

## 3.4 Anforderungen und Ressourcen in der Familie und im Erwerbsleben

### WFC

! Aber: Das gilt für alle Eltern, nicht mehr oder weniger stark für Ein-Eltern-Familien

(keine statistisch signifikanten Interaktionseffekte)

Table 1. Results of linear regressions on Work-to-Family Conflict (N=3,581)

	Work-to-Family Conflict	
	<i>b</i>	<i>SE</i>
<u>Step 1 (M1/M3)</u>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.398	(0.305)
<u>Step 2 (M2/M4)</u>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.133	(0.272)
<b>Job demands</b>		
Working hours (ref. part-time)		
Marginal	-1.578 <sup>***</sup>	(0.396)
Full-time	2.125 <sup>***</sup>	(0.227)
Overtime (ratio)	1.177 <sup>***</sup>	(0.272)
Temporary employment (ref. permanent)	0.587 <sup>+</sup>	(0.328)
Supervising responsibilities (1=yes)	0.617 <sup>***</sup>	(0.176)
Availability outside official working hours	0.710 <sup>***</sup>	(0.063)
Physical strain (ref. low)	2.940 <sup>***</sup>	(0.205)
<b>Job resources</b>		
Job autonomy	-0.122 <sup>***</sup>	(0.025)
Supervisor support	-0.852 <sup>***</sup>	(0.079)
Colleague support	-0.447 <sup>***</sup>	(0.071)
Use of flexible working times	-0.129	(0.175)
Use of Home-office/telework	0.596 <sup>***</sup>	(0.230)

## 3.4 Anforderungen und Ressourcen in der Familie und im Erwerbsleben

### FWC

Anforderungen in der Familie haben nur bedingt Erklärungskraft

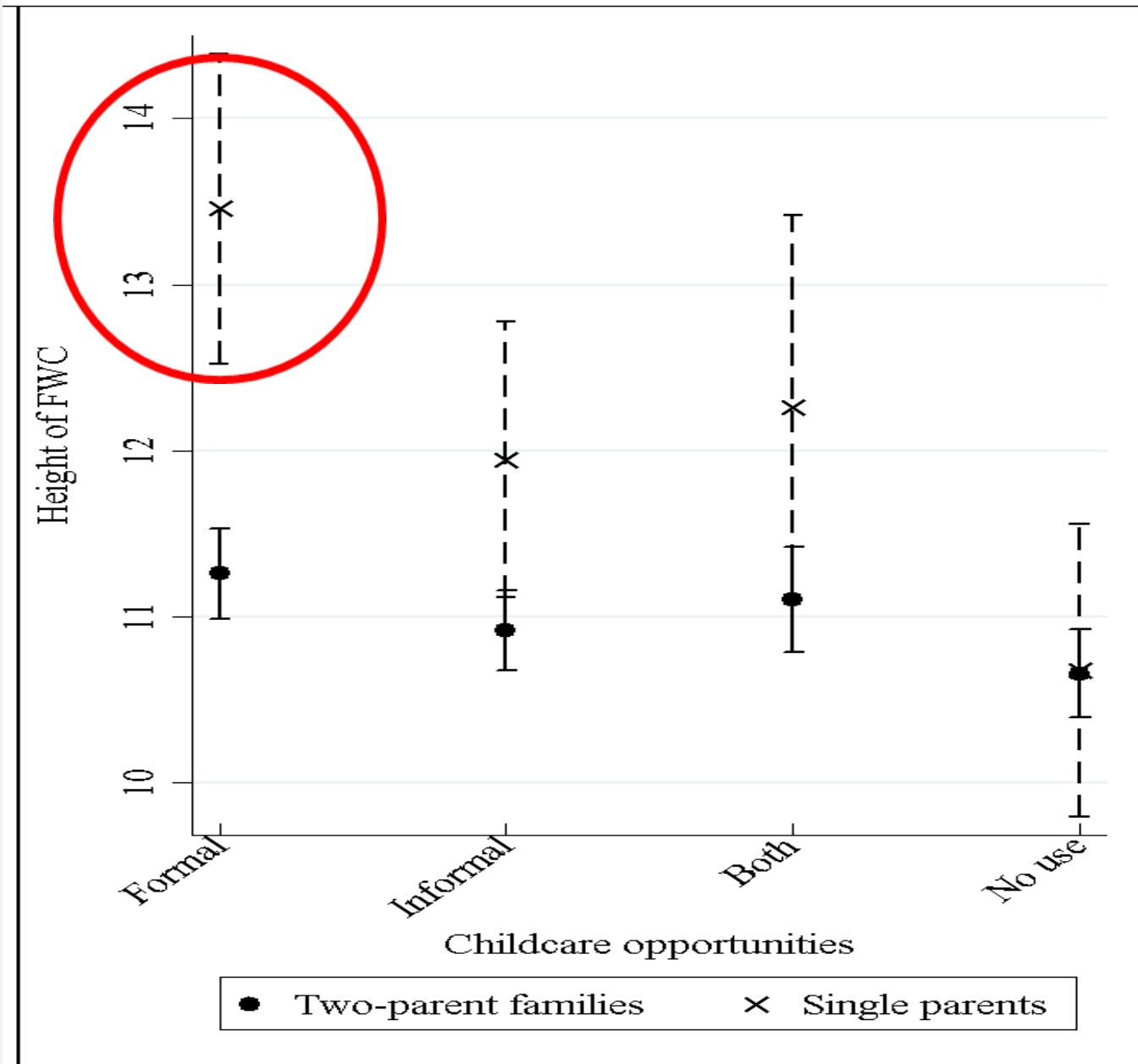
→ v.a. zusätzliche Zeit, die für Hausarbeit verwendet wird

Ressourcen können dagegen helfen, Konflikte zu vermeiden

→ v.a. informelle Kinderbetreuung und Unterstützung durch Verwandte  
 → Unterschiede zwischen Gruppen!  
 Besonders auffällig bei:  
 Betreuungsmöglichkeiten

Table 2. Results of linear regressions on Family-to-Work Conflict (N=3,581)








	Family-to-Work Conflict	
	<i>b</i>	<i>SE</i>
<b>Step 1 (M1/M3)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.817 ***	(0.214)
<b>Step 2 (M2/M4)</b>		
Single parent (ref. two-parent family)	0.861 ***	(0.216)
<b>Family demands</b>		
Age of the youngest child (in years)	-0.023	(0.021)
Number of children (ref. 1 child)		
2 children	0.109	(0.146)
3 or more children	0.239	(0.189)
Hours spent with carework (weekly)	0.004	(0.004)
Hours spent with housework (weekly)	0.020 ***	(0.007)
<b>Family resources</b>		
<i>Use of Childcare (ref. formal child care only)</i>		
Informal child care only	-0.431 *	(0.184)
Formal & informal child care	-0.246	(0.205)
No use because children are too old	-0.833 ***	(0.263)
Support of acquaintances	-0.044 ***	(0.008)
Support of friends	0.044	(0.029)
Net household income (log.)	0.036	







## 3.5 Unterschiede in familiären Anforderungen und Ressourcen?

Zwei-Eltern-Familien	<i>Familiäre Anforderungen</i>	Ein-Eltern-Familien
	Alter des jüngsten Kindes	
29%	1 Kind	45%
52%	2 Kinder	42%
20%	3 oder mehr Kinder	13%
	<b>Wöchentliche Stunden Pflege-/Sorge</b>	
	<b>Wöchentliche Stunden Haushalt</b>	
	<i>Familiäre Ressourcen</i>	
23%	Formelle Kinderbetreuung	16%
24%	<b>Nur informelle Kinderbetreuung</b>	18%
15%	<b>Formelle und informelle Kinderbetreuung</b>	11%
38%	Keine Kinderbetreuung (Kinder zu alt)	55%
	Unterstützung durch Verwandte	
	Unterstützung durch Freunde	
	Nettohaushaltseinkommen (in EUR)	

### 3.5 Unterschiede in familiären Anforderungen und Ressourcen?

Zwei-Eltern-Familien	<i>Familiäre Anforderungen</i>	Ein-Eltern-Familien
	Alter des jüngsten Kindes	
29%	1 Kind	45%
52%	2 Kinder	42%
20%	3 oder mehr Kinder	13%
	<b>Wöchentliche Stunden Pflege-/Sorge</b>	
	<b>Wöchentliche Stunden Haushalt</b>	
	<i>Familiäre Ressourcen</i>	
23%	Formelle Kinderbetreuung	16%
24%	<b>Nur informelle Kinderbetreuung</b>	18%
15%	<b>Formelle und informelle Kinderbetreuung</b>	11%
38%	Keine Kinderbetreuung (Kinder zu alt)	55%
	Unterstützung durch Verwandte	
	Unterstützung durch Freunde	
	Nettohaushaltseinkommen (in EUR)	

### 3.5 Unterschiede in familiären Anforderungen und Ressourcen?





Zwei-Eltern-Familien	<i>Familiäre Anforderungen</i>	Ein-Eltern-Familien
	Alter des jüngsten Kindes	
29%	1 Kind	45%
52%	2 Kinder	42%
20%	3 oder mehr Kinder	13%
	<b>Wöchentliche Stunden Pflege-/Sorge</b>	
	<b>Wöchentliche Stunden Haushalt</b>	
	<i>Familiäre Ressourcen</i>	
23%	Formelle Kinderbetreuung	16%
24%	<b>Nur informelle Kinderbetreuung</b>	18%
15%	<b>Formelle und informelle Kinderbetreuung</b>	11%
38%	Keine Kinderbetreuung (Kinder zu alt)	55%
	Unterstützung durch Verwandte	
	Unterstützung durch Freunde	
	Nettohaushaltseinkommen (in EUR)	







### 3.6 Unterschiede in beruflichen Anforderungen und Ressourcen?

Zwei-Eltern-Familien	<i>Arbeitsanforderungen</i>	Ein-Eltern-Familien
72%	<b>Vollzeit</b>	55%
24%	<b>Teilzeit</b>	42%
4%	Marginal	3%
19%	Überstunden (Verhältnis)	17%
6%	Befristung	9%
41%	<b>Führungsverantwortung</b>	28%
	Verfügbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeiten	
19%	<b>Körperlich belastende Tätigkeit</b>	26%
	<i>Arbeitsressourcen</i>	
	<b>Berufliche Autonomie</b>	
64%	<b>Flexible Arbeitszeiten</b>	56%
17%	<b>Homeoffice/Telearbeit</b>	11%

### 3.6 Unterschiede in beruflichen Anforderungen und Ressourcen?

Zwei-Eltern-Familien	<i>Arbeitsanforderungen</i>	Ein-Eltern-Familien
72%	<b>Vollzeit</b>	55%
24%	<b>Teilzeit</b>	42%
4%	Marginal	3%
19%	Überstunden (Verhältnis)	17%
6%	Befristung	9%
41%	<b>Führungsverantwortung</b>	28%
	Verfügbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeiten	
19%	<b>Körperlich belastende Tätigkeit</b>	26%
	<i>Arbeitsressourcen</i>	
	<b>Berufliche Autonomie</b>	
64%	<b>Flexible Arbeitszeiten</b>	56%
17%	<b>Homeoffice/Telearbeit</b>	11%

### 3.6 Unterschiede in beruflichen Anforderungen und Ressourcen?

Zwei-Eltern-Familien	<i>Arbeitsanforderungen</i>	Ein-Eltern-Familien
72%	<b>Vollzeit</b>	55%
24%	<b>Teilzeit</b>	42%
4%	Marginal	3%
19%	Überstunden (Verhältnis)	17%
6%	Befristung	9%
41%	<b>Führungsverantwortung</b>	28%
	Verfügbarkeit außerhalb regulärer Arbeitszeiten	
19%	<b>Körperlich belastende Tätigkeit</b>	26%
	<i>Arbeitsressourcen</i>	
	<b>Berufliche Autonomie</b>	
64%	<b>Flexible Arbeitszeiten</b>	56%
17%	<b>Homeoffice/Telearbeit</b>	11%

## 3.7 Ergänzung: Längsschnitt

- Der Anteil von Ein-Eltern-Familien im Sample hat etwas zugenommen (von 7.1 in 2012/13 auf 8.1 % in 2018/19)
- 25% der Ein-Eltern-Familien aus 2012 hatten in 2014 einen neuen Partner; von 2014/15 auf 18/19 waren es 30% (längerer Zeitraum)
- Insgesamt waren 50% der Ein-Eltern-Familien von Welle 1 bis 3 dauerhaft alleinerziehend  
→ Höhere Belastungen durch Konflikte also langfristig!

## 3.7 Ergänzung: Längsschnitt

- Zusammenhänge lassen sich in allen drei Wellen finden (querschnittlich)
- Längsschnitt: Beide Richtungen von Konflikten sinken bei Ein-Eltern-Familien im Verlauf der Zeit im Vergleich zu Zwei-Eltern-Familien – stärker der FWC als WFC
  - Erklärung v.a. durch steigendes Alter der Kinder und damit weniger Notwendigkeit von externer Betreuung: Übergang Kindergarten/Schule + Teenager-Alter
- Bei einem Wegfall von (formellen und informellen) Betreuungsmöglichkeiten leidet die Vereinbarkeit von Ein-Eltern-Familien deutlich stärker
- Bei Ein-Eltern-Familien mit neuer Partnerschaft gleicht sich der FWC über die Zeit dem FWC von Zwei-Eltern-Familien an
- Anstieg von Anforderungen/Ressourcen am Arbeitsplatz beeinflusst alle Eltern gleichermaßen

## 3.8 Ergänzung: COVID-19 Krise

- „Krisen verstärken vorhandene Probleme“
- Bisherige Studien zeigen deutlich: Erwerbstätige Eltern in Krise besonders belastet durch den Wegfall von Betreuungsmöglichkeiten / Balanceakt von Homeoffice & Kinderbetreuung

**→ Sind Ein-Eltern-Familien noch einmal stärker betroffen als Zwei-Eltern-Familien?**

## 3.8 Ergänzung: COVID-19 Krise

Zusatzbefragung im Herbst 2020

- Kleines Sample! (~500 Eltern, 70 Ein-Eltern-Familien)
- Panelmortalität bei Eltern höher als bei Nicht-Eltern; aber nicht bei Ein-Eltern-Familien höher als bei Zwei-Eltern-Familien → Pandemiebedingte Selektivität denkbar

## 3.8 Ergänzung: COVID-19 Krise

- Ein-Eltern-Familien haben nicht wesentlich mehr Betreuungsarbeit als vor der Krise, Zwei-Eltern Familien schon → Betreuungsarbeit hat sich eher angeglichen, da Ein-Eltern-Familien vor der Krise bereits mehr Betreuung geleistet haben
  - FWC ist bei allen Eltern gesunken, aber am deutlichsten bei Ein-Eltern Familien: Jetzt niedriger als bei Zwei-Eltern-Familien
  - Dafür: WFC ist bei allen Eltern gestiegen, sehr viel deutlicher aber bei Ein-Eltern-Familien als bei Zwei-Eltern-Familien & ist jetzt durchschnittlich am höchsten bei Ein-Eltern-Familien
- Tendenz: Konflikte haben sich eher verschoben als verringert/vergrößert**



## 4. Fazit

- Eltern erfahren generell deutliche Konflikte – sowohl in der Richtung Familie zu Arbeit als auch in der Richtung Arbeit zu Familie
- Ein-Eltern-Familien scheinen insgesamt nicht besonders benachteiligt in ihrer Vereinbarkeit, WENN Arbeitsbedingungen gleich sind; sie sind aber durch mangelnde Ressourcen in der Familie stärker belastet als Zwei-Eltern-Familien
- **Aber:** Ein-Eltern-Familien haben eher nachteilige Arbeitsbedingungen
- Mangel an Flexibilität ist besonders problematisch für Ein-Eltern-Familien!
  - Abhängigkeit von formaler Kinderbetreuung erhöht FWC besonders
  - Flexibilitätsoptionen werden weniger genutzt

## 4. Fazit

- Zum einen: Flexiblere Betreuungsangebote notwendig, formell + informell
- Zum anderen: Auch auf betrieblicher Ebene Potential für Unterstützung (Flexibilitätsoptionen)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt: [mareike.reimann@uni-bielefeld.de](mailto:mareike.reimann@uni-bielefeld.de)