Präsentation eaf-Fachverbändetag 20.11.2025

Stephanie Schlitt, Koordinatorin Bündnis Sorgearbeit fair teilen

Vorstellung des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen

Das Bündnis Sorgearbeit fair teilen wurde im Sommer 2020 gegründet und hat aktuell 33 Mitgliedsorganisationen. Die Koordinierungsstelle ist in Trägerschaft des Deutschen Frauenrats und wird vom BMBFSFJ gefördert. Die Mitglieder Bündnisses haben sich zusammengeschlossen, um die gerechte Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern auf die Agenda zu setzen. Dabei bildet das Bündnis die Breite der Gesellschaft ab: Frauen-, Männer-, Familien- und Sozialverbände, Gewerkschaften, Kirchen, Selbsthilfeinitiativen, wissenschaftlichen Netzwerke und Stiftungen. Gemeinsam machen wir uns für die gerechte Verteilung von Sorgearbeit stark, von der Mütter, Väter, Alleinerziehende, Paarfamilien und pflegenden Angehörige profitieren. Wir sensibilisieren zu allen Aspekten rund um die faire Verteilung von Sorgearbeit, forcieren mittels Veranstaltungen und gezielter Presse- und Öffentlichkeitsarbeit den gesellschaftlichen sowie politischen Diskurs und tauschen uns mit Politik und Wirtschaft zu konkreten Maßnahmen zur Schließung der Sorgelücke aus. Im Jahr 2025 hat das Bündnis schwerpunktmäßig im Austausch mit Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden für förderliche Rahmenbedingungen für die Stärkung der Frauenerwerbstätigkeit und wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen plädiert und dabei den betrieblichen und wirtschaftlichen Nutzen von fair verteilter Sorgearbeit aufgezeigt.

Zum Thema

Die Frage der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern ist ein Thema, das uns alle angeht, wobei es wichtig ist, genau hinzuschauen, bspw. auf die Situation von Alleinerziehenden, und nicht davon auszugehen, dass sich alle Menschen Erwerbs- und Sorgearbeit mit einer anderen Person teilen können.

Viele Menschen innerhalb von Paarkonstellationen würden Erwerbs- und Sorgearbeit gerne anders verteilen. Jede vierte erwerbstätige Mutter empfindet ihre Erwerbsarbeitszeit als zu knapp – jeder vierte Vater findet, dass er zu viel Zeit im Job verbringt.

Wer wie viel bezahlte Erwerbsarbeit leistet und wer wie viel unbezahlte Sorgearbeit leistet: Dahinter stehen aber nicht nur individuelle Präferenzen und Entscheidungen, sondern konkrete betriebliche, tarifliche und gesetzliche Rahmenbedingungen – Anreize und Hürden – die ausweisen

- was tatsächlich als „normal“ gesehen wird,
- was bezahlt und gefördert wird und
- wofür es kein Geld und weniger Anerkennung und Unterstützung gibt.

Wenn diese Rahmenbedingungen die faire Teilung von Sorgearbeit nicht unterstützen, sondern gute, handfeste Gründe für die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit bieten, dann darf es uns nicht wundern, dass viele Menschen in Paarbeziehungen Erwerbs- und Sorgearbeit weiterhin ungleich zwischen sich verteilen. Um welche Hürden und Anreize geht es?

Eine Hürde im Steuersystem ist das Ehegattensplitting: Je größer die Einkommensunterschiede zwischen den Partner*innen sind, desto größer ist der finanzielle Vorteil durch das Splitting. Es lohnt sich für Paare also, wenn der besserverdienende Ehepartner viel, die Partnerin wenig oder gar nicht arbeitet.

Eine Hürde in der Arbeitsmarktpolitik sind Minijobs: Diese werden vor allem von Frauen ausgeübt, vielfach als Hauptbeschäftigung. Kurzfristig erscheint es für viele verheiratete Mütter attraktiv, mittels einer geringfügigen Beschäftigung in den Job zurückzukehren, ohne die beitragsfreie Familienmitversicherung und die finanziellen Vorteile aus dem Ehegattensplitting zu verlieren. Allerdings laufen Minijobs der eigenständigen Existenzsicherung zuwider, weil Minijobberinnen keine Leistungsansprüche in den einzelnen Sozialversicherungszweigen aufbauen – mit negativen Folgen bis hin zur Rente.

Auch die nicht bedarfsgerecht ausgebaute Infrastruktur im Bereich der Bildung, Erziehung und Betreuung bis ins Grundschulalter sowie in der Pflege verstärkt die Ungleichverteilung der unbezahlten Sorgearbeit und erweist sich als weiteres Hemmnis für die ökonomische Eigenständigkeit insbesondere von Frauen.

Die unfaire Verteilung von Sorgearbeit hat Konsequenzen für die betroffenen Menschen, für die Wirtschaft und für die Gesellschaft. Im Umkehrschluss hätte die gerechte oder gerechtere Verteilung eine große positive Wirkung für betroffene Menschen und für Wirtschaft und Gesellschaft: Könnten Mütter und Väter in dem Umfang erwerbstätig sein und Sorgearbeit übernehmen, der ihren Wünschen entspricht, stünden dem Arbeitsmarkt 325.000 Vollzeitäquivalente mehr zur Verfügung. Das heißt: Die faire Verteilung unbezahlter Sorgearbeit würde sich positiv sowohl auf die Annäherung der Erwerbsumfänge von Frauen und Männern und für die eigenständige Existenzsicherung von Frauen als auch auf die Fachkräftesicherung auswirken.

Im Auftrag des das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“[1] wurde kürzlich erhoben, was Arbeitgeber aus Sicht von Frauen tun können, damit diese ihre Arbeitszeit erhöhen. Viele Frauen sagen, sie würden ihre AZ erhöhen, wenn:

„... ich meine vereinbarte Arbeitszeit bei Bedarf auch wieder reduzieren könnte.
... mein Arbeitgeber mir mehr Möglichkeiten lassen würde, meine Arbeitszeit selbst einzuteilen.
... mein Arbeitgeber mir mehr Möglichkeiten lassen würde, die Arbeitszeit bei Bedarf zu unterbrechen.
... mein Arbeitgeber mir mehr Möglichkeiten lassen würde, meinen Urlaub flexibel zu planen.
... mein Arbeitgeber mich bei der Kinderbetreuung finanziell stärker unterstützen würde.
... mein Arbeitgeber mich bei der Suche nach Kinderbetreuung
... Führungskräfte mehr Rücksicht auf meine familiären Verpflichtungen nehmen würden.
... Führungskräfte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mehr vorleben würden.
... ich dadurch bessere Möglichkeiten bekommen würde mich im Unternehmen weiterzuentwickeln.
... mein Arbeitgeber mir andere Aufgaben oder mehr Verantwortung geben würde
... ich (häufiger) im Homeoffice arbeiten dürfte.
... mein Arbeitsgeber mich darum bitten würde“

Es stellte sich heraus: „Unter den im Status quo gegebenen Umständen äußern 17 Prozent der Mütter den Wunsch, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. … Wenn betriebliche Bedingungen familienbewusster wären, wären 45 Prozent der Mütter bereit, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Die Bereitschaft erhöht sich damit um 28 Prozentpunkte.“

[1] Prognos AG (2025): Mehr ist möglich! Was Betriebe tun können, damit Mütter ihre Arbeitszeitwünsche umsetzen können. Expertise für das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“

Aber: Es kann nicht nur um immer mehr Erwerbsarbeit gehen. Auch Sorgearbeit ist Arbeit. Unbezahlte Sorgearbeit ist die Voraussetzung für bezahlte Erwerbsarbeit – sie ist gesellschaftlich und ökonomisch notwendige Arbeit. Kinder versorgen und erziehen, Angehörige und Freund*innen pflegen oder sich um den Haushalt kümmern: Die herausfordernde und vielschichtige Sorge- und Hausarbeit der einen ermöglicht überhaupt erst die Erwerbsarbeit der anderen. Sorgearbeit ist wichtig – und Sorgearbeit ist wichtig für uns alle. Wenn man Kinder hat, bspw., will man seine Sorgearbeit vielleicht gar nicht umfänglich wegrationalisieren oder outsourcen, damit man mehr im Job arbeiten kann – man will auch gut Familie sein können, sich kümmern können. Von wem und wie Sorgearbeit geleistet wird, muss nicht zuletzt in der Arbeitsmarktpolitik zwingend mitgedacht werden.

Eine geschlechtergerechte Arbeitsmarktpolitik, die Sorgearbeit der Beschäftigten mitdenkt, muss dafür geeignete Rahmenbedingungen schaffen:

- verlässliche Arbeitszeiten und partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle
- eine gute und bedarfsgerechte Infrastruktur im Bereich der Bildung
- Erziehung und Betreuung bis ins Grundschulalter sowie in der Pflege und nicht zuletzt
- widerspruchsfreie politische Maßnahmen für die partnerschaftliche Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern

Welche Maßnahmen sind dies aus Sicht des Bündnisses Sorgearbeit fair teilen?

1. Zehn Tage Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile nach der Geburt eines Kindes mit vollem Entgeltersatz

Um Väter bzw. zweite Elternteile so früh wie möglich aktiv in die Betreuung und Erziehung des Kindes einzubeziehen, fordern wir die Einführung einer zehntägigen, voll bezahlten Freistellung nach der Geburt als eigenständige Leistung. Damit soll die partnerschaftliche Arbeitsteilung von Anfang an unterstützt werden.

2. Partnerschaftliche Ausgestaltung des Elterngeldes

Wir sprechen uns für die paritätische Aufteilung der Elterngeldmonate als neues Leitbild aus. Dieses Ziel soll durch die schrittweise Erhöhung der individuellen, nicht übertragbaren Elterngeldmonate erreicht werden. Wir befürworten zudem finanzielle Anreize für die paritätische Aufteilung je nach Anzahl der genutzten Elterngeldmonate. Um das Elterngeld existenzsichernd und sozial gerecht zu gestalten, setzen wir uns für die bessere Unterstützung von Eltern mit niedrigen Einkommen durch eine erhöhte Entgeltersatzrate ein. Außerdem sind Erhöhung und Anpassung des Mindest- und Höchstbetrags an die allgemeine Preisentwicklung erforderlich. Damit Alleinerziehenden kein Nachteil entsteht, müssen ihnen alle nicht übertragbaren Elterngeldmonate voll zur Verfügung stehen, und sie müssen für alle Elterngeldmonate von der erhöhten Entgeltersatzrate profitieren können.

3. Bezahlte Freistellungen für informelle Pflege

Es muss Frauen und Männern möglich sein, sich um nahestehende pflegebedürftige Personen zu kümmern, ohne die eigene Existenzsicherung aufs Spiel zu setzen. Wir fordern zusammengeführte, vereinfachte und verlängerte (Teil-) Freistellungsregelungen mit einer Entgeltersatzleistung für die Übernahme informeller Pflege von An- und Zugehörigen. Auch Pflegearbeit muss stärker zwischen

den Geschlechtern umverteilt werden. Notwendig ist die sozial gerechte Ausgestaltung, damit Menschen mit kleinen Einkommen wegen der Übernahme von Pflege nicht in Armut rutschen.

4. Abschaffung der Lohnsteuerklasse V und Individualbesteuerung für alle

Aktuell setzt das Steuerrecht in Ehen immer noch starke Anreize für das sogenannte Ernährermodell bzw. das Zuverdienermodell aus (meist männlichem) „Hauptverdiener“ und „Zuverdienerin“. Um die existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Ehefrauen zu fördern, fordern wir die Abschaffung der Lohnsteuerklasse V und die Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag.

5. Öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen

Um Paarfamilien mit Kindern, Alleinerziehende und Menschen mit Unterstützungs- und Pflegebedarf zu entlasten, fordern wir staatliche Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen. Wir schlagen ein Gutscheinsystem vor, das tarifgebundene sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse unterstützt. Qualifizierte haushaltsnahe Dienstleistungen müssen auch für Familien mit niedrigen Einkommen bezahlbar sein.

6. Schaffung von Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte und sorgeorientierte Arbeitszeitmodelle

Wir setzen uns dafür ein, dass Phasen reduzierter Erwerbstätigkeit zur Übernahme von Sorgeverantwortung durch finanziellen Ausgleich und gesicherte Rückkehroptionen über den Lebensverlauf hinweg für alle Geschlechter zur Normalität werden. Dabei ist auf eine sozial gerechte Ausgestaltung zu achten. Im Anschluss an die Elterngeldphase müssen partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle durch Anreize gefördert werden. Hier sind neben der Politik auch die Sozialpartner gefordert. Vor allem Arbeitgeber*innen stehen in der Verantwortung, Arbeitsprozesse unter Berücksichtigung sorgearbeitsbezogener Anforderungen ihrer Beschäftigten zu gestalten.

Auch zur derzeitigen Arbeitszeitgesetz-Debatte positioniert sich das Bündnis: Wir unterstützen das Ziel „mehr Arbeitszeitsouveränität“, wenn damit geschlechtergerechte und sorgeorientierte Arbeitszeitmodelle ermöglicht werden. Die von der Bundesregierung geplante Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit, die Einführung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit und steuerrechtliche Anreize für Überstunden stehen aus Sicht des Bündnisses Vereinbarkeit und gerechter Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern aber entgegen. Denn sie belohnen die Übernahme von noch mehr Erwerbsarbeit durch diejenigen mit den vergleichsweise höheren Einkommen und den ohnehin längeren Arbeitszeiten – in Paarbeziehungen häufig die Männer. Im Ergebnis bleibt diesen noch weniger Zeit für unbezahlte Sorgearbeit und Frauen werden noch stärker in Sorgeverantwortung genommen. Das ist familien- und gleichstellungspolitisch kontraproduktiv.

Wir vom Bündnis wünschen uns (ich zitiere aus unserer Vision), „dass Frauen und Männer in ihrem Leben genug Zeit und Raum haben, bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit miteinander zu verbinden – ohne Nachteile für ihre eigene Existenzsicherung bis ins Alter, ohne dauernde Überlastung und ohne fehlende Zeit für andere Lebensbereiche.“ Wir fordern: „Für die faire Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern müssen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft entsprechende Rahmenbedingungen schaffen.“