

Arbeitszeit neu gedacht! Müttererwerbstätigkeit fördern und Zeit für die Familie ermöglichen

Bujard, Martin; Brehm, Uta; Diabaté, Sabine; Himbert, Elisa; Panova, Ralina; Ruckdeschel, Kerstin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Arbeitspapier / working paper

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bujard, M., Brehm, U., Diabaté, S., Himbert, E., Panova, R., & Ruckdeschel, K. (2017). *Arbeitszeit neu gedacht! Müttererwerbstätigkeit fördern und Zeit für die Familie ermöglichen*. (Policy Brief / Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB), November 2017). Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bib-var-2017-059>

Nutzungsbedingungen:

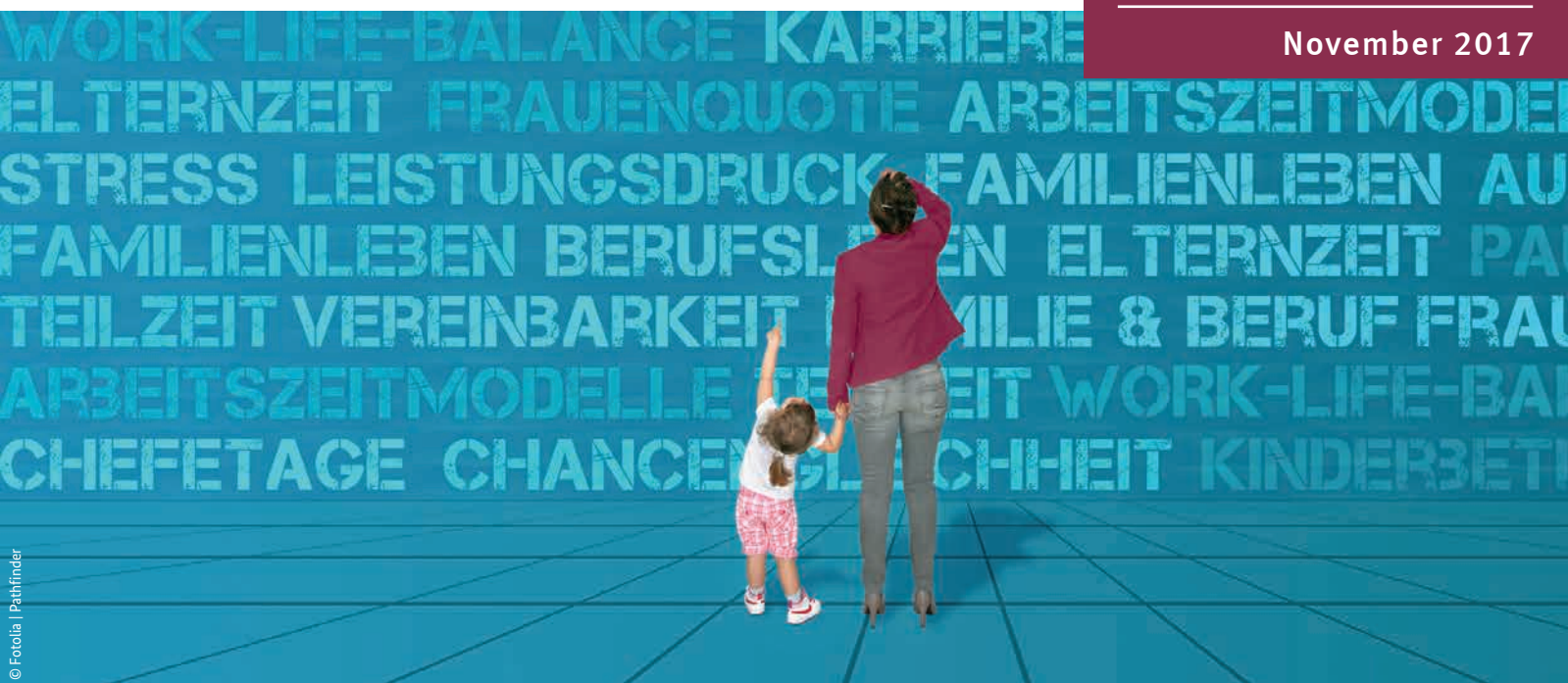
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Arbeitszeit neu gedacht! Müttererwerbstätigkeit fördern und Zeit für Familie ermöglichen

Das Wichtigste in Kürze:

- Nach dem Leitbild der meisten jungen Menschen sollten Mütter und Väter erwerbstätig sein, wobei unterschiedliche Arbeitszeiten im Lebensverlauf und zwischen den Partnern erwünscht sind.
- Die meisten Frauen wünschen sich in der Phase mit Kleinkindern in Teilzeit zu arbeiten. Die Fürsorge für kleine Kinder nimmt besonders viel Zeit in Anspruch, diese reduziert sich aber mit zunehmendem Alter der Kinder.
- Mütter bleiben häufig langfristig und oft ungewollt in einer Teilzeitbeschäftigung. Dadurch sind sie ökonomisch abhängig vom Partner und haben ein erhöhtes Risiko, von Altersarmut betroffen zu sein. Zudem bleiben viele Beschäftigungspotenziale volkswirtschaftlich ungenutzt.
- Nach Einführung des Elterngeldes kehren Mütter heute häufiger schon im zweiten Lebensjahr des Kindes in den Beruf zurück.
- Die Erwerbsarbeitszeit aller Mütter mit minderjährigen Kindern ist seit 2006 um mehr als ein Fünftel angestiegen.
- Politische Maßnahmen können flexible Erwerbsmodelle für Eltern weiter fördern, die eine phasenweise Reduzierung der Arbeitszeit zugunsten der Familie ermöglichen und dauerhafte berufliche Nachteile durch verbesserte Rückkehrmöglichkeiten in Vollzeit vermeiden helfen.

Trend zur Teilzeit nimmt zu - Müttererwerbstätigkeit deutlich gestiegen

Immer mehr Mütter arbeiten in Teilzeit. Damit verbinden sie ihren Wunsch nach Erwerbstätigkeit und Zeit für Familie v. a. in der Phase mit kleinen Kindern. Dies kann jedoch beruflich auch Nachteile und eine ökonomische Abhängigkeit vom Mann mit sich bringen.

In den letzten Jahrzehnten ist die Erwerbstätigenquote von Müttern mit minderjährigen Kindern kontinuierlich angestiegen: Für Westdeutschland lässt sich diese Entwicklung für einen langen Zeitraum seit 1972 zeigen. Die Erwerbstätigenquote nahm von 39,7 % im Jahr 1972 auf 72,0 % in 2016 zu (s. Abb. 1).

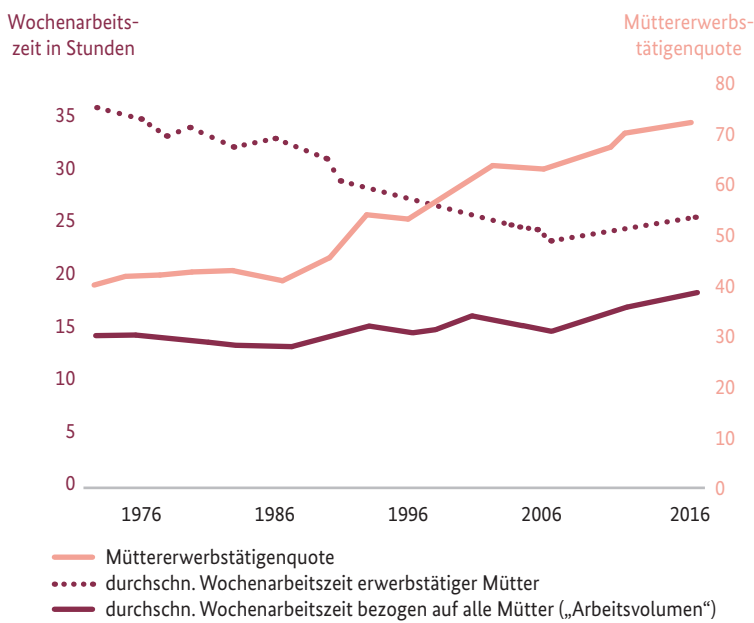


Abbildung 1: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit, Erwerbstätigenquote und gesamtes Arbeitsvolumen von Müttern mit Kindern unter 18 Jahren in Westdeutschland 1972-2016

Quelle: Mikrozensus 1972-2016, eigene Berechnungen

Allerdings ist im gleichen Zeitraum die durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit der erwerbstätigen Mütter gesunken. Sie lag 1972 noch bei 35,7 Wochenstunden, hat 2006 mit 23,2 Stunden den Tiefpunkt erreicht und ist seitdem wieder auf 25,3 Stunden angestiegen. Damit hat sich in Westdeutschland ein Trend zur Teilzeit etabliert. Ganz anders stellt sich die Lage in den neuen Bundesländern dar.

In der DDR war die Müttererwerbstätigenquote sehr hoch, auch nach der Wiedervereinigung 1990 waren in Ostdeutschland noch 81,5 % erwerbstätig. Bis zum Jahr 2005 ist der Anteil der erwerbstätigen Mütter zunächst auf 66,2 % zurückgegangen, bis 2016 aber wieder auf 78,2 % angestiegen. Bemerkenswert ist, dass die durchschnittliche Arbeitszeit der Mütter mit 33,1 Stunden deutlich höher als im Westen liegt. Grund hierfür: In Ostdeutschland arbeitet eine Mehrheit vollzeit(nah).

Das Arbeitsvolumen – die vertraglich festgelegten Arbeitsstunden aller Mütter – ist zwischen 1972 und 2005 konstant geblieben. Es haben zwar mehr Mütter gearbeitet, allerdings im Durchschnitt weniger Stunden – das Volumen der Arbeit blieb damit gleich, es wurde nur anders verteilt. Erst seit 2006 steigt es an, immerhin um 23,8 % in den letzten zehn Jahren auf durchschnittlich 18,2 Wochenstunden. Auch die tatsächliche Arbeitszeit, die im Unterschied zur vertraglichen Urlaub, Mutterschutz und Krankheit nicht berücksichtigt, ist um 15,8 % angestiegen. Dafür kommen verschiedene Ursachen in Frage, u. a. der Ausbau von Kitas und Ganztagschulen, flexiblere Arbeitsmärkte oder geänderte Einstellungen bei jüngeren Frauen.

Elterngeld fördert frühe Rückkehr von Müttern in den Beruf

Seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 kehrt ein Drittel der Mütter im zweiten Lebensjahr des Kindes wieder in den Beruf zurück. Diese Entwicklung wird besonders im Kontrast von Müttern mit und ohne Hochschulabschluss deutlich (s. Abb. 2). Vor der Elterngeldreform ist ein großer Teil der Mütter ohne Hochschulabschluss erst nach dem vollendeten dritten Lebensjahr ihres Kindes

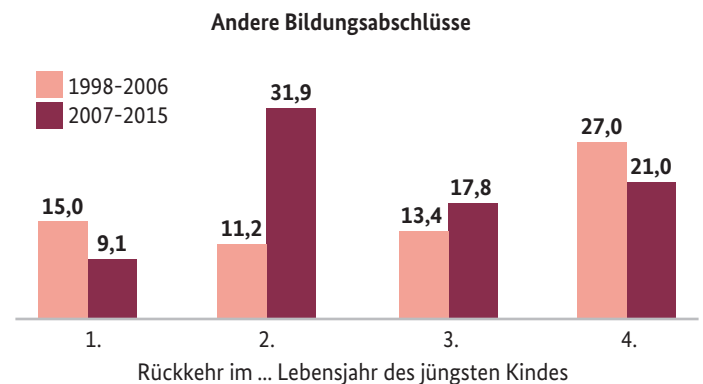
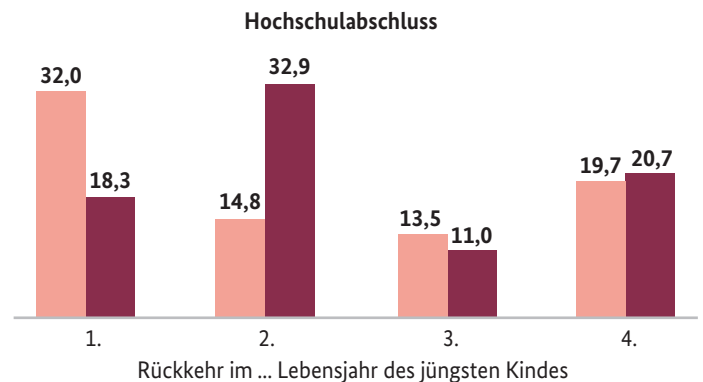


Abbildung 2: Anteilige Erwerbsrückkehr von Müttern vor und nach Elterngeldreform nach Alter des jüngsten Kindes und Bildungsabschluss (in %) – Geburt des jüngsten Kindes liegt mindestens vier Jahre zurück. Differenz zu 100 %: Mütter, die später als vier Jahre nach Geburt des jüngsten Kindes oder gar nicht in den Beruf zurückkehren.

Quelle: Nationales Bildungspanel (NEPS), eigene Berechnungen

wieder in den Beruf eingestiegen. Hingegen kehrten Mütter mit Hochschulabschluss oft bereits im ersten Lebensjahr ihres Kindes zurück. Mit dem Elterngeld haben sich die Unterschiede nach Bildung verringert: Mittlerweile liegt der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs häufiger im zweiten Lebensjahr des jüngsten Kindes, also nach Ablauf des Elterngeldanspruchs. Über alle Bildungsgruppen hinweg hat sich damit der Anteil derer, die im zweiten Lebensjahr des jüngsten Kindes in den Beruf zurückkehren, deutlich erhöht.

Eine Rückkehr im vierten Lebensjahr des Kindes ist dem gegenüber bei mittleren und niedrigen Bildungsabschlüssen seltener geworden. Ein solcher vergleichsweise später Wiedereinstieg, der bei zwei oder drei Kindern in einer mehrjährigen Erwerbsunterbrechung resultiert, liegt nun für beide Gruppen bei rund 21 %.

Familie oder Beruf? Beides!

Das Elterngeld fördert also einen früheren beruflichen Wiedereinstieg von Müttern und geht somit mit den Wünschen vieler junger Frauen einher. Die Familienleitbildstudie des BiB zeigt, dass nur noch 18 % der jungen deutschen Frauen der Meinung sind, eine Mutter mit einem zweijährigen Kind solle überhaupt nicht arbeiten gehen; für Vollzeiterwerbstätigkeit in dieser Lebensphase plädieren allerdings noch weniger. Als ideal wird von den meisten eine Teilzeitbeschäftigung mit 16 bis 25 Stunden pro Woche angesehen. Dies lässt sich auch mit dem Wunsch vereinbaren, genug Zeit für die Kinder zu haben.

Vielfältige Arbeitszeitmodelle sind gefragt

Beim Vergleich alter und neuer Bundesländer zeigt sich die unterschiedliche (historische) Erfahrung mit früher Kinderbetreuung. Auch die kulturellen Vorstellungen von Mutterschaft weichen stark voneinander ab. Junge Frauen in den neuen Bundesländern wollen auch mit kleinen Kindern überwiegend vollzeitnah oder in Vollzeit arbeiten. Ein längerer Ausstieg entspricht nicht dem Wunsch der Mütter, während es in Westdeutschland genau umgekehrt ist (s. Abb. 3).

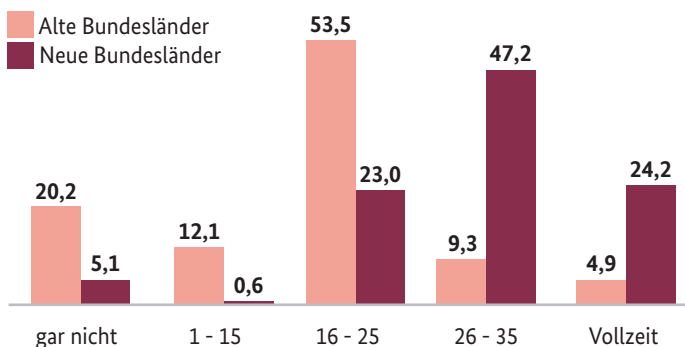


Abbildung 3 : Ideale Arbeitszeit (Stunden pro Woche) für Mütter mit einem zweijährigen Kind nach neuen und alten Bundesländern (in %) – befragt wurden Frauen im Alter von 24 bis 43 Jahren

Quelle: Familienleitbild 2016, eigene Berechnungen

Letztlich herrscht aber große Übereinstimmung unter den jungen Frauen: In ihrem Wunsch nach einem ausgeglichenen Familien- und Berufsleben präferieren sie bei kleinen Kindern Teilzeitbeschäftigung, allerdings im Westen mit deutlich geringerer Stundenzahl. Was in der Theorie nach idealer Balance klingt, ist in der Praxis häufig schwer umsetzbar, weil die Rahmenbedingungen noch unzulänglich sind. Infolgedessen haben Mütter eher das Gefühl in beiden Lebensbereichen – Familie und Beruf – ihren eigenen Ansprüchen nicht gerecht zu werden und überfordert zu sein, anstatt eine gute Vereinbarkeitslösung gefunden zu haben. Bei Vollzeit verschärft sich die Vereinbarkeitsproblematik nochmals.

Ökonomische und soziale Folgen der Teilzeit

Auch Familie braucht Zeit, und trotz der genannten Nachteile ermöglicht Teilzeit genau dies. Insofern ist es für viele Familien in bestimmten Familienphasen die ideale Lösung, wenn man nicht vollständig auf Erwerbstätigkeit verzichten kann oder will. Wie der zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung zeigt, bedeutet der geringere Erwerbsumfang von Müttern jedoch auch, dass sie zugunsten der Familie auf Teile des Einkommens verzichten und deutlich weniger verdienen als Väter. Bei Frauen mit geringer und mittlerer Bildung zeigt sich, dass die Rückkehr in eine Teilzeiterwerbstätigkeit nicht nur kurzfristig die berufliche Entwicklung lähmt, sondern sich auch langfristig in deutlich geringerem beruflichen Erfolg widerspiegelt. Die „Teilzeitfalle“ ist also nicht nur ein kurzfristiges Phänomen, sondern ein langfristiges Hindernis für positive berufliche Entwicklungen. Damit begeben sich Frauen in eine starke Abhängigkeit von ihrem Partner, was sich im Falle einer Scheidung negativ auswirken kann. So sind Alleinerziehende und ihre Kinder überdurchschnittlich armutsgefährdet. Darüber hinaus erfahren Frauen durch Teilzeitarbeit massive Einbußen bei der Rente: Das steigert das Altersarmutsrisiko. Zusammengenommen verstärken diese Faktoren nicht nur Ungleichheiten in der Partnerschaft und setzen der beruflichen Selbstverwirklichung Grenzen, sondern stehen auch der gesamtgesellschaftlichen Geschlechtergleichheit im Wege.

Empfehlungen für die Praxis: Das flexible Zweiverdienermodell

Die heutige Generation junger Mütter und Väter möchte beides: gleichermaßen die Fürsorge für ihre Kinder übernehmen und eine Erwerbsarbeit ausüben. Das Zweiverdienermodell, das vielen vorschwebt, ist dabei in drei Dimensionen flexibel:

1. Die Arbeitszeit sollte im Lebensverlauf variabel sein. Gerade in Lebensphasen mit erhöhten Anforderungen im Familienleben („Rushhour des Lebens“) sollte es die Möglichkeit geben, die Arbeitszeit zu verringern und später wieder aufzustocken.

2. Viele Paare möchten sich die Arbeitszeit auch unterschiedlich aufteilen können, jedoch mit Gewährleistung der ökonomischen Unabhängigkeit beider Partner.
3. Eine Toleranz gegenüber unterschiedlichen Präferenzen und Aufteilungen ist zentral, so dass Vollzeit arbeitende Mütter nicht als Rabenmütter und Teilzeitarbeitende nicht als minder engagiert diskreditiert werden.

Politische Unterstützung ist weiterhin notwendig, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, wovon nicht nur Familien profitieren, sondern auch die Wirtschaft. Ziel sollte es sein, dass Mütter, und letztlich auch Väter und pflegende Angehörige, ihren Erwerbsumfang selbstbestimmt gestalten können.

Lebensphasenorientierte Arbeitszeit fördern

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit bedarf es eines noch größeren Einsatzes für eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, um den unterschiedlichen Arbeitszeitbedürfnissen von Eltern, aber auch im Lebensverlauf gerecht zu werden und ein Verbleiben in der „Teilzeitfalle“ zu vermeiden. Erreicht werden kann dies durch Modelle wie Lebensarbeitszeitkonten und das Recht auf flexible Anpassung der Arbeitsstunden.

Politik und Wirtschaft können gemeinsam verschiedene Voraussetzungen schaffen, um der Vielfalt der individuellen Wünsche und Situationen im Laufe eines Lebens besser nachzukommen. Dazu gehören verlässliche Rahmenbedingungen wie eine gute und flexible Infrastruktur für Kinderbetreuung, beginnend bei frühkindlichen Bildungsangeboten bis hin zu einer pädagogisch konzeptionierten Nachmittags- und Ganztagsbetreuung in der Schulzeit. Hier sind einheitliche Qualitätsstandards und bedürfnisorientierte Angebote nötig. So könnten Wahlfreiheit und Partnerschaftlichkeit in Familien gefördert und für mehr Entlastung gesorgt werden. Zudem sollte im Zusammenhang mit steuerlichen Erleichterungen und institutioneller Unterstützung im Alltag die Situation von alleinerziehenden Müttern noch stärker berücksichtigt werden, da in diesem Kontext Kinder nach wie vor besonders armutsgefährdet sind.

Sinnvoll erscheint ein Kulturwandel in dem Sinne, dass Karriere auch mit einem reduzierten Erwerbsvolumen möglich ist, z.B.

durch geteilte Führungsverantwortung und Gleichbehandlung bei Beförderungen und Stellenbesetzungen. Allein durch die Wertschätzung von Leistungen und das Eröffnen von Entwicklungsperspektiven wird die Motivation von Erwerbstätigen mit Kindern gefördert. Diese Bedingungen ermöglichen es, mit der begrenzten Ressource Zeit sinnvoll umzugehen, so dass Familien, Wirtschaft und Gesellschaft gleichermaßen profitieren.

Literaturhinweise

BREHM, Uta; BUCHHOLZ, Sandra (2014): Is there a wrong time for a right decision? In: Zeitschrift für Familienforschung 26, 269-301. Online: <http://www.budrich-journals.de/index.php/zff/article/view/18989>

BUJARD, Martin (2016): Das flexible Zweiverdienermodell und seine vielfältigen Chancen. In: Analysen & Argumente 214, 1-14. Online: <http://www.kas.de/wf/de/33.46494>

BUJARD, Martin (2017): Wie passt das zusammen? Familienleitbilder junger Menschen und Parteipositionen zur Familienpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 30-31, 9-15. Online: <http://www.bpb.de/apuz/252651>

DIABATÉ, Sabine; RUCKDESCHEL, Kerstin; BUJARD, Martin; DORBRITZ, Jürgen; LÜCK, Detlev; NADERI, Robert; SCHIEFER, Katrin; SCHNEIDER, Norbert F. (2017): Familienleitbilder. Alles wie gehabt? – Partnerschaft und Elternschaft in Deutschland. Wiesbaden: BiB. Online: <http://www.bib-demografie.de/leitbild>

PANOVA, Ralina; SULAK, Harun; BUJARD, Martin; WOLF, Lisa (2017): Die Rushhour des Lebens im Familienzyklus. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wie die Zeit vergeht, 45-64. Online: <http://www.bib-demografie.de/familienpolitik>

SCHNEIDER, Norbert F.; DIABATÉ, Sabine; RUCKDESCHEL, Kerstin (Hrsg.) (2015): Familienleitbilder in Deutschland. Kulturelle Vorstellungen zu Partnerschaft, Elternschaft und Familienleben. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, Barbara Budrich. <https://shop.budrich-academic.de/produkt/familienleitbilder-in-deutschland>

IMPRESSUM