

Frauen und Mütter als Erwerbstätigenpotential gegen den Fachkräftemangel

Aufgrund des demografischen Wandels wird die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland bis 2060 voraussichtlich – unter anderem durch das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge 1955 bis 1970 aus dem erwerbsfähigen Alter – deutlich zurückgehen. Auch wenn die Zuwanderung dem derzeit noch entgegenwirkt, besteht die Gefahr, dass sich die Fachkräfteengpässe weiter verstärken und ein – gegebenenfalls flächendeckender – Mangel entsteht. Eine steigende Erwerbsneigung, speziell bei den Frauen (Luft nach oben, Ausschöpfung der noch nicht genutzten Potenziale), wird wahrscheinlich den Effekt des Bevölkerungsrückgangs nicht ausgleichen. Selbst bei steigender Erwerbsquote könnte also die Zahl der Erwerbspersonen sinken.

Ein wesentliches Potenzial besteht in einer Erhöhung des Arbeitszeitvolumens von Frauen. Vor allem Mütter haben eine geringere wöchentliche Arbeitszeit als Männer und Frauen ohne Kinder. Eine Möglichkeit, rückläufigen Zahlen bei den Erwerbspersonen und einem drohenden Mangel an Arbeitskräften zu begegnen, kann in einer Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen oder zumindest einer Erhöhung der durchschnittlichen Arbeitszeit berufstätiger Mütter liegen. Dazu müssten die Rahmenbedingungen weiter verbessert werden.

Quelle: [Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf;sessionid=D30589FA9BFEA1C3000EA0F0B2C5304C](https://www.arbeitsagentur.de/frauen-maenner-arbeitsmarkt.pdf?sessionid=D30589FA9BFEA1C3000EA0F0B2C5304C)
([arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de))

Der bereits vor der Pandemie gestiegene Fachkräftemangel zeigt dabei immer deutlicher, dass Familienfreundlichkeit zum Standortvorteil (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeberattraktivität) werden kann und mit Blick auf den langfristigen unternehmerischen Erfolg immer seltener ignoriert werden kann.

Blickt man auf die allgemeine Lebenszufriedenheit, zeigt die Analyse gar, dass Mütter mit steigendem Ausmaß der Erwerbstätigkeit zufriedener werden. Während 91 Prozent der Vollzeit arbeitenden Mütter angeben, „sehr“ oder „eher zufrieden“ zu sein, sind es bei den in Teilzeit arbeitenden Müttern nur 83 Prozent. Betrachtet man Statistiken zum Arbeitsumfang von Paarfamilien mit Kindern, zeigt sich, dass das Modell der männlichen Vollzeit und weiblichen Teilzeit noch immer dominant ist. Das hat häufig eine ungleiche Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen den Elternteilen zur Folge. Die stärkere Beanspruchung der Mütter durch unbezahlte Familienarbeit stellt eine mögliche Erklärung dafür dar, dass Frauen in Teilzeiterwerbstätigkeit nicht häufiger von „Qualitätszeit“ mit der Familie berichteten als Frauen in Vollzeiterwerbstätigkeit.

Quelle: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/was-heisst-hier-familienfreundlich-vorstellungen-und-erwartungen-von-potenziellen-eltern-221448>

Prof. Dr. Marcel Fratzscher, Präsident des DIW: "Die Frauenerwerbstätigkeit ist das größte Potenzial auf dem Arbeitsmarkt Deutschlands. Politik, Unternehmen und Gesellschaft sollten ihnen dringend die vielen Hürden aus dem Weg räumen, die einer stärkeren und erfolgreicheren Erwerbstätigkeit im Weg stehen. Dies würde für viele Millionen Frauen in Deutschland mehr Freiheit und Chancen bedeuten und wäre ein riesiger Gewinn für den Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme."

Knapp **fünf Millionen** Frauen im erwerbsfähigen Alter nehmen nicht am Erwerbsleben teil und befinden sich demnach weder in Arbeit noch aktiv auf Jobsuche. Aus dieser Gruppe geben 42 Prozent der Frauen zwischen 25 und 49 Jahren als Grund hierfür die Betreuung von Kindern und anderen Familienangehörigen an (BMWK, 2022).

Viele erwerbstätige Frauen mit Kindern würden ihre Arbeitszeit gerne erhöhen. Könnten die etwa 2,08 Millionen Mütter mit jüngstem Kind unter drei Jahren ihre Arbeitswünsche umsetzen, entspräche dies etwa 670.000 zusätzlichen Personen auf dem Arbeitsmarkt.

Bei den Müttern mit jüngstem Kind zwischen drei und fünf Jahren liegt das entsprechende Potenzial bei knapp 170.000 Personen.

In Summe entspricht das Potenzial der Mütter mit Kindern unter sechs Jahren, die wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen würden, **knapp 840.000 Personen mehr im Arbeitsmarkt.**

Frauen sind im Schnitt höher qualifiziert als Männer, beispielsweise verfügen die 30- bis 39-jährigen Frauen häufiger über einen akademischen Abschluss als Männer (31 Prozent zu 28 Prozent).

Im Jahr 2020 waren 75 Prozent der Mütter erwerbstätig. 69 Prozent aller erwerbstätigen Mütter mit mindestens einem Kind unter 12 Jahren arbeiteten in Teilzeit (Destatis, 2022).

Der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit 30 und mehr Stunden liegt mit 37,7 Prozent deutlich unter dem europäischen Durchschnitt von 58,3 Prozent, während der Anteil der erwerbstätigen Mütter mit unter 30 Wochenstunden mit 37,5 Prozent mehr als doppelt so groß ist wie der europäische Durchschnitt (13,6 Prozent) (DIW, 2021).

Deutschland hat mittlerweile eine der höchsten Erwerbstätigenquoten von Frauen in Europa. Allerdings arbeitet gut jede zweite weibliche Beschäftigte in Teilzeit, verglichen mit nur 11 Prozent der männlichen Beschäftigten. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von Frauen ist um 9 Stunden geringer als bei Männern. Folglich ist auch das durchschnittliche jährliche Arbeitsvolumen von Frauen um etwa 30 Prozent geringer als das von Männern.

Ein wesentlicher Grund für den hohen Teilzeitanteil und die geringere Wochenarbeitszeit bei Frauen sind die Betreuung von Kindern bzw. familiäre Verpflichtungen. Dabei würden viele in Teilzeit arbeitende Frauen ihre Arbeitszeit ausweiten wollen, vor allem in Ostdeutschland. Hier liegt ein Potenzial, das auch im Sinne der Fachkräftesicherung gehoben werden sollte. Empirische Untersuchungen zeigen aber auch, dass sich gegenüber früheren Jahren die Beschäftigten grundsätzlich kürzere Arbeitszeiten wünschen. Die Bundesregierung wird ihre Anstrengungen für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und insbesondere für eine vollzeitznähere Beschäftigung von Frauen intensivieren. Dies betrifft zum einen die Erwerbsanreize im Steuer-, Abgaben und Transfersystem: Hürden, die eine Aufnahme und Ausweitung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung erschweren, sollen weiter abgebaut werden. Zudem soll verhindert werden, dass Minijobs reguläre Arbeitsverhältnisse ersetzen oder zur Teilzeitfalle, insbesondere für Frauen, werden. Das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung erhöht die Anreize, über einen Minijob hinaus erwerbstätig zu sein. Dazu werden die Beschäftigten insbesondere im unteren Übergangsbereich noch stärker entlastet. Die Grenzbelastung im Beitragsrecht beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird geglättet. Anreize für die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen sollen auch durch die vereinbarte Weiterentwicklung der Familienbesteuerung und die Verringerung der Lohnungleichheit von Frauen und Männern gesetzt werden. Eine adäquate Familienbesteuerung kann dazu beitragen, dass Hinzuverdienende ihre Arbeitszeit erhöhen können. Um mehr Fairness bei der Steuerlastverteilung im Lohnsteuerabzugsverfahren zu erreichen, werden wir im Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung, wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, die Kombination aus den Steuerklassen III und V in ein vereinfachtes und unbürokratisch anwendbares Faktorverfahren der Steuerklassen IV/IV überführen.

Ungeachtet dessen bleibt der weitere Ausbau von Betreuungsstrukturen zur Unterstützung von Familien mit Bedarfen bei Kinderbetreuung und zur (Tages-)Pflege von betreuungsbedürftigen Angehörigen von essenzieller Bedeutung für die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Eine bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur ist daher ein gemeinsames Ziel von Bund, Ländern, Kommunen und Trägern. Dieser gesamtgesellschaftlichen Aufgabe wird sich die Bundesregierung weiter verstärkt annehmen

Quelle: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Das Ziel des Bundesfrauenministeriums ist es, die Themen Gleichstellung und Arbeitsmarkt zu verbinden: Wir wollen den Anteil existenzsichernder Beschäftigung von Frauen erhöhen und damit auch eine eigenständige Alterssicherung ermöglichen, Perspektiven aus geringfügiger Beschäftigung entwickeln und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsund Sorgearbeit weiter vorantreiben. Gleichzeitig unterstützen wir damit Unternehmen dabei, die Potenziale dieser Frauen (und Männer) zur Sicherung ihres Fachkräftebedarfs zu nutzen. Unsere Aufgabe im Programm ‚Perspektive Wiedereinstieg‘ war es daher und wird es weiterhin bleiben: Entwicklungen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft aufzunehmen, daraus neue Ansätze zu entwickeln und modellhaft zu erproben, Gleichstellungspolitische Ziele zu entwickeln und mit möglichen Förderinstrumenten zu heben, (Netzwerk-)Partnerinnen und Partner zu gewinnen und an einen Tisch zu bringen, so, wie es zum Beispiel auch in unserem Länder Netzwerk geschah. Das Empowerment von Frauen für nachhaltige Beschäftigung zu fördern, gerade in Zeiten der Digitalisierung. Als Kooperationspartnerin stand die Bundesagentur für Arbeit (BA) engagiert und konstruktiv zur Seite und damit kam eine weitere „Zutat“ ins Spiel: Die Sicherung von Arbeits- und Fachkräften unter Nutzung aller Potenziale ist erklärtes Ziel der Bundesagentur für Arbeit. Die Unterstützung von Wiedereinsteigenden ist dabei eine wichtige Aufgabe, die allerdings nur gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern gelingen kann.

Quelle: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186338/c3c06f5f4f6def26726bd63bc8953fbc/perspektive-wiedereinstieg-abschlussveroeffentlichung-data.pdf>

Der Wiedereinstiegsrechner zeigt Ihnen und Ihrer Familie, dass sich Ihr beruflicher Wiedereinstieg nach einer familien- oder pflegebedingten Auszeit lohnt. Anhand Ihrer persönlichen Angaben wird zunächst Ihr voraussichtlicher Bruttolohn im Vergleich zu Frauen und Männern mit ähnlichen beruflichen Erfahrungen geschätzt. Danach werden der Nettolohn und die Rentenansprüche berechnet, die Sie damit erwerben können.

Quelle: <https://www.wiedereinstiegsrechner.de/init/>

Mit dem von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil geplanten Tarifstärkungsgesetz und einer Verschärfung des Entgelttransparenzgesetzes soll mehr gegen die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen und gegen Lohndiskriminierung getan werden.

Quelle: [Heil: "Mehr Transparenz bei Löhnen" - ZDFheute](#)

Februar 2024

Dr. Elisabeth Brandebusemeyer

1. Vorsitzende BaT e.V. – Bund angestellter Tierärzte

<http://www.bundangestelltertieraerzte.de>