

# Familienpolitik neu denken: Familienleben und Fachkräftesicherung ermöglichen

## Fünf Punkte für eine moderne Familienpolitik

Mai 2018

### **Zusammenfassung**

In Deutschland werden mehr als 200 Mrd. € für rd. 160 verschiedene ehe- und familienpolitische Maßnahmen ausgegeben. Dennoch werden wichtige Ziele der Familienpolitik, wie z. B. die wirtschaftliche Stabilität von Familien, das Wohlbefinden von Kindern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht ausreichend erreicht.<sup>1</sup> Hier ist ein Umsteuern nötig: Hin zu einer modernen Familienpolitik, die alle unterschiedlichen Entwürfe von Familie in gleicher Weise respektiert, jede Familie individuell fördert und die Voraussetzungen schafft, an Familienleben und Berufswelt gleichermaßen teilzuhaben.

Die Arbeitgeber in Deutschland sind überzeugt, dass eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf der entscheidende Hebel für eine erfolgreiche Familienpolitik ist. Sie unterstützt die Entscheidung für ein Kind, dient der wirtschaftlichen Stabilität der Familie, fördert das Wohlbefinden der Eltern und trägt damit auch zum Wohlbefinden der Kinder bei. Gleichzeitig ist eine erfolgreiche Vereinbarkeit eine Voraussetzung dafür, um das vorhandene Arbeitskräftepotenzial in Deutschland in möglichst hohem Umfang nutzen zu können und den zunehmenden

Fachkräftemangel zu begrenzen. Nur mit einem hohen Beschäftigungsstand können wir Wettbewerbsfähigkeit, Wohlstand und ein solides finanziertes Gemeinwesen sichern – zugunsten jetziger und nachfolgender Generationen.

Die deutsche Wirtschaft engagiert sich umfassend mit einer familienorientierten Personalpolitik. Diese Anstrengungen müssen aber durch eine moderne Familienpolitik unterstützt werden:

1. Die Familienpolitik sollte gezielter auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet werden. Dabei gilt es, sowohl den Wünschen von Beschäftigten als auch den Anforderungen der Betriebe gleichermaßen Rechnung zu tragen.
2. Kinderbetreuung und Ganztagschulen müssen hochwertig und bedarfsgerecht ausgebaut werden. Dies fördert die Chancengleichheit der Kinder und ist Grundlage, um Eltern die Ausübung ihres Berufs – auch in Vollzeit – zu ermöglichen.
3. Die gesetzlichen Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sollten vereinfacht und betriebliche Regelungen dadurch erleichtert werden.

<sup>1</sup> Prognos/Bundesfamilienministerium/ Bundesfinanzministerium, Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, 2014; sowie IW Köln, Bund muss Kita-Lücken schließen, 18. Mai 2017.



4. Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht sollte auf eine partnerschaftliche Teilhabe an Familie und Berufswelt ausgerichtet werden. Eine höhere Erwerbsbeteiligung und ein höherer Stundenumfang von Frauen fördern die finanzielle Stabilität von Familien und sind Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer gleichermaßen sich selbst und ihre Familien bis ins Alter versorgen können.
5. Es ist eine Aufgabe für die gesamte Gesellschaft, feste Rollenbilder und hartnäckige Klischees aufzubrechen und eine partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen wie familiären Aufgaben zu unterstützen.

## **Einleitung**

Gut gestaltete Familienpolitik sollte so ausgerichtet werden, dass die vier zentralen Ziele – Erfüllung von Kinderwünschen, wirtschaftliche Stabilität von Familien, Wohlbefinden und Entwicklung von Kindern sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf – möglichst effektiv erreicht und die Mittel dafür möglichst effizient eingesetzt werden. Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt unter den genannten Zielen eine besondere Rolle zu, denn sie dient zugleich auch allen anderen Zielen.

Das Erreichen dieser Ziele gelingt in Deutschland noch viel zu wenig: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt immer noch hinter der von Männern zurück, das Arbeitszeitvolumen ist deutlich geringer<sup>2</sup>, die Geburtenrate liegt unterhalb des EU-Durchschnitts<sup>3</sup> – und das, obwohl der Staat mehr als 200 Mrd. € für rd. 160 Maßnahmen ausgibt. Die deutsche Familienpolitik ist also teuer, aber nur mäßig erfolgreich.

Deshalb ist ein Umsteuern notwendig: Weg von der staatlichen Subventionierung von Maßnahmen, die dazu führen, dass insbesondere Frauen nicht oder nur geringfügig berufstätig sind, hin zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter bzw. Angehörige mit Pflegeverantwortung.

<sup>2</sup> Eurostat, Beschäftigungsquoten – Unterschiede nach Geschlecht, Alter und erreichtem Bildungsgrad, 2017.

<sup>3</sup> Destatis, Deutschland im EU-Vergleich, 2017.

zung. Diese Forderung unterstützt auch die im Auftrag von Bundesfinanz- und Bundesfamilienministerium erstellte Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland.<sup>4</sup>

## **1. Familienpolitik gezielter auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausrichten – Wünsche von Beschäftigten und betriebliche Anforderungen gleichermaßen Rechnung tragen**

Die Wirtschaft engagiert sich bereits seit langem für eine gelingende Vereinbarkeit mithilfe einer familienorientierten Personalpolitik. Dazu zählen z. B. Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation sowie zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung, z. B. mit Betriebskindergärten, Kita-Belegplätzen, und bei der Pflege, z. B. mit Familienservice-Angeboten. Es muss gelingen, Lösungen zu finden, die sowohl den Wünschen der Beschäftigten als auch den betrieblichen Erfordernissen Rechnung tragen.

Da jede Familie und auch jeder Betrieb spezifische Bedürfnisse hat, gilt es individuelle Wege vor Ort zu finden. Ein offener, vertrauensvoller Umgang, eine familienfreundliche Unternehmenskultur und passgenaue Lösungen für Beschäftigte und Unternehmen sind zielführender als starre gesetzliche Vorgaben und einseitige Ansprüche.

Wenn Eltern oder Pflegende ihre Arbeitszeit reduzieren oder für eine begrenzte Zeit aus dem Job aussteigen, muss der Arbeitsausfall im Betrieb aufgefangen werden. Dies kann oft nur mithilfe flexibler Beschäftigungsformen wie befristeten Arbeitsverhältnissen, Minijobs und Zeitarbeit gelingen. Diese sollten deshalb nicht durch Teile der Politik diffamiert oder sogar eingeschränkt werden, denn erst sie ermöglichen es, auf die Ansprüche und Erwartungen von Beschäftigten mit Familienverantwortung zu reagieren und ihren zeitweisen Arbeitsausfall zu kompensieren. Dies sollte in der familienpolitischen

<sup>4</sup> Prognos/Bundesfamilienministerium/ Bundesfinanzministerium, Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, 2014.

Debatte Bestandteil einer ehrlichen Diskussion sein.

## **2. Kinderbetreuung und Ganztagschulen hochwertig und bedarfsgerecht ausbauen – zügige Rückkehr in den Beruf und Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit ermöglichen**

Der Ausbau von bedarfsgerechten, bezahlbaren und hochwertigen Kinderbetreuungs- und Ganztagsschulangeboten muss deutlich beschleunigt werden. Die vorhandenen Defizite in diesem Bereich hat u. a. die Gesamtevaluation deutlich gemacht.<sup>5</sup> Der Ausbau von Kinderbetreuungs- und Ganztagsschulangeboten ist nicht nur für die Chancengleichheit der Kinder wichtig, sondern auch Grundlage für die Erwerbs- und Karrierechancen der Eltern. Dabei ist es wichtig, dass neben dem quantitativen Ausbau auch die Qualität von Kinderbetreuungsstätten verbessert wird, denn nur wer seine Kinder gut betreut weiß, geht auch gerne mehr arbeiten und ist bereit Führungsverantwortung mit größeren zeitlichen Anforderungen zu übernehmen.

Noch immer steigen Mütter deutlich länger familienbedingt aus dem Beruf aus als Väter. Auch arbeiten 73 % aller erwerbstätigen Mütter in Teilzeit, mit oft nur sehr geringem Stundenumfang. Fast 90 % der teilzeitbeschäftigten Frauen geben familiäre Pflichten oder private Gründe für ihre Teilzeittätigkeit an.<sup>6</sup> Dazu zählt auch die Kinderbetreuung. Für 30 % der Mütter ist die fehlende Kinderbetreuung der wesentliche Hinderungsgrund für einen Wiedereinstieg in das Berufsleben.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Prognos/Bundesfamilienministerium/ Bundesfinanzministerium, Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, 2014; sowie IW Köln, Bund muss Kita-Lücken schließen, 18. Mai 2017.

<sup>6</sup> Eurostat, Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Teilzeitbeschäftigung, nach Geschlecht und Alter, 2016.

<sup>7</sup> Destatis, Kind und Beruf: Nicht alle Mütter wollen beides, 2013.

## Kindergartenplätze

**290.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige fehlen.**



Quelle: IW Köln, Bund muss Kita-Lücken schließen, 18.05.2017

Hinzu kommt, dass mehr als 40 % der Eltern in Westdeutschland mit einem hohen Bildungsgrad auf informelle Betreuung – u. a. durch die Unterstützung der Großeltern – zurückgreifen und damit die Erwerbstätigkeit und das Erwerbseinkommen letzterer eingeschränkt wird, insbesondere das Erwerbseinkommen der Großmütter, mit schwerwiegenden Folgen für die Altersvorsorge.<sup>8</sup>

Die Betreuungssituation hat sich zwar in den letzten Jahren verbessert, es bestehen aber bedeutende regionale Unterschiede. In einzelnen Städten und Gemeinden ist sie weiterhin unzureichend. So schwankt die Betreuungsquote von Kindern unter 3 Jahren zwischen 62 % (Landkreis Spree-Neiße) und nur 14 % (Landkreis Berchtesgadener Land).<sup>9</sup> Der Koalitionsvertrag der jetzigen Regierung sieht dazu vor, bis 2025 einen Rechtsanspruch auf ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für alle Schülerinnen und Schüler im Grundschulalter zu realisieren.<sup>10</sup>

Zu einem bedarfsdeckenden Angebot gehört vor allem die Anpassung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen an die Bedürfnisse der Eltern. Noch immer schließen 39 % aller Kitas in Westdeutschland vor 16.30 Uhr.<sup>11</sup> Insbesondere Alleinerziehende, Arbeitsuchende sowie Beschäftigte in Schicht- und Produktionsbetrieben sind auf Betreuungsangebote angewiesen, die außerhalb der bisher üblichen Zeiten liegen,

<sup>8</sup> DIW, Trends in der Kinderbetreuung sozioökonomische Unterschiede verstärken sich in Ost und West, 2014.

<sup>9</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Kindertagesbetreuung regional, 2016.

<sup>10</sup> KoaV 2018, Punkt IV.1.

<sup>11</sup> Bertelsmann-Stiftung, Ländermonitor frühkindliche Bildungssysteme, 2016.

um Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig sein zu können oder bei Bedarf auch Abend- oder Wochenenddienste übernehmen zu können.

**Kita-Öffnungszeiten**  
**Öffnung vor 7 Uhr:**  
**Ost 80%; West 5%**  
**Schließung vor 16.30 Uhr:**  
**Ost 20%; West 39%**  
Quelle: Bertelsmann-Stiftung, Ländermonitor Frühkindliche Bildungssysteme, 2016

Unzureichend ist auch das Angebot an Ganztagschulen. Fast drei Viertel aller Eltern in Deutschland (72 %) wünschen sich nach einer aktuellen Studie einen Ganztagschulplatz für ihr Kind, aber noch nicht einmal die Hälfte (47 %) verfügt über einen Platz.<sup>12</sup> Ziel muss es sein, allen Müttern und Vätern eine Vollzeit- oder vollzeitnahe Beschäftigung zu ermöglichen und längere Erwerbsunterbrechungen weiter zu reduzieren.

Die Politik ist gefordert, die staatliche Finanzarchitektur so zu gestalten, dass die staatlichen Mehreinnahmen in Folge einer guten Betreuungssituation in angemessenem Umfang der staatlichen Ebene zugutekommen, die dafür die Kosten trägt. Bislang ist dies nicht der Fall: Obwohl die öffentlichen Ausgaben für Ganztagskindergärten und -schulen zu großen Teilen von den Kommunen getragen werden, kommen die mittelbaren Vorteile der dadurch bewirkten positiven Beschäftigungs- und Lohneffekte – höhere Steuer- und Beitragseinnahmen sowie niedrige Aufwendungen für Sozialleistungen – in erheblichem Umfang bei anderen staatlichen Ebenen an.<sup>13</sup> Die vom Bund bereitgestellten Mittel zur Finanzierung von Kinderbetreuung sind ein Beitrag dazu, der bestehenden Asymmetrie entgegenzuwirken. Umso wichtiger ist es, dass die vom Bund finanzierten Mittel für den Kita-Ausbau von den Ländern zügig und ungeschmälert an die Kommunen weitergeleitet werden.

<sup>12</sup> 4. JAKO-O Bildungsstudie, Juni 2017.

<sup>13</sup> Bundesfamilienministerium, Monitor Familienforschung, Investitionen in Infrastruktur für Familien, 2017.

### **3. Betriebliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern**

Angesichts der demografischen Entwicklung und der steigenden Zahl pflegebedürftiger Menschen wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf immer wichtiger. Aktuell wählt ein hoher Anteil der Berufstätigen mit Pflegeverantwortung eine massive Reduktion der Arbeitszeit oder den gänzlichen Ausstieg aus dem Erwerbsleben.

Deshalb haben die Betriebe ihr Engagement zur Unterstützung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung in den letzten Jahren deutlich ausgebaut und bieten z. B. eine an der Pflegeverantwortung orientierte flexible Arbeitszeitgestaltung und Home-office-Optionen, Informationsveranstaltungen zum Thema „Pflege“, Hinweise zu externen Ansprechpartnern oder Kontakte zu Pflegediensten und Anbietern haushaltsnaher Dienstleistungen an.

Auch die Sozialpartner widmen sich dem Thema „Pflege“: So lassen es z. B. einige tarifvertragliche Vereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie zu, dass Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihr Langzeitkonto auch für Pflegezwecke nutzen können.

Allerdings fällt es Unternehmen angesichts des unübersichtlichen Regelungswirrwarrs, das der Gesetzgeber zur Frage pflegebedingter Arbeitsausfälle gestrickt hat, heute schwer, eigene Modelle zur individuellen Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu gestalten. So gibt es für pflegende Angehörige allein vier verschiedene Freistellungsansprüche mit jeweils unterschiedlichen Voraussetzungen und rechtlichen Konsequenzen: der Freistellungsanspruch bei vorübergehender Verhinderung (§ 616 BGB), der Freistellungsanspruch bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (§ 2 Pflegezeitgesetz), der Anspruch auf Pflegezeit (§ 3 Pflegezeitgesetz) und der Anspruch auf Familienpflegezeit (§ 2 Familienpflegezeitgesetz). Schon die geringe Inanspruchnahme der Beschäftigten macht deutlich, dass diese rechtlichen Vorgaben nicht besonders praxistauglich sind und dringend einer Vereinfachung bedürfen.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> TSN Infratest Sozialforschung, Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I), 2017.





Diese Regelungen sind für alle Beteiligten nicht nur unübersichtlich, sondern in ihrem Zusammenwirken auch juristisch teilweise bis heute ungeklärt und zudem kontraproduktiv, wenn es darum geht, im Einzelfall Lösungen zu finden, die sowohl den Bedürfnissen der Pflegenden als auch den betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten angemessen Rechnung tragen.

Hier bedarf es einer deutlichen Vereinfachung und Bündelung der bestehenden Vorgaben, möglichst in einer einzigen abschließenden Regelung. Es muss wieder Freiraum geschaffen werden, damit Arbeitgeber und Beschäftigte die für sie jeweils am besten passende Lösung vereinbaren können. Dies würde zu einer wesentlichen Erleichterung der Anwendung in der Praxis sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitgeber führen.

#### **4. Steuer- und Sozialversicherungsrecht auf gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ausrichten**

Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht sollte so ausgerichtet sein, dass Anreize zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit und damit auch zu einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt werden. Ein möglichst hoher Beschäftigungsstand ist nicht nur Voraussetzung zur Sicherung des individuellen Wohlstands, sondern auch zur Finanzierung des staatlichen Gemeinwesens durch Steuern und Sozialabgaben (u. a. Gewährleistung von innerer und äußerer Sicherheit, Verwaltung, Verkehrsinfrastruktur, Betreuungs- und Bildungseinrichtungen), von dem alle Bürgerinnen und Bürger profitieren.

Viele Familien wünschen sich, dass sich beide Partner gleichermaßen im Familien- und Berufsleben einbringen. Eine höhere Erwerbsbeteiligung und ein höherer Stundenumfang von Frauen, als es in vorherigen Generationen üblich war, fördern die finanzielle Stabilität von Familien und sind Voraussetzung dafür, dass Frauen und Männer gleichermaßen ihre Familien und sich selbst bis ins Alter versorgen können.

Trotzdem fließen von den rd. 200 Mrd. € der ehe- und familienpolitischen Ausgaben rd. 75 Mrd. € in die Förderung rein ehebezo-

gener Maßnahmen.<sup>15</sup> Dazu zählen insbesondere das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und die Hinterbliebenenversorgung.

Zum Teil wird durch diese Instrumente das Ziel einer möglichst großen Erwerbsbeteiligung unterlaufen, weil aufgrund der mit ihnen verbundenen Anreize in vielen Fällen ein Ehepartner – zumeist die Frau – gar nicht oder nur geringfügig berufstätig ist. Nach Berechnungen bleiben fast 450.000 Frauen aufgrund des Ehegattensplittings mit Steuerklasse V und der beitragsfreien Mitversicherung dem Arbeitsmarkt fern.<sup>16</sup>

**Steuerklasse V**  
Durch das Ehegattensplitting mit Steuerklasse V sind rd. 300.000 Frauen in Paarhaushalten weniger sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Quelle: ZEW, Evaluation zentraler Ehe- und familienbezogener Leistungen in Dt., 2013

Auch die Hinterbliebenenversorgung wirkt der Erwerbstätigkeit beider Partner entgegen, weil Ehefrauen sich im Alleinverdienermodell darauf verlassen können, nach dem Tod ihres Ehemannes rentenrechtlich abgesichert zu sein, ohne jemals selbst erwerbstätig gewesen zu sein und in die Rentenversicherung eingezahlt zu haben.

Bei dauerhafter Nichterwerbstätigkeit oder geringem Erwerbsumfang kommt es jedoch zur wirtschaftlichen Abhängigkeit vom alleinverdienenden Partner und damit zu sozialen Risiken – auch für die Kinder – bei Arbeitslosigkeit des Alleinverdieners, bei Scheidung und dann auch im Alter. Dies ist umso dramatischer, da im Durchschnitt jede dritte Ehe geschieden wird und das reformierte Unterhaltsrecht die Länge und Höhe der Unterhaltsansprüche nach einer Scheidung deutlich verkürzt hat.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Bundeszentrale für politische Bildung, Familienpolitische Geldleistungen, 2014.

<sup>16</sup> Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung, Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland, 2013.

<sup>17</sup> Statistisches Bundesamt, zusammengefasste Scheidungsziffer von 2000 bis 2015, 2017.



Vielfach fehlt das Bewusstsein, welche negativen Auswirkungen diese ehepolitischen Maßnahmen auf das Einkommen und die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen haben. Dieses Bewusstsein gilt es zu schärfen. Die Politik sollte die vorhandenen Fehlansätze angehen und somit die partnerschaftliche Teilhabe an Familienleben und Berufswelt fördern.<sup>18</sup>

- Als erster Schritt sollte die Steuerklasse V abgeschafft werden. Dies würde das monatliche Netto-Einkommen und damit auch den Beschäftigungsanreiz des geringer verdienenden Ehepartners erhöhen. Mit der aktuellen Regelung erfährt das niedrigere Einkommen mit der Steuerklasse V monatlich hohe Abzüge, die erst mit der Steuererklärung bereinigt werden können. Das führt zu dem weit verbreiteten Missverständnis, dass sich eine Erwerbstätigkeit für den Zweitverdiener in einer Ehe kaum lohnt. Mit der Steuerklassenkombination IV/IV würden – je nach Einkommenssituation – steuerliche Nachzahlungen oder zu hohe Vorauszahlungen vermieden. Im Ergebnis würde dadurch keine Ehe finanziell schlechter gestellt. Für Arbeitgeber ergäben sich beim Lohnsteuerabzug keine Veränderungen.
- An der beitragsfreien Versicherung von Erziehenden sollte ebenso wie an der beitragsfreien Mitversicherung von Kindern festgehalten werden. Derzeit müssen aber Beschäftigte und Arbeitgeber mit ihren Beiträgen die Absicherung im Krankheits- und Pflegefall von nicht erwerbstätigen Ehegatten – auch mit hohem Haushaltseinkommen – mitfinanzieren. Deshalb sollte geprüft werden, ob auch die Versicherung von nicht erwerbstätigen Ehegatten ohne Sorgspflicht für Kinder in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung einen eigenständigen Beitrag notwendig macht.
- Auch bei der Hinterbliebenenversorgung sollten zielgenaue Anpassungen

erfolgen: So widerspricht es dem Ziel einer möglichst hohen Erwerbsbeteiligung, wenn z. B. die sog. Große Witwen-/Witwerrente (auch an Kinderlose) heute bereits ab einem Lebensalter von knapp 46 Jahren gezahlt wird und als Voraussetzung für diese Versorgung noch nicht einmal die Bereitschaft zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit erwartet wird.

- Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten sollten im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig und nicht nur zu zwei Dritteln abzugsfähig sein und Arbeitgeberzuschüsse zu Kinderbetreuungskosten nicht nur für nicht-schulpflichtige, sondern auch für schulpflichtige Kinder Lohnsteuer- und beitragsfrei sein.

### **5. Rollenbilder aufbrechen: partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben unterstützen**

Alle Anstrengungen von Politik und Wirtschaft, um möglichst vielen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, werden nur begrenzte Wirkung haben, wenn es nicht zu einer partnerschaftlicheren Aufteilung der Erwerbs- und Fürsorgearbeit in den Familien kommt. Neue partnerschaftliche Modelle und familienfreundliche Angebote der Wirtschaft können nur dann erfolgreich sein, wenn diese auch in den Partnerschaften selbst, in den Familien und in der Gesellschaft als sinnvoll angesehen und genutzt werden.

Neben fehlender staatlicher Kinderbetreuung und staatlichen Fehlanreizen verhindern immer noch tradierte Rollenbilder und hartnäckige Klischees, dass Väter und Mütter sich gleichermaßen für die Familie und für den Beruf engagieren (siehe Tabelle auf Seite 7).

<sup>18</sup> Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Reform des Ehegattensplitting, 2013/14.

## Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern auf einem Blick

**Mütter**

**73%**



**Väter**

**93%**

**Erwerbstätigkeit mit Kindern<sup>1</sup>**

**73%**

**Teilzeit<sup>2</sup>**

**6%**



**10%**

**Vollzeit mit Kleinkindern<sup>3</sup>**

**83%**

**27h**



**42h**

**Durchschnittliche  
Wochenarbeitszeit<sup>4</sup>**

**rd. 29h**



**rd. 19h**

**Stundenaufwand pro Woche  
(7 Tage) für Haushalt und  
Kinderbetreuung<sup>5</sup>**

**rd. 12 Monate**



**rd. 3 Monate**

**Elterngeldbezug<sup>6</sup>**

**Frauen**

**West: 576€**

**Ost: 818€**



**Einkünfte aus Erwerbsrente<sup>7</sup>**

**Männer**

**West: 994€**

**Ost: 1057€**

<sup>1</sup>Destatis, EU-Vergleich: Mütter arbeiten seltener, Väter häufiger als Kinderlose, 2014

<sup>2</sup>Destatis, Eltern die Teilzeit arbeiten, 2015

<sup>3</sup>Destatis, Bei Paaren mit kleinen Kindern ist die Vollzeittätigkeit für Mütter die Ausnahme, 07.03.2017

<sup>4</sup>Destatis, Erwerbstätige Mütter sind im Schnitt 27 Stunden pro Woche berufstätig, 12.05.2015

<sup>5</sup>Destatis, Wie die Zeit vergeht, 2015

<sup>6</sup>Destatis, Rund 80% der Väter in Elternzeit beziehen Elterngeld für 2 Monate, 25.03.2015

<sup>7</sup>DIW, Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gesetzlichen Rentenversicherung werden kleiner [...], 01.02.2017



Die negativen Konsequenzen von tradierten Familienmodellen für Frauen und Männer und ihre Familien in Bezug auf Einkommen, Lastenverteilung, Entwicklungsmöglichkeiten und Altersvorsorge sollten viel stärker als bisher im Privaten wie auch öffentlich diskutiert werden.

Ein Beitrag zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen kann auch sein, für die Akzeptanz und Verbreitung haushaltsnaher Dienstleistungen zu werben. Laut OECD wenden in einer Partnerschaft lebende Frauen in Deutschland rd. zwölf Stunden mehr pro Woche für Hausarbeit und Kinderbetreuung auf als ihre männlichen Partner.<sup>19</sup>

**Haushaltsnahe Dienstleistungen**

**Nur 12% aller Haushalte nutzen haushaltsnahe Dienstleistungen.**

Quelle: ZDF - WISO, Haushaltsnahe Dienstleistungen, 10.04.2017

Haushaltsnahe Dienstleistungen, z. B. Unterstützung beim Putzen oder Bügeln, werden heute nur in 12 % aller deutschen Haushalte genutzt.<sup>20</sup>

Dabei könnten sie dazu beitragen, dass insbesondere Frauen von der Hausarbeit entlastet werden und dadurch in höherem Stundenumfang in ihrem Beruf erwerbstätig sein können. Zudem werden für andere Personen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze bei Anbietern haushaltsnaher Dienstleistungen geschaffen. Diese Arbeitsplätze können z. B. für Geringqualifizierte eine Brücke in Beschäftigung darstellen.

<sup>19</sup> OECD Gender Data Portal 2016, Time spent in unpaid, paid and total work, by sex, Germany

<sup>20</sup> ZDF WISO, Haushaltsnahe Dienstleistungen, 10. April 2017.





**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**  
Bundesvereinigung der Deutschen  
Arbeitgeberverbände

**Arbeitsmarkt**  
T +49 30 2033-1400  
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

**Volkswirtschaft | Finanzen | Steuern**  
T +49 30 2033-1950  
volkswirtschaft@arbeitgeber.de

**Bildung**  
T +49 30 2033-1500  
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.