

Fachkräftesicherung?

Nur mit guter Vereinbarkeit von Familie und Beruf!

Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung

Methodische Hinweise

Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer Zufallsstichprobe von 6.985 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Davon waren 3.602 Frauen und 3.380 Männer. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis April 2024 erhoben. Telefonisch befragt wurden Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Nicht befragt wurden Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die das Alter für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten.

Alle in diesem Report berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe von repräsentativen Daten des Mikrozensus und des ALLBUS gebildet wurden. Für eine bessere Verständlichkeit werden in der Darstellung deskriptive Prozentwerte berichtet.

Impressum

Herausgeber:
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstandsverwaltung
Abteilung Frauen, Gleichstellungs-
und Familienpolitik
Keithstraße 1
10787 Berlin
fgf@dgb.de
www.frauen.dgb.de
www.instagram.com/dgbfrauen
www.facebook.com/DGBFrauen

V.i.S.d.P.:
Elke Hannack

Redaktion:
Charlotte Schlüter, Anja Weusthoff

Datenanalyse:
Markus Holler, Internationales Institut für
Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH),
Stadtbergen

Umfrageinstitut:
Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung:
karadesign, Andreas Schulz, Berlin

Oktober 2025



DGB/Simone M. Neumann

Technologische und ökologische Veränderungen treiben den Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft auch in Deutschland an. Die geburtenstarken Jahrgänge der späten 1950er und der 1960er Jahre lassen das Erwerbsleben allmählich hinter sich. Die Sicherung von Fachkräften wird deshalb viel diskutiert. Auch die stärkere Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist immer wieder Thema. Und das zu Recht, denn in der stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt das größte inländische Beschäftigungspotenzial.

Das zeigen auch die Ergebnisse der vorliegenden Sonderauswertung der repräsentativen Beschäftigtenbefragung DGB-Index Gute Arbeit: Ein Großteil der befragten Frauen ist lediglich in Teilzeit erwerbstätig, obwohl viele von ihnen über eine hohe berufliche Qualifikation verfügen. Doch warum arbeiten so viele Frauen in Teilzeit? Welche Folgen haben mangelnde Vereinbarkeit und Teilzeitbeschäftigung für Frauen? Und mit welchen Maßnahmen lassen sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern und die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen?

Die vorliegende Untersuchung liefert Antworten auf diese Fragen. Sie zeigt, wo Arbeitgeber und Politik im Rahmen der Fachkräftesicherung ansetzen können. Es wird deutlich: Die meisten Frauen sind aufgrund von Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen in Teilzeit beschäftigt. Sie haben häufig große Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren – und kommen dabei an die Grenzen der Belastbarkeit.

Die Ergebnisse zeigen in aller Deutlichkeit: Fachkräftesicherung ist kein Selbstläufer! Um die Frauenerwerbstätigkeit zu fördern, ist eine gerechte Verteilung von Sorgearbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig. Dafür setzen wir uns in Betrieben und Verwaltungen, mit Tarifverträgen, Betriebsräten und gegenüber der Politik ein. Denn wir sind überzeugt: Gleichstellung im Erwerbsleben bringt **MehrWert** – für die Wirtschaft, für die Gesellschaft – und für Frauen und Männer!



Elke Hannack

Inhaltsverzeichnis

Auf einen Blick	6
Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klafft eine Lücke	8
Arbeitszeiten von Frauen und Männern	8
Ursache für Arbeitszeitlücke: Großteil der Frauen arbeitet in Teilzeit	9
Frauen in der Teilzeitfalle: Teilzeitquoten in unterschiedlichen Lebensphasen	10
Sorgearbeit ist Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung bei Frauen	11
Hohe Teilzeitquote auch bei Frauen mit beruflichem Abschluss	13
Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit	14
Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Frauen schwierig	14
Unterstützung der Arbeitgeber bei Kinderbetreuung und Pflege eher gering	15
Nutzung von mobilem Arbeiten	16
Betrieblichen Maßnahmen können Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern	17
Folgen von mangelnder Vereinbarkeit für Frauen	19
Frauen sind häufiger erschöpft als Männer	19
Zusammenhang zwischen Vereinbarkeitsstress und Erschöpfung	19
Teilzeit als Karrierebremse für Frauen	20
Einkommen reicht seltener zum Leben	21
Exkurs	22
Eigenständige Existenzsicherung von Frauen im Lebensverlauf	22
Fazit	23
Forderungen des DGB	24



Auf einen Blick

Die gute Nachricht:

Bei den Frauen liegt ein großes Potenzial...

Frauen sind deutlich häufiger als Männer in Teilzeit tätig, trotz guter beruflicher Qualifikation. Ihre Wochenarbeitszeiten liegen im Durchschnitt etwa 7 Stunden unter den Wochenarbeitszeiten der Männer.

Die schlechte Nachricht:

Ungleiche Verteilung von Sorgearbeit verhindert größere Erwerbsbeteiligung von Frauen

- ▶ Frauen sind sehr viel häufiger als Männer aufgrund von Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen in Teilzeit erwerbstätig.
- ▶ Frauen gehen im Alter der Familiengründung häufig in Teilzeit und kehren in höherem Alter nicht in eine Vollzeitbeschäftigung zurück.
- ▶ Für viele erwerbstätige Frauen ist es schwierig, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, insbesondere wenn sie in Vollzeit beschäftigt sind. Dieser Vereinbarkeitsstress geht mit großer Erschöpfung einher.

Aber:

Arbeitgeber können viel tun, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und damit die Frauenerwerbstätigkeit zu stärken.

Werden betriebliche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit ergriffen, haben Frauen deutlich seltener Schwierigkeiten, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Unterstützung der Beschäftigten bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen und die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten verbessern die Vereinbarkeit deutlich.

Arbeitszeiten von Frauen und Männern



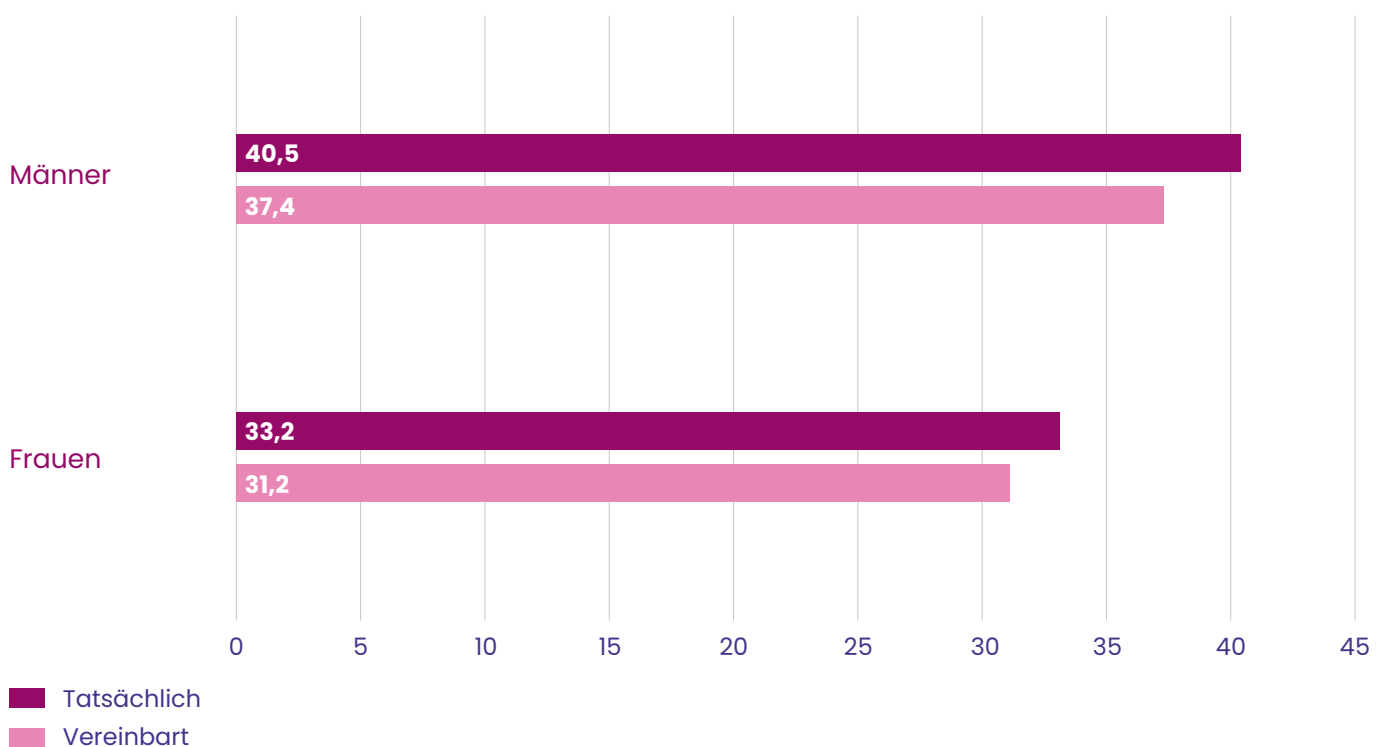
Zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern klappt eine Lücke

Erwerbstätige Frauen weisen deutlich niedrigere **vereinbarte Wochenarbeitszeiten** auf als erwerbstätige Männer. Während die vereinbarte Wochenarbeitszeit von Männern im Durchschnitt 37 Stunden pro Woche beträgt, liegt die von Frauen bei nur 31 Stunden pro Woche. Dies entspricht einer geschlechterspezifischen **Arbeitszeitlücke von 6 Stunden pro Woche**.

Sowohl Männer als auch Frauen arbeiten häufig mehr Stunden als vertraglich vereinbart. So liegt die **tatsächliche Wochenarbeitszeit** von Männern bei knapp 41 Stunden und von Frauen bei etwa 33 Stunden. Die tatsächliche **Arbeitszeitlücke** beträgt somit **7 Stunden pro Woche** und ist etwas größer als bei der vereinbarten Wochenarbeitszeit.

Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit von Frauen und Männern

Angaben in Stunden



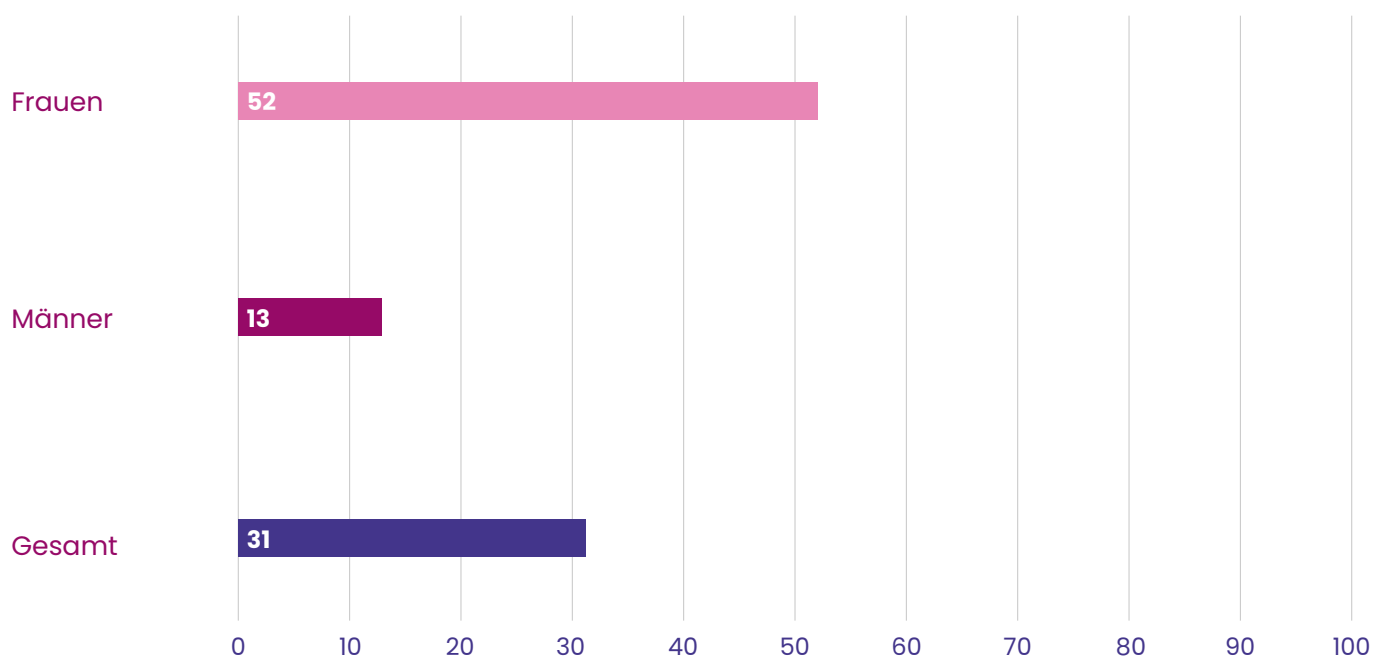
Ursache für Arbeitszeitlücke: Großteil der Frauen arbeitet in Teilzeit

Die große Lücke zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern lässt sich mit Blick auf **die Teilzeitquoten¹** leicht erklären: Jede zweite Frau berichtet, in Teilzeit tätig zu sein, aber nur jeder achte Mann.

-
- 1 Teilzeit umfasst in dieser Erhebung alle Arbeitsverhältnisse mit einer Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche. Dies schließt sowohl sozialversicherungspflichtige als auch geringfügige Beschäftigung ein.

Teilzeitquote nach Geschlecht

Angaben in Prozent



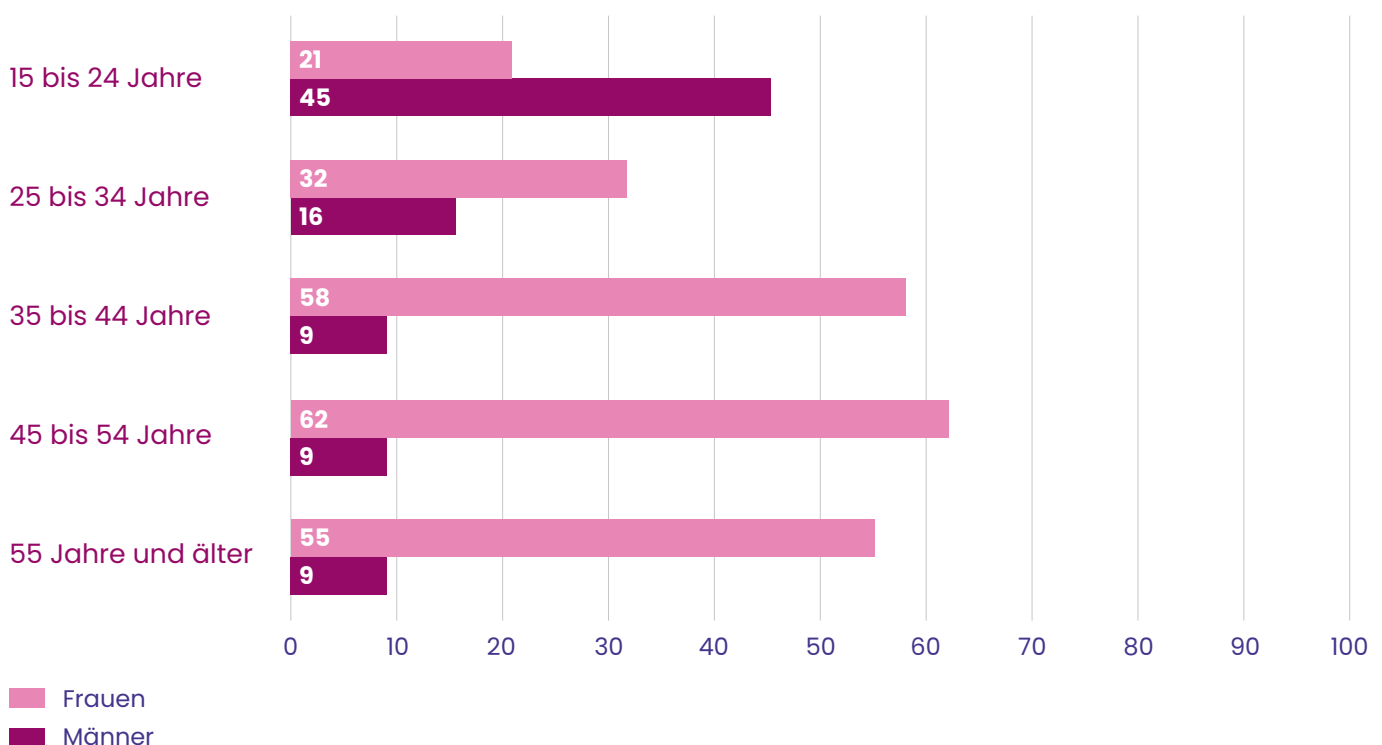
Frauen in der Teilzeitfalle: Teilzeitquoten in unterschiedlichen Lebensphasen

Eine altersdifferenzierte Betrachtung zeigt, dass sich die Teilzeitquoten von Frauen und Männern mit zunehmendem Alter sehr unterschiedlich entwickeln. Erwerbstätige Männer weisen im Alter von 15 bis 24 Jahren eine doppelt so hohe Teilzeitquote auf wie Frauen. Dieser Unterschied kehrt sich bei den 25 bis 34-Jährigen um – die Lebensphase, in der für viele die Familiengründung beginnt. Viele Frauen in dieser Altersgruppe wechseln häufig in Teilzeit, während Teilzeitbeschäftigung bei den Männern stark zurückgeht. Im Alter von 35 bis 45 Jahren, in der so genannten „Rush-Hour des Lebens“, verdoppelt sich die **Teilzeitquote**

von Frauen und bleibt bis ins Rentenalter auf hohem Niveau bestehen. Die Teilzeitquote von Männern in dieser Altersgruppe sinkt weiter und bleibt bis zum Ende des Erwerbslebens niedrig. Diese gegenläufigen Entwicklungen deuten darauf hin, dass Frauen mit der Geburt des ersten Kindes oder weiterer Kinder ihre Arbeitszeit reduzieren und in der Regel nicht in die Vollzeitbeschäftigung zurückkehren. Sie stecken im Haupterwerbsalter in der Teilzeit fest. Bei den Männern etabliert sich mit der Phase der Familiengründung hingegen die Vollzeitbeschäftigung als Norm.

Teilzeitquote nach Geschlecht und Alter

Angaben in Prozent



Gut zu wissen: Die Zeitverwendungserhebung aus dem Jahr 2022 hat gezeigt, wie ungleich unbezahlte Sorgearbeit in Deutschland noch immer verteilt ist. Demnach verbringen Frauen im Durchschnitt knapp 30 Stunden pro Woche mit unbezahlter Sorgearbeit, Männer knapp 21 Stunden. Der Gender Care Gap liegt damit bei 44 Prozent. Siehe hierzu: www.destatis.de

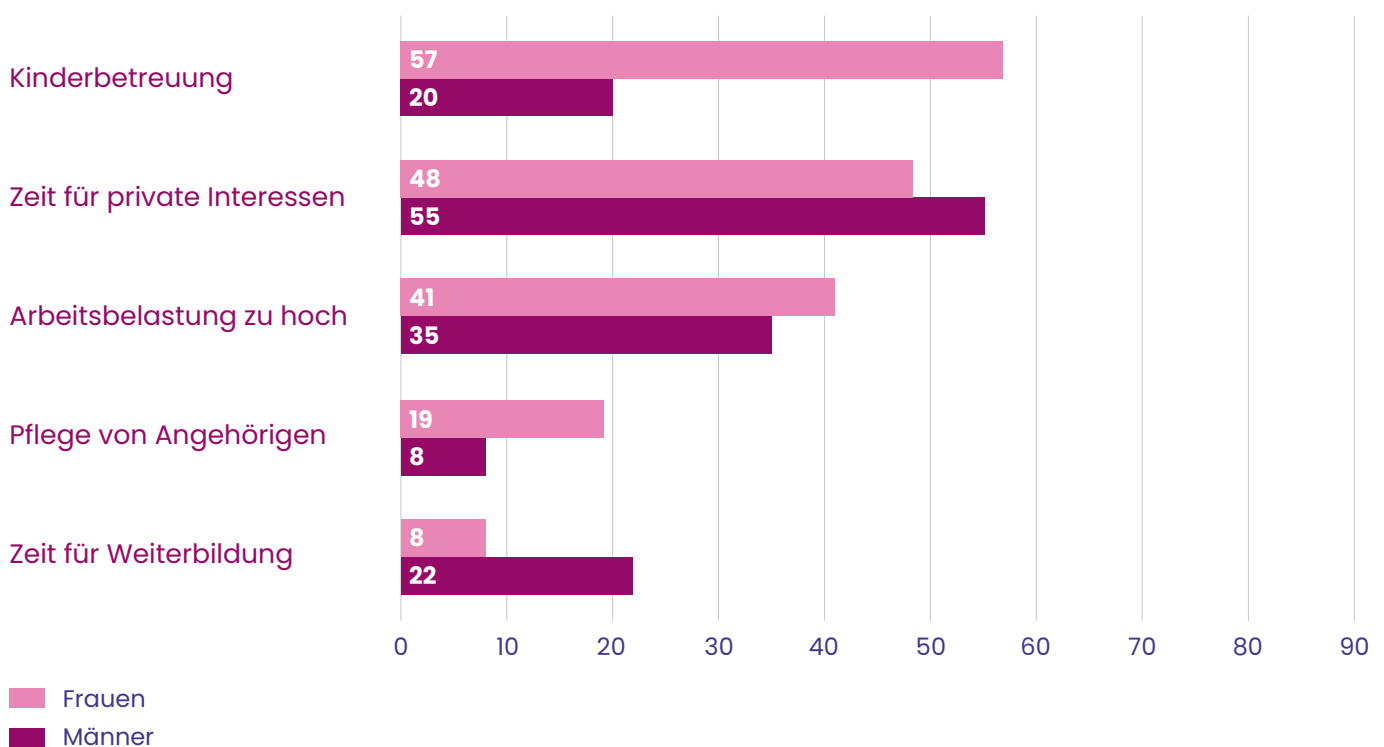
Sorgearbeit ist Hauptgrund für Teilzeitbeschäftigung bei Frauen

Die Unterschiede in den Teilzeitquoten von Frauen und Männern lassen sich auf die unterschiedliche Verteilung von Sorgeverantwortung zwischen den Geschlechtern zurückführen. So übernehmen Frauen nach wie vor die Hauptverantwortung für Kinderbetreuung, Pflege und Hausarbeit. Dies spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Gründen von Frauen und Männern für Teilzeitbeschäftigung wider. Mehr als die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen – aber nur jeder fünfte teilzeitbeschäftigte Mann – gibt an, aufgrund von **Kinderbetreuung** in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Auch bei der **Pflege von Angehörigen** zeigen

sich große Unterschiede: Für teilzeitbeschäftigte Frauen ist sie doppelt so häufig ein Grund für Teilzeit wie für teilzeitbeschäftigte Männer. Männer hingegen reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger als Frauen, um mehr Zeit für **private Interessen** oder eine **Weiterbildung** zu haben. Eine zu hohe **Arbeitsbelastung** ist sowohl für Frauen als auch für Männer oft ein Grund für die Arbeit mit reduzierter Stundenzahl, für teilzeitbeschäftigte Frauen jedoch häufiger als für Männer.

Gründe für Teilzeit

Angaben in Prozent

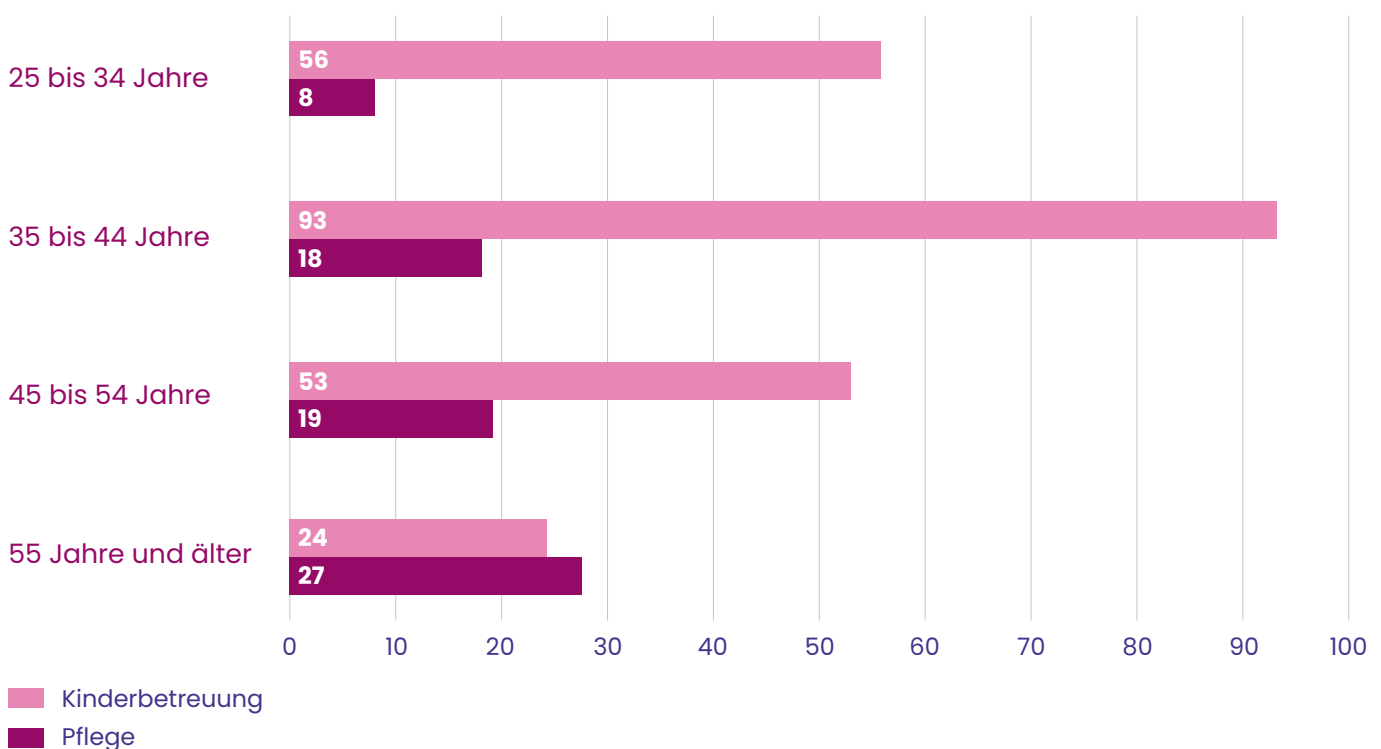


Eine altersdifferenzierte Betrachtung der Daten zeigt, dass die Bedeutung von Sorgearbeit als Grund für Teilzeitarbeit bei Frauen stark lebensphasenabhängig ist. Sowohl Kinderbetreuung als auch Pflege spielen als Grund für Teilzeit bei Frauen unter 25 Jahren keine Rolle. Zwischen 25 und 34 Jahren nimmt die Relevanz von **Kinderbetreuung als Grund für Teilzeit** stark zu und **bei den 35 bis 44-Jährigen** geben **über 90 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen** Kinderbetreuung als Grund für Teilzeitarbeit an. Ab 45 Jahren nimmt die Relevanz von Kinderbetreuung bei Frauen als Grund für Teilzeit wieder ab.

Bei der Pflege zeigt sich ein anderes Muster: **Pflege als Grund für Teilzeit** nimmt bei Frauen mit steigendem Alter kontinuierlich an Relevanz zu. Während im Alter von 25 bis 34 Jahren nicht einmal jede zehnte Frau Pflege als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung angibt, ist es **bei den über 55-Jährigen jede vierte**. Bei den Männern sind über die Altersgruppen hinweg ähnliche Muster erkennbar, jedoch auf einem sehr viel niedrigeren Niveau.

Kinderbetreuung und Pflege als Grund für Teilzeit bei Frauen differenziert nach Alter

Angaben in Prozent



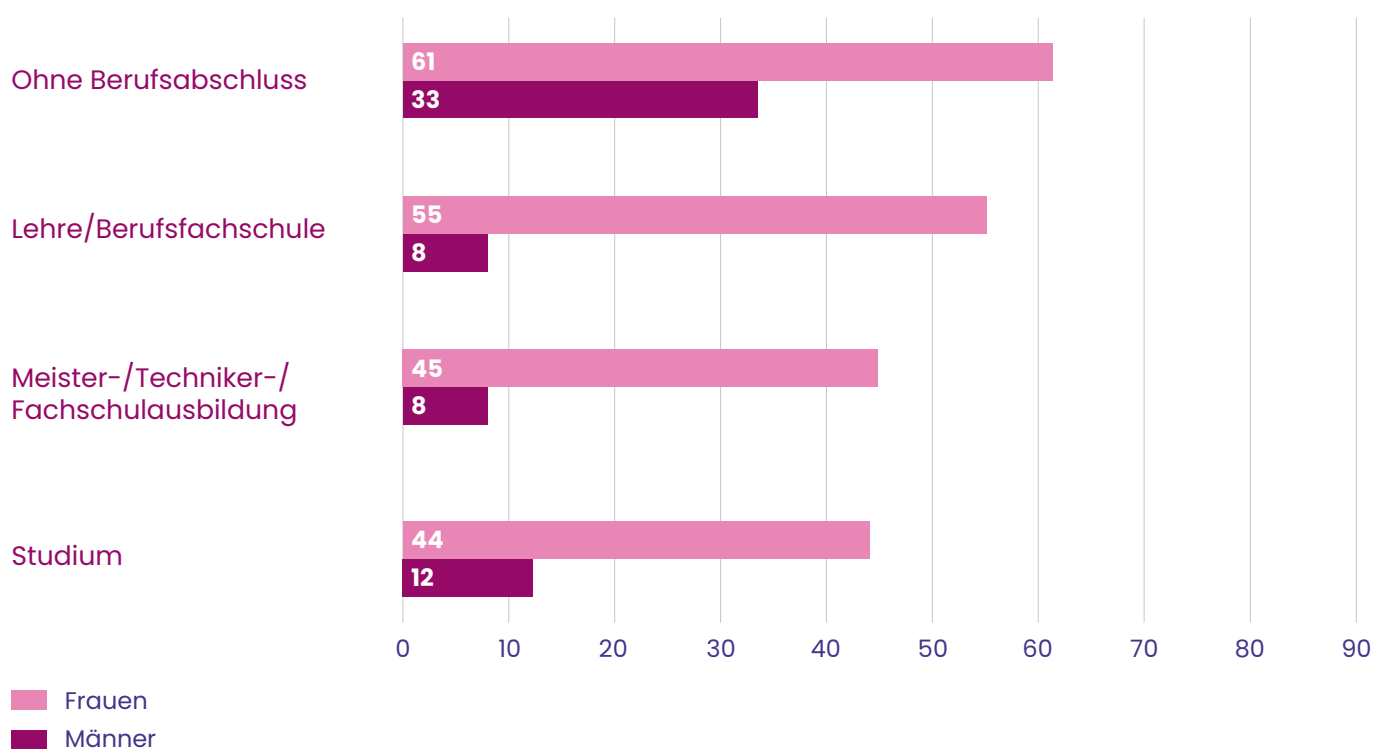
Hohe Teilzeitquote auch bei Frauen mit beruflichem Abschluss

Auch das Bildungsniveau beeinflusst die Teilzeitquote, bei Männern jedoch wesentlich stärker als bei Frauen. So ist Teilzeitbeschäftigung bei Männern ohne Berufsabschluss mit über 30 Prozent am stärksten verbreitet. Bei Männern mit einer beruflichen (Fach-)Ausbildung oder einem Studium sinkt die Teilzeitquote auf 8 bis 12 Prozent. Auch bei geringqualifizierten Frauen ist die Teilzeitquote höher als bei Frauen mit einer beruflichen Ausbildung oder einem Studium. Die Abstände zwischen den beruflichen

Bildungsniveaus sind jedoch geringer und die Teilzeitquoten bewegen sich auch bei beruflich hochqualifizierten Frauen auf einem hohen Niveau: 61 Prozent der Frauen ohne Berufsabschluss und **rund 45 Prozent der Frauen, die eine höhere berufliche Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, sind in Teilzeit beschäftigt.**

Teilzeitquote von Frauen und Männern nach beruflichem Abschluss

Angaben in Prozent



Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit

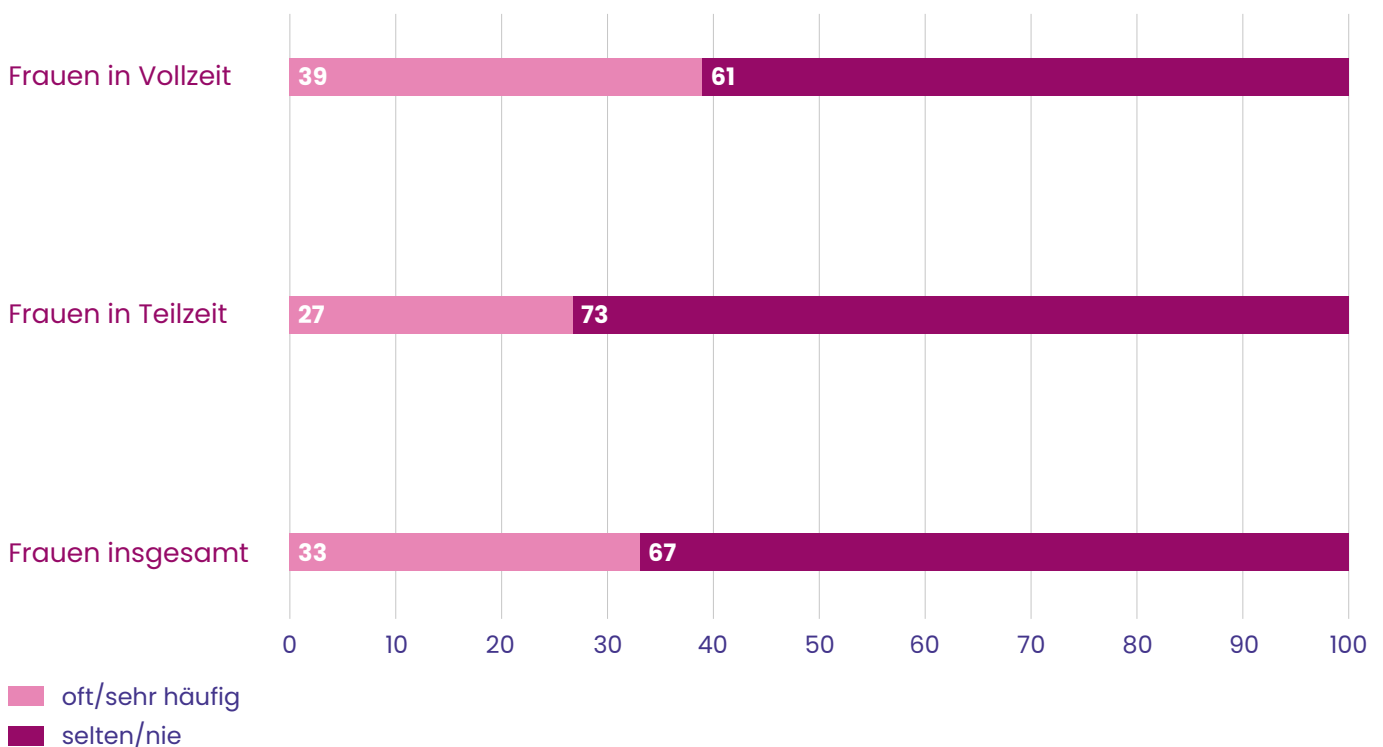


Vereinbarkeit von Beruf und Familie für viele Frauen schwierig

Für viele erwerbstätige Frauen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben eine Herausforderung. **Jede dritte Frau berichtet von Schwierigkeiten**, private Interessen mit der Arbeit zu vereinbaren. Frauen in Vollzeit haben größere Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit als Frauen in Teilzeit. Somit scheint Teilzeitbeschäftigung für Frauen ein Weg zu sein, um Beruf und Privatleben bzw. Familienaufgaben besser unter einen Hut zu bekommen.

Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit

Angaben in Prozent



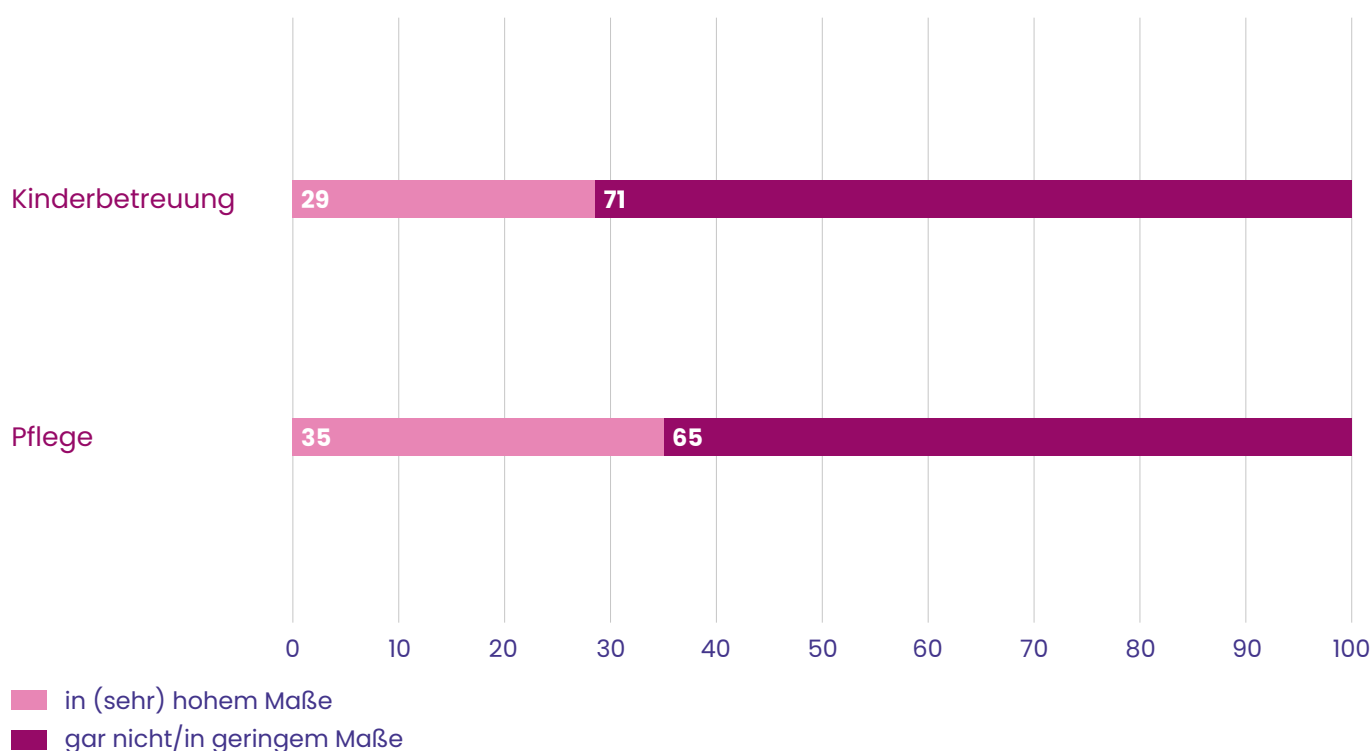
Unterstützung der Arbeitgeber bei Kinderbetreuung und Pflege eher gering

Obwohl Kinderbetreuung für Frauen der Hauptgrund für Teilzeitarbeit ist, werden sie dabei eher selten vom Arbeitgeber unterstützt: Nur **knapp ein Drittel der Frauen** gibt an, dass ihr Arbeitgeber Beschäftigte bei der **Kinderbetreuung** in (sehr) hohem Maße unterstützt, z.B. durch zeitliche Freistellung oder finanzielle Zuschüsse. Zwei Drittel der Frauen

berichten, dass Beschäftigte mit Kindern gar keine oder nur geringe Unterstützung von ihrem Arbeitgeber erhalten. Ähnlich sieht es bei der Pflege aus: Lediglich **ein Drittel** der erwerbstätigen Frauen berichtet von einer hohen **Unterstützung des Arbeitgebers von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen**.

Unterstützung des Arbeitgebers von Beschäftigten bei Kinderbetreuung und Pflege

Angaben in Prozent

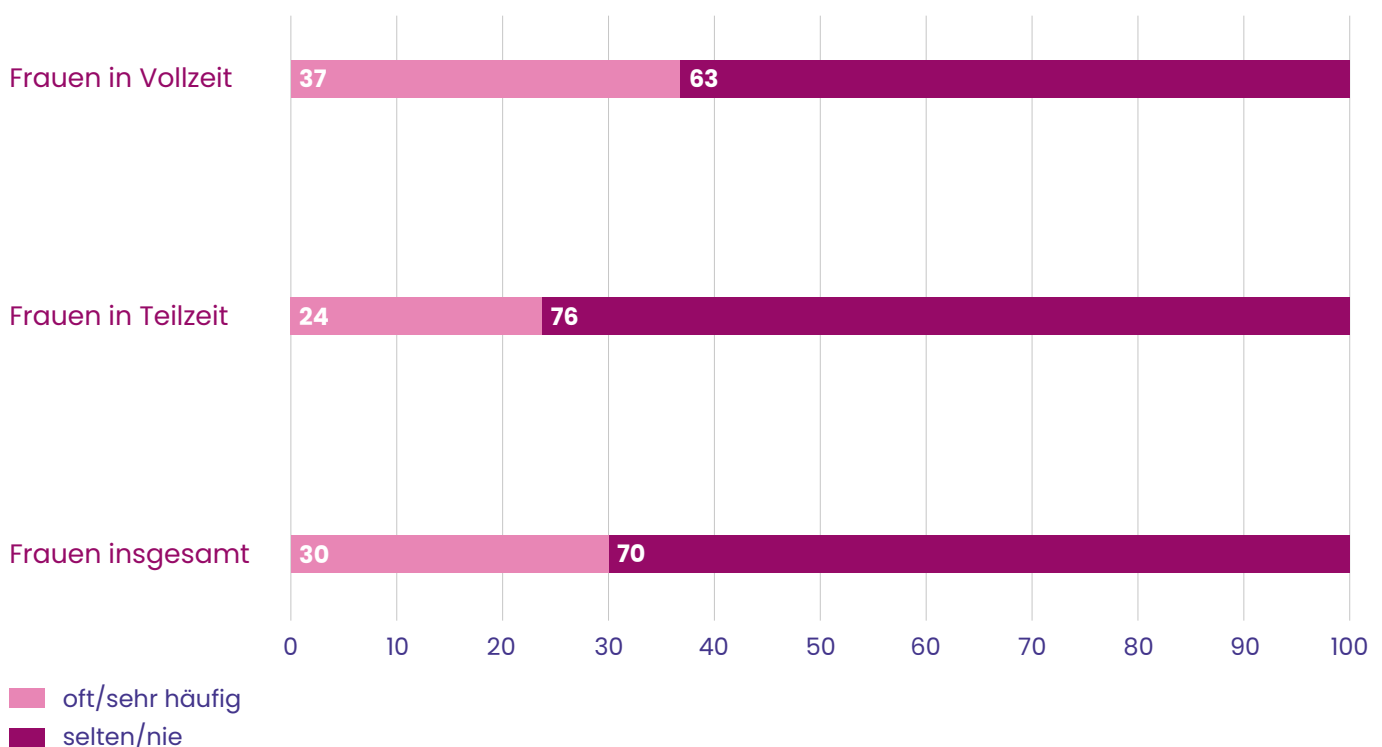


Nutzung von mobilem Arbeiten

Rund ein Drittel der Beschäftigten kann mobiles Arbeiten in (sehr) hohem Maße nutzen, um Beruf und Privatleben bzw. Familienaufgaben besser miteinander zu vereinbaren – Männer mit 36 Prozent etwas häufiger als Frauen mit 30 Prozent. Auffällig ist, dass **teilzeitbeschäftigte Frauen wesentlich seltener** als vollzeitbeschäftigte Frauen mobiles Arbeiten für eine bessere Vereinbarkeit nutzen können. Bei den Männern zeigen sich keine Unterschiede in Abhängigkeit von der Arbeitszeit.

Möglichkeiten zum Mobilen Arbeiten

Angaben in Prozent

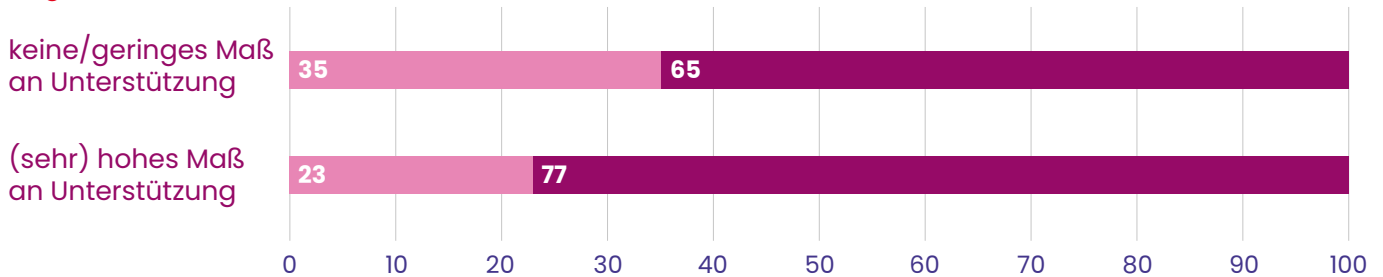


Betrieblichen Maßnahmen können Vereinbarkeit verbessern

Die Ergebnisse zeigen deutlich: Betriebliche Maßnahmen, die das Ziel haben, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, sind wirksam. Frauen, die von einem **(sehr) hohen Maß an Unterstützung des Arbeitgebers** bei Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen berichten, erfahren auch **seltener Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit**.

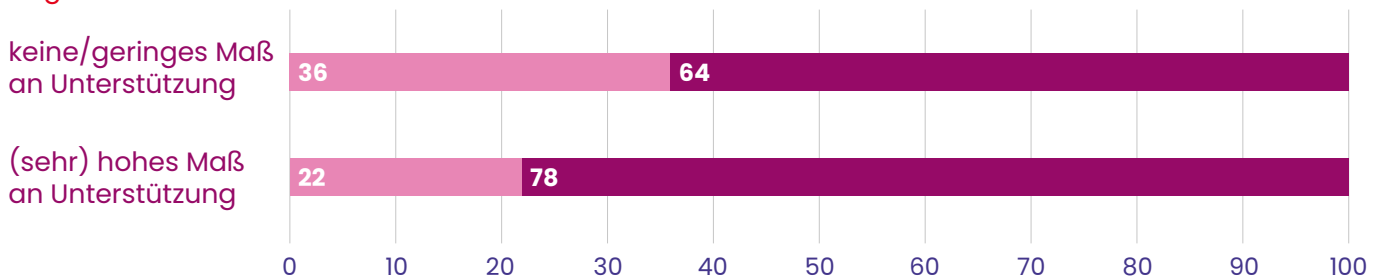
Einfluss von Arbeitgeberunterstützung bei der Kinderbetreuung auf Vereinbarkeit

Angaben in Prozent



Einfluss von Arbeitgeberunterstützung bei der Pflege von Angehörigen auf Vereinbarkeit

Angaben in Prozent

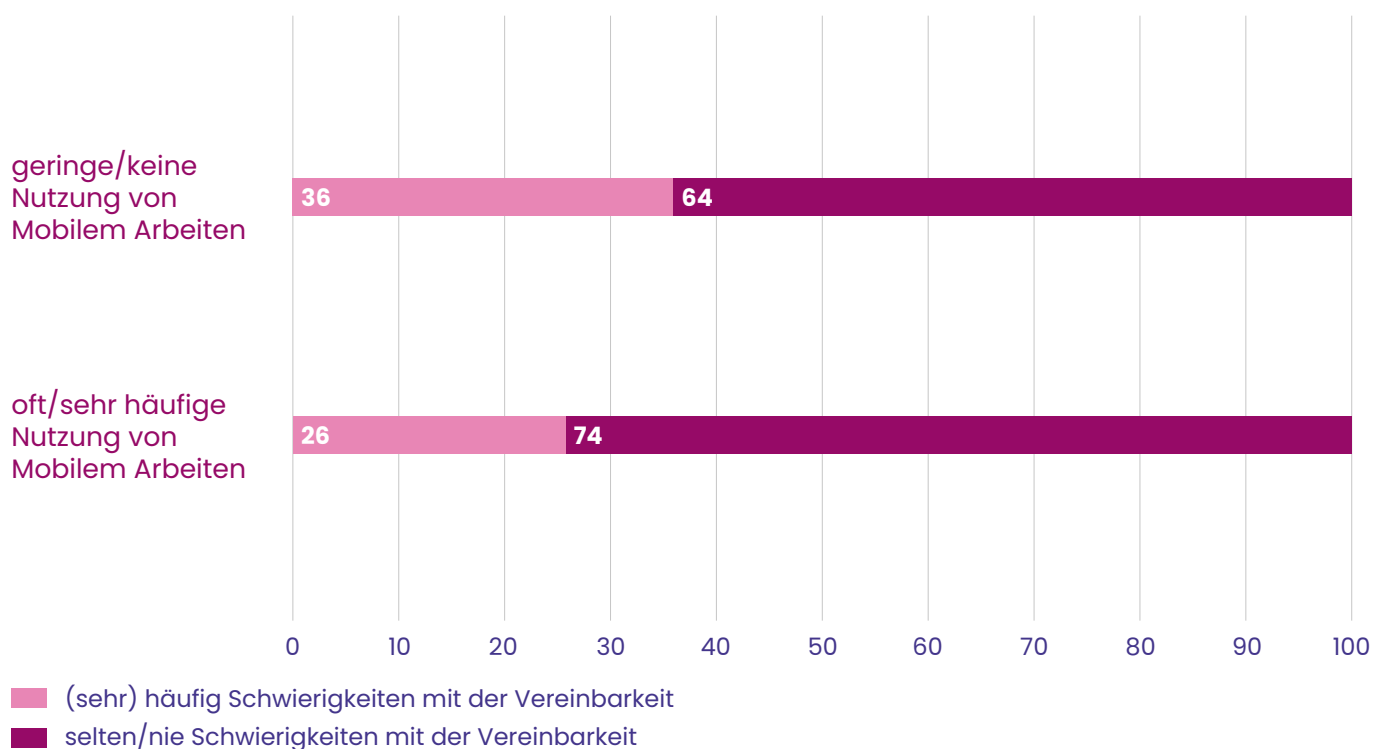


■ (sehr) häufig Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit
■ selten/nie Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit

Auch die Möglichkeit, mobiles Arbeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu nutzen, geht für Frauen mit geringeren Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit einher. Kann mobiles Arbeiten in (sehr) hohem Maß für eine bessere Vereinbarkeit genutzt werden, sinkt der Anteil der Frauen mit (sehr) häufigen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf um 10 Prozentpunkte.

Einfluss von Mobilem Arbeiten auf Vereinbarkeit

Angaben in Prozent



Folgen von mangelnder Vereinbarkeit für Frauen

Frauen sind häufiger erschöpft als Männer

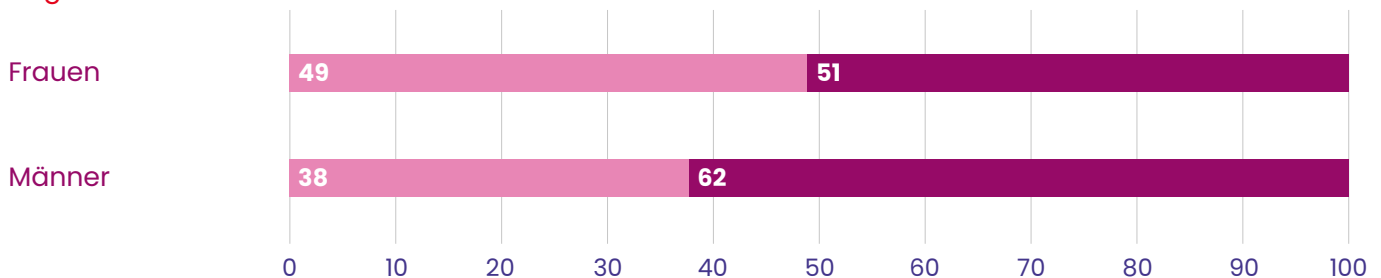
Frauen geben deutlich häufiger als Männer an, nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können. **Frauen in Vollzeit berichten deutlich häufiger von Erschöpfung nach der Arbeit als Frauen in Teilzeit.** Dies mag einerseits mit den hohen Belastungen in frauendominierten Berufen zusammenhängen. Andererseits sind viele Frauen aufgrund mangelnder Vereinbarkeit und der ungleichen Verteilung von Sorgeverantwortung von einer Doppel- und Dreifachbelastung durch Beruf, Kinder und Pflege betroffen.

Zusammenhang zwischen Vereinbarkeitsstress und Erschöpfung

Dass die **Doppelbelastung** aus beruflichen und privaten bzw. familiären Anforderungen mit der Erschöpfung von erwerbstätigen Frauen zusammenhängt, zeigt sich auch in den Daten: So berichten **80 Prozent der Frauen, die (sehr) häufig Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben haben**, oft bis sehr häufig nach der Arbeit **erschöpft** zu sein. Zum Vergleich: Von den Frauen, die selten bis nie Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit erleben, gibt etwa ein Drittel an, häufig nach der Arbeit zu erschöpft zu sein, um private oder familiäre Angelegenheiten zu erledigen.

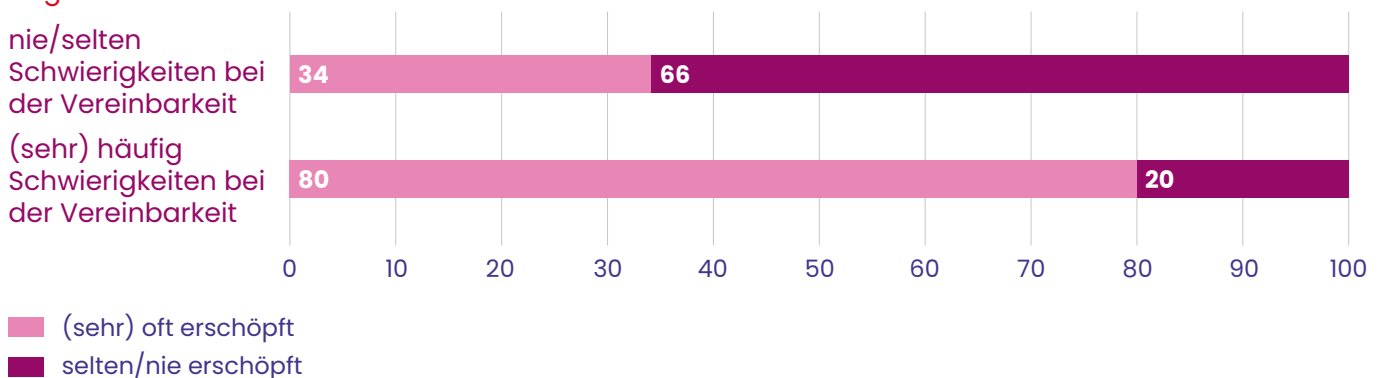
Erschöpfung nach der Arbeit zu groß, um private oder familiäre Angelegenheiten zu erledigen

Angaben in Prozent



Zusammenhang von Erschöpfung und mangelnder Vereinbarkeit bei Frauen

Angaben in Prozent

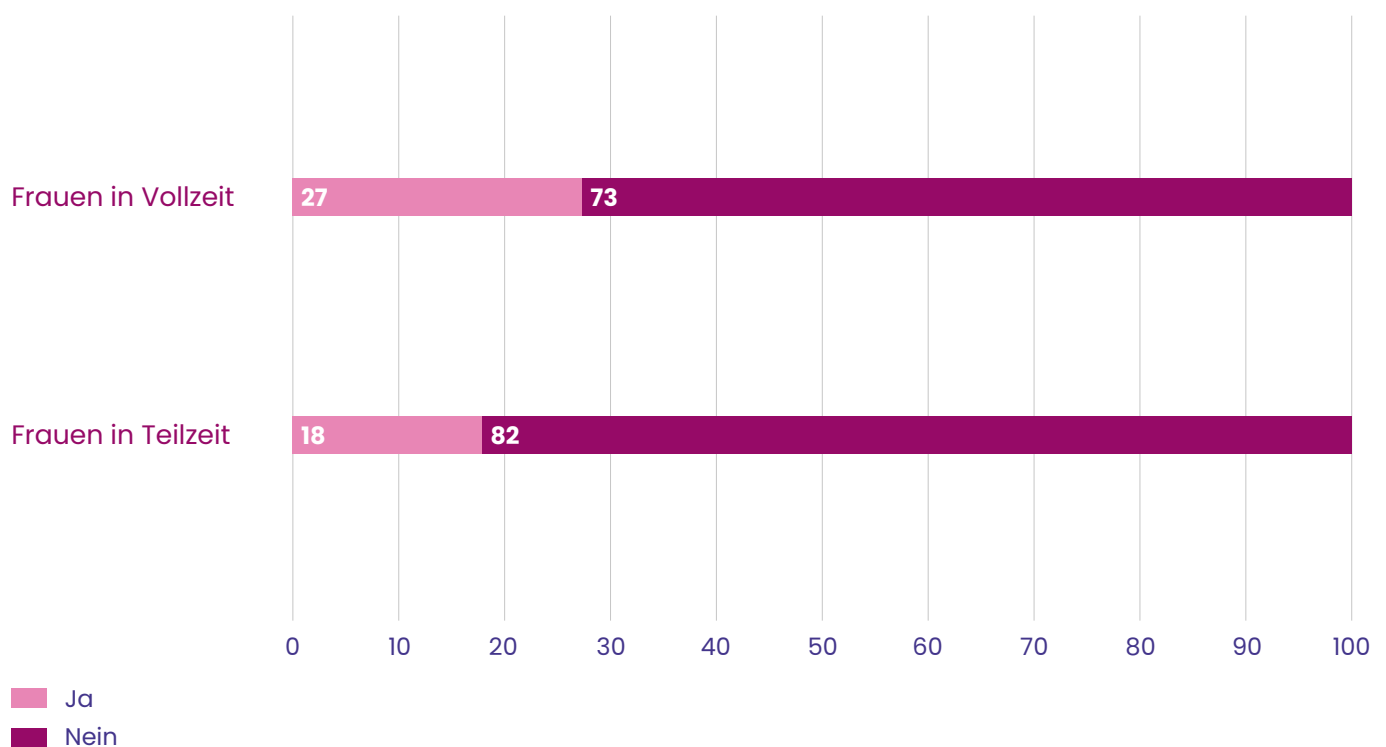


Teilzeit als Karrierebremse für Frauen

Wenn Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen, hat das negative Auswirkungen auf ihre berufliche Entwicklung. So sind **Frauen in Teilzeitbeschäftigung** deutlich **seltener in Leitungspositionen tätig** als Frauen in Vollzeit.

Frauen in Leitungspositionen

Angaben in Prozent



Gut zu wissen: Der Gender Pay Gap, der die geschlechterspezifischen Unterschiede in den Bruttostundenlöhnen anzeigt, betrug in Deutschland im Jahr 2024 etwa 16 Prozent. Die Lücke bei den monatlichen Einkommen von Frauen und Männern liegt aufgrund der hohen Teilzeitquote von Frauen wesentlich höher. Siehe hierzu: www.destatis.de

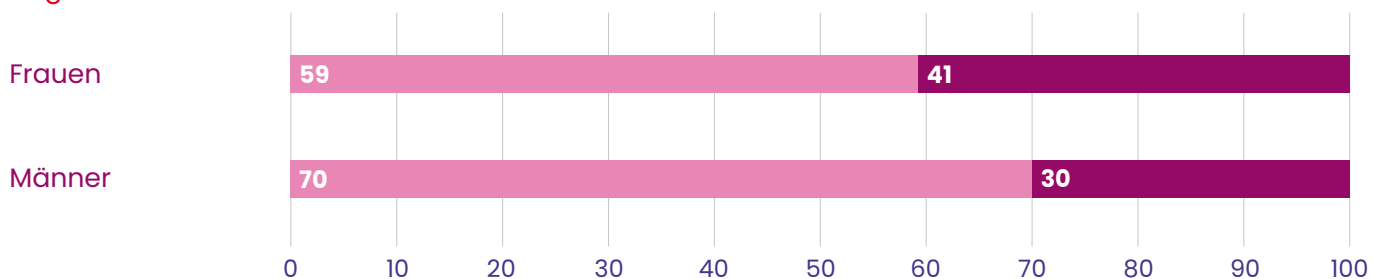
Einkommen reicht seltener zum Leben

Da Frauen häufiger in Teilzeit und seltener in leitenden Positionen tätig sind als Männer, erzielen sie im Durchschnitt deutlich niedrigere Erwerbseinkommen. Diese Ungleichheiten spiegeln sich auch im subjektiven Empfinden wider, ob das Einkommen aus der Erwerbstätigkeit gut zum Leben reicht. Erwerbstätige Frauen stimmen dieser Aussage insgesamt deutlich seltener zu als erwerbstätige Männer.

Eindrücklich sind die **Unterschiede zwischen Frauen in Vollzeit und Frauen in Teilzeit**. Über 70 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen geben an, von ihrem Einkommen (sehr) gut leben zu können. Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen ist es nicht einmal die Hälfte. Der Arbeitsumfang hat also großen Einfluss darauf, ob das Einkommen in der eigenen Wahrnehmung zum Leben ausreicht.

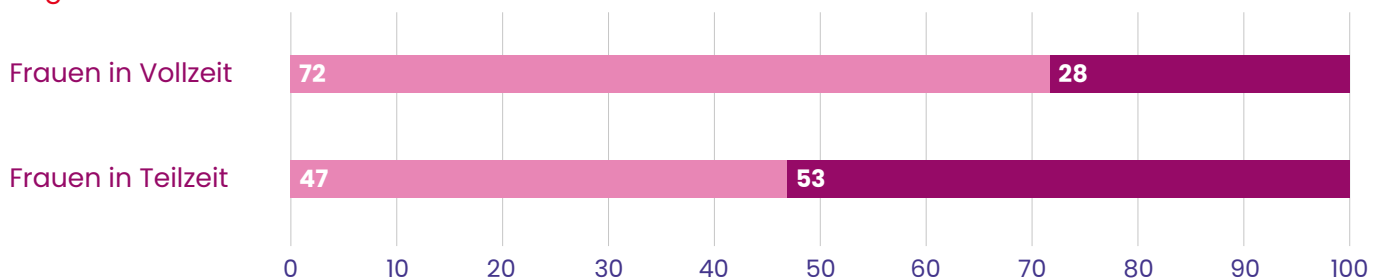
Einkommen reicht (nicht) zum Leben aus

Angaben in Prozent



Einkommen reicht (nicht) zum Leben: Frauen in Voll- und Teilzeit

Angaben in Prozent



■ reicht (sehr) gut aus
■ reicht nicht/gerade aus

Eigenständige Existenzsicherung von Frauen im Lebensverlauf

In der vorliegenden Beschäftigtenumfrage geben Frauen seltener als Männer an, dass sie von ihrem Einkommen gut oder sogar sehr gut leben können. Zwar handelt es sich hier um die subjektive Wahrnehmung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Sie spiegelt jedoch die harte Realität vieler Frauen in Deutschland wider.

Berechnungen im Auftrag des DGB aus dem Jahr 2024 haben ergeben, dass mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen nicht genug verdient, um die eigene Existenz auch im Alter abzusichern. Jede fünfte erwerbstätige Frau ist nicht in der Lage, aus ihrem Einkommen ihren unmittelbaren Bedarf zu decken. Noch drastischer ist die Situation, wenn Kinder ins Spiel kommen: So verdienen 70 Prozent der erwerbstätigen Frauen nicht genug, um langfristig für sich und ein Kind vorzusorgen. Das bedeutet, dass sie in Phasen der Erwerbslosigkeit – sei es durch Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder im Ruhestand – nicht ausreichend abgesichert sind. Männern gelingt es hingegen sehr viel häufiger, ein existenzsicherndes Einkommen zu erwirtschaften.

Diese prekäre Lage ist nicht das Resultat individueller Entscheidungen, sondern die Folge struktureller Ungleichheiten und schlechter Rahmenbedingungen, die Frauen in die wirtschaftliche Abhängigkeit drängen. Besonders die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen Hürden für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen dar.

Alle Zahlen und Fakten zur eigenständigen Existenzsicherung von Frauen in Deutschland sind in der DGB-Broschüre **„Wie unabhängig sind Frauen in Deutschland“** nachzulesen.



Fazit

Wer Fachkräfte sucht, kann auf Frauen nicht verzichten. Das ist klar. Doch die Ergebnisse der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit machen deutlich, dass die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit kein Selbstläufer ist. Ob Frauen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und einer existenzsichernden Beschäftigung nachgehen können, hängt weniger von individuellen Entscheidungen ab. Vielmehr entscheiden die Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf darüber, ob und in welchem Umfang Frauen erwerbstätig sein können.

Politisch Verantwortliche und Arbeitgeber müssen daher handeln. Die Ergebnisse des DGB-Index zeigen: Zielgerichtete betriebliche Maßnahmen können zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen, was vor allem Frauen zugutekäme. Und auch auf politischer Ebene müssen die Hürden für Frauen am Arbeitsmarkt abgebaut werden. Nur so können die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen gestärkt und ihr großes Erwerbspotenzial zur Fachkräftesicherung genutzt werden.

Familienbewusste Rahmenbedingungen im Betrieb schaffen

Familienfreundliche Betriebe, die in ihrer Arbeitsorganisation, Arbeitszeitgestaltung und Unternehmenskultur Rücksicht auf familiäre Verpflichtungen nehmen, sind eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Selbstbestimmte und familienbewusste Arbeitszeiten für Frauen und Männer ermöglichen Beschäftigten mit Sorgeverantwortung eine faire Aufteilung von Sorgearbeit unter Partner*innen sowie eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben. Die befristete Teilzeit (sog. Brückenteilzeit) ist ein wirksames politisches Instrument, um die Teilzeitfalle zu vermeiden; ihr Anwendungsbereich sollte ausgeweitet werden.

Partnerschaftlichkeit fördern

Nur wenn Männer zuhause mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, können Frauen ihre Erwerbsarbeitszeiten ausdehnen, ohne an die Grenzen der Belastbarkeit zu stoßen. Mit familienpolitischen Maßnahmen wie der Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld oder einer bezahlten Freistellung von Vätern nach Geburt eines Kindes können Anreize für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern gesetzt werden. Auch Betriebe können viel tun, indem sie beispielsweise Männer bei Vereinbarkeitsthemen ansprechen und bei der Inanspruchnahme von Elternzeit unterstützen.

Fehlanreize abbauen

Gleichzeitig müssen Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht, die einer partnerschaftlichen Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit entgegenwirken, abgebaut werden. Dazu gehört die Ablösung des Ehegattensplittings durch eine Individualbesteuerung sowie eine nachhaltige Reform der geringfügigen Beschäftigung.

Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur ausbauen

Für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und für Väter sind bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige und bezahlbare Angebote der Kindertagesbetreuung sowie der ambulanten und stationären Betreuung Pflegebedürftiger unverzichtbar.

Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen einführen

Insbesondere das hohe Maß an Hausarbeit hat zur Folge, dass vielen Frauen kaum Zeit für einen vollzeitnahen Job bleibt. Eine Haushaltshilfe (legal) zu beschäftigen, können sich die meisten Familien jedoch nicht leisten. Staatliche Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen würden dies ändern und dort Entlastung schaffen, wo sie dringend gebraucht wird.



frauen.dgb.de