

Kapitel 2

Partnerschaft, Familienstruktur und Arbeitsteilung: Deutschland im OECD-Vergleich

Die deutsche Familienpolitik zielt darauf ab, die Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf zu fördern, um es den Menschen leichter zu machen, eine Familie zu gründen, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen und am Erwerbsleben teilzunehmen. Dieses Kapitel soll den Rahmen abstecken und die gestellten Fragen in die richtige Perspektive rücken. Es beginnt mit einer Untersuchung der demografischen Entwicklung in Deutschland und anderen OECD-Ländern, wobei der Schwerpunkt auf Geburtenraten, Familienstruktur, Eheschließungen und der Zunahme von nichtehelichen Lebensgemeinschaften liegt. Abschnitt 3 befasst sich mit der Rolle der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei wird festgestellt, dass Frauen in Deutschland trotz des starken Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit in den letzten 15 Jahren nach wie vor weniger verdienen als Männer und sehr oft teilzeitbeschäftigt sind. Und das, obwohl sie zunehmend gut – und häufig besser – ausgebildet sind als die Männer. Im folgenden Abschnitt wird festgestellt, dass die unbezahlte Arbeit in den Familien ebenfalls ungleich verteilt ist, weil Frauen nach wie vor den Großteil der Haus- und Familienarbeit übernehmen. Abschnitt 5 befasst sich mit der weitverbreiteten Unzufriedenheit über Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Beruf und Familie, während der letzte Abschnitt untersucht, welche Auswirkungen eine ausgewogenere Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen auf die Erwerbsbevölkerung und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands haben könnte.

Die statistischen Daten für Israel wurden von den zuständigen israelischen Stellen bereitgestellt, die für sie verantwortlich zeichnen. Die Verwendung dieser Daten durch die OECD erfolgt unbeschadet des Status der Golanhöhen, von Ost-Jerusalem und der israelischen Siedlungen im Westjordanland gemäß internationalem Recht.

1. Einleitung und wichtigste Erkenntnisse

Die meisten Kinder wachsen in Deutschland bei zwei verheiratet oder unverheiratet zusammenlebenden Elternteilen auf¹. Der Anteil der in Paarfamilien lebenden Kinder ist effektiv etwas höher als im Durchschnitt der europäischen OECD-Länder. Die Aufgabenverteilung in diesen Familien ist deshalb ein wichtiger Parameter, der in die Evaluierungen der Familienpolitik und der Geschlechtergleichstellung in Deutschland und anderswo einfließen sollte.

Wie viel Zeit am Arbeitsplatz verbracht wird, hat Einfluss darauf, wie viel Zeit mit der Familie verbracht wird und umgekehrt. Paarfamilien, in denen der Mann der Hauptverdiener ist, sind in Deutschland ebenso wie in den meisten anderen OECD-Ländern weit verbreitet. Deutschland ist bei seinen Anstrengungen, es Eltern zu ermöglichen, häusliche und berufliche Pflichten gerecht aufzuteilen, jedoch mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Eine relativ hohe Zahl von Frauen – darunter viele Mütter – ist teilzeitbeschäftigt. Sowohl die Familien als auch die Gesellschaft insgesamt profitieren, wenn Frauen stärker am Erwerbsleben teilnehmen, die Bemühungen der Eltern, Vollzeitbeschäftigung mit familiären Pflichten zu vereinbaren, werden jedoch dadurch erschwert, dass Vollzeitbeschäftigungen in Deutschland mit relativ langen Arbeitszeiten verbunden sind und dass der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuungsangebote trotz der jüngsten Verbesserungen noch nicht abgeschlossen ist. Darüber hinaus teilen die Eltern auch die unbezahlte Haus- und Familienarbeit nicht gerecht auf, wobei Frauen nach wie vor mehr leisten als ihre männlichen Partner. Die Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit unter den Eltern hat auch makroökonomische Auswirkungen. Die Länder, in denen die Geschlechterdifferenz bei der zeitlichen Aufteilung der Haus- und Familienarbeit am geringsten ist, weisen auch bei den Erwerbstätigenquoten die niedrigste Genderlücke auf, was erhebliche Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum und die sozioökonomische Gleichstellung hat.

Dieses Kapitel untersucht, wie sich das Familienleben im gegenwärtigen Kontext in Deutschland abspielt, wo die Politik versucht, es Eltern und Kindern durch die Förderung einer partnerschaftlichen Aufteilung von beruflichen und familiären Pflichten zu ermöglichen, mehr Zeit miteinander zu verbringen. Es beschreibt die Trends der letzten 15 Jahre im Hinblick auf die Zeitaufteilung in Familie und Beruf und identifiziert Bereiche, in denen in Deutschland und im OECD-Raum insgesamt Fortschritte erzielt wurden und in denen dies nicht der Fall ist. Das Kapitel befasst sich außerdem mit internationalen Indikatoren für das Wohlergehen der Familien und die Gleichstellung der Geschlechter, die sich auf die partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf beziehen (Kapitel 3).

Abschnitt 2 beschreibt die demografischen Bedingungen in Deutschland und anderen OECD-Ländern, wobei der Schwerpunkt insbesondere auf Familienstruktur, Lebensformen und Geburtenraten liegt. Abschnitt 3 beschäftigt sich mit der Aufteilung der bezahlten Arbeit in Paaren und untersucht die Situation von Männern und Frauen im Hinblick auf Bildungsniveau und Erwerbsstatus sowie die Frage der Teilzeitarbeit, insbesondere von Frauen. Abschnitt 4 befasst sich mit Geschlechterdifferenzen bei der unbezahlten Hausarbeit und stellt fest, dass die Frauen in diesem Bereich in Deutschland nach wie vor mehr leisten als die Männer. Abschnitt 5 untersucht die Veränderungen in den Einstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Rolle der Eltern. Abschnitt 6 prüft schließlich,

wie die Verteilung der bezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen das Wachstum in den kommenden Jahren beeinflussen kann. Insgesamt hat Deutschland bei der Verbesserung der geschlechtsspezifischen Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit erhebliche Fortschritte erzielt. Es gibt jedoch noch viel Raum für weitere Fortschritte.

Wichtigste Ergebnisse

- In Deutschland leben die meisten Kinder mit zwei Elternteilen zusammen, die häufig verheiratet sind. Aufgrund der Zunahme nichtehelicher Lebensgemeinschaften wachsen jedoch immer mehr Kinder in Haushalten mit zwei unverheiratet zusammenlebenden Elternteilen auf.
- Die zusammengefasste Geburtenziffer verharrt in Deutschland seit den 1970er Jahren auf niedrigem Niveau und liegt weiterhin deutlich unter dem Bestandserhaltungsniveau. Seit dem historischen Tiefstand von 1,24 Kindern je Frau im Jahr 1994 ist die zusammengefasste Geburtenziffer jedoch um 0,23 Prozentpunkte auf 1,47 im Jahr 2014 gestiegen.
- Viele Eltern in Deutschland sind mit ihrer Work-Life-Balance unzufrieden, und sowohl Vätern als auch Müttern kleiner Kinder wäre es lieber, wenn ihr Partner weniger Stunden pro Woche arbeiten würde.
- Die Einstellung der Deutschen gegenüber erwerbstätigen Müttern mit kleinen Kindern hat sich zwar verbessert, viele sind jedoch der Auffassung, dass Mütter nur in Teilzeit und nicht vollzeit arbeiten sollten.
- Junge Frauen haben in Deutschland mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Hochschulabschluss als junge Männer. Sie sind in Bereichen wie Ingenieur- und Naturwissenschaften jedoch nach wie vor unterrepräsentiert, wenngleich sie ihren Anteil in mathematik- oder statistikorientierten Berufen seit 2000 deutlich erhöhen konnten.
- In den letzten 15 Jahren sind in Deutschland viele Frauen in den Arbeitsmarkt eingetreten. Die meisten sind jedoch teilzeitbeschäftigt. Der Großteil der Vollzeitarbeitsverhältnisse entfällt nach wie vor auf Männer, die häufig lange Arbeitszeiten haben. Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen tragen zu dem andauernden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen auf nationaler Ebene und in den Haushalten bei.
- Frauen sind in Deutschland mit geringerer Wahrscheinlichkeit selbstständig als Männer, und ihr Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit ist außerdem fast 43% niedriger.
- Obwohl in Deutschland heute viel mehr Frauen erwerbstätig sind, hat sich die Verteilung der unbezahlten Arbeit innerhalb der Haushalte nur wenig verändert. Frauen verrichten nach wie vor mehr Hausarbeit als ihre männlichen Partner.
- Die Erwerbsbevölkerung wird den Projektionen zufolge in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten infolge der Bevölkerungsalterung und der rückläufigen Zahl der Personen im Erwerbsalter stark zurückgehen. Die Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der bezahlten Arbeit auf ein mit Frankreich oder Schweden vergleichbares Niveau würde helfen, den bevorstehenden Arbeitskräftemangel zu mindern. Deutschland kann dem Arbeitskräftemangel jedoch nur umfassend begegnen, wenn die Erwerbstätigkeitsmuster der Frauen sich denen der Männer annähern, bis schließlich gleiche Bedingungen erreicht sind.

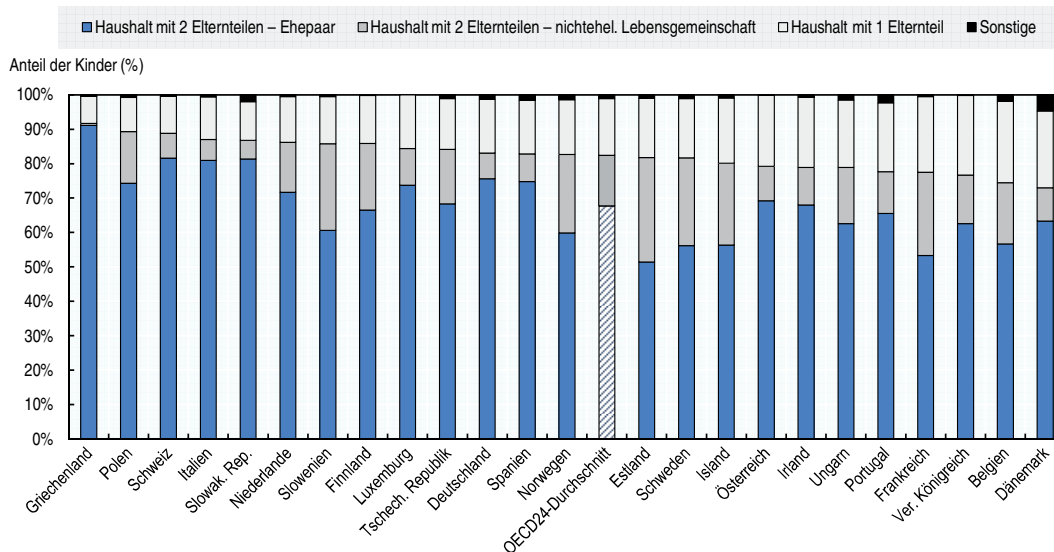
2. Die meisten Kinder leben in Paarfamilien, die Zahl der Kinder je Familie ist jedoch nach wie vor gering

Die meisten Kinder leben mit zwei Elternteilen zusammen, die häufig verheiratet sind

In Deutschland ebenso wie in den anderen OECD-Ländern wachsen die meisten Kinder in Haushalten mit zwei Elternteilen auf (Abb. 2.1). 2014 lebten rd. 83,1% der Kinder (Personen unter 18 Jahren) in einem Haushalt mit zwei Elternteilen, was leicht über dem Durchschnitt der europäischen OECD-Länder (82,5%) liegt. Kinder wachsen in Deutschland allerdings mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit bei verheirateten Eltern auf als in vielen anderen europäischen OECD-Ländern – 2014 lebten rd. 75,6% der Kinder in Deutschland mit zwei verheirateten Elternteilen zusammen, verglichen mit weniger als 60% in Frankreich und vielen nordeuropäischen OECD-Ländern (Estland, Island, Norwegen und Schweden).

Der Anteil der Kinder, die in Deutschland mit zwei Elternteilen zusammenleben, ist in den letzten etwa zwanzig Jahren leicht zurückgegangen (Abb. 2.2). Aus Daten von Destatis (2015a) geht hervor, dass der Anteil der Kinder (Personen unter 18 Jahren), die in Familien mit zwei Elternteilen aufwachsen, zwischen 1996 und 2014 um fast 6 Prozentpunkte abgenommen hat. Dies ist vollständig darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Kinder in Familien mit zwei verheirateten Elternteilen zwischen 1996 und 2014 um mehr als 10 Prozentpunkte gesunken ist. Im gleichen Zeitraum hat sich der Anteil der Kinder, die in Familien mit zwei unverheiratet zusammenlebenden Elternteilen aufwachsen, von 4% auf 9% mehr als verdoppelt, was einem Anstieg nichtehelicher Lebensgemeinschaften in der Erwachsenenbevölkerung zuzuschreiben ist (Kasten 2.1).

Abbildung 2.1 In Deutschland wachsen Kinder mit größerer Wahrscheinlichkeit bei verheirateten Eltern und mit geringerer Wahrscheinlichkeit bei unverheiratet zusammenlebenden Eltern auf als in den meisten anderen europäischen OECD-Ländern
Verteilung (in %) der Kinder (unter 18 Jahren) nach Familienstand der Eltern¹ im Haushalt, 2014



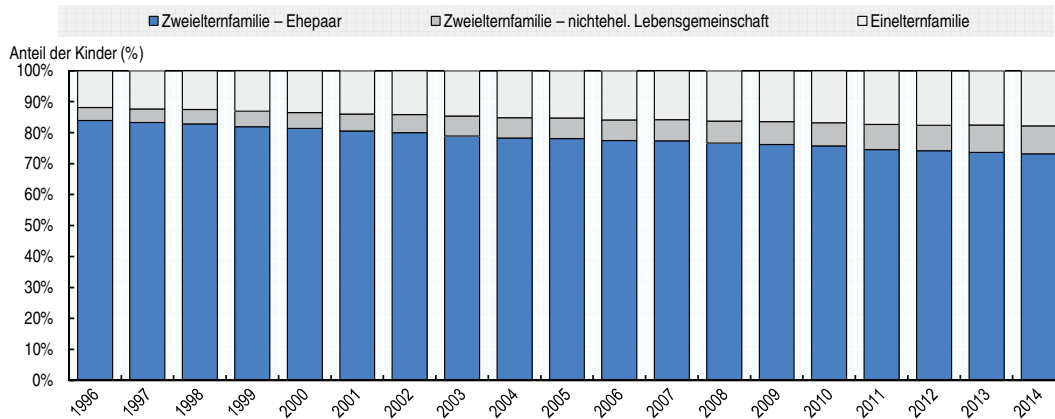
Anmerkung: Die Daten für Estland, Irland, Island und die Schweiz beziehen sich auf 2013.

1. „Elternteil“ bezieht sich auf leibliche Eltern, Stiefeltern und Adoptiveltern. „Haushalt mit 2 Elternteilen – Ehepaar“ bezeichnet eine Situation, in der Kinder mit einem verheirateten Elternpaar in einem Haushalt leben. „Haushalt mit 2 Elternteilen – nichtehel. Lebensgemeinschaft“ bezieht sich auf eine Situation, in der Kinder mit zwei Elternteilen aufwachsen, die nicht verheiratet sind. „Haushalt mit 1 Elternteil“ bezieht sich auf eine Situation, in der Kinder in einem Haushalt leben, in dem nur ein Erwachsener als Elternteil angegeben wird. „Sonstige“ bezeichnet Situationen, in denen Kinder in einem Haushalt aufwachsen, in dem kein Erwachsener als Elternteil angegeben wird.

Quelle: Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Abbildung 2.2 Der Anteil der Kinder in Zweielternfamilien ist in den letzten Jahrzehnten zurückgegangen

Verteilung (in %) der Kinder (unter 18 Jahren) nach Familienform, Deutschland, 1996-2014



Anmerkung: „Familienform“ bezieht sich auf Situationen, in denen Eltern als Paar oder Alleinerziehende mit mindestens einem Kind im selben Haushalt leben. „Elternteil“ bezieht sich auf leibliche Eltern, Stiefeltern und Adoptiveltern. „Zweielternfamilie – Ehepaar“ bezeichnet einen Haushalt, in dem Kinder bei zwei Elternteilen leben, die miteinander verheiratet sind. „Zweielternfamilie – nichtehel. Lebensgemeinschaft“ bezeichnet einen Haushalt, in dem Kinder bei zwei Elternteilen leben, die nicht miteinander verheiratet sind oder in einer eingetragenen gleichgeschlechtlichen Lebenspartnerschaft zusammenleben. „Einelternfamilie“ bezieht sich auf eine Situation, in der Kinder bei einem Elternteil ohne Ehegatten oder Partner im selben Haushalt aufwachsen.

Quelle: Destatis (2015a).

Kasten 2.1 Die Partnerschaftsmuster verändern sich in Deutschland

In Deutschland verändern sich die Partnerschaftsmuster ebenso wie in vielen anderen OECD-Ländern. 1996 gaben knapp über 48% der deutschen Gesamterwachsenenbevölkerung – rd. 39,2 Millionen Personen – an, mit ihrem Ehepartner als Paar zusammenzuleben. 2014 war dieser Anteil auf etwas unter 43,7% bzw. rd. 35 Millionen gesunken (Destatis, 2015a).

Der langfristige Rückgang der Zahl der Eheschließungen und die Zunahme der Scheidungen sind die Hauptfaktoren für die Verringerung der Zahl der Ehepaare. Die Heiratsrate liegt in Deutschland im Vergleich zu vielen anderen OECD-Ländern auf mittlerem Niveau (OECD, 2016a), sie ist in den letzten 40 Jahren jedoch deutlich zurückgegangen – von 7,4 Eheschließungen je 1 000 Einwohner im Jahr 1970 auf 4,6 im Jahr 2013 (Eurostat, 2016). Gleichzeitig stieg die rohe Scheidungsrate – die im Vergleich zu einigen anderen OECD-Ländern ebenfalls moderat ist (OECD, 2016a) – von 1,3 im Jahr 1970 auf 2,1 im Jahr 2013 (Eurostat, 2016). In den letzten zehn Jahren haben sich sowohl die Heirats- als auch die Scheidungsraten stabilisiert, wobei seit Mitte der 2000er Jahre bei der Zahl der Eheschließungen ein leichter Anstieg und beim Anteil der Ehen, die geschieden werden, ein leichter Rückgang festzustellen ist (Eurostat, 2016; Destatis, 2016). Dennoch heiraten heute wesentlich weniger Menschen und lassen sich mehr Menschen scheiden als noch vor drei oder vier Jahrzehnten.

Stattdessen entscheiden sich in Deutschland viele für alternative Partnerschaftsformen. Zwischen 1996 und 2014 ist der Anteil der Bevölkerung, der eigenen Angaben zufolge in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebt, um mehr als 60% gestiegen – von rd. 4,5% der Bevölkerung bzw. 3,7 Millionen Menschen auf knapp unter 7,3% der Bevölkerung bzw. knapp über 5,8 Millionen Menschen (Destatis, 2015a). Der Anstieg der nichtehelichen Lebensgemeinschaften ist teilweise auf die Zunahme der gleichgeschlechtlichen Paare zurückzuführen. Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der Personen, die laut eigenen Angaben in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft leben, von rd. 75 000 auf knapp über 175 000. Gemischtgeschlechtliche Paare leben jedoch ebenfalls mit zunehmender Wahrscheinlichkeit in nichtehelichen Lebensgemeinschaften. 1996 gaben rd. 3,6 Millionen Menschen an, in einer nichtehelichen gemischtgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft zu leben. 2014 war diese Zahl auf knapp unter 5,7 Millionen gestiegen (Destatis, 2015a).

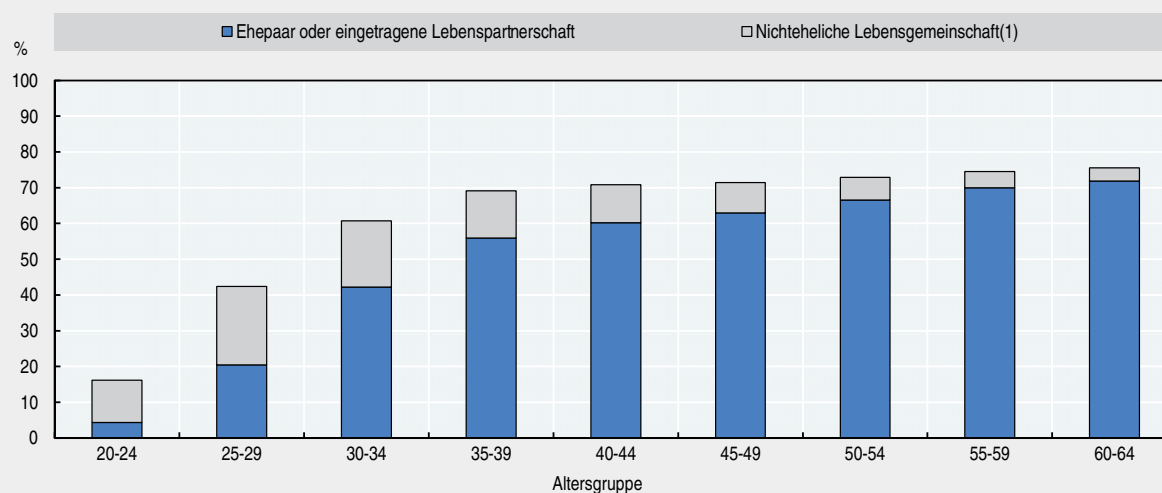
(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Nichteheliche Lebensgemeinschaften sind bei jüngeren Altersgruppen besonders beliebt (Abb. 2.3). Aus Daten der Volks- und Wohnungszählung der Europäischen Union von 2011 geht hervor, dass in Deutschland rd. 18,5% der Personen im Alter von 30-34 Jahren und fast 22% der Personen im Alter von 25-29 Jahren in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebten. Unter jungen Menschen im Alter von 20-29 Jahren waren nichteheliche Lebensgemeinschaften sogar stärker verbreitet als eheliche Lebensgemeinschaften. Viele der in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft lebenden Personen können natürlich zu einem späteren Zeitpunkt noch heiraten. Insbesondere bei den jüngeren Generationen ist jedoch eine eindeutige und wachsende Akzeptanz der nichtehelichen Lebensgemeinschaft als Alternative zur Ehe festzustellen.

Abbildung 2.3 Nichteheliche Lebensgemeinschaften sind in Deutschland bei jüngeren Menschen besonders stark verbreitet

Anteil (in %) der Personen in privaten Haushalten, die als Ehepaar, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft zusammenleben, nach Altersgruppe, Deutschland, 2011



1. „Nichteheliche Lebensgemeinschaft“ umfasst gleichgeschlechtliche und unverheiratete gemischtgeschlechtliche Paare.

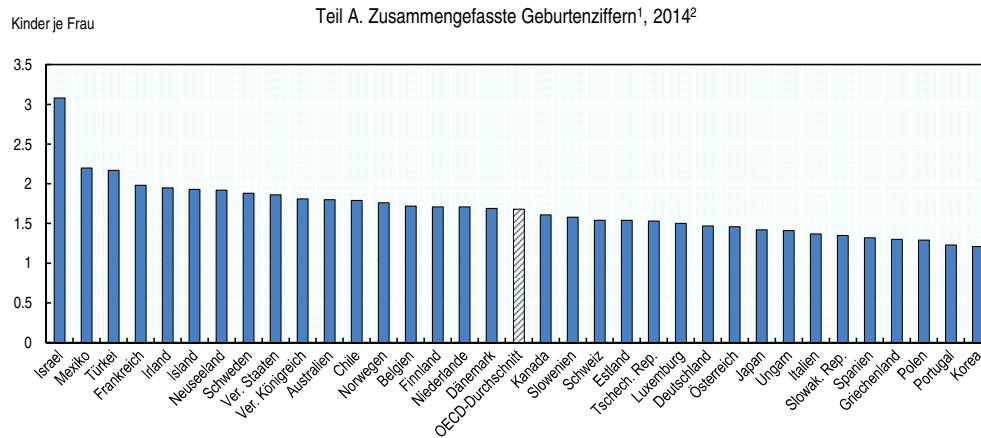
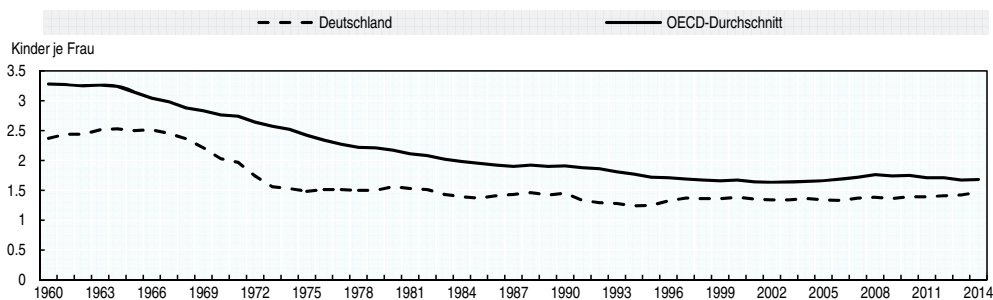
Quelle: European Union Census on Population and Housing, 2011 (Volks- und Wohnraumzählung in der Europäischen Union, 2011), <https://ec.europa.eu/CensusHub2>.

Die Geburtenraten liegen in Deutschland weiterhin auf niedrigem Niveau

Die Geburtenraten sind in Deutschland niedriger als in vielen anderen OECD-Ländern (Abb. 2.4, Teil A). 2014 lag die zusammengefasste Geburtenziffer² mit 1,47 unter dem OECD-Durchschnitt (1,67) und eindeutig unter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern je Frau. Deutschland ist jedoch nicht das einzige Land, das eine Geburtenrate unterhalb des Bestandserhaltungsniveaus verzeichnet: 2014 hatten nur drei OECD-Länder (Israel, Mexiko und die Türkei) eine zusammengefasste Geburtenziffer von über 2,1, während zehn Länder Raten unterhalb der deutschen Rate aufwiesen. In Portugal und Korea lag die zusammengefasste Geburtenziffer sogar nur bei 1,2 Kindern je Frau.

Niedrige Geburtenraten sind in Deutschland keine jüngere Entwicklung (Abb. 2.4, Teil B). Die zusammengefasste Geburtenziffer ist in Deutschland in den 1960er Jahren und Anfang der 1970er Jahre stark zurückgegangen und verharrt seit 1969 unter dem Bestandserhaltungsniveau. Seit Anfang der 1980er Jahre hat sie sich stabilisiert, und in den letzten Jahren ist sie sogar leicht angestiegen: Nach einem historischen Tiefstand von 1,24 Kindern je Frau im Jahr 1994 war in den folgenden 20 Jahren eine Zunahme um

Abbildung 2.4 Die Geburtenraten liegen in Deutschland weiterhin auf niedrigem Niveau

Teil B. Zusammengefasste Geburtenziffer, Deutschland³ und OECD-Durchschnitt, 1960-2014

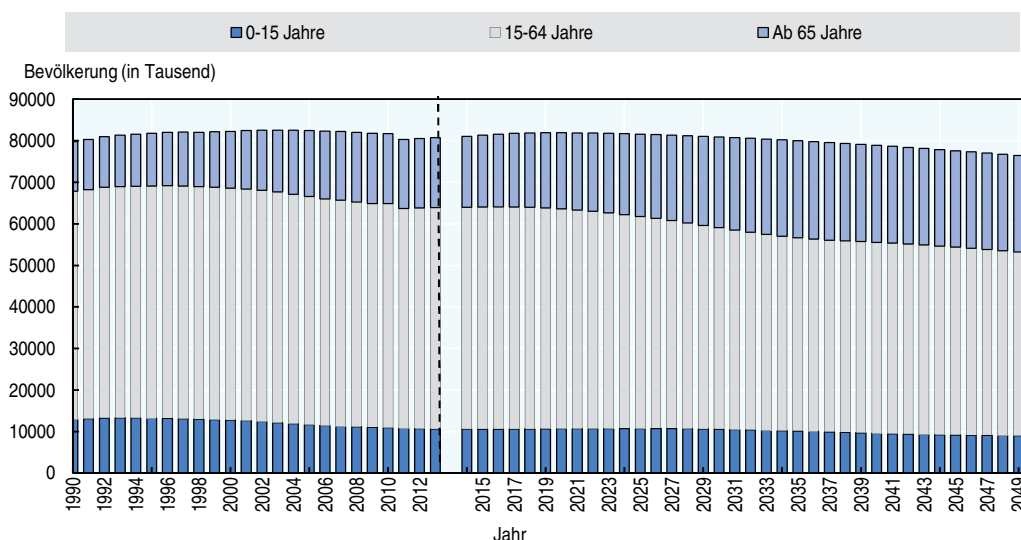
1. Die zusammengefasste Geburtenziffer ist die durchschnittliche Zahl der Kinder, die eine Frau entsprechend der jeweiligen altersspezifischen Geburtenraten im Verlauf ihres Lebens zur Welt bringen würde, wenn unterstellt wird, dass keine Frauen im gebärfähigen Alter sterben.
2. Die Daten für Kanada beziehen sich auf 2012, die Daten für Chile auf 2013.
3. Die Daten für Deutschland beziehen sich vor 1990 nur auf Westdeutschland. Ab 1990 beziehen sich die Daten für Deutschland sowohl auf die neuen als auch die alten Bundesländer.

Quelle: OECD Family Database, www.oecd.org/els/family/database.htm.

0,23 Prozentpunkte zu verzeichnen. Der Anstieg ist jedoch gering und reicht bei weitem nicht aus, um die Geburtenrate auf das für eine stabile Bevölkerungszahl erforderliche Niveau von 2,1 Kindern je Frau zu erhöhen.

Diese andauernde Periode niedriger Geburtenraten hatte erhebliche Auswirkungen auf den Umfang und die Altersstruktur der deutschen Bevölkerung, und dies wird auch in Zukunft der Fall sein (Abb. 2.5). Die Bevölkerungszahl ist in Deutschland seit mehr als zehn Jahren rückläufig. Sie ist von einem Höchststand von knapp über 82,5 Millionen im Jahr 2002 auf etwa 81,3 Millionen im Jahr 2015 gesunken. Vorausberechnungen lassen darauf schließen, dass der Abwärtstrend anhalten und sich in den kommenden Jahrzehnten wahrscheinlich noch beschleunigen wird, wobei die Bevölkerung bis 2050 auf gerade einmal 76,1 Millionen Menschen sinken könnte (Destatis, 2015c, und Anmerkungen zu Abbildung 2.5). Zugleich verändert sich die Altersverteilung der deutschen Bevölkerung, zumal die geburtenstarken Jahrgänge der Nachkriegszeit in Rente gehen. Personen ab 65 Jahren machen bereits rd. 21,3% der Bevölkerung aus, und dieser Anteil wird bis 2050 voraussichtlich auf rd. 30,4% ansteigen. Im Gegensatz dazu wird der Anteil der Menschen, die mit größter Wahrscheinlichkeit am Erwerbsleben teilnehmen – d.h. die Personen im Alter von 15-64 Jahren – bis 2050 voraussichtlich von gegenwärtig 65,7% auf rd. 57,7% zurückgehen. Die Bevölkerungsalterung beschränkt sich natürlich nicht auf Deutschland. Viele andere OECD-Länder, insbesondere in Ostasien,

Abbildung 2.5 **Die deutsche Bevölkerung wird älter und schrumpft**
Tatsächliche (1990-2013) und projizierte (2014-2050) Bevölkerung nach Altersgruppe,
Deutschland, 1990-2050



Anmerkung: Bevölkerungsvorausberechnungen für 2014-2050 von Destatis (2015c). Verwendet wird hier die Variante 2 „Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung“: Die zusammengefasste Geburtenziffer verharrt fast konstant bei 1,4 Kindern je Frau, wobei der Wanderungssaldo von 500 000 Personen in den Jahren 2014 und 2015 auf 200 000 Personen im Jahr 2021 zurückgeht und danach konstant bleibt.

Quelle: Destatis (2015c) und Destatis, www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung.

sind mit ähnlichen Veränderungen der Altersverteilung ihrer Bevölkerung konfrontiert. In Verbindung mit der projizierten Abnahme der Gesamtbevölkerung bedeutet der Rückgang des Anteils der Personen im Erwerbsalter jedoch, dass die die Bevölkerung im Erwerbsalter in den nächsten 35 Jahren in Deutschland um fast 10 Millionen Personen zurückgehen könnte – von rd. 53,5 Millionen heute auf rd. 43,9 Millionen im Jahr 2050.

3. Ungleichheiten und Ineffizienzen auf dem Arbeitsmarkt: Frauen sind in Deutschland zwar erwerbstätig, Mütter gehen jedoch oft Teilzeitbeschäftigungen nach

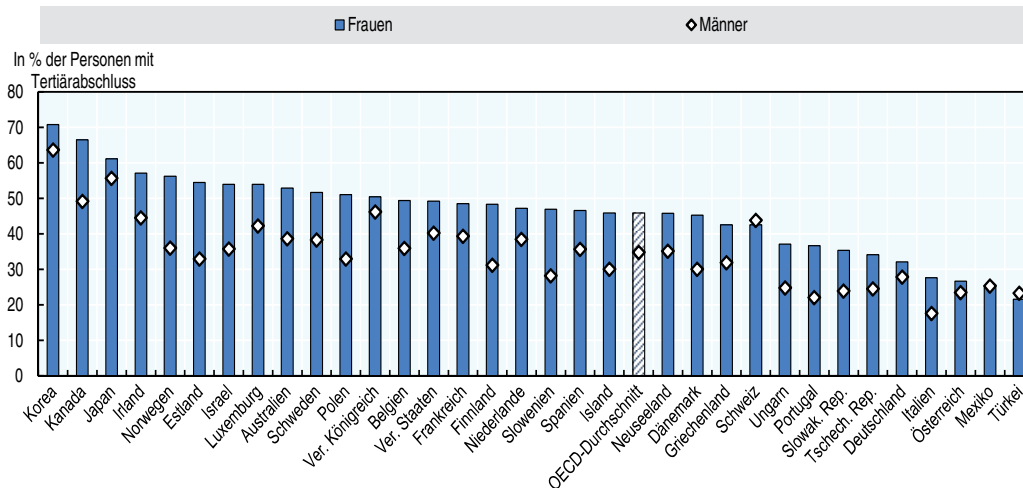
Frauen haben in Deutschland ihre Teilhabe am Erwerbsleben in den letzten zehn Jahren erheblich ausgeweitet. Doppelverdienerhaushalte sind inzwischen die Regel: Bei 64% der Paarfamilien mit Kindern unter 15 Jahren handelt es sich heute in Deutschland um Doppelverdienerfamilien (OECD, 2016a). Die meisten von ihnen sind jedoch in Wirklichkeit „Eineinhalbverdienerhaushalte“, in denen die Männer lange Arbeitszeiten haben, während ihre Partnerinnen einer Teilzeitbeschäftigung mit relativ kurzen Arbeitszeiten nachgehen (Kapitel 4). Im OECD-Raum ist der prozentuale Anteil der Doppelverdienerfamilien, in denen beide Partner vollzeitbeschäftigt sind, nur in den Niederlanden noch niedriger. Der in den letzten zehn Jahren in Deutschland zu verzeichnende Zuwachs der Frauenerwerbstätigkeit ist in der Tat zum großen Teil auf Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen.

Frauen sind in Deutschland gut ausgebildet, in lukrativen MINT-Berufen jedoch unterrepräsentiert

Bildung ist eine der Möglichkeiten, die es Frauen gestatten, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und später das Einkommen und Wohlergehen ihrer Familien zu sichern.

Abbildung 2.6 In Deutschland ebenso wie in den meisten OECD-Ländern haben junge Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Hochschulabschluss als junge Männer

Prozentualer Anteil der Bevölkerung mit Hochschulabschluss, nach Geschlecht, 25- bis 34-Jährige, 2013



Quelle: OECD Gender Data Portal, www.oecd.org/statistics/datalab/gender-data-portal.htm.

In der Bevölkerung insgesamt haben mehr Männer als Frauen einen Hochschulabschluss. In den jüngeren Kohorten ist jedoch das Gegenteil der Fall: 2013 hatten in Deutschland 32,1% der Frauen im Alter von 25-34 Jahren einen Hochschulabschluss, verglichen mit 27,9% ihrer männlichen Altersgenossen (Abb. 2.6).

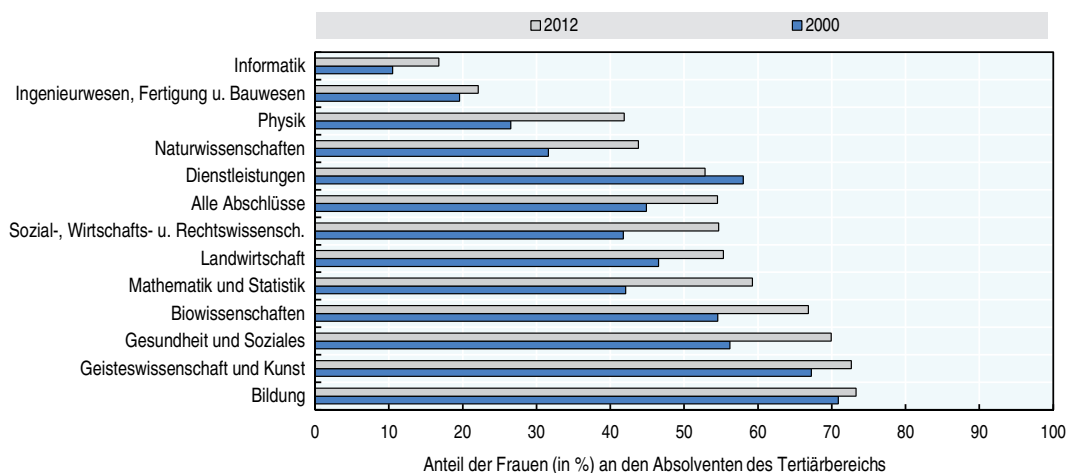
Frauen studieren jedoch nicht die gleichen Fächer wie Männer (Abb. 2.7). So entscheiden sich viele Frauen in Deutschland trotz der höheren Löhne in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) gegen ein Studium in Ingenieur- und Naturwissenschaften. 2012 lag der Frauenanteil der Hochschulabsolventen in den Bereichen Informatik (16,7%), Ingenieurwesen und Fertigung (22,1%), Physik (41,9%) und sonstige Naturwissenschaften (43,8%) deutlich unter 50%. In den Bereichen Mathematik und Statistik haben die Frauen jedoch große Fortschritte erzielt: 2012 waren fast 60% der Absolventen dieser Fachbereiche Frauen, verglichen mit lediglich 42,1% im Jahr 2000. Zugleich dominieren die Frauen weiterhin, wie schon seit langem, in den Bereichen Pädagogik, Gesundheit und Soziales.

Die Unterrepräsentation der Frauen in MINT-Bereichen in Deutschland ist nicht auf mangelnde Fähigkeiten zurückzuführen. 2012 schnitten 15-jährige Mädchen in Deutschland bei der Internationalen Schulleistungsstudie der OECD (PISA) im Lesekompetenztest besser, im Naturwissenschaftstest genauso gut und im Mathematiktest nur geringfügig schlechter ab als ihre männlichen Altersgenossen. In Deutschland gibt es ebenso wie im gesamten OECD-Raum ein Missverhältnis zwischen den Schulleistungen der Mädchen in MINT-Fächern und ihrer späteren Unterrepräsentation in MINT-Berufen.

Eine Erhöhung der Zahl der Mädchen, die in der Schule MINT-Fächer belegen, könnte dazu führen, dass mehr junge Frauen einen MINT-Beruf wählen, was ihre Verdienstaussichten verbessern würde. Öffentliche Initiativen, um die Bedeutung von MINT-Kompetenzen bereits in den ersten Schuljahren zu betonen und das Interesse der Mädchen für mathematik- und naturwissenschaftsbezogene Berufe zu wecken, könnten mehr Mädchen ermutigen, die entsprechenden Fächer zu studieren. Auch eine stärkere Sensibilisierung für den

Abbildung 2.7 In Deutschland sind Frauen in den Bereichen Naturwissenschaften, Technik und Ingenieurwissenschaften unterrepräsentiert, nicht jedoch in Mathematik

Anteil der Frauen an den Absolventen des Tertiärbereichs, nach Studienfach, Deutschland, 2000 und 2012



Quelle: OECD Gender Data Portal, www.oecd.org/gender/data/.

Zusammenhang zwischen Bildungsentscheidungen und Einkommen könnte dazu beitragen, dass sich mehr Mädchen für MINT-Fächer entscheiden. (Vgl. OECD, 2015b, wegen einer näheren Erörterung von Fragen in Bezug auf die Fähigkeiten, das Verhalten und das Selbstvertrauen von Jungen und Mädchen im Bildungsbereich.)

Die Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern ist in Deutschland seit 2000 erheblich gestiegen

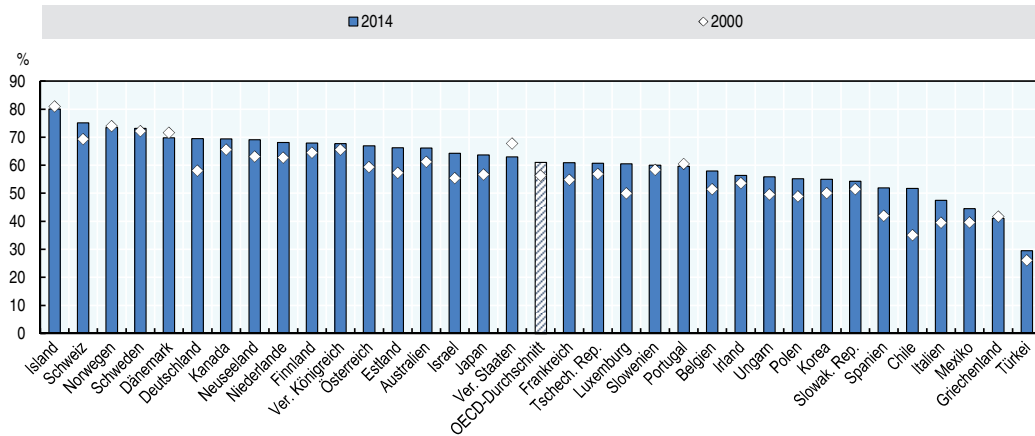
In den letzten Jahrzehnten sind in Deutschland viele Frauen in den Arbeitsmarkt eingetreten. Zwischen 2000 und 2014 sind die Erwerbstätigenquoten der Frauen in Deutschland (Altersgruppe 15-64 Jahre) um über 11,3 Prozentpunkte gestiegen, von 58,1% auf 69,5% (Abb. 2.8). Dies liegt eindeutig über dem durchschnittlichen Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, der im gleichen Zeitraum im OECD-Raum zu beobachten war (4,7 Prozentpunkte). Damit verzeichnete Deutschland nach Chile den zweitgrößten Anstieg der Erwerbstätigkeit der Frauen im OECD-Raum, und das Land hat heute die höchste Frauenerwerbstätigenquote im OECD-Raum nach den nordischen Ländern und der Schweiz (Abb. 2.8).

Die Beschäftigungssituation der Frauen hat sich in Deutschland auch im Vergleich zu den Männern verbessert (Abb. 2.9). Die Erwerbstätigenquoten sind in Deutschland seit 2000 zwar sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern gestiegen – was für den OECD-Raum in diesem Zeitraum eher ungewöhnlich war, da männliche Arbeitskräfte während der großen Rezession in vielen Ländern erhebliche Arbeitsplatzverluste hinnehmen mussten –, der Anteil der erwerbstätigen Frauen ist jedoch deutlich schneller gewachsen. In Deutschland sind Männer natürlich nach wie vor mit größerer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig als Frauen, das Beschäftigungsgefälle zwischen den Geschlechtern ist jedoch stark zurückgegangen: von 14,8 Prozentpunkten im Jahr 2000 auf 8,6 Prozentpunkte im Jahr 2014.

Die Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ist zu einem großen Teil dem Eintritt (bzw. der Rückkehr) von Müttern ins Erwerbsleben zuzuschreiben. Zwischen 2000 und 2013 stieg die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter 18 Jahren um 7,8 Prozentpunkte von 59,0% auf 66,8% (BMFSFJ, 2015a). Am größten war der Anstieg der Erwerbstätigenquoten

Abbildung 2.8 **Die Erwerbstätigenquoten der Frauen sind in Deutschland zwischen 2000 und 2014 erheblich gestiegen**

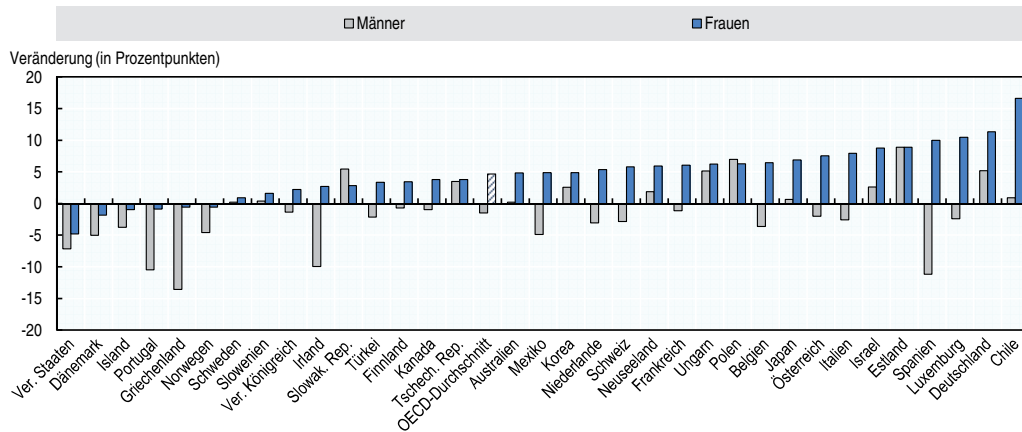
Erwerbstätigenquoten der Frauen (in %), 15- bis 64-Jährige, 2000 und 2014



Quelle: OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

Abbildung 2.9 **In den meisten OECD-Ländern ist die Erwerbstätigkeit der Frauen seit 2000 stärker gestiegen als die Erwerbstätigkeit der Männer**

Veränderung der Erwerbstätigenquoten (15- bis 64-Jährige) zwischen 2000 und 2014, nach Geschlecht, in Prozentpunkten



Erläuterung: In Deutschland ist die Erwerbstätigenquote der Männer (15- bis 64-Jährige) zwischen 2000 und 2014 um 5,2 Prozentpunkte gestiegen, während die Erwerbstätigenquote der Frauen (15- bis 64-Jährige) um 11,3 Prozentpunkte gestiegen ist.

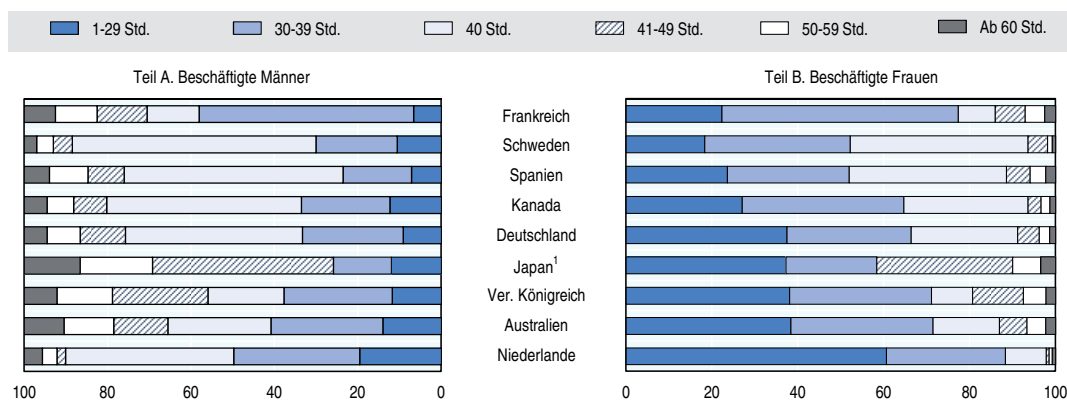
Quelle: OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

bei Müttern mit sehr kleinen Kindern. Bei Müttern von Kindern im Alter von 1-2 Jahren wurde eine Zunahme um 9 Prozentpunkte auf 42,1% und bei Müttern von Kindern im Alter von 2-3 Jahren um 12,9 Prozentpunkte auf 55% verzeichnet (ebd., vgl. auch Keller und Haustein, 2013).

Frauen sind häufig teilzeitbeschäftigt, und Männer haben oft lange Arbeitszeiten

Frauen arbeiten in Deutschland häufig in Teilzeit. In Deutschland arbeiten etwa 37,5% der erwerbstätigen Frauen normalerweise in Teilzeit³, was als eine übliche Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden definiert ist (Abb. 2.10). Dieser Anteil ist vergleichbar mit der Situation

Abbildung 2.10 **Frauen haben OECD-weit kürzere Arbeitszeiten als Männer**
Verteilung der Beschäftigten (alle Altersgruppen) nach üblicher Wochenarbeitszeit, ausgewählte Länder, 2014



Anmerkung: Die Länder sind in aufsteigender Reihenfolge nach dem Anteil aller Beschäftigten (Männer und Frauen) angeordnet, deren übliche Wochenarbeitszeit 1-29 Stunden beträgt.

1. Für Japan ist die übliche Wochenarbeitszeit folgendermaßen abgestuft: 1-29, 30-39, 40-48, 49-59, ab 60 Stunden.

Quelle: OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

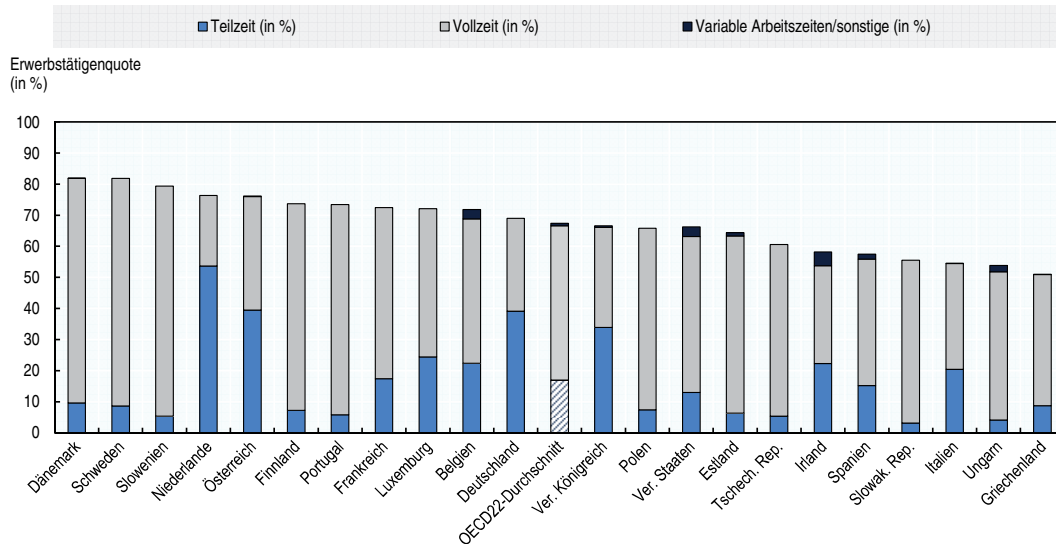
in einigen anderen OECD-Ländern – beispielsweise Australien, Japan und das Vereinigte Königreich –, jedoch deutlich höher als in Frankreich, Spanien und Schweden, wo weniger als 25% der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit arbeiten. In diesen Ländern arbeiten erwerbstätige Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit zwischen 30 und 39 Stunden pro Woche (Frankreich) oder 40 Stunden pro Woche (Spanien und Schweden).

In Deutschland ist Teilzeitbeschäftigung unter Müttern besonders stark verbreitet (Abb. 2.11). 2013 arbeitete in Deutschland mehr als die Hälfte aller erwerbstätigen Mütter von Kindern unter 15 Jahren weniger als 30 Stunden pro Woche, verglichen mit knapp unter 25% in Frankreich und weniger als 10% in Finnland und Portugal. Nur in den Niederlanden, wo mehr als 70% der erwerbstätigen Mütter von Kindern unter 15 Jahren teilzeitbeschäftigt sind, war der Anteil noch höher.

Darüber hinaus arbeiten Mütter in Deutschland immer häufiger in Teilzeit. Der jüngste Anstieg der Erwerbstätigkeit von Müttern ist in der Tat fast vollständig auf die Aufnahme von Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen: Zwischen 2000 und 2013 stieg der Anteil der erwerbstätigen Mütter, die höchstens 32 Stunden pro Woche arbeiten, um mehr als 11 Prozentpunkte von 36% auf 47% (BMFSFJ, 2015a). In den neuen Bundesländern hat sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den erwerbstätigen Müttern zwischen 1996 und 2012 fast verdoppelt, von 23% auf 44% (Keller und Haustein, 2013).

Männer haben in Deutschland längere Arbeitszeiten. In Deutschland haben weniger als 10% der erwerbstätigen Männer eine übliche Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden (Abb. 2.10), wobei Teilzeitbeschäftigung bei Vätern besonders selten ist (Keller und Haustein, 2013; vgl. Kapitel 4). Stattdessen arbeiten die meisten erwerbstätigen Männer in Deutschland normalerweise wenigstens 40 Stunden pro Woche, wobei mehr als 13% meist mindestens 50 Stunden arbeiten. Solche langen durchschnittlichen Arbeitszeiten machen es schwer, Berufstätigkeit und Kindererziehung zu kombinieren, und tragen zur weitverbreiteten Unzufriedenheit über Probleme mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei (vgl. Kasten 2.2 über den abnehmenden Grenzertrag langer Arbeitszeiten).

Abbildung 2.11 **Erwerbstätige Mütter in Deutschland arbeiten überwiegend in Teilzeit**
 Erwerbstätigenquoten von Müttern nach Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung¹, Mütter (15- bis 64-Jährige)
 mit mindestens einem Kind im Alter von 0-14 Jahren, 2013 oder letztes verfügbares Jahr



Anmerkung: Die Daten für die Vereinigten Staaten beziehen sich auf Mütter (im Alter von 15-64 Jahren) mit mindestens einem Kind im Alter von 0-17 Jahren. Die Daten für Dänemark, Finnland und Schweden beziehen sich auf 2012.

1. Die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung beruht auf einer gängigen Definition der Teilzeitarbeit (übliche Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden am Hauptarbeitsplatz).

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage der Europäischen Arbeitskräfteerhebung für die europäischen Länder und des Current Population Survey (CPS) für die Vereinigten Staaten.

Kasten 2.2 Die unbeabsichtigten Folgen langer Arbeitszeiten

Die Arbeitskräfte stehen zunehmend unter Druck, länger und härter zu arbeiten. Mitarbeiter, die versuchen morgens die ersten und abends die letzten im Büro zu sein, entfachen einen Konkurrenzkampf darüber, wer (vermeintlich) am meisten arbeitet, und schaffen so eine Kultur langer Arbeitszeiten. Und wenn die Beschäftigten abends endlich ihren Arbeitsplatz verlassen, sind sie durch die allgegenwärtige Technologie häufig dem Druck ausgesetzt, ganz gleich, wo sie sind oder wie spät es ist, weiter für ihre Arbeit zur Verfügung zu stehen.

Diese übermäßig langen Arbeitszeiten führen jedoch nicht zu besseren Ergebnissen oder einer höheren Produktivität. Die Produktivität steigt zwar mit der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, jedoch nur bis zu einem bestimmten Punkt: Zahlreiche Untersuchungen haben ergeben, dass die Produktivität bei rd. 40 Wochenstunden ihren Höchststand erreicht. Nach fünf Achtstundentagen stabilisiert sie sich und sinkt anschließend, da die Arbeitskräfte die Überstunden antizipieren und pro Stunde weniger produzieren. Das Risiko von Unfällen und Fehlern erhöht sich, und die Wahrscheinlichkeit von Fehlkommunikation und Fehlentscheidungen nimmt zu. Die Gesundheit der Arbeitskräfte leidet ebenfalls, was die Produktivität verringert.

Die Lösung des Problems übermäßig langer Arbeitszeiten erfordert einen Kulturwandel innerhalb der Organisationen und Politikmaßnahmen, die einen ausreichenden Schutz der Arbeitnehmer gewährleisten. Solche Maßnahmen können sich für die Unternehmen sehr vorteilhaft auswirken: Unternehmen mit vernünftigen Arbeitszeiten haben nicht nur eine höhere Produktivität und eine gesündere Belegschaft, sondern können auch bessere Ergebnisse an der Börse erzielen und sind erfolgreicher bei der Anwerbung qualifizierter Arbeitskräfte.

Mehr ist weniger

Die Unternehmen versuchen seit langem, die ideale Wochenarbeitszeit zur Maximierung der Produktion zu ermitteln. Um die Wende zum 20. Jahrhundert war der deutsche Unternehmer Ernst Abbe einer von vielen Geschäftsleuten, die Studien zu der Frage durchführten, wie sich die Zahl der Arbeitsstunden auf die Leistung der Arbeitskräfte auswirkt. Er stellte fest, dass eine Verkürzung der Tagesarbeitszeit in seiner Optikfabrik von

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

neun auf acht Stunden zu einer Erhöhung der Gesamtproduktion führte. Der berühmte Wirtschaftspionier Henry Ford experimentierte in den 1920er Jahren mit verschiedenen Arbeitszeitkombinationen und kam schließlich zu dem Schluss, dass seine Arbeitskräfte in fünf Tagen mehr produzierten als in sechs Tagen und in Achtstundenschichten mehr als in Zehnstundenschichten.

Die Produktivität geht ab einer bestimmten Stundenzahl zurück. Moderne ökonometrische Evaluierungen historischer und aktueller Arbeitnehmerdaten bestätigen, was Abbe, Ford und andere schon vor Jahrzehnten feststellten, nämlich dass Arbeitskräfte nur eine begrenzte Zahl von Stunden wirklich produktiv sind. Trotz des großen Produktionsdrucks, der im ersten Weltkrieg in der Munitionsindustrie herrschte, war das Produktionsmaximum der britischen Fabrikarbeiterinnen bei durchschnittlich 48 Wochenstunden erreicht. Danach ging ihre Produktionsrate zurück (Penceval, 2014). Arbeitskräfte können einfach nicht über einen langen Zeitraum dasselbe Produktionsniveau aufrechterhalten. Ermüdung und Überlastung beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit, und die Beschäftigten produzieren weniger pro Stunde, wenn sie wissen, dass sie länger arbeiten müssen. In einer häufig zitierten Studie des Business Roundtable über die Auswirkungen von Überstunden im Baugewerbe wurde festgestellt, dass die Produktivität bei Arbeitszeiten von 60 Wochenstunden oder mehr nach zwei Monaten so stark zurückging, dass die Bauverzögerungen größer waren, als wenn das gleiche Team 40 Stunden pro Woche gearbeitet hätte (Business Roundtable, 1980). Abgesehen davon, dass die Stimmung der Beschäftigten leidet und sie häufiger Fehler machen, kann es bei sehr langen Arbeitszeiten zu Schwierigkeiten bei der Lieferung von Materialien, Werkzeugen und Ausrüstungen sowie beim Informationsfluss kommen, die zu Effizienzverlusten führen (Thomas und Raynar, 1997). Außerdem wird die Entscheidungsfindung im Beruf beeinträchtigt. Lange Arbeitszeiten führen zu Entscheidungsmüdigkeit: Wenn im Lauf des Tages zu viele Entscheidungen getroffen werden müssen, ermüdet das Gehirn und die Qualität der Entscheidungen nimmt ab.

Mit zunehmender Zahl der Überstunden kommt es häufiger zu Fehlern, Unfällen und Verletzungen. Überstunden erhöhen in allen Branchen das Risiko von Fehlern, Unfällen und Verletzungen (Penceval, 2014; Dembe et al., 2005). Die überlangen Arbeitszeiten und die übermäßige Arbeitsbelastung der Ingenieure und Techniker des Kennedy Space Center in den Vereinigten Staaten vor dem Unfall der Raumfähre Challenger sind nur eines von vielen gut dokumentierten Beispielen dafür, dass überlastete Beschäftigte schwerwiegende Fehler machen können (US Presidential Commission, 1986). Nur wenige Branchen sind gegen durch Überlastung verursachte Unfälle gefeit (Dembe et al., 2005). Im medizinischen Bereich wurde nachgewiesen, dass Ärzte und Krankenpflegekräfte nach langen Schichten mehr Fehler bei der Behandlung von Patienten machen (Rogers et al., 2004; Flinn und Armstrong, 2011) und auch mit größerer Wahrscheinlichkeit Verkehrsunfälle haben (Barger et al., 2005). Die Fähigkeit zur Erledigung von Aufgaben, die ein hohes Maß an Konzentration erfordern, nimmt in allen Branchen in Abhängigkeit von der Dauer dieser Anstrengungen ab, ein Phänomen, das „Vigilanzminderung“ genannt wird (Ariga und Lleras, 2010). Das bedeutet einfach ausgedrückt, dass es schwierig ist, sich über einen langen Zeitraum hinweg zu konzentrieren.

Das Arbeitsklima leidet. Wichtige soziale Kompetenzen im Berufsleben wie emotionale Intelligenz und Kommunikationsfähigkeit werden durch lange Arbeitszeiten ebenfalls beeinträchtigt. Überlastete Beschäftigte leiden mit größerer Wahrscheinlichkeit an Schlafmangel (Faber et al., 2015). Schlafmangel wiederum reduziert das Einfühlungsvermögen gegenüber anderen, beeinträchtigt die Fähigkeit, Impulse zu kontrollieren, belastet die zwischenmenschlichen Beziehungen und macht es schwerer, Herausforderungen zu bewältigen, da die Betroffenen weniger optimistisch sind und weniger zielorientiert vorgehen (Killgore et al., 2008). Außerdem beeinträchtigt Schlafmangel die Wahrnehmung von durch Mimik ausgedrückten Emotionen und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ein Gesichtsausdruck negativ interpretiert wird (van der Helm et al., 2010). Solche unterschwelligeren Formen der Fehlkommunikation erschweren die Zusammenarbeit am Arbeitsplatz.

Geistige und körperliche Überlastung: Lange Arbeitszeiten schaden der Gesundheit

Lange Arbeitszeiten sind mit Gesundheitsproblemen verbunden, was sowohl den Arbeitskräften als auch den Unternehmen schadet, die Interesse daran haben, dass ihre Mitarbeiter gesund sind. Eine offensichtliche Folge langer Arbeitszeiten ist die höhere Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen. Es gibt jedoch auch chronische Risiken. Eine neuere Metaanalyse von zwölf länderübergreifenden Studien mit 22 000 Teilnehmern stellte

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

fest, dass Arbeitszeiten von mehr als acht Stunden pro Tag mit einem 40-80% höheren Risiko koronarer Herzkrankheiten verbunden sind. Die Kausalfaktoren hierfür sind längere Phasen psychischer Belastung, ein erhöhter Ausstoß des Stresshormons Cortisol, schlechte Essgewohnheiten und fehlende Bewegung aufgrund unzureichender Freizeit (Virtanen et al., 2012). Die psychische Gesundheit wird durch die Belastung infolge von langen Arbeitszeiten und Schlafmangel ebenfalls beeinträchtigt. Zusätzlich zu kognitiven Störungen kommt es bei überlasteten Beschäftigten auch mit höherer Wahrscheinlichkeit zu schweren Depressionen, wie eine Untersuchung des britischen öffentlichen Dienstes ergab (Virtanen, 2008; Virtanen et al., 2012). Außerdem tendieren Personen mit überlangen Arbeitszeiten auch häufiger zu Alkoholmissbrauch (Virtanen, 2015).

Lange Arbeitszeiten stellen eine Belastung für Familien und Beziehungen dar, die schwerer zu quantifizieren ist. Die Jahre, in denen die Beschäftigten Karriere machen können, fallen zeitlich mit den Jahren der Kindererziehung zusammen. Dies gilt insbesondere für Frauen, weil das Zeitfenster, in dem sie Kinder bekommen können, kürzer ist. Erwerbstätige sind häufig gezwungen, sich zu entscheiden, ob sie sich um ihre Kinder kümmern oder am Arbeitsplatz Präsenz zeigen möchten. Länderübergreifende Studien belegen, dass Kinder durch atypische Arbeitszeiten ihrer Eltern, wozu Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit gehören, belastet werden. Die Eltern leiden mit größerer Wahrscheinlichkeit an Depressionen, es fällt ihnen schwerer, sich um ihre Kinder zu kümmern, Kinder und Eltern verbringen weniger Zeit miteinander, und das häusliche Umfeld ist insgesamt weniger günstig, insbesondere in Familien mit niedrigem Einkommen. Die Auswirkungen auf die Kinder variieren je nach Alter. Sie umfassen Verhaltensprobleme (insbesondere bei kleinen Kindern und Jugendlichen), eine langsamere kognitive Entwicklung (insbesondere im Vorschulalter), Übergewicht, weniger Einsatzbereitschaft in der Schule und bei außerkurrikularen Aktivitäten sowie Schlafschwierigkeiten. (Wegen einer vollständigen Übersicht über die länderübergreifende Literatur vgl. Li et al., 2014.)

Lange Arbeitszeiten sind trotz der Evidenz für ihre negativen Auswirkungen nach wie vor weit verbreitet

Angesichts der umfangreichen Evidenz für die negativen Auswirkungen von langen Arbeitszeiten ist es erstaunlich, dass so viele Beschäftigte im OECD-Raum mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten. Aus Zeitreihendaten der OECD geht hervor, dass Deutschland zu den etwa zehn OECD-Ländern gehört, in denen der Anteil der Beschäftigten, die durchschnittlich mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten, seit 2000 zugenommen hat. (Die Frage der langen Arbeitszeiten wurde u.a. auch von Gray et al., 2004, für Australien sowie von Cha und Weeden, 2014, für die Vereinigten Staaten erörtert.) Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer sind für die Perpetuierung langer Arbeitszeiten verantwortlich. In vielen Unternehmen sind lange Arbeitszeiten Teil der Organisationskultur. Viele Beschäftigte wollen durch Überstunden zeigen, dass sie loyale, „ideale“ Mitarbeiter sind (Cha und Weeden, 2014; Sharone, 2004). Zudem sind Überstunden für Arbeitskräfte mit niedrigerem Einkommen häufig auch eine finanzielle Notwendigkeit. Ein weiterer Faktor ist die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust.

Die Arbeitgeber ihrerseits werden sich nur langsam bewusst, dass Überstunden im Büro nicht automatisch mehr Leistung bedeuten. Einige Forschungsarbeiten deuten darauf hin, dass die Lohnprämie für lange Arbeitszeiten sogar steigt (Cha und Weeden, 2014). Führungskräften und Managern, die häufig viel Zeit geopfert haben, um ihre Stellung in der Hierarchie zu erreichen, fällt es oft schwer, zu akzeptieren, dass die gleiche Arbeit auch in weniger Zeit erledigt werden könnte. Menschen, die sich nicht in dieses Schema einfügen wollen – Beschäftigte, die sich für flexible Arbeitszeiten und Elternzeit entscheiden –, werden dafür manchmal sogar bestraft, indem ihnen eine Beförderung versagt wird, indem ihnen die Möglichkeit geraubt wird, den Vorgesetzten gegenüber ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen, oder indem sie von wichtigen Projekten ausgeschlossen werden. Die Anwesenheit am Arbeitsplatz ist nach wie vor eine wichtige Messgröße für die Evaluierung von Beschäftigten, selbst wenn sie keine Messgröße der Leistung ist (Elsbach und Cable, 2012).

In einem Beratungsunternehmen wurde beispielsweise festgestellt, dass Männer vorgaben, 60-80 Stunden pro Woche zu arbeiten, indem sie strategisch geschickt planten, wann sie E-Mails versandten, geschäftliche Telefongespräche zu ungewöhnlichen Zeiten führten und sich unauffällig ohne formale Genehmigung freinahmen, um Zeit mit der Familie zu verbringen. Im Gegensatz dazu nutzten Frauen mit wesentlich höherer Wahrscheinlichkeit die formalen Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung und wurden deshalb innerhalb des Unternehmens ausgegrenzt (Reid, 2015).

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

Auch wenn der Produktivitätsverlust bei Wissensarbeitern schwieriger zu quantifizieren sein dürfte als bei manuellen Arbeitskräften, treten viele negative Effekte doch in beiden Gruppen auf: Lange Arbeitszeiten führen zu Stress, Schlafmangel, Streit mit Kollegen und Fehlern am Arbeitsplatz. Sogar Software-Ingenieure weisen darauf hin, dass die Wahrscheinlichkeit von Programmierungsfehlern (und der Zeitaufwand für ihre Behebung) mit zunehmender Dauer der Arbeitszeit steigt – und dies obwohl die Technologiebranche dazu tendiert, ihre scheinbar endlosen Arbeitstage zu verherrlichen (Robinson, 2005).

Was kann getan werden?

Die Politik kann dazu beitragen, Überlastungen zu verhindern. Mit Arbeitszeitgesetzen und Rechtsansprüchen auf flexible Arbeitszeiten wird traditionell versucht, die Arbeitnehmer zu schützen. Der eigentliche Wandel muss jedoch in der Organisationskultur und -praxis stattfinden. Die Unternehmen haben viele Möglichkeiten, lange Arbeitszeiten zu verhindern. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Arbeitsplatzkultur so zu verändern, dass die Manager den Schwerpunkt statt auf die Präsenz im Büro auf Aufgabenerfüllung, Zeitmanagement und effiziente Arbeit legen. Führungskräfte müssen erkennen, dass lange Arbeitszeiten keine Voraussetzung für hochwertige Arbeit sind und sogar ein Hindernis dafür sein können.

Nur wenige Eltern teilen die bezahlte Arbeit gerecht untereinander auf

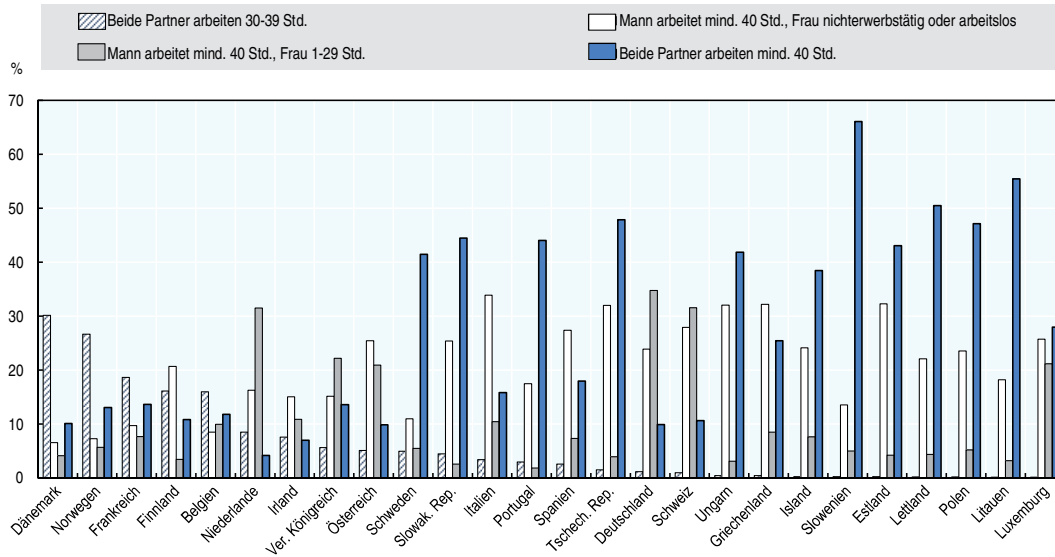
Im Idealfall sollte eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf die Partner in die Lage versetzen, die Erwerbsarbeit gerecht untereinander aufzuteilen und zugleich ein angemessenes Haushaltseinkommen zu sichern und mehr Zeit miteinander zu verbringen. Weltweit gelingt es jedoch nur wenigen Familien, die bezahlte Arbeit gerecht aufzuteilen (Abb. 2.12, gestreifte Balken). Dänemark hat mit 30,1% den höchsten Anteil an Paaren, in denen beide Partner vollzeitnah arbeiten (definiert als 30-39 Wochenstunden Erwerbsarbeit). In Norwegen, Frankreich, Finnland und Belgien entscheiden sich zwischen 15% und 26% der Paarfamilien für eine vollzeitnahe Beschäftigung beider Partner. In Deutschland dagegen beträgt der Anteil der Paare, in denen beide Partner zwischen 30 und 39 Stunden arbeiten, gerade einmal 1,2%. Solche niedrigen Werte sind in Europa in der Tat weit verbreitet – der Anteil der Paarfamilien, in denen beide Partner vollzeitnah arbeiten, liegt in 17 von 26 Ländern unter 5%.

Die in Deutschland am weitesten verbreitete Erwerbskonstellation in Paarfamilien ist, dass der Vater in Vollzeit beschäftigt ist, während die Mutter wenige Stunden in Teilzeit arbeitet oder gar nicht erwerbstätig ist: In rd. 34,8% der Paarfamilien arbeitet der Vater mindestens 40 Stunden pro Woche, während die Mutter höchstens 29 Stunden pro Woche berufstätig ist (Abb. 2.12, weiße Balken), und in rd. 23,9% der Fälle arbeitet der Vater mindestens 40 Stunden, während die Mutter nichterwerbstätig oder arbeitslos ist (graue Balken). In den osteuropäischen Ländern sowie in Schweden und Portugal ist das am weitesten verbreitete Erwerbsarrangement, dass beide Elternteile in Vollzeit arbeiten (dunkelblaue Balken und Kapitel 4).

Die Niederlande – die auf eine lange Tradition der Teilzeitbeschäftigung, insbesondere von Frauen, zurückblicken (Kapitel 4) – verzeichnen mit 18,1% den höchsten Anteil an Paarfamilien, in denen der Vater zwischen 30 und 39 Stunden und die Mutter zwischen 1 und 29 Stunden arbeitet. In Deutschland beträgt der Anteil der Familien, die dieses „Vollzeitnah-plus-Teilzeit-Modell“ praktizieren, 5,3%.

Abbildung 2.12 **Nur wenige Familien teilen die Erwerbsarbeit gerecht auf, indem beide Partner vollzeitnah arbeiten**

Auf die verschiedenen Erwerbskonstellationen entfallender Anteil der Paare mit Frau im Alter von 25-45 Jahren, mindestens ein Kind, in Prozent



Anmerkung: Die Länder sind in absteigender Reihenfolge nach dem Anteil der Paare, in denen beide Partner zwischen 30 und 39 Stunden arbeiten, angeordnet.

Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), 2012.

Kasten 2.3 **Aushandlungsprozesse in Familien im Haushaltskontext: eine theoretische Diskussion**

Wie wird innerhalb von Familien über die Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit entschieden? Wer trifft die Entscheidung über die Verteilung der Aufgaben und Einnahmen? Und warum sollten die politischen Entscheidungsträger Wert darauf legen, dass Männer und Frauen die gleichen Chancen haben, einer Erwerbsarbeit nachzugehen?

Auf der Basis von Beckers wegweisender Theorie über die Arbeitsteilung in der Familie (Becker, 1981 und 1985) debattieren Wissenschaftler schon seit Jahrzehnten über den Aushandlungsprozess in Haushalten. In Beckers Modell der rationalen Entscheidung wird die Familie als eine Einheit mit gemeinsamen Präferenzen betrachtet. Becker zufolge arbeiten alle Familienmitglieder zusammen, um das Wohlergehen der Familieneinheit zu maximieren, und um maximalen Nutzen zu erzielen, nehmen sie eine strenge „geschlechtsspezifische Arbeitsteilung“ vor: Ein Partner (normalerweise der Mann) spezialisiert sich auf die Erwerbsarbeit, während der andere (normalerweise die Frau) sich auf unbezahlte Hausarbeit spezialisiert. Diese Rollenverteilung könnte zwar umgekehrt werden, Frauen spezialisieren sich jedoch normalerweise auf Haus- bzw. Familienarbeit, weil sie im Bereich der Kinderbetreuung in der Zeit vor und nach der Geburt der Kinder einen vorübergehenden komparativen (biologischen) Vorteil besitzen. Diese ursprünglichen komparativen Vorteile verfestigen sich anschließend jedoch zu langfristigen Verhaltensweisen, weil Menschen Kompetenzen tendenziell umso stärker entwickeln, je mehr sie sie nutzen. Becker zufolge verstärkt auch die Sozialisierung im Kindesalter die Geschlechterrollen, weil Eltern bemüht sind, bei ihren Kindern Kompetenzen zu fördern, die ihrer Meinung nach deren Heiratsaussichten verbessern.

Beckers Theorie mag zwar altmodisch erscheinen, sie besitzt jedoch eine starke Vorhersagekraft: In allen OECD-Ländern verbringen Männer mehr Zeit mit Erwerbsarbeit und Frauen mehr Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung. Diese Arbeitsteilung ist jedoch weder so streng noch so starr, wie Modelle wie das von Becker entwickelte „Modell gemeinsamer Präferenzen“ nahelegen. Es ist vielmehr so, dass

(Fortsetzung nächste Seite)

(Fortsetzung)

die Arbeitsteilung je nach Paar variiert und dass sich die Grenzen im Lauf der Zeit zunehmend verwischt haben (Bianchi et al., 2000; Coltrane, 2000; Sullivan, 2000; Lachance-Grzela und Bouchard, 2010).

Als Reaktion auf die Mängel von auf „gemeinsamen Präferenzen“ basierenden Modellen haben Ökonomen verschiedene alternative Theorien zu der Frage entwickelt, wie Männer und Frauen bezahlte und unbezahlte Arbeit untereinander aufteilen. „Verhandlungsmodelle“ versuchen, andere Faktoren wie z.B. Machtgefälle innerhalb der Familie und mögliche Auswirkungen des Scheidungsrisikos zu berücksichtigen (vgl. Lundberg und Pollak, 1996, wegen eines Überblicks über diese Literatur). Diese Modelle gehen davon aus, dass Partner zwar bis zu einem gewissen Punkt zusammenarbeiten, dass sie jedoch auch miteinander konkurrieren und die Rollen- und Ressourcenverteilung auf der Basis ihrer relativen Verhandlungsmacht aushandeln. Männer haben aufgrund höherer Erwerbseinkünfte und anderer Ressourcen, z.B. Bildung, bei Entscheidungen häufig ein größeres Mitspracherecht, was es ihnen ermöglicht, sich nur wenig an unattraktiven Aufgaben wie Hausarbeit zu beteiligen, selbst wenn dies für die Familie nicht effizient ist. Frauen, die normalerweise stärker vom Einkommen ihrer männlichen Partner abhängig sind, haben weniger Optionen.

Verhandlungsmodelle veranschaulichen, wie die Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben das Verhalten zu Hause beeinflusst. So verringern Frauen beispielsweise mit zunehmendem Einkommen häufig ihren Anteil an der Hausarbeit, zumindest bis zu dem Punkt, an dem beide Partner in gleichem Umfang zum Einkommen beitragen (Lachance-Grzela und Bouchard, 2010). Den Verhandlungsmodellen zufolge ist dies darauf zurückzuführen, dass Einkommen aus bezahlter Arbeit Frauen helfen, ihren Anteil an der unbezahlten Arbeit auszuhandeln. Die mit dem steigenden Einkommen der Frauen verbundene Verhandlungsmacht hat jedoch noch weitere Auswirkungen auf Frauen und Familien. Frauen geben ihr Einkommen beispielsweise tendenziell anders aus als Männer, und es ist heute fast schon anerkannte Lehrmeinung, dass es Kindern besser geht, wenn ihre Mütter einen größeren Teil der Haushaltsmittel kontrollieren, wenngleich die entsprechende Evidenz zum großen Teil aus dem Bereich der Entwicklungsökonomie stammt (Lundberg und Pollak, 1996). Den Verhandlungsmodellen zufolge führt eine Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen dazu, dass Frauen einen größeren Einfluss auf die Verwendung der der Familie zur Verfügung stehenden Mittel haben.

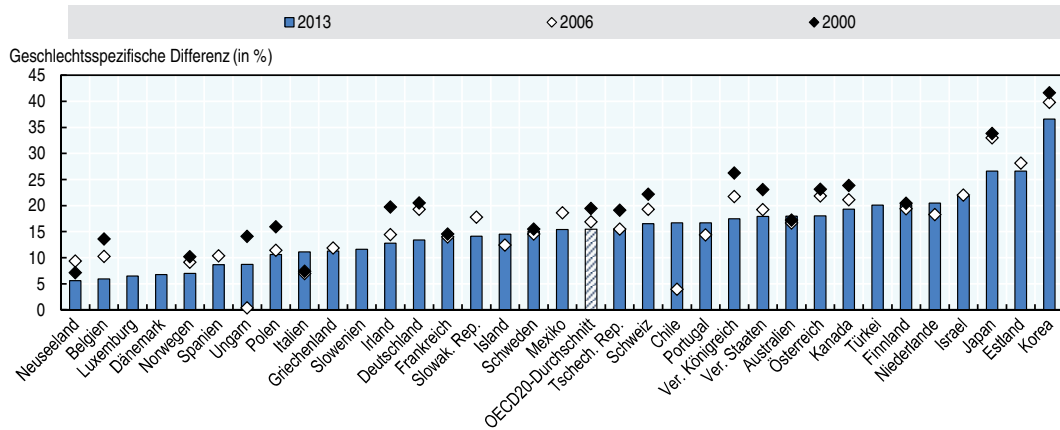
Die Debatte ist auch heute noch relevant, weil politische Entscheidungsträger mit der Frage konfrontiert sind, ob – und wie – gleiche Rahmenbedingungen für Frauen in bezahlter und unbezahlter Arbeit gesichert werden können. In Anbetracht der Tatsache, dass das Bildungsniveau der jungen Frauen heute in den meisten OECD-Ländern dem der Männer entspricht oder dieses sogar übersteigt und dass Männer und Frauen sich zunehmend einen Partner mit ähnlichem sozioökonomischem Status suchen, können erhebliche Verluste entstehen, wenn Frauen nicht erwerbstätig sind. Die OECD hat umfangreiche Forschungsarbeiten durchgeführt, die die positiven Auswirkungen der Frauenerwerbstätigkeit auf makroökonomische Faktoren wie Wirtschaftswachstum, sozioökonomische Gleichheit und Geburtenraten zeigen (OECD, 2012; 2015a). Die Verhandlungstheorie lässt jedoch darauf schließen, dass für die Frauen selbst, ihre Partner und ihre Kinder genauso viel auf dem Spiel steht.

Zwischen Männern und Frauen besteht nach wie vor ein Lohngefälle

In Deutschland verdienen Frauen nach wie vor weniger als Männer, selbst wenn nur die Vollzeitbeschäftigten berücksichtigt werden. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist in Deutschland etwas größer als im OECD-Durchschnitt, auch wenn es seit dem Jahr 2000 zurückgegangen ist. 2013 verdienten vollzeitbeschäftigte Frauen fast 13,4% weniger als vollzeitbeschäftigte Männer (Abb. 2.13). Das Gefälle variiert in den verschiedenen Einkommensdezilen, wobei die Unterschiede zwischen Männern und Frauen im unteren Bereich der Einkommensverteilung zu den größten im OECD-Raum gehören: 2012 verdienten Frauen mit geringem Einkommen (im untersten Dezil) in Deutschland 15,6% weniger als Männer im untersten Einkommensdezil. Diese Differenz ist größer als die bei den ärmsten Erwerbstätigen im OECD-Durchschnitt festzustellende Lohngefälle zwischen Männern und Frauen (10,5%) und deutlich höher als in einigen anderen OECD-Ländern (z.B. Luxemburg, Neuseeland, Norwegen und Ungarn), wo die geschlechtsspezifische Differenz im untersten Dezil der Einkommensverteilung unter 2% liegt (OECD Employment Database, 2015).

Abbildung 2.13 **Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bleibt bestehen, hat sich seit 2000 jedoch in den meisten OECD-Ländern, einschl. Deutschlands, verringert**

Differenz zwischen dem Medianverdienst von männlichen und weiblichen Vollzeitkräften, 2000, 2006 und 2013 oder letztes verfügbares Jahr¹



Anmerkung: Die Daten für 2013 beziehen sich für Estland, Luxemburg, die Niederlande, Slowenien und die Türkei auf 2010, für Israel auf 2011 und für Frankreich, Italien, Polen, Spanien, Schweden und die Schweiz auf 2012.

1. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist unbereinigt und wird als Differenz zwischen dem Medianverdienst der Männer und dem Medianverdienst der Frauen im Verhältnis zum Medianverdienst der Männer berechnet. Die in den Berechnungen verwendeten Einkommenschätzungen beziehen sich auf die Bruttoeinkommen vollzeitbeschäftigter Lohn- und Gehaltsempfänger. Die Definition kann sich jedoch von Land zu Land geringfügig unterscheiden.

Quelle: OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

Frauen sind weniger häufig unternehmerisch tätig

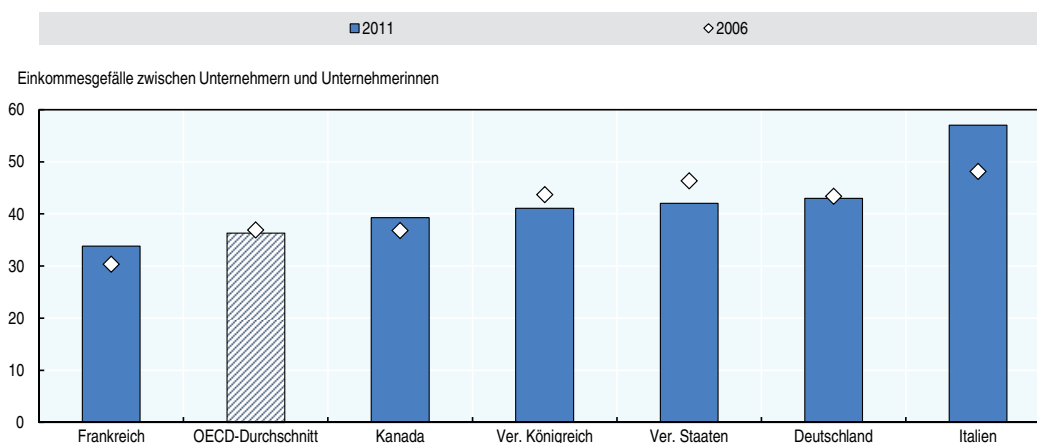
Frauen sind in Deutschland mit geringerer Wahrscheinlichkeit unternehmerisch tätig als Männer. 2013 waren in Deutschland nur 2,5% der erwerbstätigen Frauen selbstständig beschäftigt, verglichen mit 6,7% der erwerbstätigen Männer. In Deutschland sind Frauen zwar mit höherer Wahrscheinlichkeit selbstständig beschäftigt als in vielen anderen OECD-Ländern, in Korea, Neuseeland, Portugal, der Schweiz, Spanien und Ungarn sind die Selbstständigenquoten der Frauen mit Werten von über 3% jedoch höher, und in Griechenland sowie Italien belaufen sie sich sogar auf 4% (OECD, 2016b).

Zudem verdienen selbstständig beschäftigte Frauen nach Gründung ihres Unternehmens in Deutschland häufig deutlich weniger als männliche Unternehmer: 2011 betrug der Unterschied fast 43% (Abb. 2.14). Und obwohl selbstständig beschäftigte Frauen überall weniger verdienen als selbstständig beschäftigte Männer, ist der Unterschied in Deutschland deutlich größer als im OECD-Durchschnitt, wo er bei 36,1% liegt.

Das Einkommensgefälle zwischen Unternehmern und Unternehmerinnen lässt sich hauptsächlich durch die niedrigere Kapitalisierung von Unternehmen mit weiblicher Führung, deren Tätigkeitsfelder, einen Mangel an Führungserfahrung sowie die geringere Arbeitsstundenzahl erklären, die Frauen in ihre Unternehmen investieren, da sie mit größerer Wahrscheinlichkeit als Männer Erwerbsarbeit mit familiären Pflichten kombinieren. In Deutschland könnte das niedrigere Einkommen unternehmerisch tätiger Frauen auch eine weitere Folge unzureichender öffentlicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten für erwerbstätige Mütter sein.

Die Regierungen der OECD-Länder fördern die unternehmerische Tätigkeit von Frauen auf vielfältige Art und Weise: Förderung geschlechtsneutraler rechtlicher Rahmenbedingungen für die unternehmerische Tätigkeit, Sicherung eines geschlechtergerechten Zugangs zu Finanzierungsmitteln und Ergänzung der Finanzierungsprogramme durch Hilfen wie z.B. Schulungen in finanzieller Allgemeinbildung oder Betriebswirtschaft, Mentoring und

Abbildung 2.14 **Unternehmerinnen verdienen häufig deutlich weniger als Unternehmer**
Einkommensgefälle zwischen selbstständig beschäftigten Männern und Frauen¹,
ausgewählte OECD-Länder, 2006 und 2011



1. Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen ist unbereinigt und wird als Differenz zwischen dem durchschnittlichen Einkommen der Männer und dem durchschnittlichen Einkommen der Frauen aus selbstständiger Beschäftigung im Verhältnis zum durchschnittlichen Einkommen der Männer aus selbstständiger Beschäftigung berechnet.

Quelle: OECD Gender Data Portal, www.oecd.org/gender/data/.

mehr Zugang zu professioneller Finanz- und Rechtsberatung. Es ist auch wichtig, dass staatliche Stellen und Bildungseinrichtungen Frauen besser über die Abläufe und Vorteile einer unternehmerischen Tätigkeit informieren (OECD, 2014a).

4. Ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit: Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der häuslichen Arbeit

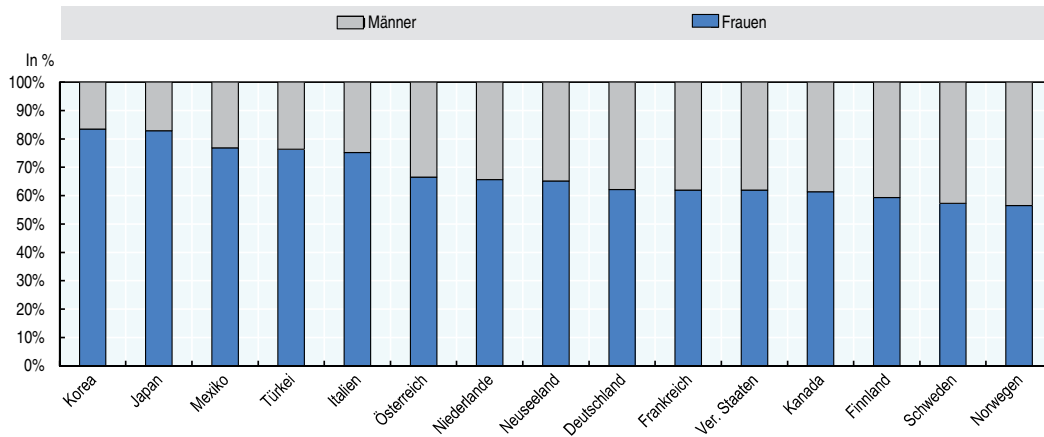
In Deutschland nehmen Frauen seit 15 Jahren zwar zunehmend am Erwerbsleben teil, sie verbringen jedoch nach wie vor viel Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung. Bei der Verteilung der unbezahlten häuslichen Arbeit zwischen Männern und Frauen nimmt Deutschland im Vergleich zu anderen OECD-Ländern weiterhin nur einen mittleren Rang ein. Frauen verrichten nach wie vor den Großteil – etwa 65% – der unbezahlten häuslichen Arbeit, was die Kinderbetreuung einschließt.

Die Männer leisten in keinem OECD-Land mehr unbezahlte Arbeit als die Frauen. Zeitverwendungserhebungen aus mehreren OECD-Ländern verdeutlichen, wie sich Deutschland im Hinblick auf die Aufteilung der Hausarbeit zwischen Männern und Frauen positioniert (Abb. 2.15). Die nordischen Länder schneiden deutlich besser ab als die anderen Länder. In Norwegen wenden die Frauen beispielsweise rd. 210 Minuten pro Tag für unbezahlte Arbeit auf und die Männer 160 Minuten. Korea, Japan, Mexiko und die Türkei bilden die Schlussgruppe, wobei die Frauen in Korea z.B. etwa 230 Minuten pro Tag für unbezahlte Arbeit aufwenden, Männer dagegen nur 45 Minuten.

Der Zeitaufwand der Frauen für unbezahlte Arbeit ging in Deutschland zwischen 2001/2002 und 2012/2013 leicht zurück, was jedoch fast vollständig durch eine Zunahme des Zeitaufwands für Erwerbsarbeit ausgeglichen wurde (Abb. 2.16). In Deutschland, wie in vielen anderen Ländern, verbringen Mütter deutlich mehr Zeit als Väter mit Kinderbetreuung und Hausarbeit, selbst wenn beide Elternteile in Vollzeit arbeiten (in Kapitel 5 wird die Zeitaufteilung zwischen Mann und Frau eingehender behandelt).

Abbildung 2.15 **Frauen leisten im OECD-Raum nach wie vor mehr unbezahlte Arbeit als Männer**

Geschlechtsspezifische Verteilung des Zeitaufwands für Kinderbetreuung und sonstige unbezahlte Arbeit, 15- bis 64-Jährige, letztes verfügbares Jahr

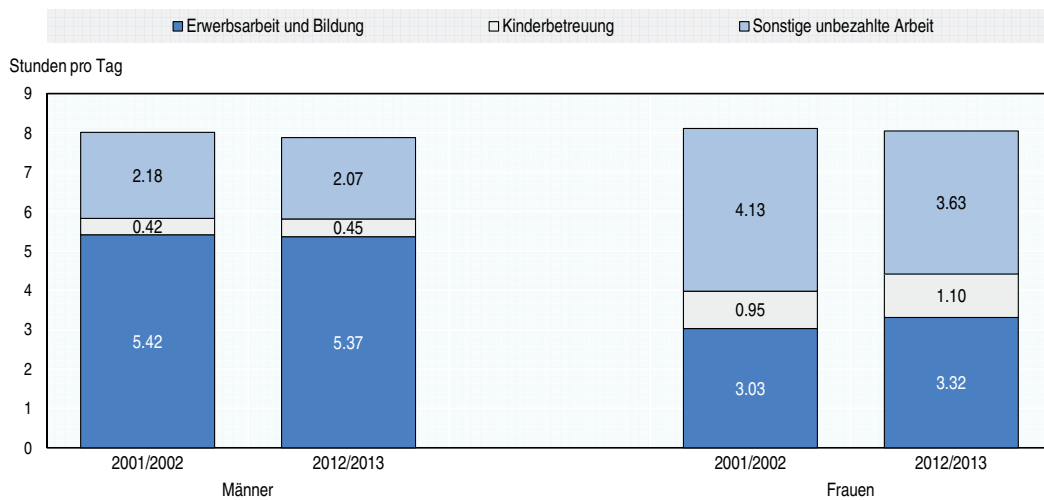


Anmerkung: Die Referenzjahre sind: Deutschland: 2001-2002, Finnland: 2009-2010, Frankreich: 2009, Italien: 2008-2009, Japan: 2011, Kanada: 2010, Korea: 2009, Mexiko: 2009, Neuseeland: 2009-2010, Niederlande: 2005-2006, Norwegen: 2010, Österreich: 2008-2009, Schweden: 2010, Türkei: 2006, Vereinigte Staaten: 2014.

Quelle: OECD Gender Data Portal, www.oecd.org/gender/data/.

Abbildung 2.16 **In Deutschland verbringen Frauen nach wie vor mehr Zeit mit Hausarbeit und Kinderbetreuung als Männer**

Durchschnittlicher Zeitaufwand von Männern und Frauen für bezahlte und unbezahlte Arbeit in Stunden pro Tag, 30- bis 44-Jährige, Deutschland, 2001/2002 und 2012/2013



Anmerkung: „Erwerbsarbeit und Bildung“ umfasst den Zeitaufwand für alle Aktivitäten in Zusammenhang mit Erwerbsarbeit (einschließlich Fahrtzeiten) und Bildung (sowohl in Bildungseinrichtungen als auch zu Hause, einschließlich Fahrtzeiten). „Kinderbetreuung“ umfasst den Zeitaufwand für alle hauptsächlich auf Kinder ausgerichtete Aktivitäten wie Körperpflege, Hausaufgabenbetreuung und Anleitung, Vorlesen und Spielen sowie Begleitung von Kindern zur Wahrnehmung von Terminen. „Sonstige unbezahlte Arbeit“ umfasst alle anderen unbezahlten Tätigkeiten im Haushalt (wie beispielsweise Kochen, Putzen, Einkaufen, Pflege von erwachsenen Haushaltsmitgliedern, Tier- und Haustierpflege, Gartenarbeit, Instandhaltung von Haus und Wohnung sowie Fahrzeugreparatur und -pflege). Der Zeitaufwand für außerhäusliches Ehrenamt und freiwilliges Engagement wird nicht erfasst. Der Zeitaufwand für Freizeitaktivitäten bleibt in allen drei Kategorien unberücksichtigt.

Quelle: Destatis (2015b).

5. In Deutschland kommt der Konflikt zwischen Familie und Beruf deutlich zum Ausdruck

Viele Menschen in Deutschland sehen sich im Konflikt zwischen Familie und Beruf, und ein relativ hoher Anteil der Eltern gibt an, dass ihr Familienleben häufig durch den Beruf beeinträchtigt wird. Aus Umfragen geht hervor, dass es den meisten Müttern und Vätern kleiner Kinder lieber wäre, wenn ihr Partner weniger Stunden pro Woche arbeiten würde, wenngleich die Einstellung der Öffentlichkeit gegenüber erwerbstätigen Müttern kleiner Kinder inzwischen positiver ist.

Umfragedaten gestatten es zwar nicht, genau zu bestimmen, welche Faktoren in Deutschland für die Präferenz für Teilzeitarbeit oder vollzeitnahe Beschäftigung ausschlaggebend sind, einige Faktoren wie kulturelle Prägungen, soziale Institutionen und Arbeitsmarktstrukturen dürften jedoch mit großer Wahrscheinlichkeit eine Rolle spielen. Was die kulturellen Faktoren anbelangt, so haftet erwerbstätigen Müttern in Deutschland nach wie vor ein Stigma an, was sich darin zeigt, dass sie teilweise immer noch abwertend als „Rabemütter“ bezeichnet werden, die sich nicht genug um ihre Kinder kümmern.

In einer Eurobarometer-Umfrage (2014), in der die Befragten drei Antworten auswählen konnten, wurde festgestellt, dass die Menschen in Deutschland Maßnahmen in den folgenden vier Bereichen für entscheidend halten, um die Zahl der erwerbstätigen Frauen zu erhöhen:

- sicherstellen, dass Frauen für die gleiche Arbeit genauso viel verdienen wie Männer (47%);
- mehr flexible Arbeitszeitregelungen (40%);
- Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Haushalts- und Betreuungsaufgaben erleichtern (40%);
- Verbesserung des Zugangs zu Kinderbetreuung (39%).

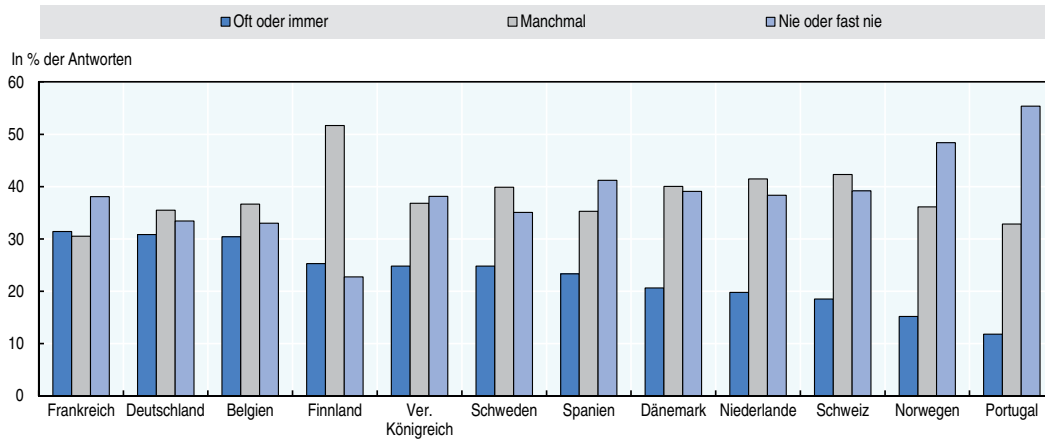
In Deutschland gibt mehr als ein Drittel der Befragten an, dass das Familienleben häufig durch den Beruf beeinträchtigt wird

Eltern geben in Deutschland ebenso wie in Belgien und Frankreich mit größerer Wahrscheinlichkeit als in den meisten anderen europäischen Ländern an, dass ihre Arbeit sie daran hindert, mit ihrem Partner bzw. ihrer Familie so viel Zeit zu verbringen, wie sie gerne möchten (Abb. 2.17). In Deutschland finden 30,8% der Eltern, dass ihre berufliche Tätigkeit das Familienleben häufig oder ständig beeinträchtigt, und weitere 35,5% geben an, dass ihre Erwerbstätigkeit manchmal ein Hindernis darstellt. Im Gegensatz dazu geben in Norwegen und Portugal nur 15,2% bzw. 11,8% der Eltern an, dass ihre Arbeit sie oft oder immer daran hindert, mit ihrer Familie so viel Zeit zu verbringen, wie sie gerne möchten.

Meinungsumfragen liefern zwar wichtige, über rein quantitative Messgrößen wie Arbeitsstundenzahl und Einkommen hinausgehende Erkenntnisse zu der Frage, wie die Menschen ihre persönliche Lebenssituation beurteilen, sie müssen jedoch mit Vorsicht interpretiert werden. Umfragedaten zu Einstellungen und anderen subjektiven Elementen (wie dem persönlichen Wohlergehen) können durch kulturelle Verzerrungen (Messfehler) und kulturelle Effekte (wenn der kulturelle Hintergrund einen starken Einfluss auf Beurteilung der persönlichen Lebenssituation hat) beeinflusst werden. Es ist auch möglich, dass Politikmaßnahmen wie z.B. eine Ausweitung des öffentlichen Kinderbetreuungsangebots dazu führen, dass die Erwartungen der Menschen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigen. Die Auswirkungen des kulturellen Hintergrunds auf subjektive Messgrößen der Lebensqualität werden durch eine Vielzahl von Studien bestätigt (vgl. Exton et al., 2015, wegen eines Überblicks), und in einer neueren Studie wird festgestellt,

Abbildung 2.17 Eltern sehen in Deutschland mit größerer Wahrscheinlichkeit einen Konflikt zwischen Familie und Beruf als in anderen europäischen Ländern

Verteilung der Antworten auf die Frage „Wie häufig finden Sie, dass Ihre Arbeit Sie daran hindert, mit Ihrem Partner/Ihrer Partnerin oder Ihrer Familie so viel Zeit zu verbringen, wie Sie gerne möchten?“, Personen mit mindestens einem Kind, 2010



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des European Social Survey, Erhebungswelle 5 (2010), www.europeansocialsurvey.org/.

dass die unerklärte länderspezifische Varianz dieser Messgrößen möglicherweise zu 20% auf den kulturellen Hintergrund zurückzuführen ist (ebd.).

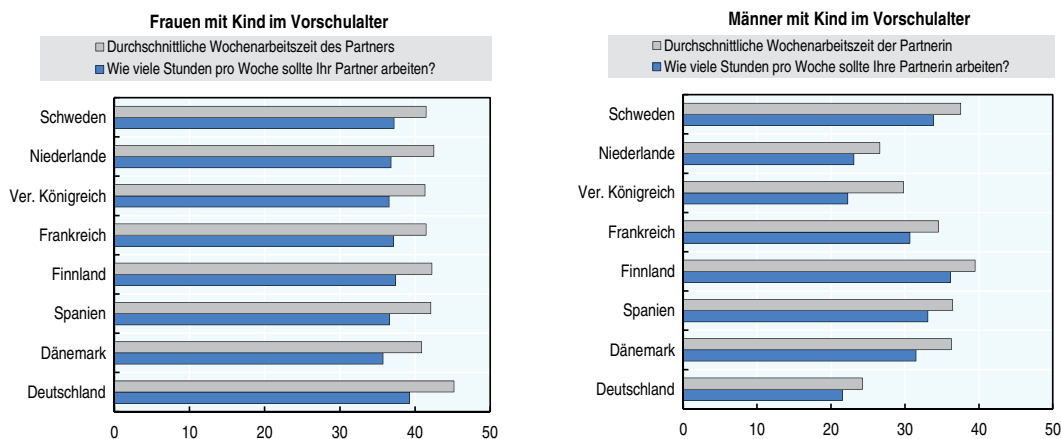
Eine detaillierte vergleichende Umfrage in Deutschland und Frankreich zeichnet ein nuancierteres – wenn auch teilweise widersprüchliches – Bild der öffentlichen Meinung in den beiden Ländern (Institut für Demoskopie Allensbach, 2015). Sie stellt fest, dass sich die Familienbilder in Deutschland in den letzten Jahren zwar zunehmend den französischen angeglichen haben, dass es jedoch nach wie vor Unterschiede gibt, hauptsächlich in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. 2013 gaben in Deutschland 48% der Eltern mit wenigstens einem Kind unter 14 Jahren an, dass sie oder ihr Partner in ihrer Bildungs- und/oder Berufslaufbahn Abstriche zugunsten ihrer Kinder machen mussten, verglichen mit nur 12% der Befragten in Frankreich. In Deutschland gaben Eltern auch häufiger als in Frankreich an, unter Stress zu leiden (48% gegenüber 26%). Und obwohl der Anteil der Befragten im Alter von 16-49 Jahren, die ihr Land für kinderfreundlich hielten, in Deutschland 2013 (33%) höher war als 2007 (25%), vertraten in Frankreich in beiden Jahren deutlich mehr Eltern – über 80% – diese Auffassung.

In anderen Bereichen haben sich die Einstellungen in Deutschland hingegen an die französischen Einstellungen angeglichen: In Deutschland stieg die ideale Kinderzahl der Befragten von durchschnittlich 1,8 im Jahr 2007 auf 2,2 im Jahr 2013, womit sie näher bei der idealen Kinderzahl der französischen Befragten – durchschnittlich 2,4 in beiden Jahren – lag. Bei der Angst vor finanziellen Belastungen durch die Elternschaft war eine ähnliche Entwicklung zu verzeichnen: Der Anteil der kinderlosen Personen im Alter von 16-49 Jahren, die dahingehende Befürchtungen haben, ist in Deutschland von 68% auf 53% zurückgegangen, während er in Frankreich von 46% auf 41% gesunken ist.

Eltern kleiner Kinder würden es in Deutschland generell vorziehen, wenn ihr Partner weniger Stunden pro Woche erwerbstätig wäre (Abb. 2.18). Väter arbeiten in Deutschland länger als in den meisten anderen europäischen Ländern, und ihren Partnerinnen wäre es lieber, wenn sie etwa fünf Stunden pro Woche weniger arbeiten würden. Außerdem würden sie selbst gerne ihre Arbeitszeiten reduzieren (BMFSFJ, 2015a). Den Männern in

Abbildung 2.18 Vätern und Müttern kleiner Kinder wäre es lieber, wenn ihr Partner weniger Stunden arbeiten würde

Antworten auf Erhebungsfragen zum durchschnittlichen Arbeitszeitumfang des Partners/der Partnerin und dem für ihn/sie bevorzugten Arbeitszeitumfang, 2010



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Grundlage des European Social Survey, Erhebungswelle 5 (2010), www.europeansocialsurvey.org/.

Deutschland wäre es ebenfalls lieber, wenn ihre Partnerinnen weniger arbeiten würden, obwohl diese im Durchschnitt nur 24,2 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. (Vgl. Kapitel 4 wegen einer ausführlicheren Erörterung der relativ langen Arbeitszeiten von Vätern – und der relativ kurzen Arbeitszeiten von Müttern – in Deutschland.)

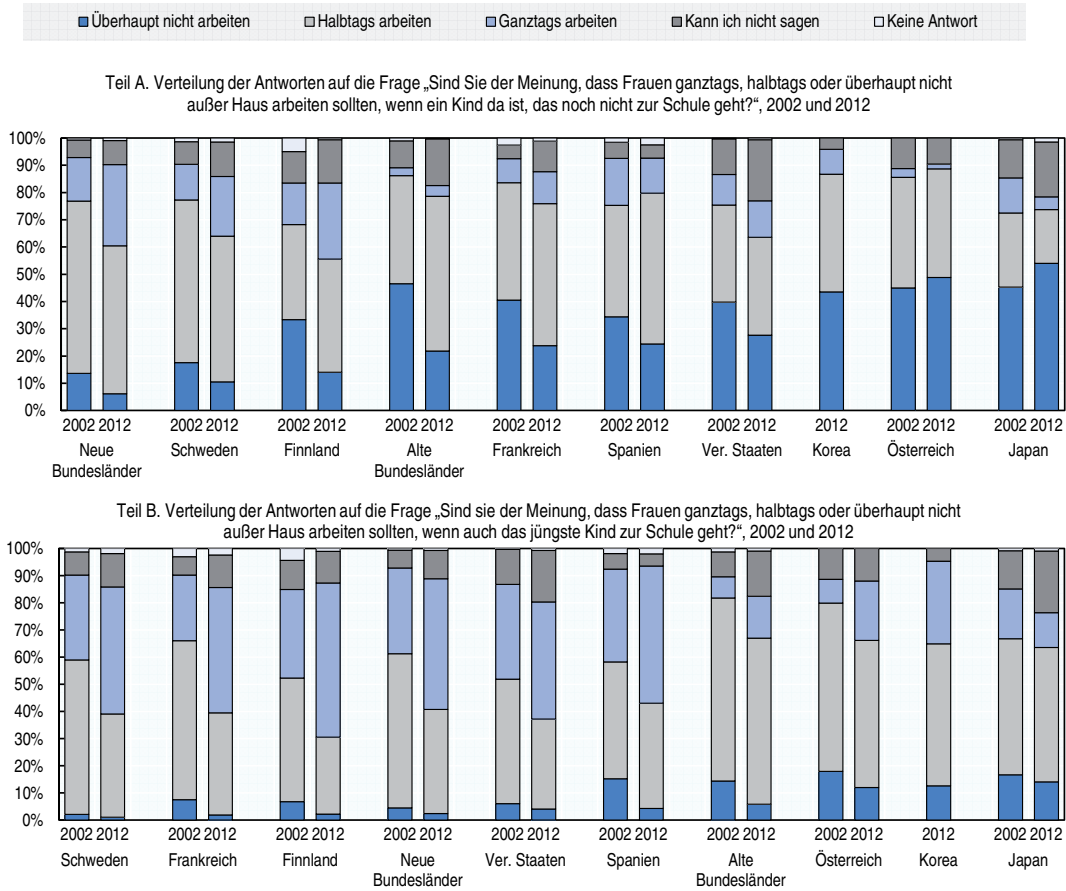
Das Verständnis der Elternrolle junger Menschen hat sich in Deutschland im Vergleich zu dem älterer Generationen gewandelt: 54% der männlichen Befragten im Alter von 18-34 Jahren können sich für sich ein Familienmodell vorstellen, in dem beide Elternteile in Vollzeit arbeiten und die Familienarbeit teilen, verglichen mit 41% der Befragten im Alter von 50-56 Jahren (BMFSFJ, 2015b). Dieser Einstellungswandel zeigt sich auch in den Wünschen junger Eltern in Bezug auf ihren Arbeitszeitumfang: Ein Drittel der Eltern mit Kindern unter drei Jahren würde sich wünschen, dass beide Partner etwa 30 Stunden pro Woche arbeiten und die familiären Aufgaben teilen (BMFSFJ, 2015a).

Die öffentliche Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern kleiner Kinder nimmt zu

Trotz dieser Präferenz für kürzere Arbeitszeiten, solange die Kinder klein sind, stehen die Menschen in Deutschland erwerbstätigen Müttern zunehmend positiv gegenüber (Abb. 2.19). In den alten Bundesländern ist der Anteil der Bevölkerung, der der Ansicht ist, dass eine Mutter überhaupt nicht berufstätig sein sollte, wenn sie Kinder im Vorschulalter hat, von 46,6% im Jahr 2002 auf 21,8% im Jahr 2012 zurückgegangen, während der Anteil der Bevölkerung, der der Meinung ist, dass eine Mutter auch dann zu Hause bleiben sollte, wenn das jüngste Kind zur Schule geht, im gleichen Zeitraum von 14,3% auf 6,8% gesunken ist. In den meisten anderen Ländern ist die Einstellung gegenüber erwerbstätigen Müttern ebenfalls positiver geworden – nur in Japan und in Österreich überwiegen die traditionellen Einstellungen weiterhin.

Die Vollzeitbeschäftigung von Müttern wird jedoch immer noch kritisch betrachtet, zumindest in den alten Bundesländern. In den alten Bundesländern sind nur 4% der Bevölkerung der Ansicht, dass Mütter von Kindern im Vorschulalter in Vollzeit arbeiten sollten, ein leichter Anstieg gegenüber 2,9% im Jahr 2002 (Abb. 2.19, Teil A). Die Akzeptanz vollzeiterwerbstätiger Mütter nimmt leicht zu, sobald die Kinder zur Schule gehen (Teil B). In den

Abbildung 2.19 **Die Einstellung zu erwerbstätigen Müttern ist im Lauf der Zeit etwas positiver geworden**



Quelle: OECD-Berechnungen auf der Basis des International Social Survey Programme (ISSP) 2002 und 2012, www.issp.org/index.php.

alten Bundesländern ist der Großteil der Bevölkerung jedoch nach wie vor der Auffassung, dass Mütter – wenn überhaupt – nur in Teilzeit arbeiten sollten.

In den neuen Bundesländern haben die Befragten mit deutlich größerer Wahrscheinlichkeit eine positive Einstellung zur Erwerbstätigkeit und insbesondere Vollzeit-erwerbstätigkeit von Müttern (Abb. 2.19, Teil A). In den neuen Bundesländern sind 54,3% der Bevölkerung der Ansicht, dass Mütter kleiner Kinder in Teilzeit arbeiten sollten, während 29,8% die Auffassung vertreten, dass sie in Vollzeit arbeiten sollten – ein höherer Anteil als in Schweden.

Die Zeit vor und nach der Geburt eines Kindes ist eine kritische Phase für die Aufgabenteilung zwischen den beiden Elternteilen. In Deutschland ist die Öffentlichkeit allgemein der Ansicht, dass ein Anspruch auf eine bezahlte Elternzeit bestehen sollte. In der Tat sind nur 7,3% aller Befragten in Deutschland nicht für entsprechende Maßnahmen. Dies ist der zweitniedrigste Wert im Ländervergleich, nur in Schweden ist dieser Anteil mit 5,1% noch niedriger (ISSP, 2012)⁴.

Außerdem sind in Deutschland die meisten Menschen, die eine bezahlte Elternzeit grundsätzlich befürworten, der Ansicht, dass beide Elternteile die Elternzeit in Anspruch nehmen sollten (vgl. Abb. 1.1), wobei etwa 40% die Meinung vertreten, dass Mutter und Vater die Elternzeit zu gleichen Teilen unter sich aufteilen sollten. 2012 waren 40,4% der Befragten in den neuen Bundesländern und 43,3% der Befragten in den alten Bundesländern, die eine

bezahlte Elternzeit befürworten, der Ansicht, dass Mutter und Vater jeweils die Hälfte dieses Zeitraums nehmen sollten, wenn sie beide vor der Geburt des Kindes vollzeitbeschäftigt waren. Nur in Schweden sprachen sich mehr Befragte – 61% – für eine ausgewogene Aufteilung der bezahlten Elternzeit aus.

6. Ist die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland mit einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung vereinbar?

Die Erwerbsbevölkerung wird in Deutschland in den nächsten Jahrzehnten voraussichtlich stark zurückgehen. Die Bevölkerung wird älter, und die Bevölkerung im Erwerbsalter wird voraussichtlich deutlich abnehmen (vgl. Abb. 2.5). Darüber hinaus führen Veränderungen in der Altersverteilung der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter dazu, dass die Arbeitskräfte selbst auch älter werden. Da ältere Arbeitskräfte mit geringerer Wahrscheinlichkeit erwerbstätig sind und, wenn sie erwerbstätig sind, tendenziell kürzere Arbeitszeiten haben, dürften die Erwerbsquoten und der durchschnittliche Arbeitszeitumfang insgesamt ebenfalls zurückgehen. Die Dynamik dieser Veränderungen wird das Arbeitsangebot in Deutschland erheblich unter Druck setzen. OECD-Projektionen auf der Basis der aktuellen Zahlen über Arbeitsmarkteintritte und -austritte und der gegenwärtigen Bevölkerungsdynamik lassen darauf schließen, dass die Erwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten – d.h. die Zahl der Arbeitskräfte in der Volkswirtschaft bereinigt um die Arbeitsstunden – in Deutschland von rd. 38 Millionen im Jahr 2015 auf 32 Millionen im Jahr 2040 sinken könnte.

In jeder Diskussion über eine partnerschaftlichere Aufteilung der Erwerbsarbeit in Deutschland müssen die möglichen Auswirkungen auf die Größe der Erwerbsbevölkerung berücksichtigt werden. Eine Form der partnerschaftlichen Aufgabenteilung, die einen allgemeinen Rückgang der Erwerbsbeteiligung und der Arbeitszeiten zur Folge hätte – beispielsweise durch sinkende Arbeitszeiten bei den Männern und stabile Arbeitszeiten bei den Frauen –, würde den Druck auf die Erwerbsbevölkerung in Deutschland erhöhen. Eine Umverteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, die zu einem allgemeinen Anstieg des Arbeitsangebots führt – indem sie beispielsweise eine Zunahme der Erwerbsarbeit von Frauen ermöglicht –, würde hingegen dazu beitragen, dem bevorstehenden Arbeitskräftemangel zu begegnen, und so die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands stärken.

Länderübergreifende Daten geben ein Bild davon, welche Auswirkungen mehr Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf auf das Volumen und die Struktur der Erwerbsarbeit in Deutschland haben könnte. Aus Zeitverwendungsdaten der OECD geht beispielsweise hervor, dass die Geschlechterdifferenzen bei der Erwerbsarbeit und der unbezahlten Arbeit in Frankreich, Kanada, den nordischen Ländern und den Vereinigten Staaten am niedrigsten sind (Kapitel 4 und 5). Auch wenn sich die Erwerbsmuster in diesen Ländern unterscheiden, sind die Erwerbsquoten und die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Frauen doch tendenziell höher bzw. länger als in Deutschland, während die Arbeitszeiten der Männer im Allgemeinen etwas kürzer sind (Abb. 2.20). In Dänemark und Norwegen beispielsweise sind die Erwerbsquoten der Frauen relativ hoch (rd. 84%) und ihre Arbeitszeiten relativ lang (rd. 34 Stunden pro Woche). Im Gegensatz dazu sind die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer vergleichsweise kurz: 37-38 Stunden pro Woche (Abb. 2.20). In Finnland, Frankreich und den Vereinigten Staaten stellt sich die Situation dagegen etwas anders dar. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer sind lang (mindestens 40 Stunden pro Woche), dies gilt jedoch auch für die Frauen, deren Arbeitszeit je nach Land 35-38 Wochenstunden beträgt. Schweden liegt im Mittelfeld: Die Erwerbsquoten und Arbeitszeiten der Frauen weisen mit 88% bzw. 36 Stunden pro Woche hohe Werte auf,

Kasten 2.4 Familienpolitik und persönliche Einstellungen: ein Henne-Ei-Problem

Die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern und zur Rollenverteilung in der Familie haben sich in den letzten Jahrzehnten erheblich verändert. Das Modell des männlichen Alleinverdieners verliert insbesondere unter jüngeren Erwachsenen an Zustimmung, während eine stärkere Erwerbsbeteiligung der Mütter befürwortet wird. Gleichzeitig vollzieht sich auch in der Familienpolitik ein Wandel, und viele Länder verstärken die Familienförderung insgesamt, beispielsweise durch eine Ausweitung der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung (FBBE). Etwa ein Drittel der OECD-Länder hat Elternzeitregelungen eingeführt, die vorsehen, dass mindestens zwei Monate der bezahlten Elternzeit nur vom Vater in Anspruch genommen werden können (OECD, 2016a).

Ferragina und Seeleib-Kaiser (2014) weisen darauf hin, dass sich die Antriebskräfte dieses politischen Wandels im Lauf der Zeit verändert haben. In den 1980er und 1990er Jahren waren sozialdemokratische Strömungen und Frauenorganisationen die wichtigsten treibenden Kräfte hinter familienpolitischen Reformen. Seit den 2000er Jahren steht die Öffentlichkeit einem „modernen“ Familienbild mit erwerbstätigen Müttern zunehmend positiv gegenüber. Diese breitere Akzeptanz war entscheidend für die seitdem durchgeführten Reformen (vgl. auch Morgan, 2013).

Gesellschaftliche Einstellungen und Sozialpolitik bedingen und beeinflussen sich gegenseitig. Pfau-Effinger (2004 und 2005), Kremer (2006), Morgan (2013), Ferragina und Seeleib-Kaiser (2014) sowie Mischke (2014) weisen darauf hin, dass die Einstellungen zu Familienmodellen und Geschlechterrollen im familiären Umfeld in einer gleichzeitigen Wechselbeziehung mit gesellschaftlichen Normen und Werten, sozioökonomischen Faktoren (z.B. Arbeitsmarktmerkmalen und niedrigen Geburtenraten) und der Ausrichtung der Familienpolitik selbst (z.B. Maßnahmen zugunsten des Alleinverdiener- oder des Doppelverdienermodells) stehen.

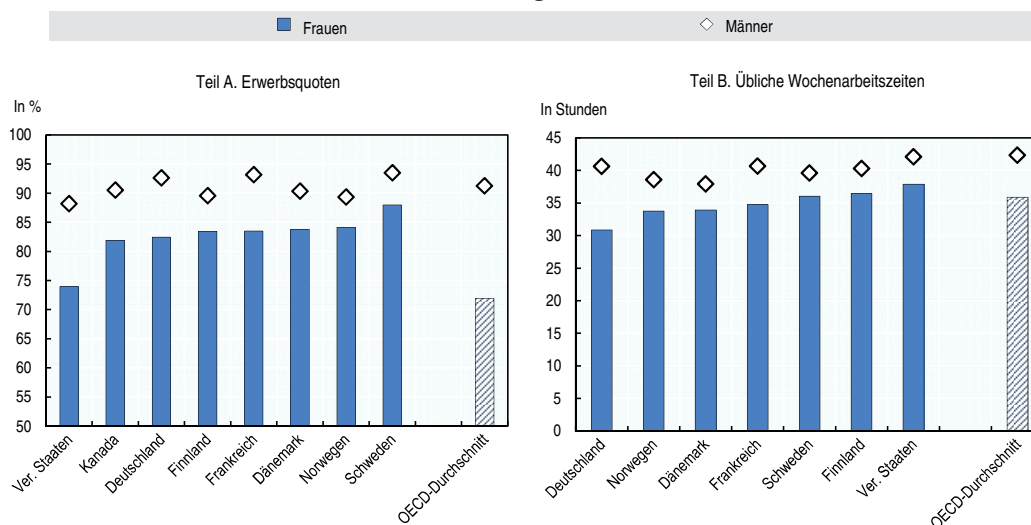
Müller und Blome (2013) haben eine quantitative Analyse der Auswirkungen durchgeführt, die die Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern im Zeitraum 1990-1999 auf die zwischen 1993 und 2007 durchgeführten familien- und arbeitspolitischen Reformen in elf europäischen Ländern hatten. Sie stellen eine positive Beziehung zwischen den Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern und den umgesetzten Politikmaßnahmen fest. In Ländern mit einer positiveren Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern waren die ergriffenen Maßnahmen mit größerer Wahrscheinlichkeit auf die Förderung von Doppelverdienerfamilien ausgerichtet. Weckström (2014) stellte außerdem fest, dass in mehreren Ländern eine starke Korrelation zwischen den Einstellungen zur Erwerbstätigkeit von Müttern und dem Kinderbetreuungsangebot besteht. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass der jüngste Ausbau des FBBE-Angebots die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Müttern zwar eindeutig verbessert hat, per se aber nicht zu einer ausgewogeneren Aufgabenteilung zwischen den Partnern beiträgt. Solche Maßnahmen haben hauptsächlich zur Folge, dass Frauen mehr Zeit für Erwerbsarbeit haben, ohne Anreize zu setzen, dass die Väter sich stärker an der Kinderbetreuung beteiligen (Daly, 2011; Ciccio und Bleijenbergh, 2014).

wohingegen die Arbeitszeiten der Männer mit knapp unter 40 Stunden pro Woche etwas kürzer sind als in Deutschland.

Abbildung 2.21 zeigt, wie sich die Erwerbsbevölkerung entwickeln könnte, wenn die Erwerbsmuster in Deutschland sich den Konstellationen in Ländern mit einer partnerschaftlicheren Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen annähern würden. Sie enthält Projektionen der Entwicklung der deutschen Erwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten (15- bis 74-Jährige) unter den derzeitigen Bedingungen (Basisszenario) sowie in alternativen Szenarien, in denen sich die Erwerbsquoten und der Arbeitszeitumfang erwerbs-

Abbildung 2.20 In Ländern mit einer ausgewogeneren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit als in Deutschland sind die Erwerbsquoten und Arbeitszeiten der Frauen tendenziell höher/länger und die Arbeitszeiten der Männer etwas kürzer

Erwerbsquoten und durchschnittliche übliche Wochenarbeitszeiten¹, 25- bis 54-Jährige, nach Geschlecht, ausgewählte Länder, 2014



1. Für die Vereinigten Staaten beziehen sich die Daten zu den durchschnittlichen üblichen Wochenarbeitszeiten nur auf abhängig Beschäftigte. Für Kanada liegen keine Daten vor.

Quelle: OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

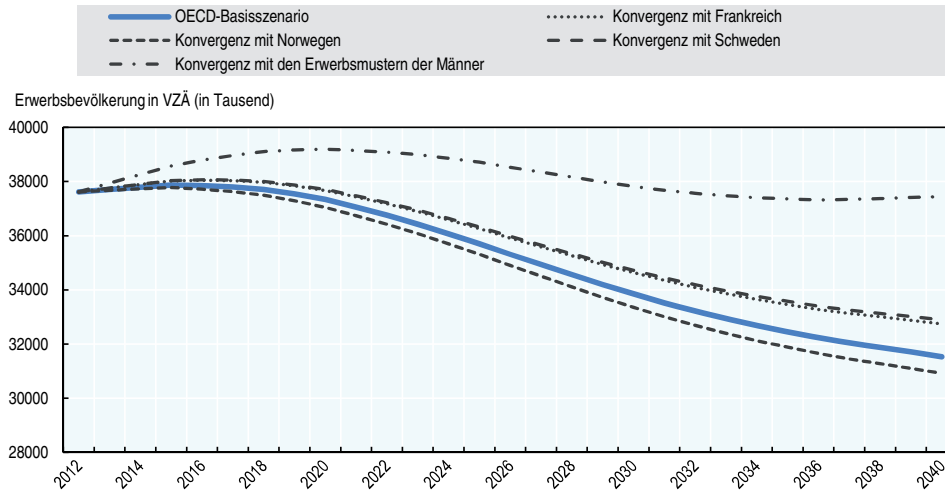
tätiger Männer und Frauen im „Haupterwerbsalter“ (25- bis 54-Jährige) bis 2040 an das gegenwärtige Niveau der drei „geschlechtergerechteren“ Länder – Frankreich, Norwegen und Schweden – angleichen (vgl. Anhang 2.A1 wegen technischer Einzelheiten):

- *Szenario der Konvergenz mit Frankreich.* Da die Erwerbsquoten und durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer in Frankreich sich nicht allzu sehr von denjenigen in Deutschland unterscheiden (Abb. 2.21), wäre keine erhebliche Anpassung der Erwerbsmuster der Männer erforderlich. Die Konvergenz mit Frankreich würde allerdings einen leichten Anstieg der Erwerbsquoten der Frauen und eine erhebliche Steigerung ihrer üblichen Wochenarbeitszeiten erfordern.
- *Szenario der Konvergenz mit Norwegen.* Da die Arbeitszeiten in Norwegen derzeit im Vergleich zu Deutschland bei den Frauen relativ lang und bei den Männern relativ kurz sind (Abb. 2.20), hätte dieses Szenario einen relativ starken Anstieg der üblichen Wochenarbeitszeiten der Frauen und eine leichte Senkung der Arbeitszeiten der Männer zur Folge. Außerdem würde es eine Senkung der Erwerbsbeteiligung der Männer und einen leichten Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen bedeuten.
- *Szenario der Konvergenz mit Schweden.* Dieses Szenario würde in Deutschland einen Rückgang der durchschnittlichen üblichen Wochenarbeitszeiten der Männer und einen starken Anstieg der Erwerbsquoten sowie der Wochenarbeitszeiten der Frauen erfordern (Abb. 2.20).

Um zu verdeutlichen, inwieweit das Arbeitskräfteangebot durch eine Anpassung der Erwerbsmuster ausgeweitet werden kann, enthält Abbildung 2.21 auch Schätzungen eines fünften Szenarios – Konvergenz mit den Erwerbsmustern der Männer –, in dem die Erwerbsmuster der Frauen sich in Deutschland denen der Männer annähern, bis sie schließlich identisch sind. Dieses Szenario geht davon aus, dass die Erwerbsquoten und üblichen Wochen-

Abbildung 2.21 Eine Angleichung an die Erwerbsmuster von Ländern mit einer geschlechtergerechteren Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit würde die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland (schlimmstenfalls) nur geringfügig beeinträchtigen

Projizierte Größe der Gesamterwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten (15- bis 74-Jährige) in verschiedenen Szenarien, 2012-2040



Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis von Bevölkerungsdaten der OECD, Bevölkerungsprojektionen von Destatis (2015c) und der OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

arbeitszeiten der Männer auf dem Niveau des Basisszenarios verharren. Die Erwerbsquoten und Arbeitszeiten der Frauen nähern sich dagegen schrittweise den entsprechenden Werten der Männer an, bis 2040 die volle Konvergenz erreicht ist (vgl. Anhang 2.A1).

Die geschätzte Größe der Erwerbsbevölkerung (in Vollzeitäquivalenten) ist in den einzelnen Szenarien zwar unterschiedlich, sie liegt jedoch in keinem Szenario deutlich unter der Schätzung des Basisszenarios (Abb. 2.21). Am niedrigsten fällt sie im Szenario der Konvergenz mit Norwegen aus, in dem die geschätzte Größe der Erwerbsbevölkerung 2040 um rd. 2% unter dem Wert der Basisprojektionen liegt, was einem Rückgang um rd. 620 000 Erwerbstätige (in Vollzeitäquivalenten) entspricht. Die leichte Abnahme der Erwerbsbevölkerung ist zum großen Teil auf die Tatsache zurückzuführen, dass die Erwerbsbeteiligung und der Arbeitszeitumfang der Männer in Norwegen derzeit etwas niedriger sind als in Deutschland und dass die anderen Veränderungen – insbesondere der unterstellte Anstieg des Arbeitszeitumfangs der Frauen – nicht ausreichen, um den Verlust bei den männlichen Arbeitskräften vollständig auszugleichen.

Dagegen ist sowohl das Szenario der Konvergenz mit Frankreich als auch das der Konvergenz mit Schweden mit einer potenziellen leichten Zunahme der Erwerbsbevölkerung im Vergleich zur Basisprojektion verbunden. Die Angleichung an die französischen Erwerbsmuster bis 2040 hätte eine Zunahme der Erwerbsbevölkerung (in Vollzeitäquivalenten) um rd. 3,8% – rd. 1,2 Millionen Erwerbstätige (in Vollzeitäquivalenten) – zur Folge. Die Angleichung an die schwedischen Erwerbsmuster wäre mit einem etwas größeren Anstieg um rd. 4,43% – 1,4 Millionen Erwerbstätige (in Vollzeitäquivalenten) – verbunden. Im letztgenannten Szenario würde die Differenz zwischen der Erwerbsbeteiligung der Männer und der Frauen zudem um 30% verringert, was mehr ist als das auf dem G20-Gipfel in Brisbane 2014 festgelegte Ziel für die Reduzierung der Geschlechterdifferenz bei den Erwerbsquoten in den G20-Ländern um 25% bis 2025 (OECD, ILO, IWF und Weltbank, 2014).

In keinem dieser Szenarien würde die Zunahme ausreichen, um den projizierten Rückgang der Erwerbsbevölkerung in Deutschland vollständig auszugleichen – in beiden Fällen ist die projizierte Erwerbsbevölkerung im Jahr 2040 um wenigstens 4,5 Millionen Erwerbstätige (in Vollzeitäquivalenten) kleiner als 2012. Das Szenario der Konvergenz mit den Erwerbsmustern der Männer, in dem unterstellt wird, dass die Erwerbsmuster der Frauen 2040 denen der Männer entsprechen, ist das einzige Szenario, in dem der Gesamtrückgang nahezu vollständig ausgeglichen wird. Die Schätzungen aus den Szenarien der Konvergenz mit Schweden und mit Frankreich lassen jedoch darauf schließen, dass eine Angleichung an die Erwerbsmuster von Ländern mit mehr Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf dazu beitragen könnte, die projizierte Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland abzuschwächen. So könnte eine Angleichung an die schwedischen Erwerbsmuster den Rückgang z.B. immerhin um rd. 22% verringern.

Da die Erwerbsbevölkerung ein entscheidender Bestimmungsfaktor des Bruttoinlandsprodukts (BIP) ist, würde ein Übergang zu Erwerbsmustern, die denen in Frankreich und insbesondere Schweden vergleichbar sind, die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands stärken, da er mit einer größeren Erwerbsbevölkerung verbunden wäre. OECD-Schätzungen zufolge wird das Pro-Kopf-BIP in Deutschland zwischen 2012 und 2040 trotz des voraussichtlichen Rückgangs der Erwerbsbevölkerung im Jahresdurchschnitt wahrscheinlich um stattliche 1,38% expandieren (OECD, 2014b). Simulationen auf der Basis einer modifizierten Version der langfristigen Wachstumsmodelle der OECD (vgl. Anhang 2.A1) lassen jedoch darauf schließen, dass ein Übergang zu den in Frankreich oder Schweden üblichen Erwerbsmustern diese durchschnittliche jährliche Wachstumsrate um 0,10-0,11 Prozentpunkte erhöhen könnte, was einem Anstieg des Pro-Kopf-BIP um 1 300-1 500 US-\$ bis 2040 entspräche.

7. Schlussbetrachtungen

Die Familienstrukturen haben sich in Deutschland in den letzten Jahrzehnten verändert. Paarfamilien sind nach wie vor weit verbreitet, immer mehr Kinder wachsen heute jedoch bei unverheiratet zusammenlebenden Eltern auf. Frauen bekommen heute auch mehr Kinder als vor zwanzig Jahren, die Geburtenraten verharren jedoch weiterhin deutlich unter dem OECD-Durchschnitt und dem Bestandserhaltungsniveau.

Die Aufteilung der Erwerbsarbeit hat sich in den Familien in Deutschland ebenfalls verändert. Die Akzeptanz der Bevölkerung gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern ist gestiegen, insbesondere sobald die Kinder zur Schule gehen, aber auch – in geringerem Umfang – wenn die Kinder noch ganz klein sind. Dieser Einstellungswandel ging in Deutschland mit einem starken Anstieg des Anteils der erwerbstätigen Mütter einher. Die Erwerbstätigenquote der Mütter ist heute in Deutschland höher als im Durchschnitt der OECD-Länder, und die Erwerbstätigenquote der Frauen ist die höchste im OECD-Raum mit Ausnahme der nordischen Länder und der Schweiz.

Vieles kann jedoch noch verbessert werden. Die positive Einstellung gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern gilt häufig nur für Teilzeitarbeit, und trotz der Zunahme der Erwerbsbeteiligung der Frauen ist das „Modell des männlichen Allein- bzw. Hauptverdieners“ in Deutschland weiterhin vorherrschend, wenn auch in abgewandelter Form: Die Männer gehen einer Vollzeittätigkeit mit hoher Stundenzahl nach, während die Frauen (und insbesondere die Mütter) häufig in Teilzeit mit geringer Stundenzahl arbeiten. Die Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen Männern und Frauen ist ebenfalls weiterhin unausgewogen, wobei in den letzten zehn Jahren nur begrenzt Veränderungen zu beobachten waren. Frauen übernehmen in Deutschland, wie in den meisten OECD-Ländern, nach wie vor den Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Weitere Verbesserungen auf der Basis der bereits erzielten Fortschritte und eine ausgewogenere Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit in den Familien würden sowohl den Familien als auch der deutschen Gesellschaft insgesamt zugutekommen. In Deutschland sind viele Menschen nach wie vor mit ihrer Work-Life-Balance unzufrieden, und Eltern geben in Deutschland mit größerer Wahrscheinlichkeit als in den meisten anderen europäischen Ländern an, dass für sie ein Konflikt zwischen Beruf und Familie besteht. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Elternteile ist von entscheidender Bedeutung, um dem bevorstehenden Rückgang der Erwerbsbevölkerung in Deutschland entgegenzuwirken. Das nächste Kapitel untersucht die deutsche Familienpolitik aus einer internationalen Perspektive und prüft, wie Deutschland auf den jüngsten Politikreformen aufbauen kann, um die Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf weiter zu fördern.

Anmerkungen

1. Die Begriffe „Elternteil“, „Mutter“ und „Vater“ beziehen sich auf Mütter und Väter, die (als Ehepaar oder in einer nichtehelichen Lebensgemeinschaft) mit wenigstens einem Kind unter 18 Jahren, als dessen Eltern sie identifiziert werden, in einem Haushalt zusammenleben.
2. Die zusammengefasste Geburtenziffer wird definiert als die Zahl der Kinder, die eine durchschnittliche Frau bis zum Ende des gebärfähigen Alters zur Welt bringen würde. Bei Berücksichtigung der Säuglings- und Kindersterblichkeit und bei konstantem Wanderungssaldo bleibt der Bevölkerungsbestand bei einer zusammengefassten Geburtenziffer von rd. 2,1 Kindern je Frau erhalten.
3. Sofern nicht anders angegeben, beruht die in diesem Abschnitt verwendete Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung auf einer gängigen Definition der Teilzeitarbeit (übliche Wochenarbeitszeit von unter 30 Stunden am Hauptarbeitsplatz). Die genauen Zahlen zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung können sich von den später in Kapitel 4 vorgestellten Zahlen unterscheiden, weil die Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung dort auf Eigenangaben von Erhebungsteilnehmern basiert.
4. In den Ländern, in denen keine oder nur eine kurze Elternzeit vorgesehen ist, beispielsweise in den Vereinigten Staaten, ist der Anteil der Befragten, die nicht für solche Maßnahmen sind, höher.

Literaturverzeichnis

- Ariga, A. und A. Lleras (2011), „Brief and Rare Mental ‘Breaks’ Keep You Focused: Deactivation and Reactivation of Task Goals Pre-empt Vigilance Decrements“, *Cognition*, Vol. 118, No. 3, S. 439-443.
- Barger, L. et al. (2005), „Extended Work Shifts and the Risk of Motor Vehicle Crashes Among Interns“, *New England Journal of Medicine*, Vol. 352, No. 2, S. 125-134.
- Becker, G. (1985), „Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor“, *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, Vol. 3, No. 1, S. S33-S58.
- Becker, G. (1981), *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Bianchi, S.M. et al. (2000), „Is Anyone Doing the Housework? Trends in the Gender Division of Household Labor“, *Social forces*, Vol. 79, No. 1, S. 191-228.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2015a), „Familienreport 2014 – Leistungen, Wirkungen, Trends“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- BMFSFJ (2015b), „Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik“, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Business Roundtable (1980), „Scheduled Overtime Effect on Construction Projects: A Construction Industry Cost-effectiveness Project Report“, Monographie, Business Roundtable, New York.
- Coltrane, S. (2000), „Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work“, *Journal of Marriage and Family*, Vol. 62, No. 4, S. 1208-1233.

- Destatis (Statistisches Bundesamt) (2016), "Scheidungen – Maßzahlen zu Ehescheidungen 2000 bis 2014", Wiesbaden, www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Ehescheidungen/Tabellen/MasszahlenEhescheidungen.html.
- Destatis (2015a), "Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Haushalte und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus, 2014", Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Destatis (2015b), "Zeitverwendungserhebung: Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen", Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Destatis (2015c), "Bevölkerung Deutschlands bis 2060: 13. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung", Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.
- Elsbach, K. und D. Cable (2012), "Why Showing your Face at the Office Matters", *MIT Sloan Management Review: Research Highlight*, Sommer.
- Eurobarometer (2014), "Gender Equality Module", Europäische Kommission.
- Exton, C., C. Smith und D. Vandendriessche (2015), "Comparing Happiness across the World : Does Culture Matter?", *OECD Statistics Working Papers*, No. 2015/04, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrappzd9bs2-en>.
- Faber, N., J. Hausser und N. Kerr (2015), "Sleep Deprivation Impairs and Caffeine Enhances my Performance, But Not Always our Performance: How Acting in a Group Can Change the Effects of Impairments and Enhancements", *Personality and Social Psychology Review*, <http://dx.doi.org/10.1177/1088868315609487>.
- Flinn, F. und C. Armstrong (2011), "Junior doctors' extended work hours and the effects on their performance: the Irish case", *International Journal for Quality in Health Care*, Vol. 23, No. 2, S. 210-217.
- Helm, E. van der, N. Gujar und M. Walker (2010), "Sleep Deprivation Impairs the Accurate Recognition of Human Emotions", *Sleep*, Vol. 33, No. 3, S. 335-342.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015), "Familienbilder in Deutschland und Frankreich – Vergleich der Ergebnisse von Repräsentativbefragungen der Bevölkerung im Alter von 16 bis 49 Jahren in beiden Ländern", Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Allensbach.
- ISSP (International Social Survey Programme) (2012), "Family and Changing Gender Roles IV", ZA No. 5900, -Online-Tabellen-Tool, <http://zacat.gesis.org/webview/index.jsp?object=http://zacat.gesis.org/obj/fStudy/ZA5900>.
- Johansson, Å. et al. (2013), "Long-Term Growth Scenarios", *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1000, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4d4dxpr2fmr-en>.
- Killgore, W. et al. (2008), "Sleep Deprivation Reduces Perceived Emotional Intelligence and Constructive Thinking Skills", *Sleep Medicine*, Vol. 9, No. 5, S. 517-526.
- Lachance-Grzela, M. und G. Bouchard (2010), "Why Do Women Do the Lion's Share of Housework? A Decade of Research", *Sex Roles*, Vol. 63, No. 11-12, S. 767-780.
- Li, J. et al. (2014), "Parents' Non-standard Work Schedules and Child Well-being: A Critical Review of the Literature", *Journal of Primary Prevention*, Vol. 35, No. 10, S. 53-73.
- Lück, D. (2015), "Vaterleitbilder: Ernährer und Erzieher?", in N. F. Schneider, S. Diabaté und K. Ruckdeschel (Hrsg.), *Familienleitbilder in Deutschland*, Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, Bd. 48, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Verlag Barbara Budrich, S. 227-245.
- Lundberg, S. und R. Pollak (1996), "Bargaining and Distribution in Marriage", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 10, No. 4, S. 139-158.
- OECD (2016a), *The OECD Family Database*, OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/els/family/database.htm.
- OECD (2016b), "OECD Gender Data Portal", OECD Publishing, Paris, www.oecd.org/gender/data/.
- OECD (2015a), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264235120-en>.
- OECD (2015b), *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, and Confidence*, PISA, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en>.

- OECD (2014a), *Enhancing Women's Economic Empowerment, through Entrepreneurship and Business leadership in OECD Countries*, OECD, Paris, www.oecd.org/gender/Enhancing%20Women%20Economic%20Empowerment_Fin_1_Oct_2014.pdf.
- OECD (2014b), *OECD-Wirtschaftsausblick, Ausgabe 2014/1*, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/eco_outlook-v2014-1-de.
- OECD (2013), *Gleichstellung der Geschlechter: Zeit zu handeln*, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264190344-de>.
- OECD, ILO, IWF und Weltbank (2014), "Achieving Stronger Growth by Promoting a More Gender-balanced Economy", Bericht für das Treffen der Arbeits- und Beschäftigungsminister der G20 in Melbourne, Australien, 10.-11. September, www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/ILO-IMF-OECD-WBG-Achieving-stronger-growth-by-promoting-a-more-gender-balanced-economy-G20.pdf.
- Pencavel, J. (2014), "The Productivity of Working Hours", *IZA Discussion Paper*, No. 8129, Bonn.
- Robinson, E. (2005), "Why Crunch Mode Doesn't Work: Six Lessons", International Game Developers Association.
- Rogers, A. et al. (2004), "The Working Hours of Hospital Staff Nurses and Patient Safety", *Health Affairs*, Vol. 23, No. 4, S. 202-212.
- Sharone, O. (2004), "Engineering Overwork: Bell-curve Management at a High-tech Firm", in C.F. Epstein and A.L. Kalleberg (Hrsg.), *Fighting for Time: Shifting Boundaries of Work and Social Life*, Russell Sage Foundation, New York.
- Sullivan, O. (2000), "The Division of Domestic Labour: Twenty Years of Change?", *Sociology*, Vol. 34, No. 3, S. 437-456.
- Thomas, R. und K. Raynar (1997), "Scheduled Overtime and Labor Productivity: Quantitative Analysis", *Journal of Construction and Engineering Management*, Vol. 123, No. 2, S. 181-88.
- US Presidential Commission on the Space Shuttle Challenger Accident (1986), "Report to the President".

ANHANG 2.A1

Schätzung der Auswirkungen von Veränderungen der Erwerbsmuster von Männern und Frauen auf die Erwerbsbevölkerung und das Pro-Kopf-BIP in Deutschland

Um die möglichen Auswirkungen einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung in Familie und Beruf sowie von Veränderungen der Erwerbsmuster auf das Arbeitsangebot und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit Deutschlands zu veranschaulichen, enthält dieser Bericht Schätzungen der Größe der Erwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten (15- bis 74-Jährige) und des Bruttoinlandsprodukts (BIP) pro Kopf in Deutschland auf der Basis von Projektionen aus fünf hypothetischen Arbeitsmarktszenarien. In jedem Szenario wird für den Zeitraum 2012-2040 eine andere Entwicklung der Erwerbsquoten und der üblichen Wochenarbeitszeiten von Männern und Frauen unterstellt. (Tabelle 2.A1.1 zeigt die Werte, die sich in den verschiedenen Szenarien für die Erwerbsquoten und die durchschnittlichen üblichen Wochenarbeitszeiten – aufgeschlüsselt nach Männern, Frauen und Gesamtwert – im Jahr 2040 ergeben). Es handelt sich um folgende Szenarien:

- *Basisszenario.* Die Erwerbsquoten der Männer und Frauen aller Altersgruppen in Deutschland werden unter Verwendung des dynamischen Alterskohortenmodells der OECD geschätzt. Die Projektion der Erwerbsquoten (nach Geschlecht und Fünfjahresaltersgruppen) basiert auf den aktuellen Zahlen (d.h. 2003-2012) über Arbeitsmarkteintritte und -austritte. Die durchschnittlichen üblichen Wochenarbeitszeiten werden für beide Geschlechter und alle Fünfjahresaltersgruppen konstant auf ihrem Niveau von 2012 gehalten.

Im Basisszenario gehen die Gesamterwerbsquoten der Männer und Frauen (15- bis 74-Jährige) den Projektionen zufolge bis 2040 um rd. 2,3 Prozentpunkte bzw. 0,7 Prozentpunkte zurück. Der Gesamtdurchschnitt der üblichen Wochenarbeitszeiten (15- bis 74-Jährige) geht ebenfalls leicht zurück – für Männer und Frauen jeweils um rd. 0,3 Stunden pro Woche –, was vollständig auf Veränderungen in der Altersverteilung der Erwerbsbevölkerung zurückzuführen ist.

- *Szenario der Konvergenz mit Frankreich.* In diesem Szenario wird unterstellt, dass die Erwerbsquoten und üblichen Wochenarbeitszeiten der Männer und Frauen im Alter von 25-54 Jahren in Deutschland bis 2040 in allen Fünfjahresaltersgruppen linear gegen die in Frankreich 2012 verzeichneten Erwerbsquoten und Arbeitszeiten konvergieren. Um durch Unterschiede im Bildungs- und Rentensystem bedingte Probleme zu umgehen, werden die Erwerbsquoten und üblichen Wochenarbeitszeiten der 15- bis 24-Jährigen und der über 55-Jährigen konstant auf dem Niveau der Basisprojektionen gehalten.

Im Vergleich zum Basisszenario würde eine Konvergenz mit den Erwerbsquoten und Arbeitszeiten in Frankreich bis 2040 zu einem Rückgang der Gesamterwerbsquote (15- bis 74-Jährige) um rd. 0,4 Prozentpunkte und zu einem Anstieg des Gesamtdurchschnitts der üblichen Wochenarbeitszeiten (15- bis 74-Jährige) um 1,6 Wochenstunden führen.

- *Szenario der Konvergenz mit Norwegen.* In diesem Szenario wird unterstellt, dass die Erwerbsquoten und üblichen Wochenarbeitszeiten der Männer und Frauen im Alter von 25-54 Jahren in Deutschland bis 2040 in allen Fünfjahresaltersgruppen linear gegen die in Norwegen 2012 verzeichneten Erwerbsquoten und Arbeitszeiten konvergieren. Um durch Unterschiede im Bildungs- und Rentensystem bedingte Probleme zu umgehen, werden die Erwerbsquoten und üblichen Wochenarbeitszeiten der 15- bis 24-Jährigen und der über 55-Jährigen wiederum konstant auf dem Niveau der Basisprojektionen gehalten. Im Vergleich zum Basisszenario würde eine Angleichung an die Erwerbsquoten und Arbeitszeiten in Norwegen bis 2040 zu einem Rückgang der Gesamterwerbsquote (15- bis 74-Jährige) in Deutschland um rd. 1,2 Prozentpunkte führen, während der Gesamtdurchschnitt der üblichen Wochenarbeitszeiten (15- bis 74-Jährige) unter dem Strich unverändert bliebe.
- *Szenario der Konvergenz mit Schweden.* In diesem Szenario wird unterstellt, dass die Erwerbsquoten und üblichen Wochenarbeitszeiten der Männer und Frauen im Alter von 25-54 Jahren in Deutschland bis 2040 in allen Fünfjahresaltersgruppen linear gegen die in Schweden 2012 verzeichneten Erwerbsquoten und Arbeitszeiten konvergieren. Die Erwerbsquoten und üblichen Wochenarbeitszeiten der 15- bis 24-Jährigen und der über 55-Jährigen werden wiederum auf dem Niveau des Basisszenarios gehalten. Im Vergleich zum Basisszenario könnte eine Angleichung an die Erwerbstätigenquoten und Arbeitszeiten in Schweden die Gesamterwerbsquote in Deutschland (15- bis 74-Jährige) geringfügig um rd. 0,6 Prozentpunkte steigern und den Gesamtdurchschnitt der üblichen Wochenarbeitszeiten (15- bis 74-Jährige) um 1,2 Stunden pro Woche erhöhen.
- *Szenario der Konvergenz mit den Erwerbsmustern der Männer in Deutschland.* In diesem Szenario werden die Basisprojektionen für die Erwerbsquoten und die üblichen Wochenarbeitszeiten der Männer aller Altersgruppen in Deutschland beibehalten. Demgegenüber wird unterstellt, dass die Erwerbsquoten und die üblichen Wochenarbeitszeiten der Frauen in Deutschland bis 2040 in allen Fünfjahresaltersgruppen gegen die Erwerbsquoten bzw. Arbeitszeiten der Männer konvergieren. Das heißt in anderen Worten, dass die Erwerbsmuster der Frauen 2040 in allen Fünfjahresaltersgruppen mit denen der Männer in den Basisprojektionen übereinstimmen werden. Im Vergleich zum Basisszenario würde eine Angleichung der Erwerbsmuster der Frauen in Deutschland an die entsprechenden Werte der Männer bis 2040 die Gesamterwerbsquote (15- bis 74-Jährige) deutlich um rd. 3,8 Prozentpunkte steigen lassen und den Gesamtdurchschnitt der üblichen Wochenarbeitszeiten (15- bis 74-Jährige) sehr stark um 4,3 Stunden pro Woche erhöhen.

Die Schätzungen der Größe der Erwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten in Deutschland (15- bis 74-Jährige) beruhen in allen Szenarien auf dem OECD-Modell zur Projektion der Erwerbsbevölkerung, wobei die projizierte Größe der Erwerbsbevölkerung in den einzelnen Szenarien entsprechend den jeweiligen Annahmen in Bezug auf die Erwerbsquoten und die üblichen Wochenarbeitszeiten angepasst wurde. Die Zahl der Erwerbspersonen (nach Geschlecht und Fünfjahresaltersgruppen) wurde jeweils berechnet, indem der Wert, der sich aus den Bevölkerungsprojektionen von Destatis (2015c) und den unterstellten Erwerbsquoten ergibt, unter Verwendung der unterstellten Werte für die durchschnittlichen üblichen Wochenarbeitszeiten (nach Geschlecht und Fünfjahresaltersgruppen) in Vollzeitäquivalente umgerechnet wurde. Da sich „Vollzeit“ hier auf eine übliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden bezieht, wurde die Erwerbsbevölkerung in Vollzeitäquivalenten berechnet, indem die Zahl der Erwerbspersonen mit der üblichen Wochenarbeitszeit der relevanten Gruppe, dividiert durch 40, multipliziert wurde.

Tabelle 2.A1.1 Zusammenfassung der Auswirkungen der unterstellten Veränderungen der Erwerbsmuster von Männern und Frauen auf die Gesamterwerbsquoten und den Gesamtdurchschnitt der üblichen Wochenarbeitszeiten in Deutschland

Gesamterwerbsquoten (15- bis 74-Jährige) und Gesamtdurchschnitt der üblichen Wochenarbeitszeiten (15- bis 74-Jährige) im Jahr 2012 (beobachtet) und im Jahr 2040 (projiziert) in den einzelnen hypothetischen Szenarien, Deutschland

Jahr	Szenario	Gesamterwerbsquoten (in %) (15- bis 74-Jährige)			Gesamtdurchschnitt der üblichen Wochenarbeitszeiten (15- bis 74-Jährige)		
		Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
2012	-	67.07	72.52	61.63	35.60	39.90	30.55
	Basisszenario	65.17	69.26	60.95	35.30	39.61	30.25
	Konvergenz mit Frankreich	64.81	69.46	60.01	36.86	39.95	33.16
2040	Konvergenz mit Norwegen	63.92	67.42	60.30	35.28	37.92	32.24
	Konvergenz mit Schweden	65.80	69.43	62.05	36.46	38.77	33.80
	Konvergenz mit den Erwerbsmustern der Männer in Deutschland	69.02	69.26	68.77	39.59	39.61	39.56

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis von Bevölkerungsdaten der OECD, Bevölkerungsprojektionen von Destatis (2015c) und der OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.

Die Schätzungen des deutschen Pro-Kopf-BIP basieren in den einzelnen Szenarien auf einer modifizierten Version der im *OECD-Wirtschaftsausblick 95* beschriebenen langfristigen Wachstumsmodelle der OECD (vgl. Johansson et al., 2013, wegen technischer Einzelheiten). In diesen Wachstumsmodellen wird das BIP auf der Basis einer herkömmlichen Cobb-Douglas-Produktionsfunktion unter Heranziehung der üblichen langfristigen Wachstumsfaktoren – d.h. Sachkapital, Humankapital, Beschäftigungspotenzial und Arbeitseffizienz – geschätzt. Die Schätzung der Entwicklung des potenziellen BIP im Verlauf des Projektionszeitraums (hier 2012-2040) erfolgt durch eine Projektion der Trends und Veränderungen der verschiedenen Inputkomponenten, wobei die projizierten Werte der eigentlichen Komponenten sowohl auf der langfristigen Dynamik innerhalb des jeweiligen Landes als auch auf den Konvergenzmustern zwischen den einzelnen Ländern basieren (vgl. OECD, 2014b, und Johansson et al., 2013, wegen Einzelheiten zu den bei der Projektion der einzelnen Komponenten verwendeten Messgrößen, Daten und Annahmen).

Die Schätzung der Veränderungen und des Potenzialwachstums des deutschen Pro-Kopf-BIP erfolgte in den einzelnen Szenarien durch eine Anpassung der Projektionen aus diesen langfristigen Wachstumsmodellen entsprechend der unterstellten Veränderung der Gesamterwerbsquote (im Verhältnis zum Basisszenario) – die als Bestimmungsfaktor des Wachstums als Teilkomponente des Beschäftigungspotenzials in das Modell einfließt – und der unterstellten Veränderung des Gesamtdurchschnitts der üblichen Wochenarbeitszeiten (im Verhältnis zum Basisszenario) – der in der Wachstumsrechnung als Teil der Arbeitseffizienz in das Modell einfließt. Da im Basisszenario keine Veränderung unterstellt wird, sind die Schätzungen des Pro-Kopf-BIP in diesem Szenario mit den Schätzungen im *OECD-Wirtschaftsausblick 95* identisch. Die Veränderungen und Entwicklungen aller anderen Produktionsfaktoren – namentlich Sachkapital und Humankapital sowie die übrigen Teilkomponenten des Beschäftigungspotenzials und der Arbeitseffizienz – wurden jeweils konstant auf dem Niveau des Basisszenarios gehalten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die in diesen Szenarien verwendeten Projektionen rein mechanischer Art sind. Sie unterstellen, dass Veränderungen der Erwerbsquoten oder Wochenarbeitszeiten nicht mit anderen Arbeitsinputs oder anderen Produktionsfaktoren wie Sach- oder Humankapital interagieren und diese auch nicht indirekt beeinflussen. Es ist beispielsweise möglich, dass Veränderungen der Erwerbsquoten oder Wochenarbeits-

zeiten der Frauen im „Haupterwerbsalter“ (25- bis 54-Jährige) zu Veränderungen der Erwerbsbeteiligung und/oder des Arbeitszeitumfangs älterer Arbeitskräfte führen, wenn beispielsweise Großeltern oder ältere Freunde und Verwandte die Kinderbetreuung übernehmen. Wenn es zu solchen indirekten Effekten kommt, können die Auswirkungen der Veränderungen der Erwerbsmuster auf das Gesamtarbeitsangebot von den hier aufgeführten Schätzungen abweichen. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass mögliche Auswirkungen von Veränderungen der Erwerbsmuster auf die Haushaltsproduktion bei der Schätzung des Pro-Kopf-BIP in den einzelnen Szenarien nicht berücksichtigt werden. Falls Veränderungen des Arbeitsangebots von Männern oder Frauen zu Veränderungen der Haushaltsproduktion oder Verschiebungen zwischen der statistisch erfassten und der statistisch nicht erfassten Wirtschaftsaktivität führen, werden die Auswirkungen einer Veränderung der Erwerbsmuster auf die gesamtwirtschaftliche Produktion in den hier aufgeführten Schätzungen möglicherweise nicht vollständig erfasst. In Anbetracht dieser Einschränkungen sollten die in Abbildung 2.21 und Tabelle 2.A1.2 aufgeführten Projektionen nur als Schätzungen oder Approximationen der Auswirkungen von Veränderungen der Erwerbsmuster auf das Gesamtarbeitsangebot oder das Pro-Kopf-BIP verstanden werden. Sie geben aber dennoch Aufschluss über die Auswirkungen, die sich aus Veränderungen der Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen ergeben können.

Tabelle 2.A1.2 zeigt die entsprechenden Schätzungen des deutschen Pro-Kopf-BIP für das Jahr 2040 und die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des deutschen Pro-Kopf-BIP im Zeitraum 2012-2040 in den einzelnen hypothetischen Szenarien. Sie veranschaulicht folgende Ergebnisse:

- In keinem Szenario liegt die projizierte durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Pro-Kopf-BIP deutlich unter der durchschnittlichen Wachstumsrate des Basisszenarios. Die niedrigste Schätzung der durchschnittlichen Wachstumsrate ergibt sich im Szenario der Konvergenz mit Norwegen, in dem für den Zeitraum 2013-2040 eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Pro-Kopf-BIP von 1,34% projiziert wird, etwas niedriger als im Basisszenario (1,38%).
- Sowohl das Szenario der Konvergenz mit Frankreich als auch das Szenario der Konvergenz mit Schweden projizieren eine durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Pro-Kopf-BIP, die höher ist als im Basisszenario, was auf den relativen Anstieg der Erwerbsbevölkerung in den beiden Szenarien zurückzuführen ist. Im Szenario der Konvergenz mit Frankreich liegt die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Pro-Kopf-BIP bei 1,48%, rd. 0,10 Prozentpunkte höher als im Basisszenario. Im Szenario der Konvergenz mit Schweden ist das geschätzte jährliche Wachstum des Pro-Kopf-BIP mit einem Wert von durchschnittlich 1,49% pro Jahr noch etwas höher. Diese gesteigerten Wachstumsraten könnten sich bis zum Jahr 2040 im Vergleich zum Basisszenario in einem Anstieg des jährlichen Pro-Kopf-BIP um rd. 1 300 US-\$ bzw. 1 500 US-\$ (in KKP von 2005) niederschlagen.
- Im Szenario der Konvergenz mit den Erwerbsmustern der Männer in Deutschland ist die geschätzte durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Pro-Kopf-BIP deutlich höher als im Basisszenario. In diesem Szenario liegt die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate des Pro-Kopf-BIP bei rd. 1,80%, rd. 0,4 Prozentpunkte höher als im Basisszenario. Diese Wachstumsrate würde sich bis 2040 im Vergleich zum Basisszenario in einer Erhöhung des jährlichen Pro-Kopf-BIP um rd. 6 300 US-\$ (in KKP von 2005) niederschlagen. Wie Tabelle 2.A1.2 zeigt, erfordert das Szenario jedoch einen erheblichen Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen und einen noch stärkeren Anstieg ihrer durchschnittlichen üblichen Wochenarbeitszeiten.

Tabelle 2.A1.2 Zusammenfassung der möglichen Auswirkungen der unterstellten Veränderungen der Erwerbsmuster von Männern und Frauen auf das Pro-Kopf-BIP und das Wachstum des Pro-Kopf-BIP in Deutschland

Projiziertes Pro-Kopf-BIP (US-\$, in KKP von 2005) im Jahr 2040 und durchschnittliches jährliches Wachstum (in %) des Pro-Kopf-BIP im Zeitraum 2013-2040 in den verschiedenen hypothetischen Szenarien, Deutschland¹

Szenario	Projiziertes Pro-Kopf-BIP (US-\$, in KKP von 2005), 2040	Projiziertes durchschnittliches jährliches Wachstum (in %) des Pro-Kopf-BIP, 2013-2040
Basisszenario	51 489.94	1.38%
Konvergenz mit Frankreich	52 798.07	1.48%
Konvergenz mit Norwegen	50 811.20	1.34%
Konvergenz mit Schweden	52 950.84	1.49%
Konvergenz mit den Erwerbsmustern der Männer in Deutschland	57 740.19	1.80%

1. Das deutsche Pro-Kopf-BIP (US-\$, in KKP von 2005) belief sich 2012 auf 35 039,33 US-\$.

Quelle: OECD-Schätzungen auf der Basis von OECD (2014), OECD-Wirtschaftsausblick 95 (Ausgabe 2014/1) und OECD Economic Outlook: Statistics and Projections Databases; OECD-Schätzungen auf der Basis von Bevölkerungsdaten der OECD, Bevölkerungsprojektionen von Destatis (2015c) und der OECD Employment Database, www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm.



From:

Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families

Access the complete publication at:

<https://doi.org/10.1787/9789264259157-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2017), "Partnerschaft, Familienstruktur und Arbeitsteilung: Deutschland im OECD-Vergleich", in *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264263420-5-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.