

Maßnahmen zur Schließung der Sorgelücke im Bereich der Erwerbsarbeit

Erwerbsarbeit und betriebliche Arbeitswelt haben wesentlichen Einfluss auf die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit.

Wie viel Zeit Menschen für unbezahlte Sorgearbeit zur Verfügung haben, ist auch davon abhängig, wie die Erwerbsarbeit organisiert ist (z.B. gesetzliche Regulierung des Arbeitsmarkts, Ausgestaltung der Arbeitszeiten, Unternehmenskultur etc.).

Die Sorgelücke (Gender Care Gap) beschreibt den unterschiedlichen täglichen Zeitaufwand für Sorge- und Hausarbeit durch Frauen und Männer und beträgt 2025 43 Prozent. Den größten Effekt auf die Verringerung der Sorgelücke hätte eine Angleichung der Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern im Bereich einer 35- bzw. 30-Stunden-Woche.

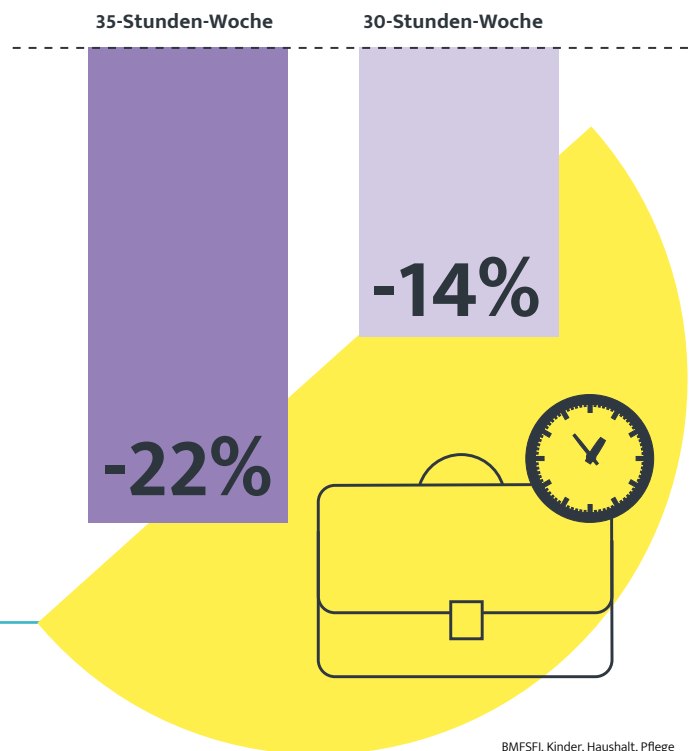
Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht, Erhebung zur Zeitverwendung privater Haushalte 2022 (korrigierte Fassung vom 6.6.2025)

Gesetzliche, tarifliche und betriebliche Rahmenbedingungen für die faire Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

Damit Frauen mehr Zeit für Erwerbsarbeit aufbringen können, müssen Männer darin unterstützt werden, mehr Sorgearbeit zu übernehmen.

Frauen und Männer müssen die gleichen Möglichkeiten für eine eigenständige ökonomische Absicherung bis hin zur Rente haben, auch wenn sich die Lebensumstände etwa durch Trennung oder Tod des Partners/der Partnerin ändern.

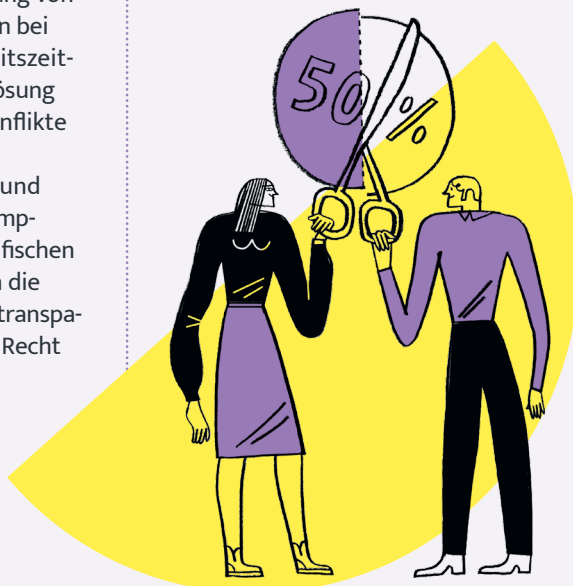
STATISTISCHE VERRINGERUNG DER SORGELÜCKE BEI ANGLEICHUNG DER ERWERBSARBEITSZEITEN VON FRAUEN UND MÄNNERN



Auch Arbeitgeber*innen stehen in der Verantwortung, Arbeitszeitreduzierungen und berufliche Auszeiten von Männern zur Übernahme von Sorgearbeit aktiv zu unterstützen und die Wünsche insbesondere vieler Mütter nach einer Aufstockung ihrer Erwerbsarbeitszeiten umzusetzen.

Die partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit erfordert entsprechende gesetzliche, tarifliche und betriebliche Rahmenbedingungen im Bereich der Erwerbsarbeit:

gesetzlich	tariflich	betrieblich
• Stärkung individueller Zeitrechte mit Entgeltersatz, z.B. mehr Partner*innen-Monate beim Elterngeld, Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile nach Geburt eines Kindes, Pflegezeiten • Förderung partnerschaftlicher Arbeitszeitmodelle • Rechtsanspruch auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsumfang für alle • Stärkung der Mitbestimmung von Betriebs- und Personalräten bei der Entwicklung von Arbeitszeitkonzepten sowie bei der Lösung individueller Arbeitszeitkonflikte • Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit: Bekämpfung der geschlechterspezifischen Lohndiskriminierung durch die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht	• Arbeitszeitmodelle und Arbeits(zeit-)arrangements, die sich im Rahmen vollzeitnaher Teilzeit bewegen und die strukturellen Benachteiligungen von Frauen oder Männern mit Sorgearbeiten verhindern • Lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle • Job-Sharing-Modelle, auch mit unterschiedlichen Arbeitszeitanteilen • Führungspositionen in Teilzeit	• Entwicklung von Konzepten für lebensphasenorientierte Arbeitszeiten und Stärkung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik • Ausrichtung von Personalkapazitäten an betrieblichem Arbeitsvolumen mit verbindlichen Vertretungsregelungen • Sicherstellung von qualifikationsentsprechender Beschäftigung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Aufstiegsoptionen für (phasenweise) Teilzeitbeschäftigte • Förderung von Sorge-Phasen bei männlichen Mitarbeitenden, z.B. durch Vorbilder, aktive Information zu und Unterstützung von Eltern- und Pflegezeiten, Reduktion von Arbeitszeiten, Jobsharing-Modellen etc. • Förderung betriebsinterner Netzwerke, um Väter bzw. Männer mit Pflegeverantwortung sichtbar zu machen und in Austausch zu bringen • Sensibilisierung der Führungskräfte, dass Sorgearbeit Teil des Lebens aller Menschen ist und daher in der betrieblichen Arbeitsorganisation berücksichtigt und in der Unternehmenskultur gelebt werden muss



Gewinn für Wirtschaft und Arbeitgeber*innen

Wie aktuelle Studien von DIW und Prognos belegen, erhöht die partnerschaftliche Umverteilung unbezahlter Sorgearbeit innerhalb von Paarbeziehungen insbesondere den Erwerbsumfang von Frauen deutlich stärker als sie den von Männern reduziert. Die faire Verteilung unbezahlter Sorgearbeit führt zu einer Annäherung der Erwerbsumfänge von Frauen und Männern und wirkt sich somit auch positiv auf die Fachkräftesicherung aus. Dies gilt vor allem für die systemrelevanten SAHGE-Berufe (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege sowie Erziehung und Bildung), in denen besonders viele Frauen tätig sind. Die Sicherstellung einer sozialen Infrastruktur wiederum ermöglicht und sichert Erwerbstätigkeit auch in anderen Branchen.