



Hamburgisches
WeltWirtschafts
Institut

Wie leben und arbeiten Hamburgs Eltern? Auftrag und Chance für Hamburger Unternehmen

Christina Boll, Nora Reich

HWWI Policy

Paper 1-33
des

HWWI-Kompetenzbereiches
Hamburg und regionale Entwicklungen

Dr. Christina Boll (verantw.)
Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)
Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg
Tel +49 (0)40 34 05 76 - 668 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776
boll@hwwi.org

Nora Reich
Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)
Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg
Tel +49 (0)40 34 05 76 - 672 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776
reich@hwwi.org

Grafische Gestaltung und Layout: Ingo Fischer (HWWI)

HWWI Policy Paper
Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)
Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg
Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776
info@hwwi.org | www.hwwi.org
ISSN 1862-4960

Redaktionsleitung:
Thomas Straubhaar (Vorsitz)
Silvia Stiller

© Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) | Juni 2010

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung des Werkes oder seiner Teile ist ohne Zustimmung des HWWI nicht gestattet. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

**Wie leben und arbeiten Hamburgs Eltern?
Auftrag und Chance für Hamburger Unternehmen**

Christina Boll (HWWI)

Nora Reich (HWWI)

**Eine Studie im Auftrag der Handelskammer Hamburg
für die Hamburger Allianz für Familien**

Hamburg, Juli 2010

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	3
Vorwort.....	5
1 Einleitung.....	6
2 Hamburg 2010 – Trends und Herausforderungen	7
3 Empirische Ergebnisse – Lebens- und Arbeitsbedingungen Hamburger Eltern	9
3.1 Lebensbedingungen Hamburger Eltern.....	9
3.2 Arbeitsbedingungen Hamburger Eltern	16
3.2.1 Erwerbsstatus.....	16
3.2.2 Arbeitszeiten und Arbeitsorte.....	22
3.2.3 Weitere arbeitsplatzbezogene Merkmale.....	30
3.2.4 Ungenutzte Potenziale: Nichterwerbstätige	32
4 Fazit – Auftrag und Chance für Hamburger Unternehmen	36
5 Zusammenfassung.....	43
Literaturverzeichnis.....	46
Anhang: Methodische Anmerkungen	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Elternteile und Kinderlose im erwerbsfähigen Alter	10
Abbildung 2: Anteil der Elternteile und Kinderlosen nach Altersgruppen	10
Abbildung 3: Elternteile nach Lebensform	11
Abbildung 4: Eltern und Kinderlose nach Nationalität	11
Abbildung 5: Eltern mit jüngstem Kind im Alter von ... Jahren in der Familie.....	12
Abbildung 6: Eltern nach Alter des jüngsten Kindes und Lebensform	13
Abbildung 7: Elternteile und Kinderlose nach überwiegendem Lebensunterhalt.....	14
Abbildung 8: Überwiegender Lebensunterhalt nach Lebensform der Elternteile	14
Abbildung 9: Elternteile und Kinderlose nach individuellem Nettoeinkommen im letzten Monat	15
Abbildung 10: Erwerbstätigen-Quoten von Elternteilen und Kinderlosen nach Altersgruppen .	17
Abbildung 11: Erwerbstätigen-Quoten von Elternteilen und Kinderlosen nach Nationalität.....	17
Abbildung 12: Erwerbstätigen-Quoten von Elternteilen und Kinderlosen nach beruflichem Bildungsabschluss	18
Abbildung 13: Erwerbstätigen-Quoten der Elternteile nach Alter des jüngsten Kindes in der Familie	19
Abbildung 14: Verteilung des Alters des jüngsten Kindes unter erwerbstätigen Eltern nach Bildungsabschluss	19
Abbildung 15: Erwerbstätigen-Quoten von Eltern und Kinderlosen nach Lebensform.....	20
Abbildung 16: Erwerbstätige Väter nach Erwerbsstatus des Partners/der Partnerin	21
Abbildung 17: Vollzeit- und Teilzeit-Quote der Mütter nach Alter des jüngsten Kindes in der Familie und gesamt.....	22
Abbildung 18: Vollzeit- und Teilzeit-Quote der Väter nach Alter des jüngsten Kindes in der Familie und gesamt.....	22

Abbildung 19: Vollzeit- und Teilzeit-Quoten von Eltern nach Lebensform.....	23
Abbildung 20: Bildungsverteilung von Elternteilen nach Arbeitszeitumfang	24
Abbildung 21: Branchenverteilung von Elternteilen nach Arbeitszeitumfang.....	25
Abbildung 22: Eltern und Kinderlose nach atypischen Arbeitszeiten	26
Abbildung 23: Wunsch nach Aufstockung der Wochenarbeitszeit unter Teilzeitbeschäftigten nach Lebensform.....	27
Abbildung 24: Elternteile und Kinderlose nach Umfang von Über- oder Unterstunden und Arbeitszeitausgleich in der Berichtswoche	28
Abbildung 25: Weiterbildungs-Quoten von erwerbstätigen Elternteilen und Kinderlosen.....	29
Abbildung 26: Inanspruchnahme von Home Office/Telearbeit nach Arbeitszeit-Umfang der Eltern und Kinderlosen.....	29
Abbildung 27: Elternteile und Kinderlose nach Stellung im Beruf.....	30
Abbildung 28: Im Öffentlichen Dienst beschäftigte Elternteile und Kinderlose nach Arbeitszeitumfang.....	31
Abbildung 29: Eltern und Kinderlose: Betriebsgröße des Arbeitsgebers	32
Abbildung 30: Bildungsstruktur der Elternteile nach Erwerbsstatus.....	33
Abbildung 31: Nicht erwerbstätige Elternteile nach beruflichem Bildungsabschluss.....	33
Abbildung 32: Nichterwerbstätige Elternteile und Kinderlose nach zeitlicher Distanz zur letzten Tätigkeit	34
Abbildung 33: Nichterwerbstätige Elternteile nach Arbeitsmarktnähe (Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende sowie Erwerbswünsche in Stiller Reserve)	35

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

Hamburg soll eine Stadt sein, in der Familien sich wohl fühlen, Bürgerinnen und Bürger den Wert und die Bedeutung von Familie anerkennen und in der ein familienfreundliches Klima herrscht. Eine Familie zu haben, bedeutet nicht nur, Kinder zu erziehen und häufig auch die Verantwortung für die Pflege von hilfsbedürftigen Angehörigen zu übernehmen, sondern auch, ein angemessenes Einkommen zur Sicherung der gemeinsamen Lebensgrundlage und zur Ausbildung des Nachwuchses erwerben zu müssen. Dies alles unter einen Hut zu bringen, ist nicht immer einfach. Deshalb setzt sich die Hamburger Allianz für Familien – eine Initiative des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, der Handelskammer Hamburg und der Handwerkskammer Hamburg – schon seit Jahren für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Die demografische Entwicklung ist klar: Die steigende Lebenserwartung führt zu einem Alterungsprozess in unserer Gesellschaft; niedrige Geburtenraten bewirken gleichzeitig, dass die deutsche Bevölkerung in den nächsten Jahrzehnten schrumpfen wird. Zu den ökonomischen Effekten dieser demografischen Veränderungen gehört auch die verringerte Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften. Für Hamburgs Unternehmen wird es deshalb immer wichtiger, Väter und Mütter als Arbeitskräfte zu gewinnen und zu halten. Wie aber leben und arbeiten Hamburgs Eltern? Nur mit qualifizierten Antworten auf diese Frage können die Firmen gezielt auf die Bedürfnisse der bei ihnen beschäftigten Väter und Mütter eingehen. Dies ist der Hintergrund für die vorliegende Studie.

Die von der Handelskammer Hamburg finanzierte und für die Hamburger Allianz für Familien in Auftrag gegebene Studie „Wie leben und arbeiten Hamburgs Eltern“ liefert erstmalig umfangreiches Datenmaterial zur Situation der Familien in Hamburg. Wir freuen uns, mit dem Auftrag zu dieser Studie eine Diskussionsgrundlage für die Umsetzung weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit einen wesentlichen Beitrag zur Entwicklung unserer Stadt Hamburg geleistet zu haben. Unser Dank geht an das Team des HWWI für die engagierte Arbeit und an unsere Partner der Hamburger Allianz für Familien für das gemeinsame Engagement.

HANDELSKAMMER HAMBURG

Prof. Dr. Hans-Jörg Schmidt-Trenz
Hauptgeschäftsführer

1 Einleitung

Hamburg steht vor vielfältigen Herausforderungen. Dies ist keine neue Erkenntnis – das Bewusstsein für die zentralen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trends und deren Bedeutung für das international verflochtene Hamburg ist bereits vorhanden. So hat die Handelskammer Hamburg jüngst mit dem Projekt „Hamburg 2030“ ein Vorhaben gestartet, mit dem sie die Weichen für die Hamburger Wirtschaft für die nächsten zwei Jahrzehnte dergestalt stellen möchte, dass sich Hamburg zur modernsten, attraktivsten und erfolgreichen Metropole in Nordeuropa entwickelt.

Was Hamburg dabei in die Waagschale zu werfen hat, sind seine Menschen. Es stellt sich daher die Frage: Ist das Personal des „Unternehmens Hamburg“ gut aufgestellt? Gibt es gegenwärtig, aber vor allem auch künftig genug Menschen, die diesen Herausforderungen gewachsen sind? Hier geraten Hamburgs Eltern in den Blickpunkt der Betrachtung: Sie bringen nicht nur ihre eigenen Talente ein, sondern bilden mit der Aufzucht ihrer Kinder zudem das Humanvermögen von morgen heran, auf dessen Füßen der künftige Wohlstand und die Lebensqualität Hamburgs stehen werden. Viel wird davon abhängen, inwiefern Hamburgs Eltern diese Doppelfunktion meistern, mithin Beruf und Familie miteinander vereinbaren können. Viel wird auch davon abhängen, inwiefern Hamburg die diesen Eltern innewohnenden Potenziale zu nutzen versteht. Und schließlich wird viel davon abhängen, inwiefern es Hamburg gelingen wird, qualifizierten jungen Menschen eine attraktive Perspektive als Eltern in Hamburg zu bieten, um sie als neue Arbeitskräfte zu gewinnen. Maßnahmen im Bereich der Familien- und Personalpolitik können daher wichtige Strategien sein, um den Herausforderungen von morgen zu begegnen (Heyne und Ehemann 2010).

Die vorliegende Studie liefert mit der empirischen Analyse der Lebens- und Arbeitsbedingungen Hamburger Eltern eine Bestandsaufnahme zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hamburg.

Sie stellt den erhobenen Status quo (Kapitel 3) in den Kontext der erwähnten, in Kapitel 2 dokumentierten globalen Herausforderungen nationaler beziehungsweise regionaler Färbung, um in Kapitel 4 erneut an diese Metatrends anzuknüpfen, wenn es um die Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen aus den Untersuchungsergebnissen und dabei auch um die Bewältigung dieser Herausforderungen geht. Kapitel 5 fasst die wesentlichen Ergebnisse der Studie zusammen. Im Anhang schließlich findet der geneigte Lesende einige Anmerkungen zu der Methodik, die der Untersuchung zu Grunde liegt.

2 Hamburg 2010 – Trends und Herausforderungen

Demografischer und struktureller Wandel, fortschreitende Globalisierung der Produkt-, Arbeits- und Kapitalmärkte – dies sind die großen Vorzeichen, welche die Wettbewerbsfähigkeit Hamburger Unternehmen und die Lebens- und Arbeitssituation der Hamburgerinnen und Hamburger auch in den kommenden Dekaden bestimmen werden.

Der demografische Wandel umfasst die aktuellen Veränderungen der Geburtenzahl und der Lebenserwartung sowie die Zunahme des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund und die Pluralisierung der Lebensstile. So ist die Zahl der jährlichen Geburten in Deutschland in den letzten 50 Jahren von 1,26 Mio. im Jahr 1960 auf etwa 651 000 im Jahr 2009 gesunken. Im Jahr 2008 lag die Gesamtfertilitätsrate im gesamten Bundesgebiet bei 1,38 und damit deutlich unter dem Bestandserhaltungsniveau von 2,1 Kindern pro Frau (Statistisches Bundesamt 2010). Da die niedrige Geburtenzahl nicht durch eine ausreichend große Zahl an Zuwanderern ausgeglichen wird, nimmt die Bevölkerung in Deutschland insgesamt ab. Zusammen mit einer steigenden Lebenserwartung führt sie außerdem zu einer Alterung der Gesellschaft, das heißt, zu einem wachsenden prozentualen Anteil älterer Menschen an der Gesamtbevölkerung sowie einem steigenden Durchschnittsalter. Die Abnahme und die Alterung der Bevölkerung können gravierende Folgen für die Unternehmen und die Gesamtwirtschaft mit sich bringen. Durch den Rückgang des Arbeitskräftenachwuchses und der steigenden Nachfrage nach hoch qualifizierten Arbeitskräften – bedingt durch den strukturellen Wandel zu Dienstleistungen und wissensintensiven Industrien – kann es zu einem Fachkräftemangel kommen, wie er in den mit den MINT-Fächern verbundenen Berufsfeldern heute schon aktuell ist.¹ Die Alterung der Arbeitskräfte kann sich außerdem negativ auf die Arbeitsproduktivität auswirken. Dies verschärft die Gefahr des Arbeitskräftemangels (Otto und Stiller 2009).

Das Tempo und die Intensität des zukünftigen Rückgangs der Bevölkerung werden aufgrund ungleicher Binnen- und Zuwanderungsströme in den Regionen unterschiedlich stark ausfallen. Entgegen dem bundesdeutschen Trend wird Hamburg zunächst sogar einen Bevölkerungszuwachs verzeichnen, und die Alterung wird langsamer als im Bundesdurchschnitt voranschreiten. Während im Jahr 2007 1,77 Mio. Einwohner gezählt wurden, werden es im Jahr 2020 etwa 1,81 Mio. sein (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2010a). Die Ursache für das Wachstum sind weniger die Geburten – die Gesamtfertilitätsrate in der Hansestadt liegt mit 1,25 (im Jahr 2008) sogar unter dem Bundesdurchschnitt –, sondern vielmehr der anhaltende Zuzug von Personen aus anderen Ländern und Regionen (Statistisches Bundesamt 2010, Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2010a). So wird auch die Zahl der Per-

¹ Bei den MINT-Fächern handelt es sich um die Schulfächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

sonen im erwerbsfähigen Alter zunächst ansteigen, aber ihr durchschnittliches Alter wird derweil bereits leicht zunehmen. Während das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen im Jahr 2009 bei 40,9 Jahren lag, wird es im Jahr 2020 43 Jahre betragen. Dann werden die Gruppen der 39 bis 44-Jährigen und der 52 bis 57-Jährigen die größten Altersgruppen ausmachen (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2004, Otto und Stiller 2009).

Neben dem Rückgang und der Alterung der Erwerbspersonen beeinflusst auch die Zunahme der weiblichen Erwerbspersonen und der Personen mit Migrationshintergrund den Arbeitsmarkt und damit die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beträgt in Hamburg derzeit 10,4 % und wird in den nächsten Dekaden weiter ansteigen (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2010b). Die Frauenerwerbstätigen-Quote liegt zwar noch immer deutlich unter jener der Männer, jedoch wird die anhaltende Erwerbsorientierung der Mütter den Bedarf an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen auch in hamburgischen Unternehmen weiter aufrechterhalten. Mit der zunehmenden Präsenz von Müttern auf dem Arbeitsmarkt geht eine hohe Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen einher: Allein zwischen 1998 und 2008 ist die Zahl der Personen in Teilzeit um 39% gestiegen (Statistisches Bundesamt 2009a).

Für die steigende Erwerbsneigung von Frauen ist auch ein sich seit Jahren vollziehender Wandel von Werten und geschlechtsspezifischen Rollenbildern verantwortlich. So verbreitet sich in der gesamten Bundesrepublik zunehmend die Ansicht, dass beide Elternteile zum Familieneinkommen beitragen sollten (BMFSFJ 2010). Auch von Seiten der Väter und zusätzlich durch die wachsende Zahl Alleinerziehender steigt die Nachfrage nach Vereinbarkeitsangeboten der Unternehmen. Nach einer repräsentativen Umfrage sind jedoch nur 6 % der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem Umfang der familienfreundlichen Maßnahmen in ihrem Betrieb zufrieden – mehr als vier Fünftel (82 %) fordert hier ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber. Überdies messen 92 % der befragten erwerbstätigen Eltern dem Thema Work-Life-Balance mindestens die gleiche Bedeutung zu wie dem Gehalt; 78 % von ihnen können sich sogar einen Arbeitgeberwechsel zum Zwecke einer besseren Vereinbarkeitslösung vorstellen (GfK 2007 in BMFSFJ 2008).

Schließlich verändert der bereits erwähnte strukturelle Wandel die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Während die Bruttowertschöpfung des Produzierenden Gewerbes und des Baugewerbes im vergangenen Jahrzehnt stagnierte, legte sie in den Bereichen Handel, Gastgewerbe und Verkehr sowie Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen deutlich zu: Hier wurde im Jahr 2009 84 % der Bruttowertschöpfung erwirtschaftet (Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein 2010c, eigene Berechnung). Der Trend zu wissensbasier-

ten Dienstleistungen verstärkt die Notwendigkeit, herkömmliche Standortprofile den Bedürfnissen der begehrten Fachkräfte anzupassen.

Die skizzierten Herausforderungen münden in einer zentralen Notwendigkeit: Im planvollen Einsatz und Ausbau der verfügbaren Humanressourcen Hamburgs – nicht zuletzt jener der Eltern.

3 Empirische Ergebnisse – Lebens- und Arbeitsbedingungen Hamburger Eltern

Die Analyse, die auf Daten des Mikrozensus 2008 für Hamburg als Bundesland basiert, hat zum Ziel, die Lebens- und Arbeitsbedingungen Hamburger Eltern darzustellen und hieraus mögliche Handlungsoptionen für Hamburger Unternehmen zu erschließen. Mütter und Väter werden dabei getrennt betrachtet, da sie auf dem Arbeitsmarkt nicht als Paar, sondern als Individuen auftreten. Ferner werden auch Kinderlose in die Untersuchung einbezogen, um Unterschiede in den Lebensbedingungen und im Erwerbsverhalten und die besonderen Bedarfe von Eltern aufzuzeigen. Sowohl Eltern als auch Kinderlose werden nur betrachtet, soweit sie im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) sind. Als Eltern gelten dabei alle Personen, die mit mindestens einem ledigen Kind unter 18 Jahren in der Familie zusammen leben; alle übrigen Personen werden als kinderlos betrachtet.²

3.1 Lebensbedingungen Hamburger Eltern

In Hamburg leben insgesamt 286 268 Elternteile, davon sind 160 976 Mütter und 125 292 Väter. Abbildung 1 veranschaulicht, dass die Zahl der Kinderlosen mit insgesamt 685 536 Personen allerdings mehr als doppelt so hoch ist. Während unter den Kinderlosen die partnerlosen Personen überwiegen, ist es unter den Eltern umgekehrt: Die meisten Elternteile leben mit einem Partner zusammen. Dennoch ist unter den Müttern die beträchtliche Zahl von 39 042 Personen alleinerziehend, unter den Vätern sind dies 4 559 Personen. Damit kommen auf einen alleinerziehenden Vater rund neun alleinerziehende Mütter.

² Vgl. für detaillierte Ausführungen die Hinweise zu Methodik und Datensatz im Anhang. Als Zeitform wird aus Vereinfachungsgründen die Gegenwart gewählt.

Abbildung 1

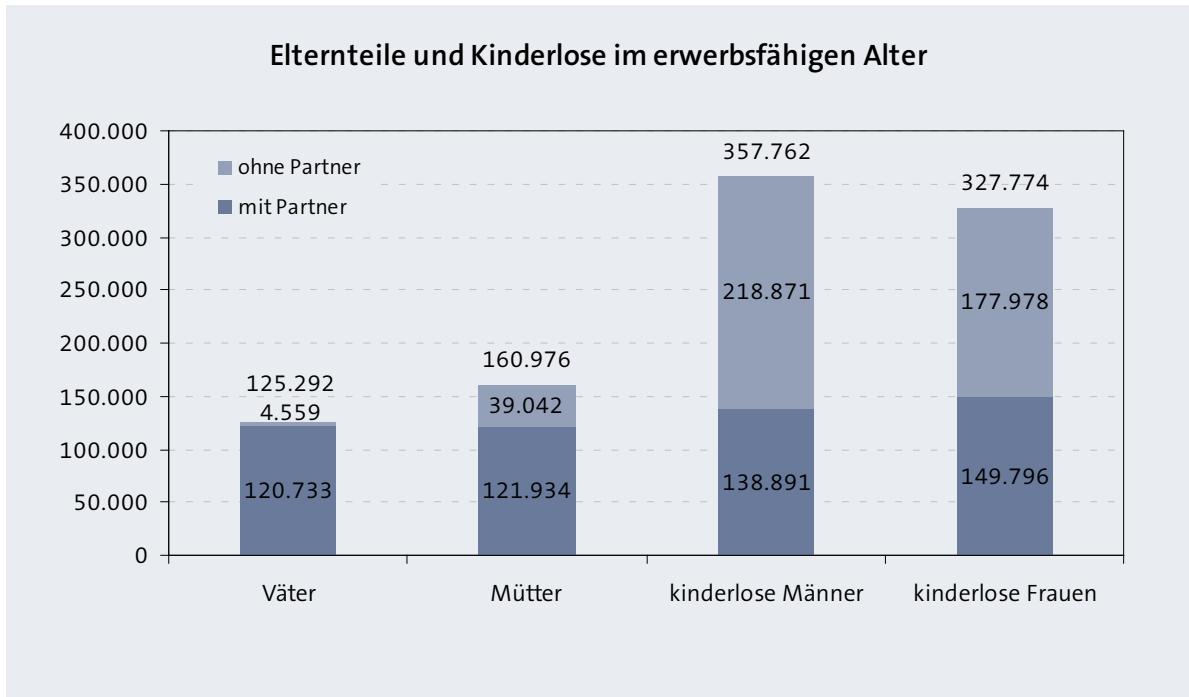
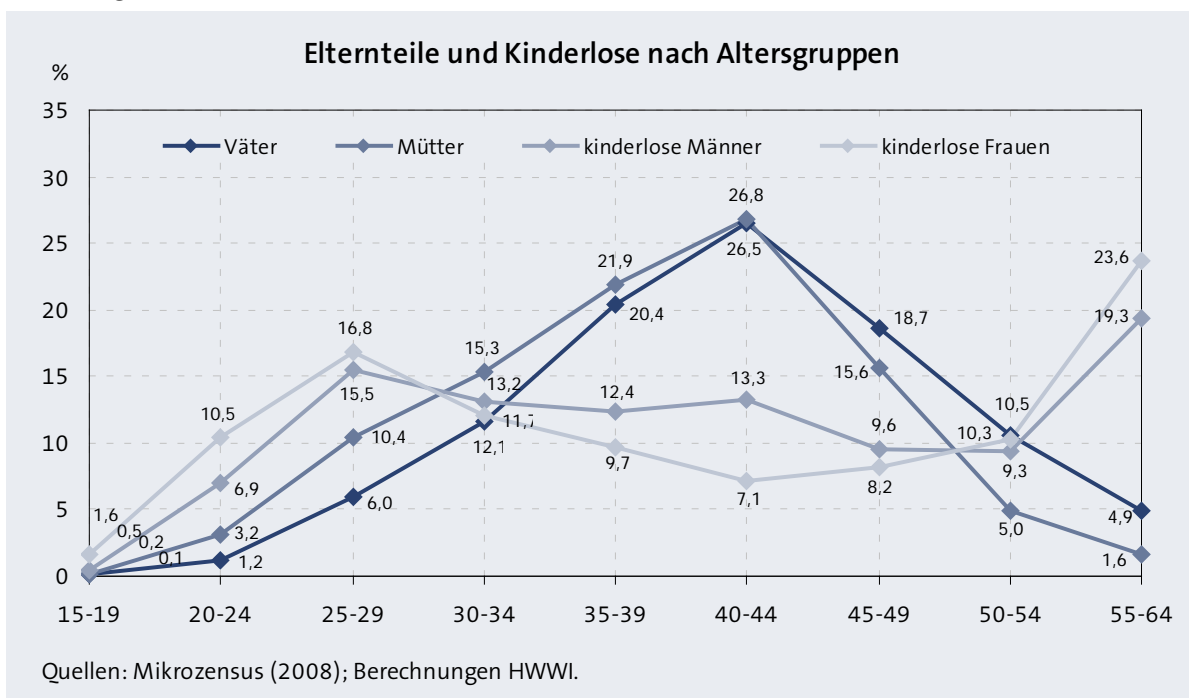


Abbildung 2 offenbart die Altersstruktur von Hamburger Eltern und Kinderlosen. Je gut ein Viertel der Hamburger Elternteile entfällt auf die 40- bis 44-Jährigen. Dies wird weiter unten hinsichtlich ungenutzter Potenziale bei den Müttern zu bedenken sein. Demgegenüber verläuft die Altersverteilung der Kinderlosen zweigipflig: Diese Gruppe besteht neben den dauerhaft kinderlosen Personen aus den Noch-Kinderlosen in jungem und den Wieder-Kinderlosen in fortgeschrittenem Alter.

Abbildung 2



Elterliche Lebensformen: Elternteile leben auch in Hamburg überwiegend als Ehepartner zusammen. Jedoch hat die Gruppe der Alleinerziehenden einen beträchtlichen Umfang: Sie ist mit 43 601 Personen fast doppelt so hoch wie die Zahl der Lebenspartner und Lebenspartnerinnen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3

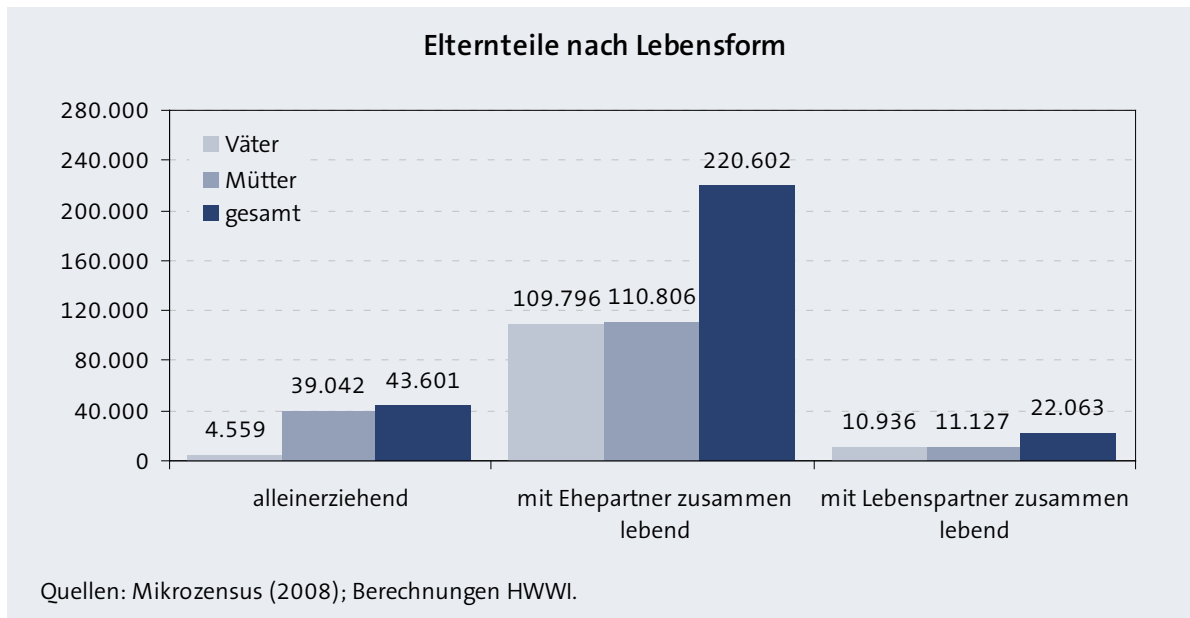
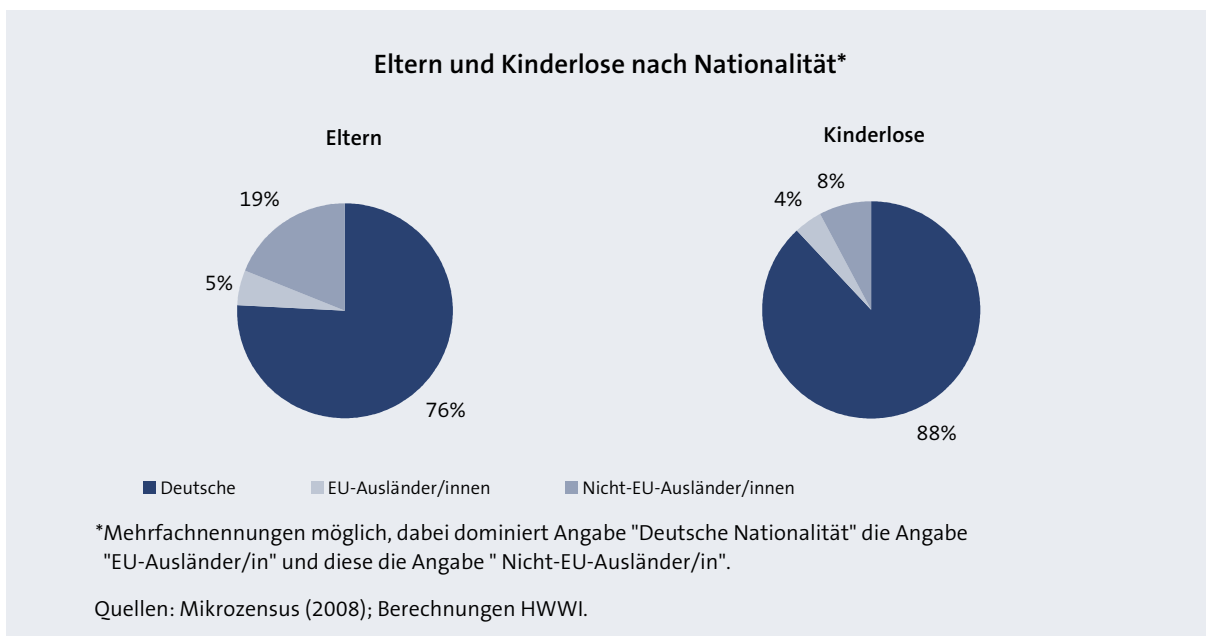


Abbildung 4

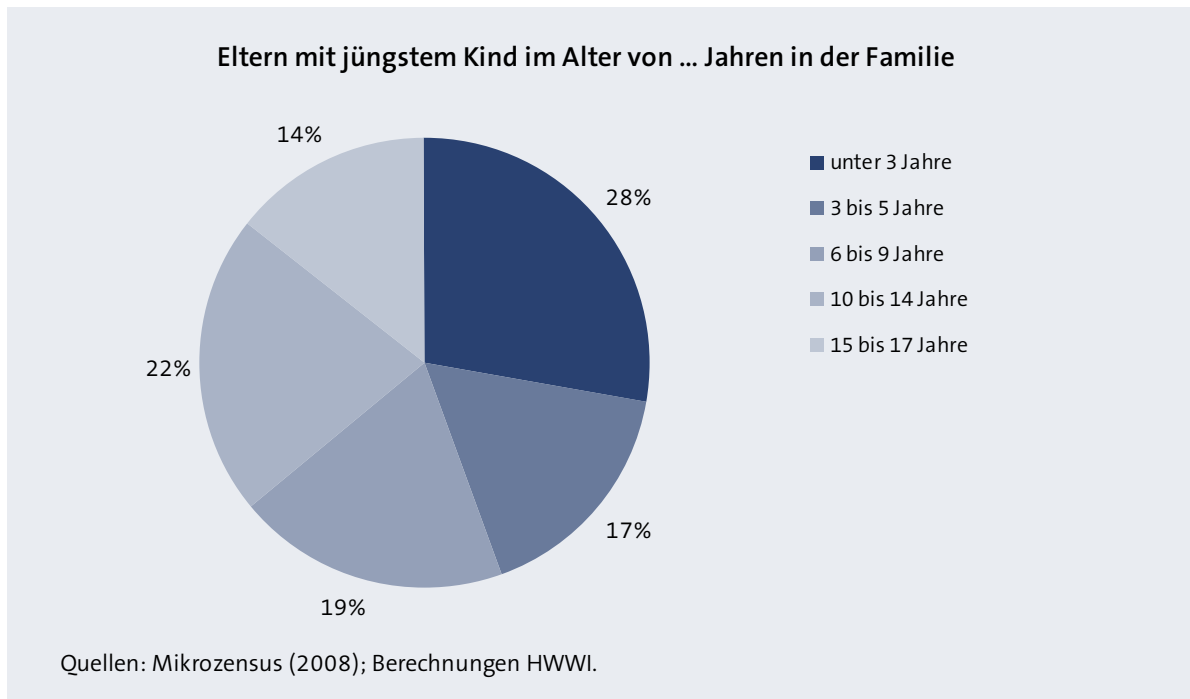


Eltern und Kinderlose unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer *Staatsangehörigkeit* (vgl. obige Abbildung 4): Während 88 % der Kinderlosen deutscher Nationalität sind, gilt dies nur für gut drei Viertel der Eltern (76 %). Die EU-Ausländerinnen und Ausländer stellen unter Eltern und

Kinderlosen nur einen Anteil von 5 % beziehungsweise 4 %. Demgegenüber sind fast ein Fünftel der Hamburger Eltern (19 %), aber nur 8 % der Kinderlosen Nicht-EU-Ausländer/innen.

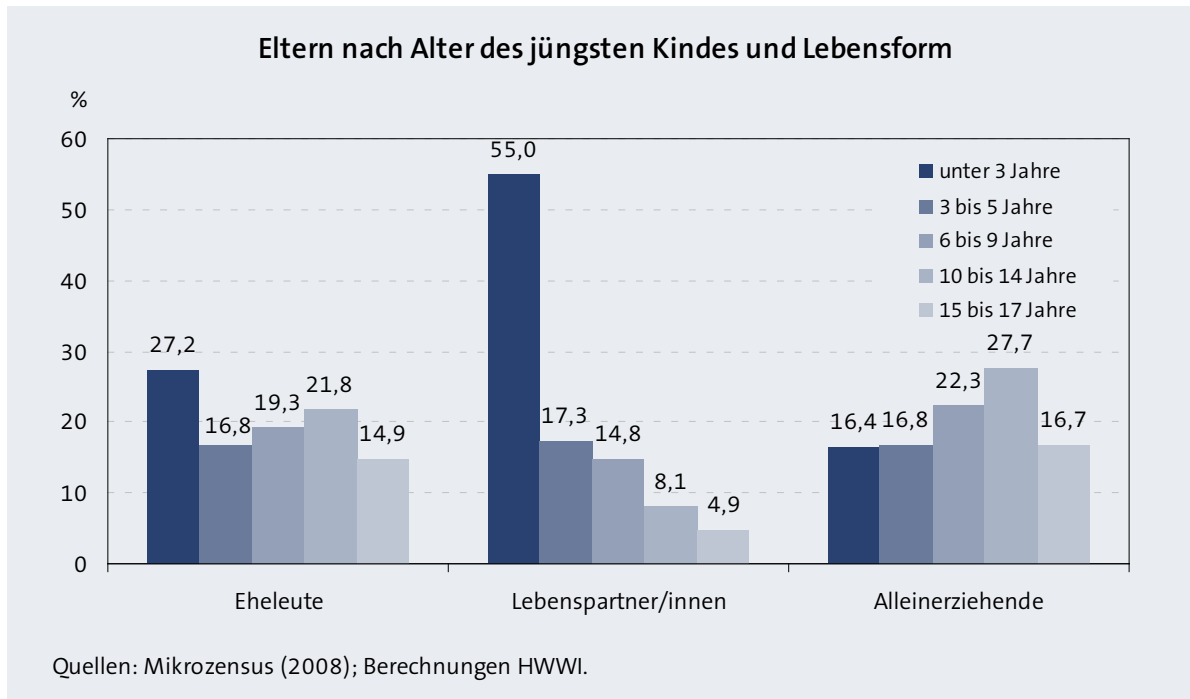
Wie folgende Abbildung 5 zeigt, ist bei gut einem Viertel der Eltern das *jüngste Kind in der Familie* unter drei Jahre alt (28 %); keine andere Altersgruppe der Kinder ist so stark vertreten.

Abbildung 5



Die Altersstruktur der Kinder variiert dabei stark nach der Lebensform der Eltern (vgl. Abbildung 6). Während drei- bis fünfjährige Kinder bei Eheleuten, Lebenspartnern und Lebenspartnerinnen sowie Alleinerziehenden annähernd das gleiche Gewicht haben (jeweils rund 17 %), zeichnen sich Lebenspartner/innen durch eher junge, Alleinerziehende durch eher ältere Kinder aus. So ist bei 55 % der Lebenspartner und Lebenspartnerinnen das jüngste Kind zwischen drei und fünf Jahren, bei 27,7 % der Alleinerziehenden hingegen zwischen 10 und 14 Jahren alt. Die Altersstruktur der Kinder von Eheleuten ist am stärksten ausgewogen, wobei auch hier der höchste Anteil der Eheleute auf Eltern mit jüngstem Kind unter drei Jahren entfällt.

Abbildung 6



Was die *Zahl der Kinder in der Familie* betrifft, so dominiert die Ein-Kind-Familie unter den Eltern mit 44 % knapp die Zwei-Kind-Familie (40 %). Eltern mit drei oder mehr Kindern sind hingegen mit 16 % deutlich seltener vertreten.³

Auch hinsichtlich des *überwiegenden Lebensunterhaltes* unterscheiden sich im Jahr 2008 Mütter von Vätern, Eltern von Kinderlosen (vgl. Abbildung 7): 85,1 % der Väter, aber nur 54,2 % der Mütter bestreiten ihren Lebensunterhalt vor allem aus Erwerbstätigkeit. Addiert man die beiden Kategorien „Unterhalt durch Angehörige“ und „Hartz IV“, leben 40,7 % der Mütter, aber nur 10 % der Väter und nur 18,5 % der kinderlosen Frauen überwiegend von privatem oder staatlichem Unterhalt.

³ Auf Grund minimaler Abweichungen zwischen Müttern und Vätern wird die Zahl der Kinder für Eltern insgesamt ausgewiesen.

Abbildung 7

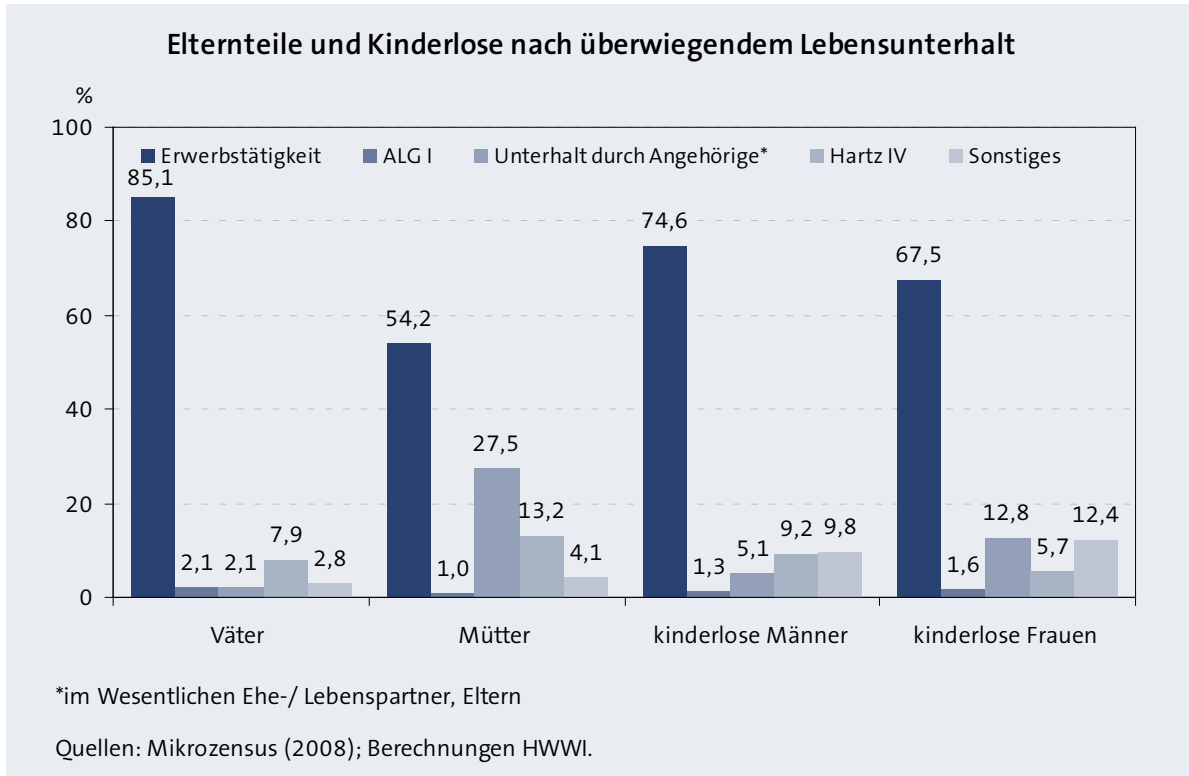
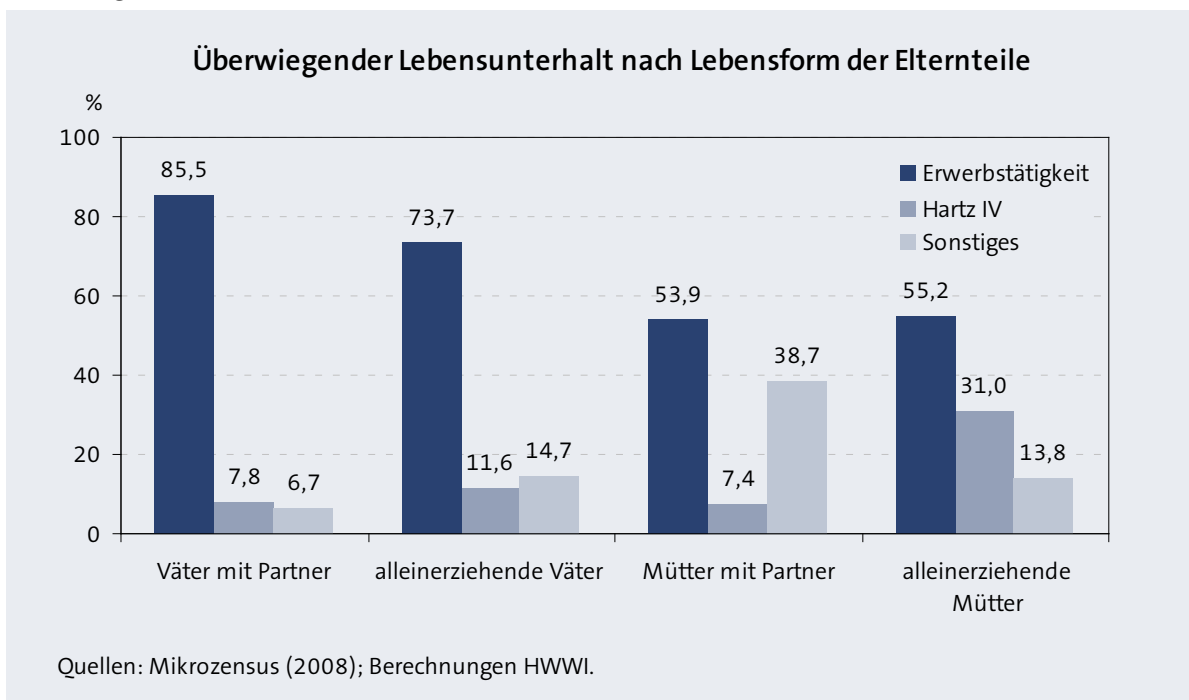


Abbildung 8

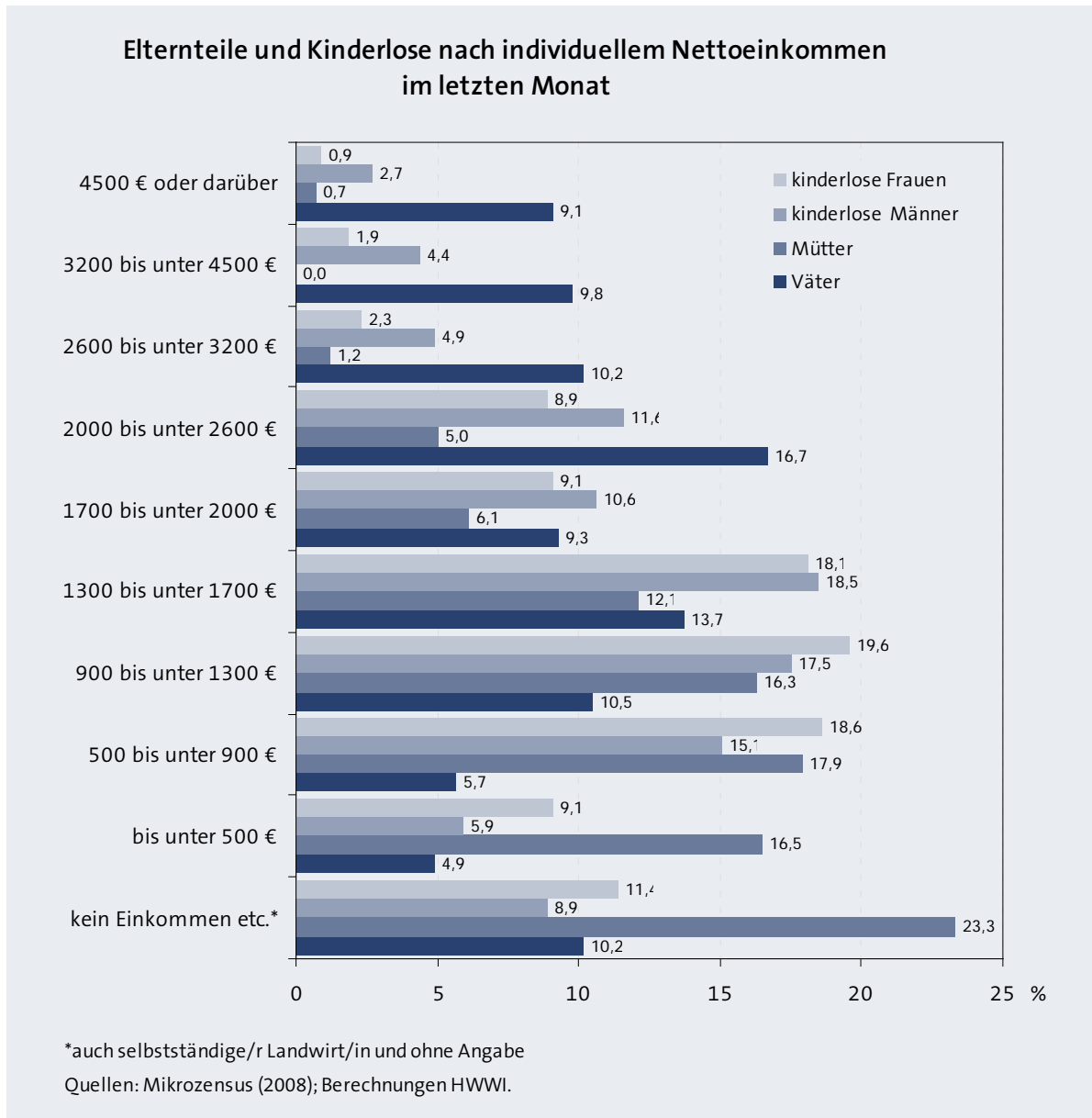


Nach Lebensformen unterschieden fällt die relativ starke Abhängigkeit alleinerziehender Mütter von staatlichen Unterhaltsleistungen ins Auge (vgl. Abbildung 8): Mit 31 % lebt ein knappes

Drittel dieser Gruppe, aber nur 11,6 % der alleinerziehenden Väter und nur 7,4 % der Mütter in Partnerschaften überwiegend von Hartz IV.⁴

Das *individuelle Nettoeinkommen im letzten Monat* spiegelt als Gradmesser individueller Kaufkraft und materiellen Wohlstands indirekt auch die wirtschaftliche Situation der von diesen Eltern versorgten Familien wider (vgl. Abbildung 9). Es beinhaltet sowohl die am Markt erzielten als auch die durch staatliche Umverteilung empfangenen Einkommenskomponenten.

Abbildung 9



Wie Abbildung 9 offenbart, beziehen Frauen niedrigere Einkommen als Männer und kinderlose Frauen höhere Einkommen als Mütter. Väter hingegen sind in den Einkommensklassen ab 2 000 Euro stärker vertreten als kinderlose Männer. Mütter fallen hinsichtlich des hohen Anteils

⁴ Die gröbere Kategorisierung war hier der feineren Personengliederung geschuldet; so umfasst die Kategorie „Sontiges“ hier u. a. auch den Unterhalt durch Angehörige.

der Einkommenslosen auf (23,3 %) und sind in den Einkommensklassen ab 2 600 Euro kaum noch sichtbar.

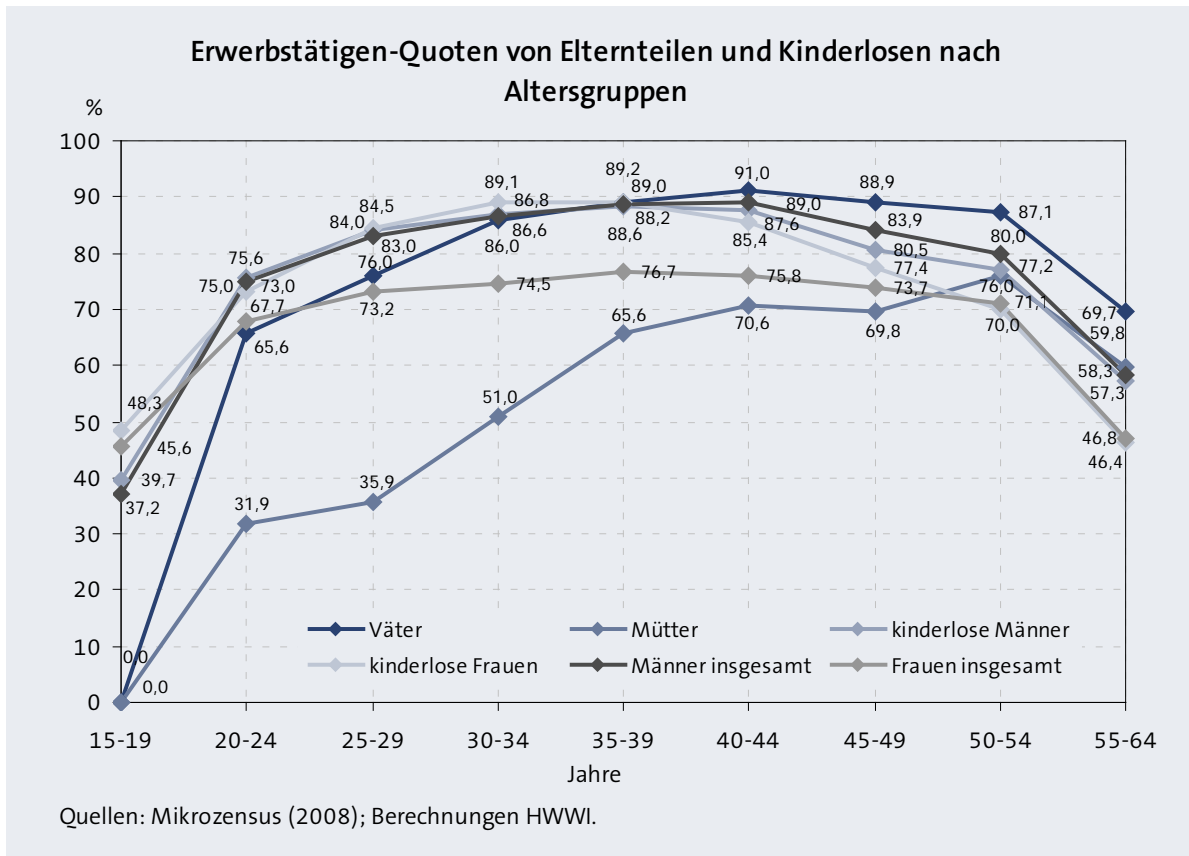
3.2 Arbeitsbedingungen Hamburger Eltern

3.2.1 Erwerbsstatus

Das Erwerbsverhalten ist von mehreren Faktoren abhängig; einer davon ist das *Alter* (vgl. Abbildung 10). Über die Lebensalter weist das Erwerbsprofil von Vätern sowie von kinderlosen Frauen und Männern die übliche Form des umgekehrten „U“ auf: Die Erwerbstätigkeit steigt mit zunehmendem Lebensalter zunächst an, erreicht in mittleren Jahren ihren Höhepunkt und nimmt dann wieder ab. Verglichen mit den Kinderlosen verläuft die Erwerbsbeteiligung der Väter etwas zeitversetzt, das heißt, der Zenit wird mit einer Quote von 91 % später – nämlich erst in der Altersgruppe der 40 bis 44-Jährigen – erreicht. Die Erwerbsbeteiligung der Mütter bewegt sich nicht nur über alle Altersgruppen⁵ auf einem sehr viel niedrigeren Niveau (mit einer Quoten-Differenz beispielsweise zu den Vätern von rund 40 Prozentpunkten in der Altersgruppe der 25 bis 29-Jährigen), sondern steigt auch deutlich verlangsamt an und erreicht ihre Spitze mit einer Erwerbstätigen-Quote von 76 % erst in der Altersgruppe der 50 bis 54-Jährigen. Vergegenwärtigt man sich den Tatbestand, dass es gerade die mittleren Jahrgänge sind, in denen Mütter (wie Väter) anzahlmäßig besonders stark vertreten sind, wird das enorme mütterliche Erwerbspersonen-Potenzial in den Altersgruppen 30 bis 50 Jahre augenfällig. Anhand von – allerdings etwas älteren – Daten des Statistischen Bundesamtes für Gesamtdeutschland aus dem Jahr 2005 zeigt sich, dass sowohl der – im Vergleich zu Vätern und Kinderlosen – zeitversetzte Verlauf als auch das niedrigere Niveau der altersspezifischen Müttererwerbstätigkeit keine hamburgische Besonderheit sind. Allerdings wird der Gipfel auf Bundesebene in jüngeren Jahren, um das 45te Lebensjahr herum, erreicht (Cornelißen 2005).

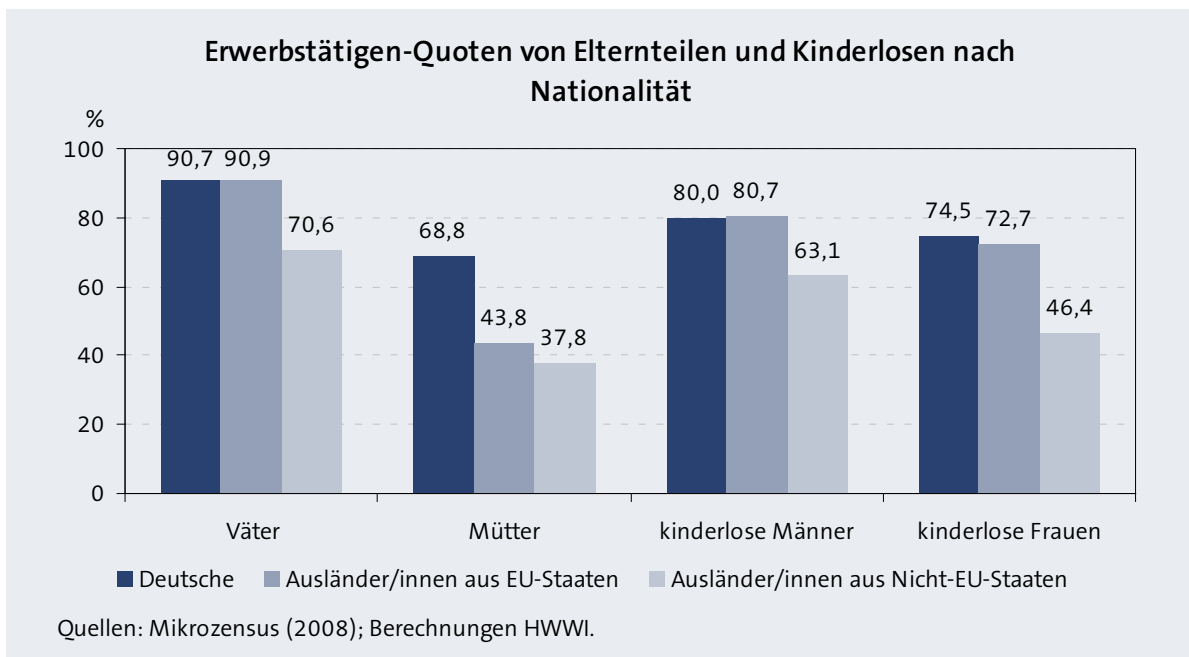
⁵ Mit Ausnahme der Altersgruppe „50 plus“: Hier übertraf die Mütter-Erwerbstätigen-Quote jene der kinderlosen Frauen.

Abbildung 10



Die Erwerbsbeteiligung unterscheidet sich, wie Abbildung 11 zeigt, auch nach *Nationalität*.

Abbildung 11

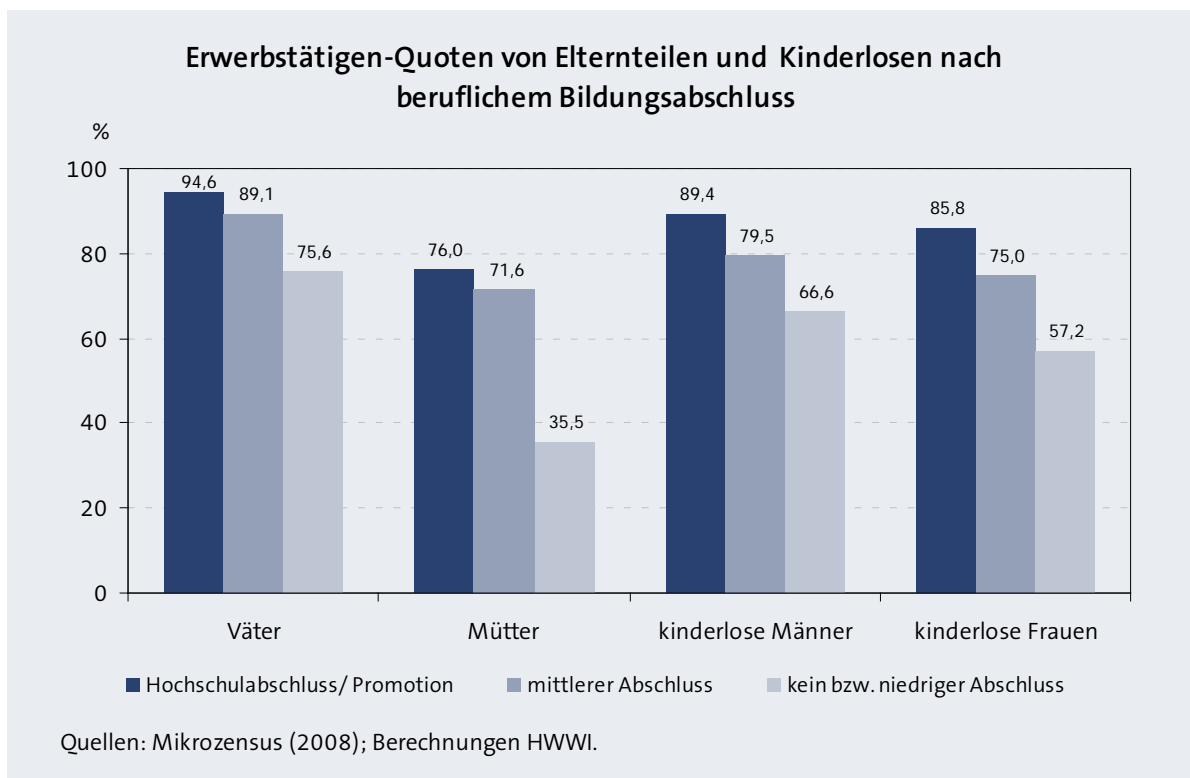


Nicht-EU-Ausländer und -Ausländerinnen sind deutlich schlechter in den Hamburger Arbeitsmarkt integriert als Deutsche. Hingegen stimmt die Erwerbsbeteiligung von EU-ausländischen

Vätern sowie kinderlosen Frauen und Männern mit jener ihrer deutschen Pendanten weitgehend überein. Lediglich die Gruppe der EU-ausländischen Mütter macht hier eine Ausnahme: Diese Frauen sind deutlich seltener erwerbstätig als deutsche Frauen und haben gegenüber Frauen aus Nicht-EU-Staaten einen vergleichsweise geringen Integrations-Vorsprung.

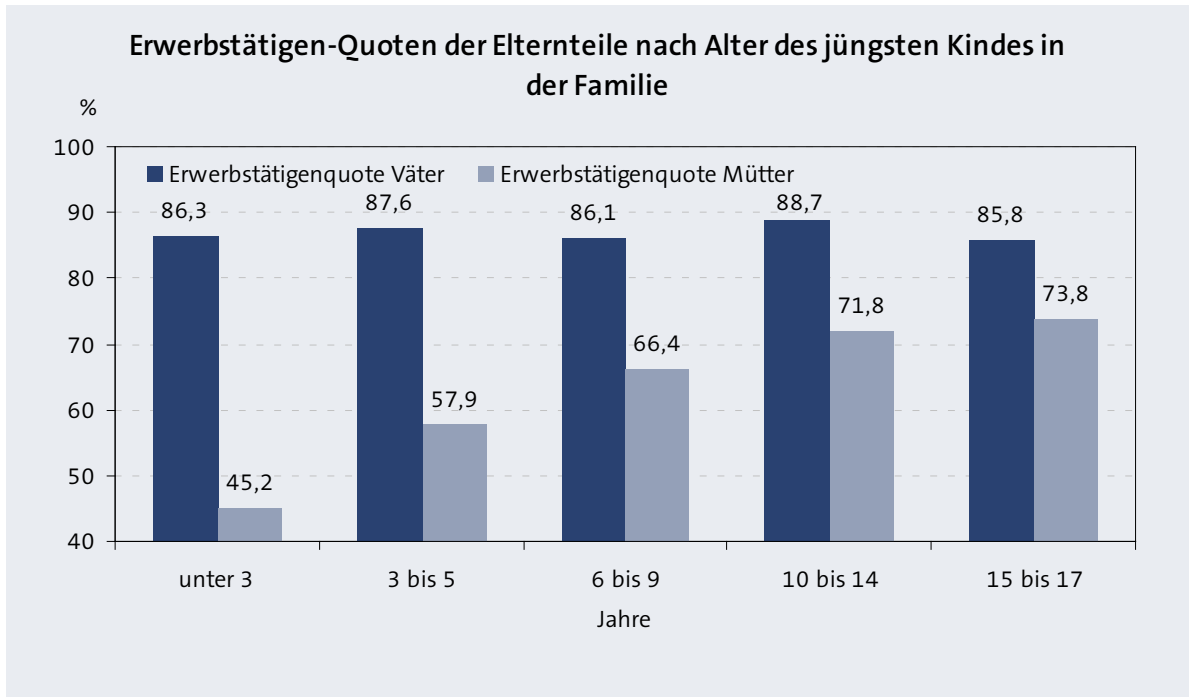
Auch der berufliche *Bildungsabschluss* hat einen Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung (vgl. Abbildung 12). Wie andernorts zeigt sich für Hamburg der Befund, dass die Erwerbstätigen-Quote mit dem Bildungsabschluss steigt. Lediglich die Gruppe der Mütter sticht wiederum durch zwei Besonderheiten hervor: Zum einen fällt die Erwerbstätigen-Quote der gering qualifizierten Mütter deutlich hinter jene der gleich gebildeten Väter und Kinderlosen zurück; zum anderen fällt die Erwerbsbeteiligung der akademisch gebildeten Mütter vergleichsweise schwach aus, liegt diese Quote mit 76 % doch um rund 10 Prozentpunkte unter jener der kinderlosen Akademikerinnen.

Abbildung 12



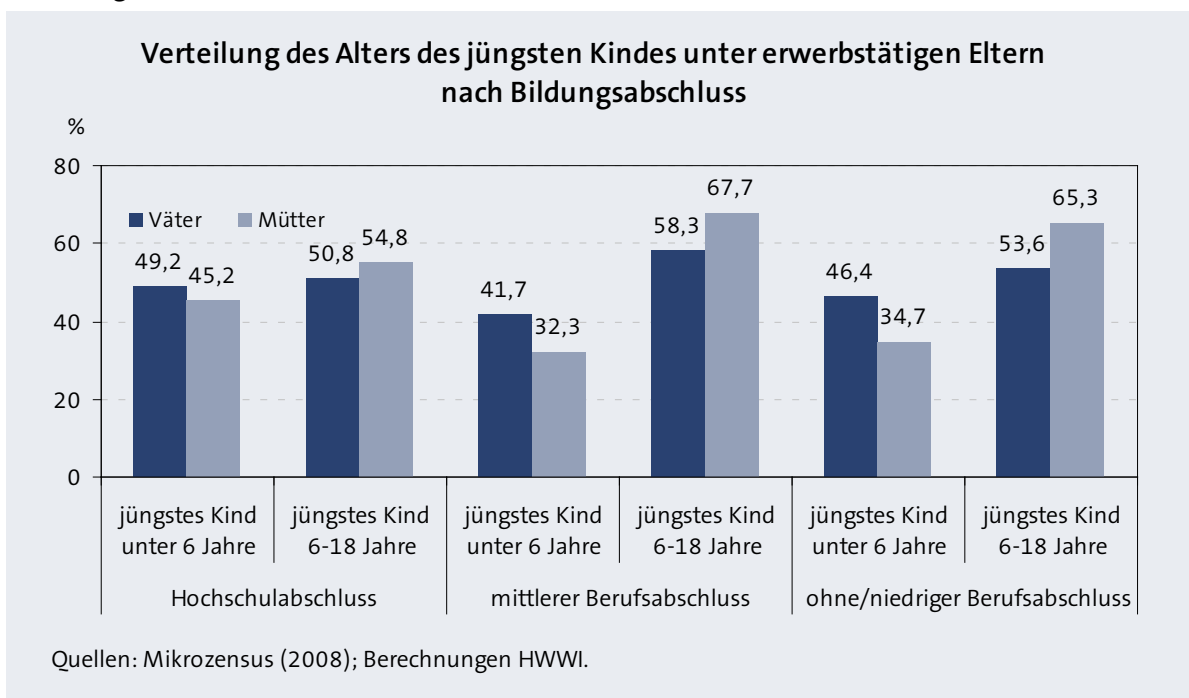
Das *Alter des jüngsten Kindes in der Familie* spielt für die mütterliche Erwerbsbeteiligung eine maßgebliche Rolle, während sich die Erwerbsbeteiligung der Väter relativ unabhängig von diesem Merkmal gestaltet (vgl. Abbildung 13):

Abbildung 13



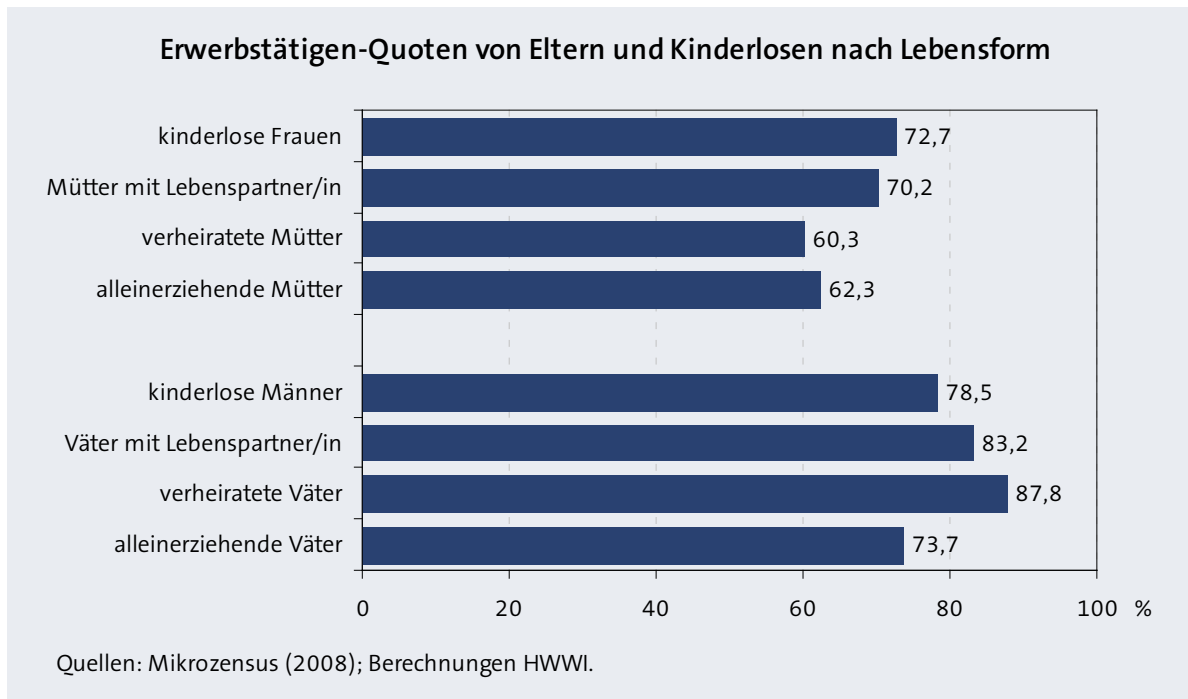
Allerdings zeigt Abbildung 14, dass die Erwerbstätigkeit von Akademikerinnen durch kleine Kinder deutlich weniger stark gehemmt wird als dies bei Müttern niedrigeren Bildungsniveaus der Fall ist. Denn für erwerbstätige Mütter der beiden unteren Bildungsgruppen gilt, dass das jüngste Kind in der Familie deutlich seltener unter sechs als über sechs Jahre alt ist. Unter erwerbstätigen Akademikerinnen hingegen liegen die beiden Altersgruppen der Kinder näher beieinander.

Abbildung 14



Schließlich hat auch die *Lebensform* Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung Hamburger Eltern (vgl. Abbildung 15). Während Kinder in der Familie bei Männern mit einer höheren Erwerbsbeteiligung einhergehen, sofern diese mit einem Partner zusammen leben, tritt bei Frauen der gegenteilige Effekt ein: Die Erwerbstätigen-Quote von Müttern liegt deutlich unter jener von kinderlosen Frauen.

Abbildung 15

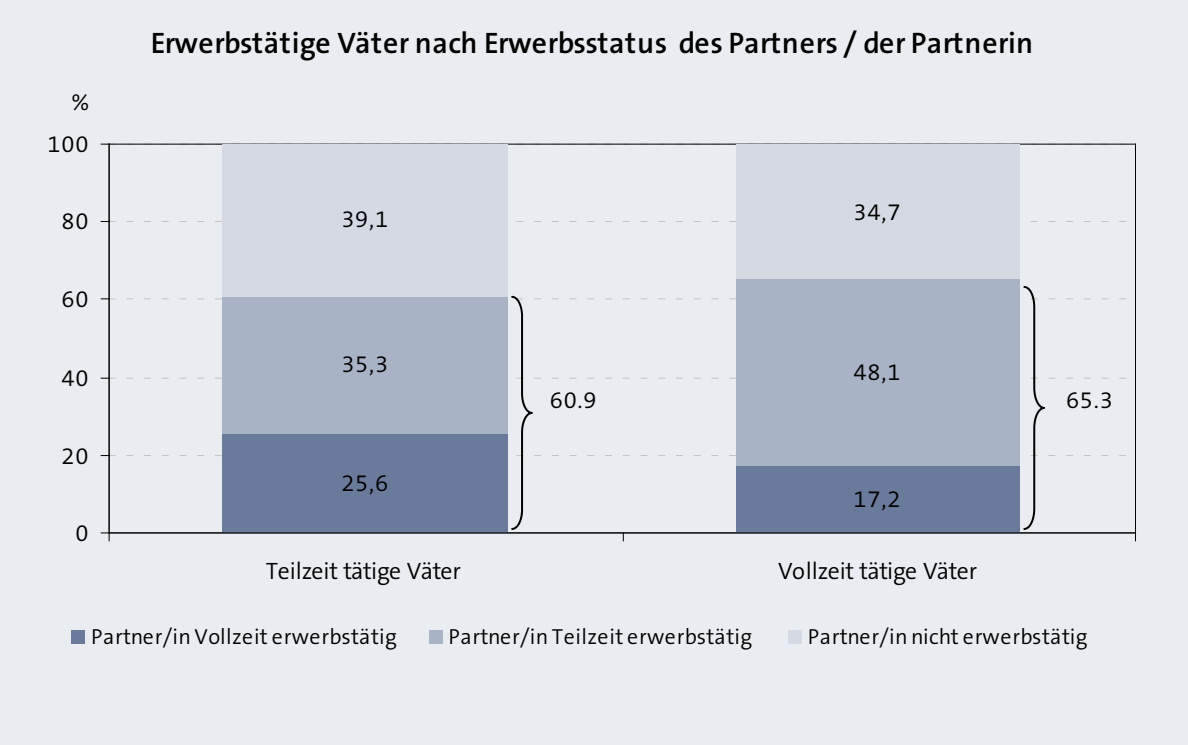


Die niedrigste Erwerbsbeteiligung haben verheiratete Frauen mit einer Quote von 60,3 %. Das im Vergleich zu Lebenspartnerschaften stärkere Auseinanderklaffen von männlicher und weiblicher Erwerbstätigen-Quote in Ehen ist ein Indiz für das in Ehen nach wie vor eher konservative, in Lebenspartnerschaften dagegen stärker modern-egalitäre Rollenverständnis der Partner. Trotz hoher Betreuungsverantwortung ist die Erwerbstätigen-Quote alleinerziehender Mütter höher als jene der verheirateten Mütter. Dies berücksichtigend, muss die Ursache für die vergleichsweise starke Abhängigkeit alleinerziehender Mütter von Hartz IV (vgl. Abbildung 8) auch in der Art der von diesen Personen ausgeübten Tätigkeiten und den diesbezüglichen Verdienstmöglichkeiten gesucht werden.

Zusätzlich lässt sich innerhalb der Partnerschaften der Eltern danach differenzieren, inwiefern die eigene Erwerbstätigkeit mit der *Erwerbstätigkeit des Partners* in Zusammenhang steht. Während der Partner oder die Partnerin von erwerbstätigen Müttern – weitgehend unabhängig davon, ob die Mutter selbst Vollzeit oder Teilzeit arbeitet – in der Regel Vollzeit tätig ist, zeigt Abbildung 16 für erwerbstätige Väter, dass deren Partner oder Partnerinnen überwiegend Teilzeit arbeiten, zumal, wenn der Vater selbst Vollzeit beschäftigt ist. Dies weist einmal mehr auf eine traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Elternteilen hin. Interessanterweise ist eine Er-

werbstätigkeit des Partners oder der Partnerin unter Vollzeit arbeitenden Vätern insgesamt häufiger verbreitet als unter Teilzeit tätigen Vätern (65,3 % beziehungsweise 60,9 %).

Abbildung 16



3.2.2 Arbeitszeiten und Arbeitsorte

Teilzeitbeschäftigungen dominieren die Erwerbstätigkeit von Müttern, während sie bei Vätern nach wie vor eine Randerscheinung darstellen: Wie Abbildungen 17 und 18 zeigen, arbeiten 65,8 % der erwerbstätigen Mütter, aber nur 9,1 % der erwerbstätigen Väter Hamburgs Teilzeit.

Abbildung 17

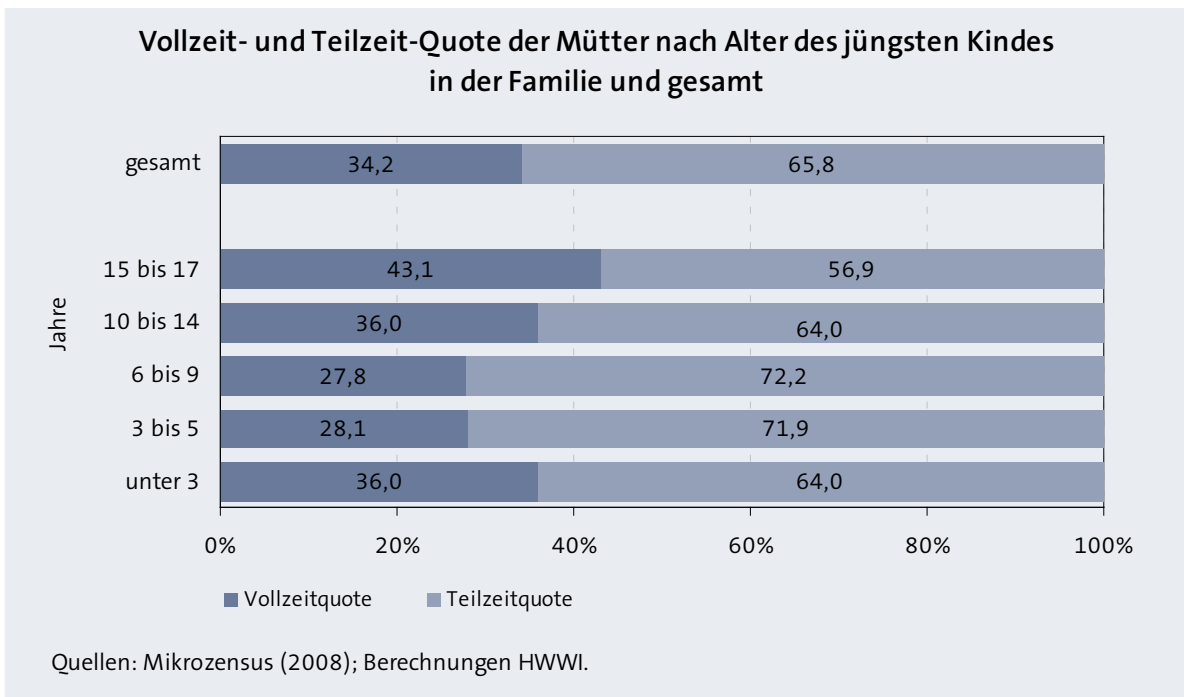
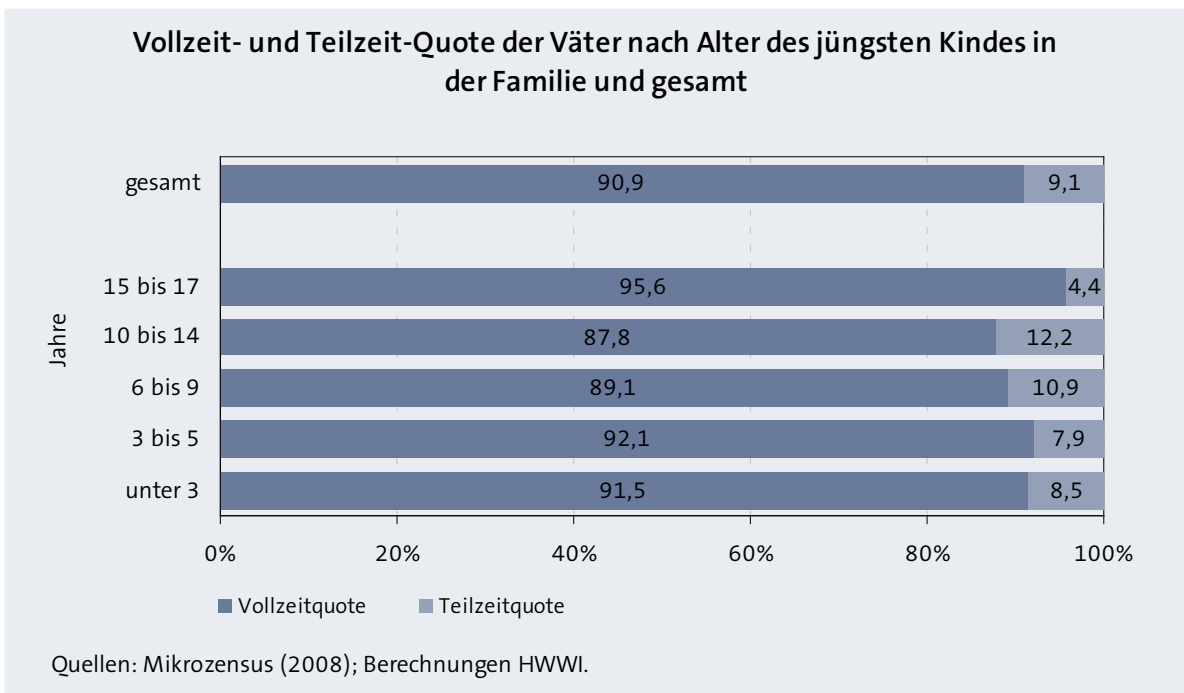


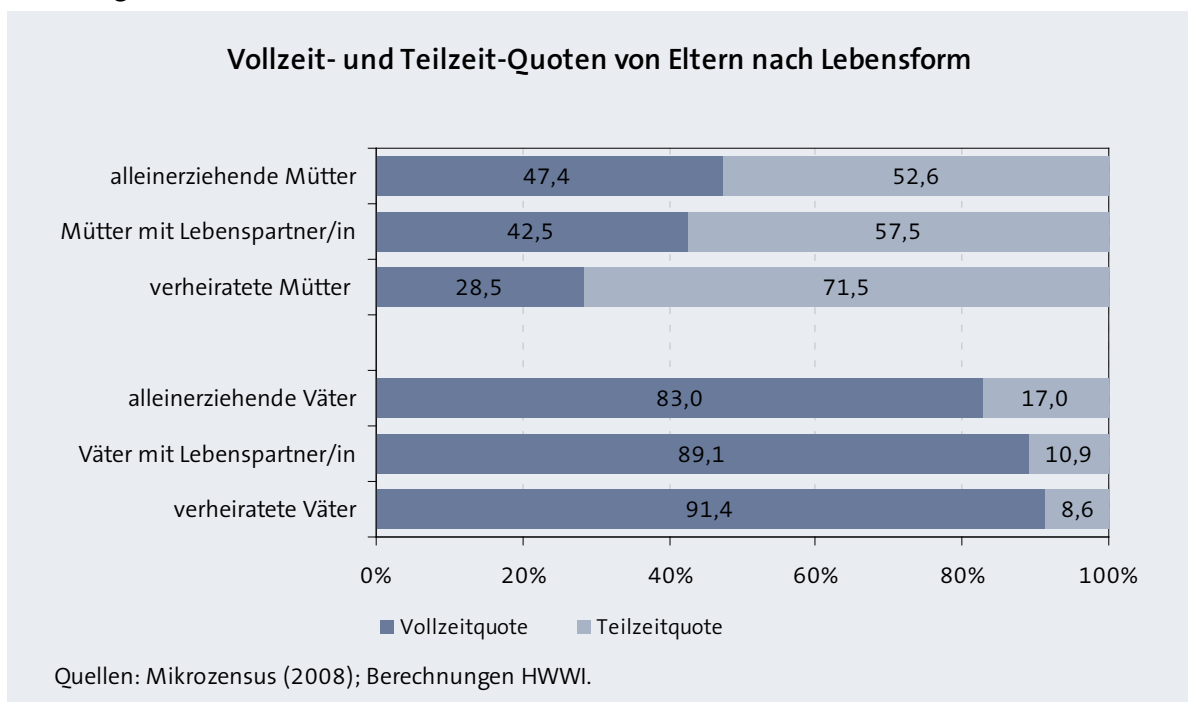
Abbildung 18



Der Arbeitszeit-Umfang wird dabei mehr oder minder von den familiären Rahmenbedingungen bestimmt. So ist die Teilzeit-Quote unter Müttern am höchsten, wenn deren *jüngstes Kind* im Kindergarten- oder Grundschulalter ist (rund 72 %). Demgegenüber wird von Müttern mit jüngsten Kindern unter 3 Jahren seltener Teilzeit und stattdessen häufiger Vollzeit gearbeitet; hier liegt die Teilzeit-Quote gleichauf mit jener von Müttern mit jüngstem Kind im Alter von 10 bis 14 Jahren (rund 64 %). Der Erwerbsumfang von Vätern ist dagegen vom Alter des jüngsten Kindes weitgehend unabhängig. In der höheren Teilzeit-Quote von Vätern mit jüngstem Kind zwischen 6 und 14 Jahren spiegelt sich in erster Linie die veränderte Struktur der Gesamtheit der Väter wider, da die alleinerziehenden Väter mit überdurchschnittlicher Teilzeit-Quote in dieser Altersgruppe der Kinder einen größeren Anteil stellen (vgl. hierzu auch folgende Abbildung 19).

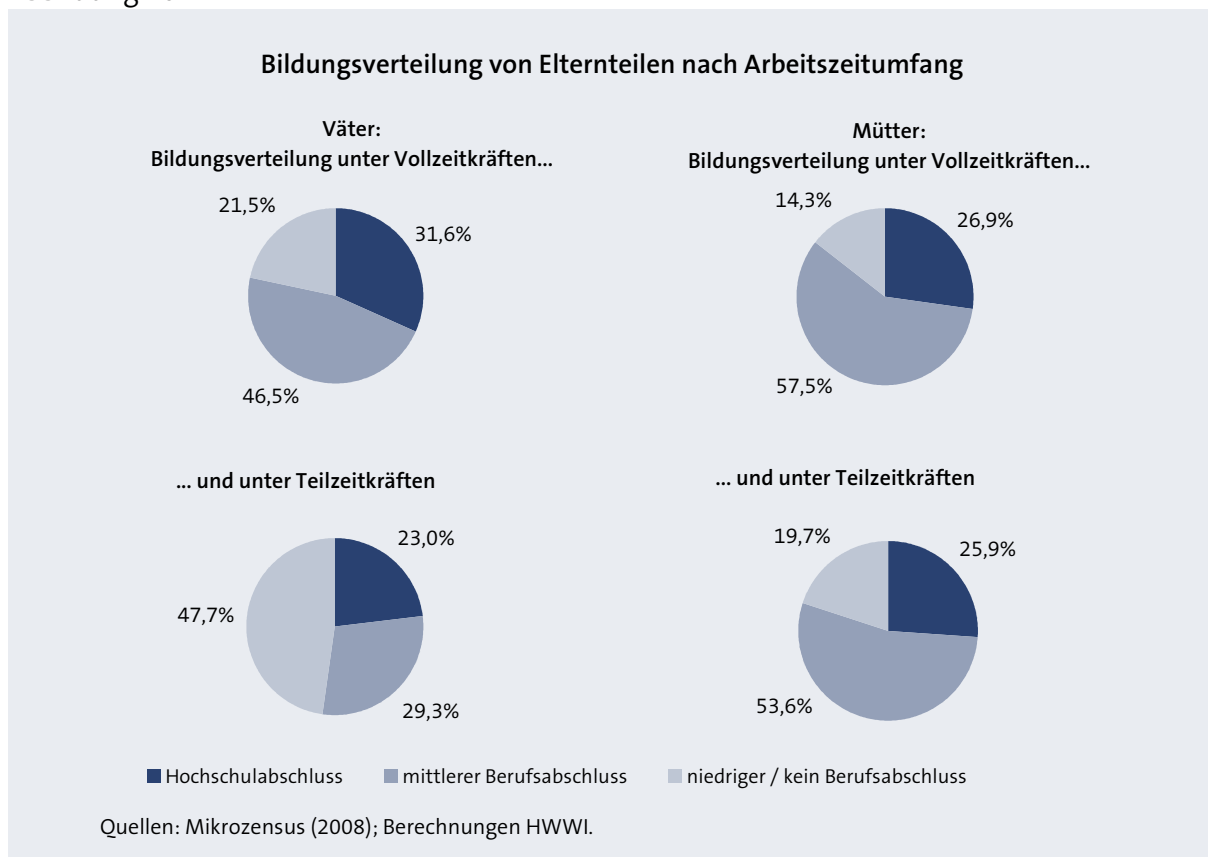
Der Arbeitszeit-Umfang ist zudem *Lebensform*-abhängig (vgl. Abbildung 19). Gemessen an der Teilzeit-Quote aller Väter arbeiten alleinerziehende Väter überdurchschnittlich und verheiratete Väter unterdurchschnittlich häufig Teilzeit (17 % beziehungsweise 8,6 %). Das Umgekehrte gilt für Mütter: Alleinerziehende Mütter sind überdurchschnittlich und verheiratete Mütter unterdurchschnittlich häufig in Vollzeitbeschäftigungen zu finden (47,4 % beziehungsweise 28,5 %). Darauf, dass auch hier wiederum – jenseits des Betreuungsfaktors und der Spezialisierungsvorteile in Partnerschaften – dem Rollenverständnis der Partner eine maßgebliche Bedeutung zukommt, deutet auch der höhere Arbeitszeitumfang von Müttern in Partnerschaften gegenüber Ehefrauen hin.

Abbildung 19



Ein interessanter Zusammenhang ergibt sich zwischen *Arbeitszeiten und Bildungsniveau* (Abbildung 20). Während sich Vollzeit beschäftigte Mütter in ihrer Bildungsverteilung im Großen und Ganzen wenig von Teilzeit tätigen Müttern unterscheiden, ist der Anteil der gering Qualifizierten unter Teilzeit beschäftigten Vätern mehr als doppelt so hoch wie unter Vollzeit tätigen Vätern (47,7 % versus 21,5 %). Damit ist fast die Hälfte der Teilzeit arbeitenden Väter gering qualifiziert, während dies nur auf rund ein Fünftel der Teilzeit tätigen Mütter zutrifft. Es wäre plausibel, wenn die ungünstigere Bildungsstruktur Teilzeit beschäftigter Väter auf das Image von Teilzeit unter Vätern und Männern insgesamt ausstrahlte.

Abbildung 20

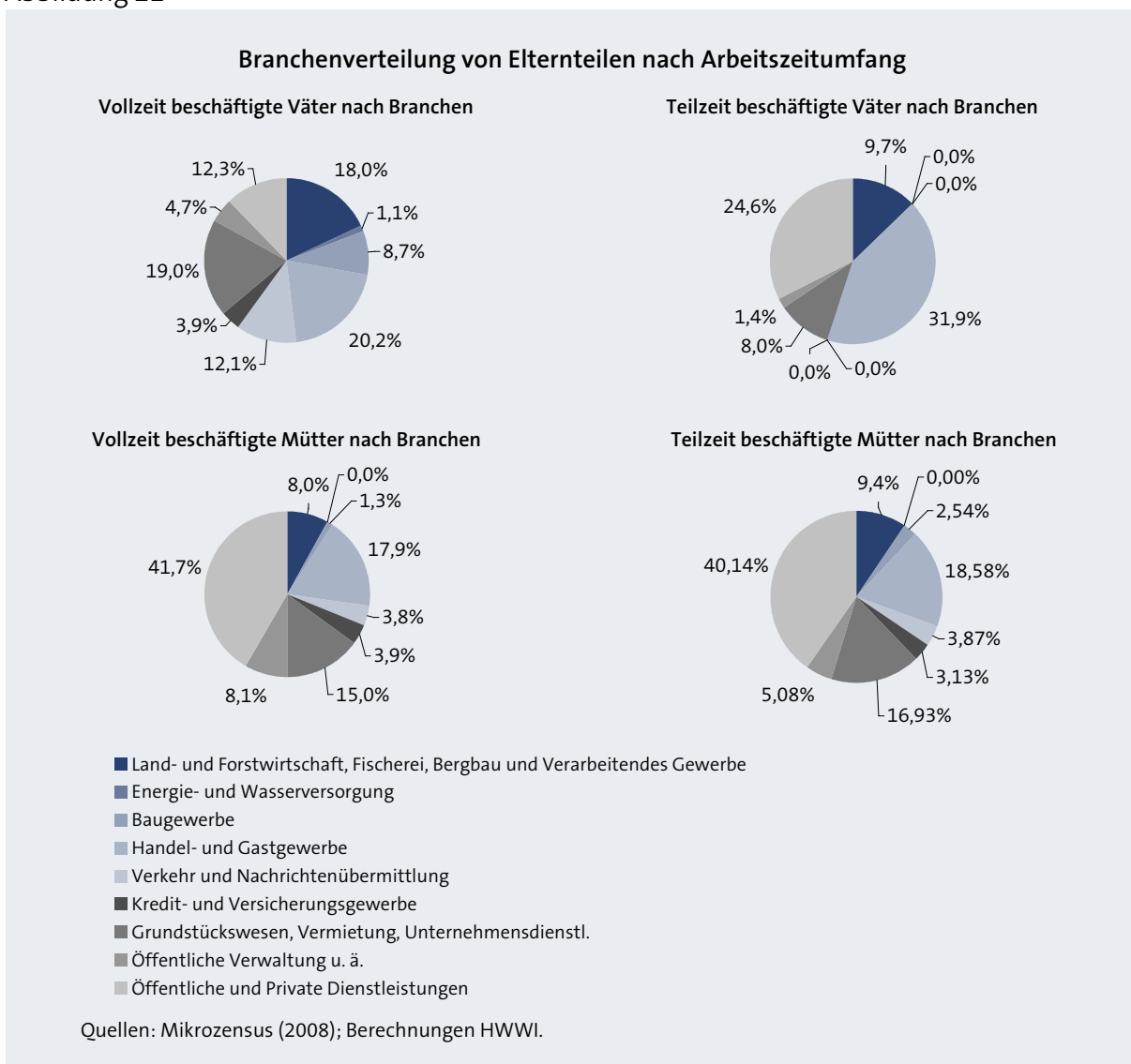


Im Zusammenhang mit der Wochenarbeitszeit ist auch die *Branchenverteilung* der Eltern zu sehen (vgl. Abbildung 21): Bei Vätern unterscheidet sich diese deutlich danach, ob man Teilzeit- oder Vollzeitkräfte betrachtet. Während Vollzeit beschäftigte Väter eine sehr gemischte Branchenverteilung aufweisen, die ihre Schwerpunkte in den Wirtschaftszweigen Handel- und Gastgewerbe, Grundstückswesen/Vermietung und Unternehmensdienstleistungen hat, sind Teilzeit beschäftigte Väter nur auf einige wenige Branchen verteilt: Hier dominiert das Hotel- und Gaststättengewerbe mit einem Anteil von 31,9 % sowie Öffentliche und Private Dienstleistungen mit 24,6 %.

Im Zusammenhang mit der Bildungsstruktur der Vollzeit- und Teilzeitkräfte liegt die Vermutung nahe, dass es vorwiegend diese Branchen sind, die das Gros der Arbeitsplätze der gering qualifizierten Väter stellen. Demgegenüber verlieren beim Übergang von Vollzeit- zu Teilzeit andere Branchen wie beispielsweise der Bereich Grundstückswesen, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen mehr als die Hälfte ihres Gewichts und andere Wirtschaftszweige verschwinden ganz (Verkehr und Nachrichtenübermittlung).

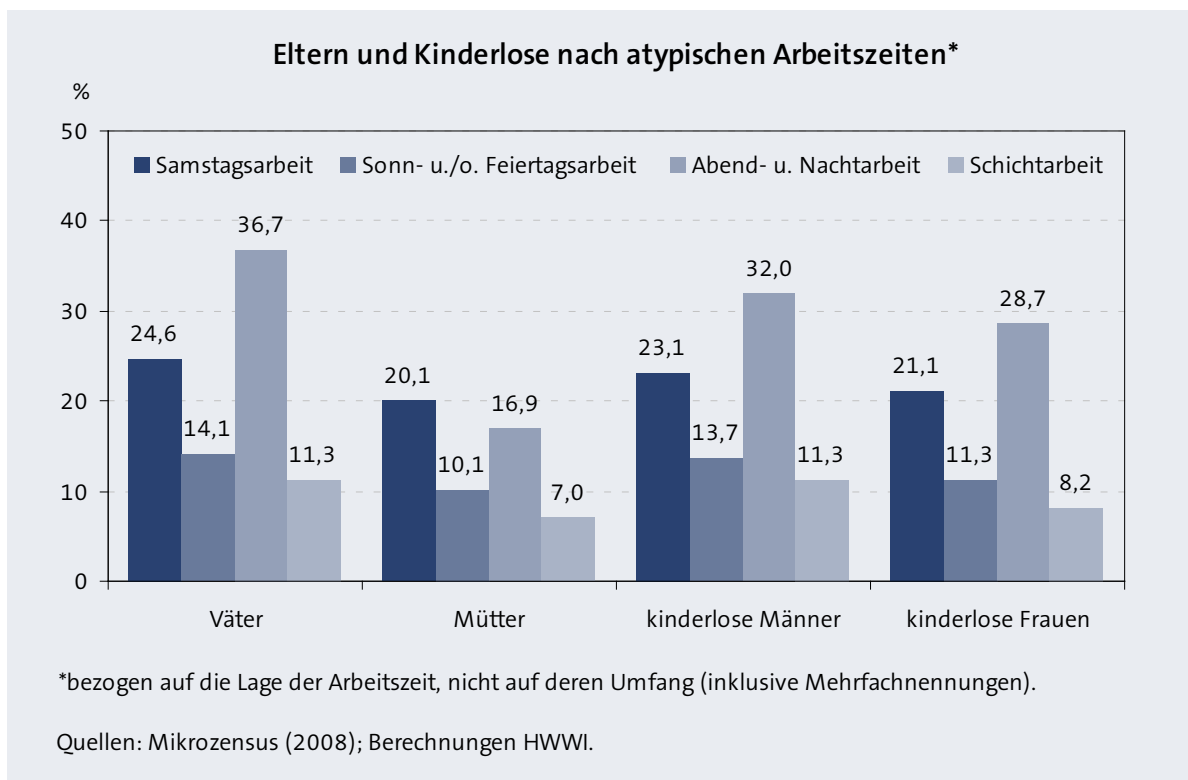
Für die erwerbstätigen Mütter hingegen gelten diese Zusammenhänge nicht: Der mit Abstand größte Teil der Mütter arbeitet, unabhängig von der Wochenarbeitszeit, im Bereich Öffentliche und Private Dienstleistungen. Auf dem zweiten und dritten Rang platzieren sich das Hotel- und Gaststättengewerbe beziehungsweise der Bereich Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstleistungen. Auch die breite Auffächerung der übrigen Branchenkräfte kann – in Analogie zur Bildungsverteilung der Mütter – als weitgehend unabhängig von deren Arbeitszeit angesehen werden.

Abbildung 21



Eine weitere Besonderheit zwischen Eltern- und Kinderlosen ergibt sich, wenn man die *Lage der Arbeitszeiten* innerhalb des Arbeitstages beziehungsweise der Arbeitswoche betrachtet (vgl. Abbildung 22). Hier zeigt sich, dass Mütter seltener Abend- und Nachtarbeit verrichten als kinderlose Frauen, Väter dagegen häufiger als kinderlose Männer. Während Mütter eher samstags als abends und nachts ihrem Beruf nachgehen (20,1 % versus 16,9 %), ist die Abend- und Nachtarbeit unter Vätern und Kinderlosen die mit Abstand häufigste Form atypischer Arbeitszeit(-Lagen). Hinsichtlich des Umfangs von Schichtarbeit, Samstags-, Sonn- und/ oder Feiertagsarbeit unterscheiden sich Mütter und Väter hingegen kaum von kinderlosen Frauen beziehungsweise Männern.

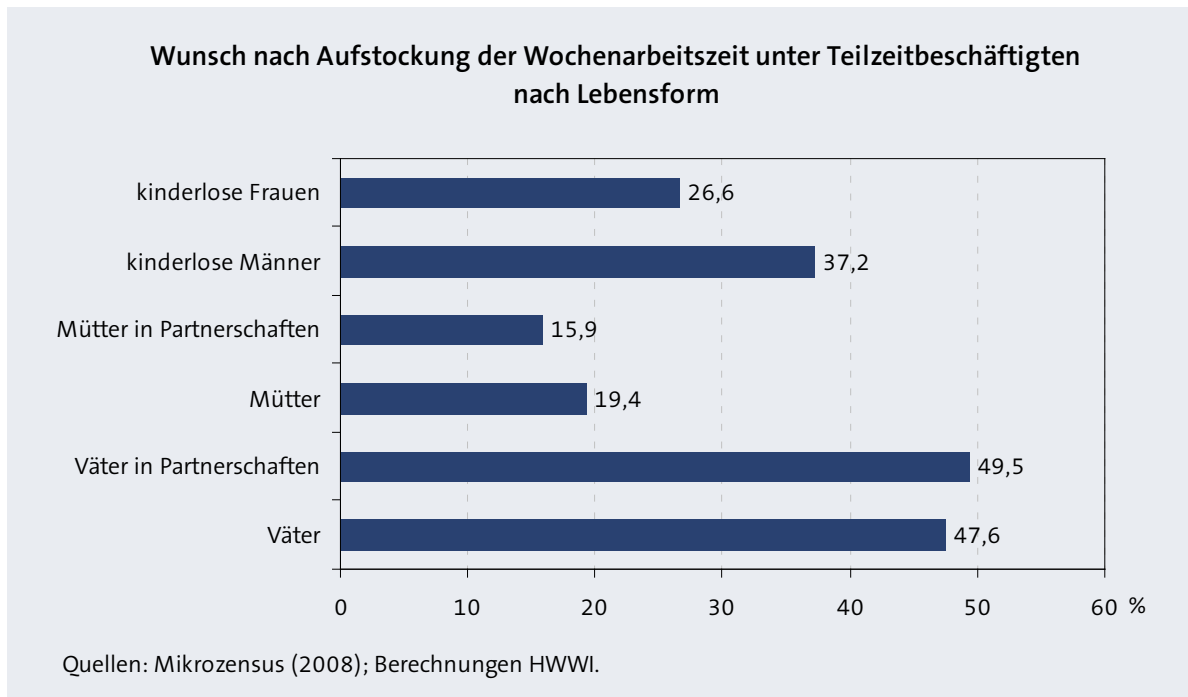
Abbildung 22



Wie Abbildung 23 verdeutlicht, äußern 47,6 % der Teilzeit arbeitenden Väter, aber nur 19,4 % der in Teilzeit beschäftigten Mütter einen *Wunsch nach mehr Arbeitsstunden*. Der Anteil der Väter ist sogar noch höher, wenn diese in Partnerschaften leben; dass für den betreffenden Anteil der Mütter das Gegenteil zutrifft, ist als weiterer Beleg für das anhaltend traditionelle Rollenverständnis der Geschlechter in Partnerschaften zu sehen, zumal, wenn Kinder vorhanden sind.⁶

⁶ Der Wunsch nach insgesamt mehr Arbeitsstunden umfasst dabei die Alternativen der Arbeitszeit-Aufstockung im bestehenden Job, der Hinzunahme eines weiteren Jobs und des Wechsels in eine neue Tätigkeit mit höherer Wochenarbeitszeit. Die Frage nach einem Minderarbeitswunsch wurde im Mikrozensus erstmalig 2008 auf freiwilliger Basis gestellt, war jedoch aufgrund umfangreicher Antwortausfälle nicht sinnvoll zu evaluieren.

Abbildung 23



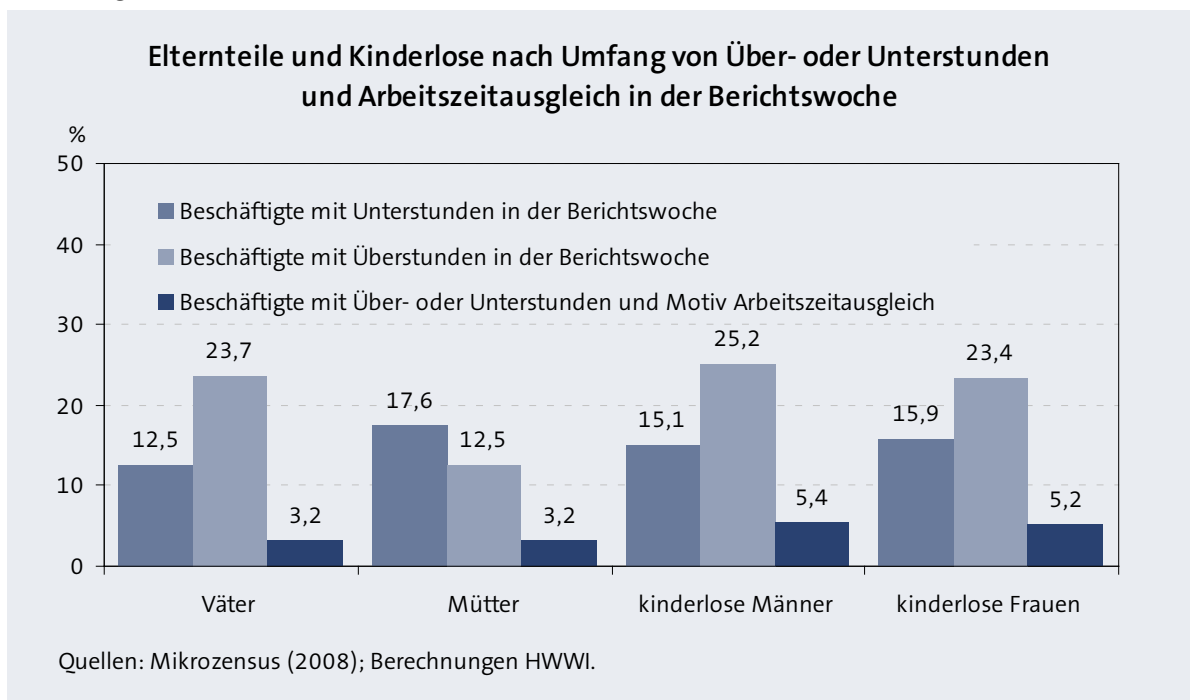
Auch der seitens der Eltern genannte *Grund für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit* unterstreicht die erwähnte Bedeutung des Rollenverständnisses: Während 56,5 % der Teilzeit arbeitenden Mütter, aber nur 15,5 % der Väter angaben, vorwiegend auf Grund von Betreuungsnotwendigkeiten mit reduzierter Arbeitszeit zu arbeiten, gehen 42,3 % der Väter, aber lediglich 7,9 % der Mütter nur deshalb einer Teilzeittätigkeit nach, weil eine Vollzeitstelle nicht zu finden ist. Im Zusammenhang mit dem hohen Anteil gering Qualifizierter unter Teilzeit arbeitenden Vätern dürften hier neben der Image-Problematik auch als zu gering erachtete Verdienstmöglichkeiten eine maßgebliche Rolle spielen.

Unter dem Stichwort *Arbeitszeitflexibilisierung* wird neben Umfang und Lage der Arbeitszeit auch die Möglichkeit zur selbstständigen Einteilung derselben diskutiert. Bei flexiblen Arbeitszeiten lassen sich Beruf und Familie leichter miteinander vereinbaren. Im Mikrozensus lässt sich nachvollziehen, in welchem Umfang Beschäftigte in der Berichtswoche (der letzten Kalenderwoche vor der Befragung) Über- oder Unterstunden geleistet haben. Als Unterstunden werden die von der vereinbarten Arbeitszeit nach unten, als Überstunden die von derselben nach oben abweichenden Stunden bezeichnet. Ferner lässt sich ermitteln, welche Rolle das Motiv des Arbeitszeitausgleichs hierbei spielte.

Abbildung 24 zeigt, dass Kinderlose insgesamt häufiger von der vereinbarten Arbeitszeit abweichen als Eltern. Der Umfang, in dem dies aus dem Grund des Arbeitszeitausgleichs heraus geschieht, ist dabei insgesamt gering, allerdings bei Eltern noch geringer als bei Kinderlosen: Nur jeweils rund 3 % der Mütter beziehungsweise Väter, aber rund 5 % der kinderlosen Frauen beziehungsweise Männer sagen von sich, dass sie in der Berichtswoche zum Zwecke des Zeit-

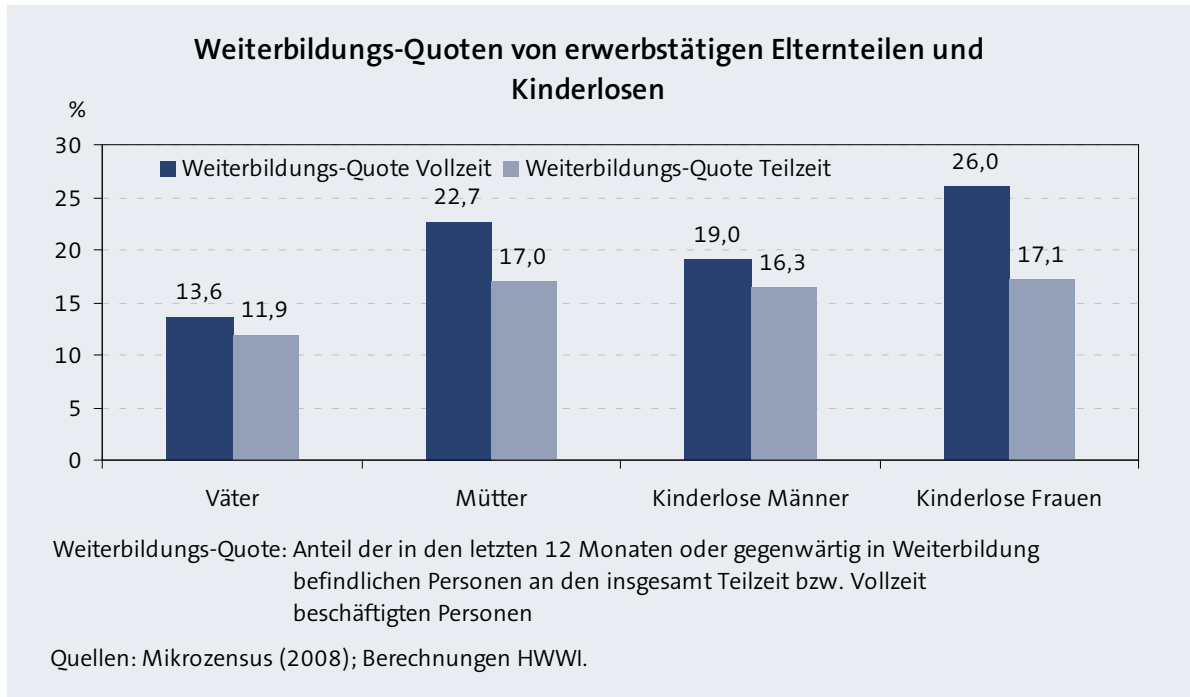
ausgleichs von der vereinbarten Arbeitszeit abgewichen sind. Dies entspricht unter den Personen mit abweichender Arbeitszeit etwa jeder zehnten Mutter beziehungsweise jedem elften Vater, dagegen aber rund jeder achten kinderlosen Frau beziehungsweise jedem achten kinderlosen Mann. Mütter arbeiten eher Unter- als Überstunden, während auf Väter und Kinderlose das Gegenteil zutrifft. Obgleich die Situation in der Berichtswoche möglicherweise kein repräsentatives Bild des Gesamtjahres zeichnet, vermag die geringe Inanspruchnahme des Arbeitszeitausgleichs doch einen Hinweis auf bestehende Flexibilitäts-Potenziale zu geben.

Abbildung 24



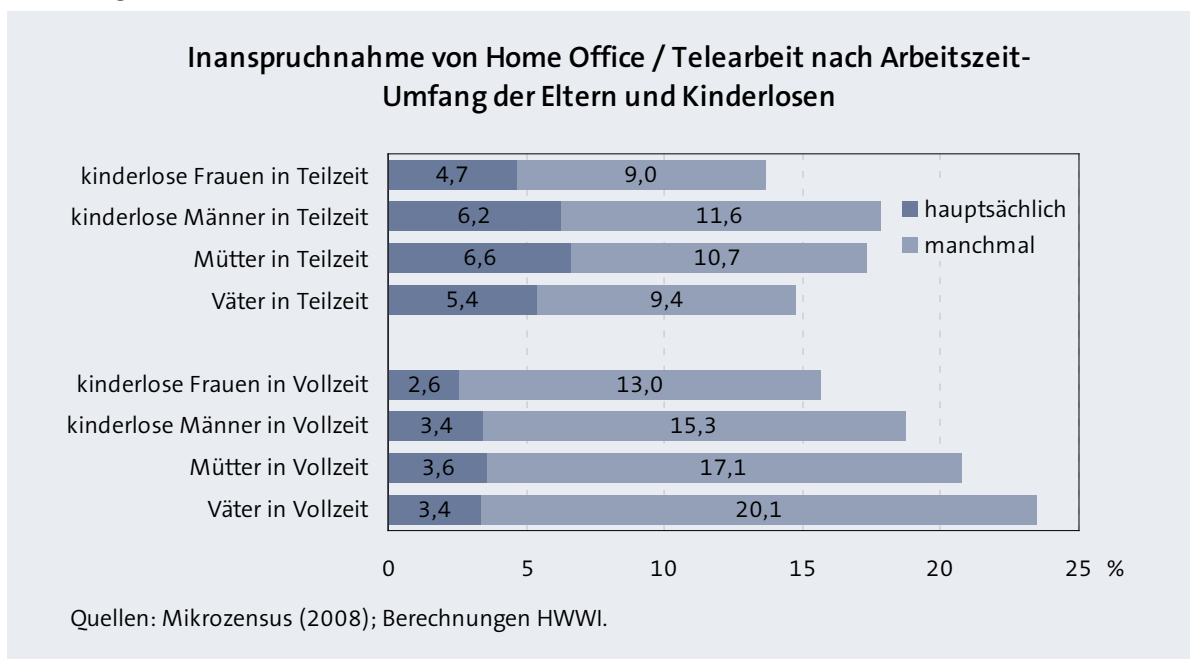
Das Arbeitszeit-Reglement hat auch Einfluss auf die *Weiterbildungsaktivitäten*: Wie Abbildung 25 veranschaulicht, sind Vollzeitkräfte stärker in Weiterbildung involviert als Teilzeitkräfte. Frauen sind generell stärker an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt als Männer, jedoch spielt das Arbeitszeit-Reglement bei Frauen diesbezüglich eine größere Rolle als bei Männern. Was den Familienzusammenhang betrifft, finden sich Eltern seltener unter sich weiterbildenden Personen als Kinderlose: So nahmen beziehungsweise nehmen 13,6 % (22,7 %) der Vollzeit beschäftigten Väter (Mütter) in den letzten zwölf Monaten beziehungsweise gegenwärtig an mindestens einer Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung teil; unter den kinderlosen Männern (Frauen) sind es dagegen 19,0 % (26,0 %).

Abbildung 25



Neben der Flexibilisierung von Arbeitszeiten ist auch die Flexibilisierung der Arbeitsorte in Form von *Home Office* oder *Telearbeit* ein Instrument familienfreundlicher Personalführung (vgl. Abbildung 26). Home Office wird stärker in Vollzeit als in Teilzeit und eher von Männern als von Frauen genutzt. Einzige Ausnahme bilden die Teilzeit beschäftigten Väter, die seltener als Mütter in Teilzeit zuhause arbeiten. Am häufigsten wird Home Office von Vollzeit tätigen Vätern in Anspruch genommen. Allerdings ist unter Vollzeitkräften der Anteil der nur gelegentlichen, unter Teilzeitkräften demgegenüber der Anteil der hauptsächlichlichen Nutzung ausgeprägter.

Abbildung 26

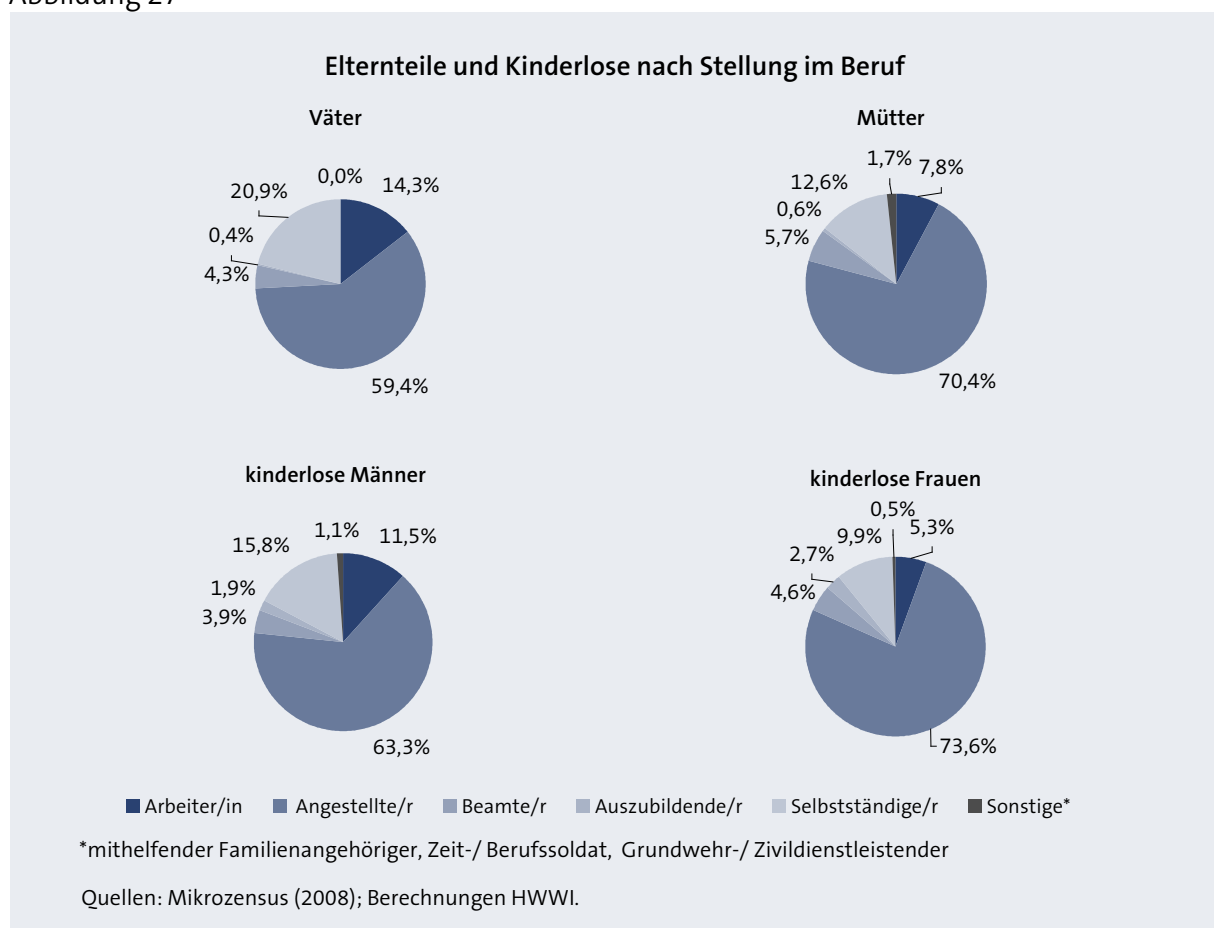


3.2.3 Weitere arbeitsplatzbezogene Merkmale

Erwerbstätige Frauen gehen häufiger einer weiteren Erwerbstätigkeit neben der Haupterwerbstätigkeit nach als Männer: Einen *Zweitjob* üben 3,5 % der erwerbstätigen Mütter, aber nur 2,2 % der erwerbstätigen Väter aus. In der Gruppe der Kinderlosen sind es 5,6 % der erwerbstätigen Frauen, aber nur 3,9 % ihrer männlichen Pendanten.

Neben der Höhe der Verdienste spielt auch die Sicherheit des Einkommens, beispielsweise unter dem Aspekt der *Befristung von Verträgen*, für Eltern eine Rolle. Mit 9,9 % sind Mütter häufiger als Väter (5,7 %), kinderlose Frauen und Männer (14,2 % beziehungsweise 12,3 %) häufiger als Eltern befristet beschäftigt. Allerdings gibt jeweils weniger als ein Fünftel der vier Personengruppen als Grund für die Befristung an, keine unbefristete Stelle zu finden (zwischen 12 und 19 %).

Abbildung 27

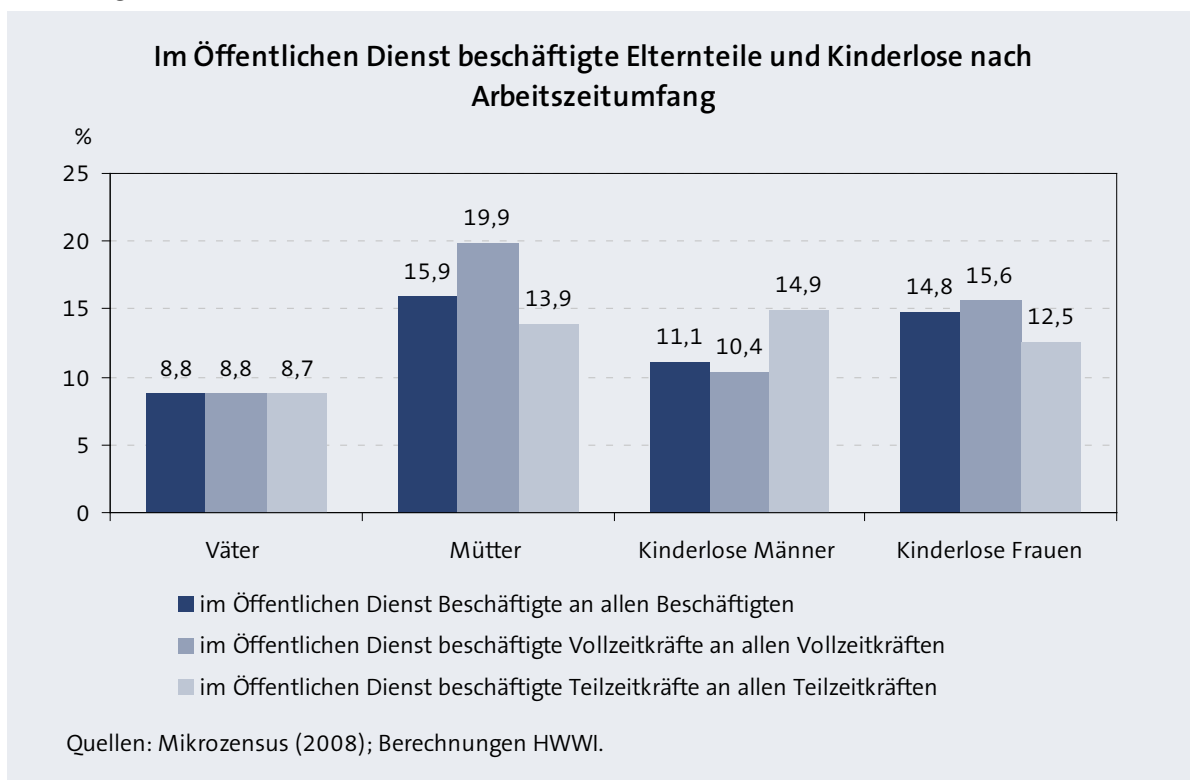


Die *Stellung im Beruf* variiert zwischen Eltern und Kinderlosen einerseits und zwischen Vätern und Müttern andererseits (vgl. obige Abbildung 27). Die meisten Eltern und Kinderlosen sind Angestellte; deren Anteil ist unter den Kinderlosen sogar noch etwas höher als unter den Eltern. Demgegenüber sind Eltern häufiger selbstständig beschäftigt als Kinderlose. Auch Arbei-

ter und Arbeiterinnen findet man unter den Eltern häufiger als unter Kinderlosen. Die Dominanz des Angestellten-Status ist unter Müttern noch ausgeprägter als unter Vätern, hingegen sind Väter häufiger selbstständig beschäftigt als Mütter. Auch ist der Anteil der Arbeiter unter Vätern mit 14,3 % fast doppelt so hoch wie unter Müttern (7,8 %). Der Beamten-Status hingegen hat unter Eltern und Kinderlosen, selbst unter Frauen und Männern, mit jeweils rund 4 % bis 5 % annähernd dasselbe Gewicht.

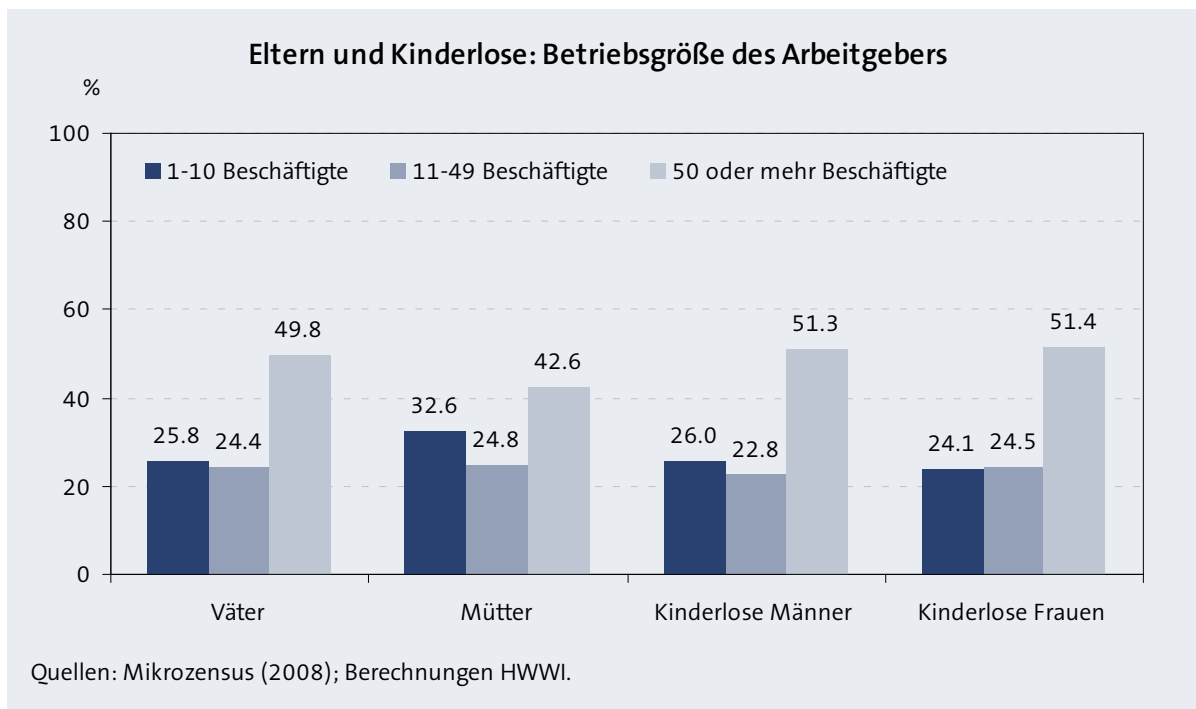
Väter sind seltener im *Öffentlichen Dienst* beschäftigt als Mütter, kinderlose Männer (mit Ausnahme der Teilzeit beschäftigten) seltener als kinderlose Frauen. Besonders deutlich ist der Unterschied zwischen Vollzeit arbeitenden Elternteilen. Dass rund ein Fünftel dieser Mütter, aber nur etwa jeder elfte Vater im Öffentlichen Dienst beschäftigt ist, mag ein Indiz für eine leichter gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Öffentlichen Dienst sein (beispielsweise durch eine eher reibungslose Berufsrückkehr nach der Familienpause). Gleichfalls mögen auch die Art der ausgeübten Tätigkeit und die Verdienstmöglichkeiten eine Rolle für die unterschiedliche Attraktivität des Öffentlichen Dienstes für Mütter und Väter spielen.

Abbildung 28



Was die *Betriebsgröße* des Arbeitgebers anbelangt, arbeiten rund die Hälfte der Väter sowie der kinderlosen Frauen und Männer in Unternehmen mit zu 49 Beschäftigten. Mütter sind mit rund 57 % in dieser Größenkategorie sogar noch etwas stärker vertreten (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29



Hinsichtlich des *Ortes der Arbeitsstätte* zeigt sich, dass mit 96,2 % (Mütter) beziehungsweise 93,2 % (Väter) das Gros der Eltern und mit 93,6 % beziehungsweise 91,3 % auch die überwiegende Mehrheit der kinderlosen Frauen beziehungsweise Männer im Bundesland Hamburg arbeitet. Nur eine Minderheit der Personen ist in anderen Bundesländern tätig, angeführt von Schleswig-Holstein (2,5 % bis 4,3 %) und Niedersachsen (0,8 % bis 1,5 %).⁷

3.2.4 Ungenutzte Potenziale: Nichterwerbstätige

Eltern sind aus unterschiedlichen Gründen nicht erwerbstätig. Die empirische Analyse zeigt jedoch, dass große Teile von ihnen die nötige Qualifikation und Motivation für eine Erwerbsaufnahme mitbringen. Hier liegen ungenutzte Potenziale Hamburgs.

Die *Bildungsstruktur* der Eltern zeigt zwar, dass erwerbstätige Elternteile im Durchschnitt höher qualifiziert sind als nichterwerbstätige (vgl. Abbildung 30).

⁷ Mit dem Arbeitsort verbundene Pendelstrecken und -zeiten sind unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zwar durchaus von Belang, konnten für das Jahr 2008 jedoch wegen zu hoher Antwortausfälle nicht evaluiert werden.

Abbildung 30

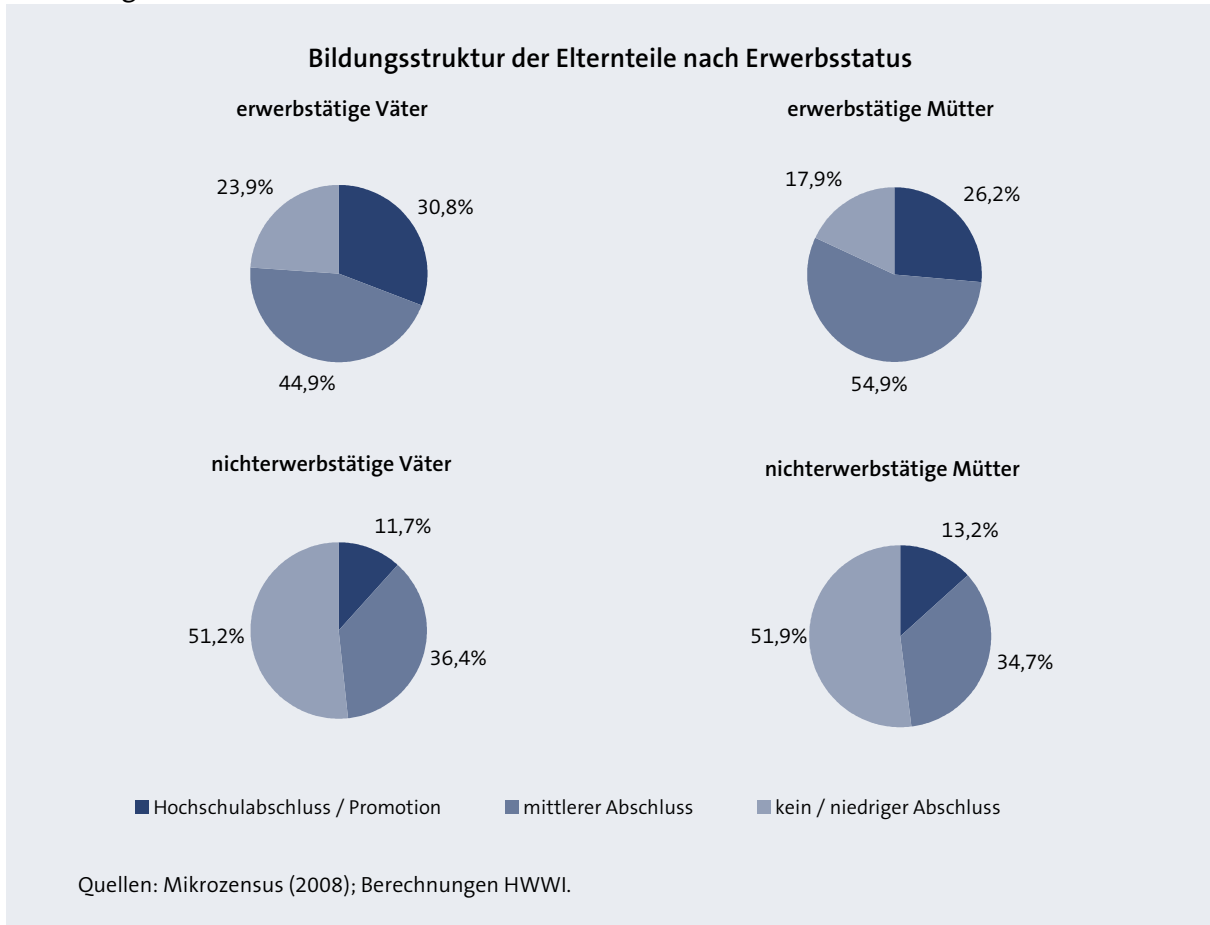
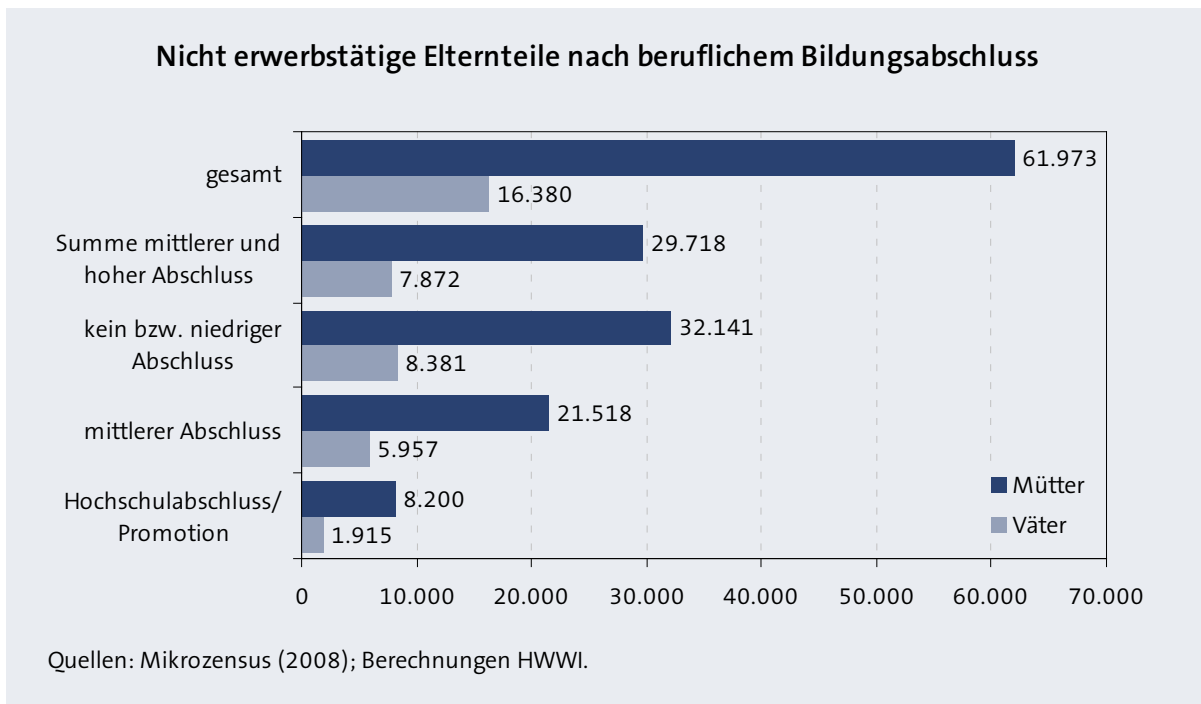


Abbildung 31

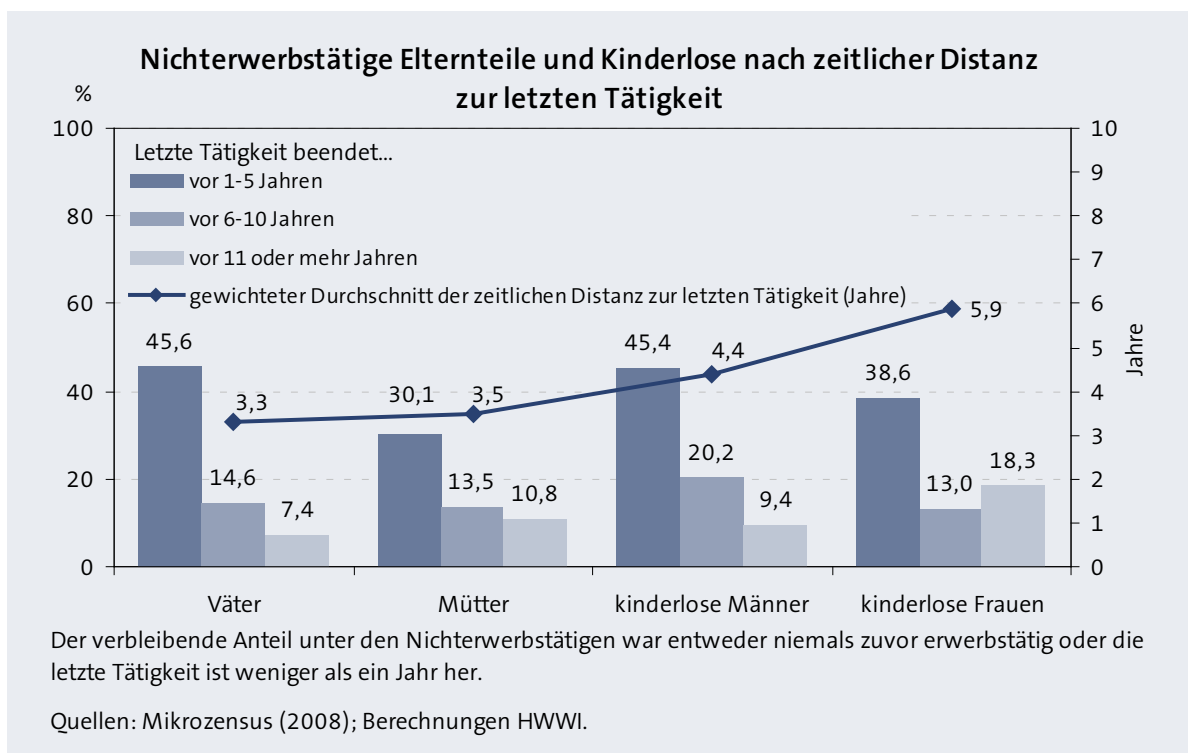


So beträgt der Anteil Geringqualifizierter unter den Erwerbstätigen rund 18 % (Mütter) beziehungsweise rund 24 % (Väter), unter den Nichterwerbstätigen dagegen rund 52 % (Mütter) beziehungsweise rund 51 % (Väter). Demgegenüber ist der Anteil der Akademikerinnen unter erwerbstätigen Müttern mit rund 26 % doppelt so hoch wie unter nichterwerbstätigen Müttern (rund 13 %); unter Vätern fällt der Unterschied sogar noch deutlicher aus (rund 31 % beziehungsweise rund 12 %). Jedoch ist unter nichterwerbstätigen Müttern und Vätern immerhin knapp die Hälfte der Personen gut bis sehr gut qualifiziert:

Insgesamt sind 37 590 Personen – darunter 29 718 Frauen – verfügen mindestens über eine abgeschlossene Berufsausbildung, teils sogar über ein Hochschulstudium/Promotion (vgl. obige Abbildung 31).

Nicht nur hinsichtlich ihrer formalen Ausbildung, auch mit Bezug auf die Nähe zum Arbeitsmarkt und – damit verbunden – das erhaltene betriebsspezifische Wissen und Können sind die Eltern unter den Hamburger Nichterwerbstätigen gut aufgestellt (vgl. Abbildung 32). So ist die *durchschnittliche zeitliche Distanz zur letzten Tätigkeit* bei Müttern mit 3,5 Jahren geringer als bei kinderlosen Frauen (5,9 Jahre) und bei Vätern mit 3,3 Jahren geringer als bei kinderlosen Männern (4,4 Jahre).⁸ Aus der Perspektive ihrer Qualifikation bilden Eltern daher ohne Zweifel einen attraktiven Ressourcen-Pool Hamburgs, den es auszuschöpfen gilt.

Abbildung 32



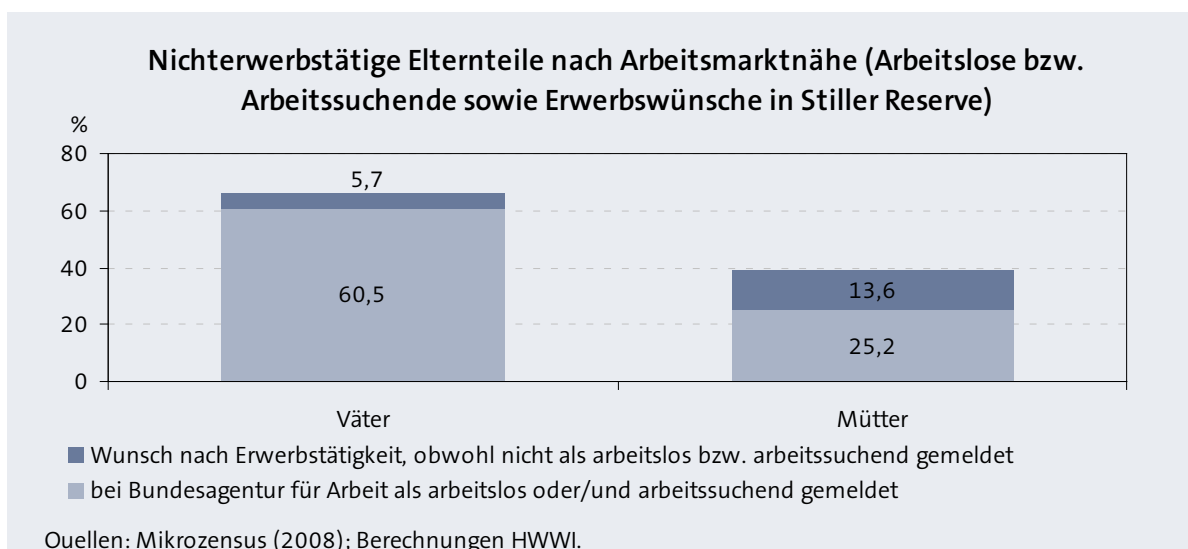
⁸ Hierbei wurden nur aktuell nichterwerbstätige Personen berücksichtigt, die überhaupt eine frühere Beschäftigung aufweisen. Die hier referierte mittlere Distanz zur letzten Tätigkeit ergibt sich als Summe der mit dem jeweiligen Anteil der betreffenden Antwortkategorie gewichteten mittleren Distanzen pro Antwortkategorie.

Inwiefern sind diese Eltern jedoch erneut für den Arbeitsmarkt aktivierbar? Zur Beantwortung dieser Frage müssen die Motive für die Beendigung des letzten Jobs beziehungsweise für die aktuelle Nichtarbeitssuche in den Blick genommen werden. Gefragt nach dem *Motiv für die Beendigung der letzten Tätigkeit* gibt knapp ein Drittel der Mütter (29,9 %), jedoch nur 7,2 % der Väter Betreuungsnotwendigkeiten oder sonstige familiäre Verpflichtungen an. Sogar noch jede elfte kinderlose Frau nennt dieses Motiv als zentral für die Beendigung des letzten Jobs (9,0 %), während dieser Grund für kinderlose Männer kaum eine Rolle spielt (1,5 %).

Im Zusammenhang hiermit steht der Befund, dass unter den aktuell Nichterwerbstätigen 51,6 % der Mütter, aber nur 4,2 % der Väter die Betreuung von Kindern beziehungsweise von pflegebedürftigen oder behinderten Personen oder sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen als *Grund für die Nichtarbeitssuche* angeben. Die Pflege älterer Familienmitglieder kann dabei in der Betreuungsverantwortung der Mütter durchaus enthalten sein. Dagegen begründen nichterwerbstätige kinderlose Frauen und Männer ihre Nichterwerbssuche nur selten mit den oben genannten Motiven (4,4 % beziehungsweise 0,9 %).

Personen, die sich als arbeitslos oder arbeitssuchend melden, sind grundsätzlich als aktivierungsfähig einzustufen: Sie müssen dem Arbeitsmarkt binnen kurzer Zeit zur Verfügung stehen können. Dies trifft auf 60,5 % der nichterwerbstätigen Väter und 25,2 % der nichterwerbstätigen Mütter zu (vgl. Abbildung 33). Hinzu kommen weitere 5,7 % nichterwerbstätiger Väter und 13,6 % nichterwerbstätiger Mütter, die – wengleich nicht als arbeitslos beziehungsweise arbeitssuchend registriert – dennoch einen Erwerbswunsch (aus der so genannten Stille Reserve heraus) äußern. Insgesamt können daher unter den nichterwerbstätigen Elternteilen zwei Drittel der Väter (66,2 %) und gut ein Drittel der Mütter (38,8 %) als für den Arbeitsmarkt aktivierungsfähig gelten.

Abbildung 33



4 Fazit – Auftrag und Chance für Hamburger Unternehmen

Gemessen an dem eingangs formulierten Ziel, das Potenzial der Hamburgerinnen und Hamburger planvoll zu nutzen und auszubauen, offenbaren die hier referierten Untersuchungsergebnisse in einigen zentralen Feldern Optimierungsbedarf in punkto Familienfreundlichkeit.

Familienfreundlichkeit umfasst alle Faktoren, die „einzelne Menschen oder Gruppen in ihren Leistungen und Tätigkeiten unterstützen, die sie für Familienmitglieder erbringen“ (Kapella 2007). Solche Maßnahmen sind für Unternehmen in der Regel mit einem Kostenaufwand verbunden. Doch zahlreiche Beobachtungen und Untersuchungen haben in den letzten Jahren gezeigt, dass sich diese Maßnahmen durchaus, und zwar bereits kurzfristig, auszahlen können: So geben bereits drei Viertel der Unternehmen an, dass sich Familienfreundlichkeit betriebswirtschaftlich rechnet (BMFSFJ 2010).

Die aus den empirischen Ergebnissen abgeleiteten Handlungsfelder lassen sich den drei Zielgruppen „erwerbstätige Mütter“, „erwerbstätige Väter“ sowie „nichterwerbstätige Elternteile“ zuordnen und werden im Folgenden in dieser Reihenfolge dargestellt.

Erwerbstätige Mütter

Erwerbstätige Mütter erzielen in Hamburg dieser Studie zufolge trotz oftmals guter Qualifikation nur ein vergleichsweise geringes Einkommen. Zweitens verharren viele Mütter auch nach den ersten zehn Lebensjahren ihrer Kinder in der „Teilzeit-Falle“: Sie stocken ihre Arbeitszeit auch dann nicht auf, wenn sich die familiäre Betreuungssituation entspannt, obwohl knapp ein Fünftel der Teilzeit beschäftigten Mütter den Wunsch nach mehr Arbeitsstunden äußert. Über die Hälfte der Mütter gibt als Grund für die Teilzeittätigkeit die Betreuung von Familienangehörigen an. Die Dominanz der Teilzeittätigkeiten unter Müttern vermag einen Teil der – im Vergleich zu Vätern und Kinderlosen – niedrigen Monatseinkommen zu erklären. Hinzu kommt, dass auch der durchschnittliche Bruttostundenverdienst Teilzeit beschäftigter Arbeitnehmer im Jahr 2008 um 23 Prozent unter jenem von vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern lag (Statistisches Bundesamt 2009b).⁹ Gleichzeitig ist bekannt, dass Teilzeitbeschäftigte im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit kaum von Lohnsteigerungen profitieren (Galler 1991, Boll 2009a).

Allerdings sind gerade die alleinerziehenden Mütter, obwohl überdurchschnittlich häufig in Vollzeit tätig, am stärksten auf staatliche Unterstützungszahlungen (Hartz IV) angewiesen. Dies wirft die Frage auf, ob Mütter entsprechend ihrer Ausbildung beschäftigt sind und entlohnt werden. Immerhin verfügen knapp vier Fünftel aller in Teilzeit beschäftigten Mütter über einen mittleren oder hohen Bildungsabschluss. Anhand der Statistik der gemeldeten Stellen

⁹ Diese Angabe gilt für den zusammen gefassten Sektor Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen.

lässt sich jedoch zeigen, dass Tätigkeiten mit höherer Qualifikation überwiegend einen Einsatz in Vollzeit erfordern. So sind beispielsweise nur 26,7 % der gemeldeten Fachkräfte-Stellen, 3,6 % der Meister-Stellen und 13,9 % der Stellen mit erforderlicher Qualifikation eines Hochschulabschlusses teilzeitgeeignet (Bundesagentur für Arbeit 2010).¹⁰ Die unterwertige Beschäftigung von Frauen – insbesondere solcher mit Hochschulabschluss oder/und mit Kindern – ist ein deutschlandweites Problem, wie zahlreiche Studien gezeigt haben (Büchel 1997, Büchel und Weißhuhn 1997, Fehse und Kerst 2007, Schreyer 2008).

Handlungsfeld Wochenarbeitszeit: „Große“ beziehungsweise vollzeitnahe Teilzeit von 30 oder mehr Stunden würde die Chance von Müttern verbessern, eine qualitativ höherwertige Tätigkeit auszuüben. Ferner böte dies beiden Elternteilen die Möglichkeit, sowohl berufstätig zu sein als auch sich um die Kindererziehung zu kümmern, während das Familieneinkommen auf einem relativ hohen Niveau stabilisiert wird. Mit einer Aufwertung von Teilzeit unter den Aspekten Verdienste, Art der ausgeübten Tätigkeiten und Aufstiegschancen würden Mütter zugleich auch eher mit der nötigen Kaufkraft ausgestattet, die Kosten einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung aus eigenem Einkommen zu bestreiten.

Da die vorliegende Studie einen Zusammenhang zwischen reduzierter Arbeitsstundenzahl und Betreuungsnotwendigkeiten nahelegt, kann die empfohlene Aufstockung der zu leistenden Arbeitsstunden oftmals nur erfolgen, wenn eine adäquate Kinderbetreuung gesichert ist. Hamburg hat im August 2003 als erste deutsche Großstadt ein nachfrageorientiertes Kita-Gutschein-System eingeführt. Das Gutschein-System belebt den Wettbewerb unter den Kindertagesstätten mit der erwünschten Folge eines kunden(eltern)nahen Betreuungsangebotes. Zu Betreuungsengpässen kann es dennoch kommen, wenn die Betreuungsbedarfe der Eltern auf lokaler Ebene stark voneinander abweichen. Denn wie die vorliegende Studie zeigt, sind atypische Arbeitszeitlagen für Hamburger Eltern nicht unüblich: Über 30 % der Mütter und knapp 39 % der Väter geben an, an Samstagen oder an Sonn- und Feiertagen berufstätig zu sein. Auch die Abend- und Nachtarbeit ist mit knapp 17 % beziehungsweise 37 % weit verbreitet. Weitere Engpässe entstehen regelmäßig in Schulferien oder in Notfällen. Hier sind ergänzende Betreuungsangebote gefragt. Bereitstellung und Finanzierung dieser Angebote müssen freilich getrennt voneinander betrachtet werden. So kann es für ein kleines Unternehmen wirtschaftlicher sein, Notfallplätze in einer bereits bestehenden KiTa zu mieten statt in einen eigenen Betriebskindergarten zu investieren. Gegebenenfalls kann auch eine Unterstützungszahlung des Arbeitgebers für privat aufgewendete Betreuungskosten des betreffenden Elternteils die erstbeste Maßnahme sein. Welche Maßnahme auch gewählt wird: Ein nachhaltiges Personalmanagement gelingt, wenn dem entstehenden betrieblichen Aufwand für die Betreuung

¹⁰ Die Daten entstammen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit über den Bestand an gemeldeten Stellen nach Qualifikationsniveau für Deutschland mit Berichtsmonat Mai 2010, wie sie auf Anfrage am 22.06.2010 zur Verfügung gestellt wurden. Die gemeldeten Stellen umfassen offene Beschäftigungsverhältnisse mit einer Besetzungsdauer von mehr als sieben Tagen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008).

von Mitarbeiterkindern die betrieblichen Erträge aus dem Humankapital der auf diese Weise an das Unternehmen gebundenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenübergestellt werden.

Handlungsfeld Arbeitszeit- und Arbeitsort-Flexibilität: Jenseits des Umfangs der Arbeitszeit kann auch eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Gleitzeitarbeit, Arbeitszeitkontenmodelle, aber auch die Möglichkeit, zeitweilig im Home Office zu arbeiten (Telearbeit) kommen den Bedürfnissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben entgegen, da vor allem bei jüngeren Kindern in der Familie unvorhersehbare Ereignisse wie Erkrankungen häufiger auftreten können. Insbesondere Alleinerziehende dürften hiervon profitieren. Wie die Studie zeigt, spielt das Motiv des Arbeitszeit-Ausgleichs bei geleisteten Über- oder Unterstunden der Hamburger Beschäftigten bislang eine untergeordnete Rolle. Auch nimmt nur rund ein Fünftel der Elternteile (20,7 % der Mütter beziehungsweise 23,5 % der Väter) die Möglichkeit der Telearbeit – gelegentlich oder hauptsächlich – in Anspruch. Vollzeit beschäftigte Eltern weisen, trotz ihres sicherlich höheren Flexibilitäts-Bedarfs, einen kaum höheren Nutzungsgrad von Home Office auf als Kinderlose. Unter den Teilzeitkräften ist die Inanspruchnahme von Telearbeit sogar noch geringer verbreitet, obwohl das Teilzeit-Arrangement von Müttern, wie die Studie belegt, in engem Zusammenhang mit Betreuungs-Notwendigkeiten steht. Angesichts des Befundes, dass zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter in Teilzeit beschäftigt sind, wird offenbar, dass ein Mehr an Arbeitsortflexibilität ein sehr effektives Instrument zur Erzielung einer höheren Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellte.

Wie eine bundesweite repräsentative Umfrage zeigt, halten 94 % der deutschen Mütter mit Kindern im Alter von bis zu 18 Jahren flexible Arbeitszeiten wie Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten für die bedeutendste betriebliche familienfreundliche Maßnahme (IfD-Archiv Nr. 10036 in BMFSFJ 2009). Betriebliches Engagement im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung zahlt sich daher in vielfältiger Weise betriebswirtschaftlich aus:

Zum einen erhöht es die Arbeitgeberattraktivität. Ein Unternehmen, das sich hier öffentlich wahrnehmbar – beispielsweise durch entsprechende Zertifizierung – von Konkurrenten abhebt, genießt einen Wettbewerbsvorteil in der Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte: Der Bewerberpool vergrößert sich – zu Gunsten der durchschnittlichen Bewerberqualität, was wiederum die Kosten, die Unternehmen aus vakanten und fehlbesetzten Stellen entstehen, senkt. Darüber hinaus kann die positive Außenwirkung gegenüber gegenwärtigen und potenziellen Kunden sowie der Öffentlichkeit auch die Umsatz- und Gewinnsituation des Unternehmens nachhaltig stimulieren.

Weiterhin steigern Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung Motivation und Betriebsbindung der beschäftigten Mitarbeiterinnen (und Mitarbeiter). Dadurch werden krank-

heits- und familienbedingte Fehlzeiten reduziert: Familienfreundliche Unternehmen weisen einen um 12 % niedrigeren Krankenstand und eine um 16 % geringere Fehlzeitenquote auf (Schneider et al. 2008). Dadurch können „Personalpuffer“ zur Vermeidung der durch diese Fehlzeiten hervorgerufenen Produktionsausfälle und damit verbundene Kosten reduziert werden. Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verringert das Auftreten einzelner – vor allem stressbedingter – Krankheitsbilder sowie Dauer und Schwere von Krankheitsverläufen (BMFSFJ 2005). Beschäftigte familienfreundlicher Unternehmen sind außerdem motivierter als in anderen Betrieben (Schneider et al. 2008). Davon profitiert die Produktivität der Arbeitskräfte: Eine Studie des BMFSFJ geht auf Grundlage von Modellrechnungen von einer Steigerung der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde um 1,6 % aus (BMFSFJ 2005).

Zudem zeigen Studien, dass Unternehmen mit familienbewusster Personalpolitik eine um 22 Prozentpunkte höhere Rückkehrquote aus der Elternzeit aufweisen. Ferner fällt die Elternzeit in familienfreundlichen Unternehmen im Durchschnitt deutlich kürzer aus (Schneider et al. 2008).¹¹ Eine frühzeitigere Rückkehr aus der Familienpause wiederum verbessert die Amortisation der zuvor erfolgten betrieblichen Investitionen in das elterliche Humankapital. Denn je frühzeitiger die Rückkehr erfolgt, desto geringer ist der Verzehr an allgemeinem und betriebspezifischem Wissen und Können bei dem betreffenden Elternteil. Empirische Studien zeigen, dass die gesamten Lohnverluste einer Arbeitskraft (die aus Unternehmenssicht verlorene Wertschöpfung darstellen) während und nach der geburtsbedingten Auszeit um rund ein Drittel sinken, wenn sich die Dauer der Familienpause einer Frau mittlerer Qualifikation von sechs auf drei Jahre halbiert (Boll 2009b).¹²

Handlungsfeld Berufliche Weiterbildung / lebenslanges Lernen: Um Müttern nach einer familienbedingten Aus- und Teilzeitphase den Anschluss an ihre Tätigkeit vor der Familienpause sowie überdies die Weiterentwicklung ihrer Qualifikation und Verdienstmöglichkeiten zu ermöglichen, kann auch eine stärkere Einbindung in Weiterbildungsmaßnahmen hilfreich sein: Im Status quo, dies zeigt die Studie, sind Teilzeit beschäftigte Mütter deutlich seltener in Weiterbildungsmaßnahmen involviert als Vollzeit beschäftigte Mütter, während diese Diskrepanz zwischen Vollzeit und Teilzeit arbeitenden Vätern in diesem Umfang nicht auftritt.

Handlungsfeld Alleinerziehende Mütter: Die besondere Situation alleinerziehender Mütter verlangt – nicht zuletzt angesichts der Größenordnung dieser Gruppe – nach gesonderten Maßnahmen. Zwar profitieren die Alleinerziehenden selbstredend auch von den hier für die Ge-

¹¹ Zur in der zitierten Studie verwendeten Definition familienbewusster Personalpolitik vgl. Schneider et al. 2008.

¹² Der gesamte Bruttolohnverlust einer Frau mit abgeschlossener Berufsausbildung, die im Alter von 30 Jahren ihr erstes Kind bekommt, beträgt bis zu ihrem 46. Lebensjahr 193 899,72 €, wenn mit der Geburt eine insgesamt sechsjährige Unterbrechung, bestehend aus einer dreijährigen beruflichen Auszeit und einer nachfolgenden dreijährigen Teilzeitphase (25 Wochenstunden), mit anschließender Rückkehr zu Vollzeit (40 Wochenstunden) einher geht. Halbiert sich die Unterbrechung auf insgesamt drei Jahre (1 Jahr Auszeit, nachgefolgt von 2 Jahren Teilzeit mit 20 Wochenstunden), reduziert sich der Gesamtlohnverlust um 62 956,65 € auf 130 943,07 €.

samtheit der Mütter angesprochenen Maßnahmen. Während jedoch bei Müttern in Partnerschaften eher die Notwendigkeit besteht, mehr Erwerbsanreize zu schaffen, müssen die auf Alleinerziehende abstellenden Maßnahmen stärker deren Verdienste in Vollzeit fokussieren. Mit Bezug auf diese Personengruppe stellt sich die Notwendigkeit der beruflichen Weiterqualifizierung daher in besonderem Maße.

Erwerbstätige Väter

Erwerbstätige Väter in Hamburg sind im Gegensatz zu erwerbstätigen Müttern vor allem Vollzeit berufstätig, auch in der Familienphase mit kleinen Kindern. Spiegelbildlich zur zeitübergreifenden Verhaftung der Mütter im Teilzeit-Arrangement besteht bei Vätern eine vom familiären Kontext weitgehend unabhängige Konzentration auf Vollzeit-Tätigkeiten. Diese Väter können aufgrund der geringen verfügbaren Zeit außerhalb ihrer Erwerbstätigkeit nur in geringem Umfang am Familienleben teilnehmen. Andererseits ist unter den (wenigen) Teilzeit beschäftigten Männern fast die Hälfte der Personen gering qualifiziert. Die Vermutung liegt nahe, dass die in Teilzeit erwerbstätigen Väter eher ihrem Bildungsniveau entsprechend beschäftigt sind als die Teilzeit beschäftigten Mütter. Dies dürfte auch ein Grund für das vergleichsweise schlechte Image von Teilzeit unter Vätern sein. Daraus ergibt sich zweierlei:

Handlungsfeld Wochenarbeitszeit: Um gegenwärtig Vollzeit beschäftigte Väter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, bietet sich ein größeres Angebot an vollzeitahe Teilzeitstellen auch für diese Gruppe an. Denn die Tatsache, dass in Deutschland Elternzeit beziehungsweise Väter-Monate besonders von Vätern in höheren Positionen in Anspruch genommen werden, legt nahe, dass Väter mit einem hohen Bildungsniveau und in einer Vollzeittätigkeit durchaus auch einen Wunsch nach mehr Teilhabe an der Kindererziehung verspüren (Pfahl und Reuß 2009, Reich 2010).

Handlungsfeld Berufliche Weiterbildung / lebenslanges Lernen: Die mit der Studie erhobene Weiterbildungsstatistik offenbart, dass insbesondere hinsichtlich der Teilzeit beschäftigten Väter ein deutliches Potenzial besteht, vorhandene Mängel der Erstausbildung zumindest teilweise durch geeignete berufliche Weiterbildungsmaßnahmen zu kompensieren: Nur etwa jeder siebte (Vollzeit beschäftigte) beziehungsweise jeder achte (Teilzeit beschäftigte) Hamburger Vater engagiert sich in solchen Maßnahmen, dagegen etwa jeder sechste beziehungsweise fünfte kinderlose Mann. Obwohl vergleichbare Daten älteren Ursprungs sind, weisen diese hier doch indirekt auf ein Hamburger Spezifikum hin. So zeigen Berechnungen von Beicht für Westdeutschland mit Daten aus dem Jahr 2004, dass das Weiterbildungs-Engagement von Vätern mit der Kinderzahl ansteigt; zumindest Männer mit (Ehe-)Partnerin und mehreren Kindern sind nach der zitierten Untersuchung mit 77,6 % deutlich häufiger als allein lebende Männer mit 71,2 % an Weiterbildungsmaßnahmen beteiligt (Cornelißen 2005).

Nichterwerbstätige Eltern

In Hamburg gehen etwa 78 000 Eltern gar keiner Berufstätigkeit nach. Davon sind etwa vier Fünftel Frauen. Knapp die Hälfte der nichterwerbstätigen Mütter und Väter sind gut bis sehr gut gebildet. Ein wesentlicher Teil dieser Eltern gibt dabei den Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit an beziehungsweise begründet die Beendigung einer früheren Erwerbstätigkeit mit Betreuungserfordernissen. Nicht nur der hohe Anteil an sehr gut ausgebildeten Personen, sondern auch die Tatsache, dass die Beendigung der letzten Tätigkeit bei nichterwerbstätigen Müttern und Vätern im Durchschnitt nur 3,5 beziehungsweise 3,3 Jahre zurückliegt und damit deutlich gegenwartsnäher als bei kinderlosen Personen erfolgte, zeigt das erhebliche Humankapital-Potenzial, das hier genutzt werden kann. Insbesondere bezüglich der Erwerbsbeteiligung akademisch gebildeter Mütter und von Müttern ohne deutsche Staatsbürgerschaft bestehen Spielräume nach oben.

*Handlungsfeld Erwerbsanreize für Akademikerinnen:*¹³ Trotz hoher Lohnverzichtskosten sind in Hamburg 8 000 Akademikerinnen, vom staatlichen Bildungssystem und teilweise auch den Unternehmen teuer ausgebildet, freiwillig oder unfreiwillig ohne Beschäftigung. Vor dem Kontext des Fachkräftemangels ergibt sich hier mit besonderer Dringlichkeit die Notwendigkeit, die Beschäftigungsfähigkeit und -bereitschaft dieser Personengruppe zu verbessern. Insbesondere die vergleichsweise geringe Erwerbsbeteiligung akademisch gebildeter Mütter im Vergleich zu kinderlosen Frauen gleicher Bildung ist augenfällig. Welche Ursachen kommen hierfür in Frage? Mit zunehmendem (Erst-)Geburtsalter insbesondere in Westdeutschland und bei Frauen mit hohem Bildungsstand (Tivig und Hetze 2007) geht ein zeitliches Zusammenfallen von Geburt und Ausbildungsende einher; in vielen Fällen führt dies zu einem Misslingen des Berufseinstiegs nach dem Studium. Über gezielten Kontaktaufbau bereits während des Studiums, beispielsweise in Form von Praktika oder Urlaubsvertretungen, haben Betriebe die Chance, weibliche Fachkräfte des gesuchten Profils frühzeitig an ihr Unternehmen zu binden. Ein weiterer Teil der nichterwerbstätigen Akademikerinnen ist geburtsbedingt aus dem Erwerbsleben ausgeschieden und mangels ausreichender Anreize beziehungsweise Rahmenbedingungen nicht dorthin zurückgekehrt. Hier kann ein betriebliches Wiedereinstiegsprogramm helfen, das beispielsweise die Erarbeitung individueller Strategien für die Rückkehr und die Organisation geeigneter Weiterbildungsmaßnahmen sowie die Beratung zu bedarfsgerechter Kinderbetreuung umfassen kann (KWB 2010).

Dies dürfte mit Bezug auf die Akademikerinnen jedoch allein nicht ausreichend sein: Zu hoch ist hier das Risiko des beruflichen Status-Verlustes, wenn familiäre Notwendigkeiten die Arbeitsbedingungen beim Wiedereinstieg prägen. Die Alternative zur unterwertigen Beschäfti-

¹³ Die im Folgenden aufgezeigten Lösungen gelten auch für ein Gutteil der nichterwerbstätigen Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung als weiterem, den Akademikerinnen sogar zahlenmäßig weit überlegenen Fachkräfte-Reservoir.

gung nach der Geburt – der Verbleib in der Nichterwerbstätigkeit – scheint für eine nennenswerte Personenzahl – zumal bei finanziell gut gestellten Partnern – die attraktivere Alternative zu sein. Die zusätzliche Herausforderung der Unternehmen lautet daher, Gelegenheiten zur Ausübung hochqualifizierter Tätigkeiten auch bei eingeschränkter zeitlicher Verfügbarkeit zu schaffen. Hiermit untrennbar verbunden ist eine im Unternehmen glaubwürdig – idealerweise auch seitens der Vorgesetzten – praktizierte Kultur der Führung in Teilzeit. Indem Führungskräfte selbst familienfreundliche Angebote im Unternehmen nutzen, können sie eine Vorbildfunktion einnehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen erleichtern (BMFSFJ 2005).

Handlungsfeld EU-ausländische Mütter: Zwar ist die geringe Arbeitsmarktpartizipation ausländischer Mütter für sich genommen kein Hamburg-spezifisches Problem, sondern spiegelt den Bundesdurchschnitt wider: Laut einer Analyse des Mikrozensus aus dem Jahr 2004 sind 41,5 % der ausländischen Mütter ohne Beschäftigung (Cornelißen 2005). Ins Auge sticht jedoch die Diskrepanz in der Erwerbsintegration zwischen Frauen mit und ohne Kinder in der Gruppe der EU-ausländischen Frauen: Während kinderlose Frauen aus EU-Staaten genau so häufig einer bezahlten Tätigkeit nachgehen wie deutsche Frauen, sind Mütter aus EU-Staaten deutlich seltener erwerbstätig als deutsche Mütter. Im Gegensatz zu den Ausländerinnen mit einer Nicht-EU-Staatsangehörigkeit dürften hierfür weniger allgemeine kulturelle Unterschiede und Sprachdefizite, sondern vielmehr konkret mit der Existenz von Kindern zusammenhängende Faktoren verantwortlich sein. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

5 Zusammenfassung

Bei der Bewältigung der großen Herausforderungen, denen sich Hamburg in den kommenden Jahren (weiterhin) zu stellen hat, kommt den Eltern eine Schlüsselrolle zu: Sie bringen nicht nur ihr eigenes Wissen und Können ein, sondern bilden auch die nachwachsende Generation heran, von deren Leistungsfähigkeit Hamburgs Zukunft zu einem wesentlichen Teil mit bestimmt werden wird. Will Hamburg auf Dauer produktive Arbeitskräfte an den Standort binden und neue hinzugewinnen, ist es von zentraler Bedeutung, Eltern in dieser Doppelfunktion zu stärken. Die Formulierung zukunftsweisender Strategien setzt jedoch eine profunde Bestandsaufnahme voraus: Wie leben und arbeiten Hamburgs Eltern heute?

Zur Beantwortung dieser Fragen werden Daten des Mikrozensus 2008 für das Bundesland Hamburg analysiert. Berücksichtigt werden dabei Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) am Hauptwohnsitz der Familie. Als Eltern werden alle Personen gefasst, die mit mindestens einem ledigen Kind unter 18 Jahren zusammen leben; alle übrigen Personen gelten in dieser Untersuchung als kinderlos.

Hamburgs Elternschaft teilt sich auf in 220 602 verheiratete, 22 063 in Lebenspartnerschaften lebende und 43 601 alleinerziehende Elternteile. Unter den Alleinerziehenden kommen auf einen Vater rund neun Mütter. Ein knappes Viertel (24 %) der Hamburger Eltern hat eine ausländische Nationalität; diese Personen sind zum Teil deutlich schlechter in den Hamburger Arbeitsmarkt integriert als deutsche Eltern (Nicht-EU-Ausländer/innen sowie unter den Müttern auch die EU-Ausländerinnen). Bei über einem Viertel der Elternteile (27,7 %) ist von erhöhten Betreuungsnotwendigkeiten auszugehen, da das jüngste Kind in der Familie unter drei Jahre alt ist. Rund 85 % der Väter, aber nur gut die Hälfte (rund 54 %) der Mütter bestreiten ihren Lebensunterhalt überwiegend aus eigener Erwerbstätigkeit. Die Erwerbstätigen-Quote der Mütter liegt in allen Altersgruppen unter 50 Jahren mit weitem Abstand unter jener der Väter und der Kinderlosen und erreicht erst in der Gruppe der 50 bis 54-Jährigen ihren Höhepunkt. In der unter Müttern aufkommensstärksten Altersgruppe der 40 bis 44-Jährigen liegt die Quote bei nur rund 71 % und damit um 20 Prozentpunkte unter jener der Väter. Hieraus wird das enorme Arbeitskräftepotenzial unter Hamburgs Müttern ersichtlich. Bedenkt man, dass fast die Hälfte der nichterwerbstätigen Mütter und Väter gut bis sehr gut qualifiziert sind, stellt die Gruppe der nichterwerbstätigen Eltern mit 37 590 Personen ein beträchtliches Fachkräfte-Reservoir dar, das es zu nutzen gilt. Diese Menschen dürften – bei entsprechender Gestaltung der Rahmenbedingungen – zu einem Gutteil für den Arbeitsmarkt aktivierbar sein. Denn zwei Drittel (66,2 %) der nichterwerbstätigen Väter und ein gutes Drittel (38,8 %) der nichterwerbstätigen Mütter dokumentieren ihre Arbeitsmarktnähe durch ihre Meldung als Arbeitslose oder Arbeits-

suchende oder bekunden explizit ihren Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit aus der Stillen Reserve heraus.

Entsprechend der unterschiedlichen Arbeitsmarkteinbindung bestreiten ihren Lebensunterhalt rund 41% der Mütter Hamburgs, aber nur 10 % der Väter überwiegend durch private oder staatliche Unterhaltszahlungen. Knapp ein Drittel (31 %) der alleinerziehenden Mütter lebt überwiegend von Hartz IV. Trotz der relativ hohen Bedeutung der Alimentationszahlungen erzielen Mütter insgesamt geringere Nettoeinkommen als kinderlose Frauen und Männer. Die Einkommensverteilung der Eltern liefert einen Beleg für das unverändert vorherrschende männliche Alleinernährer- beziehungsweise das Anderthalb-Verdiener-Modell mit männlichem Hauptverdiener und weiblicher Zuverdienerin. Dieses Rollenverständnis wird auch darin deutlich, dass die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern und die Pflege anderer Familienangehöriger das unter Müttern dominante Motiv für die unterlassene Suche nach einer Beschäftigung beziehungsweise für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung (anstelle eines Vollzeitjobs) darstellt. Während Teilzeit unter Müttern weit verbreitet ist, stellt dieses Arbeitszeitarangement für Väter lediglich eine Randerscheinung dar, die zudem oftmals unfreiwilliger Art zu sein scheint: Fast die Hälfte der Teilzeit arbeitenden Väter wünscht sich eine Aufstockung der Wochenarbeitszeit. Der unter Vätern enge Zusammenhang zwischen Arbeitszeitumfang und Branchen- sowie Bildungsverteilung ist unter Müttern nicht vorhanden. Dies lässt vermuten, dass die eingeschränkte Wochenarbeitszeit bei einem Gutteil der Teilzeit arbeitenden Väter aus der geringen beruflichen Qualifikation der Väter und den damit einhergehenden, auf bestimmte Branchen fokussierten Beschäftigungsmöglichkeiten resultiert. Demgegenüber wird das Teilzeitmodell unter Müttern vorwiegend aus familiären Gründen gewählt.

Aus den empirischen Ergebnissen lassen sich für die Gruppen der erwerbstätigen und der nichterwerbstätigen Elternteile separate Handlungsfelder ableiten. Auf die erwerbstätigen Eltern gerichtet stehen sowohl der Erwerbsumfang als solcher als auch die flexible Handhabung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten im Mittelpunkt: Eine Ausweitung vollzeitnaher Teilzeit könnte die gleichberechtigte Teilhabe von Müttern und Vätern am Arbeits- und Familienleben verbessern. Zudem böte sie insbesondere für Mütter die Chance, auch höherwertige Tätigkeiten in größerem Umfang als bisher auszuüben und auf diesem Wege Familienarmut (insbesondere von Alleinerziehenden-Haushalten) und die Altersarmut von Frauen zu reduzieren. Damit einher geht die Empfehlung, Eltern, insbesondere Väter, stärker in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung einzubinden. Was die nichterwerbstätigen Eltern betrifft, fällt die vergleichsweise geringe Erwerbsneigung akademisch gebildeter Mütter auf. Bezüglich dieser Personengruppe ergibt sich für Hamburger Unternehmen eine große Chance, wertvolle Humanressourcen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Die damit verbundene Herausforderung lautet, auch Führungs- und Fachkräften attraktive Teilzeit-Angebote mit beruflichen Aufstiegspektiven zu unterbreiten. Einen zweiten Schwerpunkt innerhalb der nichterwerbstätigen El-

tern bilden die Mütter mit EU-Nationalität. Hier besteht ein bedeutendes Integrationspotenzial in das Erwerbsleben.

Familienfreundliche Maßnahmen werfen als Investitionen in das Humankapital des Unternehmens mannigfaltige Erträge ab, deren Volumina im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte weit über den Umfang des Investitionsaufwands hinaus gehen dürften. Eine Ressourcensensible Familienpolitik präsentiert sich daher am Ende dieser Studie als nachhaltige Zukunftsstrategie für Hamburgs Unternehmen und als gute Wirtschaftspolitik.

Literaturverzeichnis

Boll, C. (2009a): Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen – fertilitätstheoretische Einordnung, Quantifizierung auf Basis von SOEP-Daten und familienpolitische Implikationen, HWWI Research Paper, 1-19, Hamburg.

Boll, C. (2009b): Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen – mit besonderer Berücksichtigung möglicher Elterngeldeinflüsse auf das Unterbrechungsmuster, HWWI Policy Paper, 1-21, Hamburg.

Büchel, F. (1997): Berufseinmündung und erste Karrierephase von Akademikern mit einer beruflichen Zusatzqualifikation. Ein Beitrag zur bildungspolitischen Kontroverse „HSI versus Büchel/ Helberger“. Sonderdruck aus Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Band 30, Heft 3, S. 620-634.

Büchel, F., G. Weißhuhn (1997): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung der Absolventen des Bildungssystems II. Fortsetzung der Berichterstattung zu Struktur und Entwicklung unterwertiger Beschäftigung in West- und Ostdeutschland, Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2008): Qualitätsbericht: Statistik der gemeldeten Stellen. Version 1.0 vom 27.02.2008, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit / Statistik Datenzentrum (2010): Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Bestand an gemeldeten Stellen nach Qualifikationsniveau (Excel-Tabelle, zur Verfügung gestellt am 22.06.2010).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Work and Life. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Analyse der volkswirtschaftlichen Effekte – Zusammenfassung der Ergebnisse, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2008): Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009): Monitor Familienforschung. „Einstellungen und Lebensbedingungen von Familien“, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010): Familienreport 2010, Berlin.

Cornelißen, W. (2005): Gender-Datenreport. 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2. Fassung, München.

Fehse, S., C. Kerst (2007): Arbeiten unter Wert? Vertikal und horizontal inadäquate Beschäftigung von Hochschulabsolventen der Abschlussjahrgänge 1997 und 2001. Beiträge zur Hochschulforschung, Band 29, Nr. 1.

Galler, H. P. (1991): Opportunitätskosten der Entscheidung für Familie und Haushalt, in: S. Gräbe (Hrsg.): Der private Haushalt als Wirtschaftsfaktor, Verlag Campus, Frankfurt am Main/New York.

Heyne, M., W. Ehemann (2010): Hamburg 2030. Handel für Hamburgs Zukunft, in: Hamburger Wirtschaft 5/2010, S. 12-14.

Kapella, O. (2007): Familienfreundlichkeit. Definition und Indikatoren. Working Paper des Österreichischen Institutes für Familienforschung, Nr. 58/2007.

Koordinationsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB): Rubrik Berufsrückkehrerinnen – Beratung, <http://www.worklife-hamburg.de/38.html>, download am 04.06.2010.

Nöthen, M. (2005): Von der „traditionellen Familie“ zu „neuen Lebensformen“. Neuerungen in der Familienberichterstattung des Mikrozensus, Wirtschaft und Statistik, Nr. 1, S. 25-40.

Otto, A. H., S. Stiller (2009): Demografischer Wandel und Arbeitskräfteangebot: Perspektiven und Handlungsoptionen für hamburgische Unternehmen, HWWI Policy Report, Nr. 12.

Pfahl, S., S. Reuß (2009): Das neue Elterngeld. Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern. Eine explorative Studie, Düsseldorf.

Reich, N. (2010): Who Cares? Determinants of the Fathers' Use of Parental Leave in Germany, HWWI Research Paper 1-30.

Schneider, H., I. Gerlach, D. Juncke, J. Krieger (2008): Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte familienbewusster Personalpolitik, Arbeitspapier des Forschungszentrums Familienorientierte Personalpolitik, Nr. 5/2008, Münster.

Schreyer, Franziska (2008): Viel Licht, aber auch Schatten. Zum Arbeitsmarkt von Akademikerinnen, in: F. Maier, A. Fiedler (Hrsg.): Verfestigte Schieflagen. Ökonomische Analysen zum Geschlechterverhältnis, Edition sigma, Berlin, S. 75-94.

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2004): Bevölkerungsvorausschätzung für Hamburg bis 2020, Excel-Tabelle, Hamburg.

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2010a): Bevölkerung in Hamburg 2010 bis 2030. Statistische Berichte, Nr. A18 – 2010 H, Hamburg/Kiel.

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2010b): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Hamburg am 30. September 2009. Statistische Berichte, Nr. A VI 5 – vj 3/09 H, Hamburg / Kiel.

Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2010c): Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung und Erwerbstätige in Hamburg. Vierteljahresergebnisse bis zum 4. Quartal 2009. Statistischer Bericht P I 1 (4) – hj 2/09 H. Hamburg/Kiel.

Statistisches Bundesamt (2006): Leben und Arbeiten in Deutschland, Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2008): Ergebnisse des Mikrozensus 2007. Fachserie 1 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 3 Familien und Haushalte, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2008)(Hrsg.): Familienland Deutschland. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 22. Juli 2008 in Berlin, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2009a): Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung?, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2009/Arbeitsmarkt2009__04,templateld=renderPrint.psmf__nnn=true, download am 28.04.2009.

Statistisches Bundesamt (2009b): Verdienste und Arbeitskosten 2008. Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 13. Mai 2009 in Berlin, Berlin/Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2009c): Qualitätsbericht Mikrozensus 2008, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2010): Zusammengefasste Geburtenziffer nach der Geburtsjahrmethode, 2008. Tabelle, Wiesbaden.

Tivig, T., P. Hetze (2007): Deutschland im Demografischen Wandel, Rostocker Zentrum zur Erforschung des Demografischen Wandels, Rostock.

Anhang: Methodische Anmerkungen

Verwendeter Datensatz

Die Analyse basiert auf den Daten des Mikrozensus 2008 für Hamburg als Bundesland.¹⁴

Abgrenzung des untersuchten Personenkreises

Da familiäre Bindungen im Zentrum der Untersuchung stehen, bezieht sich diese nicht auf die Haushalts- sondern auf die Familienebene: Im Fokus stehen Frauen und Männer, die in familialen Einheiten in privaten Haushalten leben. Ferner wurden nur Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) in die Analyse einbezogen. Da die Mitglieder einer Familie mehrere Wohnsitze (zum Beispiel einen Zweitwohnsitz am Arbeitsort) haben können, Mehrfachzählungen aber vermieden werden sollen, wird die Analyseeinheit darüber hinaus auf Personen am Hauptwohnsitz der Familie/Lebensform – das heißt, am Hauptwohnsitz der Familienbezugsperson – eingegrenzt.¹⁵

Hinsichtlich des Familienbegriffs orientiert sich die vorliegende Untersuchung am so genannten Lebensformenkonzept, das seit dem Mikrozensus 2005 den Standard für familienbezogene Auswertungen des Mikrozensus setzt.¹⁶ Da das traditionelle Familienkonzept Eltern-Kind-Gemeinschaften mit unverheirateten oder gleichgeschlechtlichen Eltern der Gruppe der Alleinerziehenden zuordnete, war eine separate Analyse dieser Lebensformen bis dato unmöglich; zugleich wurden Ehepaare ohne Kinder im traditionellen Konzept den Familien zugeordnet (Ehe-zentriertes Konzept). Das Lebensformenkonzept hingegen definiert als Familien alle Eltern-Kind-Gemeinschaften mit ledigen Kindern im Haushalt (Kind-zentriertes Konzept), also Ehepaare, gleichgeschlechtliche Paare, Lebensgemeinschaften sowie Alleinerziehende, jeweils mit ledigem(n) Kind(ern). Einbezogen in diesen Familienbegriff sind neben leiblichen Kindern auch Stief-, Pflege- und Adoptivkinder. In der vorliegenden Untersuchung werden nur Eltern mit Kindern unter 18 Jahren berücksichtigt.

Nicht als Eltern gelten dagegen die vorgenannten Ehepaare ohne Kinder oder Paare, deren Kinder das Elternhaus bereits verlassen haben. Dies ist inhaltlich damit zu rechtfertigen, dass das Kriterium des Zusammenlebens mit Kindern als maßgeblich für das elterliche Erwerbsverhalten sein dürfte. Hinzu kommen datenerhebungstechnische Gründe.¹⁷ Auch werden Kinder, die

¹⁴ Zu ausführlichen Erläuterungen zur Erhebungs- und Auswertungsmethodik des Mikrozensus 2008 vgl. Statistisches Bundesamt 2009c.

¹⁵ Die Familienbezugsperson ist der männliche Ehepartner bzw. männliche Lebenspartner beziehungsweise, bei gleichgeschlechtlichen Paaren, der ältere Partner. Bei Alleinerziehenden ist die Person selbst Familienbezugsperson (Statistisches Bundesamt 2008).

¹⁶ Vgl. hierzu Nöthen (2005).

¹⁷ Im Mikrozensus werden Personen, die aus dem Haushalt ausgezogen sind, grundsätzlich nicht mehr erfasst (Ko-Residenzprinzip). Eltern-Kind-Beziehungen, die über Haushaltsgrenzen hinweg bestehen, bleiben daher unberücksichtigt. Somit ist es schwierig, Männer und Frauen, die nicht mit einem ledigen Kind im Haushalt leben, als Väter

noch im Elternhaus leben, aber bereits verheiratet sind oder dort mit einem Lebenspartner zusammen leben, nicht mehr der Herkunftsfamilie zugeordnet, sondern begründen eine eigene Familie. Ebenso wenig der Herkunftsfamilie zugerechnet werden Kinder, die bereits mit eigenen Kindern im Haushalt der Eltern leben (so genannte Zwei-Generationen-Regel). Werden Kinder aus den vorgenannten Gründen nicht mehr der Herkunftsfamilie zugeordnet, gelten die Elternteile dieser Kinder nicht mehr als Eltern im Sinne dieser Untersuchung.

Begriffsklärungen

Die feine Aufgliederung des beruflichen Bildungsabschlusses im Mikrozensus wird für die Zwecke dieser Untersuchung zu drei Kategorien aggregiert. Personen mit Hochschulstudium oder Promotion als höchstem berufsbildenden Abschluss werden der Kategorie „Hochschulabschluss/ Promotion“ zugeordnet. Personen der Kategorie „kein beziehungsweise niedriger Abschluss“ haben entweder keinen beruflichen Abschluss, machen keine Angabe zu diesem oder verfügen über eine Anlernausbildung, ein berufliches Praktikum oder ein Berufsvorbereitungsjahr. Alle übrigen Personen – im Wesentlichen Personen mit abgeschlossener Lehrausbildung – wurden der Kategorie „mittlerer Abschluss“ zugewiesen.

Die Erfragung der Nationalität lässt im Mikrozensus Mehrfachnennungen zu. Um zu einer eindeutigen Zuordnung zu gelangen, wird folgendes hierarchisches Prinzip verfolgt: Die Angabe "Deutsche Nationalität" dominiert die Angabe "EU-Ausländer/in" und letztere wiederum die Angabe "Nicht-EU-Ausländer/in". Insgesamt ist der Anteil der Personen mit doppelter Staatsangehörigkeit jedoch verschwindend gering.¹⁸

Als erwerbstätig gelten, gemäß der Abgrenzung des Labour-Force-Konzeptes der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), alle Personen, angaben, in der Berichtswoche mindestens eine Stunde gegen Entgelt oder als Selbstständige(r) oder als mithelfende(r) Familienangehörige(r) gearbeitet zu haben oder in einem Ausbildungsverhältnis zu stehen.¹⁹ Dabei ist unerheblich, wie umfangreich die Erwerbstätigkeit in Stunden war und ob sie regelmäßig erfolgte. Auch geringfügige Beschäftigungen, Soldat(inn)en, Wehr- und Zivildienstleistende zählen zu den Erwerbstätigen, ebenso jene Personen, die sich seit weniger als drei Monaten in Mutterschutz oder Elternzeit befinden. Personen, die sich seit mehr als drei Monaten in Elternzeit befinden, zählen hingegen zu den Nichterwerbstätigen. Die Erwerbstätigen-Quote bezieht sich, gemäß der Definition des Statistischen Bundesamtes, auf den Anteil der Erwerbstätigen an der betreffenden Personengruppe im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre). Die Zuordnung der Personen

beziehungsweise Mütter minderjähriger Kinder außerhalb des Haushalts zu identifizieren. Die Frage nach der Zahl insgesamt geborener Kinder wurde erstmals 2008 auf freiwilliger Basis und dort (naturgemäß) nur den Frauen gestellt, mit einem hohen Umfang an Antwortausfällen.

¹⁸ Er lag für den Mikrozensus 2008 bei 1,6% der deutschen Bevölkerung, wovon es sich wiederum bei 95% der Personen um deutsche Doppelstaatler handelte.

¹⁹ Die Berichtswoche entspricht der letzten Kalenderwoche vor der Befragung, die seit 2005 unterjährig erhoben wird (gleitende Berichtswoche).

als Vollzeit- beziehungsweise Teilzeitbeschäftigte basiert im Mikrozensus auf der Selbsteinstufung der Befragungspersonen. Die Vollzeitquote (Teilzeitquote) bezieht sich dementsprechend auf den Anteil der Vollzeit (Teilzeit) Tätigen an allen Erwerbstätigen.

Das individuelle Nettoeinkommen im letzten Monat ergibt sich im Mikrozensus durch eine Selbsteinstufung der Befragten in vorgegebene Einkommensgruppen. Dabei wird über alle Einkommensarten der Person die Summe gezogen. Neben Einkommen aus Erwerbstätigkeit sind demnach beispielsweise auch Sozialhilfe/ Hartz IV-Leistungen, Dividenden, Stipendien, Wohngeld oder Renten enthalten.

Ausgewiesene absolute und relative Häufigkeiten

Die ausgewiesenen absoluten Häufigkeiten entsprechen den aus der Stichprobe hochgerechneten Fallzahlen. Hierzu werden die Häufigkeiten der Stichprobe mit dem für Jahresauswertungen relevanten Hochrechnungsfaktor gewichtet. Das zweistufige Hochrechnungsverfahren des Mikrozensus beinhaltet zum einen eine Korrektur von Stichprobenfehlern (durch so genannte Kompensationsfaktoren) und zum anderen eine quartalsweise erfolgende Anpassung an die laufende Bevölkerungsfortschreibung und das Ausländerzentralregister, getrennt nach Geschlechtern, drei Altersklassen und vier Staatsangehörigkeiten(gruppen). Auf Grund minimaler Abweichungen zwischen den relativen Häufigkeiten der Stichprobenwerte und jener der hochgerechneten Werte werden die hochgerechneten Fallzahlen als Basis für die ausgewiesenen relativen Häufigkeiten verwendet.

HWWI Policy Papers

by the HWWI Research Programmes „Economic Trends“ and „Hamburg and Regional Development“

32. [Die volkswirtschaftliche Bedeutung des Hamburger Hafens in Abhängigkeit vom Fahrrinnenausbau von Unter- und Außenelbe](#)
Michael Bräuninger, Alkis Henri Otto, Silvia Stiller, Hamburg, März 2010
31. [Implications of rising energy and transportation costs for future urban development: Hamburg – a city of the future!](#)
Ingrid Ott, Alkis Henri Otto, Silvia Stiller, Hamburg, February 2010
30. [Implikationen steigender Energie- und Transportkosten für die künftige Stadtentwicklung: Hamburg – Stadt mit Zukunft!](#)
Ingrid Ott, Alkis Henri Otto, Silvia Stiller, Hamburg, Januar 2010
29. [Implikationen steigender Energie- und Transportkosten für die künftige Stadtentwicklung: Innerstädtische Trends in Hamburg](#)
Alkis Henri Otto, Hamburg, Januar 2010
28. [Ökonomische Konsequenzen des Konsums von nicht in Deutschland versteuerten Zigaretten](#)
Michael Bräuninger, Silvia Stiller, Hamburg, Januar 2010
27. [Überprüfung der Methodik zur Schätzung der nicht in Deutschland versteuerten Zigaretten](#)
Michael Bräuninger, Sven Schulze, Hamburg, Januar 2010
26. [Gutachten zu den wirtschaftlichen Grundlagen für die Prognose des Luftverkehrsaufkommens am Verkehrsflughafen München](#)
Franziska Biermann, Michael Bräuninger, Jörg Hinze, Klaus Matthies, Friso Schlitte, Silvia Stiller, Henning Vöpel, Hamburg, Januar 2010
25. [Implications of rising energy and transportation costs for future urban development: Inner city trends in Hamburg](#)
Alkis Henri Otto, Hamburg, Januar 2010
24. [Entwicklungsperspektiven für die Stadt Hamburg: Migration, Pendeln und Spezialisierung](#)
Amelie Boje, Ingrid Ott, Silvia Stiller, Hamburg, Januar 2010
23. [Development perspectives for the City of Hamburg: Migration, commuting, and specialization](#)
Amelie Boje, Ingrid Ott, Silvia Stiller, Hamburg, December 2009
22. [Die Auswirkungen der Finanzkrise auf die deutschen Wohnimmobilienmärkte](#)
Alkis Otto, Hamburg, November 2009
21. [Einkommenseffekte von Erwerbsunterbrechungen – mit besonderer Berücksichtigung möglicher Elterngeldeinflüsse auf das Unterbrechungsmuster –](#)
Christina Boll, Hamburg, November 2009
20. [Das Machbare möglich machen](#)
Thomas Straubhaar, Hamburg, September 2009
19. [Einige Beobachtungen zum Pendlerverhalten in Deutschland](#)
Sven Schulze, Hamburg, August 2009
18. [Economic Impacts of Climate Change on Cities – A Survey of the Existing Literature](#)
Georgios Stasinopoulos, Hamburg, August 2009

17. Implikationen steigender Energie- und Transportkosten für die künftige Stadtentwicklung – eine globale Perspektive
Ingrid Ott et al., Hamburg, Juni 2009
16. Hamburger Wirtschaft im Sinkflug
Michael Bräuninger, Eckhardt Wohlers, Hamburg, Juni 2009
15. Der Automobilmarkt in Deutschland
Michael Bräuninger, Daniel Schneider, Hamburg, Juni 2009
14. Implications of rising energy and transportation costs for future urban development – a global perspective
Ingrid Ott, Alkis Henri Otto, Silvia Stiller, Hamburg, Juni 2009
13. Wissen schafft Wachstum. Wirtschaftspolitische Handlungsoptionen für Innovation und Fortschritt
Henning Vöpel, Hamburg, Juni 2009
12. Altersvorsorge und Konsumverhalten von Frauen in Deutschland
Henning Vöpel, Hamburg, Mai 2009
11. Biokraftstoffe: Ziele, Chancen und Risiken
Michael Bräuninger, Sebastian Schröer, Sven Schulze, Hamburg, Januar 2009
10. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in Deutschland: Analyse potenzieller Effekte auf Geburtenzahl und Fertilitätsstruktur
Nora Reich, Hamburg, Dezember 2008
9. Champions des Sports 2008 - Ein empirischer Vergleich deutscher Sportstädte
Max Steinhardt, Henning Vöpel, Hamburg, November 2008
8. Regionale Unternehmens- und Beschäftigungsdynamik
Michael Bräuninger, Friso Schlitte, Hamburg, Dezember 2007
7. Erbschaftssteuer – Abschaffen ist besser als revidieren
Thomas Straubhaar, Hamburg, Dezember 2007
6. Gesundheitsentwicklung in Deutschland bis 2037 – Eine volkswirtschaftliche Kostensimulation
Michael Bräuninger et al., Hamburg, Dezember 2007
5. Ökologische Steuerreform in der Schweiz
Michael Bräuninger, Sven Schulze, Thomas Straubhaar
Hamburg, Oktober 2007
4. Champions des Sports – Ein empirischer Vergleich deutscher Sportstädte
Max Steinhardt, Henning Vöpel, Hamburg, Oktober 2007
3. Wirtschaftsfaktor Erdgasbranche
Michael Bräuninger et al., Hamburg, August 2007
2. Auswirkungen von Strompreiserhöhungen auf Preise, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit
Michael Bräuninger, Jörg Hinze, Norbert Kriedel, Henning Vöpel
Hamburg, April 2007
1. Demographische Entwicklung: Problem oder Phantom?
Sebastian Schröer, Thomas Straubhaar, Hamburg, November 2006

Das **Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)** ist ein gemeinnütziger, unabhängiger Think Tank mit den zentralen Aufgaben:

- die Wirtschaftswissenschaften in Forschung und Lehre zu fördern,
- eigene, qualitativ hochwertige Forschung in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zu betreiben,
- sowie die Wissenschaft, Politik, Wirtschaft und die interessierte Öffentlichkeit über ökonomische Entwicklungen unabhängig und kompetent zu beraten und zu informieren.

Das HWWI betreibt interdisziplinäre Forschung in den folgenden Kompetenzbereichen: Wirtschaftliche Trends, Hamburg und regionale Entwicklungen, Weltwirtschaft sowie Migration Research Group.

Gesellschafter des im Jahr 2005 gegründeten Instituts sind die Universität Hamburg und die Handelskammer Hamburg.

Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI)

Heimhuder Straße 71 | 20148 Hamburg

Tel +49 (0)40 34 05 76 - 0 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776

infowww.hwwi.org