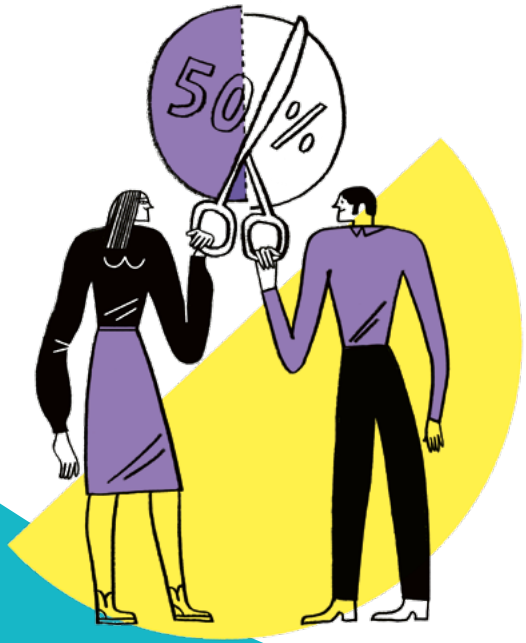
BÜNDNIS
SORGEARBEIT
FAIR TEILEN



Sorgearbeit fair teilen: Gesetzliche Rahmenbedingungen für zukunftsfeste Unternehmen

Beschäftigte, die auch Sorgeverantwortung übernehmen, brauchen verlässliche Rahmenbedingungen, die das möglich machen. Das ist für viele Betriebe eine Herausforderung – und zugleich eine wichtige Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen und Wirtschaft.

Frauen übernehmen immer noch viel mehr Aufgaben im Haushalt, in der Familie und in der Pflege von Angehörigen als Männer und reduzieren – anders als Männer – mit der Familiengründung häufig ihre Arbeitszeit. Ihre Leistung bleibt unsichtbar, ihre Perspektiven kommen zu kurz – vor allem in der Arbeitswelt. Studien belegen, dass viele Männer mehr Zeit für Sorgearbeit aufbringen möchten – viele Frauen mehr Zeit für Erwerbsarbeit.[1]



Wenn Frauen und Männer Erwerbs- und Sorgearbeit entsprechend ihren Wünschen gestalten könnten, würde das Arbeitsvolumen steigen. Dem Arbeitsmarkt stünden rund 325.000 Vollzeitäquivalente zusätzlich zur Verfügung.[2] Partnerschaftlich geteilte Sorgearbeit ist also ein zentraler Hebel für die Fachkräftesicherung. Wenn Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit ihren Bedarfen entsprechend gestalten können, können Unternehmen das vorhandene Fachkräftepotenzial besser nutzen und Beschäftigte langfristig binden.

Tarifvertragliche und betriebliche Vereinbarungen schaffen oft gute Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördern die Übernahme von Sorgeverantwortung auch durch Männer. Damit alle Beschäftigten profitieren können, muss es jedoch verlässliche gesetzliche Regelungen geben, die für alle Beschäftigten mit Sorgeverantwortung gelten.

Klare Regelungen mit verbindlichen Ansprüchen erleichtern Beschäftigten die Lebens- und Karriereplanung, schützen ihre Gesundheit und verringern kurz- oder langfristige Ausfälle oder gar Berufsausstiege aufgrund von Sorgearbeit. Davon profitieren auch Unternehmen: Verlässliche Rahmenbedingungen erleichtern die Personalplanung und können unvorhergesehene Ausfälle und kostenintensive Personalwechsel reduzieren. Gesetzliche Regelungen sorgen für faire Wettbewerbsbedingungen und können betriebliche Innovationen für eine familienbewusste Arbeitsorganisation wie z. B. die Mitbestimmung bei der Schichtplanung, Jobsharing und Führung in Teilzeit unterstützen.

Die entscheidenden Fragen für die Zukunftsfähigkeit der Wirtschaft lauten deshalb: Welche gesetzlichen Regelungen müssen geschützt und weiterentwickelt, eingeführt oder gestärkt werden? Und welche Fehlanreize müssen abgebaut werden, damit Frauen und Männer Erwerbs- und Sorgearbeit gleichermaßen vereinbaren können?

1 Schützen und weiterentwickeln

Aufgrund der stark gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen hat das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen deutlich zugenommen. Verbesserte Rahmenbedingungen, vor allem für die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgeverantwortung für Kinder, haben maßgeblich dazu beigetragen.

Die Einführung einer wöchentlichen anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit würde die Erfolge der letzten Jahrzehnte gefährden. Denn dadurch wird die Planung verlässlicher Zeitfenster im Alltag erschwert, die es Paaren ermöglicht, täglich anfallende und unaufschiebbare Sorgearbeit für Kinder und Angehörige mit Unterstützungs- und Pflegebedarf fair zu teilen und partnerschaftlich zu organisieren. Frauen arbeiten deutlich häufiger als Männer in Teilzeit, um die unbezahlte Sorge- und Hausarbeit zu übernehmen. Männer arbeiten in der Regel in Vollzeit und haben damit schon jetzt deutlich längere Arbeitstage als Frauen. Wenn tägliche Arbeitszeiten deutlich ausgeweitet werden können, kann dies Beschäftigte, die den Großteil der Sorgeverantwortung tragen, dazu zwingen, ihre Erwerbstätigkeit einzuschränken oder ganz aufzugeben. Dies würde vor allem zu Lasten von Frauen gehen.



Damit sich der positive Trend steigender Erwerbsbeteiligung fortsetzt, sind verbesserte Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege notwendig. Das entlastet insbesondere Frauen und schafft die Voraussetzungen dafür, dass sie ihre Erwerbstätigkeit ausweiten können.

Fehlanreize abbauen

2

Ehegattensplitting und **Minijobs** setzen Anreize für das überkommene Rollenmodell des männlichen „Familienernährers“ und der weiblichen „Zuverdienerin“. Die Ausweitung der Erwerbstätigkeit scheint sich für viele Frauen nicht zu lohnen. Die Abschaffung dieser Fehlanreize stärkt die Erwerbsanreize für Frauen und deren Beteiligung am Arbeitsmarkt.

Neu schaffen und stärken

3

Verbindliche Rechtsansprüche und familienpolitische Leistungen zur Förderung der partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit müssen gesetzlich verankert bzw. gestärkt werden, damit Beschäftigte im Job bleiben und sich beruflich weiterentwickeln können. Die damit einhergehende Fachkräftebindung zahlt sich auch für Unternehmen aus.

Freistellungen nach der Geburt und längere Elternzeiten für Väter stärken nachweislich die partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familien.[3] Sie tragen dazu bei, dass viele Mütter früher mit höherem Stundenumfang in den Beruf zurückkehren. Gleichzeitig werden Rollenstereotype aufgebrochen und die beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen von Frauen verbessert. Für Unternehmen ist entscheidend: Wenn beide Eltern von Beginn an Verantwortung für die Betreuung ihrer Kinder übernehmen, wird Sorgearbeit langfristig im Familienalltag gleichmäßiger verteilt und Mütter können ihre Erwerbstätigkeit ausweiten.

Die Elternzeiten von Vätern sind – ähnlich wie Urlaubszeiten – in der Regel gut planbar und bieten Arbeitgebern Planungssicherheit.

Eine voll bezahlte Freistellung unmittelbar nach der Geburt ist unverzichtbar. Das Elterngeld, das nur einen Teil des Einkommens ersetzt, kann eine solche Freistellung nicht ersetzen.

Wenn aufgrund des demografischen Wandels immer mehr Beschäftigte ihre Erwerbsarbeit zurückstellen müssen, um Angehörige zu unterstützen und häusliche Pflege zu übernehmen, auch weil professionelle Pflegeangebote den tatsächlichen Bedarf nicht decken, werden betriebliche Einzelfalllösungen nicht ausreichen. Eine **steuerfinanzierte Entgeltersatzleistung für pflegebedingte Freistellungen bzw. Arbeitszeitreduzierungen für informelle Pflege** würde verlässliche Rahmenbedingungen schaffen und Unternehmen ermöglichen, Beschäftigte im Betrieb zu halten, die andernfalls ungeplant ausfallen oder ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgeben müssten.



Wenn sich mehrere Angehörige die Pflege durch Teilfreistellungen teilen können, unterstützt dies die partnerschaftliche Aufteilung der Pflegeverantwortung. Die Interessen von Arbeitgebern bleiben durch Fristen zur Inanspruchnahme und Ausnahmen für wichtige betriebliche Gründe gewahrt.

Öffentlich geförderte, bezahlbare haushaltsnahe Dienstleistungen würden insbesondere Frauen eine höhere Erwerbsbeteiligung ermöglichen, weil sie von Aufgaben entlastet würden, die nach wie vor überwiegend von ihnen übernommen werden. Sie können dazu beitragen, dass Frauen ihre Arbeitszeit aufrechterhalten können, anstatt sie aufgrund von Sorgearbeit dauerhaft zu reduzieren oder aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

4 Durch mehr Partnerschaftlichkeit die Wirtschaft stärken

Wenn sich Mütter und Väter ebenso wie Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung Aufgaben in Familie und Erwerbsarbeit partnerschaftlich teilen können, profitieren Beschäftigte, Unternehmen und Wirtschaft.

Was das Bündnis Sorgearbeit fair teilen fordert, ist nicht nur gut für Familien und erwerbstätige Frauen und Männer mit Sorgeverantwortung. Unternehmen und Arbeitgeber sollten diese Maßnahmen unterstützen und sich für deren Umsetzung einsetzen. Denn wer Fachkräfte sichern, vorhandenes Arbeitskräftepotenzial besser nutzen, Beschäftigte langfristig binden und den Wirtschaftsstandort Deutschland zukunftsfest gestalten will, muss die Bedeutung von Sorgearbeit mitdenken:

- **Gute Rahmenbedingungen für sorgeorientierte Arbeitszeitmodelle, keine wöchentliche Höchstarbeitszeit**
- **Bezahlte Freistellung für Väter und zweite Elternteile nach der Geburt eines Kindes**
- **Partnerschaftliche Ausgestaltung des Elterngeldes**
- **Bezahlte Freistellungen für informelle Pflege**
- **Individualbesteuerung für alle**
- **Öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen**



1 S. Wanger und E. Weber, Arbeitszeit: Trends, Wunsch und Wirklichkeit, IAB, 2023
2 M. Bujard, Kinderwünsche, Care-Arbeit und Erwerbstätigkeit: Welche Rahmenbedingungen junge Erwachsene und Eltern brauchen, BiB, 2024
3 A-C. Bächmann, A. Filser und C. Frodermann: Väter, die länger in Elternzeit sind, arbeiten auch längerfristig weniger, IAB, 2025

Gestaltung: Anja Schiller
Illustrationen: Stephanie Wunderlich
Stand: Oktober 2026