



Kai-Uwe Müller ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Staat am DIW Berlin  
Der Beitrag gibt die Meinung des Autors wieder.



Dr. Katharina Wrohlich, Stellvertretende Leiterin der Abteilung Staat am DIW Berlin  
Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin wieder.

## Familienarbeitszeit: Nicht weniger, sondern mehr Arbeitskraft für die Unternehmen

Der Vorstoß der Familienministerin Schwesig zur Einführung einer 32-Stunden-Woche für Eltern hat in den vergangenen Wochen für viele Schlagzeilen gesorgt. Leider entstand dabei oft der Eindruck, das von uns berechnete Modell der Familienarbeitszeit solle Eltern eine für den Steuerzahler enorm teure Arbeitszeitverkürzung ermöglichen. Die Familienarbeitszeit sei ein unnötiger Eingriff in den Arbeitsmarkt und eine übermäßige Belastung für die Unternehmen, wurde kritisiert. Richtig ist: Das Modell könnte zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen. Für die meisten Eltern wäre das eine Möglichkeit, nicht weniger, sondern mehr zu arbeiten. Davon könnten die deutschen Unternehmen gerade in Anbetracht des demografischen Wandels profitieren. Sie müssten nicht auf Arbeitskraft verzichten, sondern könnten unterm Strich auf mehr hoffen. Die Kosten für den Steuerzahler wären zumindest in der Anfangszeit recht überschaubar.

Als Autoren einer Studie zu den Wirkungen der sogenannten Familienarbeitszeit, liegt uns daran, dass das Modell richtig verstanden wird. Es sieht vor, dass Mütter und Väter, die beide in etwa 32 Stunden arbeiten, eine Lohnersatzleistung erhalten. Diese Leistung gleicht für jeden Elternteil individuell einen Teil des Einkommensausfalls im Vergleich zu einer Vollzeit-Erwerbstätigkeit aus. Gedacht ist diese Leistung zunächst für drei Jahre im Anschluss an das Elterngeld. Der Clou bei der Sache: Mütter und Väter bekommen die Lohnersatzleistung nur dann, wenn sich beide gleichzeitig für diesen Arbeitszeitumfang entscheiden. Arbeitet einer von beiden mehr oder weniger, so kann keiner der beiden die Leistung beziehen. Die Idee ist, einen finanziellen Anreiz für das „2 mal 0,8-Verdiener-Modell“ zu schaffen, das im Gegensatz zum klassischen „Einverdiener-Modell“ oder „1,5-Verdiener-Modell“, in Deutschland für viele Familien kurzfristig finanziell eher unattraktiv ist. Aufgrund von Ehegattensplitting, beitragsfreie Mitversicherung,

Minijobs etc. ist die klassische Arbeitsaufteilung für viele Familien finanziell lohnender. Das führt kurzfristig dazu, dass Eltern Arbeitszeitkombinationen wählen, mit denen sie nicht zufrieden sind: Repräsentative Umfragen haben ergeben, dass sich gut 60 Prozent der Eltern wünschen, dass beide Partner in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern. Allerdings erreichen nur ungefähr 14 Prozent der Familien mit Kindern in dieser Altersgruppe tatsächlich eine gleichmäßige Aufteilung (zumindest) der Erwerbstätigkeit, wovon allerdings 75 Prozent Familien sind, in denen beide Partner Vollzeit arbeiten. Der Großteil der Familien mit kleinen Kindern folgt in Deutschland noch immer dem Einverdiener- oder dem 1,5-Verdiener Modell. Dies führt langfristig dazu, dass Mütter, die längere Erwerbspausen oder Zeiten mit geringfügiger Beschäftigung haben, später im Lebensverlauf niedrigere Einkommensperspektiven und geringere Rentenansprüche haben.

Die Intention der Familienarbeitszeit ist eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter von Kindern im Alter von ein bis drei Jahren, die dadurch gelingen kann, dass sich beide Elternteile gleichmäßig in Familien- und Erwerbsarbeit engagieren. Wie unsere Ergebnisse gezeigt haben, ist unterm Strich eine Erhöhung des Arbeitszeitvolumens zu erwarten, da Zweitverdiener – zumeist Frauen – ihre Arbeitszeit ausdehnen, was die kürzere Arbeitszeit des Partners überkompensiert. Die fiskalischen Kosten sind überschaubar, da es nur wenig Paare gibt, bei denen beide Partner vollzeitnah arbeiten. Der hiervon ausgehende Anstieg ist daher ebenfalls überschaubar. Die Aussagen bezüglich der fiskalischen Kosten lassen sich allerdings nur für die kurze Frist seriös treffen. Sollten sich soziale Normen in der Arbeitswelt ändern, könnten Inanspruchnahme und Kosten steigen. Dementsprechend ist eine zeitliche Befristung beziehungsweise Anpassung der Maßnahme denkbar.



DIW Berlin – Deutsches Institut  
für Wirtschaftsforschung e.V.  
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin  
T +49 30 897 89 -0  
F +49 30 897 89 -200  
[www.diw.de](http://www.diw.de)  
81. Jahrgang

#### Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake  
Prof. Dr. Tomaso Duso  
Dr. Ferdinand Fichtner  
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.  
Prof. Dr. Peter Haan  
Prof. Dr. Claudia Kemfert  
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.  
Dr. Kati Schindler  
Prof. Dr. Jürgen Schupp  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß  
Prof. Dr. Gert G. Wagner

#### Chefredaktion

Sabine Fiedler  
Dr. Kurt Geppert

#### Redaktion

Renate Bogdanovic  
Sebastian Kollmann  
Dr. Richard Ochmann  
Dr. Wolf-Peter Schill

#### Lektorat

Dr. Claus Michelsen

#### Textdokumentation

Manfred Schmidt

#### Pressestelle

Renate Bogdanovic  
Tel. +49-30-89789-249  
[presse@diw.de](mailto:presse@diw.de)

#### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice  
Postfach 74, 77649 Offenburg  
[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)  
Tel. 01806 - 14 00 50 25,  
20 Cent pro Anruf  
ISSN 0012-1304

#### Gestaltung

Edenspiekermann

#### Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

#### Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –  
auch auszugsweise – nur mit Quellen-  
angabe und unter Zusendung eines  
Belegexemplars an die Serviceabteilung  
Kommunikation des DIW Berlin  
([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.