

## VEREINBARUNGSSTRATEGIEN VON MÜTTERN

Wie reagieren unterschiedliche Bildungsgruppen auf die Familienpolitik?

3



### PUBLIKATION

„Es geht nicht nur ums Geld verdienen“ – Prozesse der Erwerbsbeteiligung Älterer

Dr. Volker Cihlar äußert sich zu den Ergebnissen einer neuen BiB-Studie über Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand.

8



### NACHGEFRAGT

Mehr Mut zum Kinderreichtum: Dr. Detlev Lück über das Schwinden von Großfamilien

Warum gibt es seit längerer Zeit immer weniger Familien mit drei oder mehr Kindern? Dr. Lück gibt dazu Erklärungsansätze.

11



### PUBLIKATION

Alterung und Schrumpfung: Die demografische Lage der EU bis 2060

Weder höhere Fertilität noch steigende Zuwanderung können die Alterung in Europa aufhalten, zeigt eine neue Studie.

10

# Editorial

Im Jahr 2017 gingen laut dem Statistischen Bundesamt 68 % der Mütter mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt einer Erwerbstätigkeit nach. Damit hat die Erwerbstätigenquote bei Müttern seit dem Jahr 2008 zugenommen: Damals lag sie bei nur 63 %. Dieser Anstieg resultiert auch daraus, dass Frauen immer häufiger Teilzeiterwerbstätigkeiten zur Verfügung stehen.

Heute arbeitet etwa die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit. Bei derartigen Tätigkeiten besteht allerdings häufig die Gefahr, beruflich in eine Sackgasse zu geraten. Denn der Teilzeiterwerb geht oft mit erheblichen Nachteilen für Frauen einher: Neben den Geschlechterdifferenzen bei den Verdiensten (sog. *Gender Pay Gap*) sind auch die Chancen der Frauen auf Weiterentwicklungen und Beförderungen geringer. Dies kann negative Folgen auf die ökonomische Eigenständigkeit und die Altersvorsorge haben.

Eine der Schaltstellen für die Entwicklung von Erwerbsbiographien liegt in der Elternschaft. Deren Folgen machen sich auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor stärker bei Frauen als bei Männern bemerkbar. So ist Teilzeitarbeit eng verbunden mit Familie und Betreuungspflichten. Auch wenn die Familienpolitik diese Problematik mittlerweile erkannt hat, kann noch einiges getan werden. Ein Beitrag dieser Ausgabe untersucht, welche Strategien Mütter bei der Vereinbarung von Beruf und Familie verfolgen und inwieweit diese Strategien durch Familienpolitik beeinflusst werden. Diese Analysen erfolgen differenziert nach dem Bildungsstand der Mütter. Die Befunde deuten darauf hin, dass die familienpolitischen Reformen vor der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 eher dazu geführt haben, dass bei Erwerbsverläufen nach der Mutterschaft Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen größer geworden sind. Seit der Einführung des Elterngeldes haben sich die Bildungsgruppen dagegen in ihren Erwerbsstrategien nach erfolgter Mutterschaft wieder angenähert.

*Die Redaktion*



## Impressum

Herausgegeben vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung – Ausgabe 4/2019 – 40. Jahrgang

Schriftleitung: Dr. Sebastian Klüsener

Redaktion: Bernhard Gückel

Layoutkonzept: Ulrike Brunner

Bilder Titelseite und Seite 3: © pixabay

Bilder Seite 8 und 9: © BiB

Dienstgebäude: Friedrich-Ebert-Allee 4, 65185 Wiesbaden

Telefon: (0611) 75 22 35

E-Mail: [post@bib.bund.de](mailto:post@bib.bund.de)

De-Mail: [kontakt@bib-bund.de-mail.de](mailto:kontakt@bib-bund.de-mail.de)

Internet: [www.bib.bund.de](http://www.bib.bund.de)

ISSN 1869-3458 / URN:urn:nbn:de:bib-bfa0420199

„Bevölkerungsforschung Aktuell“ erscheint alle 2 Monate.

Die Publikation kann im Abonnement im PDF-Format bezogen werden.

Anmeldung für ein Abonnement bitte an [bev-aktuell@bib.bund.de](mailto:bev-aktuell@bib.bund.de).

Die Online-Ausgabe ist auf der Homepage [www.bib.bund.de](http://www.bib.bund.de) als Download verfügbar.

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet (Bevölkerungsforschung Aktuell 4/2019 des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung). Belegexemplar erbeten.



## Vereinbarungsstrategien von Müttern

Wie reagieren unterschiedliche Bildungsgruppen auf die Familienpolitik?

UTA BREHM (BiB)

**Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, das seit vielen Jahren gesellschaftliche Debatten auslöst. In den letzten Jahren bemühen sich auch zunehmend Väter um Arrangements, die sowohl ihrem Berufs- als auch ihrem Familienleben gerecht werden. Dennoch tragen die Mütter nach wie vor den größten Teil der Verantwortung für die Herausforderungen und die Auswirkungen der Vereinbarung von Kinderbetreuung und Erwerbsarbeit.**

Da Mütter besonders stark von dem Thema Vereinbarung von Familie und Beruf berührt werden, konzentriert sich auch die Sozialforschung vorrangig auf die Vereinbarungsstrategien von Frauen. In dem Versuch, diese Strategien für empirische Studien zugänglich zu machen, wurden die häufig sehr komplexen Lebensläufe von Müttern mit mehreren Geburten, Erwerbspausen und Wiedereinstiegen in Teil- oder Vollzeit auf einzelne Zeitabschnitte heruntergebrochen, z. B. der Übergang von Elternzeiten zurück ins Berufsleben. Diese Vereinfachung vernachlässigt jedoch oft wesentliche Wechselwirkungen: Auch aus einer Elternzeit heraus können weitere Kinderwünsche das Ob, Wann und den Umfang eines beruflichen Wiedereinstiegs beeinflussen. Gleichzeitig können gesammelte Erfahrungen mit der Vereinbarkeit das Ob, Wann und Wie weiterer Kinderwünsche prägen. Daher ist es wichtig, die komplexe Abfolge von Geburten, Unterbrechungen und Wiedereinstiegen in Voll- und Teilzeit ganzheitlich zu betrachten und Muster, also Vereinbarungsstrategien, darin zu erkennen. Neuere Methoden wie die so genannte Sequenzanalyse ermöglichen dies. Identifizierte Strategien lassen sich dann auf ihre Hintergründe hin überprüfen: Ergeben sich bei Änderungen in der Familienpolitik auch neue Muster bei Vereinbarungsstrategien von Müttern? Unterscheiden sich Frauen mit verschiedenen Bildungshintergründen in ihren Strategien, und wie entwickeln sich diese Unterschiede angesichts familienpolitischer Refor-

men? Reagieren z. B. Universitätsabsolventinnen anders, da sie durchschnittlich stärker am Arbeitsmarkt orientiert und auch stärker auf Geschlechtergerechtigkeit bedacht sind?

### Datenbasis

Um die oben aufgeführten Fragen für Deutschland empirisch zu beantworten, bieten sich Untersuchungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) an, das die gesamte Berufs- und Geburtenbiografie befragter Mütter erhebt. Die komplexe Wechselwirkung zwischen Geburten und Beruf ist insbesondere für Mütter mehrerer Kinder von Bedeutung. Dieser Beitrag konzentriert sich auf Mütter mit zwei Kindern, da diese Kinderzahl dem gesellschaftlichen Ideal entspricht und auch am häufigsten vertreten ist. Um die Vereinbarungsstrategien mitsamt aller geburtenbedingten Unterbrechungen und Wiedereinstiege in Teil- oder Vollzeiterwerbstätigkeiten abzubilden, wird das Erwerbsverhalten von Müttern ab der Geburt ihres ersten Kindes über die darauffolgenden zehn Jahre hinweg analysiert. Liegt die Familiengründung noch keine zehn Jahre zurück, werden die Vereinbarungsstrategien stattdessen auf Basis eines entsprechend kürzeren Untersuchungszeitraums identifiziert (für die gesamte Studie siehe Brehm 2019).

Für die Analysen stehen im NEPS die Daten von fast 2000 Frauen zur Verfügung, die zwischen 1962 und 2016 Mütter wurden. Die Untersuchungen konzentrieren sich aus drei Erwä-



gungen auf Westdeutschland. Erstens hat das politische System dieses Landesteils die Wiedervereinigung überdauert, zweitens würden die politischen Umbrüche in Ostdeutschland im Zuge der „Wende“ den Rahmen der Untersuchung sprengen. Drittens ist das normative Wertegerüst wie etwa die Vorstellungen zu „guten Müttern“ langfristig in beiden Landesteilen für sich relativ kohärent, während sich die Landesteile untereinander dahingehend teilweise stark unterscheiden (Schiefer 2018).

**Vereinbarungsstrategien und ihre Häufigkeit**

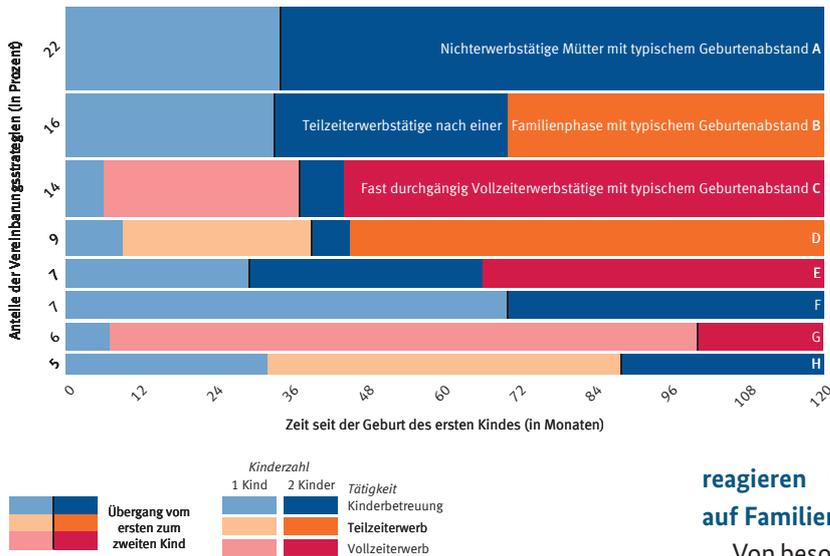
Abbildung 1 gibt einen ersten Eindruck von den Vereinbarungstrategien, die Mütter zweier Kinder über die letzten Jahrzehnte typischerweise verfolgten bzw. verfolgen. Die Häufigkeit wird durch die Balkenbreite wiedergegeben. Über zehn Jahre nach der ersten Geburt hinweg zeigt die Grafik repräsentative Verläufe für die verschiedenen Strategien: Bleiben die Mütter für die Kinderbetreuung zuhause (blau) oder kehren sie in eine Teilzeit- (orange) oder Vollzeit-

werbstätigkeit (rot) zurück? Wie groß ist der Abstand zwischen ihren beiden Geburten; beträgt er eher typische drei Jahre oder ist er deutlich länger? Und schließlich: Wann kehren berufstätige Mütter in den Job zurück, erst nachdem sie ihre „Familienphase“ mit der Betreuung beider Kinder zuhause beendet haben oder bereits zwischen ihren Geburten?

Die Abbildung macht deutlich, dass in dieser langfristigen Betrachtung die Strategie, dauerhaft für die Betreuung der Kinder zuhause zu bleiben, über die Gruppe der beobachteten Frauen hinweg mit 21,5 % am verbreitetsten ist (A). Am zweithäufigsten ist die Strategie, nach einer intensiven Familienphase in Teilzeit zurückzukehren (B: 15,7 %), gefolgt von der Strategie einer durchgängigen Vollzeitwerbstätigkeit (C: 13,5 %). Allerdings überwiegen im Gesamtbild Teilzeit-Strategien (B, D und H: 30 %) leicht vor solchen mit Kinderbetreuung zuhause (A und F: 27,2 %), knapp gefolgt von Vollzeitstrategien (C, E und G: 26,5 %). Besonders deutlich wird jedoch, dass Mütter, die grundsätzlich wieder arbeiten gehen wollen, zwei grund-

legend unterschiedlichen Strategien nachgehen. Die einen bleiben nach der Geburt eines jeden Kindes nur maximal ein Jahr zuhause und steigen dann wieder in den Job ein. Sie sind also nahezu durchgängig erwerbstätig (C, D und G: 29,1 %). Die anderen verfolgen bei mehreren Kindern im Abstand von etwa drei Jahren eine zusammenhängende Familienphase (B und E: 22,7 %).

**ABB. 1: Vereinbarungstrategien und deren Häufigkeit bei zweifachen Müttern, Erstgeburten 1962 bis 2006**



**Vereinbarungsstrategien: Wie reagieren unterschiedliche Bildungsgruppen auf Familienpolitik?**

Von besonderem Interesse ist jedoch, mit welchen Vereinbarungstrategien Mütter auf familienpolitische Anreize reagieren und ob sich Frauen mit unterschiedlichen Bildungshintergründen dahingehend unterscheiden. Um das zu unter-



suchen, werden die beobachteten Mütter in vier Gruppen unterteilt:

- diejenigen, die maximal einen **Hauptschulabschluss** erworben und danach eine Berufsausbildung absolviert haben,
- diejenigen, die eine Berufsausbildung im Anschluss an ihre **Mittlere Reife** abgeschlossen haben,
- diejenigen, die mit einer **Hochschulreife** eine Berufsausbildung vollendeten,
- und diejenigen, die einen **Hochschulabschluss** besitzen.

Die beobachteten Mütter lassen sich darüber hinaus in Jahrgänge unterteilen, für die verschiedenste familienpolitische Maßnahmen relevant waren. Die heutige Familienpolitik der (ehemals westdeutschen) BRD blickt auf eine lange Geschichte zurück, welche für die Analysen in zeitliche Perioden unterteilt wurde.

**1949-78:** Bis 1979 wurden keine expliziten familienpolitischen Anreize gesetzt, welche die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit unterstützten. Stattdessen lag die Herausforderung, Beruf und Familie zu vereinbaren, in der Eigenverantwortung der Familie, de facto jedoch zumeist bei der Mutter. Dies rührte daher, dass die große Mehrzahl der Familien von einem normativen Gerüst geprägt war, das erstens die Verantwortlichkeit für die Kinderbetreuung klar bei der Mutter verortete und zweitens davon ausging, dass Kinder eine sehr zeitintensive und hingebungsvolle Betreuung benötigen (Schütze 1986). Andererseits begünstigt das seit 1958 und noch bis heute geltende Ehegattensplitting Strategien, bei denen sich nur einer der beiden Elternteile wegen der Kinderbetreuung aus dem Arbeitsmarkt zurückzieht. Die Steuervorteile kommen beim Ehegattensplitting nämlich umso höher zur Geltung, je größer die Einkommensunterschiede zwischen den Ehepartnern sind.

**1979-85:** Das entsprechende Rollenbild eines erwerbstätigen Vaters und einer für die Kinderbetreuung verantwortlichen Mutter zeichnete sich auch in der ersten längeren familienpolitisch

zugestandenen Erziehungszeit ab: 1979 wurde ein sechsmonatiger Mutterschaftsurlaub mit einem Mutterschaftsgeld als Lohnersatz eingeführt.

**1986-91:** Diese Regelung wurde 1986 durch den Erziehungsurlaub abgelöst. Dieser war formal geschlechtsneutral, konnte also auch von Vätern in Anspruch genommen werden. Da jedoch das normative Gerüst nach wie vor häufig Mütter in der Verantwortung für die Kinderbetreuung verortete, waren die Hauptadressatinnen der Familienpolitik weiterhin die Frauen. Das zugestandene Erziehungsgeld lag dabei unter der Armutsgrenze, wodurch Bezieherinnen oft vom Einkommen ihrer Ehemänner abhängig waren. Zwischen 1986 und 1991 wurde die Anspruchszeit für Erziehungsurlaub und -geld stufenweise und in kurzer zeitlicher Abfolge von zehn auf 18 Monate angehoben.

**1992-2000:** Am Ende dieses Prozesses standen dann für viele Jahre ganze drei Jahre Erziehungsurlaub bei zwei Jahren mit geringen Ausgleichszahlungen durch das Erziehungsgeld. Ab 1996 wurden Eltern bei der Kinderbetreuung durch einen Anspruch auf einen (Halbtags-)Kindergartenplatz unterstützt.

**2001-06:** Im Jahr 2001 wurde einerseits mit der Elternzeit die dreijährige Erziehungszeit flexibilisiert. Andererseits stärkte ein Gleichbehandlungsgesetz für Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätige die zuvor bereits eingeläutete Entwicklung weg vom Leitbild einer Alleinverdiener-Hausfrauen-Ehe hin zum Leitbild einer Hauptverdiener-Zuverdienerinnen-Ehe.

**2007-heute:** Einen grundlegenden Paradigmenwechsel brachte jedoch das Elterngeld im Jahre 2007. Statt längerer geringer Ausgleichszahlungen berechtigt es zu einer Lohnersatzzahlung von mindestens 67 % über ein Jahr hinweg für mindestens ein Elternteil. Weitere zwei Monate wurden gewährt, wenn das andere Elternteil die Erwerbsarbeit ebenfalls für die Kinderbetreuung reduziert. Diese beiden zusätzlichen Monate etablierten sich bald unter dem Namen „Vätermonate“, da sie erstmals recht explizit an die



Väter adressiert waren. Die gleichstellungspolitische Dimension wurde durch das darauffolgende Elterngeld Plus noch weiter gestärkt, das einen Bonus vorsah, wenn beide Elternteile in jeweils begrenzter Form ihre Arbeitszeit reduzierten. Ab 2013 wurde die Kinderbetreuung der Kleinkinder auch staatlich unterstützt durch einen Anspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kindertagesstätte für ein- bis unter dreijährige Kinder.

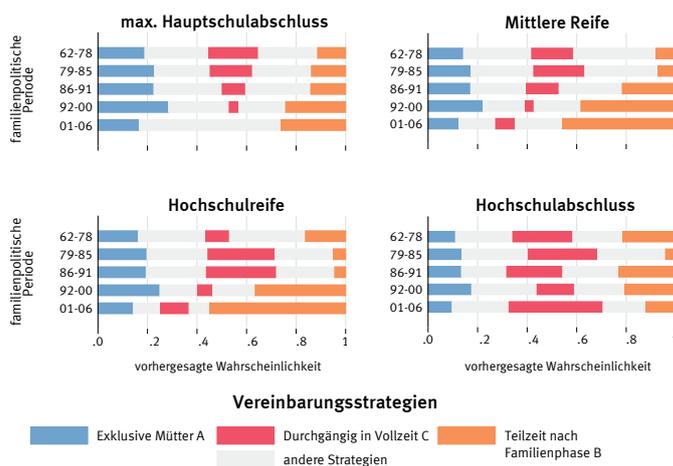
Abbildung 2 präsentiert Auswertungsergebnisse für die familienpolitischen Perioden bis 2006. Sie stellt die Wahrscheinlichkeit dar, mit welcher unterschiedlich gebildete Mütter jeweils eine der drei verbreitetsten Vereinbarungsstrategien verfolgen. Die Analyse zeigt, dass Frauen mit Hauptschulabschluss eher langfristig für die Kinderbetreuung zuhause bleiben (A) und eher nicht nach einer Familienphase in Teilzeit zurückkehren (B). Hochschulabsolventinnen verfolgen demgegenüber deutlich eher die Strategie, bald nach den Geburten wieder Vollzeit zu arbeiten (C). Häufig liegt das darin begründet, dass sie erstens mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt und

auch eine höhere Bindung an ihn haben. Außerdem vertreten sie auch öfter die Meinung, dass Männer und Frauen gleichgestellt sein sollten.

Besonders interessant ist, dass sich die Bildungsgruppen während der ersten drei betrachteten familienpolitischen Perioden deutlich weniger unterschieden als später. Damals waren noch keine oder nur kurze Erwerbsunterbrechungen mit Lohnersatzzahlungen vorgesehen. Insbesondere mit der Einführung eines dreijährigen Erziehungsurlaubes mit geringen Ausgleichszahlungen in 1992 wurden für die meisten Bildungsgruppen Vereinbarungsstrategien interessanter, die eine lange oder sogar dauerhafte Familienphase und maximal eine Teilzeiterwerbstätigkeit beinhalteten (A und B). Allein die Hochschulabsolventinnen blieben von den familienpolitischen Anreizen nahezu unbeeindruckt: Sie verfolgten weiterhin zu bedeutenden Teilen die Strategie einer nahezu durchgängigen Vollzeiterwerbstätigkeit (C).

Mit der Einführung des Elterngeldes 2007 wurden dann allerdings familienpolitische Anreize geschaffen, die berufstätige Frauen nun gerade bald nach der Geburt wieder in den Beruf führen sollten. Leider ist die Datenbasis für diese Auswertung noch sehr dünn, wodurch die Ergebnisse nicht sehr belastbar sind. Außerdem können aufgrund der Kürze der Zeit noch nicht alle Vereinbarungsstrategien der Mütter identifiziert werden, da sie sich noch im Entwicklungsprozess befinden (siehe Tabelle 1). Diejenigen, die sich bereits zuordnen lassen, weisen jedoch bereits darauf hin, dass die Strategien mit einer Vollzeit- oder auch Teilzeiterwerbstätigkeit bald nach den Geburten (C und D) seit 2007 deutlich eher verfolgt werden als im gleichen Zeitraum davor. Interessanterweise scheinen sich nun die Bildungsgruppen weniger nach dem Umfang ihrer Erwerbstätigkeit zu unterscheiden: Während Mütter mit Mittlerer Reife nun ähnlich häufig in Vollzeit wie zuvor in Teilzeit zurückkehren, scheint für Hochschulabsolventinnen nun fast durchgängige Teilzeitarbeit vergleichbar attraktiv zu sein wie Vollzeitarbeit.

ABB. 2: Vorhergesagte Wahrscheinlichkeit der Vereinbarungsstrategien nach Bildungsgruppen während familienpolitischer Perioden bei Geburt des ersten Kindes



Quelle: NEPS 2016, Erwachsenenkohorte. 1662 Mütter von zwei Kindern, zehn Jahre nach der ersten Geburt beobachtet. Die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten berücksichtigen: Alter, Arbeitsmarkterfahrung und Berufsprestige bei der ersten Geburt, Partnerwechsel zwischen den Geburten, ledig bei einer der Geburten, Bildungshintergrund des Partners, Geburtsjahrgang der Mutter.



**TAB. 1: Die Vereinbarungsstrategien vor und nach der Einführung des Elterngeldes (in %)**

		Bildungsgruppe und familienpolitische Periode			
		Mittlere Reife		Hochschulabschluss	
		92-06	07-16	92-06	07-16
Vereinbarungsstrategie	Durchgängig in Teilzeit (D)	11	13	12	26
	Durchgängig in Vollzeit (C)	4	13	21	23
	im Prozess		34		18
	Nichterwerbstätige Mütter (A)	21	3	16	0
	Teilzeit nach Familienphase (B)	39	9	18	5
	Vollzeit nach Familienphase (E)	16	9	22	0
	<b>Summe</b>	<b>91</b>	<b>81</b>	<b>89</b>	<b>72</b>
Zahl der Mütter (absolute Zahlen)		224	32	115	39

Quelle: NEPS 2016, Erwachsenenkohorte. 410 Mütter von zwei Kindern mit Mittlerer Reife oder Hochschulabschluss. Rot gefärbte Werte unterliegen noch Änderungen aus den im Prozess befindlichen Verläufen. Die vorhergesagten Wahrscheinlichkeiten für die Periode 1992-2006 berücksichtigen: das Alter, die Arbeitsmarkterfahrung und das Berufsprestige bei der ersten Geburt, Partnerwechsel zwischen den Geburten, ledig bei einer der Geburten, Bildungshintergrund des Partners, Geburtsjahrgang der Mutter. Die Werte für die Periode 2007-2016 sind direkt beobachtet.

### Fazit

Die beschriebenen Untersuchungen der langfristigen Vereinbarungsstrategien von zweifachen Müttern legen drei wichtige Erkenntnisse nahe: Erstens nutzen nur wenige Mütter von zwei Kindern die dreijährige Arbeitsplatzgarantie wie vorgesehen durch Erziehungsurlaub und Elternzeit auch für eine dreijährige Erwerbspause: Die meisten kehren entweder schon deutlich früher in den Beruf zurück – oder sie bekommen während der ersten dreijährigen Pause ihr zweites Kind und knüpfen eine weitere dreijährige Betreuungszeit daran. Die Arbeitsplatzgarantie, die dadurch Arbeitgebende sehr langfristig geben müssen, ist für diese jedoch mit hohen Kosten verbunden, welche sie oft durch die berufliche Diskriminierung von Frauen – als potenzielle Mütter – kompensieren (Aisenbrey et al. 2009). Da demgegenüber die dreijährige Arbeitsplatzgarantie in dieser Form eher selten genutzt wird, stellt sich die Frage, inwieweit sie tatsächlich den Interessen von Eltern bzw. insbesondere Müttern dient.

Zweitens zeigen die Ergebnisse, dass die Vereinbarungsstrategien der Bildungsgruppen längst nicht immer so unterschiedlich waren, wie man es heute oft annimmt. Erst in der Zeit, in der Familienpolitik Anreize schuf, beruflich für die Kinderbetreuung kürzer zu treten, entwickelten sich deutliche Unterschiede. Während Mütter ohne Hochschulabschluss anscheinend durch die Anreize ihre Strategien änderten, sind bei Müttern mit Hochschulabschluss kaum Unterschiede im Zeitverlauf erkennbar. Somit scheint erst die Familienpolitik eine Polarisierung der Bildungsgruppen hinsichtlich des Erwerbsverhaltens von Müttern befördert zu haben.

Drittens deuten die Ergebnisse darauf hin, dass das Elterngeld dieser Polarisierung wieder etwas entgegenwirken könnte. Zwar verfolgen Hochschulabsolventinnen seit der Reform noch stärker ihre typischen Strategien. Allerdings scheinen sich nun auch andere Mütter entsprechend umorientiert zu haben, wobei sie ihre Strategien jedoch deutlich langsamer anpassen. Dennoch: Die Ergebnisse legen nahe, dass sich die Bildungsgruppen hinsichtlich der Vereinbarung von Familie und Beruf wieder annähern.



### LITERATUR

- Aisenbrey, Silke; Evertsson, Marie; Grunow, Daniela (2009): Is there a Career Penalty for Mother's Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. In: *Social Forces* 88 (2): 573–606.
- Brehm, Uta (2019): Diverging Patterns in Women's Reconciliation Behavior across Family Policies and Educational Groups. In: *Social Politics* (online first): 1–28.
- Schiefer, Katrin (2018): Familienleitbilder in Ost- und Westdeutschland. Dimensionierung, Struktur und Determinanten. Würzburg: Ergon.
- Schütze, Yvonne (1986): Die gute Mutter. Zur Geschichte des normativen Musters „Mutterliebe“. Bielefeld: Kleine.

## „Es geht nicht ums Geld allein“ – Handlungsprozesse bei der Arbeitsmarktbeteiligung Älterer



Volker Cihlar, Frank Micheel, Laura Konzelmann, Andreas Mergenthaler, Norbert F. Schneider (2019): [Grenzgänge zwischen Erwerbsarbeit und Ruhestand. Prozesse der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen.](#) Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft, Band 53, Barbara Budrich Verlag, Opladen

<https://shop.budrich-academic.de>

Warum entscheiden sich Menschen im Ruhestand für die Fortführung bzw. Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit? Eine neue Publikation des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung widmet sich den Entscheidungs- und Handlungsprozessen bei der Gestaltung des Arbeitsverlaufs von Ruheständlern.

Das Buch fasst Ergebnisse der ersten beiden Erhebungsrounds vom TOP-Survey des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung zusammen. Dieser Survey beschäftigt sich u. a. mit dem Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand, welcher heute von einer deutlich höheren Vielfalt an Verläufen geprägt ist als noch vor wenigen Jahrzehnten. Mithilfe eines Handlungsmodells werden die Fragen nach den individuellen Entscheidungs- und Planungsprozessen und deren Umsetzung für die Aufnahme bzw. Beendigung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand analysiert. Mitautor Dr. Volker Cihlar äußert sich zu zentralen Befunden.

### *Herr Dr. Cihlar, gibt es Erkenntnisse über eine vorhandene Bereitschaft Älterer, auch über das Ruhestandsalter hinaus erwerbstätig zu sein?*

Ja, die gibt es. Bisherige empirische Befunde stützen die These, dass es in der älteren Erwerbsbevölkerung eine unterschwellige positive Grundstimmung gegenüber einer bezahlten Arbeit gibt, die auch geäußert wird.

### *Lassen sich geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Planung einer Erwerbstätigkeit im Ruhestand erkennen?*

In der Tat. Befunde aus den USA haben gezeigt, dass bei Männern eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, im Ruhestand eine Erwerbstätigkeit zu planen. Frauen planen Aktivitäten dagegen eher im Freiwilligen- bzw. Freizeitbereich. Diese grundlegende Tendenz ist auch in unseren Daten für Deutschland zu erkennen.

### *Wie äußert sich das in Zahlen?*

In der ersten Welle unserer Studie arbeiteten insgesamt 22,8 Prozent der Untersuchten im Ruhestand. Davon waren Männer mit 28,4 Prozent deutlich häufiger als Frauen (16,3 Prozent) auch über den Ruhestandseintritt hinaus erwerbstätig. Im Untersuchungsverlauf von drei Jahren hat sich der Prozentsatz der Männer, die im Ruhestand arbeiten, zwar leicht verringert, ist aber absolut betrachtet nach wie vor höher als bei den Frauen.

### *Warum entscheiden sich Menschen im Ruhestandsalter für eine Fortführung oder Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit?*

Ich denke, darauf kann es keine eindeutige Antwort geben. Grundsätzlich lässt sich aber feststellen, dass sich der Blick auf das Alter und das Älterwerden verändert hat. Dies hat Auswirkungen auf die Weiterführung der Erwerbstätigkeit über die Ruhestandsgrenze hinaus. Dabei zeigt sich die Motivation für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit äußerst vielschichtig und speist sich aus vielerlei Quellen. Hierzu zählen neben ökonomischen auch persönliche Gründe wie Wertschätzung, Flexibilität und die Erhaltung der individuellen Lebensqualität. Hinzu kommen Faktoren wie eine sinnvolle Beschäftigung, Spaß an der Tätigkeit oder der Kontakt zu anderen Menschen, der gerade bei Älteren eine wichtige Rolle spielt. Weiterhin Geld zu verdienen ist für viele ein Hauptmotiv, allerdings nicht immer das Wichtigste. Von großer Bedeutung ist hier allerdings die subjektive ökonomische Lage. Auch bei der Betrachtung von Einzelfällen lassen sich Entscheidungen für eine berufliche Tätigkeit im Ruhestand in der Regel nicht auf einen Grund zurückführen, sondern auf ein Zusammenspiel mehrerer Beweggründe. Daher ist hier aus wissenschaftlicher Sicht eine differenzierte Betrachtung des Phänomens zu empfehlen.

### *Handelt es sich bei der Erwerbstätigkeit im Ruhestand um eine wohlüberlegte Entscheidung?*



Unsere Analysen haben gezeigt, dass im Ruhestand arbeiten nicht einfach so passiert. Es handelt sich vielmehr um einen reflektierten Entscheidungsprozess, der sich in die Phasen des Abwägens, Planens und Handelns einteilen lässt und auch von äußeren Faktoren abhängig ist. Dazu zählt etwa eine vorhandene Möglichkeit zur Arbeitsaufnahme oder Faktoren wie der eigene Gesundheitszustand bzw. der formale Bildungsgrad.

### *Welche Faktoren beeinflussen die Absicht im Ruhestand zu arbeiten?*

Hier spielt unter anderem die sozioökonomische Position der befragten Personen eine Rolle, die über den Bildungsstand, das Einkommen oder die berufliche Stellung erfasst werden kann. Zudem zeigen sich geschlechterspezifische Unterschiede. Bei dieser Frage muss auch der Faktor „Gesundheit“ miteinbezogen werden. So haben Männer mit einem schlechten subjektiven Gesundheitszustand in einer niedrigen sozioökonomischen Position deutlich seltener den Wunsch im Ruhestand zu arbeiten als Frauen mit vergleichbaren soziostrukturellen Lebensbedingungen. Insgesamt stellt die Gesundheit eine wichtige Ressource für die soziale Partizipation in allen Lebensaltern dar. Diejenigen Personen, die eine eher schlechte bis sehr schlechte Gesundheit aufweisen, sind auch seltener im Beruf tätig. Gerade bei der Umsetzung der Pläne für eine Erwerbstätigkeit ist es von höchster Bedeutung, ob die Gesundheit als insgesamt gut oder eher schlechter eingeschätzt wird. Es kommt also zum „Wollen“ und „Müssen“ am Ende immer noch das „Können“ hinzu.

### *Und welche Faktoren beeinflussen die tatsächliche Umsetzung der angestrebten Erwerbstätigkeit im Alter?*

Hier ist die sozioökonomische Position ebenfalls von großer Bedeutung. So wurde zum Beispiel deutlich, dass finanziell besser gestellte Personen eher einer Arbeit nachgehen als Menschen in finanziell prekären Lagen. Höhere be-

rufliche Laufbahnen führen noch immer häufiger zum Arbeiten im Ruhestand. Dies hängt stark mit den besseren Arbeitsgelegenheiten dieser Gruppe zusammen. Zudem spielt eine Rolle, inwiefern der Arbeitgeber vor dem Ruhestand überhaupt die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung für seine Arbeitnehmer anbietet. Es hat sich nämlich gezeigt, dass diejenigen, die bei ihrem Arbeitgeber keine Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung im Ruhestand vorfinden, sehr viel seltener dann auch einer Erwerbsarbeit nachgehen. Insgesamt gilt für den Prozess der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen, dass spezifische Personenmerkmale, eine richtige Planung und die gegebene Möglichkeit zusammentreffen müssen, um eine für den Einzelnen zufriedenstellende Arbeit zu verwirklichen.

### *Welchen Beitrag kann die politische und gesellschaftliche Umwelt für die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen bei der Arbeitsmarktbeteiligung älterer Menschen leisten?*

Die Politik kann dazu beitragen, Erwerbsarbeit im Ruhestand als etwas gesellschaftlich Positives zu etablieren und gleichzeitig eine Stigmatisierung derjenigen Personen zu vermeiden, die nicht über die nötigen Mittel für eine Erwerbstätigkeit verfügen bzw. kein Interesse daran haben. Möglich wäre dies zum Beispiel durch neue Regelungen beim Flexirentengesetz. Die Politik sollte nicht von der Annahme ausgehen, dass Erwerbstätigkeit im Ruhestand eine echte Säule der Altersvorsorge darstellen könnte. Hierfür sind die Einkommen zu niedrig und die Zeiträume für das Ansparen von Rentenansprüchen viel zu kurz. (Interview: Bernhard Gückel)

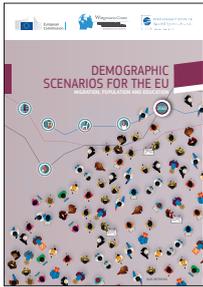
## ZUR PERSON

Dr. Volker Cihlar arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Demografischer Wandel und Alterung“ am BiB. Hier befasst er sich u. a. im TOP-Projekt mit Potenzialen des Alters und Altersübergängen. (Bild: BiB)





## Die Europäische Union im Jahr 2060: Demografische Szenarien



Weder eine höhere Fertilität noch eine gesteigerte Zuwanderung werden die Alterung der Gesellschaften Europas nennenswert aufhalten. Aus diesem Grund kann vor allem eine verstärkte Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern dazu beitragen, die Folgen der demografischen Alterung abzumildern.

Zu diesem Schluss kommt eine neue europäische Studie des „Centre of Expertise in Population and Migration (CEPAM)“ anhand von Bevölkerungsprojektionen für EU-Länder bis zum Jahr 2060, an der auch Dr. Elke Loichinger aus dem BiB mitgearbeitet hat.

### Stärkere Erwerbsbeteiligung und optimierte Bildungssysteme

Anhand von Szenarien mit verschiedenen Fertilitätsniveaus, variierenden Zuwanderungszahlen sowie unterschiedlichen Erwerbstätigenquoten wird ein Blick in mögliche künftige demografische Entwicklungen gegeben. Dabei wird vor allem deutlich, dass auch erheblich höhere Geburten- und Zuwanderungszahlen die Alterung der Bevölkerung in der EU nicht stoppen werden. Der Beitrag schließt daraus, dass künftige Lösungsansätze eine breitere multidimensionale demografische Perspektive benötigen, die sowohl das formale Bildungsniveau als auch eine höhere Erwerbsbeteiligung gerade von Frauen miteinbezieht.

Die Autoren sehen die weitere Steigerung des Bildungsniveaus als ein wichtiges Element, um den Folgen einer Schrumpfung der Erwerbstätigenzahl entgegenzuwirken: Damit lässt sich aus Sicht der Analyseergebnisse der zahlenmäßige Rückgang der Erwerbstätigen abmildern, da die höhere formale Bildung insgesamt zu einer Steigerung der ökonomischen Produktivität führen wird. Wichtig sind somit gerade auch an Frauen gerichtete Anreize und Angebote, am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Diesbezüglich ist die Politik gefragt, sicherzustellen, dass das Bildungssystem auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und eine gewandelte

Arbeitswelt abgestimmt wird, damit gut ausgebildete Menschen der Wirtschaft zur Verfügung stehen.

### Zuwanderung alleine löst die Probleme am Arbeitsmarkt nicht

Angesichts der prognostizierten Alterung der Bevölkerungen stellt sich die Frage, ob Zuwanderung in der Lage ist, den daraus resultierenden negativen Folgen für den Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Die Berechnungen auf Basis unterschiedlicher Zuwanderungsniveaus sprechen dagegen. So wird auf lange Sicht höhere Zuwanderung nicht nur die Zahl der Erwerbstätigen steigern, sondern ebenso die Zahl der Nichterwerbstätigen. Schließlich werden auch die Zuwanderer älter, gehen in Rente und benötigen Unterstützung aus den sozialen Sicherungssystemen – genau wie die einheimische Bevölkerung.

### Faktor Bildung ist auch in Entwicklungsländern entscheidend

Allerdings spielt für die demografische Zukunft Europas nicht nur die innere Dynamik eine Rolle, sondern auch die globale Entwicklung. Dabei wird deutlich, dass der Faktor Bildung gerade bei Frauen in Afrika eine wichtige Rolle spielen könnte, um die noch relativ hohen Geburtenraten zu senken sowie die Lebenserwartung und die ökonomische Produktivität zu erhöhen. Insofern sollte hier besonders das Bildungswesen im Fokus der Politik stehen.

*Bernhard Gückel*



### LITERATUR

Wolfgang Lutz (Hrsg.) (2019): *Demographic Scenarios for the EU – Migration, Population and Education. Executive summary*, EUR 29739 EN, Publications Office, Luxembourg.

 [doi:10.2760/98611](https://doi.org/10.2760/98611)



Dr. Detlev Lück über die schwindende Zahl von Mehrkindfamilien

## „Mehr Mut zum Kinderreichtum“

Warum entscheiden sich nicht mehr Paare für drei und mehr Kinder? Wie werden kinderreiche Familien heute wahrgenommen? Antworten auf diese Fragen gab der Soziologe Dr. Detlev Lück im Rahmen der Sendung „Lebenszeit“ des Deutschlandfunks zum Thema „Kinderreichtum - Immer noch ein Stigma?“ am 16.08.2019.

Der Anteil der Familien mit drei oder mehr Kindern ist in den letzten Jahrzehnten in Deutschland kontinuierlich geschrumpft. Auf der Basis einer kürzlich vom BiB veröffentlichten Studie über kinderreiche Familien in Deutschland zeigte Dr. Lück, dass neben ökonomischen Beschränkungen vor allem auch kulturelle Vorstellungen für den Rückgang verantwortlich sind.

### Fehlende gesellschaftliche Akzeptanz

So nehmen die Menschen Kinderreichtum nach wie vor als diskriminiert wahr. „Zwar äußert eine große Mehrheit der Deutschen die persönliche Überzeugung, dass viele Kinder etwas Wundervolles seien“, erläutert der Soziologe, „doch die Menschen nehmen auch unterschwellig wahr, dass große Familien in Deutschland noch nicht richtig akzeptiert sind“. Dass Kinderreichtum von einer Norm abweicht, spiegelt sich auch in dem sehr ausgeprägten Ideal der Zwei-Kind-Familie, die von den meisten als optimale Familiengröße empfunden wird. Auch äußern Menschen in Umfragen, dass nur Familien mit einem entsprechenden Einkommen viele Kinder haben sollten. Auch sind die Anforderungen an Eltern im Laufe der Jahre gestiegen. Dementsprechend wird die Sorge geäußert, dass dem einzelnen Kind in einer großen Familie nicht mehr die gebührende Aufmerksamkeit gewidmet werden kann.

### Ökonomische Lage spielt eine Rolle

Großen Einfluss hat zudem die ökonomische Situation. „Offensichtlich ist es für viele Paare mit mehreren Kindern besonders schwierig, Familie und Beruf zu vereinbaren. Am Ende fällt oft ein Einkommen weg, wobei zugleich die Kos-

ten mit mehreren Kindern steigen“. Hier sieht Dr. Lück auch Ansatzmöglichkeiten für politische Maßnahmen, um die Lebenssituation von Paaren mit mehreren Kindern zu verbessern: „Aus Sicht der Politik, die das Thema Mehrkindfamilien gerade erst entdeckt, wäre es sinnvoll, die entstehenden Kosten in großen Familien abzumildern, etwa durch Ermäßigungen in Freibädern oder im öffentlichen Personennahverkehr“.

### Stigmatisierungen kinderreicher Familien gehen zurück

Letztlich muss es darum gehen, dafür zu sorgen, dass Eltern, die sich eigentlich mehrere Kinder wünschen, auch wieder mehr Mut haben, diese Kinder auch zu bekommen. „Nicht zu viel planen!“ lautete sein Appell angesichts der heute sehr hohen Ansprüche an Elternschaft. Diese sollten sicherlich ernst genommen werden, „aber nicht zu ernst“. Dass sich schon einiges im gesellschaftlich-kulturellen Klima getan hat, zeigt sich darin, dass die Stigmatisierungen kinderreicher Familien auf dem Rückzug sind. Ein Wiederanstiegen des Anteils kinderreicher Familien wäre auch aus Sicht jener zu begrüßen, die sich wünschen, dass die Geburtenziffer wieder in Richtung 2 Kinder pro Frau steigen soll, denn: „Der Grund für das seit Jahrzehnten niedrige Geburtenniveau in Deutschland liegt nicht alleine am hohen Anteil der Kinderlosen, sondern in erster Linie an der niedrigen Zahl kinderreicher Familien“, sagte Lück.

*Bernhard Gückel*

### DOWNLOADS ZUM THEMA

 [www.deutschlandfunk.de/kinderreichtum-immer-noch-ein-stigma.1176.de.html?dram:article\\_id=456350](http://www.deutschlandfunk.de/kinderreichtum-immer-noch-ein-stigma.1176.de.html?dram:article_id=456350)

 [www.bib.bund.de/Publikation/2019/pdf/Kinderreiche-Familien-in-Deutschland.html](http://www.bib.bund.de/Publikation/2019/pdf/Kinderreiche-Familien-in-Deutschland.html)

# WUSSTEN SIE SCHON ...

... dass im Jahr 2018 rund 20,8 Millionen Menschen in Deutschland einen MIGRATIONSHINTERGRUND hatten?

Dies entspricht einem Zuwachs gegenüber 2017 von 2,5 Prozent (20,3 Millionen). Davon waren 13,5 Millionen Menschen nicht hierzulande geboren, sondern sind im Laufe ihres Lebens zugewandert.

(Quelle: Mikrozensus, Statistisches Bundesamt 2019)



## KURZ ZUM SCHLUSS



Die 7. Hohenheimer Tage der Familienpolitik widmen sich am 22./23.10.2019 dem Thema „Familie und soziale Ungleichheiten“.



[www.akademie-rs.de/themen/themenuuebersicht/aktuell/tage-der-familienpolitik/](http://www.akademie-rs.de/themen/themenuuebersicht/aktuell/tage-der-familienpolitik/)



In Deutschland nehmen Väter immer noch weniger Elternzeit in Anspruch als Mütter. Warum das so ist, untersucht eine neue Studie des DIW Berlin.



[www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.673396.de/19-35-1.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.673396.de/19-35-1.pdf)



Mit geschlechtsspezifischen Unterschieden unter Alleinerziehenden bei der Abhängigkeit von Sozialhilfe befasst sich ein Beitrag in der Zeitschrift *Comparative Population Studies*.



Die Abkehr Chinas von der Ein-Kind-Politik wird sich kaum auf das Fertilitätsniveau auswirken und die Alterung der Bevölkerung nicht stoppen, zeigt ein Beitrag im *Journal of Population Research*.



Im Jahr 2017 hatte **FRANKREICH** mit 1,88 Kindern pro Frau das höchste Fertilitätsniveau in der EU. Ist dafür die große Zahl an Zuwanderern verantwortlich? Keineswegs, sagen Forscher des Ined-Instituts. Entscheidend ist vielmehr die hohe Fertilität der einheimischen Frauen.



[https://www.ined.fr/fichier/s\\_rubrique/29430/population.and.societies.568.2019.fertility.france.immigrants.en.pdf](https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/29430/population.and.societies.568.2019.fertility.france.immigrants.en.pdf)