

Familie und Gesellschaft im Blick, Ausgabe Nr. 6, Januar 2026

Vom Kind zum Teenager: Wie Arbeitgeber von einer zielgenauen Unterstützung der Mütter profitieren können

Die Erwerbsbeteiligung von Müttern bietet für den deutschen Arbeitsmarkt ein unverzichtbares Potenzial. Eine auf die jeweilige Familien- und Lebensphase abgestimmte betriebliche Vereinbarkeitspolitik ist entscheidend, um Mütter zu unterstützen und ihr Arbeitskräftepotenzial voll auszuschöpfen.

Der Fach- und Arbeitskräftemangel gehört zu den gravierenden Herausforderungen der deutschen Wirtschaft. Die Stärkung der Erwerbstätigkeit von Müttern setzt ein bedeutendes Potenzial für den Arbeitsmarkt frei. Mütter haben ihre Erwerbstätigkeit in den letzten Jahrzehnten bereits deutlich erweitern können. Eine Expertise, die Prognos für das Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie des Bundesfamilienministeriums erarbeitet hat, macht die Bedeutung betrieblicher Vereinbarkeitspolitik deutlich, um weiteres Potenzial unter teilzeitbeschäftigen Müttern zu erschließen.¹ Danach sind 45 Prozent der Mütter bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen – wenn die Rahmenbedingungen im Betrieb stimmen.

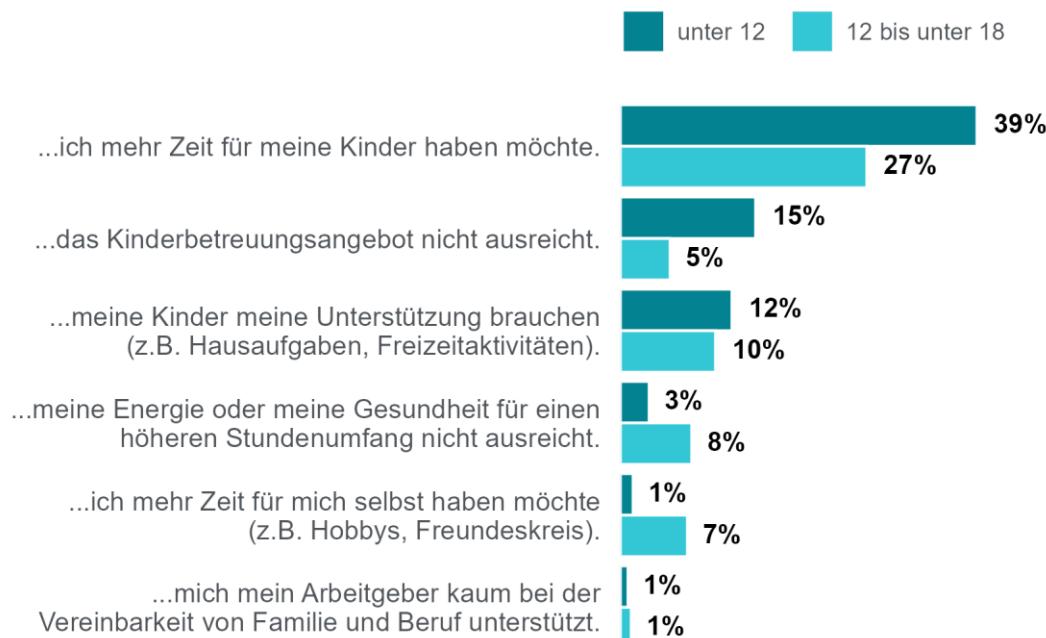
Teilzeitentscheidungen im Wandel der Familienphase

Damit deutlich wird, wo Betriebe ansetzen können, lohnt zunächst ein Blick auf die Motive, weshalb Mütter in Teilzeit arbeiten. Die Gründe für Teilzeit sind vielfältig. Oft greifen bei der Entscheidung für Teilzeitarbeit mehrere Gründe ineinander. Da viele Mütter insbesondere in den frühen Lebensjahren der Kinder die Hauptverantwortung für deren Betreuung tragen, ist es nicht verwunderlich, dass der meistgenannte Grund das Bedürfnis nach mehr Zeit für die Kinder ist. Dies wird von den meisten Müttern auch als Hauptgrund für ihre Teilzeitbeschäftigung angegeben. Mit zunehmendem Alter der Kinder gewinnen andere Motive an Bedeutung. Gesundheitliche Aspekte sowie der Wunsch nach mehr Zeit für Hobbys und Freizeit spielen in späteren Familienphasen eine größere Rolle bei der Entscheidung, in Teilzeit zu arbeiten.

¹ Siehe: Expertise im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Online abrufbar unter: <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/erfolgsfaktor-familie/service/publikationen/mehr-ist-moeglich-270450>

Abbildung 1: Gründe für Teilzeitarbeit von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes

Ausgewählter Hauptgrund



Quelle Befragung von teilzeitbeschäftigte Müttern (2025)

© Prognos 2025

Es fällt auf, dass arbeitgeberbezogene Aspekte nur sehr selten ausschlagend für die Entscheidung für Teilzeitarbeit sind. Kaum eine Mutter nennt fehlende Unterstützung ihres Arbeitsgebers bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Grund. Viele Mütter entscheiden sich bewusst für Teilzeit, um mehr Zeit für Familie, Gesundheit und persönliche Interessen zu haben. Teilzeit geht häufig auf eine freiwillige Entscheidung zurück.² Grundsätzlich wird Teilzeit als attraktives Modell geschätzt, das Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit an persönliche Lebensumstände anzupassen. Doch bleiben einige Teilzeitbeschäftigte hinter ihren Arbeitszeitwünschen zurück und arbeiten weniger Stunden als sie eigentlich möchten. Hier zeigt sich das Potenzial der familienbewussten Personalpolitik: Anders als bei der Entscheidung für eine Teilzeittätigkeit, die sehr selten aufgrund arbeitgeberbezogener Aspekte getroffen wird, hat die Verbesserung betrieblicher Rahmenbedingungen einen erheblichen Einfluss auf die Bereitschaft von Müttern, ihre Arbeitszeit zu erhöhen.

² Siehe auch: Samtleben, C.; Mohr, S.; Stoll, E.; Brosda, D. (2024). Teilzeit(falle)?! Echte Wahlfreiheit für Lebens- und Arbeitsmodelle. Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Online abrufbar unter: <https://publikationen.sachsen.de/bdb/artikel/46122>

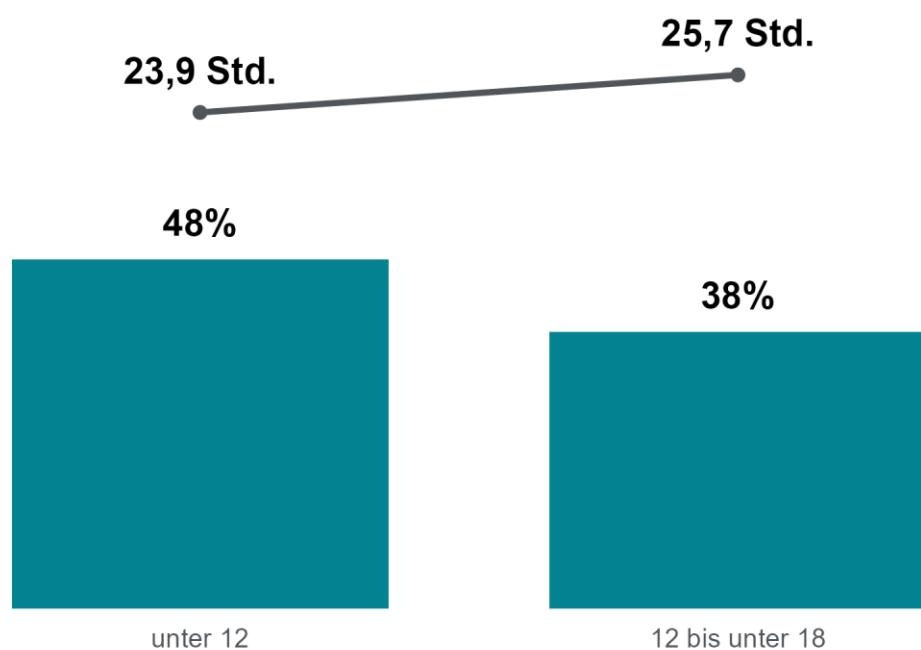
Das Alter der Kinder beeinflusst die Bereitschaft zur Erhöhung der Arbeitszeit

17 Prozent der Mütter möchten unter den bestehenden Bedingungen ihre Arbeitszeit erhöhen. In der Erhebung wurden die Mütter auch gefragt, ob sie bereit wären, ihre Arbeitszeit auszuweiten, wenn sich betriebliche Bedingungen verbessern würden. In diesem Fall wären 45 Prozent der Mütter bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Erstaunlicherweise zeigen die Befragungsergebnisse: Je jünger das jüngste Kind, desto höher ist der Anteil der Mütter, die bei verbesserten betrieblichen Bedingungen ihre Arbeitszeit aufstocken würden. Während 48 Prozent der Mütter, deren jüngstes Kind unter 12 Jahre alt ist, bereit wären, die Arbeitszeit zu erhöhen, sinkt die Bereitschaft bei Müttern mit älteren Kindern deutlich auf 38 Prozent. Das liegt auch daran, dass Mütter mit jüngeren Kindern im Durchschnitt weniger Stunden erwerbstätig sind. Diese geringere durchschnittliche Arbeitszeit bedeutet jedoch zugleich, dass bei ihnen mehr Spielraum für eine Arbeitszeiterhöhung besteht. Mit anderen Worten: Gerade die Gruppe von Müttern mit Kindern unter 12 Jahren bietet ein großes Arbeitskräftepotenzial, das durch gezielte Unterstützung und gute Rahmenbedingungen besser genutzt werden kann.

Abbildung 2: Bereitschaft von Müttern zur Erhöhung der Arbeitszeit bei verbesserten betrieblichen Bedingungen nach Alter des jüngsten Kindes

Balken: Anteil der Mütter, die ihre Arbeitszeit erhöhen würden

Linie: Durchschnittliche vertraglich vereinbarte Arbeitszeit



Quelle Befragung von teilzeitbeschäftigte Müttern (2025)

© Prognos 2025

Mehr Stunden, wenn die Bedingungen passen

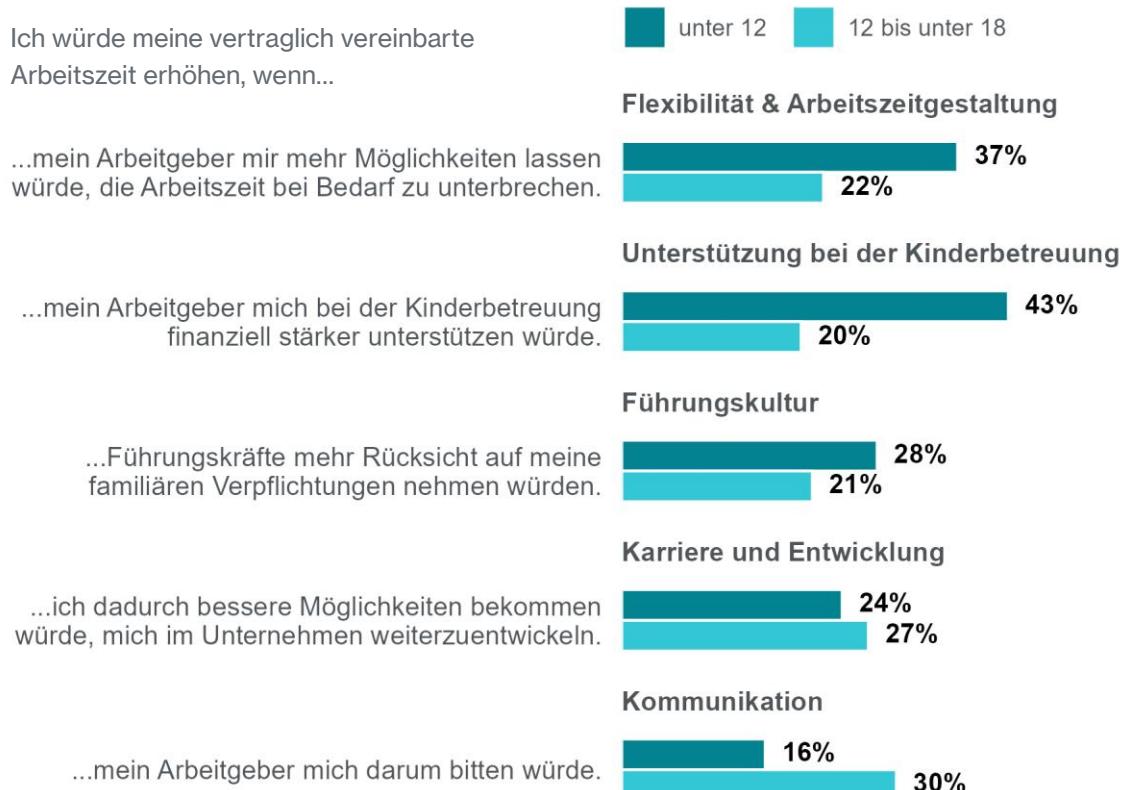
Es gibt eine Vielzahl von Stellschrauben, an denen Unternehmen ansetzen können, um die Bereitschaft von Müttern zu fördern, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Flexible Arbeitszeitmodelle stellen einen wichtigen Hebel dar, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und die Zufriedenheit von Beschäftigten zu steigern. Zeit- und ortsflexible Arbeitsarrangements bieten Handlungsspielräume und mehr Autonomie für die Beschäftigten und sind ein bedeutendes Attraktivitätsmerkmal von Arbeitgebern.³

Auch in der Befragung von teilzeitbeschäftigte Müttern erweist sich Flexibilität in der individuellen Arbeitsgestaltung als entscheidende Voraussetzung, um eine Erhöhung der Arbeitszeit zu ermöglichen. Unabhängig vom Alter der Kinder ist es für viele Mütter wichtig, eine erhöhte Arbeitszeit bei Bedarf auch wieder reduzieren zu können (40 % „Trifft voll zu“). Diese Möglichkeit kann Sicherheit schaffen und die Hemmschwelle senken, mehr Stunden zu übernehmen.

³ Vgl. Jansen, A.; Kümmerling, A.; Zink, L. (2024). Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitszeit- und Jobpräferenzen von Menschen mit Sorgeverantwortung. Bertelsmann Stiftung. Online abrufbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-arbeitszeit-und-jobpraeferenzen-von-menschen-mit-sorgeverantwortung-1>

Abbildung 3: Ausgewählte betriebliche Bedingungen für Mütter zur Erhöhung der Arbeitszeit nach Alter des jüngsten Kindes

Antwortkategorie „Trifft voll zu“; ausgewählte Bedingungen



Quelle Befragung von teilzeitbeschäftigte Müttern (2025)

© Prognos 2025

Andere betriebliche Bedingungen gewinnen hingegen je nach Familienphase unterschiedlich an Bedeutung. Für Mütter mit jüngeren Kindern sind vor allem Möglichkeiten zur Arbeitszeitunterbrechung wichtig, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung und eine Führungskultur, die Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen nimmt. Bei Müttern älterer Kinder rücken zunehmend Aspekte wie berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegschancen in den Vordergrund. Auch sind es eher Mütter mit älteren Kindern, die angeben, dass sie die aktive Ansprache durch den Arbeitgeber zu einer Arbeitszeiterhöhung bewegen kann. Gerade bei ihnen kann ein Impuls des Arbeitgebers dazu führen, dass sie über Jahre hinweg eingeübte Teilzeitmuster verlassen, weil ihre Kinder selbstständiger geworden sind und weniger Unterstützung benötigen. Eine offene Kommunikation über Weiterbildungsangebote, flexible Wege in Führungspositionen und die Anerkennung von Familienzeiten als wertvolle Erfahrung können dazu beitragen, dass Mütter älterer Kinder ihre Arbeitszeit erhöhen und ihr Potenzial im Beruf voll ausschöpfen.

Fazit: Familien- und lebensphasenorientierte Vereinbarkeitspolitik als Schlüssel

Gute betriebliche Bedingungen sind gerade für Mütter mit Kindern, die einen hohen Betreuungs- und Unterstützungsbedarf haben, von Bedeutung. Wenn die Kinder älter sind, stellen Mütter ebenso Anforderungen an ihre berufliche Situation, wenn auch mit einem anderen Fokus. Auch die Arbeitgeber-Attraktivitätsstudie von Prognos⁴ stellt fest, dass die Bedeutung von Vereinbarkeitsangeboten im Unternehmen stark von der konkreten familiären Situation, wie etwa dem Alter der Kinder, der Pflege von Angehörigen, sowie von persönlichen Präferenzen abhängt. Welche Modelle passen und präferiert werden, hängt auch vom Berufsfeld oder bestimmten Tätigkeitsmerkmalen wie Schichtdienst ab. Diese Unterschiede zeigen, dass sich betriebliche Vereinbarkeitspolitik an den Familien- und Lebensphasen orientieren muss. Ein einheitliches Konzept greift zu kurz. Insbesondere Unternehmen, die das Arbeitskräftepotenzial von Müttern aktiv erschließen wollen, sollten deshalb Angebote in der betrieblichen Vereinbarkeitspolitik schaffen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen von Müttern gerecht werden. Solche differenzierten Ansätze lohnen sich. Eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik erhöht nicht nur die Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen, sondern erschließt zugleich ein bislang ungenutztes Arbeitskräftepotenzial im Unternehmen.

⁴ Vgl. Weßler-Poßberg, D.; Samtleben, C.; Stoll, E.; Weuthen, U. (2024). Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können. Online abrufbar unter: <https://www.prognos.com/de/projekt/attraktivitaet-arbeitgeber>

Prognos im Überblick

Enabling progress. With evidence.

Prognos gibt Orientierung in Zeiten der Ungewissheit. Wir vereinen Wirtschaftsforschung und Strategieberatung, um tragfähige Entscheidungen in komplexen Umfeldern zu ermöglichen. Unsere belastbaren Daten, präzisen Analysen und innovativen Methoden unterstützen Verantwortliche in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft dabei, den Wandel aktiv zu gestalten. So ermöglichen wir Fortschritt mit Substanz. Für Entscheidungen, die auf Evidenz beruhen.

Ihre Ansprechpersonen bei Prognos



Sören Mohr
Projektleiter Familienpolitik
+49 211 91 316-121
soeren.mohr@prognos.com



Dr. David Juncke
Partner, Leiter Familienpolitik
+49 211 91 316-103
david.juncke@prognos.com