

# Erfolgsfaktor Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Positionspapier des Fachforums  
Neue Arbeit & Neue Qualifikation



## Einleitung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine Aufgabe von gesamtgesellschaftlicher Relevanz. 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. Staatlichen Angeboten kommt beispielsweise bei der Kinderbetreuung eine zentrale Rolle zu. Weitere Bausteine sind das Elterngeld (Plus) aber auch Leistungen aus der Pflegeversicherung, die finanzielle

Hilfestellung 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 notwendig, um eine breitflächige Vereinbarkeit zu ermöglichen.

## Potenziale einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### Wirtschaftsfaktor für den Standort Deutschland

Eine Gesellschaft, in der die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert wird, neigt zu einer höheren Geburtenrate,<sup>1</sup> womit die langfristige wirtschaftliche Produktivität unterstützt wird.<sup>2</sup> Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf animiert mehr Frauen, ihre Beschäftigung auszuweiten oder wieder aufzunehmen, bekämpft dadurch den Fachkräftemangel und fördert eine gleichmäßigere Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit zwischen den Elternteilen. Ein höherer Anteil von Frauen in Beschäftigung senkt daher das weibliche Altersarmutsrisiko und entlastet die Sozialkassen. Zusätzlich steigert sich das Bruttoinlandsprodukt (BIP) und dies führt zu einer Erhöhung der Steuereinnahmen.

### Unternehmensattraktivität für Fachkräfte

In Zeiten des Fachkräftemangels können Unternehmen, die familienfreundliche Politiken umsetzen, attraktiver für Arbeitskräfte sein und sich gegen Mitbewerber:innen durchsetzen.<sup>3</sup>

### Kostenersparnisse durch erhöhte Mitarbeiter:innenbindung

Unternehmen, die flexible Arbeitsbedingungen und familienfreundliche Maßnahmen anbieten, haben tendenziell eine höhere Mitarbeiter:innenbindung.<sup>4</sup> Dies reduziert die Fluktuationskosten und zum Beispiel den Aufwand für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen enorm.

1 Lipowksi, Wilke, Koebel: „Exploring the Puzzle of Human Reproduction: Register Data based Evidence from France and Germany“. ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH Mannheim, Discussion Paper No. 20 – 025, 05/2020, S. 24 (online verfügbar unter: [http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp20025.pdf?\\_gl=1\\*\\_1ed2ies\\*\\_ga\\*\\_ODc3MjgxODQ3ljE2OTgzOTE3MjE\\*\\_ga\\_KFD4G5CY27\\*\\_MTY5ODM5MTcyMS4xljEuMTY5ODM5MjExMi4wLjAuMA](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp20025.pdf?_gl=1*_1ed2ies*_ga*_ODc3MjgxODQ3ljE2OTgzOTE3MjE*_ga_KFD4G5CY27*_MTY5ODM5MTcyMS4xljEuMTY5ODM5MjExMi4wLjAuMA)).

2 Dr. rer. Pol. Axel Plünnecke: „Wachstumseffekte der demographischen Entwicklung – ein Triadevergleich D – EU – USA“. IW Köln Wissenschaftsbereich Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik, Gutachten für Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Abt. 2 – Familie, Wohlfahrtspflege, Bürgerschaftliches Engagement, Mai 2007, Köln, S. 8 (online verfügbar unter: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2007/63777/040607\\_wachstumseffekte\\_der\\_demographischen\\_entwicklung\\_ein\\_triadevergleich-7.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2007/63777/040607_wachstumseffekte_der_demographischen_entwicklung_ein_triadevergleich-7.pdf)).

3 O.A.: „Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor für die Rekrutierung und Bindung von Fachkräften“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, August 2008, S. 6 (online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93766/d7914657c6d2f063e82ebf2672f84b5b/familienfreundlichkeit-als-erfolgsfaktor-fuer-die-rekrutierung-und-bindung-von-fachkraeften-data.pdf>).

4 O.A.: „Gewinnen mit Familie – Effekte von Familienfreundlichkeit“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Monitor Familienforschung, Beiträge aus Forschung, Statistik und Familienpolitik, Ausgabe 21, April 2010, S. 15 (online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94376/3c23bb7386b32c992067915a-195ce583/monitor-familienforschung-21-data.pdf>).

## Produktivitätssteigerung in Unternehmen

Mitarbeiter:innen, die ihre Arbeit mit ihren familiären Verpflichtungen in Einklang bringen können, sind oft produktiver und engagierter. Sie sind weniger gestresst und haben eine bessere Work-Life-Balance. Durch eine höhere Motivation und Einsatzbereitschaft steigt in Folge die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen. Außerdem sinken die Fluktuationsraten und Fehltage durch Krankheiten.<sup>5</sup>

## Mehr Unternehmensgründungen durch Unternehmerinnen

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist insbesondere für Unternehmerinnen von Vorteil, da sie dabei unterstützt werden, ihr Geschäft zu gründen als auch zu führen und gleichzeitig ihre familiären Verpflichtungen zu erfüllen.

<sup>5</sup> Sophie Karmasin: „Bundesministerium für Familien und Jugend: Familienfreundlichkeit als Wirtschaftsfaktor“. Erschienen in Bartz, Gnesda, Schmutzer: „Unternehmen der nächsten Generation“, Springer-Verlag GmbH Deutschland 2017, S. 139 – 148. Hier S. 146.

# GWD-Handlungsempfehlungen

Die hier aufgeführten Handlungsempfehlungen lassen sich in zwei Hauptkategorien unterteilen: politische Handlungsempfehlungen, die sich auf staatliche Maßnahmen und Gesetzgebungen beziehen, sowie

unternehmerische Handlungsempfehlungen, die Unternehmen und Organisationen helfen sollen, in einer sich ständig verändernden wirtschaftlichen und politischen Landschaft erfolgreich zu agieren.

## 1. Politische Handlungsempfehlungen

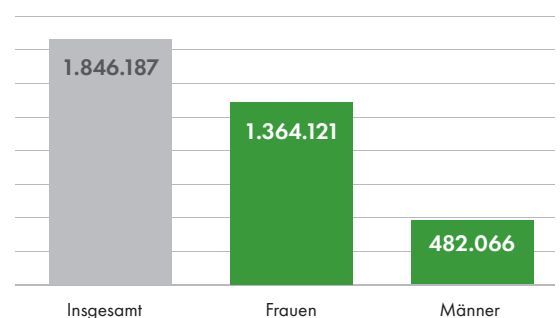
### Flexible Arbeitszeitmodelle durch Anpassung des Arbeitszeitgesetzes ermöglichen

Familienbewusste und flexible Arbeitszeiten bieten für Beschäftigte und Arbeitgeber:innen zahlreiche Vorteile und werden bereits in einigen Unternehmen umgesetzt.<sup>1</sup> 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 2023 in Kraft getretenen Arbeitszeitgesetzes ist jedoch notwendig, um flexible Arbeitszeiten breitflächig zu ermöglichen.

### Elternzeit insbesondere für Väter attraktiver gestalten sowie Familienstartzeit einführen – auch bei Adoption und Pflegeelternschaft

Die Attraktivierung der Elternzeit sowie die Einführung der Familienstartzeit fördert die Gleichstellung der Geschlechter. Hier ist insbesondere der Fokus auf Väter zu richten. Vätern sollten stärkere Anreize gesetzt werden, mehr Elternzeit zu nehmen und aktive Vaterschaft zu betreiben. So ist sichergestellt, dass die Kinderbetreuung auf beide Eltern aufgeteilt ist und auch Frauen nach Wunsch frühzeitig in den Beruf zurückkehren können. Dies sollte durch eine Reform des Elterngeldes geschehen. So können Einkommensverluste gemindert werden und es muss sich nicht nach den Partnerschaftsmonaten ausgerichtet werden.

Anzahl der Beziehenden von Elterngeld im Jahr 2022 nach Geschlecht



Eigene Darstellung nach: Statista 2023

<sup>1</sup> O.A.: „Familienbewusste Arbeitszeiten“. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit, 5. Auflage, September 2016, S. 6 (online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93754/b8f11ea173a254c8b89ff47a447ce3ac/familienbewusste-arbeitszeiten-leifaden-data.pdf>).

## Gründe warum Väter nicht länger als zwei Monate Elternzeit genommen haben (in Prozent)

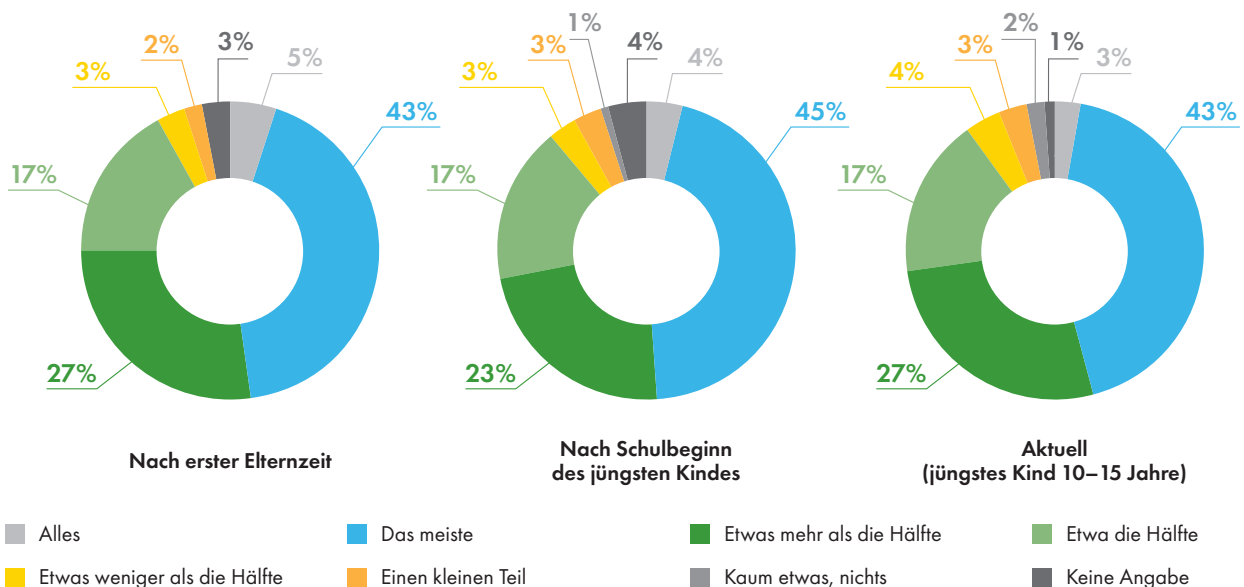


Eigene Darstellung nach: Allensbacher Archiv, Weichenstellungsstudie II, IfD-Umfrage 9213 (2022).

## Kinderbetreuung sicherstellen

Investitionen in hochwertige und erschwingliche Kinderbetreuungseinrichtungen sind von entscheidender Bedeutung. Die Regierung muss den Ausbau solcher Einrichtungen als auch die Sicherung von Fachkräften in den Einrichtungen unterstützen, um Eltern die Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

### Aufteilung der Kinderbetreuung in Paarfamilien nach Alter des jüngsten Kindes. Die Mutter übernimmt ... (in Prozent)



Eigene Darstellung nach: Allensbacher Archiv, Weichenstellungsstudie II, IfD-Umfrage 9213 (2022), eigene Berechnung Prognos AG.

## Leistungen für unplanbare Situationen einführen

Unerwartete familiäre Ereignisse wie z. B. ein plötzlicher Pflegefall 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.<sup>2</sup> Mit Blick auf die demographischen Gegebenheiten in Deutschland werden solche Angebote immer notwendiger. Hierzu begleitend bedarf es der Einführung von staatlichen Lohnersatzleistungen, um Arbeitnehmer:innen bei einer Auszeit finanziell zu unterstützen.

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

### **Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen sowie steuerliche Anreize umsetzen**

Haushaltsnahe Dienstleistungen (z. B. Reinigungsarbeiten, Einkaufen, Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen) leisten einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie im Haushalt oder bei der Betreuung entlasten. 52 Prozent der Arbeitgeber:innen wären bereit, ihren Mitarbeiter:innen steuerlich geförderte Arbeitgeberzuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen zu gewähren.<sup>3</sup> Ein solches Modell existiert bereits in Frankreich. In Deutschland empfiehlt sich im Einkommensteuergesetz die Einführung von steuerbegünstigten Arbeitgeberzuschüssen für haushaltsnahe Dienstleistungen als auch die volle steuerliche Abzugsfähigkeit der haushaltsnahen Dienstleistungen und der Kinderbetreuung für Arbeitnehmer:innen.

### **Zuschüsse für Kinderbetreuung auf schulpflichtige Kinder ausweiten**

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.

### **Sensibilisierungsmaßnahmen starten**

Regierungsprogramme zur Sensibilisierung für die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind wichtig. Dies kann durch Informationskampagnen und Schulungen für Unternehmen und Arbeitnehmer:innen erreicht werden.

### **Arbeitsstättenverordnung anpassen**

In vielen Tätigkeitsbereichen ist das Homeoffice ein beliebtes Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.<sup>4</sup> Neben der Erledigung von Arbeiten im Haushalt während Pausen, können Arbeitnehmer:innen nicht zuletzt Wegzeiten zur Arbeitsstätte sparen. Anpassungsbedarf besteht jedoch bei der Arbeitsstättenverordnung, denn ein häuslicher Arbeitsplatz darf nicht nach den gleichen Maßstäben bewertet werden wie ein Arbeitsplatz im Unternehmen. Zeitgleich sollten auch die Regelungen für mobiles Arbeiten präzisiert werden.

---

<sup>3</sup> Prognos 2019: Haushaltsnahe Dienstleistungen, Seite 26

<sup>4</sup> O.A.: „Zu Hause arbeiten. Chance der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Institut für Demoskopie Allensbach, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2015, S. 25 (online verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/75938/508d01a6051fae61633ce098b84f58d3/bericht-zuhause-arbeiten-data.pdf>).

## 2. Unternehmerische Handlungsempfehlungen

### Flexible Arbeitsplatzgestaltung einführen

Unternehmen sollten flexible Arbeitszeitmodelle und wenn möglich Remote-Arbeitsmöglichkeiten einführen, um ihren Mitarbeiter:innen mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten zu bieten.

### Mentoring, Coaching sowie Eltern-Netzwerke unterstützen

Unternehmen können Mentoring- und Coaching-Programme einführen, um Mitarbeiter:innen bei der Bewältigung von beruflichen und familiären Herausforderungen zu helfen. Zielführend ist hierbei auch die Behandlung des Themas „Aktive Vaterschaft“.

### Gleichen Lohn für gleiche Arbeit sicherstellen

Unternehmen müssen sicherstellen, dass Frauen und Männer für gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden und dass keine Diskriminierung aufgrund von Elternschaft stattfindet.

### Familienfreundliche Unternehmenskultur etablieren

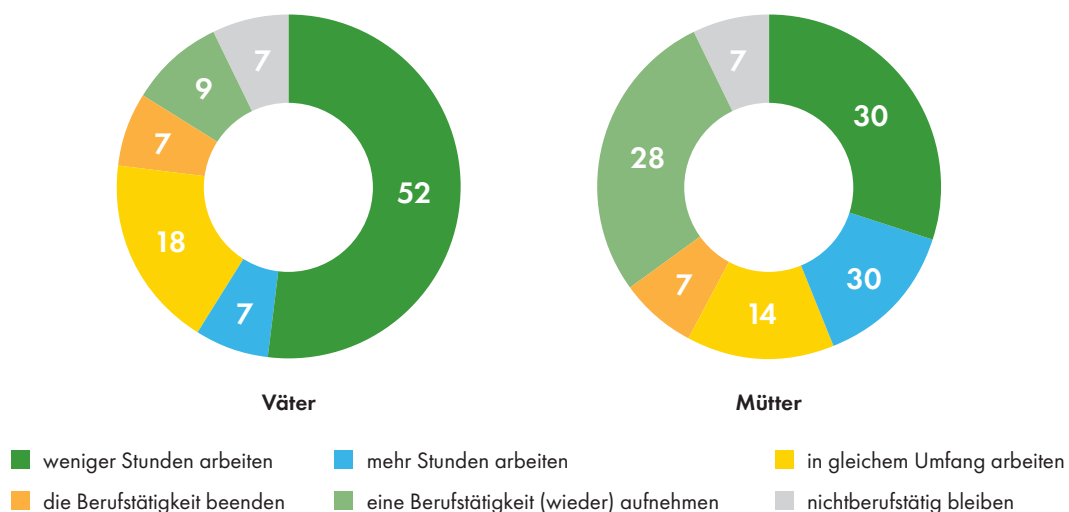
Eine offene, unterstützende und inklusive Unternehmenskultur fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies kann durch flexible Urlaubsregelungen, Eltern-Netzwerke und andere Initiativen erreicht werden.

## Ausblick

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Kraftakt, an welchem sich Politik, Arbeitgeber:innen als auch die Gesellschaft als Ganzes beteiligen müssen. Dies gilt auch für die Einordnung innerhalb der Ministerien. Nicht nur das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sollte für das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Verantwortung gezogen werden, sondern eine Vielzahl weiterer Ministerien wie z. B. Finanzministerium, Ministerium für Arbeit und Soziales, Ministerium für Bildung und Forschung müssen hier politisch an einem Strang ziehen, um langfristige Erfolge, welche sich in Gleichstellung, hoher Beschäftigung von Frauen und guter Kinderbetreuung widerspiegeln, zu verzeichnen.

### Erwerbswünsche von Eltern mit ältestem Kind unter 10 Jahren im Vergleich zum aktuellen Arbeitsumfang (in Prozent)

Ergebnis einer Online-Umfrage unter 1.030 Müttern und Vätern deren ältestes Kind unter 10 Jahren ist



## Impressum

Grüner Wirtschaftsdialog e.V.  
Dorotheenstr. 3, 10117 Berlin  
+49 30 2868 3434 | info@g-wd.de  
www.gruener-wirtschaftsdialog.de  
V.i.S.d.P.: Thomas Gambke



### DAS FACHFORUM NEUE ARBEIT & NEUE QUALIFIKATION

Dieses Positionspapier ist in engem Austausch mit dem Fachforum NANQ des GWD und den darin vertretenen Unternehmen entstanden. Die Anliegen und Perspektiven der Unternehmen sind in das Papier eingeflossen, es spiegelt aber nicht notwendigerweise in jedem Punkt deren Position wider und erhebt nicht den Anspruch, einen Konsens für das Fachforum zu formulieren.

In verschiedenen Diskussionsformaten widmet sich der GWD den drängendsten Herausforderungen der modernen Arbeitswelt. Dazu gehören die sich stark verändernden Berufsbilder und Arbeitsbedingungen aufgrund von Digitalisierung und KI, der akute Fach- und Arbeitskräftemangel sowie damit zusammenhängend die Notwendigkeit für lebenslanges Lernen und neue Konzepte für die Erwerbsmigration nach Deutschland.



Der Grüne Wirtschaftsdialog e.V. (GWD), 2018 gegründet, ist ein parteiunabhängiger Zusammenschluss von Unternehmen und Personen, die gegenseitiges Verständnis und offene Kommunikation zwischen Unternehmen und der Politik im Allgemeinen sowie politischen Entscheidungsträger:innen von Bündnis 90/Die Grünen im Besonderen fördern wollen. Gemeinsames Anliegen ist es, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Transformation zu einer ökologisch-sozialen Marktwirtschaft mitzugestalten – zur Sicherung Deutschlands als zukunftsfähigem Wirtschaftsstandort. Hierfür bietet der GWD eine Dialogplattform und versteht sich dabei als Brückenbauer zwischen Politik und Unternehmen.