

16. Juli, 2021

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Bereits vor der Corona-Pandemie betrachteten 71 Prozent der Bevölkerung das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein prioritäres politisches Handlungsfeld.¹ Vor allem berufstätige Eltern und Arbeitnehmer:innen mit pflegebedürftigen Angehörigen sehen sich der schwierigen Aufgabe gegenüber, Betreuung und Berufsleben miteinander in Einklang zu bringen. Die Pandemie mit ihren Auswirkungen hat die Bedeutung dieses Themas nochmals zusätzlich verdeutlicht, sodass weitgehend Einigkeit besteht, dass es hier politischen Handlungsbedarf gibt.

Beispielsweise bei der Kinderbetreuung kommt staatlichen Angeboten eine zentrale Rolle zu. Weitere Bausteine sind das Elterngeld(Plus) aber auch Leistungen aus der Pflegeversicherung, die finanzielle Leistungen bieten, um die Vereinbarkeit zu verbessern. Daneben gewinnen Angebote von Arbeitgeber:innen zunehmend an Bedeutung. Diese freiwilligen Angebote sind häufig passgenau auf die Bedürfnisse in den Unternehmen abgestimmt. Eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen ist jedoch bei zahlreichen Punkten empfehlenswert:

1. Flexible Arbeitszeiten

Familienbewusste und flexible Arbeitszeiten bieten für Beschäftigte und Arbeitgeber:innen zahlreiche Vorteile und sind weit verbreitet. Sie ermöglichen beispielsweise flexibel auf den Familienalltag und unplanbare Situationen zu reagieren. In diesem Kontext hat sich die individuelle Absprache zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen sowie den Tarifpartnern bewährt. Eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes ist jedoch notwendig, um flexible Arbeitszeiten besser zu ermöglichen.

2. Homeoffice / Mobiles Arbeiten

In vielen Tätigkeitsbereichen ist das Homeoffice ein beliebtes Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Neben der Erledigung von Arbeiten im Haushalt während Pausen, können Arbeitnehmer:innen nicht zuletzt Wegzeiten zur Arbeitsstätte sparen. Ein Recht auf Homeoffice oder mobiles Arbeiten ist mit Blick auf zahlreiche Wirtschaftsbereiche, in denen dies technisch und organisatorisch unmöglich ist, abzulehnen. Anpassungsbedarf besteht jedoch bei der Arbeitsstättenverordnung, denn ein häuslicher Arbeitsplatz darf nicht nach den gleichen Maßstäben bewertet wird wie ein Arbeitsplatz im Unternehmen. Zeitgleich sollten auch die Regelungen für mobiles Arbeiten präzisiert werden.

¹ BMFSFJ 2017: Familienreport 2017, Seite 107



3. Leistungen für unplanbare Situationen

Ein plötzlicher Pflegefall in der Familie oder ein anders Ereignis können eine kurze Auszeit der Arbeitnehmer:innen notwendig machen. Bereits heute bietet jedes dritte Unternehmen Leistungen, wie eine befristete Freistellung (68%) oder Beratungen (26%) für pflegebedürftige Angehörige an.² Mit Blick auf die Demographie werden solche Angebote immer notwendiger. Hierzu begleitend bedarf es der Einführung von staatlichen Lohnersatzleistungen, um Arbeitnehmer:innen bei einer Auszeit finanziell zu unterstützen.

4. Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Eine Vielzahl an Arbeitgeber:innen unterstützt die Arbeitnehmer:innen bei der Kinderbetreuung, die von größter Bedeutung für die Vereinbarkeit ist. Häufig setzen große Unternehmen hierbei auf Betriebskindertagesstätten. Mittlere und kleine Unternehmen, die das Rückgrat der deutschen Wirtschaft bilden, können steuerbegünstigte Kinderbetreuungszuschüsse anbieten. Diese Zuschüsse sind bislang auf nicht-schulpflichtige Kinder durch das Einkommensteuergesetz beschränkt. Der Bedarf bei der Kinderbetreuung endet jedoch nicht mit der Einschulung, weshalb die Regelung auf schulpflichtige Kinder ausgeweitet werden sollte.

5. Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen

Haushaltsnahe Dienstleistungen (z.B. Reinigungsarbeiten, Bügeln, Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen) leisten einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie im Haushalt oder bei der Betreuung entlasten. 51 Prozent der Arbeitgeber:innen wären bereit, ihren Mitarbeiter:innen steuerlich geförderte Arbeitgeberzuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen zu gewähren.³ Ein solches Modell existiert bereits in Frankreich. In Deutschland empfiehlt sich im Einkommensteuergesetz die Einführung von steuerbegünstigten Arbeitgeberzuschüssen für haushaltsnahe Dienstleistungen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Aufgabe von gesamtgesellschaftlicher Relevanz. Die politischen Handlungsempfehlungen entstanden im Nachgang zu einer Sitzung des Fachforums „Neue Arbeit Neue Qualifikation“ des Grünen Wirtschaftsdialogs.

² BMFSFJ & DIHK 2021: Pflegende Beschäftigte brauchen Unterstützung, Seite 15

³ Prognos 2019: Haushaltsnahe Dienstleistungen, Seite 26