



# dokumentation

Fachtagung „Arbeitsmarkt und Familie“  
11. Oktober 2022, 10.15 Uhr bis 16.00 Uhr



## Arbeitsmarkt und Familie: Wie können wir die Arbeitswelt familien- freundlich gestalten?

Schon länger lässt sich die Erwerbsbeteiligung und die Übernahme von Sorgearbeit miteinander in Einklang bringen – zumindest, wenn wir der politischen Programmatik der vergangenen Jahre Glauben schenken. Dies entspricht auch dem Wunsch vieler junger Eltern: Eine Mehrheit gibt an, Beruf und Familienarbeit partnerschaftlich vereinbaren zu wollen. Die Realität zeigt allerdings, wo das Modell

an Grenzen stößt. Frauen übernehmen weiter den Großteil der Sorgearbeit und gehen vielfach einer nicht existenzsichernden Beschäftigung nach. Männer kehren nach einer kurzen Elternzeit häufig in eine überlange Vollzeitätigkeit zurück. Verschiedene Trends und Strukturen auf dem Arbeitsmarkt verstärken die Herausforderungen für eine gute Vereinbarkeit. Hierzu zählen u. a. die zunehmende Flexibilisierung, die

Verdichtung des Arbeitsaufkommens oder prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Im Mittelpunkt der Fachtagung stand die Frage, wie Rahmenbedingungen aussehen müssen, so dass Sorgearbeit selbstverständlich in Erwerbsverläufe integriert werden kann. ■



fach  
tagung  
2022





# Handlungsempfehlungen aus dem Fachtag

## Arbeitszeitsouveränität in den Blick nehmen: Ein neues Leitbild von Arbeit schaffen

- Ein neues Leitbild von Arbeit muss Erwerbs- und Sorgearbeit gleichermaßen berücksichtigen. Dieses Modell setzt einen neuen und deutlich kürzeren Vollzeitstandard voraus und darf nicht mit einer Verdichtung von Arbeitsprozessen einhergehen.
- Um eine geschlechtergerechte Vereinbarkeit zu ermöglichen, muss die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten in den Blick genommen und gestärkt werden.

- Eine gleichberechtigte Beteiligung an Erwerbsarbeit setzt die Gleichstellung am Arbeitsmarkt voraus. Zentral dafür sind u. a. die (monetäre) Aufwertung frauendominierter Sorgeberufe, die Bekämpfung der Entgeltdiskriminierung und die Abschaffung bzw. umfassende Einschränkung von Minijobs.
- Das Steuer- und Sozialsystem stützt in vielen Bereichen aktuell das Ernährer-Modell mit Zuverdiener\*in. Regelungen wie das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung oder Regelungen im SGB II müssen daher im Sinne der eigenständigen Existenzsicherung reformiert werden.
- Die geschlechtergerechte (Um-)Verteilung von Sorgearbeit in den Familien muss unterstützt werden. Dies setzt einen vielfältigen gesetzlichen Weiterentwicklungsbedarf voraus, u. a. die partnerschaftliche Weiterentwicklung des Elterngelds, die Freistellung nach Geburt für den zweiten Elternteil sowie eine Lohnersatzleistung für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.
- Die Sorgeinfrastruktur, von der Kindertagesbetreuung bis zur Pflege, muss auch unter Qualitätsgesichtspunkten massiv ausgebaut werden.

## Kriseninstrumente auf den Prüfstand stellen

- Die ungleiche Aufgabenverteilung in Familien hat sich in der Krise fortgesetzt und verfestigt: Frauen übernehmen weiter den Löwenanteil der Sorgearbeit und mussten dafür im größeren Umfang Arbeitszeit reduzieren. Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Krise müssen weiter im Blick behalten und sozialen Nachteilen entgegengewirkt werden.

- Instrumente, die Eltern bei der Übernahme von zusätzlichen Bildungs- und Betreuungsaufgaben entlasten sollten, wie die Ausweitung des Kinderkrankengelds oder die Entschädigung wegen Kinderbetreuung im Infektionsschutzgesetz, haben nur mäßige oder geringe Inanspruchnahme erfahren. Betriebliche Barrieren, die der Nutzung entgegenstanden – ein hohes Arbeitsaufkommen oder mangelnde Kommunikation – müssen behoben werden.

- In der Krise geschaffene betriebliche Maßnahmen zur Entlastung von Eltern oder pflegenden Angehörigen müssen weiter Bestand haben. Dazu gehören ein stärkeres Bewusstsein für Sorgeaufgaben von Beschäftigten, die Bekanntmachung von Vereinbarkeitsangeboten oder die Ausschöpfung des Potentials von Home Office, das transparenter und verbindlicher Regelungen bedarf.



## Familienfreundliche Arbeitsarrangements in Betrieben stärken

- Eine gute Vereinbarkeit setzt passende betriebliche Rahmenbedingungen voraus. Neben dem Gesetzgeber sind die Sozialpartner und die Betriebe gefragt, die Bedarfe von sorgetragenden Beschäftigten zu berücksichtigen.

- Für gute betriebliche Rahmenbedingungen ist die Stärkung von Tarifbindungen und der betrieblichen Mitbestimmung unabdingbar; sie sind u. a. Voraussetzung für kollektive und betriebliche Arbeitszeitregelungen.

- Unternehmen sollten verpflichtet werden, Arbeitszeitbedarfe ihrer Beschäftigten

zu erheben und im Abgleich mit betrieblichen Erfordernissen und unter Berücksichtigung gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Regelungen Arbeitszeitkonzepte zu erstellen.

- Betriebliche Arbeitsarrangements müssen so organisiert werden, dass sie die Ausübung von Sorgearbeit aller Beschäftigten als Normalität begreifen. Voraussetzung dafür sind ausreichende Personalkapazitäten.

- Es gilt die Sorgebedarfe unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, bspw. im Schichtbetrieb, zu berücksichtigen.

## Familienfreundliche Arbeitsförderung ermöglichen

- Betriebliche Maßnahmen und Weiterbildungen tragen besonders zu einem guten Berufseinstieg bei. Um die Familienfreundlichkeit der Maßnahmen zu erhöhen, sollten sie verstärkt in Teilzeit angeboten werden.
- Beim Vermittlungsprozess sollten verstärkt Eltern in der frühen Familienphase, insbesondere Alleinerziehende und Frauen in Paarfamilien, in den Fokus genommen werden.
- Um eine möglichst familienfreundliche Arbeitsförderung zu erreichen, sollte die derzeitige Betrachtung der Integrationsquote nach Geschlecht weiterentwickelt und um die Erfassung von Fürsorgepflichtigen erweitert werden.
- In die statistische Erfassung bei der Bundesagentur für Arbeit sollte neben der Kindererziehung auch die private Pflegeverantwortung Eingang finden.
- Beim Thema Vereinbarkeit reicht es nicht aus, nur Frauen in den Fokus zu nehmen. Vielmehr muss eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auch in den Instrumenten der Arbeitsförderung möglich sein, indem u. a. der zweite Elternteil ebenfalls in den Blick genommen wird und z. B. gute Vereinbarkeitsarrangements oder Teilzeitmöglichkeiten für alle Geschlechter angeboten werden.



*Katharina Linnepe, die Moderatorin der Fachtagung*



*Im Austausch: Sarah Clasen (AWO Bundesverband), Teresa Bucker (Journalistin, Autorin) und Alexander Nöhring (ZFF).*



B  
E  
G  
R  
U  
E  
S  
S  
U  
N  
G



*„Erwerbsarbeit ist für Familien enorm wichtig: Sie ist zentral für die ökonomische Absicherung der gesamten Familie und sie ist wichtiger Taktgeber für die zeitliche Gestaltung des Familienalltags. Die Organisation und die Bedingungen der Arbeitswelt üben damit entscheidenden Einfluss für Menschen mit Sorgeverantwortung aus. Dabei nimmt das Zukunftsforum Familie die Perspektive ein, dass Arbeit zum Leben passen muss und nicht umgekehrt: Sorgearbeit muss als selbstverständlicher Teil der Erwerbsbiografie mitgedacht werden!“*

*Britta Altenkamp  
Vorsitzende Zukunftsforum Familie e.V.*

# VORTRAG

## Trends auf dem Arbeitsmarkt mit Blick auf Familien – wo stehen wir heute?



*Prof. Dr. Bettina Kohlrausch  
Wissenschaftliche Direktorin des  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen  
Instituts der Hans-Böckler-Stiftung*

Um die Situation von Familien bzw. Eltern auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen, müssen die Auswirkungen der Corona-Krise in den Blick genommen werden, führt Prof. Dr. Bettina Kohlrausch in ihren Vortrag ein. Schon vor Ausbruch der Pandemie war der Familienalltag von einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung geprägt. Frauen übernehmen den überwiegenden Teil der Sorgearbeit (Gender Care Gap), arbeiten häufiger in Teilzeit (Gender Time Gap) und dies bei weit verbreiteter schlechterer Entlohnung (Gender Pay Gap). Regelungen und Strukturen wie das Ehegattensplitting, Minijobs oder die schlechtere Bezahlung weiblich konnotierter Berufe stärken die Orientierung am Ernährermodell mit Zuverdiener\*in. Auch verbreitete Leitbilder von Mütterlich- und Väterlichkeit legen vielen Eltern eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nahe.

### Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Familienleben

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sich die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie auf das Familienleben und die Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit ausgewirkt haben. Die Ergebnisse der Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung zeigen, dass beim weit überwiegenden Teil der Elternpaare die Arbeitsteilung gleichgeblieben ist – Frauen also den Großteil der Sorgearbeit übernommen haben. In der ersten Phase der Pandemie ist der Anteil der Männer, die – ausgehend von einem niedrigen Niveau – mehr Verantwortung in den Familien übernommen haben, gestiegen. Dieser Trend war allerdings wenig nachhaltig.

Die höheren Belastungen durch familiäre Bildungs- und Betreuungsaufgaben hatten Folgen für den Gender Time Gap: Frauen haben in der Krisenphase häufiger ihre Arbeitszeit reduziert. Eine Entwicklung, die sich angesichts (teil-)geschlossener Kitas und Schulen insbesondere ab November 2020 zugespitzt hat. Die hohen familiären Anforderungen gingen häufig mit psychosozialen Belastungsempfinden einher, das bei Müttern deutlich ausgeprägter war.

Um in der Krise die Kinderbetreuung zu gewährleisten, setzten Eltern insbesondere auf flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Erholungsurlaub. Kinderkrankentage, die Anfang 2021 vom Gesetzgeber ausgeweitet wurden, haben mit nur ca. 20 % eine mäßige Inanspruchnahme erfahren. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass sich viele Eltern angesichts hoher Arbeitsaufkommen oder unsicherer Beschäftigungsverhältnisse nicht in der Lage sahen, darauf zurückzugreifen.

### Arbeitszeitsouveränität in den Blick nehmen

Kohlrausch weist zum Abschluss ihres Vortrags darauf hin, dass zur Gestaltung einer geschlechtergerechten Vereinbarkeit vor allem die Arbeitszeit und Arbeitszeitsouveränität in den Blick genommen werden müssen. Jenseits von individuellen Lösungsmöglichkeiten müssen betriebliche Arbeitsarrangements organisiert werden, die die Ausübung von Sorgearbeit aller Beschäftigten als Normalität mitdenken. Dabei gilt es Bedarfe unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, bspw. im Schichtbetriebe, zu berücksichtigen und Mitbestimmungsrechte zu stärken. ■

# Familienbewusstsein als Kompass in bewegten Zeiten: Betriebliche Perspektiven auf gute Vereinbarkeit

V  
O  
R  
T  
R  
A  
G



*Kirsten Frohnert*

*Leiterin des Netzwerkbüros  
„Erfolgsfaktor Familie“ AG*

Familienbewusstsein ist „eine Kultur, in der Unternehmen oder Organisationen ihre Instrumente, Kommunikation und Haltung verbindlich darauf ausrichten, individuelle Vereinbarkeitsbedürfnisse auszubalancieren“ führt Kirsten Frohnert in die betrieblichen Perspektiven auf gute Vereinbarkeit aus Sicht des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ ein. Aktuell ist der Fachkräftemangel ein wesentlicher Motor für die familienbewusste Personalarbeit. Im Jahr 2021 waren ca. 350.000 Stellen unbesetzt – Tendenz steigend. Vor diesem Hintergrund sind Betriebe zunehmend unter Druck, gute Vereinbarkeitsmaßnahmen zu gestalten, denn für viele Fachkräfte sind sie ein relevanter Faktor für ihre Jobentscheidung. Zugleich erkennt Frohnert das Potenzial zur Fachkräftesicherung durch die Aufstockung des Erwerbsumfangs von Frauen in Teilzeit: Viele würden ihrer Arbeitszeit ausweiten, sofern gute Rahmenbedingungen die Vereinbarkeit unterstützen.

In der Corona-Krise sind zahlreiche innovative Vereinbarkeitslösungen in Betrieben entstanden, die, so Frohnert, eine Chance

für eine nachhaltige Veränderung der Unternehmenskultur bieten. Dazu gehören beispielsweise das Bewusstsein für eine Verantwortungspartnerschaft von Unternehmen und Beschäftigten, das Aushandeln von Vereinbarkeitsarrangements auf Augenhöhe, die individuelle Erwartungen der Beschäftigten aufgreifen sowie der Mut zum Experimentieren. Als zentrale „Bausteine einer familienbewussten Unternehmenskultur“ identifiziert Kirsten Frohnert die Bedarfsorientierung der betrieblichen Vereinbarkeitsangebote, deren transparente Kommunikation, die Vorbildfunktion der Führungskräfte sowie verbindliche Regeln zum betrieblichen Umgang mit Vereinbarkeits Herausforderungen.

In der anschließenden Diskussion wird unterstrichen, dass Vereinbarkeit von privaten Sorgerepflichtungen mit Anforderungen der Erwerbsarbeit längst mehr sind als ein *nice to have* – sie sind ein messbarer ökonomischer Faktor. Gute Instrumente und Lösungen, die sich in den vergangenen Krisenjahren notwendigerweise etablierten, müssen als Ausdruck einer veränder-

ten Arbeitskultur weiter Bestand haben. Dazu gehört das Bewusstsein für die Rolle partnerschaftlicher Vereinbarkeitsarrangements – Männer/Väter müssen also stärker adressiert werden. Auch die Bedarfe für gute Vereinbarkeitslösungen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen, etwa im Schichtbetrieb oder in unterschiedlichen Einkommensgruppen, sind ausreichend zu berücksichtigen. ■

## P A N E L I

# Zeit für ein neues „Normalarbeitsverhältnis“?

*Prof. Dr. Sigrid Betzelt*

*Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin*

*Anja Weusthoff*

*DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauen,  
Gleichstellungs- und Familienpolitik*

*Moderation:*

*Sarah Clasen*

*AWO Bundesverband e.V.*



**W**as ist unter einem Normalarbeitsverhältnis (NAV) zu verstehen? Mit dieser Frage eröffnet Prof. Dr. Sigrid Betzelt das Panel und weist auf die wesentlichen Merkmale – unbefristete Vollzeitätigkeit, existenzsicherndes Einkommen sowie arbeits- und sozialrechtlich reguliert – hin. Zwar war das NAV nie Realität für alle Beschäftigten in der BRD, doch galt es als akzeptierte Norm von Erwerbsarbeit, das wichtige Schutzstandards garantierte. In den Nachkriegsjahrzehnten war es daneben Grundlage für das männliche Ernährermodell, das sich in Strukturen und Regelungen, von der Halbtagschule bis zum Ehegattensplitting, abbildete. Obwohl das NAV gerade bei männlichen Beschäftigten weiter dominiert, ist eine Zunahme „atypischer“ und prekärer Beschäftigung, v. a. bei weiblichen Beschäftigten und jüngeren Kohorten zu beobachten. Dies liegt u. a. an den Bedingungen des Arbeitsmarkts sowie der Zuweisung der Sorgearbeit an Frauen, weshalb ihnen häufig nur eine nicht existenzsichernde Teilzeitätigkeit möglich ist, viele Männer arbeiten dagegen in überlanger Vollzeit.

Betzelt führt aus, dass ein neues Leitbild von Arbeit Erwerbs- und Sorgearbeit gleichermaßen berücksichtigen muss. Dieses Modell setzt einen neuen Vollzeitstandard – zwischen 30 und 36 Wochenstunden – voraus und bedarf einer weitgehenden sozialpolitischen Umsteuerung.

Anja Weusthoff geht im Anschluss aus gewerkschaftlicher Perspektive auf das Thema ein und hält fest, dass Fragen der Arbeitszeit – neben der Verhandlung von Löhnen – zum Kern des gewerkschaftlichen Tarifgeschäfts und der politischen Interessenvertretung für Arbeitnehmer\*innen gehören. Arbeitszeit ist für Beschäftigte von enormer Bedeutung und unerfüllte Arbeitszeitwünsche, gerade in den mittleren Lebensjahren weit verbreitet. Während bei Männern Verkürzungswünsche dominieren, wollen Frauen – in Teilzeit oder Mini-jobs – Arbeitszeiten häufig verlängern.

Aus Sicht der Gewerkschaften benötigen Beschäftigte Rechtsansprüche, um Arbeitszeiten ihren Lebensbedingungen entsprechend gestalten zu können. Dabei ist es unabdingbar die Sorgeverpflichtungen

der Beschäftigten wahrzunehmen, wie dies u. a. die IG Metall im Rahmen einer Mitgliederbefragung 2018 erfolgreich praktiziert hat. Der im Anschluss erstrittene Tarifvertrag erreichte eine zeitliche Entlastung und einen finanziellen Ausgleich für Beschäftigte mit Sorgeverantwortung. Um lebensphasenorientierte Arbeitszeit für die Beschäftigten insgesamt zu ermöglichen, müssen laut Weusthoff, die Tarifbindung und die betriebliche Mitbestimmung gestärkt werden. Dies ist Voraussetzung für kollektive und betriebliche Arbeitszeitregelungen. Zudem sollten Unternehmen verpflichtet werden, auf Basis erfasster Bedarfe Arbeitszeitkonzepte zu erstellen.

Beide Referentinnen betonen darüber hinaus den vielfältigen gesetzlichen Weiterentwicklungsbedarf für mehr Arbeitszeitsouveränität, etwa die Freistellung nach Geburt oder die Lohnersatzleistung für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Langfristig, so Betzelt, erfordert die Lösung des „Vereinbarkeitsproblems“ allerdings eine tiefere soziale-ökologische Transformation verbunden u. a. mit einem massiven Ausbau der Care-Infrastruktur. ■

## P A N E L II

# Arbeitsförderung familienfreundlich gestalten

*Anita Leese-Hehmke*

*ZFF-Vorstand, stellv. Geschäftsführerin  
Jobcenter Berlin Friedrichshain-Kreuzberg*

*Dr. Cordula Zabel*

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung  
der Bundesagentur für Arbeit*

*Moderation:*

*Alexander Nöhring*

*Zukunftsforum Familie e.V.*



Zu Beginn stellt Anita Leese-Hehmke vor, wie private Fürsorgeverpflichtungen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) bspw. in der Zielerreichung berücksichtigt werden und welche Bedeutung die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit bei der Konzeption von Maßnahmen der Arbeitsförderung einnimmt. Leese-Hehmke geht beispielhaft auf das Jobcenter Berlin Friedrichshain-Kreuzberg ein, das u. a. Maßnahmen für Alleinerziehende konzipiert hat sowie gute Erfolge mit Maßnahmen des Sozialen Arbeitsmarktes nach §16i SGB II, die zur Integration in den Arbeitsmarkt beitragen, erzielt hat. Die derzeitige Betrachtung der Integrationsquote nach Geschlecht sollte, so Leese-Hehmke, jedoch weiterentwickelt und um die Erfassung von Fürsorgepflichten erweitert werden, um eine möglichst familienfreundliche Arbeitsförderung zu erreichen.

Dr. Cordula Zabel schließt mit einem Input an, in welchem sie anhand statistischer Auswertungen aufzeigt, wie sich die Teilnahme an Maßnahmen der Arbeitsförderung geschlechtsspezifisch aufteilt, welche Erwerbschancen sich daraus ergeben und wie familienfreundlich oder -unfreundlich diese Maßnahmen einzuschätzen sind. Sie führt aus, dass Alleinerziehende – im Vergleich zu Müttern in Paarfamilien – stärker an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Darüber hinaus ist aus den Daten ablesbar, dass vor allem betriebliche Maßnahmen und Weiterbildungen zu einem guten Berufseinstieg beitragen. Sie rät, betriebliche Maßnahmen verstärkt in Teilzeit anzubieten, frühzeitige Ansprachen von Eltern auf freiwilliger Basis, also vor dem 3. Lebensjahr des Kindes, auszuweiten und vor allem Frauen in Paarfamilien verstärkt beim Vermittlungsprozess in den Fokus zu nehmen.

Bei der Diskussion der Leitfrage „Wie familienfreundlich sind die Instrumente der Arbeitsförderung?“ ist sich das Panel einig, dass in der statistischen Erfassung bei der BA neben der Kindererziehung auch private Pflegeverantwortung Eingang finden muss. Auch die Regelungen der Zumutbarkeit nach §10 SGB II stehen nach Meinung der Teilnehmer\*innen einem guten beruflichen (Wieder-)Einstieg von Frauen nach der frühen Familienphase entgegen. Zudem reicht es nicht aus, nur Frauen beim Thema Vereinbarkeit in den Fokus zu nehmen. Vielmehr muss eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit auch in den Instrumenten der Arbeitsförderung möglich sein, indem u. a. der zweite Elternteil ebenfalls in den Blick genommen wird und z. B. gute Vereinbarkeitsarrangements oder Teilzeitmöglichkeiten für alle Geschlechter angeboten werden. ■

# A U S B L I C K

## Wie sieht familienfreundliches Arbeiten der Zukunft aus?



*Teresa Bücker*  
Journalistin, Autorin

**W**arum dauert es so lange zu einer Vision des Lebens zu finden, in der Familie und Beruf nicht in Konflikt miteinander stehen und in dem Care Beziehungen nicht weniger Chancen und Erschöpfung bedeuten, fragt Teresa Bücker am Anfang ihrer Vortrages. Antworten sind auf struktureller Ebene zu finden: Zum einen liegen sie in den patriarchalen Strukturen, die Frauen und Care Beziehungen abwerten, zum anderen widerspricht die kapitalistische Wirtschaftsordnung den Anforderungen von Sorge(-arbeit). Diese Herausforderungen bedingen, dass Familienpolitik langfristig Ansätze einer Caring Economy aufgreifen muss, die Wirtschaft und Sorge als miteinander verwoben betrachtet.

Auf dem Weg dorthin müssen gängige Definitionen und Begrifflichkeiten überdacht werden. Der Begriff „Familienfreundlichkeit“ ist eine vielschichtige und gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss daher

in jedem politischen Ressort verankert werden. Daneben regt Bücker an, den Begriff „Vereinbarkeit“ aus dem familienpolitischen Diskurs zu streichen. Denn für viele Sorgeverantwortliche erscheint eine „gute Vereinbarkeit“ außer Reichweite. Der Begriff verengt daneben das Leben auf zwei Teilbereiche: Familie und Beruf. Für Freundschaften, Hobbies und Freizeit bleibt so zu wenig Zeit. Und, fährt Bücker fort, der Begriff grenzt viele Menschen aus und spiegelt die Vielfalt des Familienlebens nur unzureichend wider.

Um den Herausforderungen zu begegnen, bedarf es einer echten Zeitpolitik, die auf den gesellschaftlichen Zeitwohlstand hinwirkt. Menschen mit Sorgeverantwortung befinden sich – zerrieben zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit – in einem Zustand der Dauererschöpfung. Besonders betroffen sind Mütter. Bestandteil dieser Zeitpolitik muss daher eine neue und familienfreundliche Arbeitsorganisation sein, in der Ar-

beit nicht nur existenzsichernd ist, sondern auch soziale Beziehungen ermöglicht und zu guter Gesundheit beiträgt. Dies hätte auch gesamtgesellschaftlich positive Effekte, denn Entlastungen in der Erwerbsphase reduzieren spätere Kosten für Gesundheit und Pflege. Darüber hinaus müssen wir Care Arbeit zwischen den Geschlechtern gerechter verteilen und ihr einen selbstverständlichen Platz in unserem Alltag einräumen. Care ist die Basis unserer Gesellschaft: Familien müssen nicht in die Wirtschaft integriert werden, sondern die Unternehmen in die Struktur unserer Sorgebeziehungen.

Eine geschlechtergerechte und wirklich familienfreundliche Welt mit einer Caring Economy beginnt auch damit, dass wieder mehr Menschen Zeit dafür haben, gemeinsam darüber nachzudenken, wie sie leben wollen, betont Teresa Bücker abschließend. ■



zukunftsforum  
familie e.v.

Das ZFF wurde 2002 auf Initiative der Arbeiterwohlfahrt gegründet. Der familienpolitische Fachverband setzt sich für die Interessen von Familien ein und kämpft für soziale Gerechtigkeit in der Familienpolitik. Für das ZFF ist Familie dort, wo Menschen füreinander Verantwortung übernehmen, Sorge tragen und Zuwendung schenken. Neben Gliederungen der AWO sind dort unter anderem der Bundesverband der Mütterzentren, der Progressive Eltern- und Erzieherverband (PEVNW) und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Elterninitiativ-kindergärten organisiert. ■

## Impressum

**Herausgeber:**  
Zukunftsforschung Familie e.V. (ZFF)

**Texte:**  
Alexander Nöhning, Nikola Schopp,  
Lisa Sommer

**Redaktion:**  
Lisa Sommer

**Fotos:**  
Kai Doering, Berlin

**Gestaltung:**  
büro G29, Aachen

**Druck:**  
vierC print+mediafabrik GmbH & Co. KG

**Auflage:**  
300 Stück

**Zukunftsforschung Familie e.V.**  
Michaelkirchstr. 17 / 18, 10179 Berlin  
Telefon: 030 2592728-20  
Telefax: 030 2592728-60  
info@zukunftsforum-familie.de  
[www.zukunftsforschung-familie.de](http://www.zukunftsforschung-familie.de)

Berlin, Dezember 2022

Gefördert von



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend