

V16 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Staat, Familien und Wirtschaft Hand in Hand

Antragsteller*in: Eileen Woestmann (KV Köln)

Tagesordnungspunkt: 9. Verschiedenes

Antragstext

1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Staat, Familien und Wirtschaft Hand in
2 Hand

3 Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gerade immer wieder Thema
4 gesellschaftlicher Debatten. Und das ist gut so. Es wird Zeit, dass die Belange
5 von Familien ins Zentrum gerückt werden und dabei gemeinsam konstruktiv nach
6 Lösungen gesucht wird – mit einem umfassenden Blick auf die Chancen aber auch
7 Herausforderungen, die Vereinbarkeit mit sich bringt.

8 Der Wunsch, sein Leben nach seinen Vorstellungen zu gestalten und dabei alle
9 Lebensbereiche wie Kinder, Erwerbstätigkeit, die Pflege von Angehörigen,
10 Hobbies, Ehrenamt u.v.m. vereinbar gestalten zu können, ist groß. Dabei ist die
11 Kindererziehung, die Pflege von Angehörigen und das soziale Engagement nicht nur
12 von persönlicher Relevanz, sondern im Sinne der sozialen Produktivität auch von
13 gesamtgesellschaftlich großer Bedeutung. [\[1\]](#)

14 Eine einseitige Verteilung in der Partnerschaft von Care-Arbeit auf der einen
15 und Erwerbstätigkeit auf der anderen Seite lehnen viele Familien in der heutigen
16 Gesellschaft ab. Traditionelle Rollenverteilungen werden aufgeweicht und eine
17 Gleichberechtigung in der Verwirklichung von Lebenszielen und der
18 Aufgabenteilung angestrebt. Doch in der Realität stellt die Vereinbarkeit viele
19 vor vielfältige Herausforderungen, die nicht immer aufgelöst werden können. Die
20 Konsequenz daraus ist oftmals, dass ein Elternteil, in der Regel die Mütter, die
21 Erwerbstätigkeit einschränkt und die Hauptlast für die Care-Arbeit trägt. Neben
22 dem Wert einer gleichberechtigten Partnerschaft ist dies insbesondere auch vor
23 dem Hintergrund des vorherrschenden Fachkräftemangels verehrend. Vereinbarkeit
24 ist jedoch als eine Chance für alle beteiligten Akteur*innen zu werten. Kinder
25 in den Blick.

26 Aktuelle Lage

27 Es vergeht kaum ein Tag, in dem nicht über das Thema Fachkräftemangel gesprochen
28 wird. Doch was ist unter dem Begriff Fachkräftemangel konkret zu verstehen ?
29 Laut der Internetseite des IAB-Forum wird der Fachkräftemangel wie folgt
30 definiert: „Fachkräftemangel herrscht typischerweise, wenn eine bedeutende Anzahl
31 von Arbeitsplätzen nicht besetzt werden kann, weil auf dem Arbeitsmarkt keine
32 entsprechend qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden sind.“[\[2\]](#)

33 In einer Analyse der Bundesagentur für Arbeit wurden 2022 für 200 der rund 1200
34 bewerteten Berufe ein Engpass festgestellt. Damit steigt die Zahl der
35 Engpassberufe von 148 im Vorjahr deutlich an.[\[3\]](#)

36 Als eine Lösung für die Bekämpfung des Fachkräftemangels wird vom Deutschen
37 Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) wiederholt die Erwerbstätigkeit von
38 Frauen gesehen. „Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist das größte ungehobene
39 wirtschaftliche Potenzial für Deutschland.“, schreibt der DIW-Chef Marcel
40 Fratzscher in einem Beitrag im Juli 2023.[\[4\]](#) Um den Fachkräftemangel zu

41 bekämpfen sei die Steigerung der Arbeitszeit von Frauen entscheidend, deutlich
42 vor den Potentialen der Zuwanderung.[5]

43 Dennoch steigt die Zahl der Frauen, die in Teilzeit arbeiten weiter. Knapp jede
44 zweite abhängig beschäftigte Frau leistet 2021 Teilzeitarbeit (45 Prozent) laut
45 einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts. Definiert
46 wird Teilzeit in der Studie mit einer Arbeitszeit von unter 32 Wochenstunden. Im
47 Vergleich dazu haben nur 12 Prozent der Männer eine Teilzeitbeschäftigung.
48 Frauen arbeiten also viermal so häufig in Teilzeit wie Männer. [6]

49 Warum ist das so?

50 Studien haben ergeben, dass Haushalte, in denen Paare ohne Kinder leben die
51 Care-Arbeit in etwa gleich auf Mann und Frau verteilt wird. In Haushalten mit
52 einem Kind unter 12 Jahren sieht die Aufgabenteilung anders aus: hier übernimmt
53 in 74,5% der Familien die Frau die meiste Care-Arbeit. Bei Haushalten mit einem
54 Kind über 12 Jahren sind es „nur“ noch 64,5% der Frauen, die die
55 Hauptorgearbeit leisten. Bei der Verteilung der Care-Arbeit übernimmt in über
56 60% der Familien die Frau die meiste Verantwortung in der Betreuung der Kinder.
57 [7] Diese Zahlen decken sich mit den Zahlen des Gender Care Gap, die ermittelt
58 haben, dass Frauen 2022 knapp 30h in der Woche mit unbezahlter Arbeit
59 verbringen, Männer dagegen nur knapp 21h.[8] Gleichzeitig wissen wir, dass
60 Elterngeld im ersten Jahr nach der Geburt in fast 74% der Familien von der
61 Mutter bezogen wird, nur in rund 26% vom Vater. In NRW nehmen dabei die Väter im
62 Vergleich zum Schnitt in ganz Deutschland ganze 4 Monate Elternzeit und damit
63 0,4 Monate mehr als die Väter deutschlandweit (3,6 Monate).[9]

64 Ein weiterer Aspekt, der bei steigenden Kosten für eine Heimunterbringung von
65 Senior*innen[10] zentraler wird, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege.
66 Laut Zahlen des BMFSFJ von 2021 leben in Deutschland rund 3,7 Millionen
67 Pflegebedürftige, von denen 80 Prozent von Angehörigen oder ambulanten
68 Pflegediensten versorgt werden. 4 bis 5 Millionen Privatpersonen kümmern sich um
69 einen pflegebedürftigen Angehörigen, davon sind 2/3 berufstätig.[11] Sie stehen
70 vor großen Schwierigkeiten bei der Frage der Vereinbarkeit. Die
71 gesamtgesellschaftliche Sensibilität und Sichtbarkeit ist dabei noch nicht so
72 ausgeprägt wie bei der Frage zur Vereinbarkeit mit Kindern.

73 Gleichzeitig sinkt die Geburtenrate in Deutschland. Ökonomische
74 Forschungsergebnisse zeigen, wie wichtig Investitionen in Strukturen für
75 Familien und Kinderbetreuung sind, um diesem negativen Trend entgegen zu
76 wirken.[12] Wir brauchen staatliche Anreize zur partnerschaftlichen Aufteilung
77 von Beruf, Familie und Pflege. In einer gesamtgesellschaftlichen Strategie, bei
78 der die Wirtschaft beteiligt ist, schaffen wir Erwerbsanreize, übrigens auch
79 durch die Kindergrundsicherung.

80 Chancen der Vereinbarkeit

81 Vereinbarkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, für die von der Politik
82 Rahmenbedingungen vorgegeben werden, die jedoch nicht für sich allein stehen -
83 können. Ein Zusammenspiel von Haltung und Maßnahmen verschiedener Akteur*innen
84 ist hier entscheidend, um Vereinbarkeit für Familien tatsächlich lebbar zu
85 machen. Zentral ist dabei insbesondere die Frage von einer familienfreundlichen
86 Unternehmenskultur auf der Arbeitsgeberseite und einer Sensibilisierung der
87 Gesamtgesellschaft.

88 Chancen bietet die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf nicht nur für
89 Familien, sondern auch für Arbeitgeber. Das Aufweichen von Geschlechterrollen
90 hat neue Lebens- und Familienformen entstehen lassen, die mit einer eindeutigen
91 Forderung nach Unternehmensstrukturen und Arbeitszeitmodellen einhergeht, um
92 Familie und Beruf vereinbaren zu können.[\[13\]](#) Insbesondere in Zeiten vom
93 Fachkräftemangel ist eine hohe Arbeitgeberattraktivität entscheidend, um
94 Fachkräfte zu gewinnen und an sich zu binden. Eine familienfreundliche
95 Unternehmenskultur kann hierzu essenziell beitragen und bringt Vorteile wie eine
96 geringe Fluktuation, ein verbessertes Betriebsklima, eine höhere
97 Leistungsbereitschaft, weniger Krankheitstage, einfachere Wiedereingliederung
98 nach der Elternzeit u.v.m. mit sich. [\[14\]](#)

99 Grüne Forderungen.

100 Wir brauchen bessere Rahmenbedingungen, um Vereinbarkeit von Familie und Beruf
101 zu ermöglichen. Dazu gehört:

- 102 1. Die Abschaffung des veralteten Ehegattensplittings, damit werden
103 gleichberechtigte Lebensentwürfe benachteiligt und Frauen in die Rolle der
104 Zuverdienerin gedrängt.
- 105 2. Das Elterngeld muss gleichberechtigt zwischen den Elternteilen
106 aufgeteilt werden.
- 107 3. Eine Einführung der Familienstartzeit: Wir wissen, dass Väter, wenn sie
108 früh Verantwortung für ihre Kinder übernehmen, auch später mehr
109 Sorgearbeit leisten. Mit der Familienstartzeit wird die paritätische
110 Elternschaft von Anfang an gefördert.
- 111 4. Ein zentraler Baustein von Vereinbarkeit ist die Verlässlichkeit von
112 familienergänzenden Betreuungsangeboten für Kinder. Dies ist nicht nur für
113 die Frage von Vereinbarkeit zentral, sondern auch mit Blick auf
114 Chancengerechtigkeit von Anfang an.
- 115 5. Wir brauchen eine moderne Arbeitszeitpolitik, die sich auch an den
116 Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert und Zeiträume entstehen lässt,
117 in denen Zeit für Familie, Hobbys, Ehrenamt o.Ä. ist.
- 118 6. Bei der Frage von Vereinbarkeit von Eltern sein und Beruf dürfen dabei
119 aber nicht die aus dem Blick verloren werden, um die es geht: die Kinder.
120 Das Kindeswohl muss im Zentrum unserer Vereinbarkeitspolitik stehen.
- 121 7. Eine Kindergrundsicherung, die Erwerbsanreize schafft und Kinder nicht als
122 „kleine Arbeitslose“ betrachtet.

123 Wir brauchen eine familien- und vereinbarkeitsfreundliche Haltung in der
124 Gesellschaft aber auch in den Unternehmen. Dazu gehören

- 125 1. Vorbilder. Gerade in Vereinbarkeitsfragen ist die Vorbildrolle zentral.
126 Die Rolle von Führung, von Leitung ist dabei entscheidend. Dazu gehört

127 auch, dass es in Unternehmen nicht nur Vorbilder gibt, sondern diese auch
 128 in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sensibilisiert sind.

129 2. Vereinbarkeit in seinen Vorteilen für die Unternehmenskultur erkennen.
 130 Denn am Ende profitieren nicht nur pflegende Angehörige und Eltern von
 131 einer familienfreundlichen Unternehmenskultur, sondern alle
 132 Mitarbeiter*innen.

133 3. durch die Verbesserung von Familienfreundlichkeit wird auch die
 134 Gleichstellung zwischen den Geschlechtern gefördert.

135 4. Einen Mutterschutz für Selbstständige, mit dem Ziel, Nachteile während der
 136 Schwangerschaft und in der Zeit nach der Entbindung abzubauen und Frauen
 137 in ihrer Selbstständigkeit zu fördern und zu unterstützen.

138 5. Pflegende Angehörige mit in den Blick nehmen und das bestehende Tabu
 139 aufbrechen. Angehörige zu pflegen muss besprechbar werden und eine höhere
 140 Sichtbarkeit bekommen.

141 [1] Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Arbeits- und Lebensperspektiven in Deutschland
 142 – Pfade der Veränderung, Ergebnisse der Arbeit der Expertenkommission Arbeits-
 143 und Lebensperspektiven in Deutschland, 2015, S.37

144 [2]<https://www.iab-forum.de/glossar/fachkraeftemangel/>

145 [3]<https://www.businessinsider.de/karriere/bundesagentur-fuer-arbeit-fachkraeftemangel-in-200-berufen/>

147 [4][https://www.diw.de/de/diw_01.c.877664.de/nachrichten/weg_mit_diesem_ueberblei-](https://www.diw.de/de/diw_01.c.877664.de/nachrichten/weg_mit_diesem_ueberbleibsel_aus_dem_patriachat.html)
 148 [bsel_aus_dem_patriachat.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.877664.de/nachrichten/weg_mit_diesem_ueberbleibsel_aus_dem_patriachat.html)

149 [5][https://www.finanzen100.de/finanznachrichten/boerse/frauen-als-loesung-fuer-](https://www.finanzen100.de/finanznachrichten/boerse/frauen-als-loesung-fuer-fachkraeftemangel-was-staat-und-unternehmen-tun-muessen_H1871197565_199538439/)
 150 [fachkraeftemangel-was-staat-und-unternehmen-tun-muessen_H1871197565_199538439/](https://www.finanzen100.de/finanznachrichten/boerse/frauen-als-loesung-fuer-fachkraeftemangel-was-staat-und-unternehmen-tun-muessen_H1871197565_199538439/)

151 [6][https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-](https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm)
 152 [19912017-14748.htm](https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-der-abhaengig-beschaeftigten-19912017-14748.htm)

153 [7][https://www.beziehungen-familienleben.de/ergebnisse/wie-teilen-sich-maenner-](https://www.beziehungen-familienleben.de/ergebnisse/wie-teilen-sich-maenner-und-frauen-die-arbeit-im-haushalt/#:~:text=Herk%C3%B6mmliche%20Hausarbeiten%20wie%20Waschen%2C%20Kochen,als%20die%20Frauen%20(4%25))
 154 [und-frauen-die-arbeit-im-](https://www.beziehungen-familienleben.de/ergebnisse/wie-teilen-sich-maenner-und-frauen-die-arbeit-im-haushalt/#:~:text=Herk%C3%B6mmliche%20Hausarbeiten%20wie%20Waschen%2C%20Kochen,als%20die%20Frauen%20(4%25))
 155 [haushalt/#:~:text=Herk%C3%B6mmliche%20Hausarbeiten%20wie%20Waschen%2C%20Kochen,a-](https://www.beziehungen-familienleben.de/ergebnisse/wie-teilen-sich-maenner-und-frauen-die-arbeit-im-haushalt/#:~:text=Herk%C3%B6mmliche%20Hausarbeiten%20wie%20Waschen%2C%20Kochen,als%20die%20Frauen%20(4%25))
 156 [ls%20die%20Frauen%20\(4%25\)](https://www.beziehungen-familienleben.de/ergebnisse/wie-teilen-sich-maenner-und-frauen-die-arbeit-im-haushalt/#:~:text=Herk%C3%B6mmliche%20Hausarbeiten%20wie%20Waschen%2C%20Kochen,als%20die%20Frauen%20(4%25))

157 [8][https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.h-](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html)
 158 [tml](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html)

159 [9]<https://www.statistikportal.de/de/elterngeld>

160 [10][https://www.deutschlandfunk.de/kosten-fuer-heimplatz-in-deutschland-steigen-](https://www.deutschlandfunk.de/kosten-fuer-heimplatz-in-deutschland-steigen-weiter-100.html)
 161 [weiter-100.html](https://www.deutschlandfunk.de/kosten-fuer-heimplatz-in-deutschland-steigen-weiter-100.html)

162 [11][https://www.bmfsfj.de/resource/blob/161690/afd185be09cf84ad9a6e38fbd3ee637a/-](https://www.bmfsfj.de/resource/blob/161690/afd185be09cf84ad9a6e38fbd3ee637a/-pflegende-beschaeftigte-brauchen-unterstuetzung-data.pdf)
 163 [pflegende-beschaeftigte-brauchen-unterstuetzung-data.pdf](https://www.bmfsfj.de/resource/blob/161690/afd185be09cf84ad9a6e38fbd3ee637a/-pflegende-beschaeftigte-brauchen-unterstuetzung-data.pdf)

164 [12][https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/Series/Analytical-](https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/Series/Analytical-Series/new-economics-of-fertility-doepeke-hannusch-kindermann-tertilt)
 165 [Series/new-economics-of-fertility-doepeke-hannusch-kindermann-tertilt](https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/Series/Analytical-Series/new-economics-of-fertility-doepeke-hannusch-kindermann-tertilt)

- 166 [\[13\]](#) Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), Arbeits- und Lebensperspektiven in
167 Deutschland – Pfade der Veränderung, Ergebnisse der Arbeit der
168 Expertenkommission Arbeits- und Lebensperspektiven in Deutschland, 2015, S.16
- 169 [\[14\]https://www.kofa.de/personalarbeit/arbeitsorganisation/vereinbarkeit-von-
familie-und-beruf/](https://www.kofa.de/personalarbeit/arbeitsorganisation/vereinbarkeit-von-
170 familie-und-beruf/)

Begründung

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist gerade immer wieder Thema gesellschaftlicher Debatten. Und das ist gut so. Es wird Zeit, dass die Belange von Familien ins Zentrum gerückt werden und dabei gemeinsam konstruktiv nach Lösungen gesucht wird – mit einem umfassenden Blick auf die Chancen aber auch Herausforderungen, die Vereinbarkeit mit sich bringt

Unterstützer*innen

Hans Schwanitz (KV Köln); Anne Kathrin Herbermann (KV Münster); Julie Cazier (KV Köln); Christoph Nasgowitz (KV Aachen); Franziska Krumwiede-Steiner (KV Mülheim); Kerstin Kirchhofer (KV Duisburg); Antje Krüger (KV Wesel); Janina Singh (KV Siegen-Wittgenstein); Laura Postma (KV Aachen); Claudia Abel (KV Wesel); Sabrina Grübener (KV Heinsberg); Markus Holzapfel (KV Leverkusen); Sandra Tavilla (KV Mülheim); Laura Kraft (KV Siegen-Wittgenstein); Moritz Oberberg (KV Bochum); Ildiko Zoe Mermagen (KV Köln); Janosch Dahmen (KV Ennepe-Ruhr); Karsten Heppner (KV Köln); Andreas Schabbing (KV Köln); Annika Hilleke (KV Köln); Saadia Ibaoune (KV Mülheim); Emma Winkelmann (KV Köln); Sabine Jutta Müller (KV Köln); Christina Lantwin (KV Wesel); Christoph Goedecke (KV Köln)