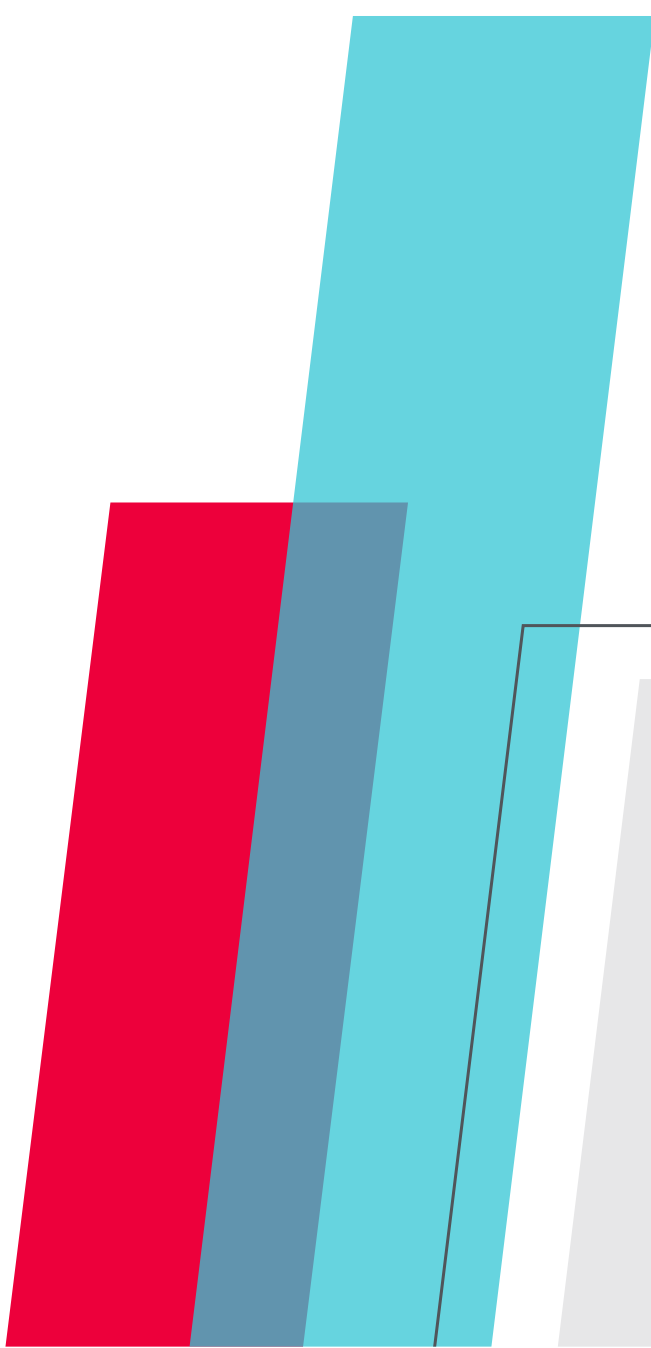


POLICY PAPER

Das ökonomische Potenzial der Familienpolitik

Vereinbarkeit als Wachstumschance



Erstellt im Rahmen des
Unternehmensprogramms
„Erfolgsfaktor Familie“
vom Bundesministerium für Bildung,
Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Oktober 2025

Inhaltsverzeichnis

Management Summary		2
1	„Im Zangengriff von Wirtschaftskrise und Fachkräftemangel“ - Wo steht die deutsche Wirtschaft in der zweiten Jahreshälfte 2025?	3
2	Vereinbarkeit als ökonomisch wirksamer Hebel	5
2.1	Wie haben vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen des Staates zur Mobilisierung von Arbeitskraft beigetragen?	7
2.2	Wie haben vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen der Wirtschaft zur Mobilisierung von Arbeitskraft beigetragen?	8
3	Befunde zu Wirkung und Rendite	11
3.1	Was wurde bisher erreicht? Ex-post Analysen zum Wirtschaftswachstum durch Vereinbarkeitspolitik	12
3.2	Was kann noch erreicht werden? Zukunftsanalysen und Perspektiven für das Potenzialwachstum	13
4	Fazit	17
Methodik		19
Quellenverzeichnis		20

SUMMARY

Management Summary

Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation steht die Förderung des Potenzialwachstums der deutschen Wirtschaft im Fokus. Statt kurzfristiger Konjunkturimpulse liegt der Schwerpunkt auf nachhaltigen Investitionen, die langfristig zu strukturellen Verbesserungen und einem stabilen Wachstum beitragen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Steigerung des Arbeitsvolumens.

Eine effektive Strategie, um das Arbeitsvolumen zu erhöhen, ist die Schaffung von Erwerbsanreizen und guten Bedingungen für eine Erwerbstätigkeit – insbesondere durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieses Policy Paper zeigt, dass staatliche und betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeitspolitik bereits in der Vergangenheit zu einem deutlichen Anstieg des Arbeitsvolumens beigetragen haben. Konkret ist die Erwerbstätigkeit von Müttern minderjähriger Kinder deutlich gestiegen; das hat maßgeblich zum Wirtschaftswachstum beigetragen. Ohne die in den letzten Jahren getätigten familienpolitischen Investitionen von Staat und Wirtschaft würde ein Arbeitsvolumen im signifikanten Ausmaß fehlen. Es resultiert aus der Aufnahme und Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Müttern und entspricht rechnerisch 800.000 Vollzeitäquivalenten. Ohne diese zusätzliche Erwerbstätigkeit der Mütter wäre das Bruttoinlandsprodukt um rund 83 Milliarden Euro kleiner ausgefallen. Die Einnahmen von Fiskus und Sozialversicherungen wären etwa 16 Milliarden Euro geringer.

Der Blick in die Zukunft zeigt, dass zusätzliche Investitionen in die Betreuungsinfrastruktur und eine familienbewusste Arbeitswelt weitere Renditen mit sich bringen können. Durch eine weitere Erhöhung der Müttererwerbstätigkeit bis zum Jahr 2030 kann ein zusätzliches Arbeitsvolumen von 200.000 Vollzeitäquivalenten realisiert werden; damit einhergehend kann das Bruttoinlandsprodukt um weitere 18 Milliarden Euro steigen. Die Mehreinnahmen von Fiskus und Sozialversicherung beliefen sich auf rund 8 Milliarden. Investitionen in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben auch direkte positive Auswirkungen auf die wirtschaftliche Stabilität von Familien, reduzieren die Armutsgefährdung und fördern das Wohl und die Bildungsverläufe der Kinder. Unternehmen profitieren durch eine familienfreundliche Personalpolitik von stärkerer Mitarbeiterbindung und leichterem Mitarbeitergewinnung. Damit realisieren sie Vorteile bei der Fachkräftesicherung.

Das Policy Paper macht insgesamt deutlich, dass die Familienpolitik eine hohe ökonomische Relevanz hat. Vor dem Hintergrund der nachgewiesenen positiven Effekte sollte das ökonomische Potenzial der Familienpolitik in der aktuellen Wirtschaftslage viel stärker genutzt werden. Wirksame Maßnahmen und Instrumente sind bekannt: Die Betreuungsinfrastruktur muss weiter ausgebaut und das Elterngeld weiterentwickelt werden. Zusätzlich sind die Arbeitgeber gefordert, weiterhin in betriebliches Familienbewusstsein zu investieren und insbesondere Müttern die Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Konkret kann beispielsweise eine gezielte Ansprache teilzeitbeschäftigter Mütter dazu führen, dass sie ihre Arbeitszeit erhöhen und so das Gesamtarbeitsvolumen spürbar steigt.

Staat und Wirtschaft sind in einer Verantwortungspartnerschaft. Gemeinsam können sie jetzt die erforderlichen Investitionen und Weichenstellungen vornehmen, um das Potenzialwachstum, das in der Vereinbarkeit steckt, zu aktivieren.

1 „Im Zangengriff von Wirtschaftskrise und Fachkräftemangel“ - Wo steht die deutsche Wirtschaft in der zweiten Jahreshälfte 2025?

Im dritten Quartal 2025 kommen die **Einschätzungen zur wirtschaftlichen Entwicklung** in Deutschland auf der Grundlage unterschiedlicher Messinstrumente zu einem übereinstimmenden Befund: Die deutsche Wirtschaft befindet sich weiterhin in der Krise – auch wenn Frühindikatoren darauf hindeuten, dass sich die Lage etwas aufhellt. Das IAB-Arbeitsmarktbarometer steigt vorsichtig, rangiert aber noch immer auf dem Niveau des Vorjahres (IAB 2025a). Das Konjunkturbarometer des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigt im September 96,3 Punkte an, ein Wert von 100 Punkten entspricht einem durchschnittlichen Wirtschaftswachstum (DIW 2025).

In ihrer Gemeinschaftsdiagnose aus dem Herbst stellen führende Wirtschaftsinstitute fest, dass die Wirtschaft nach zwei Jahren Rezession im ersten Halbjahr 2025 stagnierte. Mit dieser Stagnation dürfte die deutsche Wirtschaft die konjunkturelle Talsohle erreicht haben. Jedoch wird davon ausgegangen, dass das Bruttoinlandsprodukt im laufenden Jahr mit einer Rate von 0,2 Prozent kaum wachsen wird. Trotz der expansiven Finanzpolitik der Bundesregierung wird eine breit angelegte Erholung nicht erwartet, da grundlegende strukturelle Schwächen andauern (Gemeinschaftsdiagnose 2025).

Der deutsche Arbeitsmarkt ist im Umbruch, geprägt von steigender Arbeitslosigkeit und einem zunehmenden Fachkräftemangel.

Die konjunkturelle Schwäche ist am Arbeitsmarkt weiterhin sichtbar und seit Mitte 2022 ist ein **kontinuierlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit** zu beobachten. Die Arbeitslosenquote liegt aktuell bei 6,3 Prozent (September 2025). Das IAB prognostiziert für 2025 einen Anstieg der Arbeitslosigkeit um 135.000 Personen, wobei der Anstieg in Westdeutschland mit 4,9 Prozent etwas höher ausfallen dürfte als in Ostdeutschland mit 4,7 Prozent (Heining et al. 2025).

Deutschland befindet sich in einer **Übergangsphase, in der die Wirtschaftskrise zu steigenden Entlassungen und weniger Einstellungen führt, während gleichzeitig in vielen Branchen und Regionen Fachkräftemangel herrscht** (Quecke 2025). Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zufolge planen vier von zehn Unternehmen in diesem Jahr einen kontinuierlichen Stellenabbau (Grömling 2024), im vergangenen Jahr hat die Industrie bereits rund 70.000 Jobs abgebaut (Denk 2025). Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist jedoch nicht ausschließlich auf Entlassungswellen zurückzuführen ist, sondern vielmehr darauf, dass weniger Neueinstellungen erfolgen (IAB 2025b). Ergänzend ist ein Rückgang der Personalfluktuations zu verzeichnen. Dies erweist sich als problematisch, da der Rückgang der Personaleinstellungen und -abgänge das Tempo der wirtschaftlichen Transformation verzögert und folglich den Personalaufbau in Branchen mit Wachstumspotenzial hemmt (Schwengler 2025).

Gleichzeitig werden die **Wachstumsaussichten der deutschen Volkswirtschaft immer stärker durch die zunehmende Knappheit von Arbeitskräften gedämpft** (Sachverständigenrat-Wirtschaft 2024). Der Fachkräftemangel kostet die Wirtschaft Milliardenbeträge. Wäre der derzeitige Bedarf von etwa 573.000 qualifizierten Arbeitskräften gedeckt, könnte das sogenannte Produktionspotenzial im laufenden Jahr um 1,1 Prozent höher liegen, was laut IW bis 2027 einem Mehrwert von 74 Milliarden Euro entspräche. Die schwache Konjunktur repräsentiert jedoch lediglich einen von mehreren Einflussfaktoren. Parallele ökonomische und gesellschaftliche Transformationsprozesse führen ebenfalls zu Umwälzungen und **Unterschieden in der Beschäftigungsentwicklung zwischen den Branchen und Berufen** (Gartner et al. 2025).

Der Arbeitsmarkt ist geprägt von einem gespaltenen Kräfteverhältnis, das sich in den teils gegensätzlichen Entwicklungen der Branchen widerspiegelt.

Mit Ausnahme einiger Geschäftsfelder befindet sich die deutsche Industrie in einer tiefen Krise. Der Handel erfährt aufgrund schwacher Nachfrage einen sukzessiven Rückgang. Im Gegensatz dazu verzeichnen Sektoren wie Pflege, Erziehung und Gesundheit ein starkes Wachstum (Gartner et al. 2025). Während sich der Markt grundsätzlich **von einem Arbeitnehmer- zu einem Arbeitgebermarkt** entwickelt, bleibt in wachsenden Branchen wie sozialen Dienstleistungen ein Bewerbermarkt bestehen. Hier können Fachkräfte aufgrund hoher Nachfrage – etwa in Kliniken, Pflegeheimen, Schulen, Kitas, aber auch in Logistik und Transport – ihre Arbeitsbedingungen mitbestimmen. Die geringe Substituierbarkeit dieser Tätigkeiten durch Automatisierung oder andere Arbeitskräfte verstärkt die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. In vielen Branchen hat sich der Arbeitsmarkt jedoch wieder zugunsten der Arbeitgeber verschoben. Besonders in der Automobilindustrie, im verarbeitenden Gewerbe sowie in der Metall- und Elektroindustrie sind Beschäftigte zunehmend von den Unternehmen abhängig (Beil et al. 2025).

Während sich unter den letztgenannten viele männerdominierte Berufsbilder finden, ist der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung nach wie vor frauendominiert. Laut IW waren im Jahr 2023 fünf der zehn Berufe mit dem größten Fachkräftemangel Berufe, in denen mehrheitlich Frauen beschäftigt sind. Frauen und Männer sind also unterschiedlich von der aktuellen Entwicklung betroffen (Risius / Orange 2024).

Die demografische Entwicklung verschärft den Fachkräftemangel weiter.

Die Alterung der Bevölkerung resultiert in einem kontinuierlichen Rückgang des inländischen Erwerbspersonenpotenzials in den kommenden Jahren (Peichl et al. 2025; Polloczek / Kohlrausch 2024). Die geburtenstarken „Baby-Boomer“-Jahrgänge (1957 bis 1965) erreichen in den nächsten Jahren das Rentenalter. Zehn Millionen Menschen – 30 Prozent aller aktuell Erwerbstätigen – verlassen folglich in den kommenden zehn Jahren den Arbeitsmarkt. Die nachfolgenden, geburtenschwächeren Jahrgänge werden die entstehende Lücke nicht schließen können. **Langfristig wird der demografische Wandel den Fachkräftemangel weiter verschärfen, insbesondere wenn die Wirtschaft wieder auf Wachstumskurs geht.**

Der flüchtige Blick auf den Arbeitsmarkt greift zu kurz, erforderlich sind langfristige ökonomische Perspektiven. Volkswirtschaftlich betrachtet sind das sinkende Erwerbspersonenpotenzial und das reduzierte verfügbare Arbeitsvolumen im Inland die größten strukturellen Hemmnisse für das

Potenzialwachstum der deutschen Wirtschaft (Sachverständigenrat-Wirtschaft 2024). Die effiziente Nutzung des Produktionspotenzials von Arbeit und Kapital bilden die einflussreichste und zugleich volatilste Komponente (Schmidt 2024) für die Entwicklung des langfristigen und konjunkturunabhängigen BIP-Wachstums.

Eine zeitnahe und umfassende Erholung der Wirtschaft aus eigener Kraft erscheint derzeit nicht absehbar. Die Dynamik des Arbeitsmarktes wird allerdings nicht nur von der Wirtschaftstätigkeit beeinflusst, sondern auch von politischen Entwicklungen. Der Gesetzgebungsprozess für das Sondervermögen befindet sich noch in der Anfangsphase, sodass unklar bleibt, ob und wann sich positive Effekte auf dem Arbeitsmarkt manifestieren werden. Zum Jahresende könnte demnach das milliardenschwere Finanzpaket für Entspannung sorgen (Gartner et al. 2025; Heining, 2025). Gleichzeitig mahnt der Verein Deutscher Ingenieure, dass der Fachkräftemangel die Umsetzung der eigentlichen Maßnahmen des Investitionspakets gefährden könne (Janczura 2025).

In der Vergangenheit, gegen Mitte des ersten Jahrzehnts der 2000er Jahre, konnte das Potenzialwachstum vor allem durch höhere Beiträge zum Arbeitsvolumen durch gestiegene Partizipationsquoten und sinkende Arbeitslosenquoten auf einem Niveau von 1,5 Prozent stabilisiert werden (Schmidt 2024). **Ein wesentlicher Treiber für das Potenzialwachstum ist und bleibt daher die höhere Mobilisierung von Arbeitskraft und damit eine größeres verfügbares Arbeitsvolumen durch bessere Anreize und Rahmenbedingungen vor allem für die Aufnahme und Ausweitung der Erwerbsarbeit.**

Zur Förderung des Potenzialwachstums ist – neben Bemühungen um Arbeitskräfte durch Zuwanderung und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit – die Mobilisierung des vergleichsweise gut qualifizierten Erwerbspersonenpotenzials im Inland, insbesondere von Frauen, durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf geeignet (Schmidt 2024, Spiess 2024).

2 Vereinbarkeit als ökonomisch wirksamer Hebel

Gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen und unterstützen die Erwerbstätigkeit von Beschäftigten mit Familienverantwortung. Dies umfasst eine sehr relevante Gruppe auf dem Arbeitsmarkt, denn Mütter und Väter stellen mit rund 11,6 Millionen Personen ein Viertel aller Erwerbstätigen in Deutschland. Darüber hinaus steigt auch die Anzahl der aktuell 2,5 Millionen Erwerbstätigen, die Angehörige pflegen, stetig an (Prognos 2024).

Der Erwerbsumfang all dieser Gruppen hängt maßgeblich von guten Vereinbarkeitsbedingungen ab. **Noch leisten Frauen mit 72 Milliarden Stunden jährlich den größten Anteil der Familiensorgearbeit, diese Summe umfasst mehr als die Summe aller Arbeitsstunden von Erwerbstätigen in Deutschland** (Samtleben/Juncke 2024). Dies ist ein Hauptgrund für die stark

verbreitete Teilzeiterwerbstätigkeit von Müttern. In Deutschland ist 2023 der Anteil der Mütter, die die Betreuung von Kindern oder erwerbsunfähigen Erwachsenen als Grund ihrer Teilzeittätigkeit angeben, mit 27,8 Prozent, größer als im europäischen Durchschnitt (25 Prozent) (Eurostat 2023). Umfragen bei teilzeiterwerbstätigen Müttern verweisen sogar auf mehr als drei Viertel von ihnen, die familiäre Betreuung und familiäre Verpflichtungen als Grund nennen (WSI 2021). Damit rückt das bisher nicht ausreichend erschlossene Arbeitsvolumen der Mütter in den Fokus.

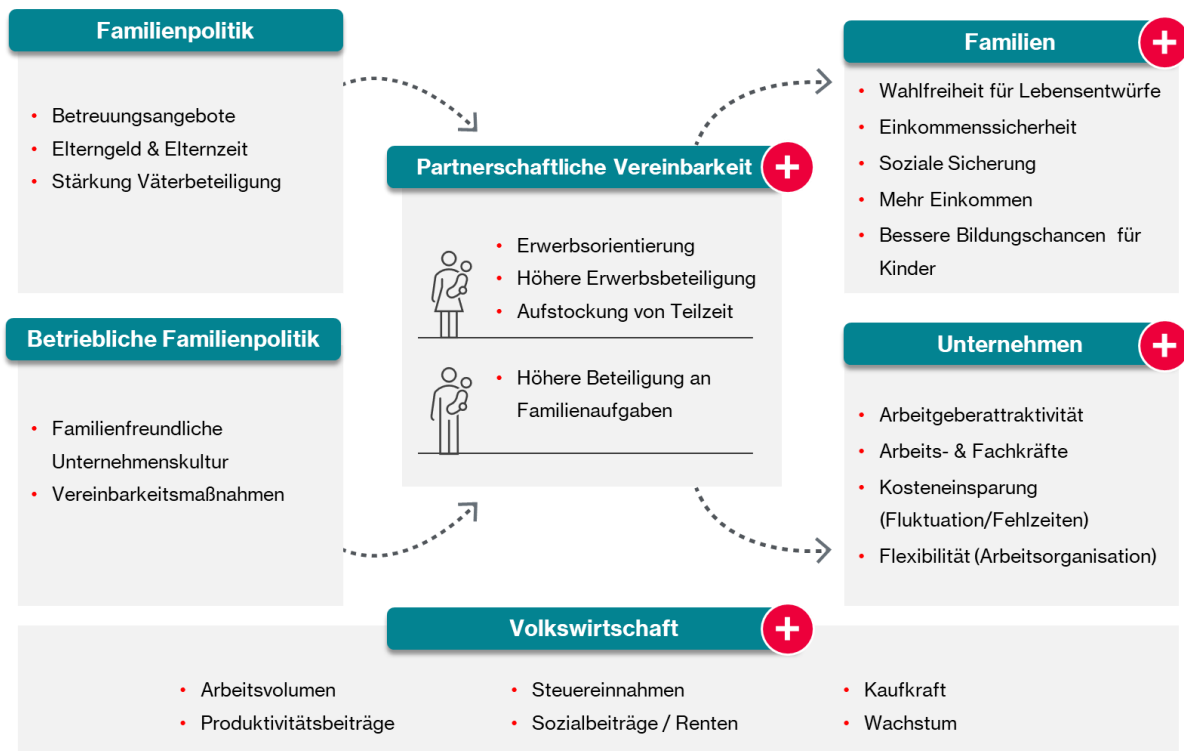
Vereinbarkeit muss jedoch Mütter und Väter erreichen. Mütter können nur dann stärker am Erwerbsleben teilnehmen, wenn Väter sich im Sinne einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung mehr an den Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben in der Familie beteiligen. Dies entspricht auch den Erwartungen der Väter, die sich heute viel häufiger als früher eine partnerschaftliche organisierte Aufgabenteilung wünschen (BMFSFJ 2023a). Für Mütter und Väter sind flexible, im Lebensverlauf anpassbare Arbeitszeiten besonders wichtig. Arbeitsmarktliche und konjunkturelle Risiken einer ausschließlich auf Mütter fokussierten Vereinbarkeitspolitik werden in frauendominierten Branchen sichtbar (z.B. Frühe Bildung, Pflege), wo fast nur noch Teilzeitstellen oder geringfügige Beschäftigung (z.B. Gastronomie) angeboten werden. Wie die Corona-Krise zeigte, führen konjunkturellen Schwankungen in solchen Arbeitsverhältnissen schneller zu Freisetzungen (Bundesagentur für Arbeit, 2022a und b). Damit ist das Risiko verbunden, dass bei einer Konjunkturerholung diese früheren Arbeits- und Fachkräfte möglicherweise in andere krisenfestere Beschäftigungen oder – insbesondere Mütter – in die Stille Reserve abwandern (Bonin et. al 2022).

Der Wunsch vieler Eltern, dass Väter sich mehr an Familienaufgaben beteiligen und Frauen (mehr) arbeiten können (Prognos 2022; BMFSFJ 2023a), bringt auch Gewinne für Unternehmen und die Wirtschaft insgesamt. Die Elternzeitregelung in Deutschland ermöglicht eine gleichzeitige Inanspruchnahme von Müttern und Vätern. Dennoch hat selbst eine kurze Elternzeitznutzung durch Väter einen signifikant positiven Einfluss auf das Arbeitsangebot von Müttern.

Zumindest die Zeit, in der Väter vermehrt Familienaufgaben übernehmen können, wird von den Müttern für eine vermehrte Erwerbstätigkeit genutzt (Tamm 2019). Eine längere Elternzeitznutzung – über die üblichen zwei Monate hinaus – führt dazu, dass Mütter früher in den Arbeitsmarkt zurückkehren (Frodermann et al. 2023). Die vermehrte Beteiligung der Väter an Familienaufgaben erweist sich als wichtiges Element, um auch für Unternehmen positive Karriereverläufe von Müttern zu stärken.

Politische und betrieblichen Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit müssen sich ergänzen und sind als Gemeinschaftsaufgabe von Staat und Wirtschaft zu verstehen. So sind Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung und Platzausbau, Elternzeit und Elterngeld, Teilzeit- und Befristungsgesetz, flexible Arbeitszeiten und eine Vielzahl anderer betriebliche Maßnahmen als Gesamtpaket zu verstehen, aus dem sich die besten Effekte auf das Erwerbsverhalten von Müttern ergeben.

Abbildung 1: Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ökonomisch wirksamer Hebel



2.1 Wie haben vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen des Staates zur Mobilisierung von Arbeitskraft beigetragen?

Mit dem Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung, dem Ausbau des Platzangebots sowie der Einführung des Elterngeldes hat der Staat bereits zentrale Maßnahmen umgesetzt. Neben der Förderung und Chancengleichheit der Frühkindlichen Bildung, die sich auf das Arbeits- und Fachkräftepotenzial der Zukunft auswirken, haben sie dazu beigetragen, dass die Müttererwerbstätigkeit gestiegen ist.¹ Zahlreiche nationale und internationale Studien belegen den Zusammenhang der öffentlichen Kindertagesbetreuung mit einer häufigeren und höheren Erwerbsbeteiligung von Müttern (z. B. Hegewisch/Gornick, 2011; Stadelmann-Steffen, 2011; Vuri, 2016; OECD, 2018; Oehli et al 2024).

Positive Effekte auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern wurden vor allem für das **Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren** nachgewiesen. In Deutschland besteht dafür seit 2013 ein Rechtsanspruch auf Betreuung ab dem 1. Lebensjahr (§ 24 SGB VIII). Durch den forcierten Ausbau des Betreuungsangebots stieg die Betreuungsquote zwischen 2007 und 2014 um rund 19 Prozentpunkte auf 27 Prozent. Für jeden Prozentpunkt des Anstiegs der Kinderbetreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren wurde ein Anstieg der Erwerbsquote der Mütter um 0,2 Prozentpunkte nachgewiesen. Der Zugewinn umfasste vor allem Mütter mit einem

¹ Vgl. Kap. 3.

mittleren Qualifikationsniveau, die in Teilzeit mit relativ langen Arbeitszeiten (20-35 Stunden pro Woche) erwerbstätig wurden (Müller/Wrohlich 2018).

Für die Schulkindbetreuung ist der Rechtsanspruch erst ab dem Jahr 2026 gültig (Ganztagsförderungsgesetz – GaFöG) – auch hier wurde schon der mögliche Einfluss des Betreuungsangebots für Kinder im Grundschulalter auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern belegt. In verschiedenen Szenarien wird ein Anstieg der Erwerbsquote zwischen 2 bis 6 Prozentpunkte angenommen und eine Erhöhung der Arbeitszeit bereits erwerbstätiger Mütter zwischen 1 bis 2,6 Stunden pro Woche. Eine Hochrechnung auf alle Mütter, die einen Bedarf an Ganztagsbetreuung angeben, ergibt ein zwischen 3,2 und 7,4 Prozent höheres Arbeitsvolumen der Mütter verbunden mit dem kurzfristigen Effekt staatlicher Mehreinnahmen pro Jahr in Höhe 1 bis 2 Milliarden Euro durch Steuer und Sozialversicherungsbeiträge sowie einen Rückgang bei den Sozialtransfers (Bach et al. 2020).

Ebenso kann auch ein positiver signifikanter Einfluss der Einführung des Elterngeldes auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Müttern nachgewiesen werden (z. B.: Bergemann/Riphahn 2015; Kluge/Schmitz 2018; Welteke/Wrohlich 2019). Bei Müttern mit niedrigem Einkommen konnte eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigung und/oder eine Ausweitung ihrer Arbeitszeiten festgestellt werden. Auch wenn Mütter mit hohem Einkommen etwas seltener in Vollzeittätigkeiten wechseln (Kluge/Schmitz 2018), konnte für sie im Kontext der Elterngeld und -zeitreform 2007 eine langfristig positive Entwicklung ihres Einkommens festgestellt werden – trotz ihrer Tendenz zu längerer Elternzeit. Es wird vermutet, dass ihre Partner häufiger die „Partnermonate“ in Anspruch nehmen, was den Müttern den Wiedereinstieg erleichtert und ihre Produktivität sowie ihren Verdienst gesteigert hat (Frodermann et al. 2020; 2022 und 2023). **Für die Unternehmen** erwiesen sich die durch die Reform induzierten kürzeren Elternzeiten als wichtiges Potenzial, da seit Einführung des Elterngeldes mehr Mütter zu ihrem ursprünglichen Arbeitgeber zurückkehren (Kluge/Schmitz 2018).

Langfristig führt die Nutzung der **Elternzeit durch Väter** dazu, dass sie auch mehrere Jahre nach der Elternzeit mehr Zeit für Kinderbetreuung und Hausarbeit aufwenden und so auch langfristig die Erwerbseinbindung der Mütter stärken (Tamm 2019). Daher ist der gestiegene Anteil der Elternzeit von Vätern auf aktuell über 46 Prozent² ein wichtiger Potenzialtreiber für das Arbeitsvolumen durch mehr Müttererwerbstätigkeit in Deutschland.

2.2 Wie haben vereinbarkeitsförderliche Maßnahmen der Wirtschaft zur Mobilisierung von Arbeitskraft beigetragen?

Die Wirkung von staatlichen vereinbarkeitsunterstützenden Maßnahmen wird verstärkt, wenn sie in einem bewussten Mix mit betrieblichen Vereinbarkeitsangeboten wie flexiblen Arbeitszeiten oder Homeoffice einhergehen (Oehrli et al. 2024, BMFSFJ 2024).

Der Begriff der betrieblichen Familienpolitik beschreibt treffend den Stellenwert der betrieblichen Rahmenbedingungen, unter denen Beschäftigten ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen gerecht werden können (Dilger et al. 2007). Mit einer familienbewussten Personalpolitik und

² Bezug sind die Leistungsbezüge für im Jahr 2021 geborene Kinder.

Maßnahmen wie flexiblen Arbeitszeiten oder mobilem Arbeiten ermöglichen Unternehmen die Vereinbarkeit im Arbeitsalltag. Sie bilden damit auch attraktive Bedingungen, unter denen die staatlichen Maßnahmen für Beschäftigte und Unternehmen vorteilhaft genutzt werden können. Die passenden Maßnahmen richten sich dabei je nach Betrieb, Tätigkeit und Beschäftigtenstruktur. Neben den Maßnahmen kommt es vor allem auch auf eine familienbewusste Unternehmenskultur an. Eine proaktive Vereinbarkeitsstrategie zeichnet sich durch eine Unternehmenskultur aus, die von Rücksicht auf Vereinbarkeitsanforderungen geprägt ist, die Präferenzen von Müttern, Vätern und pflegenden Angehörigen berücksichtigt und dabei die vielfältigen Lebens- und Arbeitsumstände mitdenkt (Prognos 2024).

Vereinbarkeit ist zu einem wichtigen Attraktivitätsfaktor für Arbeitgeber geworden. 83 Prozent der Unternehmen bewerten familienfreundliche Maßnahmen selbst als Vorteil, mit dem sie sich im Wettbewerb um Fachkräfte und Arbeitskräfte als attraktive Arbeitgeber positionieren können (BMFSFJ 2023).

Dieser Attraktivitätsfaktor konkretisiert sich auch durch betriebliche Rahmenbedingungen, die dazu beitragen, dass insbesondere teilzeitbeschäftigte Mütter ihre Arbeitszeiten ausweiten können: Ansatzpunkte sind zum Beispiel eine individuelle Arbeitszeitgestaltung sowie neue Karrierewege und Entwicklungsmöglichkeiten für teilzeitbeschäftigte Mütter. Auch die direkte Kommunikation kann viel Wirkung entfalten. Rund vier von zehn (38 Prozent) Müttern geben an, dass sie eine einfache Ansprache ihres Arbeitgebers zu einer Ausweitung ihres Teilzeitpensums bewegen könnte.

Unter der Voraussetzung, dass derartige betriebliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, äußert fast jede zweite teilzeitbeschäftigte Mutter (45 Prozent) den Wunsch, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit auszuweiten (Prognos 2025).

Langjährige Erfahrungen mit familienfreundlichen Maßnahmen bestätigen die Wirksamkeit von Vereinbarkeit sowohl gesamtwirtschaftlich als auch betriebswirtschaftlich auf der Ebene der einzelnen Unternehmen. Gesamtwirtschaftlich sind neben der Gewinnung von mehr Arbeitsvolumen distributive Wirkungen zu verzeichnen: betriebliche Vereinbarkeit ermöglicht die Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Lebensentwürfen und schafft damit auch die Grundlagen für ein existenzsicherndes Familieneinkommen. Sie fördert die Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und ist auch ein wesentliches Element im Kampf gegen Armutsrisiken, die häufig mit der Nichterwerbstätigkeit von Eltern oder langen Erwerbsunterbrechungen einhergehen (Althammer 2007).

Betriebswirtschaftlich führt Vereinbarkeit zu induzierten Produktionseffekten, die nicht nur den Aufwand für familienorientierte Maßnahmen kompensieren, sondern nachweislich Kosten einsparen. Unternehmen mit einer ausgeprägten familienfreundlichen Personalpolitik gewinnen eher hochqualifizierte Fachkräfte und können ihre Fluktuationsrate verringern. Außerdem sind Beschäftigte, deren Bedürfnisse wahrgenommen werden und die sich fair behandelt fühlen, eher bereit, ihre Produktivität voll zu entfalten und sind seltener krank. Familienfreundliche Maßnahmen wirken sich nicht nur hinsichtlich der Bindung von Fachkräften positiv aus, sondern gehen auch mit einer schnelleren Rückkehr von Müttern in den Arbeitsmarkt einher. Beispielsweise kehren 75 Prozent der Mütter in Betrieben mit elternzeitbegleitenden Maßnahmen innerhalb von 31 Monaten zurück, während der Anteil von 75 Prozent

Rückkehrerinnen in Betrieben ohne solche Maßnahmen erst nach 54 Monaten erreicht wird. Dieser Effekt zeigt sich für weitere Vereinbarkeitsmaßnahmen, wobei die Rückkehrdauer umso kürzer ausfällt, je mehr Maßnahmen Betriebe aufweisen (Frodermann et al. 2018).

Auch neuere Untersuchungen belegen die hohe Wirtschaftlichkeit betrieblicher Investitionen in eine bessere Vereinbarkeit. Der universelle Nutzen der Vereinbarkeit wird seitens der Beschäftigten hochgeschätzt, sodass sie dafür auch Gehaltseinbußen in Kauf nehmen (vgl. hier auch Prognos 2024). Eine institutionsökonomische-verhaltenswissenschaftliche Studie kommt zu dem Ergebnis, dass ein nicht familienfreundliches Unternehmen aus Sicht der potenziell Bewerbenden ein um 12 Prozent höheres Jahresgehalt anbieten müsste, um die schlechtere Vereinbarkeit gegenüber einem familienfreundlichen Unternehmen auszugleichen (Quednau 2019).

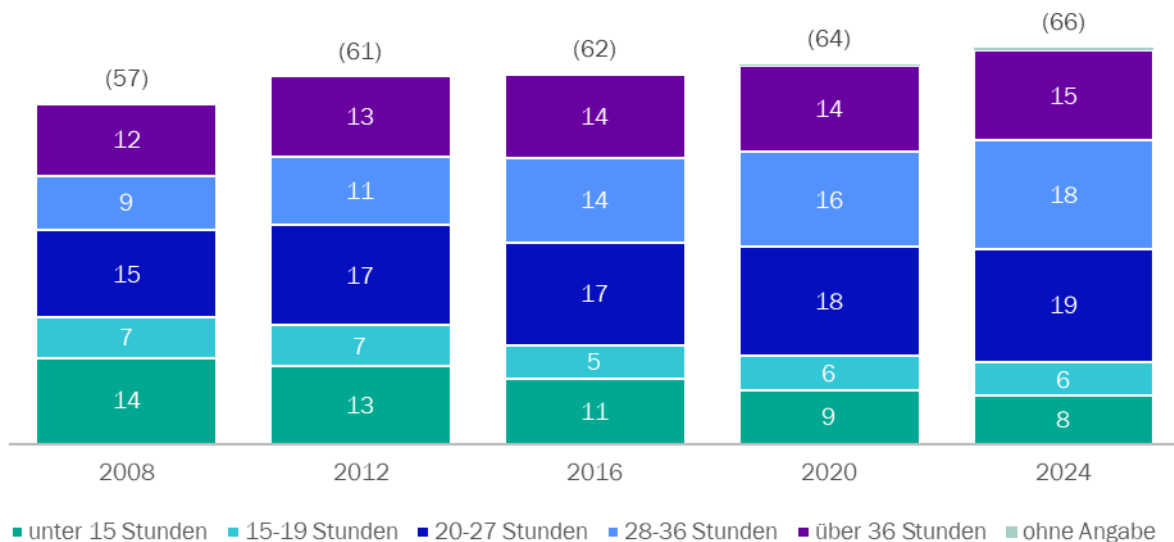
Es zeigt sich, dass Investitionen von Staat und Unternehmen in Vereinbarkeit sowohl volkswirtschaftlich als auch betriebswirtschaftlich lohnende Investitionen sind. Gerade mit Blick auf die Förderung des Potenzialwachstums untermauern die vorhandenen Studien, dass ein familienpolitischer Wachstumspfad eingeschlagen werden sollte und Investitionen in Vereinbarkeit nicht nur Schlüssel zur Reduktion des Fachkräftemangels sind, sondern auch zu Wirtschaftswachstum beitragen.

3 Befunde zu Wirkung und Rendite

Die dargestellten wissenschaftlichen Untersuchungen weisen nach, dass die staatlichen und betrieblichen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu beitragen, dass die Erwerbstätigkeit von Müttern steigt. Insbesondere wirkt die bessere Vereinbarkeit bei Müttern, deren jüngstes Kind im Haushalt im Kita- oder Grundschulalter ist – das zeigen Sonderauswertungen aus dem Mikrozensus:

Abbildung 2: Die Erwerbstätigenquote von Müttern mit jüngstem Kind unter 12 Jahren insgesamt und nach Erwerbsumfang, 2008 bis 2024

in Prozent



Quelle: Mikrozensussonderauswertung, 2024 Erstergebnisse. Eigene Berechnung Prognos AG.

© Prognos AG 2025

Anmerkung: Ergebnisse ab 2020 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar.

Die Erwerbstätigkeit von Müttern mit jüngstem Kind im Alter bis zu zwölf Jahren befindet sich trotz des Rückganges während der Corona-Pandemie aktuell auf einem Höchststand: Rund zwei von drei Müttern mit Kind im Kita- oder Grundschulalter sind erwerbstätig. Im Zeitverlauf ist der Anteil um 9 Prozentpunkte angestiegen. Gerade bei den Müttern jüngerer Kinder zeigen sich die Erfolge besserer Vereinbarkeitsbedingungen.

HINWEIS

Unterschiede nach Altersgruppen

Der Detailblick auf Mütter jüngerer Kinder zeigt, dass mehr als jede zweite Mutter (55 Prozent) mit jüngstem Kind zwischen 1 und 3 Jahren im Jahr 2024 erwerbstätig war – 2008 waren es noch knapp 41 Prozent. Bei Müttern mit jüngstem Kind zwischen 3 und unter 6 Jahren sind es sogar drei Viertel (75 Prozent); in dieser Altersgruppe ist die Erwerbstätigenquote seit 2008 um elf Prozentpunkte gestiegen. Das zeigt, dass Müttern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer besser gelingt.

Wird auf den Erwerbsumfang abgestellt, so zeigt der Mikrozensus 2024, dass die Mehrheit der Mütter nach wie vor in Teilzeit arbeitet. Ist das jüngste Kind im Haushalt unter sechs Jahre alt, gehen 78 Prozent der erwerbstätigen Mütter einer Tätigkeit mit maximal 36 Stunden in der Woche nach; bei Kindern über sechs Jahren sind es 70 Prozent. Jedoch werden die Stundenpensen der Mütter in den Teilzeittätigkeiten immer umfangreicher. Konkret arbeiten 2024 mehr Mütter (18 Prozent) in vollzeitznahen Teilzeitpensen von 28 bis 36 Wochenstunden, als dies noch 2008 der Fall war (9 Prozent). Umgekehrt geht der Anteil der Mütter in Minijobs und kleinen Teilzeiten seit Jahren zurück.

Im Zeitverlauf wird deutlich: **Die staatlichen und betrieblichen Investitionen und Leistungen in eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wirksam.** Zudem sind sie ökonomisch relevant, weil die Zunahme der Müttererwerbstätigkeit verschiedene Wohlfahrtseffekte mit sich bringt, die sich beispielsweise im Arbeitsmarkt, der Wertschöpfung und in fiskalischen Effekten ausdrücken. Auch positive Effekte auf Ebene der Familienhaushalte, wie bspw. eine geringere Armutsgefährdung, sind nachgewiesen.

Wie hoch sind diese Wohlfahrtseffekte in den vergangenen Jahren ausgefallen und welche Potenziale können gehoben werden, wenn die Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit weiter verbessert werden? Darauf geben die folgenden ex-post-Analysen und Zukunftsbetrachtungen eine Antwort.

3.1 Was wurde bisher erreicht? Ex-post Analysen zum Wirtschaftswachstum durch Vereinbarkeitspolitik

In Folge der familienpolitischen Investitionen und Weichenstellungen der späten 2000er Jahre ist die Müttererwerbstätigkeit gestiegen. Das drückt sich im zunehmenden Anteil der erwerbstätigen Mütter (Quote) und ihrer zunehmenden Arbeitsstunden (Pensum) aus. Um die volkswirtschaftlichen Wohlfahrtseffekte quantifizieren zu können, die aus der gesteigerten Müttererwerbstätigkeit im Zeitraum von 2008 bis 2024 resultieren, wird eine kontrafaktische Analyse durchgeführt. Dafür wird angenommen, dass die familienpolitischen Investitionen und Weichenstellungen nicht erfolgt sind und sich demnach die Müttererwerbstätigkeit (Quote und Pensum) im Betrachtungszeitraum nicht verändert hat.

Vor dem Hintergrund dieser Annahmen werden Arbeitsmarkteffekte, fiskalische Effekte, Effekte auf die Sozialversicherungen sowie Effekte auf das Bruttoinlandsprodukt berechnet. Da die

familienpolitischen Investitionen und Weichenstellungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere bei Müttern jüngerer Kinder wirksam sind, werden für die Berechnungen Mütter einbezogen, deren jüngstes Kind im Haushalt unter zwölf Jahre alt ist.

Die Analysen zeigen folgende Effekte, die sich durch die Aufnahme und Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Müttern seit 2008 ergeben haben:

- Ab 2008 wurden die Vereinbarkeitsbedingungen deutlich verbessert. Seitdem haben gut 560.000 Mütter zusätzlich eine Erwerbstätigkeit aufgenommen. Das entspricht rund 400.000 Vollzeitäquivalenten.³
- Mit der Ausweitung von Arbeitszeiten der Mütter, die bereits erwerbstätig sind, gehen gut 14,3 Millionen Stunden zusätzlicher Arbeitszeit einher, die pro Woche geleistet werden. Diese zusätzliche Arbeitszeit entspricht rund 400.000 Vollzeitäquivalenten.
- Der Gesamteffekt auf das Arbeitsvolumen beläuft sich auf knapp 800.000 Vollzeitäquivalente. Er resultiert aus der Aufnahme der Erwerbstätigkeit und der Ausweitung von Arbeitsstunden.
- Die Löhne und Gehälter, die infolge der zusätzlichen Erwerbstätigkeit erwirtschaftet wurden, führten zu einer Zunahme des Bruttoinlandprodukts von 82,7 Milliarden Euro.
- Damit gehen fiskalische Effekte von 7,6 Milliarden Euro sowie zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 8,6 Milliarden Euro einher.

In der Rückschau war die bisherige Vereinbarkeitspolitik von Staat und familienbewussten Unternehmen volkswirtschaftlich betrachtet äußerst wirksam. So verdeutlichen die Berechnungen, dass Investitionen in Vereinbarkeit in der Vergangenheit wesentlich dazu beigetragen haben, Arbeitskräfte zu gewinnen. **Damit geht einher, dass Engpässe auf dem Arbeitsmarkt reduziert wurden: ohne das zusätzliche Arbeitsvolumen von 800.000 vollzeiterwerbstätigen Müttern wäre der aktuelle Fach- und Arbeitskräftemangel deutlich ausgeprägter.**

Zusätzlich zu diesen berechneten positiven volkswirtschaftlichen Effekten kann davon ausgegangen werden, dass die gestiegene Müttererwerbstätigkeit zur wirtschaftlichen Stabilität der Familien und somit zur Vermeidung von Armutsrisiken beigetragen hat. Gehen beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nach, ist die Armutsgefährdung deutlich geringer als in Alleinverdienerhaushalten (BMFSFJ 2024). Sofern Alleinerziehende – in möglichst vollzeithen Pensen – erwerbstätig sind, ist ihre Armutsgefährdung ebenfalls gering. Außerdem trägt der Besuch von Betreuungsangeboten zu vermehrten Bildungserfolgen von Kindern bei.

3.2 Was kann noch erreicht werden? Zukunftsanalysen und Perspektiven für das Potenzialwachstum

Die ex-post Berechnungen haben gezeigt, dass die Investitionen von Staat und Unternehmen in eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschiedene Wachstumseffekte mit sich brachten. Mit diesem Wissen um die Wirksamkeit der Leistungen kann eine Zukunftsbetrachtung erfolgen. Sie gibt Antworten auf die Frage, welches konjunkturunabhängige Wirtschaftspotenzial

³ Der Vollzeitdefinition liegt eine 36-Stunden-Woche zugrunde.

gehoben werden kann, wenn die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wieder verstärkt als Wachstumsimpuls verstanden und entsprechende Investitionen getätigt werden.

Zusätzlich zu der evidenzbasierten Annahme der volkswirtschaftlichen Wirksamkeit von Vereinbarkeitspolitik basiert die Zukunftsbetrachtung auf der Tatsache, dass ein Teil der Mütter aktuell nicht erwerbstätig oder unterbeschäftigt⁴ ist. Zu den Unterbeschäftigten gehören vor allem geringfügig Beschäftigte und Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen. Der Fach- und Arbeitskräftemangel fordert jedoch besondere Aufmerksamkeit für den hohen Anteil der Unterbeschäftigung von Erwerbstätigen mit Kindern und insbesondere der Mütter (18 Prozent). Bemerkenswerte Hinweise auf das ungenutzte Potenzial, dass durch eine bessere Vereinbarkeit erreicht werden könnte, bietet der jeweilige Anteil der unterbeschäftigten weiblichen Fachkräfte (19 Prozent), gehobenen Fachkräfte (10 Prozent) und Führungskräfte und Akademikerinnen (7 Prozent) (Beckmannshagen/Sperling 2024). Insbesondere Mütter mit Hochschulabschluss würden häufig gerne in Vollzeit arbeiten (Geis-Thöne, 2021).

⁴ Unterbeschäftigt sind *Erwerbstätige, bei denen die aktuelle Beschäftigung um vier Stunden geringer ist als die gewünschte Arbeitszeit.*

HINWEIS**Beispielhafte Investitionsbereiche für die Verbesserung der Vereinbarkeit**

Vereinbarkeitspotenziale sind hier vor allem durch den **weiteren Ausbau der Kindertagesbetreuung von Unter-Dreijährigen sowie für Schulkinder zu erwarten**. Insgesamt ist mit einer Betreuungsquote der Kinder unter drei Jahren von 36,4 Prozent der von Eltern angegebene Betreuungsbedarf noch nicht gedeckt. Jede fünfte Familie mit Kindern unter drei Jahren hat keinen Betreuungsplatz. Neun von zehn Müttern, die keinen Betreuungsplatz haben und derzeit nicht erwerbstätig sind, würden gerne arbeiten gehen. Der Erwerbswunsch von Müttern mit Migrationshintergrund ist nicht so stark ausgeprägt; immerhin gut 29 Prozent von ihnen verfügen über einen beruflichen und 22 Prozent über einen akademischen Abschluss – und die Hälfte dieser Frauen wäre gerne erwerbstätig (BMFSFJ 2023a). Dies ist auch gesellschaftlich ein wichtiges Potenzial, denn die Erwerbstätigkeit der Väter und Mütter in Familien mit Zuwanderungsgeschichte ist ein Türöffner für die bessere Integration der ganzen Familie. Ein besseres wohnortnahes Betreuungsangebot mit passenderen Öffnungszeiten, sowie Unterstützung und Information bei der Suche nach Betreuungsplätzen könnte weitere Erwerbsanreize setzen. Denn die Tatsache, dass nur drei von zehn Kindern aus Familien die überwiegend kein Deutsch sprechen, eine Kindertageseinrichtung besuchen, beruht zu fast 40 Prozent auf dem nicht gedeckten Betreuungsbedarf dieser Familien (Huebener et al 2023).

Obwohl im Schuljahr 2021/22 schon 55 Prozent aller **Kinder im Grundschulalter** ein Ganztagsangebot der Schule oder einer Tageseinrichtungen besuchen, werden in Deutschland allein für die Deckung des jetzigen bekannten Bedarfs bis 2027 393.000 zusätzliche Ganztagsplätze benötigt (BMFSFJ/BMBF 2023). Hier zeigen die früheren Studien (Kapitel 2), dass Mütter insbesondere dann eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder ihre Arbeitszeit ausweiten, wenn sie Vertrauen in eine hohe und bildungsreiche Betreuungsqualität gewinnen können. Mit einem entsprechend weiteren qualitativ hochwertigen Ausbau der Kindertagesbetreuung können die unerfüllten Erwerbsabsichten vieler Mütter realisiert und großes Erwerbspersonenpotenzial gehoben werden.

Neben guten Betreuungsangeboten brauchen Eltern eine flexible, familienfreundliche Arbeitsorganisation. Auch wenn das Engagement der Wirtschaft in den letzten Jahren gestiegen ist, besteht noch Potenzial (BMFSFJ 2023). Mit den **betrieblichen Unterstützungsangeboten** für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind aktuell 19 Prozent der Beschäftigten sehr zufrieden und 50 Prozent eher zufrieden. Damit geht jedoch auch einher, dass 17 Prozent der Beschäftigten (eher) unzufrieden sind. Eine grundsätzlich familienbewusste Unternehmenskultur zu schaffen und Rücksicht auf Anforderungen durch Sorgeverantwortung zu zeigen, steigern die Mitarbeiterbindung von Eltern und Pflegenden enorm. Potenziale für eine bessere Vereinbarkeit und gute Voraussetzungen für die Rückkehr in den Beruf oder die Aufstockung einer Teilzeiterwerbstätigkeit zeigen sich konkret, wenn die Arbeitszeiten flexibel gehandhabt werden und so bspw. in Einklang mit den Öffnungszeiten von Kitas gebracht werden können. Auch eine regelmäßige Kommunikation zu Arbeitszeitwünschen sowie Karrieremöglichkeiten, insbesondere für teilzeitbeschäftigte Mütter, können positive Wirkungen entfalten. Zudem sollte die Elternzeitnutzung von Vätern akzeptiert und als Normalität betrachtet werden (Prognos 2024; Prognos 2025).

Vor diesem Hintergrund werden für die Zukunftsanalysen Annahmen zur Aufnahme und zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Müttern getroffen. Die Annahmen basieren auf Studien des DIW und des ifo-Instituts (Rainer et al. 2011 und Bach et al. 2020). Für die Berechnungen wird das Simulationsmodell „VIEW“ von Prognos verwendet.⁵ Es stellt zwei Szenarien gegenüber, die die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland bis 2030 vergleichen.

Wenn Mütter in Deutschland durch bessere Vereinbarkeitsbedingungen ihre Erwerbstätigkeit ausweiten können, führt dies zu folgenden Effekten:

- Das Bruttoinlandsprodukt liegt im Alternativszenario mit gestiegener Müttererwerbstätigkeit im Jahr 2030 real 18 Milliarden über dem Wert, den es hätte, wenn die Ausweitung der Erwerbstätigkeit der Mütter nicht erfolgen würde (Referenzszenario). Damit wächst das Bruttoinlandsprodukt jahresdurchschnittlich zwischen 2025 und 2030 um rund 0,1 Prozentpunkte stärker als im Referenzszenario.
- Unter der vereinfachten Annahme unveränderter Steuersätze und Sozialversicherungsbeiträge geht dies mit rund 3,7 Milliarden zusätzlicher Steuereinnahmen und 4,2 Milliarden zusätzlichen Sozialversicherungseinnahmen einher.
- Verantwortlich für dieses Wirtschaftswachstum sind Arbeitsaufnahme sowie Arbeitszeitausweitung von Müttern. Dies entspricht – als rechnerisch betrachtetem Gesamteffekt – dem sukzessiven Eintritt von gut 200.000 in Vollzeit erwerbstätigen Müttern in den Arbeitsmarkt bis 2030.

Vor diesem Hintergrund sind Staat und Wirtschaft gemeinsam gefordert, Investitionen zu tätigen und Maßnahmen zu ergreifen, um durch eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Potenzialwachstum beizutragen.

Abbildung 3: Volkswirtschaftliche Effekte von Vereinbarkeitspolitik - ex-post und 2023



⁵ Das Modell sowie die zugrundeliegenden Annahmen werden in den methodischen Hinweisen erläutert.

4 Fazit

In der Gesamtschau zeigen die ökonomischen Analysen, dass insbesondere in der aktuellen wirtschaftlichen Situation eine Stärkung der Vereinbarkeitspolitik durch Staat und Unternehmen dringend geboten ist. Im Rückblick hat die bisherige Vereinbarkeitspolitik wesentlich dazu beigetragen, dass Fach- und Arbeitskräfteengpässe reduziert wurden und volkswirtschaftliches Wachstum ermöglicht wurde. Die Ergebnisse der Zukunftsanalysen verdeutlichen, dass der „Wachstumspfad Vereinbarkeit“ fortgesetzt werden sollte.

Hintergrund ist, dass die Hoffnung, durch Kapital und Innovationen (zum Beispiel Roboter oder Künstliche Intelligenz) Arbeit und das sinkende Arbeitsvolumen kompensieren zu können, nicht in allen Wirtschaftssektoren gleichermaßen realisierbar ist. Ein Großteil der Bruttowertschöpfung erfolgt in Wirtschaftszweigen wie der Pflege, dem Sozial- und Gesundheitswesen oder auch im Bauwesen, in denen menschliche Arbeit nicht leicht substituiert werden kann. Hier zeigt sich die essentielle Bedeutung des Arbeitsvolumens und der dafür verfügbaren Potenziale besonders deutlich. Letztlich tragen Kompetenz und Wissen vorhandener Fach- und Arbeitskräfte auch zu mehr Effizienz und Innovationskraft von Unternehmen bei.

Konkret sollte daher die Strategie verfolgt werden, mehr Erwerbsanreize zu setzen und gute Bedingungen für Erwerbstätigkeit zu schaffen, um so das Arbeitsvolumen für die Volkswirtschaft zu erhöhen. Schon in den vergangenen Jahren hat die zusätzliche Erwerbstätigkeit der Mütter durch eine bessere Vereinbarkeit zu Wirtschaftswachstum beigetragen. Es gilt, diesen Mechanismus in der aktuell wirtschaftlich schwierigen Lage als Wachstumsimpuls zu nutzen. Ansatzpunkt sind die Erwerbswünsche von Müttern, die diese häufig nicht in die Realität umsetzen können, weil die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht wunschgemäß gelingt. Deshalb sind weitere staatliche Investitionen in die Betreuungsinfrastruktur und die Ausweitung einer vereinbarkeitsfördernden Personalpolitik in den Betrieben erforderlich. **Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird Erwerbspotenziale weiter heben und somit zu volkswirtschaftlichem Wachstum beitragen.**

Zudem entfalten Investitionen in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmittelbar positive Effekte auf verschiedenen Ebenen: **Die Familien profitieren**, weil mit der Erwerbstätigkeit beider Elternteile ihr Einkommen steigt und die Armutsgefährdung – insbesondere bei Alleinerziehenden – reduziert wird. Die wirtschaftliche Stabilität der Familienhaushalte wirkt sich positiv auf das Wohlergehen und die Teilhabechancen der Kinder aus. Darüber hinaus **profitieren die Kinder** in ihrem eigenen Werdegang vom Besuch frühkindlicher Bildungs- und Betreuungsangebote. Zudem gibt es **positive Effekte auf der betrieblichen Ebene**: Unternehmen, die eine vereinbarkeitsfördernde Personalpolitik verfolgen, haben Vorteile bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung und profitieren als familienbewusste Arbeitgeber von niedrigerer Fluktuation, weniger Krankheitstagen und kürzeren Elternzeiten von Müttern.

Vor dem Hintergrund all dieser nachgewiesenen positiven Effekte sollte das ökonomische Potenzial der Familienpolitik in der aktuellen wirtschaftlichen Lage viel stärker genutzt werden. Wirksame Maßnahmen und Instrumente sind bekannt: die Betreuungsinfrastruktur muss

weiter ausgebaut, das Elterngeld weiterentwickelt und die Arbeitswelt familienbewusster werden. **Staat und Wirtschaft sind in einer Verantwortungspartnerschaft.** Gemeinsam können sie jetzt die erforderlichen Investitionen und Weichenstellungen vornehmen, um das Potenzialwachstum, das in der Vereinbarkeit steckt, zu aktivieren.

Methodik

METHODE

Beschreibung der Methodik der ökonomischen Analysen

Grundsätzlich werden die Wirkungen von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit für Mütter über zwei Wege quantifiziert:

- Die Arbeitsaufnahme und
- die Arbeitsausweitung.

Im Rahmen der **ex-post Berechnungen** haben wir für die Quantifizierung der Arbeitsaufnahme angenommen, dass die Erwerbstätigenquote¹ von Müttern mit Kindern unter 12 Jahren auf dem Niveau des Jahres 2008 – also bei 56,7 Prozent - verharret. Der Abstand im Jahr 2024 zwischen der Zahl tatsächlich erwerbstätiger Mütter (bei einer Erwerbstätigenquote von 66,1 Prozent im Jahr 2024 und erwerbstätiger Mütter bei einer konstanten Erwerbstätigenquote von 56,7 Prozent stellt die „gewonnene“ Erwerbstätigenzahl durch günstigere Rahmenbedingungen für Mütter dar. Für die Arbeitsausweitung haben wir ähnlich dazu angenommen, dass die durchschnittliche Arbeitszeit von Müttern mit Kindern unter 12 Jahren auf dem Niveau des Jahres 2008 verharret. Die Differenz zwischen beiden Werten ergibt die zusätzlich gearbeiteten Stunden seit 2008 durch günstigere Rahmenbedingungen für Mütter. Fiskalische Effekte (zusätzliche Lohnsteuereinnahmen sowie Mehrwertsteuereinnahmen) sowie zusätzliche Sozialversicherungseinnahmen wurden anhand von Eckwerten des Statistischen Bundesamts berechnet.

Für die **Prognoserechnung** nutzen wir das Prognos-eigene makroökonomische Modell „VIEW“. Dieses globale Prognose- und Simulationsmodell ermöglicht eine konsistente und detaillierte Darstellung der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung in Deutschland und der Welt. Im Rahmen dieses Modells wird ein Referenzszenario mit einem Alternativszenario verglichen. Beide Szenarien zeigen die gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Deutschland bis 2030 – sie unterscheiden sich lediglich im Ausmaß der Erwerbstätigkeit und der Arbeitszeit von Müttern mit Kindern unter 12 Jahren. Für das Alternativszenario nehmen wir an, dass zum einen die Erwerbstätigenquote von Müttern deutlich stärker steigt und zum anderen Mütter ihre Arbeitszeit stärker ausweiten als im Referenzszenario. Konkret steigt die Erwerbstätigenquote von Müttern im Alternativszenario um 6 Prozent. Zudem weiten Mütter ihre Arbeitszeit um durchschnittlich eine Stunde pro Woche aus.

Quellenverzeichnis

Althammer, J. (2007): Gesamtwirtschaftliche Effekte betrieblicher Familienpolitik. In Dilger, A./Gerlach, I./ Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 45-63.

Bach, S./ Jessen J./ Haan, P. et al (2020): Fiskalische Wirkungen eines weiteren Ausbaus ganztägiger Betreuungsangebote für Kinder im Grundschulalter. DIW Berlin. Politikberatung Kompakt NR. 146
https://www.diw.de/de/diw_01.c.702964.de/publikationen/politikberatung_kompakt/2020_0146/fiskalische_wirkungen_eines_weiteren_ausbaus_ganztaegiger_be_bundesministerium_fuer_familie_senioren_frauen_und_jugend.html (13.06.2025).

Beckmannshagen, M./ Sperling, A. (2024): Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch. DIW Wochenbericht 16/2024
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.899369.de/24-16-1.pdf (13.06.2025).

Beil, J. / Müller, A. / Scheppe, M. / Telser, F. (2025): „Die Machtverhältnisse verschieben sich“. Handelsblatt, 34, 18-19.

Bergemann, A./ Riphahn R.T. (2015). Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave. Discussion Paper 9073. IZA. <https://docs.iza.org/dp9073.pdf> (13.06.2025).

BMFSFJ / BMBF (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und Bundesministerium für Forschung und Bildung) (2023): Bericht der Bundesregierung zum Ausbaustand der ganztägigen Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkinder nach § 24a SGB VIII
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/234238/542e764d0223806ba63d913e3cc65da1/gafoeg-bericht-2023-data.pdf> (13.06.2025).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2023): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2023-229852> (13.06.2025).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2023a): Väterreport 2023. Entwicklungen und Daten zur Vielfalt der Väter in Deutschland.
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376> (13.06.2025).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2024): Familienreport 2024
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/239468/a09d21ecd295be59a9aced5b10d7c5b7/familienreport-2024-data.pdf> (01.08.2024).

BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (2014): Memorandum Familie und Arbeitswelt Die NEUE Vereinbarkeit. Fortschrittsfelder, Herausforderungen, Leitsätze. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94316/2a478143d1fcab918aba9bc911ad48f4/memorandum-familie-und-arbeitswelt-data.pdf> (13.06.2025).

Bundesagentur für Arbeit (2025): Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt März 2025. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202503/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202503-pdf.pdf?_blob=publicationFile&v=1 (09.04.2025).

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung: Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2021. In: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg, Juni 2022.

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Statistik / Arbeitsmarktberichterstattung Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. In: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Nürnberg, Mai 2022.

Bonin, H./ Eichhorst, W./ Krause-Pilatus, A./ Rinne, U. (2020): Auswirkungen der Corona-Krise auf das Familien- und Erwerbsleben. Institute of Labor Economics. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-574-auswirkungen-der-corona-krise-auf-familien-und-erwerbsleben.pdf?_blob=publicationFile&v=2 (31.10.2025).

Denk, C. (2025): Deutsche Industrie hat im vergangenen Jahr 68.000 Stellen abgebaut. <https://www.zeit.de/wirtschaft/unternehmen/2025-04/stellenabbau-deutsche-industrie-krise-auto> (09.04.2025).

DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer) (2024): Deutsche Wirtschaft kommt nicht in Gang. DIHK-Konjunkturumfrage 2024. <https://www.dihk.de/resource/blob/117416/1ede98a3a22f9f6b22d3901488821f7d/konjunktur-dihk-konjunkturumfrage-fruehsommer-2024-data.pdf> (13.06.2025).

Dilger, A./Gerlach, I./ Schneider, H. (2007): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht. Wiesbaden VS Verlag für Sozialwissenschaften.

DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.) (2025): DIW-Konjunkturbarometer September: Die Lage hellt sich etwas auf, doch viele Sorgen bleiben. https://www.diw.de/de/diw_01.c.975332.de/diw-konjunkturbarometer_september_die_lage_hellt_sich_etwas_auf_doch_viele_sorgen_bleiben.html (06.10.2025).

Ellingsæter, A.L./ Kitterød, R.H./ Lyngstad, J. (2017): Universalising Childcare, Changing Mothers' Attitudes: Policy Feedback in Norway. Journal of Social Policy 46(1): 149–173.

Eurostat (2023): Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung - Verteilungen nach Geschlecht und Alter (%) (Ifsa_epgar) https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR_custom_12454608/default/table?lang=de (13.06.2025).

Frodermann, C./ Filser, A./Bächmann, A-C. (2023): Elternzeiten von verheirateten Paaren: Mütter kehren meist schneller auf den Arbeitsmarkt zurück, wenn ihre Partner Elternzeit nehmen (IAB-Kurzbericht 1/2023). <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-01.pdf> (13.06.2025).

Frodermann, C./ Grunow, D./ Müller, D. (2018): Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück. IAB Kurzbericht Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 17/2018 <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb1818.pdf> (13.06.2025).

Frodermann, C./ Wrohlich, K./ Zucco, A. (2022): Parental Leave Policy and Long-run Earnings of Mothers. In: Labour Economics, Jg. 80, Article 102296.

Frodermann, C./ Wrohlich, K./ Zucco, A. (2020): Reform des Elternurlaubs und langfristiges Einkommen von Müttern. CEPA Discussion Papers Nr. 16, Januar 2020, Center for Economic Policy Analysis. Universität Potsdam: <https://doi.org/10.25932/publishup-44318> (13.06.2025).

Gartner, H. / Hellwagner, T. / Hummel, M. / Hutter, C. / Lochner, B. / Wanger, S. / Weber E. / Zika, G. (2025): IAB-Prognose 2025: Zwischen Schwächephase und Investitionsimpulsen. (IAB-Kurzbericht 03/2025). <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14722298> (09.04.2025).

Gemeinschaftsdiagnose (2025): Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2025: Expansive Finanzpolitik kaschiert Wachstumsschwäche. <https://gemeinschaftsdiagnose.de/2025/09/25/gemeinschaftsdiagnose-herbst-2025-expansive-finanzpolitik-kaschiert-wachstumsschwaeche> (06.10.2025).

Grömling, M. (2024). IW-Konjunkturumfrage Herbst 2024. Keine Signale für eine Wende, IW-Report, Nr. 47. <https://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/michael-groemling-vier-von-zehn-unternehmen-wollen-2025-stellen-abbauen.html> (09.04.2025).

Heining, J., Jahn, D./ Sujata, U. / Wapler, R. / Weyh, A / Fuchs, S. (2025): Regionale Arbeitsmarktprognozen 2025: Wenig Aussicht auf Erholung der regionalen Arbeitsmärkte. (IAB-Kurzbericht 04/2025). <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14751760> (09.04.2025).

Hegewisch, A./Gornick, J.C. (2011): The impact of work-family policies on women's employment: a review of research from OECD countries. Community, Work & Family 14(2): 119–138.

Huebner, M./Schmitz, S./ Spieß, K./ Binger, L. (2023): Frühe Ungleichheiten Zugang zu Kindertagesbetreuung aus bildungs- und gleichstellungspolitischer Perspektive Friedrich Ebert Stiftung. FES diskurs November 2023 <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20728.pdf> (13.06.2025).

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2025a): IAB-Arbeitsmarktbarometer steigt zum fünften Mal in Folge. <https://iab.de/presseinfo/iab-arbeitsmarktbarometer-steigt-zum-fuenften-mal-in-folge/> (06.10.2025).

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) (2025b): Ist der Stellenabbau für die steigende Arbeitslosigkeit in Deutschland verantwortlich? https://www.linkedin.com/posts/institut-fuer-arbeitsmarkt-und-berufsforschung_stellenabbau-

arbeitslosigkeit-activity-7313170451256492034-6tIL/?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAADZLayABhZSizT9AE7x3yF1VuXsakbL4C-Y (09.04.2025).

ifo (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.) (2024): Deutsche Wirtschaft wie gelähmt. <https://www.ifo.de/fakten/2024-03-06/ifo-konjunkturprognose-fruehjahr-2024-deutsche-wirtschaft-wie-gelaehmt> (13.06.2025).

ifo (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V.) (2024): Konjunkturprognose Sommer 2024 Neue Hoffnung aber noch kein Sommermärchen. <https://www.ifo.de/fakten/2024-06-20/ifo-konjunkturprognose-sommer-2024-neue-hoffnung-aber-noch-kein-sommermaerchen> (13.06.2025).

ifw (Kiel Institut für Weltwirtschaft) (2024): Etwas Licht am Ende des Konjunkturtunnels. News: Sommerprognose IfW Kiel: <https://www.ifw-kiel.de/de/publikationen/aktuelles/sommerprognose-2024-des-ifw-kiel/> (13.06.2025).

Janczura, S. (2025): Sondervermögen: Fachkräftemangel gefährdet die Umsetzung des Investitionspakets. <https://nachrichten.idw-online.de/2025/03/18/sondervermoegen-fachkraeftemangel-gefaehrdet-die-umsetzung-des-investitionspakets> (09.04.2025).

Kluge, J./ Schmitz, S. (2018). "Back to work: Parental benefits and mothers' labor market outcomes in the medium run". In: ILR Review 71.1, pp. 143–173.

Müller, K.U./ Wrohlich, (2020): Does Subsidized Care for Toddlers Increase Maternal Labor Supply? In: Labour Economics 62/2020, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.101776>. (13.06.2025).

OECD (2018): How does access to early childhood education services affect the participation of women in the labour market? Education Indicators in Focus, No. 59. OECD-Publishing, Paris.
https://www.oecd-ilibrary.org/education/how-does-access-to-early-childhood-education-services-affect-the-participation-of-women-in-the-labour-market_232211ca-en (13.06.2025).

Oehrli, D./ Stadelmann, I./ Lütolf, M. (2024): How Does the Provision of Childcare Services Affect Mothers' Employment Intentions? Empirical Evidence from a Conjoint Experiment. In *Jnl. Soc. Pol* 2024m 53. 2, 450-469.

Peichl, A. / Sauer, S. / Wohlrabe, K. (2025). Arbeits- und Fachkräftemangel – aktuelle Lage und Projektionen im europäischen Vergleich, ifo Schnelldienst, 78, Nr. 03, 51-57.
<https://www.ifo.de/en/publications/2025/article-journal/arbeits-und-fachkraeftemangel-aktuelle-lage-und-projektionen> (09.04.2025).

Polloczek, M. / Kohlrausch, B. (2024): Vom Angebots- zum Bewerbermarkt? Berufliche Bildung und die Kräfteverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, APuZ – Aus Politik und Zeitgeschichte, 22-23/2024. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/fachkraeftemangel-2024/548769/vom-angebots-zum-bewerbermarkt/> (09.04.2025).

Prognos (2008): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93376/f3a47f2443bb3c38496a4da84e30915b/betriebswirtschaftliche-effekte-data.pdf> (13.06.2025).

Prognos (2021): Aus der Corona-Krise lernen: Erfahrungen und neue Impulse für die betrieblichen Vereinbarkeitspolitik. Im Rahmen des Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie, Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/resource/blob/234918/57da09e218d6bb3942ea3d147041d925/210712-studie-erfahrungen-und-impulse-fuer-die-betriebliche-vereinbarkeitspolitik-data.pdf> (13.06.2025).

Prognos (2022): Wie Väterfreundlich ist die deutsche Wirtschaft. Im Rahmen des Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie, Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/resource/blob/212664/55028c92edbab7fa2fbd640a54e0b6eb/studie-prognos-wie-vaeterfreundlich-ist-die-deutsche-wirtschaft-data.pdf> (13.06.2025).

Prognos (2024): Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können. Im Rahmen des Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie, Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend. https://www.prognos.com/sites/default/files/2024-06/Prognos_Attraktivitaetsstudie_2024.pdf (13.06.2025).

Prognos (2025): Mehr ist möglich! Was Betriebe tun können, damit Mütter ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen können. Im Rahmen des Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie, Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/resource/blob/270448/4802ec6c698dbfdeed39cc42ad702b9e/expertise-muetter-mehr-ist-moeglich-data.pdf> (29.10.2025)

Quednau, A. (2019): Die Relevanz der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Arbeitgeberattraktivität. Eine institutionenökonomisch-verhaltenswissenschaftliche Konzeption und experimentelle Analyse. Stuttgart, Steinbeis-Edition.

Quecke, F. (2025): Hat sich der Wind am Arbeitsmarkt gedreht? <https://www.spiegel.de/start/berufseinstieg-oekonom-weber-bleibt-trotz-krisen-zuversichtlich-a-9ae19cd4-d8c7-4ee2-a417-cdcc10e3b541?giftToken=5c3f2065-9f9d-4e48-9af5-333468dffe60> (09.04.2025).

Rainer, H./ Bauernschuster, S./ Auer, W. (2011): Kinderbetreuung. Im Auftrag der Geschäftsstelle Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland. Forschungsbericht 59 des ifo Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e.V. https://www.ifo.de/DocDL/ifo_Forschungsbericht_59.pdf (13.06.2025).

Risius, P. / Orange, F. (2024). Weltfrauentag: Fachkräftemangel belastet mehrheitlich Frauen. <https://www.iwkoeln.de/presse/iw-nachrichten/paula-risius-fachkraeftemangel-belastet-mehrheitlich-frauen.html> (09.04.2025).

RWI (Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Essen) (2024): Deutsche Wirtschaft kommt langsam wieder in Schwung, Pressemitteilung vom 13.06.2024 <https://www.rwi-essen.de/presse/wissenschaftskommunikation/pressemitteilungen/detail/rwi-deutsche-wirtschaft-kommt-langsam-wieder-in-schwung> (13.06.2025).

Roland Berger GmbH (2016): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit. Auftrag des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/108996/c0196b21e5eeff2f62c6679e86969ba2/renditepotenziale-der-neuen-vereinbarkeit-langfassung-data.pdf> (13.06.2025).

Sachverständigenrat-Wirtschaft (Sachverständigenrat zur Begutachtung der deutschen Wirtschaft (2024): Wachstumsschwäche überwinden – In die Zukunft investieren. Jahresgutachten 2023/24 <https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/jahresgutachten-2023.html> (13.06.2025).

Samtleben, C./ Juncke, D. (2024): Der unsichtbare Wert von Sorgearbeit. Familie und Gesellschaft im Blick. https://www.prognos.com/sites/default/files/2024-02/240227_Prognos_Der%20unsichtbare%20Wert%20von%20Sorgearbeit.pdf (13.06.2025).

Schmidt, Christoph M. (2024): Die wirtschaftliche Entwicklung im Ausland und im Inland im Frühsommer 2024. RWI-Konjunkturberichte. https://www.rwi-essen.de/fileadmin/user_upload/RWI/Publikationen/Konjunkturberichte/rwi-kb_2-2024.pdf (13.06.2025).

Schmidt, C.M. (2024): Ohne Fleiß kein Preis – die deutsche Volkswirtschaft muss sich ihre Innovationsfähigkeit immer wieder neu erarbeiten. In: Wirtschaftsdienst, Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 104. Jahrgang, Heft 4, S. 236-240 <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2024/heft/4/beitrag/ohne-fleiss-kein-preis-die-deutsche-volkswirtschaft-muss-sich-ihre-innovationsfaehigkeit-immer-wieder-neu-erarbeiten.html> (13.06.2025).

Schrinner (2024): Der wirtschaftliche Aufschwung lässt auf sich warten HRI-Konjunkturausblick vom 16.02.2024 <https://www.handelsblatt.com/politik/konjunktur/hri-konjunkturausblick-der-wirtschaftliche-aufschwung-laesst-auf-sich-warten/100007842.html> (13.06.2025).

Schwengler, B. (2025). Die aktuelle Eintrübung am Arbeitsmarkt führt zu einem Rückgang der Personalfuktuation. <https://www.iab-forum.de/graphs/die-aktuelle-eintruebung-am-arbeitsmarkt-fuehrt-zu-einem-rueckgang-der-personalfuktuation/> (09.04.2025).

Spiess; K. (2024): Fachkräftemangel: Alle Potenziale nachhaltig nutzen und entwickeln. In WSI-Mitteilungen, 77. JG, 2/2024.

Stadelmann-Steffen, I./ Oehrli, D. (2017), Perceiving Reconciliation: Child Care Policies and Gendered Time Conflicts. Gender & Society 31(5): 577-623.

Stadelmann-Steffen, I. (2011): Dimensions of Family Policy and Female Labor Market Participation: Analyzing Group-Specific Policy Effects. Governance 24(2): 331-357.

Statistisches Bundesamt (2024): Erwerbstätigenquoten nach Gebietsstand und Geschlecht in der Altersgruppe 15 bis unter 65 Jahren. Ergebnisse des Mikrozensus in Prozent. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabelle/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html> (13.06.2025).

Statistisches Bundesamt (2024): Presse: Teilzeitquote erneut leicht gestiegen auf 31 Prozent im Jahr 2023 https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N017_13.html (13.06.2025).

Tamm, M. (2019): Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation". In: Labour Economics 59, pp. 184–197.

Vuri, D. (2016): Do childcare policies increase maternal employment? IZA World of Labor. <https://wol.iza.org/articles/do-childcare-policies-increase-maternal-employment/long> (13.06.2025).

Welteke, C./ Wrohlich, K. (2019): "Peer Effects in Parental Leave Decisions". In: Labour Economics 56.2, pp. 146–163.

WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut) (2021): Gründe für Teilzeittätigkeit nach Elternschaft 2019. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-gruende-fuer-teilzeittaetigkeit-nach-elternschaft-14737.htm> (16.06.2025).

Impressum

Policy Paper: Vereinbarkeit als Wachstumschance
Vereinbarkeit als Wachstumschance

Stand: Oktober 2025

Erstellt im Auftrag des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Autorenschaft:

Dr. David Juncke, Dr. Dagmar Weßler-Poßberg

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder anderen Nutzung bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.

Prognos AG
Goethestraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49 30 52 00 59-210
Fax: +49 30 52 00 59-210
E-Mail: info@prognos.com

www.prognos.com
twitter.com/Prognos_AG