



IZA

IZA Research Report No. 33

Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels

(erstellt für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)

Werner Eichhorst
Paul Marx
Verena Tobsch

Februar 2011

Dr. Werner Eichhorst
Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)
Postfach 7240
53072 Bonn
Telefon: 0228 / 38 94 531
Fax: 0228 / 38 94 510
Email: eichhorst@iza.org



Familienfreundliche flexible Arbeitszeiten - ein Baustein zur Bewältigung des Fachkräftemangels

Werner Eichhorst, Paul Marx, Verena Tobsch

GUTACHTEN FÜR DAS BUNDESMINISTERIUM
FÜR FAMILIEN, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND

- vorgelegt im November 2010 -

ZUSAMMENFASSUNG

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat im Zusammenhang mit dem wachsenden Mangel an Fachkräften in Deutschland eine neue Dringlichkeit erreicht. Das Gutachten zielt darauf ab, das ungenutzte Arbeitskräfte- und v.a. Fachkräftepotenzial von qualifizierten, aber nicht oder nicht vollständig erwerbstätigen Müttern zu identifizieren, Einflussfaktoren auf die Mobilisierung herauszuarbeiten und geeignete Mobilisierungsstrategien zu verdeutlichen.

Auf der Basis einer Hochrechnung für 2009 mit dem Sozio-ökonomischen Panel für alle Mütter mit Kindern bis 16 Jahre ergeben sich 1,56 Mio. zusätzliche Vollzeitäquivalente bei Realisierung der Erwerbswünsche, davon drei Viertel im qualifizierten Bereich, d.h. ca. 950.000 bei Müttern mit mittlerer Qualifikation (Berufsausbildung) und etwa 250.000 mit höherer Qualifikation (akademischer Abschluss). Einen Großteil davon machen die Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter aus: knapp 830.000 bei den nicht erwerbstätigen Müttern mit Berufsausbildung und rund 310.000 bei den Akademikerinnen. Erwerbstätige mit Berufsausbildung äußern einen starken Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung. Hier besteht ein Potenzial von immerhin 117.000 Vollzeitstellen.

Die Verwirklichung der Erwerbswünsche hängt sowohl von der fachlichen Qualifikation als auch vom betriebs- und branchenspezifischen Wissen sowie regionaler Nachfrage und Gebundenheit ab. Die rechnerische Obergrenze des mobilisierbaren Arbeitsangebots lässt sich nur erreichen, wenn die gewünschte Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit in der Praxis tatsächlich realisiert werden kann, was zu einem wesentlichen Teil auch von der betrieblichen Personalpolitik und Arbeitsorganisation sowie den Kinderbetreuungsmöglichkeiten abhängt.

Zu berücksichtigen ist aber, dass derzeit in Vollzeit arbeitende Akademikerinnen ihre überlangen Arbeitszeiten gerne auf ein ‚Normalmaß‘ reduzieren würden. Unternehmen stehen also nicht nur vor der Herausforderung, beurlaubten und nicht erwerbstätigen Müttern den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, sondern beispielsweise durch familienfreundliche Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitmodelle den Arbeitszeitwünschen ihrer Beschäftigten gerecht zu werden. Formelle und informelle Arbeitszeitregelungen dürfen sich nicht nur nach dem Bedarf des Unternehmens richten, sondern müssen ebenso Flexibilität und Planungssicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten. Auch ist zu beachten, dass Entscheidungen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder ihren Umfang auszuweiten, keine Individualentscheidungen sind. Die Rolle eines erwerbstätigen Partners und des insgesamt verfügbaren Haushaltseinkommens muss daher ebenfalls berücksichtigt werden.

Erfolg versprechende Maßnahmen der betrieblichen Personalpolitik sind (i) die individuelle Vereinbarung der Länge der Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten in der Praxis, Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeiten, (ii) alternierende Telearbeit und Jobsharing, (iii) eine Abkehr von überlangen Arbeitszeiten und Präsenzkultur in Richtung „vollzeitnaher Teilzeitarbeit“ zwischen 20 und 35 Stunden in der Woche, (iv) die Pflege der Kontakte zu Müttern in der Phase der Elternzeit und Bemühungen um baldige Rückkehr oder Weiterarbeit, mindestens auf Teilzeitbasis, auch in Verbindung mit Wei-

terbildung, (v) die gezielte Ansprache und Mobilisierung von nicht erwerbstätigen Müttern, auch in Verbindung mit Einarbeitung und Qualifizierung und schließlich (iv) die ergänzende Unterstützung durch die Betriebe im Hinblick auf Engpass-Situationen (z.B. Freistellungen bei Krankheit des Kindes oder Pflegeverpflichtungen; Kinderbetreuung im Betrieb oder mit Unterstützung oder Vermittlung durch den Betrieb oder Hilfe bei der Nutzung von anderen familienunterstützenden Dienstleistungen).

1 Gegenstand des Gutachtens

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat im Zusammenhang mit dem wachsenden Mangel an Fachkräften in Deutschland eine neue Dringlichkeit erreicht. Mögliche Strategien, um dieser Herausforderung zu begegnen, umfassen eine arbeitsmarktorientierte Zuwanderungspolitik, die Höherqualifizierung von Berufseinsteigern und Erwerbstätigen sowie die Verlängerung des Erwerbslebens durch späteren Ausstieg aus dem Arbeitsmarkt oder verlängerte Arbeitszeiten. Diese Möglichkeiten sind allerdings entweder nur schwierig kurz- und mittelfristig umzusetzen (wie etwa die Zuwanderungs- oder Qualifizierungsstrategie) oder zu einem großen Teil bereits ausgeschöpft (Arbeitszeiten in Vollzeit) bzw. weit vorangeschritten (höhere Erwerbstätigkeit von Älteren).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welches Potenzial bei nicht oder nur teilweise erwerbstätigen Frauen und Müttern besteht und warum (hoch) qualifizierte Mütter dennoch nicht-erwerbstätig bleiben bzw. nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Im Zeitablauf ist die Erwerbstätigkeit von Frauen zwar generell angewachsen, jedoch v.a. im Teilzeit- und Minijobsegment bei gleichzeitigem Bedeutungsverlust von Vollzeit. Hieraus resultieren geringere durchschnittliche Arbeitszeiten von Frauen (Holst 2009, 2010).

Es sind somit mehr Frauen als früher beschäftigt, die zusätzlichen Erwerbspersonen sind in vielen Fällen aber nicht in vollem Umfang erwerbstätig. Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass erwerbstätige Mütter in Deutschland auf Grund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten eher aus dem Beruf aussteigen und relativ spät - meist über Teilzeit - in die Erwerbstätigkeit zurückkehren (Eichhorst et al. 2007). Mit der neuen Regelung zum Elterngeld ist nicht nur ein Anreiz für Väter geschaffen worden, einen Teil der Erziehungszeiten zu übernehmen, sondern auch für Mütter ihre Erwerbstätigkeit früher wieder aufzunehmen.

Dabei besteht ein Spannungsverhältnis zwischen persönlichen und familiären Bedürfnissen auf der einen Seite und betrieblichen Anforderungen auf der anderen. Eine aus Sicht des Fachkräftebedarfs wünschenswerte Ausweitung der Erwerbstätigkeit bzw. der Arbeitszeiten kann durchaus problematische Nebenwirkungen für Familien und Eltern haben oder von den Erwerbspersonen gar nicht erwünscht sein. Flexible Arbeitszeiten können einen fairen Ausgleich beider Interessen ermöglichen. In der Diskussion zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden in den letzten Jahren deshalb verstärkt Möglichkeiten auf Unternehmensebene diskutiert, insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle.

Das Gutachten zielt darauf ab, (i) das ungenutzte Arbeitskräfte- und v.a. Fachkräftepotenzial von qualifizierten, aber nicht (vollständig) erwerbstätigen Müttern zu identifizieren, (ii) Einflussfaktoren auf die Mobilisierung herauszuarbeiten und (iii) geeignete Mobilisierungsstrategien zu verdeutlichen.

2 Abschätzung des Potenzials

2.1 Methode und Daten

Zur Abschätzung der Gruppe von Müttern mit Kindern in verschiedenen Altersgruppen, die auf Grund von Kinderbetreuung nicht oder nur teilweise erwerbstätig sind, aber in stärkerem Umfang erwerbstätig sein könnten bzw. wollen, wird das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) für 2009 herangezogen. Mit dem SOEP ist es möglich, auf repräsentativer Ebene Detailaussagen zu folgenden Aspekten zu treffen:

- Erwerbsstatus von Müttern in Paarhaushalten, alleinerziehenden Müttern sowie alleinerziehenden Vätern - mit Ausnahme von Vätern in Paarhaushalten,
- Erwerbsstatus nach Alter des jüngsten Kindes,
- Qualifikationsniveau nach Erwerbsstatus,
- Wunscharbeitszeit nach Erwerbsstatus und Qualifikationsniveau (längere oder kürzere Arbeitszeiten),
- Erwerbswünsche von derzeit nicht aktiv erwerbstätigen Müttern,
- Abschätzung des Erwerbspotenzials.

Für den Zweck der vorliegenden Studie werden Kinder bis 16 Jahre berücksichtigt, wobei Teilgruppen beim Alter des jüngsten Kindes zwischen 0 und 3 Jahren, 3 bis 6, 6 bis 10, 10 bis 12 und 12 bis 16 unterschieden werden. Das jüngste Kind wird als entscheidend für das Erwerbsverhalten der Mütter angesehen. Beim Qualifikationsniveau werden drei Stufen unterschieden: elementare Bildung (bis zum Ende der Schulpflicht), mittlere Bildung (weiterführender Schul- oder Berufsabschluss) und höhere Bildung (akademische Qualifikation).

Tatsächliche Arbeitszeiten in Vollzeit und Teilzeit basieren auf Selbstauskünften über tatsächlich gearbeitete Stunden (Vollzeit ab 35, Vollzeitnahe Teilzeit über 20 bis 35, Teilzeit bis 20 Stunden). Aus der Stichprobe des SOEP wird eine Hochrechnung auf ganz Deutschland vorgenommen, um das Potenzial insgesamt abschätzen zu können.

2.2 Ergebnisse der Potenzialschätzung

Auf Basis der aktuellen Daten des SOEP gab es im Jahr 2009 auf Grundlage eigener Schätzungen in Deutschland hochgerechnet ca. 8,03 Mio. Familien mit Kindern unter 16 Jahren, davon 6,53 Mio. Paarhaushalte (81 %), 1,42 Mio. alleinerziehende Mütter (18%) und schätzungsweise 73.000 alleinerziehende Väter (1%).

Mütter in Paarhaushalten mit Kindern unter 16 waren 2009 zu einem Drittel nicht aktiv erwerbstätig, lediglich zu 14% in Vollzeit über 35 Stunden, aber zu 50% in Teilzeit unter 35 Stunden, davon knapp die Hälfte (25%) in vollzeitnaher Teilzeit mit mehr als 20 Stunden pro Woche (vgl.

Tabelle 1). Bei alleinerziehenden Müttern lag die Nichterwerbstätigkeit mit knapp 37% etwas höher, ebenso jedoch der Anteil der in Vollzeit Erwerbstätigen mit rund 22%, während der Anteil der Teilzeitbeschäftigten mit etwa 40%, insbesondere Teilzeit mit bis zu 20 Stunden pro Woche deutlich niedriger ausfiel.

Tabelle 1: Eltern nach Erwerbsstatus

	Erwerbsstatus von Müttern nach Familienstatus			
	Alleinerziehende Mutter	Mutter mit Partner	Alleinerziehender Vater	GESAMT
Vollzeit >35 Std.	21,60%	14,24%	47,96%	15,86%
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	25,15%	24,67%	14,00%	24,66%
Teilzeit bis 20 Std.	15,22%	26,97%	11,84%	24,75%
Geringfügig/ gelegentlich beschäftigt	0,17%	0,82%	0,00%	0,69%
in Ausbildung	0,88%	0,22%	0,00%	0,33%
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	4,35%	13,02%	0,00%	11,36%
Nicht Erwerbstätig	32,63%	20,06%	26,20%	22,35%
Total	100%	100%	100%	100%
GESAMT	17,72%	81,37%	0,91%	

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

Bei alleinerziehenden Vätern dominiert mit 48% Vollzeitarbeit, nur etwa ein Viertel ist nicht erwerbstätig, 26% arbeiten in Teilzeit.¹ Die Alleinerziehenden zeichnen sich somit durch eine stärkere Vollzeitorientierung aus, während Mütter in Paarhaushalten eher einer Teilzeitarbeit mit bis zu 20 Stunden pro Woche nachgehen. Bezogen auf alle untersuchten Elternteile sind etwa ein Sechstel in Vollzeit erwerbstätig, aber rund 50% in Teilzeit. Ein Drittel geht gar keiner Erwerbstätigkeit nach.

¹ Da der Anteil der alleinerziehenden Väter nur marginal ist, werden sie im Folgenden nicht getrennt ausgewiesen, aber weiterhin in den Auswertungen berücksichtigt. Wenn im Folgenden von Müttern und deren Erwerbspotenzial gesprochen wird, werden darunter auch die alleinerziehenden Väter verstanden. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird im folgenden Text darauf verzichtet, diese Gruppe gesondert zu erwähnen. Es ist davon auszugehen, dass sie auf Grund ihrer geringen Zahl keine verzerrenden Effekte auf die wesentlichen Erkenntnisse dieser Studie haben.

Aufschlussreich ist das in Tabelle 2 dargestellte Erwerbsmuster in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes. Der Anteil der in Mutterschutz und Elternzeit befindlichen Personen liegt bei Eltern von Kindern unter 3 bei knapp der Hälfte und ist bei älteren Kindern nicht relevant. Dieses Muster entspricht dem erwarteten Verlauf. Auffällig ist jedoch, dass die Erwerbsneigung (bis auf Vollzeiterwerbstätigkeit) von Müttern mit einem jüngsten Kind zwischen 3 und 16 Jahren relativ stabil bleibt, sich also mit dem Alter des Kindes nicht grundlegend ändert. Der Anteil der nicht erwerbstätigen Mütter sinkt nicht wesentlich mit dem Alter des jüngsten Kindes, sondern bewegt sich für alle Altersgruppen der jüngsten Kinder zwischen 17% und 24%.

Tabelle 2: Erwerbsmuster in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes

	Erwerbsstatus von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes					
	bis unter 3 Jahre	3 bis unter 6 Jahre	6 bis unter 10 Jahre	10 bis unter 12 Jahre	12 bis 16 Jahre	GESAMT
Vollzeit >35 Std.	8,26%	13,73%	16,28%	21,27%	21,24%	15,86%
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	8,50%	28,10%	28,08%	27,90%	30,08%	24,66%
Teilzeit bis 20 Std.	15,95%	25,31%	30,90%	29,16%	23,83%	24,75%
Geringfügig/ gelegentlich beschäftigt	0,16%	1,89%	0,17%	0,65%	0,46%	0,69%
in Ausbildung	0,42%	0,18%	0,05%	1,34%	0,19%	0,33%
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	49,43%	6,37%	0,26%	0,00%	0,09%	11,36%
Nicht erwerbstätig	17,27%	24,42%	24,25%	19,67%	24,10%	22,35%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100,00%
GESAMT	19,84%	23,19%	21,60%	11,45%	23,92%	

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

Etwa 70% der beurlaubten Mütter kehren jedoch nach den ersten drei Jahren weitgehend in ihren Beruf zurück² - mehrheitlich in Form einer geringfügigen oder Teilzeitbeschäftigung. Von denen, die nach drei Jahren nicht zurückkehren, verbleibt die Hälfte in Elternzeit³, während die andere Hälfte nicht erwerbstätig wird. Immerhin ist zu beobachten, dass umso eher Mütter in Vollzeit tätig sind, je älter das jüngste Kind ist, (13% bis 16% bei Kindern zwischen 3 und 10 Jahren; 21% nachdem das jüngste Kind

² Diese Untersuchung ist keine Längsschnittanalyse. Dennoch lassen sich anhand der differenzierten Analyse nach Alter des jüngsten Kindes Trendaussagen hinsichtlich der Erwerbsneigung von Müttern ableiten.

³ Hierbei handelt es sich entweder um erneute Elternzeit/ Mutterschutz oder betriebsinterne Verlängerungsmöglichkeiten.

die Grundschule vollendet hat). Teilzeit bleibt jedoch für Mütter das gegenüber Vollzeit dominierende Arbeitszeitmodell, wenn das jüngste Kind das dritte Lebensjahr vollendet hat. Es lässt sich also festhalten, dass die reduzierte Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes sich im Lebensverlauf als längerfristiges Phänomen erweist. Eine mögliche Erklärung ist, dass sich die Rückkehr in Beschäftigung nach längeren Phasen der Inaktivität als schwierig erweist, zum Beispiel auf Grund der Tatsache, dass sich berufliche Qualifikationen, Erfahrungen und Kontakte mit der Dauer der Nichterwerbstätigkeit entwerten.

Tabelle 3: Erwerbsstatus nach Qualifikationsniveau

	Erwerbsstatus von Müttern nach Bildungsniveau				
	keine Angabe	ohne Berufsabschluss	mit Berufsabschluss	höhere Bildung	GESAMT
Vollzeit >35 Std.	17,78%	13,07%	13,70%	22,10%	15,86%
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	20,25%	15,72%	26,80%	25,31%	24,66%
Teilzeit bis 20 Std.	20,72%	18,94%	26,82%	23,76%	24,75%
Geringfügig/ gelegentlich beschäftigt	0,00%	2,28%	0,60%	0,06%	0,69%
in Ausbildung	1,10%	1,11%	0,18%	0,16%	0,33%
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	14,45%	8,05%	11,24%	13,24%	11,36%
Nicht erwerbstätig	25,70%	40,84%	20,66%	15,37%	22,35%
Total	100%	100%	100%	100%	100,00%
GESAMT	2,33%	14,50%	57,51%	25,66%	

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

Das Qualifikationsniveau hat einen starken Effekt auf die Erwerbsbeteiligung, da eine Erwerbstätigkeit für (höher) qualifizierte Personen gegenüber der Nichterwerbstätigkeit deutlich attraktiver ist (vgl. Tabelle 3). Dieser generelle Zusammenhang zeigt sich auch bei Eltern. Mütter mit höherer, d.h. akademischer Bildung sind in stärkerem Umfang erwerbstätig als Elternteile mit Berufsabschluss bzw. Abitur. Diese sind wiederum in stärkerem Maße erwerbstätig als Personen mit lediglich elementarer Schulbildung. Mit dem Bildungsniveau nehmen auch die Anteile der Vollzeitbeschäftigten zu und die der unregelmäßig Beschäftigten ab. Immerhin sind aber rund 15% der akademisch Gebildeten und über 20% der Elternteile mit Abitur oder Berufsabschluss nicht erwerbstätig. Bezüglich der Arbeitsmarktnähe nichterwerbstätiger Mütter ist festzuhalten, dass 70% der nicht aktiv Erwerbstätigen mindestens über eine mittlere Bildung, d.h. einen Beruf-

abschluss verfügen; bei Personen in Mutterschutz bzw. Elternzeit liegt dieser Anteil etwas höher (vgl. dazu Tabelle A1 im Anhang).

Tabelle 4: Gewünschte und tatsächliche Erwerbsmuster

Tatsächlicher Erwerbsstatus von Müttern	Gewünschter Erwerbsstatus* von Müttern						Total
	Keine Angabe/ noch unklar	Keine Erwerbstätigkeit gewünscht in nächster Zeit	Vollzeit >35 Std.	Teilzeit		Teil- oder Vollzeit (egal)	
				>20 bis 35 Std.	bis 20 Std.		
Vollzeit >35 Std.	5,56%	-	56,46%	35,67%	2,30%	-	100%
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	3,33%	-	8,70%	63,61%	24,35%	-	100%
Teilzeit bis 20 Std.	3,30%	-	4,08%	20,91%	71,71%	-	100%
Geringfügig/ gelegentlich beschäftigt	0,00%	-	43,32%	29,77%	26,90%	-	100%
in Ausbildung	0,00%	-	53,47%	46,53%	0,00%	-	100%
<i>GESAMT (Erwerbstätige)</i>	<i>3,80%</i>	<i>-</i>	<i>18,99%</i>	<i>40,55%</i>	<i>36,66%</i>	<i>-</i>	<i>100%</i>
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	1,59%	12,88%	3,81%	68,12%		13,60%	100%
Nicht erwerbstätig	3,72%	27,38%	7,92%	45,65%		15,33%	100%
<i>GESAMT (Nichterwerbstätige)</i>	<i>3,00%</i>	<i>22,49%</i>	<i>6,54%</i>	<i>53,23%</i>		<i>14,75%</i>	<i>100%</i>

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

* Für Erwerbstätige erfolgt die Abgrenzung nach gewünschter Arbeitszeit in Stunden pro Woche, für Nichterwerbstätige lediglich nach der Angabe Vollzeit/ Teilzeit/ egal.

Die eindeutig präferierte Arbeitszeit bei nicht vollzeitbeschäftigten Müttern ist die Teilzeit (vgl. Tabelle 4). Zwei Drittel der Personen in Mutterschutz/Elternzeit, knapp die Hälfte der Nichterwerbstätigen und etwas mehr als vier Fünftel der Teilzeitbeschäftigten würden gern einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Selbst unter den derzeit Vollzeitbeschäftigten gibt es immerhin 36%, die gern auf eine vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung mit maximal 35 Arbeitsstunden pro Woche reduzieren würden. Hinsichtlich des Potenzials der beurlaubten und nichterwerbstätigen Mütter zeigt sich, dass 70% bis 85% konkrete Erwerbswünsche äußern, während die verbleibenden 15% bis 30% in nächster Zeit keine Beschäftigung aufnehmen würden. Die Gründe dafür sind aus den Daten jedoch nicht erkennbar. Zur präzisen Abschätzung des tatsächlichen Erwerbspotenzials ist ein Blick auf die gewünschten, tatsächlichen und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten notwendig.

Tabelle 5: Gewünschte, tatsächliche und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Erwerbsstatus (nur aktiv Erwerbstätige)

Tatsächlicher Erwerbsstatus von Müttern	Durchschnittliche Arbeitszeiten pro Woche von Müttern			
	gewünscht	tatsächlich	vereinbart	Differenz (gewünscht - tatsächlich)*
Vollzeit >35 Std.	36,80	44,06	38,20	-7,10
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	27,22	27,58	25,73	-0,39
Teilzeit bis 20 Std.	19,20	13,04	12,58	6,12
Geringfügig/ gelegentlich beschäftigt **	29,95	-	-	(9,00)
in Ausbildung	36,94	39,20	39,19	-2,25
GESAMT (Erwerbstätige)	26,54	25,96	24,72	0,52

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), nur aktiv erwerbstätige Mütter, eigene Berechnungen.

* durchschnittliche individuelle Differenz (Aufgrund fehlender Angaben ist dieser Wert nicht gleich der Differenz der durchschnittlich gewünschten und durchschnittlich tatsächlichen Arbeitszeit.)

** Unregelmäßig oder nur gelegentlich Beschäftigte geben keine tatsächliche oder vereinbarte Arbeitszeit an. Als Differenz kann schätzungsweise von 9 Stunden (bei tatsächlicher Arbeitszeit von max. 20 Std.) pro Woche ausgegangen werden.

Die Frage nach gewünschten Arbeitszeiten unter Berücksichtigung der Tatsache, dass sich dadurch das Einkommen entsprechend ändern würde, wurde im SOEP nur an derzeit aktiv Erwerbstätige gerichtet. Daher kann das Erwerbspotenzial für Nichterwerbstätige inkl. Personen in Elternzeit nur anhand der Angaben der Erwerbswünsche der derzeit aktiv Beschäftigten erfolgen.

Zunächst soll jedoch auf die Befunde in Tabelle 5 eingegangen werden. Vollzeit beschäftigte Mütter würden ihr Arbeitsvolumen gern durchschnittlich um ca. 7 Stunden pro Woche reduzieren. Hierbei handelt es sich fast ausschließlich um den Abbau von bezahlten und unbezahlten Überstunden, da die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit nur um durchschnittlich zwei Stunden von der gewünschten abweicht. Mütter mit vollzeitnaher Teilzeit sind mit ihren Arbeitszeiten am zufriedensten und würden ihre tatsächliche Arbeitszeit gern um knapp eine halbe Stunde reduzieren. Für diese beiden Beschäftigungsgruppen ergibt sich damit eine Verringerung des Volumens um hochgerechnet 10 Mio. Wochenstunden. Teilzeitbeschäftigte Mütter mit bis zu 20 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit pro Woche möchten hingegen ihre wöchentliche Arbeitszeit

durchschnittlich um 6 Stunden erhöhen, damit ergibt sich ein Mehrvolumen von ca. 12 Mio. Wochenstunden. Studien des DIW Berlin zeigen, dass sich die Erwerbswünsche regional unterscheiden: Der Wunsch nach Ausdehnung der Teilzeitarbeitszeit ist bei Frauen in Westdeutschland weniger stark ausgeprägt als dies bei teilzeitbeschäftigten Frauen in Ostdeutschland der Fall ist (Holst 2009, 2010). Der Reduktionswunsch der Personen in Ausbildung von durchschnittlich 2,3 Stunden macht sich hingegen mit einer Verringerung des Volumens um insgesamt 61.000 Wochenstunden kaum bemerkbar. Für geringfügig und unregelmäßig Beschäftigte kann das Potenzial nur schätzungsweise berechnet werden, da diese keine tatsächliche Arbeitszeit angeben.⁴

Zusammenfassend ergibt unsere Schätzung, dass bei vollständiger Erfüllung der Arbeitszeitpräferenzen (sowohl Verlängerung als auch Verkürzung) aller erwerbstätigen Mütter insgesamt ein Nettovolumen von 2,8 Mio. Wochenstunden verbleibt. Dies entspricht in etwa 75.000 Vollzeitstellen bei durchschnittlich gewünschter Vollzeitarbeitszeit von 36,8 Stunden pro Woche. Zu berücksichtigen ist hierbei jedoch, dass die Verlängerungswünsche der Teilzeitbeschäftigten mit bis zu 20 Stunden pro Woche die Mehrheit ausmachen.

Ein weiteres und weitaus umfangreicheres Potenzial verbirgt sich bei den nichterwerbstätigen Müttern. Für diese Personen kann unter der Annahme, dass ihre gewünschten Wochenarbeitszeiten sich im Durchschnitt mit denen der derzeit Erwerbstätigen decken, das Erwerbspotenzial abgeschätzt werden. Aus Tabelle 4 wurde ersichtlich, dass 17% bis 23 % eine Vollzeitbeschäftigung (Vollzeit oder egal) und 45% bis 68% eine Teilzeitbeschäftigung anstreben. Dies ergibt hochgerechnet auf die Gesamtbevölkerung Deutschland 1,4 Mio. gewünschte Teilzeitstellen und weitere 576.000 Vollzeitstellen. Aus Tabelle 5 entnehmen wir die durchschnittlichen Wochenarbeitswünsche für Vollzeitkräfte (36,8 Stunden) für Teilzeitkräfte (gemittelt 23,2 Stunden) und unterstellen diese Präferenzen auch für Nichterwerbstätige. Daraus ergibt sich ein zusätzliches Erwerbspotenzial von 20,3 Mio. Wochenstunden für Personen in Mutterschutz oder Elternzeit und 34,4 Mio. Wochenstunden für Nichterwerbstätige.

Auf Grund der Berechnung kann das zusätzliche Beschäftigungspotenzial Nichterwerbstätiger wie folgt beziffert werden: Wenn alle Personen dieser Gruppe ihre Präferenzen vollständig realisieren können, ergibt sich eine zusätzliche Beschäftigung von ca. 54,7 Mio. Wochenstunden oder rund 1,48 Mio. Vollzeitstellen. Das an den Erwerbswünschen gemessene Beschäftigungspotenzial ist damit bei beurlaubten und nicht erwerbstätigen Müttern deutlich höher als bei bereits (in Teilzeit) erwerbstätigen Müttern.

Der Vergleich der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten von erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter 16 Jahren nach Qualifikationsniveau zeigt, dass Erwerbstätige mit höherer Bildung eher ihre wöchentliche Arbeitszeit um durchschnittlich 1,5

⁴ Es ist davon auszugehen, dass diese Personen keinen festen Arbeitsvertrag bzw. keine festgelegte Arbeitszeitregelung haben. Da die Abgrenzung des Erwerbsstatus nach tatsächlicher Arbeitszeit erfolgte, ist die Bedeutung dieser Gruppe mit knapp einem Prozentpunkt marginal. Unter Annahme, dass diese Personen durchschnittlich 9 Stunden mehr arbeiten würden, ergibt sich ein rechnerisches Potenzial von 500.000 Wochenstunden.

Stunden verkürzen wollen, um Überstunden abzubauen, während Erwerbstätige mit Berufsausbildung ihre Arbeitszeit in etwa gleichem Umfang (rund 1,4 Stunden pro Woche) ausweiten möchten (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Gewünschte, tatsächliche und vertraglich vereinbarte Arbeitszeit nach Qualifikationsniveau (nur für aktiv Erwerbstätige)

Qualifikationsniveau von aktiv erwerbstätigen Müttern	Durchschnittliche Arbeitszeiten pro Woche von Müttern			
	gewünscht	tatsächlich	vereinbart	Differenz (gewünscht - tatsächlich)*
keine Angabe	26,48	28,38	27,21	0,42
ohne Berufsausbildung	28,99	27,91	25,26	1,18
mit Berufsausbildung	26,06	24,52	23,81	1,37
höhere Bildung	26,55	28,11	26,43	-1,55
<i>GESAMT (Erwerbstätige)</i>	26,54	25,96	24,72	0,52

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), nur aktiv erwerbstätige Mütter, eigene Berechnungen.

* bei durchschnittlich gewünschter Vollzeitarbeitszeit (36,80 Std./Woche)

In Tabelle 7 sind die Erwerbswünsche der nicht aktiv erwerbstätigen Mütter nach Qualifikationsniveau dargestellt. Beurlaubte und nichterwerbstätige Mütter mit mittlerer und höherer Bildung weisen eine etwas stärkere Erwerbsneigung (76%) als Mütter ohne Berufsabschluss (69%) aus. Letztere präferieren jedoch in stärkerem Maße eine Vollzeittätigkeit. Dennoch zeigt die Auswertung der Erwerbswünsche von Nichterwerbstätigen nach Qualifikationsniveau, dass insbesondere bei qualifizierten Müttern ein großes Aktivierungspotenzial liegt. Vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels liegt hier also eine relevante Zielgruppe für Unternehmen und politische Maßnahmen.

Tabelle 7: Erwerbswunsch nach Qualifikationsniveau (nur für Nichterwerbstätige)

Qualifikationsniveau von nichterwerbstätigen Müttern	Erwerbswunsch			
	keine Anga- be/ weiss noch nicht	keine Er- werbstätig- keit in nächs- ter Zeit	Vollzeit (oder Teilzeit)	Teilzeit
keine Angabe	13,68%	11,79%	25,02%	49,51%
ohne Berufsausbildung	3,50%	27,84%	27,15%	41,50%
mit Berufsausbildung	2,42%	20,54%	20,59%	56,45%
höhere Bildung	0,48%	23,56%	16,88%	56,97%
<i>GESAMT (Nichterwerbstätige)</i>	3,00%	22,49%	21,29%	53,23%

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), nur nichterwerbstätige Mütter, eigene Berechnungen.

Hinsichtlich der Arbeitsmarktnähe von nichterwerbstätigen Müttern sind nicht nur formale Qualifikationen, sondern auch Berufserfahrungen sowie der individuelle Erwerbsverlauf von Bedeutung. Erwerbsunterbrechungen, insbesondere wenn sie von längerer Dauer sind, führen zu einer Entwertung von Qualifikationen, sowohl formaler Ausbildungen als auch berufs- und branchenspezifischer Erfahrungen.⁵ Einen Indikator für die Arbeitsmarktnähe stellt die kumulierte Erfahrung in Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigung dar.⁶ Auch wenn dieser Indikator Erwerbsunterbrechungen nicht explizit berücksichtigt, können bei Berücksichtigung der formalen Qualifikation im Vergleich mit erwerbstätigen Müttern einige Aussagen zur Arbeitsmarktnähe abgeleitet werden.

⁵ Bspw. mindert eine einjährige Erwerbspause das berufsspezifische Humankapital schätzungsweise um ein Drittel (Beblo/Wolf 2002).

⁶ Im Längsschnitt ließen sich mit den Daten des SOEP detaillierte Indikatoren erstellen wie bspw. Anzahl und Dauer der Erwerbsunterbrechungen oder Zeitraum seit der letzten Erwerbstätigkeit.

Tabelle 8: Arbeitsmarkterfahrung nach Erwerbsstatus und Qualifikationsniveau

Qualifikationsniveau	Durchschnittliche Arbeitsmarkterfahrung in Jahren					
	Nicht aktiv erwerbstätige Mütter			Aktiv erwerbstätige Mütter		
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	Vollzeit	Teilzeit	Summe
keine Angabe ohne Berufsausbildung	1,7	1,0	2,6	6,7	3,9	10,6
mit Berufsausbildung	3,0	2,2	5,2	5,7	5,0	10,7
höhere Bildung	6,4	1,9	8,2	7,9	5,5	13,4
<i>GESAMT</i>	5,4	2,2	7,7	7,6	5,3	12,8

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

Die Arbeitsmarkterfahrung nimmt generell stark mit dem Qualifikationsniveau zu (vgl. Tabelle 8). Der leichte Rückgang bei hochqualifizierten Erwerbstätigen ist durch längere Ausbildungszeiten begründet. Erwerbstätige Mütter weisen mit Schnitt fünf Jahre mehr Arbeitsmarkterfahrung auf als beurlaubte und nichterwerbstätige Mütter. Die Differenzierung nach Teilzeit- und Vollzeiterfahrung ist insofern interessant, als dass davon auszugehen ist, dass Personen mit Teilzeiterfahrung gegenüber Vollzeiterfahren geringere Chancen am Arbeitsmarkt haben. Nicht aktiv erwerbstätige Mütter haben im Vergleich zu den erwerbstätigen Müttern mehr Vollzeit- als Teilzeiterfahrung. Dies gilt für alle Qualifikationsniveaus. Bei den hochqualifizierten Müttern zeigt sich im Vergleich darüber hinaus, dass ihre durchschnittliche Berufserfahrung knapp 3,5 Jahre unter der von hochqualifizierten Beschäftigten liegt. Dies kann, neben der stärkeren Erwerbsneigung hochqualifizierter aber nicht erwerbstätiger Mütter, als weiterer Hinweis auf eine gut mobilisierbare Subpopulation gesehen werden.

Wie oben dargelegt, ergeben sich für alle Mütter mit Kindern bis 16 Jahre schätzungsweise 1,56 Mio. zusätzliche Vollzeitäquivalente bei Realisierung ihrer Erwerbswünsche. Davon entfallen knapp 950.000 auf Mütter mit mittlerer und etwa 250.000 auf Mütter mit höherer Qualifikation (vgl. Tabelle 9). Einen Großteil davon machen die Erwerbswünsche nicht erwerbstätiger Mütter aus: rund 830.000 bei Müttern mit Berufsausbildung bzw. 310.000 bei den Akademikerinnen. Auch äußern Erwerbstätige mit Berufsausbildung einen starken Wunsch nach Arbeitszeitverlängerung. Hier besteht ein Potenzial von immerhin 117.000 Vollzeitstellen. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass die Reduzierungswünsche erwerbstätiger Mütter, insbesondere mit höherer Bildung (dies entspricht -62.000 Vollzeitstellen), den Verlängerungswünschen entgegenstehen. Unternehmen stehen also nicht nur vor der Herausforderung, beurlaubten und nicht

erwerbstätigen Müttern den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern, sondern beispielsweise durch familienfreundliche Arbeitszeiten und flexible Arbeitszeitmodelle den Arbeitszeitwünschen ihrer Beschäftigten gerecht zu werden.

Diese Volumina stellen jedoch eine rechnerische Obergrenze dar, denn die erfolgreiche Verwirklichung der Erwerbswünsche hängt sowohl von der fachlichen (berufsspezifischen) Qualifikation als auch vom betriebs- und branchenspezifischen Wissen sowie regionaler Nachfrage und Gebundenheit ab. Diese rechnerische Obergrenze des mobilisierbaren Arbeitsangebots lässt sich nur erreichen, wenn die gewünschte Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit in der Praxis tatsächlich realisiert werden kann, was zu einem wesentlichen Teil von der betrieblichen Personalpolitik und Arbeitsorganisation sowie von Kinderbetreuungsmöglichkeiten abhängt. Dabei muss bedacht werden, dass die Verkürzungswünsche von qualifizierten Vollzeitbeschäftigten mit langen tatsächlichen Arbeitszeiten tendenziell den Fachkräftemangel verschärfen können, wenn Nichterwerbstätige mit Erwerbswunsch oder Erwerbstätige mit einer Präferenz für längere Arbeitszeiten nicht über ähnliche spezifische Qualifikationen verfügen.

Tabelle 9: Rechnerisches Gesamtpotenzial nach Erwerbsstatus, Erwerbwunsch und Qualifikation in Vollzeitäquivalenten

Qualifikationsniveau von Müttern	Rechnerisches Potenzial in 1000 Vollzeitäquivalente*								
	Erwerbwunsch nicht aktiv er- werbstätiger Mütter			Erwerbwunsch aktiv erwerbstätiger Mütter					SUMME GESAMT
	Vollzeit	Teilzeit	Summe	keine Angabe	Vollzeit >35 Std.	Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	Teilzeit bis 20 Std.	Summe	
keine Angabe	19	23	42	0,2	-0,5	1	0,2	1	43
ohne Berufsausbildung	155	149	304	0,5	-7	16	8	17	321
mit Berufsausbildung	303	524	828	4	32	83	-1	117	945
höhere Bildung	100	212	311	-3	-9	-45	-5	-62	249
GESAMT	576	909	1.485	3	16	55	1	75	1.560

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

* bei durchschnittlich gewünschter Vollzeitarbeitszeit (36,80 Std./Woche)

3 Einflussfaktoren für die Mobilisierung

Wie kann eine Mobilisierung des prinzipiell vorhandenen Potenzials von nicht oder nur teilweise erwerbsfähigen Müttern gelingen? Hierbei sind zwei Politikfelder zu unterscheiden: die staatlichen Rahmenbedingungen und die Personal- und Arbeitszeitpolitik der Unternehmen.

Im Hinblick auf staatliche Rahmensetzungen ist der Ausbau einer öffentlich geförderten Kinderbetreuung mit ganzjähriger und ganztägiger Abdeckung für Kinder aller Altersgruppen ein wichtiger Faktor, der die Rückkehr von Müttern in den Arbeitsmarkt und die Ausdehnung von Arbeitszeiten erleichtert. Weiterhin sollten Fehlanreize des Steuer- und Abgabensystems abgebaut werden, die derzeit eine geringfügige Tätigkeit oder Teilzeit mit wenigen Stunden begünstigen.

Was die Personal- und Arbeitszeitpolitik angeht, so ist Deutschland bereits heute ein Land flexibler Arbeitszeiten. Allerdings gilt dies vor allem für die stark ausgebauten Rolle arbeitgeberorientierter Arbeitszeitflexibilität, die jedoch vor allem zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und auch zur Bewältigung der jüngsten Wirtschaftskrise beigetragen hat (Chung 2009). Flexible Arbeitszeiten sind nicht per se familienfreundlich. Betriebliche Erfordernisse haben oft Vorrang vor den Bedürfnissen der Familien, die ihrerseits an Flexibilität und Planbarkeit interessiert sind. Dies gilt insbesondere bei sehr langen Arbeitszeiten von vollzeitbeschäftigten Fachkräften oder bei einer sehr ungünstigen Lage von Arbeitszeiten. Gleichwohl gibt es hierbei erhebliche Unterschiede zwischen Unternehmen und zwischen einzelnen Wirtschaftszweigen. Familienorientierte Arbeitszeitmodelle sollen eine Balance zwischen betrieblichen und familiären Anforderungen herstellen (Rürup/Gruescu 2005).

Es gibt durchaus Beispiele für Arbeitszeitmodelle und andere personalpolitische Maßnahmen, die diesem Ziel gerecht werden:

- individuelle Vereinbarung über die Länge von Arbeitszeiten, flexible Arbeitszeiten in der Praxis, Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeiten;
- alternierende Telearbeit und Jobsharing;
- Abkehr von überlangen Arbeitszeiten und Präsenzkultur in Richtung „vollzeitnaher Teilzeitarbeit“ zwischen 20 und 35 Stunden in der Woche;
- Pflege der Kontakte zu Müttern in der Phase der Elternzeit und Bemühungen um baldige Rückkehr oder Weiterarbeit, mindestens auf Teilzeitbasis, auch in Verbindung mit Weiterbildung;
- gezielte Ansprache und Mobilisierung von nicht erwerbstätigen Müttern, auch in Verbindung mit Einarbeitung und Qualifizierung;
- ergänzende Unterstützung durch die Betriebe im Hinblick auf Engpass-Situationen (Freistellungen bei Krankheit des Kindes oder Pflegeverpflichtungen; Kinderbetreuung im Betrieb oder mit Unterstützung bzw. Vermittlung durch den Betrieb, v.a. nachmittags, abends,

ggf. am Wochenende, in den Ferien; Hilfe bei der Nutzung von anderen familienunterstützenden Dienstleistungen).

Diese Maßnahmen haben im Zeitverlauf bereits an Bedeutung gewonnen (BMFSFJ/IW 2010, BMFSFJ 2010). Sie werden von den Unternehmen in vermehrtem Maße als Teil einer Strategie zur Personalrekrutierung und -entwicklung angesehen und aktiv eingesetzt. Wenn die Maßnahmen den Bedürfnissen entsprechen und richtig kommuniziert werden, werden sie von den Beschäftigten auch entsprechend wahrgenommen. Die Unternehmen erwarten von solchen Maßnahmen neben einer höheren Zufriedenheit der Beschäftigten höhere Produktivität, geringere Fluktuation und weniger Abwesenheiten. Sie können somit zu einer stärkeren Entwicklung und Bindung des Fachkräftepotenzials von Müttern beitragen.

Die Nutzung verschiedener Formen der Arbeitszeitflexibilität bei erwerbstätigen Müttern ist in Tabelle 10 dargestellt. Es zeigt sich in der Realität, dass eher familienorientierte Arbeitszeitformen wie Gleitzeit oder formal nicht fixiert und somit selbst festgelegte Arbeitszeiten zusammen von etwas mehr als einem Drittel der Befragten berichtet werden. Beide Modelle sind bei höher qualifizierten Müttern stärker verbreitet als bei anderen. Etwa die Hälfte der erwerbstätigen Akademikerinnen hat entsprechende Handlungsspielräume. Ein Drittel von ihnen hat auch die Möglichkeit, teilweise in Telearbeit erwerbstätig zu sein. Die familienorientierte Gestaltung von Arbeitszeiten ist also bereits heute bei höher qualifizierten Müttern stärker verbreitet.

Das oben skizzierte zusätzliche Arbeitsvolumen kann durch die diskutierten Maßnahmen zumindest zu einem Teil tatsächlich mobilisiert werden. Dies bedeutet höhere Beschäftigung gemessen sowohl in Köpfen als auch in Vollzeitäquivalenten. Fachkräfteengpässe, die derzeit bereits bestehen bzw. für absehbare Zukunft erwartet werden, können eher überwunden werden, wenn Frauen und Mütter ihren Erwerbswünschen und ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt werden. Dies führt unmittelbar zu mehr Wachstum durch einen produktiveren Einsatz des Humankapitals und höheren Einnahmen für die Sozialsysteme (Rürup/Gruescu 2005).

Familienorientierte flexible Arbeitszeiten reichen sicher nicht aus, um das gesamte Beschäftigungspotenzial von Müttern zu mobilisieren. Anhand der dargestellten Erwerbspotenziale lassen sich gesamtwirtschaftliche Effekte schätzungsweise ableiten. Nimmt man beispielsweise an, dass die Hälfte des skizzierten Beschäftigungspotenzials durch flexible Arbeitszeiten mobilisiert werden kann, so entspricht dies etwa 750.000 Vollzeitäquivalenten, davon etwa drei Viertel im Bereich mittlerer oder höherer Qualifikationen. Unter Vernachlässigung von möglichen Einsparungen bei Sozialtransfers ergeben sich bei 750.000 zusätzlichen Vollzeitbeschäftigten in sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit bei einem unterstellten durchschnittlichen Verdienst von rund 3.416 EUR brutto pro Monat (41.000 EUR pro Jahr, OECD 2010) jährliche Mehreinnahmen bei den Sozialversicherungsbeiträgen (Gesamtbeitragssatz von 41,1%) von etwa 12,6 Mrd. EUR und bei der Einkommensteuer inkl. Solidaritätszuschlag (bezogen auf eine durchschnittliche Steuerlast von 18,6%) von 5,7 Mrd. EUR. Dieses Szenario berücksichtigt jedoch nicht, dass die Einkommensteuer bei ver-

heirateten Müttern aufgrund des Ehegattensplitting höher (wenn der Ehepartner mehr verdient) oder auch niedriger (wenn der Ehepartner weniger verdient) sein kann. Durch den progressiven Charakter des Einkommensteuersatzes ist es darüber hinaus denkbar, dass bei längeren Arbeitszeiten von derzeit erwerbstätigen Müttern zusätzliche Einnahmen bei der Einkommensteuer entstehen. Steuerermindernde Ausgaben, die über das Maß der Pauschalsätze hinausgehen, sind ebenfalls nicht berücksichtigt.

Tabelle 10: Arbeitszeitgestaltung bei erwerbstätigen Müttern

Qualifikationsniveau erwerbstätiger Mütter	Arbeitszeitregelung von Müttern nach Qualifikationsniveau						Telearbeit (ja)
	Keine Angabe	Fester Beginn und festes En- de der Arbeits- zeit	vom Betrieb festgelegte, teilweise wech- selnde Ar- beitszeiten pro Tag	keine formelle Arbeitszeit- regelung, lege Arbeitszeit selbst fest	Gleitzeit mit Arbeitszeitkon- to mit gewisser Selbstbestim- mung über die tägliche Arbeitszeit	<i>Total</i>	
keine Angabe	0,00%	28,43%	23,37%	1,41%	46,79%	100%	8,02%
ohne Berufsausbildung	0,56%	48,75%	22,19%	17,06%	11,43%	100%	9,75%
mit Berufsausbildung	1,64%	40,87%	25,11%	16,08%	16,30%	100%	13,19%
höhere Bildung	2,86%	30,28%	18,34%	25,41%	23,10%	100%	33,29%
<i>GESAMT</i> (<i>Erwerbstätige</i>)	1,82%	38,57%	22,88%	18,46%	18,28%	100%	18,25%

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.

4 Schlussfolgerungen

Bei beruflich qualifizierten Frauen und Müttern im erwerbsfähigen Alter, so zeigt dieses Gutachten, besteht ein erhebliches, bei Weitem noch nicht ausgeschöpftes Arbeitsangebot. Unsere Berechnungen beziffern es auf knapp 950.000 Vollzeitäquivalente bei Müttern mit mittlerer Qualifikation (Berufsausbildung) und etwa 250.000 mit höherer Qualifikation (akademischer Abschluss). Das zusätzliche Potenzial kann als arbeitsmarktnah bezeichnet werden und ist daher durch Maßnahmen auf betrieblicher Ebene – ohne wesentliche politische Reformen – mobilisierbar.

Flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten, insbesondere längere Teilzeit, können zu einer besseren Nutzung des teilweise ungenutzten Arbeitskräftepotenzials von Müttern führen. Ähnliches gilt für Erwachsene ohne Kinder, die sich zeitweise der Pflege von Angehörigen widmen. Neben Telearbeit bietet die Nutzung von Arbeitszeitkonten und anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen Unternehmen also eine Möglichkeit, Arbeitskräfte zu gewinnen, zu mobilisieren und zu halten.

Wichtig ist hierbei jedoch, dass sich neben einer familienfreundlichen Personalpolitik und der Akzeptanz bei Kollegen und Vorgesetzten sowohl formelle als auch informelle Regelungen nicht nur nach dem Bedarf des Unternehmens richten, sondern ebenso Flexibilität und Planungssicherheit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bieten. Die diesbezüglichen Bedürfnisse und Präferenzen von erwerbstätigen Eltern sind bisher wenig untersucht worden. Weiterhin ist zu beachten, dass die Entscheidungen eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder ihren Umfang auszuweiten, keine Individualentscheidungen sind. Die Rolle eines erwerbstätigen Partners und des insgesamt verfügbaren Haushaltseinkommens muss daher bei einer tiefgreifenderen Analyse zum Erwerbspotenzial ebenfalls berücksichtigt werden.

Literatur

- Beblo, Miriam/ Wolf, Elke (2002): Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 71 (1), 83-94.
- BMFSFJ/ IW (2010): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit.
- BMFSFJ (2010): Familienfreundlichkeit: Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität.
- Chung, Heejung (2009): Flexibility for whom? Working time flexibility practices of European companies. Tilburg.
- Eichhorst, Werner/ Kaiser, Lutz/ Thode, Eric/ Tobsch, Verena (2007): Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Holst, Elke (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten, in: DIW Wochenbericht 76 (25), 2009, 409-415.
- Holst, Elke (2010): Arbeitszeitwünsche und -realität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland, in: Groß, Hermann/Seifert, Hartmut (Hg.): Zeitkonflikte: Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin: Edition Sigma, 53-70.
- Klenner, Christa/ Pfahl, Svenja (2008): Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. WSI Diskussionspapier 158. Düsseldorf: WSI.
- OECD (2010): Taxing Wages. Paris: OECD.
- Rürup, Bert/ Gruescu, Sandra (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster. Gutachten für das BMFSFJ.

Anhang

Tabelle A1: Qualifikationsniveau nach Erwerbsstatus

	Qualifikationsniveau von Müttern nach Erwerbsstatus				
	keine Angabe	ohne Berufsabschluss	mit Berufsabschluss	höhere Bildung	Total
Vollzeit >35 Std.	2,61%	11,95%	49,68%	35,76%	100%
Vollzeitnahe Teilzeit >20 bis 35 Std.	1,91%	9,24%	62,50%	26,34%	100%
Teilzeit bis 20 Std.	1,95%	11,10%	62,32%	24,63%	100%
Geringfügig/ gelegentlich beschäftigt	0,00%	47,91%	50,01%	2,23%	100%
in Ausbildung	7,77%	48,77%	31,37%	12,44%	100%
Nicht erwerbstätig im Mutterschutz / Elternzeit	2,96%	10,28%	56,90%	29,91%	100%
Nicht erwerbstätig	2,68%	26,50%	53,16%	17,65%	100%
GESAMT	2,33%	14,50%	57,51%	25,66%	

Basis: SOEP 2009 (hochgerechnet), eigene Berechnungen.