

Kurzexpertise

Partnerschaftliche Vereinbarkeit und Fachkräftebedarf

Auswirkungen einer veränderten Rollenaufteilung von
Vätern und Müttern auf das Arbeitskräfteangebot

Erstellt im Auftrag des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
im Rahmen des Kompetenzbüros Wirksame Familienpolitik

Andreas Heimer
Markus Hoch
Gwendolyn Huschik
Dr. Claire Samtleben

September 2023

1 Hintergrund

Der Arbeits- und Fachkräftemangel wird von Wissenschaft, Politik und Wirtschaft als ein ernsthaftes Hindernis für das Wirtschaftswachstum in Deutschland eingestuft. Befragungen der DIHK zeigen zum Beispiel, dass etwa die Hälfte der Unternehmen offene Stellen nicht oder zumindest vorübergehend nicht besetzen können, womit ein Wertschöpfungspotenzial von fast 100 Milliarden Euro verloren gehe.¹ Dies belastet nicht nur die Betriebe, sondern gefährdet auch den Erfolg bei wichtigen gesellschaftlichen Zukunftsaufgaben wie der Energiewende, der Digitalisierung und dem Infrastrukturausbau.

Der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften ist in den Berufen und Branchen unterschiedlich ausgeprägt, er zeigt sich zum Beispiel besonders bei den Pflegeberufen, im Bereich Soziales und Bildung, im Handwerk oder im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). In Summe wird er aktuell bei ca. 1,3 Mio. Arbeitskräften gesehen.² Szenarien zeigen, dass die Lücke ohne wirksame Gegenmaßnahmen bis 2031 auf ca. 3,5 Mio. Arbeitskräfte anwachsen kann, davon überwiegend Fachkräfte mit beruflicher Qualifikation.³

Maßnahmen, die dieser Entwicklung entgegenwirken, sind Handlungsfeldern wie z.B. der Verbesserung von Beschäftigungschancen, der Weiterentwicklung von Arbeitsqualität und -kultur, der gezielten Gestaltung von Zuwanderung oder der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zuzuordnen. Letzteres zielt insbesondere auf die Steigerung des Erwerbsvolumens von Frauen, das aufgrund des hohen Teilzeitanteils 30 % geringer ist als das der Männer.⁴ 66% der erwerbstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit, während nur 7% der Väter dies tun.⁵ Hintergrund ist, dass Familien- und Erwerbsarbeit häufig nach klassischen Mustern zwischen Müttern und Vätern verteilt werden, so dass der Vater Vollzeit arbeitet und den größten Teil des Haushaltseinkommens verdient, während die Mutter überwiegend den Haushalt führt, die Kinder versorgt und langfristig nicht oder in Teilzeit erwerbstätig ist. Aufgrund dieses Unterschieds betonen Strategien zur Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs regelmäßig, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen wesentlichen Beitrag dazu leistet, das inländische Potenzial bestmöglich zu erschließen.⁶

Auch wenn dabei der Fokus auf der Anhebung der Müttererwerbstätigkeit liegt, sind Väter ein zentraler Faktor dieses Sicherungspfades, denn sie tragen durch die regelmäßige Übernahme von Sorge- und Hausarbeit dazu bei, dass sich das Engagement beider Elternteile in Familie und Beruf angleichen kann. Die partnerschaftliche Aufgabenteilung von Müttern und Vätern im Sinne eines sich angleichenden Engagements in Familie und Beruf entspricht mittlerweile auch den Lebenswünschen vieler junger Eltern und Kinderloser mit Kinderwunsch.⁷ Um diese Wünsche besser umsetzen und das damit verbundene Arbeitskräftepotenzial aktivieren zu können, werden weitere familienpolitische Initiativen zur Erhöhung von Zeitautonomie in herausfordernden Familienphasen diskutiert.⁸ Diese Unterstützung ist nötig, damit Mütter ihre Erwerbstätigkeit weiter

¹ DIHK- (2023)

² Kompetenzzentrum Fachkräftemangel (2023)

³ vbw (2019)

⁴ Berechnungen des IAB It. Fachkräftestrategie der Bundesregierung (bmas.de)

⁵ Destatis (2022)

⁶ Vgl. BDA (2022)

⁷ IfD Allensbach(2022)

⁸ Familienbarometer (bmfsfj.de)

ausbauen und Väter etwas weniger arbeiten können, um mehr Zeit für die Familie verwenden zu können.

Die vorliegende Kurzexpertise untersucht, wie sich eine im Sinne der partnerschaftlichen Vereinbarkeit veränderte Erwerbsbeteiligung von Müttern und Vätern auf das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftelücke auswirkt. Hierfür werden im Folgenden zunächst die Annahmen erläutert, die für die Berechnung des sich verändernden Arbeitsangebots von Müttern und Vätern in zwei Szenarien getroffen werden. Daran schließt sich die Ergebnisdarstellung an, in der nach Branchen differenziert die Effekte veränderter Erwerbsquoten und -umfänge von Vätern und Müttern sowie der Gesamteffekt für die Szenarien dargestellt werden.

2 Annahmen zur Berechnung der Effekte partnerschaftlicher Vereinbarkeit auf das Arbeitskräfteangebot

Entscheidungen zur Erwerbsaufnahme oder zur Veränderung des Erwerbsumfanges werden von individuellen, strukturellen und politischen Faktoren beeinflusst. Hierzu gehören die individuellen Fixkosten der Arbeitsmarktpartizipation, die sowohl monetäre als auch zeitliche Kosten umfassen (beispielsweise für die Nutzung institutioneller Kindertagesbetreuung inkl. des Bringens und Holens der Kinder). Daneben spielen die Erwerbswünsche und die erwerbsbezogenen Normen insbesondere der Mütter in Deutschland eine Rolle. Nach Analysen des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) haben sich diese in den letzten Jahren und Jahrzehnten – wie die tatsächliche Erwerbsbeteiligung von Frauen – zu einer immer umfangreicheren Teilhabe am Arbeitsmarkt hin entwickelt. Grundlegende Unterschiede zeigen sich dabei nach wie vor zwischen Ost- und Westdeutschland und in Abhängigkeit verschiedener soziodemografischer bzw. ökonomischer Merkmale wie dem Qualifikationsniveau, der Kinderzahl und dem -Partnereinkommen.⁹ Auf struktureller Ebene beeinflussen vor allem die Betreuungsinfrastruktur als auch die betrieblichen Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Erwerbsbeteiligung von Eltern. Als politischer Faktor wirkt sich das Steuer-, Abgaben- und Transfersystem auf die Erwerbsentscheidungen von Müttern und Vätern aus – sowohl positiv (z. B. Elterngeld, subventionierte Kindertagesbetreuung) als auch negativ (z. B. Ehegattensplitting).¹⁰

Das konkrete Zusammenwirken dieser Einflussfaktoren lässt sich nicht exakt berechnen. Zudem ist ihre zukünftige Entwicklung zum Teil schwer absehbar. Dies gilt unter anderem für mögliche Reformen des deutschen Steuer-, Abgaben- und Transfersystems in der mittleren und langen Frist. Daher liegen der Berechnung von Effekten gelebter partnerschaftlicher Vereinbarkeit auf das Arbeitskräfteangebot pauschale **Annahmen** zugrunde, die wiederum anhand von infrastrukturellen sowie gesellschaftlichen Veränderungen plausibilisiert werden. Konkret werden die Annahmen in den hier verwendeten Szenarien unter Berücksichtigung von empirisch nachgewiesenen Effekten des bisherigen **Ausbaus der Kinderbetreuungsinfrastruktur** sowie der **Veränderungen der Sorgearbeitsaufteilung** zwischen Männern und Frauen gesetzt.¹¹ Diese Befunde verweisen

⁹ Vgl. [Geis-Thöne 2021](#)

¹⁰ Vgl. [Lembcke et al. 2021](#)

¹¹ Die Effekte beider Einflussfaktoren ließen sich aus unterschiedlichen Gründen nicht in allen Fällen deduktiv ableiten, weshalb die Szenarien auch unter Rückgriff auf Setzungen erarbeitet wurden. Folglich handelt es sich bei den nachfolgend dargestellten Szenarien explizit nicht um Prognosen der künftigen Wirkung beider Einflussfaktoren, sondern um diesbezügliche Annäherungen.

zusammen genommen auf eine zunehmende Erwerbsbeteiligung von Müttern und eine leicht abnehmende Erwerbsbeteiligung von Vätern. Sie stehen im Einklang mit der Entwicklung der Erwerbswünsche von Müttern, die sich SOEP-Analysen zufolge immer seltener wünschen, nicht erwerbstätig zu sein bzw. immer häufiger wünschen, in Vollzeit oder vollzeitnaher Teilzeit erwerbstätig zu sein.¹² Väter hingegen möchten vielfach eine aktive Rolle im Leben ihrer Kinder spielen.¹³ Eine große Mehrheit der Eltern wünscht ein eigenes Einkommen (73%) und gute berufliche Perspektiven für Väter und Mütter (66%).¹⁴ Die Herleitung der den Szenarien zugrundeliegenden Annahmen stellt sich folgendermaßen dar:

2.1 Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur

Ungedeckte Bedarfe sprechen für zunehmende Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuung

Eine wesentliche Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern von jüngeren Kindern ist eine bedarfsdeckend ausgebaute Betreuungsinfrastruktur in guter Qualität. Elternbefragungen zeigen, dass trotz des massiven Ausbaus von Plätzen in Kindertageseinrichtungen und Ganztagsgrundschulen in den letzten Jahren und Jahrzehnten nach wie vor nicht alle Eltern, die ein Betreuungsangebot für ihr Kind wünschen, ein solches auch in Anspruch nehmen können.¹⁵ Dies gilt besonders für Eltern von unterdreijährigen Kindern und von Kindern im Grundschulalter. Sollte die öffentliche Betreuungsinfrastruktur (z.B. im Rahmen des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung ab 2026/2027) in den kommenden Jahren weiter bedarfsgerecht ausgebaut werden, ist folglich davon auszugehen, dass gerade Eltern von jüngeren Kindern künftig häufiger ein Betreuungsangebot für ihr Kind in Anspruch nehmen werden.

Inanspruchnahme von Kindertagesbetreuung erhöht das Arbeitsangebot von Müttern

Der Ausbau der öffentlich geförderten Kindertagesbetreuung in Deutschland wirkt sich positiv auf das Arbeitsangebot von Müttern aus; das Arbeitsangebot von Vätern reagiert hierauf hingegen kaum. Dies belegen zahlreiche, für Deutschland vorliegende Forschungsarbeiten.¹⁶ Positive Effekte auf die Erwerbstätigenquote und/oder den Erwerbsumfang von Müttern wurden für Kinder aller Altersgruppen – also Kinder im Krippen-, Kindergarten- oder Schulalter – festgestellt. Die Effekte sind tendenziell umso stärker, je jünger das Kind ist.¹⁷ Speziell mit Bezug zur Einführung des Rechtsanspruchs auf frühkindliche Förderung im Jahr 1996 und dessen Ausweitung auf ein- und zweijährige Kinder im Jahr 2013 wurde gezeigt, dass der damit jeweils verbundene Ausbau der Betreuungsinfrastruktur sowohl die Erwerbstätigenquote als auch die Erwerbsumfänge von Müttern erhöht hat. Bauernschuster und Schlotter (2015) kommen in ihrer Untersuchung der Einführung des Rechtsanspruchs auf frühkindliche Förderung im Jahr 1996 zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung der Betreuungsquote von drei- und vierjährigen Kindern um zehn Prozentpunkte die Erwerbstätigenquote der Mütter um 3,7 Prozent erhöht. Müller und Wrohlich (2020) zeigen in ihrer Untersuchung der Auswirkungen des Rechtsanspruchs für ein- und zweijährige Kinder, dass eine Erhöhung der Betreuungsquote von Kindern im Krippenalter um 10 Prozentpunkte die Erwerbstätigenquote der Mütter um zwei Prozentpunkte erhöht.

¹² Vgl. Geis-Thöne 2021

¹³ Vgl. Joshi 2021

¹⁴ Vgl. IfD Allensbach(2022)

¹⁵ Vgl. BMFSFJ (2023)

¹⁶ Vgl. Prognos (2014) und Spieß (2021)

¹⁷ Vgl. Rainer et al. (2011)

2.2 Veränderung der Sorgearbeitsaufteilung

Väter beteiligen sich immer stärker an Kinderbetreuung und Haushalt

Die Lücke der Sorgearbeitszeit von Frauen und Männern wird Gender Care Gap genannt. In den vergangenen Jahrzehnten beteiligten sich Väter immer häufiger und intensiver an Kinderbetreuung und Hausarbeit, der Anstieg der Beteiligung an der Sorgearbeit ist allerdings moderat.¹⁸ Immer mehr Väter in Deutschland möchten schon heute eine aktivere Rolle in der Erziehung ihrer Kinder spielen und generell präsenter sein. Dieser Trend kann verstärkt werden durch entsprechend ausgestaltete familienpolitische Leistungen (bspw. Elterngeld) und eine familienbewusste Arbeitswelt. Eine weitere Verringerung des Gender Care Gaps ist vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen und Wünsche der Väter wahrscheinlich.

Gleichere Verteilung von Sorgearbeit sorgt für Annäherung der Erwerbsumfänge

Zwischen der Zeit, die für Erwerbsarbeit und für Sorgearbeit aufgewendet wird, besteht eine negative Wechselwirkung: Je mehr Sorgearbeit übernommen wird, desto weniger Zeit steht für eine Erwerbstätigkeit zur Verfügung und umgekehrt. Dies ist jedoch keine 1:1 Austauschbeziehung. Auch ist deren Wirkung für Männer und Frauen nicht gleich. So führt eine Umverteilung der Sorgearbeit von der Frau auf den Mann zu einem höheren Anstieg des Erwerbsumfanges der Frau, als der Mann den Erwerbsumfang reduziert.¹⁹ In einem defensiven Szenario bildet sich dieses Verhältnis beispielsweise so ab, dass bei Eltern eines 2-jährigen Kindes im Falle einer Sorgearbeitsumverteilung von der Mutter auf den Vater die Mutter ihre Erwerbstätigkeit um 2 Stunden ausweitet und der Vater seine um 1 Stunde reduziert. Eine Umverteilung der Sorgearbeit hin zum Mann sorgt darüber hinaus für eine leicht gesteigerte Erwerbsbeteiligungswahrscheinlichkeit der Frau und eine in gleicher Höhe reduzierte Erwerbsbeteiligungswahrscheinlichkeit des Mannes. Im Vergleich zum Effekt auf den Erwerbsumfang ist diese Wirkung jedoch geringer.

Je nach Lebensphase ist der Spielraum für Angleichungen der Sorgearbeit unterschiedlich

Der Care Gap ist in verschiedenen Lebensphasen unterschiedlich stark ausgeprägt, daher ist auch der Spielraum für Anpassungen zwischen Männern und Frauen unterschiedlich groß. Besonders stark ist die Differenz in der Familien(gründungs)phase²⁰. Der Gender Care Gap ist bei Eltern von kleinen Kindern von unter 3 Jahren am größten, geringfügig niedriger fällt er beim Vorhandensein von Kindern im Kindergartenalter aus und nochmals etwas geringer bei Kindern im Schulalter.²¹ Dies spiegelt sich auch im Lebensalter der Eltern: bei Paaren (mit Kindern) im Alter von 18-29 ist der Gender Care Gap am größten²², liegt in der Lebensmitte bei Eltern zwischen 30-44 Jahren immer noch bei 101,6% und reduziert sich im Alter von 45-64 auf 38,7%.²³ Hieraus folgt, dass das Potenzial für eine Umverteilung der Sorgearbeit in Richtung partnerschaftlicher Verteilung bei Müttern mit sehr jungen bis mittelalten Kindern (0 bis ca. 6 Jahre alt) größer ist als bei Eltern von älteren Kindern, da hier der Care Gap bereits geringer ist. Für die Annahmen der Szenarien bedeutet dies, dass eine Umverteilung der Sorgearbeit für Mütter von Kindern unter 3 Jahren in einem defensiven Szenario eine Ausweitung ihrer Erwerbsarbeitszeit um 2 Stunden

¹⁸ Schulz und Steinbach (2023) und Hennecke und Pape (2020)

¹⁹ Samtleben und Müller (2022)

²⁰ Schäper et al. (2023)

²¹ Calahorrano et al. (2019)

²² der Gender Care Gap liegt in dieser Altersgruppe laut Klünder (2017) bei 250%, allerdings liegt der Stichprobenumfang bei 50-200 Personen, daher ist der Wert weniger genau geschätzt als in den Vergleichsgruppen.

²³ Klünder (2017)

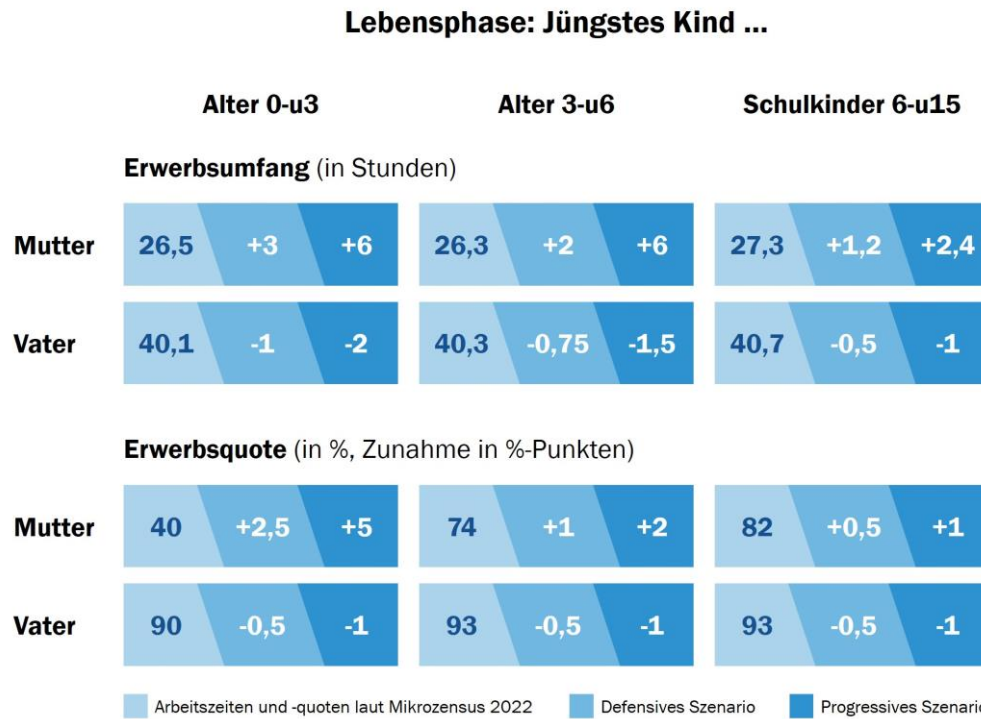
bedeutet, für Mütter von Kindern im Alter von 3 bis unter 6 Jahre um 1,5 Stunden und Mütter von älteren Kindern (ab 6 Jahren) nur 1 Stunde (siehe Anhang).

2.3 Arbeitsangebotsentwicklung in den unterschiedlichen Szenarien

Die oben beschriebenen Annahmen werden für die Szenarien zur Berechnung der Arbeitsmarkteffekte von partnerschaftlicher Vereinbarkeit folgendermaßen aufgegriffen: Die bedarfsgerechte Inanspruchnahme von außerfamiliärer Betreuung und eine partnerschaftlichere Aufteilung der Sorgearbeit sorgt für einen höheren Erwerbsumfang der Mütter und eine im Vergleich dazu geringere Reduktion des Erwerbsumfangs der Väter. Darüber hinaus steigt die Erwerbsquote von Frauen, jene von Männern sinkt. Auch hier ist der kombinierte Effekt für Frauen größer als für Männer, da der Infrastrukturausbau sich nur positiv auf die Erwerbsquote der Frauen, nicht aber negativ auf die der Männer auswirkt.

Dieser Tendenz folgend werden jeweils in einem **defensiven** und einem **progressiven Szenario** für Mütter und Väter mit mindestens einem minderjährigen Kind **Annahmen über ihrer Wochenarbeitszeit im Jahr 2035** entwickelt. Dabei wird aufgrund des unterschiedlichen Betreuungsaufwands und der jeweils zur Verfügung stehenden Betreuungsinfrastruktur **das Alter des jüngsten Kindes berücksichtigt**. Unterschieden werden in Altersgruppen „jüngste Kinder unter 3 Jahre“, „von 3 bis unter 6 Jahre“ und „von 6 unter 15 Jahre“. Generell gilt: Bei Kleinstkindern und Kindern in der vorschulischen Betreuung ist das Potenzial für eine Angleichung der Arbeitsmarktpartizipation über den Hebel der Sorgearbeitsumverteilung etwas höher als bei Kindern in der Grundschule und in der weiterführenden Schule. Auch nimmt der Hebel der stärkeren Inanspruchnahme von öffentlich geförderter Kindertagesbetreuung mit zunehmendem Alter der Kinder tendenziell ab. Die folgende Tabelle fasst die getroffenen Annahmen zusammen.

Abbildung 1: Szenarien für die Berechnung von Arbeitsmarkteffekten partnerschaftlicher Vereinbarkeit 2035



© Prognos 2023

Der **Effekt auf das Arbeitskräfteangebot** ergibt sich aus der Gegenüberstellung der defensiven und progressiven Szenarien mit einem **Referenzszenario**, das lediglich die demografischen Veränderungen der Erwerbsbevölkerung bis zum Jahr 2035 berücksichtigt, in dem sich am Erwerbsverhalten von Müttern und Vätern im Vergleich zum Jahr 2022 jedoch nichts ändert. Mögliche indirekte Effekte eines veränderten Erwerbsverhaltens von Müttern und Vätern in der Familienphase auf das Erwerbsverhalten in der daran anschließenden Phase wurden in den Modellierungen nicht berücksichtigt. Langfristige Effekte eines früheren Wiedereinstiegs, beispielsweise die berufliche Weiterqualifizierung durch Erwerbstätigkeit und entsprechend höheren Aufstiegswahrscheinlichkeit, konnten nicht in die Berechnung einfließen. Die heutige Teilzeittätigkeit von Frauen im mittleren und höheren Alter ist häufig Resultat von Pfadabhängigkeiten aus Entscheidungen über die Erwerbstätigkeit in der frühen Familienphase.²⁴ Eine erhöhte Erwerbstätigkeit von Müttern in der Familienphase könnte langfristig also auch zu einer höheren Erwerbstätigkeit von Müttern nach der Familienphase zur Folge haben. Für Väter kann des Weiteren nicht ausgeschlossen werden, dass diese ihre Erwerbstätigkeit bzw. ihren Erwerbsumfang nach Abschluss der Familienphase wieder erhöhen. Insofern ist die vorliegende Berechnung nur eine modellierte Momentaufnahme ohne Berücksichtigung langfristiger Folge-Effekte eines veränderten Erwerbsverhaltens. Folglich könnten Mütter und Väter in den späteren Familienphasen ihre verfügbaren Erwerbsvolumina nochmals erhöhen und so zusätzlich den Arbeitsmarkt entlasten.

²⁴ IfD Allensbach (2022)

3 Ergebnisse: Der Einfluss von Partnerschaftlicher Vereinbarkeit auf das Arbeitskräfteangebot

Gesamteffekt

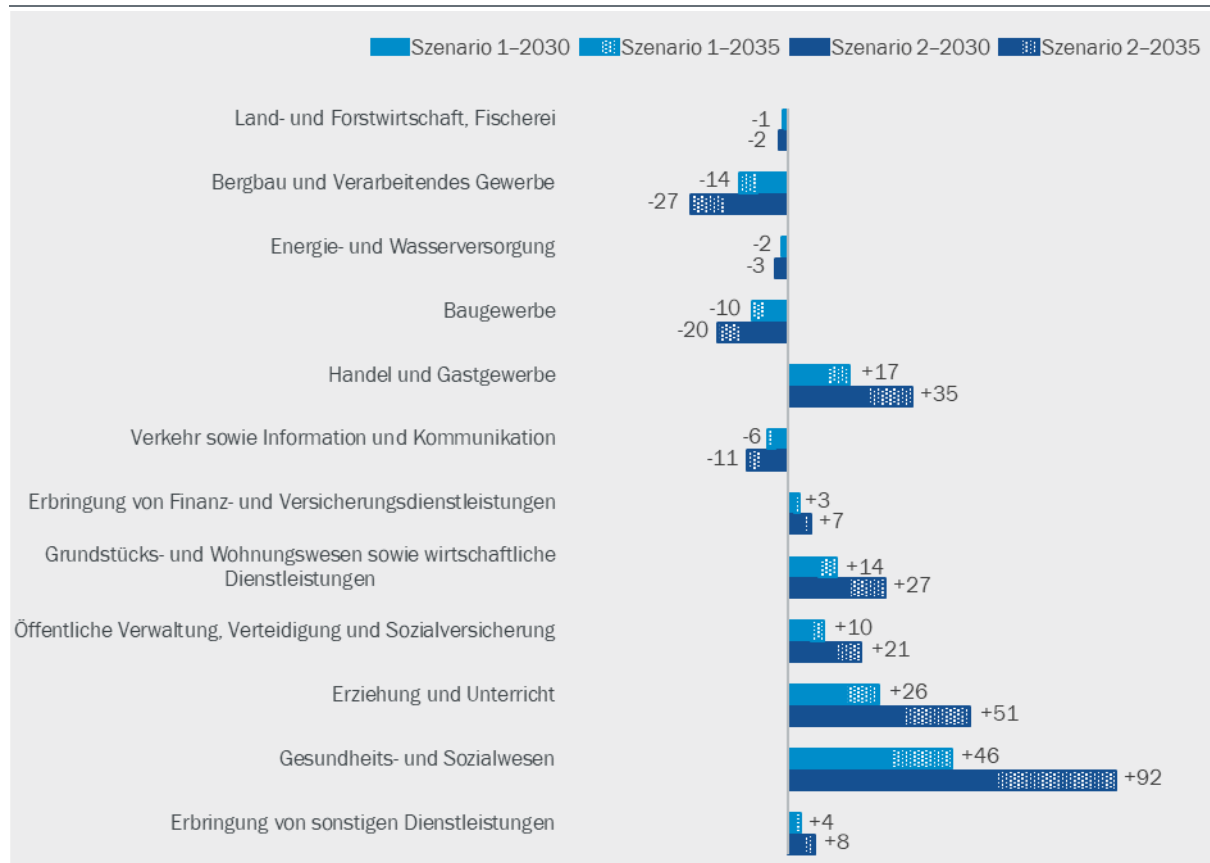
Die Effekte einer stärkeren Partnerschaftlichkeit auf das Arbeitskräfteangebot belaufen sich im Jahr 2035 insgesamt auf 103.000 Vollzeitäquivalente im defensiven Szenario 1 und 206.000 Vollzeitäquivalente im progressiven Szenario 2. Im Jahr 2030 sind den Annahmen zufolge jeweils knapp zwei Drittel der Effekte realisiert.

Branchen

Die Ergebnisse unterscheiden sich nach Branchen. So wirkt sich eine stärkere Partnerschaftlichkeit in vielen, aber nicht allen Branchen positiv auf das Arbeitskräfteangebot aus. Die Ergebnisse zeigen, dass das Arbeitskräfteangebot in den stark männlich dominierten Branchen des Baugewerbes sowie im Verarbeitenden Gewerbe und der IT zum Teil deutlich sinkt. Dem gegenüber stehen deutlich positive Effekte in Branchen mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter. So ist insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Branche Erziehung und Unterricht mit spürbaren positiven Effekten zu rechnen.

Abbildung 2: Gesamteffekte eines veränderten Erwerbsumfangs und einer veränderten Erwerbsquote von Vätern und Müttern nach Szenario und Branche, 2030 und 2035,

VZÄ (39 Wochenstunden) in Tausend; numerisch ausgewiesen ist jeweils der Effekt im Jahr 2035



Quelle: eigene Berechnung und Darstellung

© Prognos 2023

Berufe

Entsprechend den Szenarioannahmen und analog zur Branchenbetrachtung ist davon auszugehen, dass das Arbeitskräfteangebot in den von Vätern dominierten Berufshauptgruppen sinken, in den von Müttern dominierten Berufshauptgruppen hingegen steigen wird. Konkret können sich gemäß der Szenariorechnungen bestehende Engpässe in den männlich dominierten Berufsgruppen Klempnerei (...), Tiefbau oder der IT-Systemanalyse (...) im Zuge einer partnerschaftlicheren Rollenaufteilung etwas verschärfen. Entspannung würde hingegen bei den Berufsgruppen auftreten, die aufgrund des steigenden Arbeitskräfteangebots der Mütter profitieren – wie beispielsweise Erzieher:innen, Pflegefachkräfte oder Arzt- und Praxishilfen.

4 Schlussfolgerungen

Insgesamt zeigen die Szenarien einer partnerschaftlicheren Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Müttern und Vätern, dass dem Arbeitsmarkt 2035 mehr Arbeitskräfte zur Verfügung stehen würden, als wenn Mütter und Väter im gleichen Umfang wie heute erwerbstätig sein würden. Besonders stark sind die Zuwächse des Arbeitsangebots in frauendominierten Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bildungswesen - Branchen, die von einem starken Fach- und Arbeitskräfteengpass betroffen sind. Mehr gelebte Partnerschaftlichkeit würde jedoch auch zu Einbußen, insbesondere in den männerdominierten Branchen, wie dem Baugewerbe, dem Bergbau und dem Verarbeitenden Gewerbe führen, die ebenfalls vom Fachkräftemangel betroffen sind. Die Zuwächse (in den frauendominierten Branchen/Berufen) übersteigen die Einbußen (in den männerdominierten Berufen/Branchen) allerdings deutlich. Dabei ist die Rolle der Branchen Gesundheits- und Sozialwesen und Erziehung nicht zu unterschätzen. Diese Tätigkeitsfelder sind das Nadelöhr des Fachkräftemangels, denn nur mit einer gesicherten sozialen Infrastruktur können Mütter und Väter überhaupt erwerbstätig sein. Der familienpolitische Beitrag zur Schließung der Fachkräftelücke über eine gesteigerte Partnerschaftlichkeit zwischen Müttern und Vätern liegt damit zum einen darin, insgesamt mehr Arbeitskräfte in Erwerbsarbeit zu bringen. Zum anderen werden insbesondere jene Branchen und Berufe gestärkt, die Voraussetzung einer funktionierenden Fachkräftestrategie sind.²⁵ Eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Müttern sichert darüber hinaus ihr Risiko von Altersarmut und weiteren fiskalischen Kosten ab.

Voraussetzungen für eine stärkere Partnerschaftlichkeit in der Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit ist ein Zusammenwirken unterschiedlicher Faktoren. Neben infrastrukturellen Veränderungen wie zum Beispiel dem bedarfsgerechten Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder aller Altersgruppen, sollten auch bestehende Fehlanreize des Steuersystems wie das Ehegattensplitting sowie die kostenlose Mitversicherung von Ehegatten reformiert werden. Ebenso sind Anpassungen in den Betrieben nötig, auf instrumenteller und kultureller Ebene. In den Szenarien kann beispielsweise der Wandel der zukünftigen Berufswahl von Männern und Frauen nicht abgebildet werden – daher wird von einer den aktuellen Präferenzen entsprechenden Veränderung des Arbeitskräfteangebots ausgegangen. Mit entsprechenden Förder- und Informationsinitiativen ist es jedoch gut möglich, dass sich die typische Berufswahl junger Männer und Frauen ändern wird. Dies würde bedeuten, dass künftig mehr Frauen z.B. eine Tätigkeit in der IT anstreben. Dazu können auch die männerdominierten Branchen durch familienbewusstere Arbeitsbedingungen entscheidend beitragen. Durch eine offensive Ausweitung einer vereinbarkeitsfördernden Personalpolitik mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, mobilen Arbeitsangeboten und neuen Karrierewegen können Unternehmen aus diesen Branchen ihre Arbeitgeberattraktivität für Frauen deutlich steigern. Vor dem Hintergrund der geschlechtsspezifischen Verteilung des Arbeitskräfteangebots sollte es daher ein weiteres Ziel sein, Frauen in männerdominierte Berufe zu bringen, denn so könnten auch die Einbußen in den männerdominierten Branchen abgemildert werden.

²⁵ BMAS (2022)

5 Anhang

Methodik zur Bestimmung der Beschäftigungseffekte

Zentrale Datenquellen der Berechnungen bilden Sonderauswertungen des Mikrozensus 2022 und das moderate Szenario (G2L2W2) der 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamts. Die Bevölkerungsvorausberechnung liefert Informationen darüber, wie viele Kinder in den betrachteten Altersgruppen (u3 etc.) in den Jahren 2030 und 2035 in Deutschland leben werden. Die Sonderauswertung des Mikrozensus 2022 umfasst hingegen:

- Für jeden Wirtschaftszweig die Anzahl der erwerbstätigen Mütter und Väter im Alter von 15 bis 65 Jahren mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren nach Lebensform (Ehepaare, Lebensgemeinschaft, Alleinerziehend), Alter des jüngsten Kindes (0 bis u3, 3-u6 etc.) und normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden.
- Die Väter und Mütter nach Erwerbsbeteiligung - mit Kindern unter 18, differenziert nach Altersgruppe des jüngsten Kindes.

Anhand dieser Mikrozensus-Daten wird ersichtlich, wie sich die Väter und Mütter aktuell auf die einzelnen Branchen aufteilen, wie viele Wochenstunden diese durchschnittlich arbeiten und wie die Wochenarbeitszeit zwischen den einzelnen Branchen variiert. Ebenfalls wird deutlich, wie sich die geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten unterscheiden.

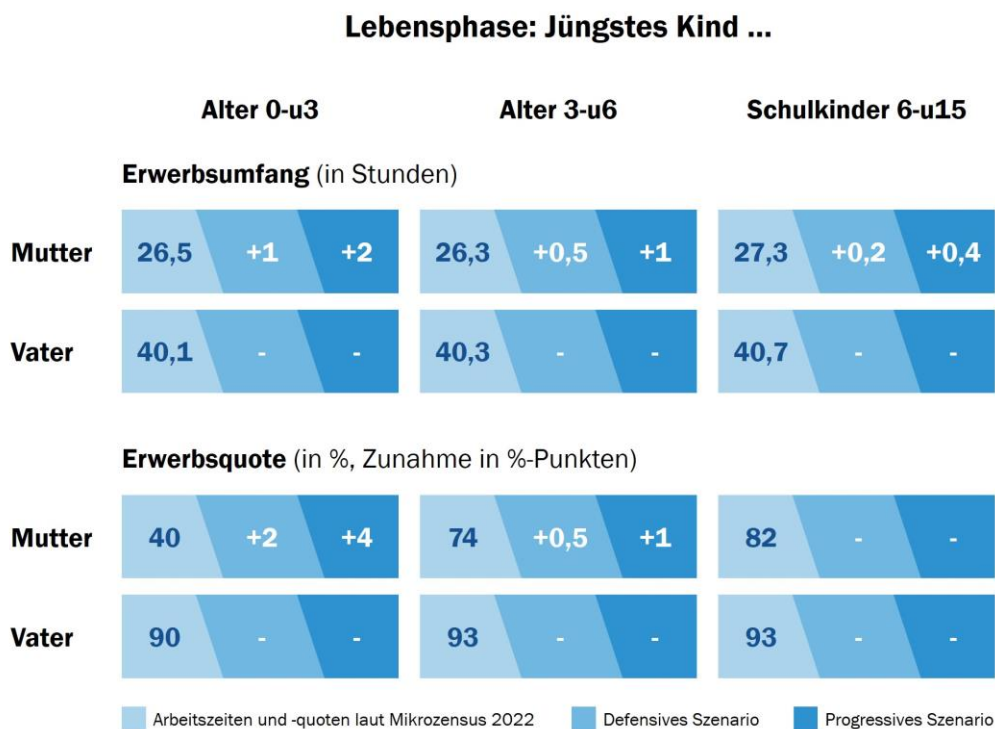
Die Bestimmung der Beschäftigungseffekte erfolgt in mehreren Teilschritten. In einem ersten Schritt wird anhand der Bevölkerungsvorausberechnung die Anzahl der Väter und Mütter mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren für die Jahre 2030 und 2035 abgeschätzt. Dabei wird vereinfachend unterstellt, dass sich die Relationen je Kind bezüglich der zugehörigen Anzahl der Väter und Mütter gegenüber dem Jahr 2022 nicht verändern werden. Das bedeutet, dass dem Szenario zufolge auch zukünftig anteilig gleich viele der Kinder bei Ehepaaren, in Lebensgemeinschaften oder in Alleinerziehenden Haushalten leben. Ebenfalls wird angenommen, dass sich die so ermittelten Väter und Mütter anteilig gleich auf die Branchen aufteilen, wie dies im Jahr 2022 der Fall ist. Je nach betrachtetem Szenario werden darauf aufbauend zusätzliche Annahmen getroffen:

- Im **Referenzszenario** gehen wir davon aus, dass sich die geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten und die durchschnittlichen, branchenspezifischen Arbeitsumfänge gegenüber dem Jahr 2022 nicht verändern werden. Treiber der Entwicklungen ist entsprechend alleinig die demografische Entwicklung, konkret die Vorausberechnung der Anzahl der Kinder unter 18 Jahren und die Abschätzung der zugehörigen Elternteile.
- In den **Szenarien 1 und 2** werden in einem ersten Teilschritt für jede Kombination aus Lebensphase des jüngsten Kindes, Vätern und Müttern sowie den einzelnen Branchen die Beschäftigungseffekte der **Anpassung des Erwerbsumfangs** bestimmt. Hierfür wird die branchenspezifische, durchschnittliche Anzahl der Wochenarbeitszeit um die jeweilige Szenariovorgabe angepasst und mit der Anzahl der in den Branchen erwerbstätigen Väter und Mütter multipliziert. Im Ergebnis resultiert die Veränderung der insgesamt geleisteten Wochenarbeitsstunden in den jeweiligen Branchen. Auf die damit verbundenen Vollzeitäquivalente wird geschlossen, in dem diese Anzahl durch 39 geteilt wird (Annahme: Ein Vollzeitäquivalent entspricht 39 Wochenarbeitsstunden). In einem zweiten Teilschritt

erfolgt die **Anpassung der Erwerbsquote** gemäß der Szenariovorgaben. Hierfür wird die angepasste Erwerbsquote auf die Anzahl der für die Jahre 2030 und 2035 geschätzten Väter und Mütter angelegt und so die Anzahl der erwerbstätigen Väter und Mütter ermittelt. In beiden Szenarien gehen wir zur Ermittlung der Vollzeitäquivalente davon aus, dass der Arbeitsumfang der aufgrund von höheren (bzw. niedrigeren) Erwerbsquoten in den Arbeitsmarkt eintretenden (bzw. austretenden) Personen den jeweiligen geschlechts- und altersgruppenspezifischen Vorgaben des Szenarios entspricht.

Differenzierte Annahmen der entwickelten Szenarien

Abbildung 3: Szenarien für die Berechnung von Arbeitsmarkteffekten partnerschaftlicher Vereinbarkeit 2035, Effekte des Ausbaus der Kinderbetreuung

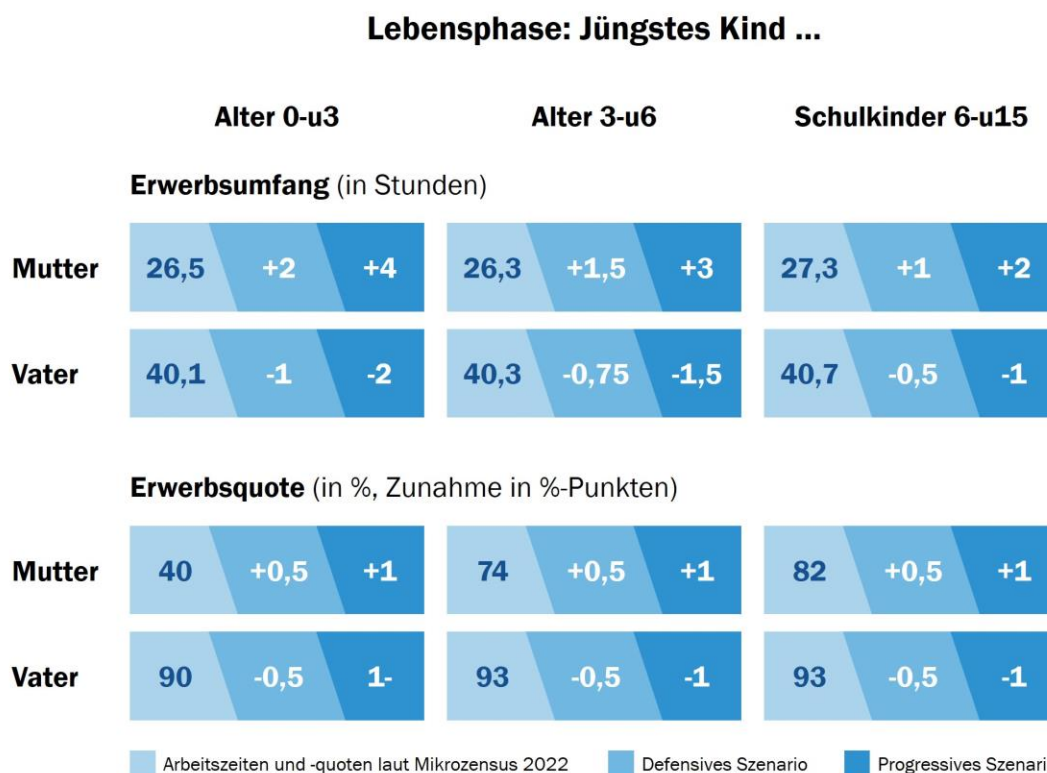


© Prognos

Die tabellarisch dargestellten Annahmen zur Veränderung der Erwerbsquoten und der Erwerbsumfänge von Müttern und Vätern bei einem weiteren Ausbau der öffentlich geförderten Kindertagesbetreuung basieren unter anderem auf den Befunden von Rainer et al. (2011), wonach der Ausbau der Kindertagesbetreuung keine Effekte auf die Erwerbstätigenquoten und die Erwerbsumfänge von Vätern hat. Die Annahmen zu den Effekten auf die Erwerbstätigenquoten für Mütter wurden aus Befunden von Müller/Wrohlich (2020) und Bauernschuster/Schlotter (2015) abgeleitet. Müller und Wrohlich (2020) kommen beispielsweise zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung der Betreuungsquote von Kindern im Krippenalter um zehn Prozentpunkte die Erwerbstätigenquote der Mütter um zwei Prozentpunkte erhöht. Der ungedeckte Betreuungsbedarf von Kindern im Krippenalter belief sich im Jahr 2022 der DJI-Kinderbetreuungsstudie zufolge auf über zehn

Prozentpunkte. Unter der Annahme, dass die derzeit fehlenden Plätze künftig geschaffen werden, das Angebot also bedarfsgerecht ausgebaut wird, ist folglich mit einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote der Mütter um mindestens zwei Prozentpunkte zu rechnen (defensives Szenario). Im progressiven Szenario wurde grundsätzlich eine doppelt so hohe Veränderung unterstellt.

Abbildung 4: Szenarien für die Berechnung von Arbeitsmarkteffekten partnerschaftlicher Vereinbarkeit 2035, Effekte einer Sorgearbeitsumverteilung



© Prognos

Die tabellarisch dargestellten Annahmen zur Veränderung der Erwerbsquoten und der Erwerbsumfänge von Müttern und Vätern bei einer Umverteilung der Sorgearbeit von der Mutter auf den Vater bzw. einer Verringerung des Gender Care Gaps basieren unter anderem auf den Befunden von Samtleben und Müller (2022), nach denen eine solche Umverteilung zu einer Erhöhung des Erwerbsumfanges sowie der Erwerbsbeteiligungswahrscheinlichkeit bei Frauen und zu einer Reduktion bei Männern führt. Die Erhöhung des Erwerbsumfanges der Frauen sind dabei höher als die Reduktionen bei den Männern. Die Erwerbsquoten bei den Männern sinken im gleichen Umfang wie sie bei den Frauen steigen. Entsprechend Befunden von Calahorrano et al. (2019) und Klünder (2017) ist der Gender Care Gap mit steigendem Alter des jüngsten Kindes weniger stark ausgeprägt – der Spielraum für Umverteilungen ist somit bei jüngeren Kindern deutlich höher als bei älteren. Hieraus resultiert die Annahme, dass die Effekte auf die Arbeitsmarktpartizipation auch entsprechend variieren. Befunde von Rainer et al. (2011), plausibilisieren die grundsätzliche Annahme einer zukünftigen Reduktion des Gender Care Gaps, denn dies entspräche dem generellen Trend der zunehmenden Beteiligung von Vätern an Kinderbetreuung und Hausarbeit.