



evangelische
arbeitsgemeinschaft
familie

POLITISCH

WISSENSCHAFTLICH

PRAXISNAH

POLICY PAPER

DYNAMISCHE FAMILIENARBEITSZEIT

Zukunftsvision eines neuen
zeitpolitischen Angebots
in der Rushhour des Lebens



DYNAMISCHE FAMILIENARBEITSZEIT

Zukunftsvision eines neuen zeitpolitischen Angebots in der Rushhour des Lebens

Eltern geht die Puste aus, so eng getaktet ist ihr Alltag. Was ihnen fehlt, ist Zeit. Während der Start in das Zusammenleben als Familie durch die Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld erleichtert wird, stellt sich die Frage nach Familienzeit danach ganz konkret und alltäglich. Wie finden Familien genügend Zeit für ihr gemeinsames Leben? Wie können sie ihren Wunsch realisieren, sich Familien- und Erwerbsarbeit stärker partnerschaftlich aufzuteilen?

Als evangelische Interessenvertretung hat die eaf bereits 2022 Eckpunkte¹ für die Einführung einer Dynamischen Familienarbeitszeit vorgelegt und damit einen Prozess für die Entwicklung eines solchen familienpolitischen Instrumentes angestoßen. Ende 2025 ist eine wissenschaftliche Analyse der Dynamischen Familienarbeitszeit durch Bujard und Kleinschrot vom Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung erschienen, die auch Kernelemente des Modells auf empirischer Basis berechnet hat.² Die Dynamische Familienarbeitszeit soll Eltern in der Rushhour des Lebens entlasten, die stärkere Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit durch Väter ermöglichen und dadurch Familien, Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig machen.

Mit dem vorliegenden Policy Paper werden diese Eckpunkte nun zu einer **konkreten politischen Handlungsempfehlung** ausgestaltet, um Eltern im Anschluss an das Elterngeld ein neues zeitpolitisches Angebot zu machen: Wenn beide ihre Erwerbstätigkeit zugunsten von Sorgearbeit einschränken, sollen sie, wenn das jüngste Kind zwischen einem und vier Jahre alt ist, durch eine staatliche finanzielle Leistung dabei unterstützt werden.

I. Ziele der Dynamischen Familienarbeitszeit

- › Stärkere Gleichstellung bei der Erwerbsarbeit und langfristige ökonomische Sicherung von Müttern
- › Stärkere Fürsorgebeteiligung der Väter und partnerschaftlichere Aufgabenteilung
- › Zeit für Fürsorge und Bindung in der Familienphase mit kleinen Kindern
- › Langfristige Steigerung der Erwerbstätigkeit von Eltern
- › Höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit positiven Implikationen auf die Umsetzung vorhandener Kinderwünsche

¹ Eckpunkte für die Einführung einer Dynamischen Familienarbeitszeit, eaf, 12. September 2022, https://www.eaf-bund.de/sites/default/files/2022-09/Eckpunkte_Dynamische_Familienarbeitszeit.pdf [abgerufen am 07.07.2026].

² Bujard/Kleinschrot (2025): Eltern in der Rushhour des Lebens entlasten, Friedrich-Ebert-Stiftung, <https://www.fes.de/themen/soziales/eltern-in-der-rushhour-des-lebens-entlasten> [abgerufen am 04.05.2026].



Durch die ungleiche Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Sorgearbeit haben Frauen im Vergleich zu Männern geringere Einkommen und Vermögen und ein deutlich höheres Armutsrisiko. Durch ihren geringeren Anteil an der Sorgearbeit bedauern Väter oft, nicht mehr Zeit mit ihren Kindern verbracht zu haben.

Die Dynamische Familienarbeitszeit möchte Eltern zu einer frühzeitigen Beschäftigung mit dem Thema Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf und ihren Folgen anregen. Durch attraktive finanzielle staatliche Leistungen, verbunden mit einem umfassenden Kündigungsschutz, sollen Eltern von Kleinkindern ermutigt werden, ihre Wünsche nach einer paritätischeren Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zu verwirklichen.

Die hohe Belastung der Eltern in der Rushhour des Lebens³ entsteht durch bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit. Deshalb ist das Angebot der Dynamischen Familienarbeitszeit darauf gerichtet, beide Eltern darin zu unterstützen, ihre Erwerbsarbeit phasenweise zugunsten der Familienarbeit zurückzustellen.

Die Arbeitswelt soll sich langfristig vom immer noch vorherrschenden Ideal des (männlichen) Vollzeitarbeitnehmers verabschieden. Es soll zur Selbstverständlichkeit werden, dass sich im Lebensverlauf aller Geschlechter der Umfang von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit in den verschiedenen Lebensphasen verändert und an die jeweilige (familiäre) Lebensphase anpasst.

Durch die steigende Nachfrage junger Väter nach temporären Teilzeitarbeitsverhältnissen sollen sich die Normen der Arbeitswelt langfristig weiter zugunsten von Arbeitszeitflexibilität, Karriere- und Führungsmöglichkeiten in (vollzeitnaher) Teilzeit und generell hin zu einer familienfreundlicheren Arbeitswelt verändern.

II. Positive Effekte für Familien, Wirtschaft und Sozialsysteme

Nur wenn Väter früh Verantwortung für Haushalt und Kinder übernehmen, gelingt eine faire Verteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Eltern und Mütter können ihre Arbeitszeit in den verschiedenen Lebensphasen schrittweise wieder erhöhen. Aktuelle Analysen⁴ zeigen, dass bei Einführung einer pauschalen Leistung für die ausgewogenere Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen den Eltern perspektivisch eine **Steigerung des Gesamtarbeitsvolumens** um vollzeitäquivalente Stellen im sechsstelligen Bereich möglich ist. So könnte dem Fachkräftemangel, insbesondere in oft von Frauen gewählten Berufen im Bereich Kinderbetreuung und Altenpflege, abgeholfen werden.

Die ökonomische Ungleichheit von Männern und Frauen verursacht hohe Kosten. Von einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen über



© Adobe Stock



© Adobe Stock

3 Gemeint ist hier die Rushhour im Familienzyklus, die durch die starke Belastung vieler Eltern gekennzeichnet ist, wenn mindestens ein Kind unter sechs Jahren im Haushalt lebt, vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 5.

4 Vgl. Calahorrano/Molitor/Rebaudo (2025): Unterstützung substanzieller Erwerbstätigkeit und partnerschaftlicher Aufgabenteilung durch pauschale finanzielle Anreize – Einzelfallbeispiele und Simulationsrechnungen, Fraunhofer FIT, S. 20/21, <https://publica.fraunhofer.de/entities/publication/b7f24b9c-77d6-4dd0-90d8-0292353b20f4> [abgerufen am 21.01.2026]; Krebs (2025): Gesamtwirtschaftliche und fiskalische Auswirkungen verbesserter Rahmenbedingungen zur Gleichstellung der Frauen, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Uni Mannheim, S. 18, www.vwl.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/vwl/Krebs/Studie_gleichstellung_final.pdf [abgerufen am 21.01.2026]; Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 18/19.

den Lebensverlauf profitieren alle erwerbszentrierten Sozialversicherungssysteme wie Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Studien zeigen, dass Unternehmen mit einer vielfältigen Unternehmensführung und geschlechtergemischten Teams wirtschaftlich erfolgreicher sind.⁵ Familien profitieren von der Verringerung ihrer Armutsrisiken, wenn Mütter in höherem Umfang erwerbstätig sind, der Staat spart Kosten für die Alterssicherung und nimmt mehr Steuern ein.

Wenn Menschen in ihrer Arbeitsumwelt erleben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut gelingt, stärkt sie das darin, vorhandene Kinderwünsche umzusetzen und sich auch für ein zweites oder drittes Kind zu entscheiden. Dies hätte positive demografische Effekte, von denen Familien, Gesellschaft und Wirtschaft profitieren können.⁶

III. Zielgruppe

Die Dynamische Familienarbeitszeit richtet sich an **Eltern mit Kindern im Alter von 1–4 Jahren**, weil dort – in der Rushhour des Lebens – die Zeitnot am größten ist. Auch gleichgeschlechtliche Eltern können die Dynamische Familienarbeitszeit in Anspruch nehmen.⁷

Damit möglichst viele Eltern ihre Arbeitszeit phasenweise reduzieren können, sollen auch **Alleinerziehende⁸ und Eltern, die in getrennten Haushalten leben**, Anspruch auf die Dynamische Familienarbeitszeit haben.

Wenn getrennte Eltern sich gleichzeitig mit ihrer Erwerbsarbeitszeit innerhalb des vorgegebenen Arbeitszeitkorridors bewegen, können sie gemeinsam den Antrag auf Dynamische Familienarbeitszeit stellen. Hier liegt die Annahme nahe, dass sich beide auch in wesentlichem Umfang an der Betreuung beteiligen. Wie beim Elterngeld soll die finanzielle Leistung Eltern bei der Sicherung ihrer Lebensgrundlage unterstützen, wenn sie Erwerbsarbeit zugunsten familiärer Sorgearbeit zurückstellen.

Deshalb sollen auch alleinerziehende Elternteile durch die Dynamische Familienarbeitszeit unterstützt werden. Zwar zielt die Dynamische Familienarbeitszeit darauf ab, eine paritätischere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit innerhalb von Elternpaaren zu fördern. Dieses Ziel kann in der Zielgruppe der Alleinerziehenden nicht verwirklicht werden, da diese die familiäre Sorgearbeit per Definition im Wesentlichen allein übernehmen. Die Dynamische Familienarbeitszeit kann sie jedoch dabei unterstützen, in einem bestimmten Umfang erwerbstätig zu sein. Auch Alleinerziehende werden so in der Rushhour des Lebens von der Notwendigkeit einer Vollzeittätigkeit entlastet und vor Überlastung geschützt.

Die finanzielle Leistung ist pro Person konzipiert, damit auch Alleinerziehende sie beziehen können. Da bei Alleinerziehenden der andere Elternteil unterhaltspflichtig ist, wird die wirtschaftliche Absicherung der Familie auch von ihm mit übernommen. Die Dynamische Familienarbeitszeit kann und soll nicht kompensieren, wenn der zweite Elternteil bezüglich der Unterhaltspflicht ausfällt oder nicht leistungsfähig ist. Dann greifen andere familienbezogene Leistungen wie Unterhaltsvorschuss oder Waisenrente.

Bei Alleinerziehenden reicht es aus, wenn die alleinerziehende Person innerhalb des vorgegebenen Arbeitszeitkorridors erwerbstätig ist.

Eltern in Ausbildung oder Studium sollen ebenfalls von der Leistung profitieren können, wenn sie eine Teilzeit-Ausbildung oder ein Teilzeit-Studium im Rahmen des Arbeitszeitkorridors absolvieren.

Selbständige können die Dynamische Familienarbeitszeit – analog zum Elterngeldbezug – ebenfalls in Anspruch nehmen. Das gilt auch für Paare, bei denen nur ein Elternteil selbständig ist. Selbständige Arbeitgeber:innen, die Angestellte beschäftigen, können so, beispielsweise in Handwerksbetrieben, eine Vorbildfunktion übernehmen.

.....

5 Vgl. beispielsweise <https://iqb.de/karrieremagazin/unternehmenskultur/unternehmenskultur-diverse-teams-sind-erfolgreicher/> oder <https://www.mckinsey.de/news/presse/2024-03-06-diversity-matters-even-more> [abgerufen am 04.08.2026].

6 Die Zahl der Geburten in Deutschland hat den niedrigsten Stand seit 1946 erreicht. Bereits 2024 lag sie bei 1,35 Kindern pro Frau. Um eine Generation vollständig zu ersetzen, wäre eine Geburtenrate von 2,1 Kindern pro Frau nötig. Davon ist Deutschland weit entfernt. Solange das Sozialsystem auf einem Generationenvertrag basiert, hat die Alterung erhebliche Auswirkungen auf den Wohlstand in Deutschland. Vgl. Interview mit Prof. Dr. Martin Bujard, Deutschlandfunk, 03.05.2026. <https://www.deutschlandfunk.de/geburtenrate-deutschland-demografischer-wandel-102.html> [abgerufen am 04.05.2026].

7 Für gleichgeschlechtliche Eltern gelten die gleichen Voraussetzungen wie beim Elterngeld, vgl. z. B. Familienportal <https://familienportal.de/familienportal/lebenslagen/regenbogenfamilien/welche-familienleistungen-koennen-gleichgeschlechtliche-eltern-bekommen--192470> [abgerufen am 04.08.2026].

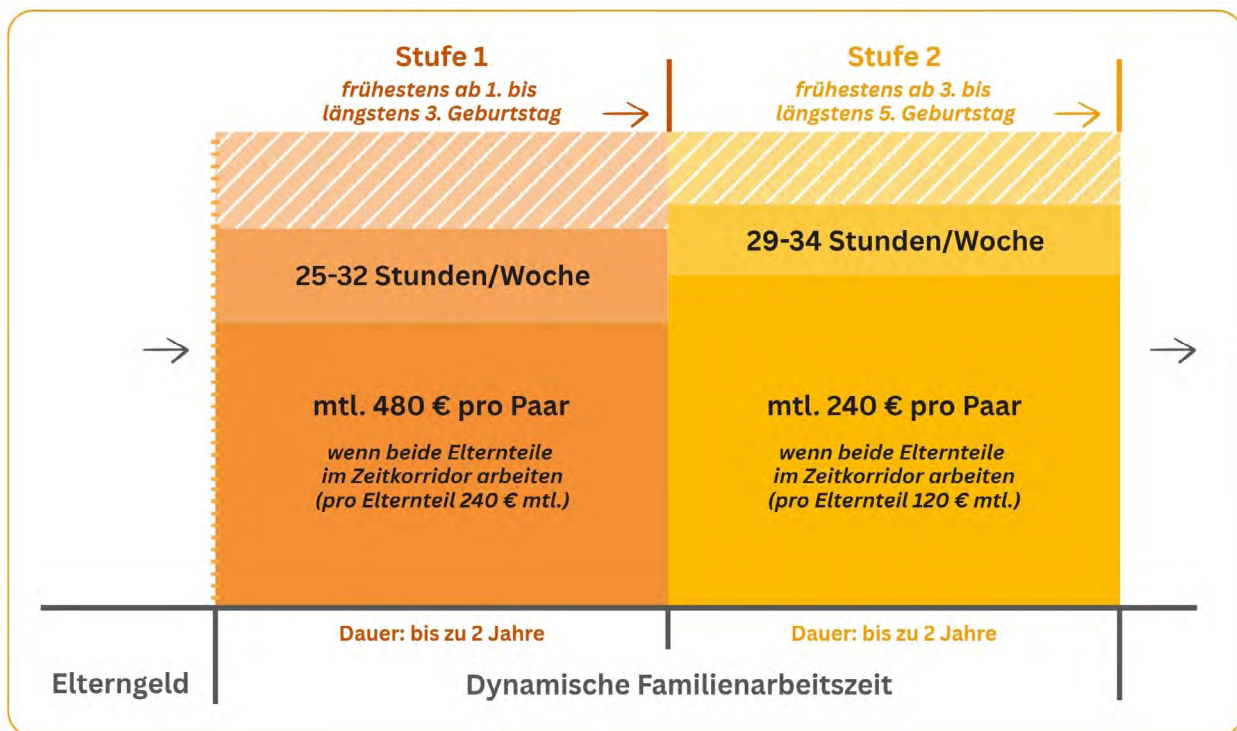
8 Für Alleinerziehende gelten die gleichen Voraussetzungen wie beim Elterngeld, vgl. z. B. Familienportal <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/familiensituation/welche-voraussetzungen-gelten-fuer-alleinerziehende-beim-elterngeld--124690> [abgerufen am 04.08.2026].

IV. Ausgestaltung einer Dynamischen Familienarbeitszeit

Die von der eaf vorgeschlagene Ausgestaltung der Dynamischen Familienarbeitszeit orientiert sich in wesentlichen Punkten am Vorschlag von Bujard/Kleinschrot⁹, bevorzugt aber einige der dort vorgeschlagenen Varianten und gestaltet sie konkreter aus.

Die Dynamische Familienarbeitszeit kann in zwei Stufen bezogen werden, die sich jeweils nach dem Alter des jüngsten Kindes richten. Der Arbeitszeitkorridor und die Höhe des Pauschalbetrags sind in den beiden Stufen unterschiedlich.

Abbildung 1: Modell der Dynamischen Familienarbeitszeit



1. Bezug in zwei Stufen

Die **Erste Stufe** kann nach Ende des Elterngeldbezugs von Eltern bezogen werden, deren jüngstes Kind ein oder zwei Jahre alt ist. Der Anspruch auf die erste Stufe entsteht frühestens mit dem ersten Geburtstag des Kindes und endet mit dem dritten Geburtstag des Kindes.

Für drei- und vierjährige Kinder kann die **Zweite Stufe** bezogen werden. Der Anspruch auf die zweite Stufe beginnt frühestens mit dem dritten Geburtstag des Kindes und endet mit seinem fünften Geburtstag.¹⁰

2. Bezugsdauer

Die Dynamische Familienarbeitszeit kann für jedes Kind einmal in Anspruch genommen werden. Der Anspruch richtet sich auch bei Vorhandensein mehrerer Kinder immer nur nach dem aktuell jüngsten Kind.

⁹ Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 18/19.

¹⁰ Die eaf hat sich gegen eine Wahlmöglichkeit von Lebensjahren des Kindes bis zum achten Geburtstag in Stufe 2 entschieden, wie sie für die Elternzeit vorgesehen ist. Dies würde die Leistung zersplittern und weniger verständlich machen. Wichtiger erscheint der eaf, dass die Eltern eine paritätischere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit früh einüben. Der Anspruch auf Elternzeit bleibt arbeitsrechtlich neben der Dynamischen Familienarbeitszeit bestehen und kann von Eltern, die diese Zeit bei größeren Kindern und um den Zeitpunkt der Einschulung herum benötigen, zusätzlich genommen werden.

Beispiele

Beispiel 1

Bei Einführung der Dynamischen Familienarbeitszeit hat Familie A zwei Kinder: Kind 1 ist drei Jahre alt und Kind 2 ist zwei Monate alt. Weil für Kind 2 ein Anspruch auf Elterngeld besteht, gibt es für Kind 1 keinen Anspruch auf Dynamische Familienarbeitszeit mehr.

Mehrlinge bilden keine Ausnahme, das heißt, Zwillinge oder andere Mehrlinge gelten parallel als jüngstes Kind, so dass die Eltern für die Kleinkindzeit nur einmal die Dynamische Familienarbeitszeit für alle Kinder gleichzeitig in Anspruch nehmen können. Der Pauschalbetrag ändert sich dadurch nicht.

Beispiel 2

Bei Einführung der Dynamischen Familienarbeitszeit ist Familie B mit den Zwillingen Z1 und Z2 in Elternzeit. Ab dem ersten Geburtstag von Z1 und Z2 kann Familie B bis zu 4 Jahre Dynamische Familienarbeitszeit für die Zwillinge in Anspruch nehmen, bekommt aber längstens zwei Jahre lang in Stufe 1 die gleiche Pauschale wie bei einem Kind. Auch in Stufe 2 kann Familie B vom 3. Geburtstag bis zum 5. Geburtstag der Zwillinge zwei Jahre lang nur die gleiche Pauschale wie bei einem Kind bekommen.

Beispiel 3

Nach Einführung der Dynamischen Familienarbeitszeit hat Familie C bereits 3 Jahre Dynamische Familienarbeitszeit für Kind 1 bezogen. Mit der Geburt von Kind 2 erlischt der Anspruch auf das vierte Jahr Dynamische Familienarbeitszeit für Kind 1 und wird durch den Anspruch auf Elterngeld für Kind 2 und im Anschluss daran bis zu 4 Jahre Dynamische Familienarbeitszeit für Kind 2 ersetzt.

Beispiel 4

Nach Einführung der Dynamischen Familienarbeitszeit bekommt Familie D drei Kinder im Abstand von jeweils 5 Jahren. Für jedes Kind kann Familie D Elterngeld und im Anschluss daran bis zu 4 Jahre Dynamische Familienarbeitszeit beziehen.

Das bedeutet, mit der Geburt eines weiteren Kindes kann die Dynamische Familienarbeitszeit wieder bis zur Höchstbezugsdauer von weiteren 4 Jahren in Anspruch genommen werden.

Mit Anspruch auf Elterngeld durch Geburt eines weiteren, dann jüngsten Kindes, erlischt der Anspruch auf Dynamische Familienarbeitszeit für das ältere Kind. Dynamische Familienarbeitszeit kann also nicht für zwei Kinder gleichzeitig in Anspruch genommen werden.

Mindestbezugsdauer pro Stufe

Die Dynamische Familienarbeitszeit muss mindestens ein halbes Jahr pro Stufe bezogen werden. Die Mindestbezugsdauer dient zum einen der Planungssicherheit der Arbeitgeber. Zum anderen soll so sichergestellt werden, dass der Organisations- und Bürokratieaufwand sich im Verhältnis zur Dauer der Leistung für alle Beteiligten lohnt.

Höchstbezugsdauer pro Stufe

Die Dynamische Familienarbeitszeit kann pro Stufe maximal 2 Jahre lang bezogen werden. Die Regelung ist dadurch symmetrisch in den beiden Stufen und somit leicht zu verstehen.

Höchstbezugsdauer pro Kind

Wird die Dynamische Familienarbeitszeit in vollem Umfang in beiden Stufen bezogen, beträgt die gesamte Höchstbezugsdauer pro Kind 4 Jahre. Eine Bezugszeit von vier Jahren gibt Familien ausreichend Zeit, sich und ihre Erwerbstätigkeit innerhalb des Anspruchszeitraums so zu organisieren, dass sie die Voraussetzungen des Arbeitszeitkorridors erfüllen können. Je länger der Zeitraum, in dem die Eltern eine paritätischere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit einüben können, desto wahrscheinlicher wird es, dass sie auch später eine paritätische Aufteilung beibehalten. Einen Zeitraum von einem Jahr¹¹ hält die eaf für deutlich zu kurz: Damit eine nennenswerte Anzahl von Familien die Dynamische Familienarbeitszeit in Anspruch nehmen kann, muss einem ausreichend großen Pool an Eltern die Inanspruchnahme möglich gemacht werden.

3. Arbeitszeitkorridor

Der Arbeitszeitkorridor ist in beiden Stufen unterschiedlich und steigt mit dem Alter des jüngsten Kindes an.

11 So kann beispielsweise das von Krebs vorgeschlagene „Care-Geld“ für maximal 12 Monate bezogen werden, vgl. Krebs (2025), a. a. O., S. 4.

In der Ersten Stufe der Dynamischen Familienarbeitszeit beträgt er 25–32 Erwerbsarbeitsstunden pro Woche.¹² Das bedeutet, dass beide Eltern gleichzeitig zwischen 25 und 32 Stunden pro Woche Erwerbsarbeit leisten müssen, um anspruchsberechtigt zu sein.

In der Zweiten Stufe der Dynamischen Familienarbeitszeit beträgt er 29–34 Erwerbsarbeitsstunden pro Woche. Das bedeutet, dass beide Eltern gleichzeitig zwischen 29 und 34 Stunden pro Woche Erwerbsarbeit leisten müssen, um anspruchsberechtigt zu sein.

Arbeitszeitkorridor in Stufe 1

Väter von zweijährigen Kindern arbeiten in der Regel Vollzeit, aktuell im Durchschnitt 39 Stunden/Woche.¹³ Um den Arbeitszeitkorridor der Dynamischen Familienarbeitszeit zu erfüllen, müsste der durchschnittlich arbeitende Vater seine Arbeitszeit um mindestens 7 Stunden pro Woche reduzieren. Die Obergrenze von 32 Wochenarbeitsstunden entspricht bei einer 39-Stunden-Woche ungefähr 82 Prozent einer Vollzeitstelle.

Obergrenze

Aus Sicht der eaf sollte die Obergrenze des Korridors in Stufe 1 – an der sich vor allem Väter bewegen werden – keinesfalls höher angesetzt werden.¹⁴ Bei nur wenigen Wochenstunden Erwerbsreduktion stünde zu befürchten, dass die Entlastung im Job durch Arbeitsverdichtung so gering ausfällt, dass eine nennenswerte Entlastung der Partnerin bei der Sorgearbeit nicht eintritt. Es bedarf dazu einer gewissen Zeit der alleinigen Verantwortung des Vaters für das Kleinkind, um aus Erfahrungen zu lernen und das verantwortliche Mitdenken einzuüben; nur so kann der Partnerin auch ein Teil des Mental Loads abgenommen werden.

Bislang arbeiten Mütter überwiegend in Teilzeit, um die Sorgearbeit in der Kleinkindzeit mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können. Die reale Erwerbsarbeitszeit von Müttern mit zweijährigen Kindern liegt aktuell im Durchschnitt bei 20,9 Stunden.¹⁵ Durch die Umverlagerung von mindestens 7 Stunden unbezahlter Sorgearbeit auf die Schultern der Väter, soll es den Müttern möglich gemacht werden, ihre Erwerbsarbeitszeit um ca. 4 Stunden auf 25 Stunden zu erhöhen.

Untergrenze

Mit durchschnittlich knapp 21 Wochenarbeitsstunden liegt die Erwerbsarbeit von Müttern mit Zweijährigen bereits nahe an dem Umfang einer als ideal angesehenen Arbeitszeit von 21,1 Stunden. Die Untergrenze des Korridors in Stufe 1 geht aus zwei Gründen etwas (um 3,9 Stunden) darüber hinaus: Zum einen liegt auch die Obergrenze des Korridors um 2,5 Stunden unterhalb der für Väter von Zweijährigen als ideal angesehenen Arbeitszeit¹⁶, so dass hier mehr Umverteilung vom Vater zur Mutter passieren kann. Je weiter der Vater reduziert, desto stärker kann die Mutter von Sorgearbeit entlastet werden. Zum anderen ist davon auszugehen, dass der weniger verdienende Elternteil (empirisch gesehen sind das überwiegend die Mütter) die Erwerbsreduktion des Mehrverdienenden zumindest teilweise durch eine etwas höhere Stundenzahl besser ausgleichen kann und ihm die Dynamische Familienarbeitszeit in der Verhandlung innerhalb des Paares darin den Rücken stärkt. Perspektivisch werden dadurch mehr Berufserfahrung und mehr eigenes Einkommen auch für den geringer verdienenden Elternteil selbstverständlicher, was die Ausgangslage für spätere pfadabhängige Entscheidungen verbessert.

12 Die Korridore orientieren sich an den empirisch gemessenen Idealvorstellungen der jungen Generation bezüglich der Arbeitszeit für Mütter und Väter mit Kindern im Alter von 2 und 4 Jahren des familiendemografischen Panels FReDA, vgl. Bujard/Gummer/Hank et al. (2025): FReDA – The German Family Demography Panel Study (ZA7777; Version 5.0.0) [Data set]. GESIS, Cologne, <https://doi.org/10.4232/1.14462>. Diese Idealvorstellungen sind für jüngere Erwachsene ohne Kinder etwas egalitärer, vgl. Bujard/Kleinschrot (2024): Wie viel sollten Mütter und Väter arbeiten? Idealvorstellungen in und nach der Rushhour des Lebens. In: Bevölkerungsforschung Aktuell 45 (1), S. 4–9, https://www.bib.bund.de/Publikation/2024/pdf/Wie-viel-sollten-Muetter-und-Vaeter-arbeiten.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 12.02.2026].

13 Vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 20 Tabelle 2: Ideale und reale Arbeitszeit für Väter nach Alter des jüngsten Kindes, Datenquelle: FReDA 2021/22 gewichtet.

14 Bujard/Kleinschrot stellen in Stufe 1 auch Varianten mit der Obergrenze 34 Wochenarbeitsstunden zur Diskussion, vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 21, Fußnote 1.

15 Vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 19 Tabelle 1: Ideale und reale Arbeitszeit für Mütter nach Alter des jüngsten Kindes, Datenquelle: FReDA 2021/22 gewichtet.

16 Die ideale Arbeitszeit für Väter von Zweijährigen liegt bei 34,5 Wochenarbeitsstunden, vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 20 Tabelle 2: Ideale und reale Arbeitszeit für Väter nach Alter des jüngsten Kindes, Datenquelle: FReDA 2021/22 gewichtet.

Aus Sicht der eaf sollte die Untergrenze des Korridors in Stufe 1 – an der sich vor allem Mütter bewegen werden – keinesfalls höher angesetzt werden¹⁷, um sich nicht zu weit von der als ideal angesehenen Arbeitszeit für Mütter von Zweijährigen zu entfernen. Andernfalls ist damit zu rechnen, dass die Dynamische Familienarbeitszeit in dieser Form nicht angenommen wird. Denn zu beachten ist, dass die Dynamische Familienarbeitszeit bereits ab dem ersten Geburtstag des Kindes genommen werden kann. Zum Ende des Elterngeldes sind Kinder, wenn die Väter ebenfalls Elterngeld in Anspruch nehmen, in der Regel 14 Monate alt, damit handelt es sich noch weitere 10 Monate um Einjährige. Am Ende des Bezugs von Elterngeld Plus ist das Kind zwischen 24 und 28 Monate alt, erst im Anschluss daran handelt es sich um ein zweijähriges Kind.

Arbeitszeitkorridor in Stufe 2

Dadurch, dass sich in Stufe 2 die Erwerbsarbeitszeiten der Eltern notwendig etwas stärker annähern, wird angestrebt und ist zu erwarten, dass die Entlastung im Bereich der unbezahlten Sorgearbeit durch das Älterwerden der Kinder vor allem für einen stärkeren Anstieg der Erwerbsarbeitszeit der Mütter und zu einem nur moderateren Anstieg der Erwerbsarbeitszeit der Väter genutzt wird, so dass die Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit im Lebensverlauf immer paritätischer zwischen den Geschlechtern ausgestaltet wird.

4. Finanzielle Leistung

Ausgestaltung als Pauschalleistung

Im Unterschied zum Elterngeld erfolgt die finanzielle Unterstützung von Eltern im Rahmen der Dynamischen Familienarbeitszeit als Pauschalleistung.

Ein Pauschalbetrag hat gegenüber einer einkommensabhängigen Lohnersatzleistung den Vorteil geringeren bürokratischen Aufwands und größerer **Transparenz** und **Planbarkeit**. Berechnungen entfallen sowohl für die Eltern als auch bei den bewilligenden Stellen. Auch die politische Planung der Ausgaben ist einfacher, weil sie nur mit der Zahl der anspruchsberechtigten Eltern, jedoch nicht mit der Höhe ihres Einkommens variiert.

Eine Pauschalleistung ist zudem attraktiv für Eltern, die für ein älteres Geschwisterkind ihre Erwerbsarbeit bereits reduziert haben und deren Lohnersatzleistung entsprechend niedrig ausfallen würde. Dies ist eine Schwachstelle der Lohnersatzleistung beim Elterngeld.

Eine Pauschalleistung hat per se **umverteilende Wirkung**. Sie wirkt für gutverdienende Eltern mit zunehmendem Einkommen immer weniger anreizend. Gutverdienende Eltern haben auch ohne den finanziellen Anreiz die Möglichkeit, sich Familien- und Erwerbsarbeit ihren Wünschen entsprechend aufzuteilen, da sie die finanziellen Einbußen durch Senkung ihres Lebensstandards auffangen können. Die Dynamische Familienarbeitszeit enthält dadurch ein Element sozialer Gerechtigkeit.

Wie das Elterngeld soll die finanzielle Leistung der Dynamischen Familienarbeitszeit aus Steuermitteln finanziert werden und dem Progressionsvorbehalt (§ 32b EStG) unterliegen.¹⁸

Höhe der Leistung

In der Ersten Stufe beträgt die pauschale Leistung **240 Euro pro Elternteil**.¹⁹ Grundlage der Leistungshöhe sind exemplarische Berechnungen der Einkommensverluste bei verschiedenen Ausgestaltungen des Arbeitszeitkorridors im Vergleich zu gegenwärtig typischen Aufteilungen der Erwerbsarbeit von Müttern und Vätern von Kleinkindern. Dabei

17 Bujard/Kleinschrot stellen in Stufe 1 auch Varianten mit einer Untergrenze von 27 Wochenarbeitsstunden zur Diskussion, vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 21, Fußnote 1.

18 Der Progressionsvorbehalt sorgt dafür, dass der Grundsatz der Besteuerung nach der tatsächlichen wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gewahrt bleibt, auch wenn Lohnersatzleistungen steuerfrei bleiben. In diesem Sinne wird das Familienarbeitszeitgeld wie eine pauschale Lohnersatzleistung behandelt.

19 Mit einer pauschalen Leistung von 240 Euro pro Elternteil bewegt sich die eaf am oberen Rand der von Bujard/Kleinschrot als „diskussionswürdig“ beschriebenen Pauschalbetragsvarianten zwischen 110 und 250 Euro pro Person, vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 22.

wurde das aktuelle Medianeinkommen von Frauen und Männern, sowie untere und obere Quartile, als empirische Grundlage verwendet.

Zudem haben Eltern bereits in einer Umfrage von Allensbach 2021 zu 87 Prozent erwartet, dass die Förderung eines partnerschaftlichen Arbeitsmodells nach Ende des Elterngeldes wenigstens 200 Euro pro Elternteil beträgt.²⁰ Dies entspricht inflationsbereinigt aktuell einem Betrag von 236,40 Euro.²¹ Dies bestätigt die Praxistauglichkeit der berechneten Leistungshöhe. Es ist anzunehmen, dass die Leistung in größerem Umfang akzeptiert wird, wenn sie ungefähr der Mindesterwartung von Eltern entspricht.

In der Zweiten Stufe beträgt die pauschale Leistung die Hälfte der Leistung aus Stufe Eins und damit **120 Euro pro Elternteil**.

5. Vereinbarkeitsgespräch

Arbeitgebern wird im Sinne moderner Personalpolitik empfohlen, ihre Mitarbeiter:innen – sowohl Mütter als auch Väter – zu einem Vereinbarkeitsgespräch einzuladen, wenn das Kind ungefähr 6 Monate alt ist.²² In den ersten Jahren nach Einführung der Dynamischen Familienarbeitszeit sollten dabei auch Arbeitnehmende mit einem Kind im Alter von bis zu 4 Jahren nicht vergessen werden.

In diesem Vereinbarkeitsgespräch sollten der Anspruch auf Dynamische Familienarbeitszeit, die Wünsche des Mitarbeitenden und die Möglichkeiten im Unternehmen, die jeweiligen Arbeitszeitkorridore zu erfüllen, erörtert werden.

Nachdem beide Eltern ein Vereinbarkeitsgespräch mit ihrem jeweiligen Arbeitgeber geführt haben, tauschen sie sich über die Ergebnisse und ihre bestehenden Möglichkeiten aus und treffen gemeinsam die Entscheidung, ob sie die Dynamische Familienarbeitszeit als Elternpaar in Anspruch nehmen möchten oder nicht. Wenn sie sich für die Dynamische Familienarbeitszeit entscheiden, müssen sie diese im nächsten Schritt bei ihren jeweiligen Arbeitgebern anmelden und einen gemeinsamen Antrag auf Familienarbeitszeitgeld bei der Elterngeldstelle einreichen.

6. Anmelde- und Antragsfristen

Anmeldung beim Arbeitgeber

Die Anmeldung der Dynamischen Familienarbeitszeit muss mindestens fünf Monate vor Beginn erfolgen und der Arbeitgeber hat dann zwei Monate Zeit für den Abschluss der Vertragsänderung.

Die Anmeldung der Dynamischen Familienarbeitszeit ist in jedem Arbeitsverhältnis möglich, also zum Beispiel auch bei Teilzeit, bei befristeten



© Adobe Stock



© Adobe Stock

20 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2021): „Elternzeit, Elterngeld und Partnerschaftlichkeit“. Repräsentative Onlinebefragung 2021, S. 33 (Allensbacher Archiv. IfD-Umfrage 8251 (2021) www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/8251_Bericht_Elternzeit_final.pdf [abgerufen am 05.02.2026].

21 Laut Wertesicherungsrechner des Statistischen Bundesamtes beträgt die prozentuale Veränderung vom Stand des Verbraucherpreisindex des Jahres 2021 bis zum aktuellen Indexstand vom Jahr 2025 18,2 Prozent, vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Methoden/Internetprogramm.html> [abgerufen am 08.02.2026].

22 Seit dem 1. Juli 2025 wird der Arbeitgeber durch ein verpflichtendes Verfahren, das DaBPV (Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung) über die Anzahl von Kindern unter 25 Jahren automatisch informiert. Die Daten übermittelt das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt), um die Beitragsberechnung zu gewährleisten. Der Arbeitgeber weiß also in aller Regel Bescheid, dass und wann ein Kind seiner Arbeitnehmer geboren wurde.

Abbildung 2: Ablauf, Anmeldung und Antrag der Dynamischen Familienarbeitszeit



Verträgen und bei Minijobs. Bei zu geringem Stundenumfang, beispielsweise im Minijob, muss mit dem Arbeitgeber über den Wechsel in ein anderes Arbeitsverhältnis verhandelt werden.

Antrag auf Familienarbeitszeitgeld bei der Elterngeldstelle

Die Bearbeitung der Anträge erfolgt bei den Elterngeldstellen. Sobald die Bestätigungen der Arbeitgeber beider Eltern zum vereinbarten Umfang der Arbeitszeit vorliegen, können die Eltern einen gemeinsamen Antrag an die Elterngeldstelle richten. Dieser sollte spätestens einen Monat vor dem Beginn der Dynamischen Familienarbeitszeit gestellt werden und die Dauer der Inanspruchnahme der Leistung und die Stufe enthalten. Bei verspäteter Beantragung sind Zahlungen rückwirkend für maximal zwei Monate möglich.

Direkte Verlängerung innerhalb der Stufe

Innerhalb einer Stufe können Verlängerungen der Mindestbezugsdauer in direktem Anschluss erfolgen, wenn sie spätestens 3 Monate vor Beginn der Verlängerung beim Arbeitgeber angemeldet und bei der Elterngeldstelle beantragt werden. Die Verlängerung muss immer für mindestens weitere 6 Monate angemeldet und beantragt werden.

7. Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz setzt sechs Monate vor dem beantragten Beginn ein und erstreckt sich bei Ablehnung durch den Betrieb auf das nachfolgende Jahr. Er schützt den Arbeitnehmenden auch, wenn die Dynamische Familienarbeitszeit an der Ablehnung des Anspruchs des anderen Elternteils scheitert und die Anmeldung zurückgenommen werden muss.

Kommt die Dynamische Familienarbeitszeit zustande, erstreckt sich der Kündigungsschutz nicht nur auf die Dauer der Familienarbeitszeit, sondern auch auf die drei Monate nach Familienarbeitszeitende, um den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses im Anschluss an die Dynamische Familienarbeitszeit abzusichern.

Abbildung 3: Kündigungsschutz für Eltern



V. Kosten einer Dynamischen Familienarbeitszeit

Die von der eaf vorgeschlagene Ausgestaltung der Dynamischen Familienarbeitszeit mit einer Pauschale von 240 Euro in der ersten Stufe und einer Pauschale von 120 Euro in der zweiten Stufe würde bei einer Nutzungsquote von 20 Prozent und einer überwiegend durchgängigen vierjährigen Bezugszeit Kosten von etwa **2,1 Milliarden Euro jährlich**²³ bedeuten (siehe Abbildung 4).

Zum Vergleich: Durch das Elterngeld entstehen aktuell jährlich Kosten in Höhe von über 7 Milliarden Euro.²⁴ Zu beachten ist, dass, anders als beim Elterngeld, die Kosten für die Einführung einer Dynamischen Familienarbeitszeit immer zusammen mit möglichen Einsparungen (z. B. bei Grundsicherungsgeld, Wohngeld, Kinderzuschlag und Grundsicherung im Alter) über viele weitere Jahre hinweg und den erwartbaren Mehreinnahmen betrachtet werden sollten, die durch die Ausweitung der Frauenerwerbszeiten im Lebensverlauf (z. B. bei der Einkommensteuer und in der Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung) und höhere Geburtenraten generiert werden. Zu erwarten ist im besten Falle auch ein Rückgang der stressbedingten Erkrankungen bei Eltern mit den entsprechenden Einsparungen im Gesundheitssystem und einem Rückgang von Krankentagen im Unternehmen.

Abbildung 4: Hochrechnung der Kosten für drei Szenarien mit unterschiedlichem Nutzungsanteil

Alter der Kinder	Zahl der Kinder*	Zahl der Eltern, korrigiert**	Eltern, die Familienzeitgeld beziehen			Kosten Familienzeitgeld*** (in 1000)			
			10% Nutzung	15 % Nutzung	20 % Nutzung	Kosten eaf-Vorschlag pro Person	10% Nutzung	15 % Nutzung	20 % Nutzung
1	649.611	1.101.091	110.109	165.164	220.218	2.880	317.114	475.671	634.228
2	682.434	1.228.381	122.838	184.257	245.676	2.880	353.774	530.661	707.548
3	702.551	1.264.592	126.459	189.689	252.918	1.440	182.101	273.152	364.202
4	744.911	1.340.840	134.084	201.126	268.168	1.440	193.081	289.621	386.162
Summe	2.779.507	4.934.903	493.490	740.236	986.981	8.640	1.046.070	1.569.105	2.092.140

* Alter am 31.12.2026, basierend auf Fortschreibung des Bevölkerungsstandes vom 31.12.2025

** korrigiert für Alleinerziehende, abzüglich Anteil Monate mit Elterngeldbezug

*** 240 € Stufe 1, 120 € Stufe 2

23 Eigene Berechnungen nach dem Vorgehen von Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 25.

24 „Größter Einzelposten ist das Elterngeld, das mit 7,41 Milliarden Euro gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken ist.“ vgl. Kurzmeldungen „heute im bundestag 270/2025“ vom 30.06.2025: Haushalt 2025: Ausgaben für Elterngeld sinken, <https://www.bundestag.de/presse/hib/kurzmeldungen-1097828> [abgerufen am 26.02.2026].



© Adobe Stock



© Adobe Stock

Die Pauschale soll eine Umverteilung der Erwerbsarbeit im Paar attraktiv machen. Dazu muss sie geeignet sein, in möglichst vielen Fällen die Einkommensverluste, den Splittingverlust und die möglicherweise höheren Kinderbetreuungskosten zu kompensieren. Idealerweise geht die Pauschale über eine reine Kompensation hinaus und setzt einen **starken finanziellen Anreiz** für die Eltern, sich über die Rollenerwartungen und Geschlechterstereotype des sozialen Umfelds und der Arbeitswelt hinwegzusetzen.

Zudem befürchten Eltern, insbesondere Väter – und das nicht ganz zu Unrecht²⁵ – bereits berufliche Nachteile, wenn sie in Elternzeit gehen.²⁶ Auch zur Überwindung dieser Befürchtungen ist ein starker finanzieller Anreiz sinnvoll, der in Form von sonst verfallenden staatlichen Leistungen den Arbeitnehmer:innen in ihren Verhandlungen mit dem Arbeitgeber den Rücken stärken und den Druck mildern kann, sich gegenüber dem Umfeld rechtfertigen und erklären zu müssen.

Es ist deshalb politisch ratsam, sich zumindest in den ersten Jahren der Einführung der Dynamischen Familienarbeitszeit für höhere Pauschalen zu entscheiden. Perspektivisch können diese Anreize dann wieder entfallen, wenn ein Umdenken in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt stattgefunden hat und die Übernahme von Sorgearbeit und die phasenweise Verkürzung der Arbeitszeit aus familiären Gründen auch für männliche Arbeitnehmer und eine erfolgreiche Karriere und angemessene Entlohnung auch in Teilzeit für Menschen jeden Geschlechts Normalität geworden ist.

Die eaf geht, wie Bujard/Kleinschrot²⁷, von einer Inanspruchnahme von ungefähr 20 Prozent aus. Diese Annahme basiert einerseits auf Erfahrungen mit den Vätermontaten des Elterngeldes und andererseits auf den in verschiedenen Umfragen gemessenen Wünschen von Eltern nach partnerschaftlicher Aufteilung. Diese Erfahrungen und Wünsche müssen jedoch bezogen auf die Dynamische Familienarbeitszeit relativiert werden: Für viele Väter wäre es ein größerer Schritt, ihre Arbeitszeit für einen längeren Zeitraum (von einem halben Jahr bis zu vier Jahren) um mindestens 13 bis 20 Prozent zu senken,²⁸ als eine Erwerbsunterbrechung von zwei Monaten, wie sie beim Elterngeld üblich ist. Zudem müssen im Gegensatz zum Elterngeld bei der Dynamischen Familienarbeitszeit regelmäßig zwei Arbeitsverhältnisse gleichzeitig koordiniert werden und zwei Arbeitgeber einverstanden sein. Die eaf rechnet deshalb mit Szenarien von zehn, fünfzehn und zwanzig Prozent.

25 Vgl. Mohr/Nicodemus/Stoll/Weuthen/Juncke (2023): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen, Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 80 und 88: Bei der Anmeldung der Elternzeit berichten Väter häufiger als Mütter von negativen Erfahrungen. Sie erleben häufiger abfällige oder negative Kommentare von Vorgesetzten bei der Bekanntgabe der Elternzeit (Väter: 30 %; Mütter: 24 %). Ebenso fühlen sich mehr Väter (19 %) als Mütter (11 %) unter Druck gesetzt, keine Elternzeit zu nehmen oder den Umfang zu überdenken (S. 80). Nach Rückkehr aus der Elternzeit machen 62 Prozent der befragten Eltern mindestens eine negative Erfahrung am Arbeitsplatz (Mütter: 69 %; Väter: 48 %) (S. 88), www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pflege.pdf?__blob=publicationFile&v=8 [abgerufen am 29.07.2026].

26 Vgl. Juncke/Samtleben/Stoll (2023): Väterreport 2023, Hrsg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 37, <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/vaeterreport-2023-230376> [abgerufen am 29.07.2026].

27 Vgl. Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 25.

28 Um den Arbeitszeitkorridor in Stufe 1 zu erreichen, muss ein Vater mit wöchentlicher Arbeitszeit von 39 Stunden um mindestens 18 Prozent, mit wöchentlicher Arbeitszeit von 40 Stunden um mindestens 20 Prozent reduzieren. In Stufe 2 ist eine entsprechende Reduktion um 13 bis 15 Prozent ausreichend.

VI. Ziele und Effekte für Väter

Wie können Väter darin gestärkt werden, **trotz hoher beruflicher Erwartungen an ihre zeitliche Verfügbarkeit** ihren **Wunsch nach mehr Teilhabe am Familienleben** zu verwirklichen?

73 Prozent aller Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie.²⁹ Trotzdem führt die Geburt des ersten Kindes nur in wenigen Fällen zu Veränderungen im Erwerbsverhalten der Väter: Sie bleiben in den meisten Familien konstant in Vollzeit erwerbstätig.³⁰

Deshalb ist es wichtig, Väter bereits in der Kleinkindzeit darin zu unterstützen, ihre Erwerbsarbeit zugunsten von Sorgearbeit zu reduzieren, wie es Mütter bereits seit Jahren tun. Denn sobald sich in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes eine traditionelle Arbeitsaufteilung im Elternpaar verfestigt, erfolgt eine Spezialisierung, die später immer schwerer zu ändern ist.³¹ Werden Männer aber frühzeitig in ihrem Wunsch nach aktiver Teilhabe am Familienleben unterstützt, erwerben sie Sorgekompetenzen, die es ihnen ermöglichen, im weiteren Lebensverlauf im gleichen Umfang Familienverantwortung zu übernehmen wie Frauen. Die Dynamische Familienarbeitszeit kann so frühzeitig die Weichen stellen, um Männer aus der traditionellen „Ernährerfalle“ zu befreien.

VII. Ziele und Effekte für Mütter

Wie können Mütter darin gestärkt werden, **langfristig ökonomisch besser abgesichert** zu sein und ihren **Wunsch nach mehr Teilhabe am Erwerbsleben** zu verwirklichen?

Bislang arbeiten Mütter überwiegend in Teilzeit, um die Sorgearbeit in der Klein- und Vorschulkindzeit mit der Erwerbstätigkeit vereinbaren zu können. Viele von ihnen bleiben in der Teilzeitfalle gefangen, auch wenn die Kinder älter werden und zur Schule gehen. Die ökonomische Eigenständigkeit von Frauen ist aber ein zentraler Bestandteil von Gleichstellung und spielt auch für die Bekämpfung von häuslicher Gewalt eine tragende Rolle.³²

Die Dynamische Familienarbeitszeit legt deshalb bewusst einen Fokus darauf, Väter für die stärkere Übernahme von unbezahlter Sorgearbeit zu gewinnen und so Mütter darin zu stärken, ihre Erwerbstätigkeit auszuweiten. Studien zeigen, dass eine Übernahme von mehr Sorge- und Familienarbeit und insbesondere auch von Hausarbeit durch Männer die Erwerbstätigkeit ihrer Partnerinnen erhöht – und zwar stärker, als sie die Erwerbsbeteiligung von Männern verringert.³³

VIII. Fazit: Gut für Familien, Wirtschaft und Gesellschaft

Die Dynamische Familienarbeitszeit baut auf Ideen und Vorschlägen der Zeitpolitik auf, fokussiert aber auf den Zeitraum zwischen Ende des Elterngeldes und dem fünften Geburtstag des jüngsten Kindes. Weitere Kernelemente sind die Dynamisierung des geförderten Zeitkorridors, um mit steigendem Alter des Kindes beiden Eltern eine (vollzeitnahe) Teilzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dies kann perspektivisch zu einer **Steigerung des Gesamtarbeitsvolumens** von Müttern und Vätern um vollzeitäquivalente Stellen im sechsstelligen Bereich und einer **besseren Alterssicherung für Mütter** führen.

.....

29 Vgl. Zeitverwendungserhebung, zitiert nach Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 3/4.

30 Vgl. Juncke/Samtleben/Stoll (2023), a. a. O., S. 27.

31 Vgl. Institut für Demoskopie Allensbach (2022). Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Zweite Befragung – 2022, Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Eltern in Paarverbindungen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, S. 74, www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf [abgerufen am 22.01.2026]; Bujard/Kleinschrot (2025), a. a. O., S. 12.

32 Vgl. Becker/Jäger/Schäfer/Beblo (2024): Nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit: Begriffsbestimmung, Konzipierung und Einflussfaktoren, Universität Hamburg, S. 3, www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/04-forschung/05-drittmittelprojekte/begriffsbestimmung-noe.pdf [abgerufen am 04.08.2026].

33 Vgl. Bujard (2024). Rushhour des Lebens: Familien- und Erwerbsarbeit im Lebensverlauf. Statistisches Bundesamt; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.). Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 172–177; Müller/Samtleben (2022): Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen, DIW Wochenbericht 9/2022, S. 140 ff., www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.836535.de/22-9.pdf [abgerufen am 04.08.2026]; Kümmerling/Zink/Jansen (2025): Spannungsfeld Vereinbarkeit: Arbeitsaufteilung, Geschlechterrollen und Aushandlungen im Paarkontext, Bertelsmann Stiftung, S. 54, <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/spannungsfeld-vereinbarkeit-arbeitsaufteilung-geschlechterrollen-und-aushandlungen-im-paarkontext> [abgerufen am 04.08.2026].

Von einem Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Müttern über den Lebensverlauf profitieren alle erwerbszentrierten Sozialversicherungssysteme wie Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Den Kosten von jährlich 2,1 Mrd. Euro für die Dynamische Familienarbeitszeit stehen daher, anders als beim Elterngeld, **erwartbare Mehreinnahmen** bei Einkommensteuer, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung sowie **Einsparungen** bei Grundsicherungsgeld, Wohngeld, Kinderzuschlag und Grundsicherung im Alter über viele weitere Jahre hinweg gegenüber.

Durch die stärkere Übernahme von familiärer Sorgearbeit durch Väter wird der Grundstein für eine partnerschaftlichere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit über den ganzen Lebenszyklus des Familienlebens hinweg gelegt. Dies führt zu **stabileren und glücklicheren Paarbeziehungen**.³⁴ Gleichzeitig haben beide Eltern ausreichend Zeit, um verlässliche Bindungen aufzubauen, ihre kleinen Kinder zu umsorgen und ihr Aufwachsen zu begleiten. Wenn es Familien gut geht und sie sich in der Kleinkindzeit, in der besonders viel unbezahlte Sorgearbeit anfällt, nicht ständig überlastet fühlen, entscheiden sie sich eher für weitere Kinder. Dies wäre von demografischem Vorteil für Sozialversicherungssysteme und den **Wohlstand der Gesellschaft**.

Durch die Einführung einer Dynamischen Familienarbeitszeit mit gesetzlichen Ansprüchen und umfassendem Kündigungsschutz wird das Thema **Vereinbarkeit auch für Männer** auf die betriebliche Agenda gesetzt. Die eaf erwartet, dass sich – ähnlich wie beim Elterngeld – durch die steigende Nachfrage junger Väter nach temporären (vollzeitnahen) Teilzeitarbeitsverhältnissen, die Normen der Arbeitswelt langfristig weiter zugunsten von Arbeitszeitflexibilität, Karriere- und Führungsmöglichkeiten in (vollzeitnaher) Teilzeit und generell hin zu einer **familienfreundlicheren Arbeitswelt** verändern. Dies würde in erheblichem Maße zu **gesellschaftlichem Fortschritt** beitragen.

Die Dynamische Familienarbeitszeit unterstützt dabei, **zentrale Lebensziele** miteinander zu vereinbaren: Kinder großzuziehen, einen erfüllenden Beruf auszuüben und Zeit für eine Partnerschaft zu haben. Gerade in Zeiten multipler Krisen und knapper Kassen ist es aus Sicht der eaf notwendig, in eine **attraktive Zukunftsvision** zu investieren, die ernst nimmt, was Millionen Menschen der jungen und mittleren Generationen in Deutschland wirklich wichtig ist.

.....

34 Vgl. Lück/Kleinschrot/Schipping (2025): Geteilt, gerecht, zufrieden? Aufteilung von Hausarbeit in Beziehungen, FReDA Policy Brief, BiB, www.bib.bund.de/Publikation/2025/pdf/Geteilt-gerecht-zufrieden-Aufteilung-von-Hausarbeit-in-Beziehungen.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 04.08.2026].

Herausgeberin
evangelische arbeitsgemeinschaft familie (eaf) e. V.
Auguststraße 80
10117 Berlin

Bundesgeschäftsführerin: Nicole Trieloff
Präsident: Prof. Dr. Martin Bujard

mail info@eaf-bund.de
web www.eaf-bund.de

Autor:innen: Sigrid Andersen, Martin Bujard
Titelbild Adobe Stock

Oktober 2026

Die evangelische arbeitsgemeinschaft familie e. V.
(eaf) ist der familienpolitische Dachverband in der
Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD).

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung
des BMBFSFJ dar. Die Verantwortung für den Inhalt
der Veröffentlichung liegt bei der Herausgeberin.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

