



---

**Fachbereich WD 6**

---

**Fragen des Arbeitsmarktes bei Erwerbs- und Sorgearbeit**  
Auswahl qualitativer Studien

**Fragen des Arbeitsmarktes bei Erwerbs- und Sorgearbeit**

## Auswahl qualitativer Studien

|                       |                                                                   |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Aktenzeichen:         | WD 6 - 3000-003/26                                                |
| Abschluss der Arbeit: | 13. August 2026 (gleichzeitig letzter Aufruf der Internetquellen) |
| Fachbereich:          | WD 6: Arbeit und Soziales                                         |

---

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

---

## Inhaltsverzeichnis

|           |                                                                                  |           |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Einleitung</b>                                                                | <b>4</b>  |
| <b>2.</b> | <b>Ausgangslage</b>                                                              | <b>4</b>  |
| 2.1.      | Begriffsbestimmungen in der Sorgearbeit                                          | 4         |
| 2.2.      | Demographische und arbeitsmarktpolitische Ausgangslage                           | 5         |
| 2.2.1.    | Häusliche Pflege                                                                 | 6         |
| 2.2.2.    | Kinderbetreuung                                                                  | 8         |
| 2.3.      | Geschlechtsspezifische Verteilung der Sorgearbeit (Gender-Care-Gap)              | 9         |
| <b>3.</b> | <b>Mögliche Folgen eines sorgearbeitsbedingten Erwerbsrückzugs (Studienlage)</b> | <b>10</b> |
| 3.1.      | Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme                                  | 13        |
| 3.2.      | Betriebliche Folgekosten                                                         | 14        |
| <b>4.</b> | <b>Fazit</b>                                                                     | <b>15</b> |

## 1. Einleitung

An die Wissenschaftlichen Dienste wurde die Frage herangetragen, welche Folgen für den Arbeitsmarkt zu erwarten seien, wenn Personen, die Angehörige pflegen oder Kinder erziehen, sich auf Grund nichtvereinbar Arbeitszeiten aus dem Erwerbsleben zurückziehen. Die nachfolgende Dokumentation behandelt ausgewählte Quellen zu den Themenbereichen Arbeitsmarkt, Arbeitszeiten bei Erwerbs- und Sorgearbeit, die auch die in Auftrag gegebene Fragestellung im weiteren Sinne skizzieren.

## 2. Ausgangslage

### 2.1. Begriffsbestimmungen in der Sorgearbeit

Die vorliegende Arbeit unterscheidet zwei Formen der Sorgearbeit, die jeweils unterschiedliche rechtliche Grundlagen aufweisen; die häusliche Pflege von Angehörigen und die Betreuung und Erziehung von Kindern.

Der Begriff der Pflege wird im Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI)<sup>1</sup> normiert. Danach ist eine Pflegeperson im Sinne des § 19 SGB XI, wer nicht erwerbsmäßig einen Pflegebedürftigen im Sinne des § 14 in seiner häuslichen Umgebung pflegt. Pflegebedürftig ist gemäß § 14 Abs. 1 SGB XI eine Person, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten aufweist und deshalb Hilfe durch andere bedarf. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate und mit mindestens der in § 15 SGB XI festgelegten Schwere bestehen (Pflegegrad).<sup>2</sup>

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)<sup>3</sup> normiert den Anspruch auf Elternzeit, also die unbezahlte Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung eines Kindes. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit gemäß § 15 Abs. 1 BEEG, wenn sie mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

Der **Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** stellt dar, dass sich die Sorgeformen der Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen in wesentlichen strukturellen Merkmalen unterscheiden, die die Vereinbarkeit mit einer Erwerbstätigkeit differenziert beeinflussen.<sup>4</sup>

---

1 Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371) geändert worden ist, online abrufbar: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_11/SGB\\_11.pdf](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/SGB_11.pdf).

2 § 15 Abs. 1 SGB XI.

3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 19 Absatz 2 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 370) geändert worden ist, online abrufbar: <https://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BEEG.pdf>.

4 Bundesregierung (2017), Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, Deutscher Bundestag, Drucksache 18/12840 oder online abrufbar: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>.

Während für die Kinderbetreuung ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz verankert sei, fehle es im Pflegebereich an einer vergleichbaren, flächendeckenden und kostendeckenden Infrastruktur, die eine Vollzeiterwerbstätigkeit verlässlich absichern könne.<sup>5</sup> Zudem würden sich beide Sorgeformen in ihrer zeitlichen Planbarkeit unterscheiden. Die Erziehung von Kindern sei in aller Regel zeitlich begrenzt und werde mit zunehmendem Alter des Kindes weniger intensiv. Pflege sei demgegenüber vielfältiger, schwerer planbar und die Belastung nehme mit der Zeit zu.<sup>6</sup>

## 2.2. Demographische und arbeitsmarktpolitische Ausgangslage

*Bauer, Gartner, Hellwagner, Hummel, Hutter, Wanger, Weber und Zika* berichten für das **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2023** zur Arbeitszeit: „Während die Vollzeitbeschäftigung im Jahr 2024 leicht sinkt, wächst die Teilzeitbeschäftigung weiter kräftig. So steigt die Teilzeitquote im kommenden Jahr erneut um 0,4 Prozentpunkte auf 39,5 Prozent. Die Arbeitszeit der Selbstständigen und mithelfenden Familienangehörigen sinkt in beiden Prognosejahren. In der Summe liegt die durchschnittliche Arbeitszeit aller Erwerbstätigen in diesem Jahr mit 1.350 Stunden um 0,2 Prozent und im kommenden Jahr mit 1.358 Stunden um 0,6 Prozent höher als im Vorjahr. Auch das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen – das Produkt aus durchschnittlicher Arbeitszeit und Erwerbstätigenzahl – nimmt im laufenden Jahr um 0,9 Prozent auf 61,96 Milliarden Stunden zu und im Jahr 2024 auf 62,58 Milliarden Stunden (+1,0 Prozent). Damit wird das Arbeitsvolumen im kommenden Jahr wieder über dem Vorkrisenniveau des Jahres 2019 liegen. So werden die insbesondere durch den hohen Krankenstand bestehenden Arbeitszeitrückstände erstmals durch die weiter steigende Zahl der Erwerbstätigen kompensiert.“<sup>7</sup>

Laut dem im Juli 2023 veröffentlichten **zweiten Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** nimmt die Zahl der pflegebedürftigen Menschen infolge der demografischen Entwicklung der Bevölkerung zu. Infolgedessen wachse auch die Relevanz der Frage nach der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Gleichzeitig sei jedoch auch das gesamtgesellschaftliche Interesse an der Erwerbstätigkeit von Vollzeitbeschäftigten gegeben.<sup>8</sup>

Diese Prognose wird auch durch die Zahlen des **Statischen Bundesamtes** bestätigt. Die Zahl der Pflegebedürftigen könnte sich bis 2055 um 37 Prozent erhöhen. In der Prognose wird zudem

---

5 Vgl. § 24 Abs. 2 Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII), danach haben Kinder ab dem ersten Lebensjahr einen gesetzlichen Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung.

6 Plack, Work und Life – zwei Seiten einer Medaille ZFA 2/2025.

7 Bauer, Gartner, Hellwagner, Hummel, Hutter, Wanger, Weber, Zika, Konjunkturflaute dämpft den Arbeitsmarkt, IAB-Prognose 2023/2024, IAB-Kurzbericht 18/2023, online abrufbar: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-18.pdf>.

8 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023), S. 12 ff., online abrufbar: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/228544/822bf9b9987d4aa1fe5f33fa3631dbc2/zweiter-be-richt-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf>.

beschrieben, dass gemäß der Pflegevorausberechnung die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland bis zum Jahr 2055 auf etwa 6,78 Millionen steigen werde.<sup>9</sup>

Der **Sachverständigenrat** zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (*Grimm, Malmendier, Schnitzer, Truger, Werding*) ging in seinem Jahresgutachten **2024/2025** mit dem Titel „Versäumnisse angehen, entschlossen modernisieren“ davon aus, dass das Beschäftigungswachstum im Jahr 2025 stagnieren dürfte. Vor diesem Hintergrund kämen Maßnahmen zur besseren Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials für das zukünftige wirtschaftliche Wachstum eine große Bedeutung zu.<sup>10</sup>

Auch *Boockmann, Meister-Scheufelen* und *Unger* beleuchten die Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes im Jahr **2025** und stellen dabei Frauen mit Kindern unter 14 Jahren in den Mittelpunkt eines Beschäftigungswachstums.<sup>11</sup>

*Plack* argumentiert im Jahr **2025**, die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit sei in der Vergangenheit vor allem im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern diskutiert worden. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und einer fortschreitenden Alterung der Gesellschaft ergäben sich darüber hinaus weitere Herausforderungen, sofern neben einer Erwerbstätigkeit zusätzlich Pflegeaufgaben übernommen würden. Insbesondere mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern müssten Lösungen für notwendige oder ergänzende Formen der Vereinbarkeit gefunden werden.<sup>12</sup>

### 2.2.1. Häusliche Pflege

In Deutschland waren im Jahr **2023** rund 5,7 Millionen Menschen pflegebedürftig im Sinne des SGB XI. Etwa 80 Prozent von ihnen werden im häuslichen Umfeld versorgt, wobei 67 Prozent überwiegend von Angehörigen oder nahestehenden Personen gepflegt werden. Stationäre Einrichtungen nehmen demgegenüber einen deutlich geringeren Anteil der Versorgung ein.<sup>13</sup>

---

9 Destatis, Statistisches Bundesamt, Prognostizierte Anzahl von Pflegebedürftigen in Deutschland nach Bundesländern im Zeitraum der Jahre von 2021 bis 2055, online abrufbar: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/167654/umfrage/anzahl-pflegebeduerftiger-nach-bundesland-2007-und-2030/>

10 Grimm, Malmendier, Schnitzer, Truger, Werding, Versäumnisse angehen, entschlossen modernisieren, Jahresgutachten 2024/2025, S. 17, 63, online abrufbar: [https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202425/JG202425\\_Gesamtausgabe.pdf](https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202425/JG202425_Gesamtausgabe.pdf).

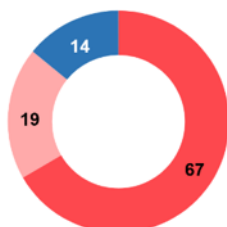
11 Boockmann, Meister-Scheufelen, Unger, Wenn mehr gearbeitet würde-Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes, Wirtschaftsdienst 2025, online abrufbar: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2025/heft/1/bei-trag/wenn-mehr-gearbeitet-wuerde-potenziale-des-deutschen-arbeitsmarktes.html>.

12 Plack, Work und Life – zwei Seiten einer Medaille ZFA 2/2025.

13 DeStatis, Statistisches Bundesamt, Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2023, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/inhalt.html>.

**Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2023**

in %, insgesamt 5,7 Millionen



- Pflegebedürftige zu Hause versorgt (überwiegend durch Angehörige)
- Pflegebedürftige zu Hause versorgt (ambulante Pflege- / Betreuungsdienste)
- Pflegebedürftige vollstationär in Heimen

Rundungsbedingte Abweichung möglich.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2026

Wie die Pflegepersonen mit der unter anderem zeitlichen Belastung im Alltag umgehen, wurde durch das **Wissenschaftliche Institut der AOK, dem WIdO-Monitor** im Jahr **2024** dargestellt.<sup>14</sup> Es wurden Daten zur Pflege analysiert und festgestellt, dass die Angehörigenpflege offenbar einen wesentlichen Grund für die Reduzierung oder Aufgabe der Erwerbstätigkeit sei. Mehr als die Hälfte der Personen mit verringerter Arbeitszeit habe ihre berufliche Tätigkeit aus pflegebedingten Gründen eingeschränkt.

In einer Studie der **Hans-Böckler-Stiftung** aus dem Jahr **2017** mit dem Titel „Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten, Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft“ stellen *Hielscher, Kirchen-Peters* und *Nock* unter Mitarbeit von *Ischebeck* Untersuchungen dar, wie viel Zeit Pflegende für welche Aufgaben der Pflege verwenden. Danach entspricht der durchschnittliche tägliche Zeitaufwand der Hauptpflegeperson für die Bewältigung der Pflegebedürftigkeit einem Vollzeitarbeitsstag. Pflegepersonen seien vor der Übernahme der häuslichen Care-Arbeit erwerbstätig gewesen. Hauptpflegepersonen im erwerbsfähigen Alter nähmen nur in reduziertem Umfang an Erwerbsarbeit teil. Rund ein Drittel habe die Berufstätigkeit aufgrund der Pflegeverpflichtungen einschränken müssen und lediglich ein Viertel sei in Vollzeit erwerbstätig geblieben.<sup>15</sup>

Nach dem **Bericht des Deutschen Zentrum für Altersfragen** im Jahr **2024** ließen sich Pfl egetätigkeiten nur schwer mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbaren. So sei der Anteil der Pflegepersonen unter Vollzeiterwerbstätigen deutlich geringer als unter jenen, die in Teilzeit beschäftigt

14 Wissenschaftliche Institut der AOK, WIdO Monitor, Häusliche Pflege im Fokus: Eigenleistung, Belastung und finanzielle Aufwände, 1/2024, online abrufbar: [https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen/Produkte/WIdOMonitor/wido-monitor\\_1\\_2024\\_pflegehaushalte.pdf](https://www.wido.de/fileadmin/Dateien/Dokumente/Publikationen/Produkte/WIdOMonitor/wido-monitor_1_2024_pflegehaushalte.pdf).

15 Hielscher, Kirchen-Peters, Nock, Ischebeck, Pflege in den eigenen vier Wänden, Zeitaufwand und Kosten, Hans-Böckler-Stiftung, Study Nr. 363, Juni 2017, S. 10, online abrufbar: [https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006597/p\\_study\\_hbs\\_363.pdf](https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-006597/p_study_hbs_363.pdf).

seien oder keiner Erwerbstätigkeit nachgingen. Unterstützungsleistungen, etwa Hilfe im Haushalt für Angehörige, würden hingegen unabhängig vom eigenen Erwerbsstatus erbracht.<sup>16</sup>

### 2.2.2. Kinderbetreuung

Der Trend zu mehr Beschäftigung in Teilzeit hält an. Der **Sozialbericht 2024 der Bundeszentrale für politische Bildung** stellt unter Verwendung der Zeitverwendungsstudie des Statistischen Bundesamts<sup>17</sup> dar, Sorgearbeit könne als ein zentraler Erklärungsansatz dafür gelten. Frauen verbrächten durchschnittlich 29,5 Wochenstunden mit unbezahlter Sorge- und Reproduktionsarbeit. Männer wendeten für vergleichbare Tätigkeiten durchschnittlich 20,4 Stunden auf, was einem Unterschied von etwa neun Stunden pro Woche entspreche.<sup>18</sup> Boockmann, Meister-Scheufelen, Unger vertreten die Auffassung, Frauen mit Kindern in dem Alter unter 14 Jahren seien zudem häufig aufgrund unzureichender Betreuungsangebote daran gehindert, ihre Arbeitszeit auszuweiten und ihre beruflichen Ziele umzusetzen. Daraus ergäben sich nicht selten langfristige Nachteile für ihre Karriereentwicklung. Mit rechnerisch mehr als 700.000 zusätzlichen möglichen Beschäftigungsverhältnissen stelle dieses ungenutzte Arbeitskräftepotenzial eines der größten am Arbeitsmarkt dar.<sup>19</sup>

Die **10. Ausgabe der Broschüre Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2024** des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wurde im August 2025 veröffentlicht und bietet aktuelle Daten zur Betreuungssituation. Das Dokument stellt statistische Tabellen sowie Länderdaten zur Verfügung. Die Anzahl der Kinder, die tatsächlich eine Kindertageseinrichtung oder eine Einrichtung der Kindertagespflege besuchen, wird zu dieser Grundgesamtheit ins Verhältnis gesetzt. Daraus ergibt sich die Beteiligungsquote an den Angeboten der Kindertagesbetreuung.<sup>20</sup> In allen Bundesländern übersteigt der elterliche Bedarf die Beteiligungsquote, das heißt, dass weiterhin eine Betreuungslücke besteht, die sich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirkt.

- 
- 16 Ehrlich, Bünning, Kelle, Doppelbelastung ohne Entlastung?, dza aktuell, deutscher alterssurvey, 03/2024, online abrufbar: [Doppelbelastung ohne Entlastung? Herausforderungen und gesetzliche Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in einer alternden Gesellschaft.](#)
- 17 Der Sozialbericht wird von der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb in Kooperation mit dem Statistischen Bundesamt, dem Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung herausgegeben.
- 18 Krüger, Kott, Behrends, Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit, Gender Care Gap, Sozialbericht 2024, Kapitel 5.5.2, online abrufbar. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/553243/zeitverwendung-fuer-bezahlte-und-unbezahlte-arbeit-gender-care-gap/>.
- 19 Boockmann, Meister-Scheufelen, Unger, Wenn mehr gearbeitet würde-Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes, Wirtschaftsdienst 2025, Frauen mit Kindern bis unter 14 Jahren, online abrufbar: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2025/heft/1/beitrag/wenn-mehr-gearbeitet-wuerde-potenziale-des-deutschen-arbeitsmarktes.html>.
- 20 BMFSFJ, Kindertagesbetreuung Kompakt Ausbaustand und Bedarf 2024, online abrufbar: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/269132/26d3438f490871b6c22cea0e8383f208/kindertagesbetreuung-kompakt-2024-data.pdf>.

### 2.3. Geschlechtsspezifische Verteilung der Sorgearbeit (Gender-Care-Gap)

*Boockmann, Meister-Scheufelen, Unger* haben sich in der genannten Veröffentlichung auch zu dem Themenbereich Gender-Care-Gap geäußert. Sie stellen fest, mit einer gestiegenen Frauenerwerbstätigkeit und einer Zunahme an Zwei-Verdiener-Haushalten seien neue Herausforderungen hinsichtlich der Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hervorgetreten.<sup>21</sup>

Der Gender Care Gap wird mit 43,4 Prozent beziffert.<sup>22</sup> Demnach würden Frauen täglich rund 43,4 Prozent mehr unbezahlte Sorgearbeit verrichten als Männer, was einem Mehraufwand von ungefähr 76 Minuten pro Tag entspreche.<sup>23</sup>

In dem **Sozialbericht 2024** bewerten *Krüger, Kott, Behrends* die Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit, Gender Care Gap.<sup>24</sup> Fehlende Pflegekräfte erhöhten die Belastung pflegender Angehöriger, die daraufhin ihre eigene Erwerbstätigkeit reduzierten, was wiederum das Arbeitskräfteangebot verringere. *Fischer, Müller* beschreiben im DIW Wochenbericht **2023** den Zielkonflikt zwischen Renten- und Pflegepolitik.<sup>25</sup> Das Vereinbarkeitsproblem treffe strukturell zunächst Frauen, die 67 Prozent der erwerbsfähigen Hauptpflegepersonen ausmachten. Die Autoren legen dar, dass pflegende Angehörige vor einem Zeitkonflikt zwischen Pflege- und Erwerbsarbeit stünden. Frauen nutzten häufig Frühverrentungsmöglichkeiten, um Angehörige zu pflegen. Infolge einer Erhöhung des Renteneintrittsalters leisteten betroffene Beschäftigte weniger Pflege für Angehörige. Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege müssten verbessert werden. Damit könne auch der Zielkonflikt zwischen Renten- und Pflegepolitik gelöst werden. Lohnersatzleistungen bei Pflegezeiten und mehr Arbeitszeitflexibilität könnten die Vereinbarkeit verbessern und dazu beitragen, mehr Männer für die Pflege zu gewinnen.

In diesem Zusammenhang wird auch eine „fragmentierte Arbeitszeit“ diskutiert. *Lott, Peters* vertreten folgende Thesen: Geschlechterungleichheiten würden sich auch in fragmentierten Arbeitszeiten zeigen. Frauen unterbrächen ihre Erwerbsarbeit aufgrund von Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen häufiger als Männer, was für sie zu einer längeren täglichen

- 
- 21 Boockmann, Meister-Scheufelen, Unger, Wenn mehr gearbeitet würde-Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes, Wirtschaftsdienst 2025, Handlungsempfehlungen, online abrufbar: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2025/heft/1/beitrag/wenn-mehr-gearbeitet-wuerde-potenziale-des-deutschen-arbeitsmarktes.html>
  - 22 DeStatis, Statistisches Bundesamt, bezogen auf die jüngste Zeitverwendungserhebung 2022, online abrufbar: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/inhalt.html>.
  - 23 BMFSFJ, Gender Care Gap - ein Indikator für die Gleichstellung, 6. Juni 2025, online abrufbar: <https://www.bmfsfj.bund.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294>
  - 24 Krüger, Kott, Behrends, Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit, Gender Care Gap, Sozialbericht 2024, online abrufbar: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/sozialbericht-2024/553243/zeitverwendung-fuer-bezahlte-und-unbezahlte-arbeit-gender-care-gap/> oder [Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit, Gender Care Gap | Sozialbericht 2024 | bpb.de](#).
  - 25 Fischer, Müller, Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann Zielkonflikt zwischen Renten- und Pflegepolitik lösen, DIW Wochenbericht 2023, online abrufbar: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.803079.de/20-46-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.803079.de/20-46-1.pdf).

Gesamtarbeitszeit führe als für Männer. Bei Männern schienen hingegen häufiger berufsbedingte Gründe ausschlaggebend zu sein, wenn sie ihre Tätigkeit am Abend wieder aufnahmen, etwa internationale Kommunikation oder Arbeit in anderen Zeitzonen. Frauen hingegen setzten ihre Arbeit am Abend zum Teil fort, um ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu erfüllen. Dies deute darauf hin, dass fragmentierte Arbeitstage bei Männern eher in der Art der beruflichen Tätigkeit begründet lägen, während sie bei Frauen aus der Notwendigkeit resultierten, unbezahlte Sorgearbeit mit der Erwerbsarbeit zu vereinbaren. Beschäftigte mit fragmentierten Arbeitstagen berichteten zudem deutlich häufiger, dass am Abend die Partnerin beziehungsweise der Partner bei der Hausarbeit oder Kinderbetreuung einspringen müsse. Da Männer ihren Arbeitstag häufiger fragmentierten, komme es in diesen Fällen dazu, dass vor allem Frauen abends zusätzlich die Aufgaben ihrer Partner übernahmen. Fragmentierte Arbeitszeiten erwiesen sich somit als wenig geeignet, eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zu fördern, vielmehr könnten sie zur Reproduktion oder sogar zur Verschärfung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten beitragen.<sup>26</sup>

### 3. Mögliche Folgen eines sorgearbeitsbedingten Erwerbsrückzugs (Studienlage)

Konkrete Antworten auf die Fragestellung, welche Folgen für den Arbeitsmarkt zu erwarten seien, wenn Personen, die Angehörige pflegen oder Kinder erziehen, sich auf Grund nichtvereinbarar Arbeitszeiten aus dem Erwerbsleben zurückziehen, finden sich aktuell nicht. Daher werden im Weiteren Studien dargestellt, die der Fragestellung nach den Folgen für den Arbeitsmarkt am nächsten kommen.

*Fuchs, Söhnlein und Weber* veröffentlichten im Jahre **2021** eine Studie mit dem Titel Projektion des Erwerbspotenzials bis 2060.<sup>27</sup> Die demographische Entwicklung führe langfristig dazu, dass die Zahl der erwerbsfähigen Menschen und damit auch das Erwerbspotenzial, also die Summe aus Erwerbstätigen, Erwerbslosen und stiller Reserve, sinken werde. Wie aus diesem Kurzbericht des **Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** hervorgeht, könne eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen und vor allem von Älteren diesen Trend abschwächen. In einer Gesamtchau schildern die Autoren, dass bei einer Nettozuwanderung von 400.000 Personen pro Jahr das Erwerbspersonenpotenzial bis 2035 konstant bleibe. Es stiege langfristig bis 2060 sogar auf 47,9 Millionen Erwerbspersonen. Als stille Reserve definieren *Bauer, Gartner, Hellwagner, Hummel, Hutter, Wanger, Weber und Zika* in ihrem Aufsatz „Konjunkturflaute dämpft den Arbeitsmarkt“ Personen, die im Moment nicht aktiv nach einer Arbeitsstelle suchen, aber bei besserer Arbeitsmarktlage oder unter geeigneteren persönlichen Umständen wie einer passenden Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eine Arbeit aufnehmen würden.<sup>28</sup>

---

26 Lott, Peters, Lange und fragmentierte Arbeitstage, Verbreitung, Gründe und Auswirkungen, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, SI Policy Brief Nr. 92 09/2025, online abrufbar: [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009217/p\\_wsi\\_pb\\_92\\_2025.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009217/p_wsi_pb_92_2025.pdf).

27 Fuchs, Söhnlein, Weber, Projektion des Erwerbspotenzials bis 2060, IAB-Kurzbericht, aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 25/2021, online abrufbar: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-25.pdf>.

28 Bauer, Gartner, Hellwagner, Hummel, Hutter, Wanger, Weber, Zika, Konjunkturflaute dämpft den Arbeitsmarkt, IAB Kurzbericht 2023, online abrufbar: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-18.pdf>.

*Stockhausen* spricht im Jahr **2025** in seinem Aufsatz „Erwerbsarbeit und Pflege“ die vollständige Aufgabe der Erwerbsarbeit an.<sup>29</sup> Ein Vergleich von Pflegenden mit Nichtpflegenden in der Gesamtbetrachtung zeige einen höheren Vollzeitanteil unter den Nichtpflegenden. Zusammenfassend verändere ein sehr großer Teil der Pflegenden im erwerbsfähigen Alter seinen Erwerbsumfang mit Eintritt einer Pflegeverantwortung nur moderat. Von den etwas mehr als 4 Millionen Pflegenden im erwerbsfähigen Alter hätten rund 15,5 Prozent ihren Erwerbsumfang reduziert. Dies entspreche etwa 625.000 Personen. Dazu zähle ein Wechsel aus einer Vollzeitbeschäftigung in eine Teilzeittätigkeit oder in die Nichterwerbstätigkeit ebenso wie ein Wechsel aus Teilzeit oder einer sonstigen Erwerbsform in die Nichterwerbstätigkeit. Schränke man die Betrachtung nur auf diejenigen ein, die einen Wechsel aus einer Vollzeit-, Teilzeit- oder sonstigen Beschäftigungsform in die Nichterwerbstätigkeit unternommen hätten, dann läge der Anteil bei rund 10 Prozent oder knapp über 405.000 Personen. Gleichzeitig dehnten jedoch auch rund 440.000 Personen ihren Erwerbsumfang aus, was etwas weniger als 11 Prozent aller Pflegenden im erwerbsfähigen Alter entspreche.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat Berufsfelder als besonders von Fachkräfteengpässen betroffen identifiziert, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf erst ermöglichen. Diese seien unter anderem Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Kindererziehung.<sup>30</sup>

Im September **2025** veröffentlichte *Zurkühlen, Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA)*, eine Arbeit zum Thema „Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird oft mit Einkommensverlust und Altersarmut bezahlt“. Sie zeigt die finanziellen Folgen einer arbeitsmarktpolitischen Verschiebung auf.<sup>31</sup> Das KDA greift auf die Datenbasis des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zurück und gibt an, dass die „Flucht“ in die Teilzeit- oder Nichterwerbstätigkeit bei pflegenden Angehörigen zu einem durchschnittlichen Einkommensverlust von 538 Euro monatlich im Vergleich zu nicht-pflegenden Erwerbstätigen führe.<sup>32</sup>

Das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)<sup>33</sup> und das Pflegezeitgesetz (PflegeZG)<sup>34</sup> sollen die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessern. So können beispielsweise Beschäftigte gemäß

---

29 Stockhausen, Erwerbsarbeit und Pflege. Wie werden Erwerbstätigkeit und private Pflege miteinander vereinbart?, IW-Trends 2025, insbesondere Seite 14 ff., 17, online abrufbar: [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2025/IW-Trends\\_2025-04-01\\_Stockhausen-neu.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2025/IW-Trends_2025-04-01_Stockhausen-neu.pdf).

30 Bundesinstitut für Berufsbildung, online abrufbar: [BIBB / FAQ - Fachkräftemangel](#).

31 Zurkühlen, Die Pflege eines Angehörigen darf kein Armutsrisiko bedeuten, Juraforum 2025, online abrufbar: [https://www.juraforum.de/news/die-pflege-eines-angehoerigen-darf-kein-armutsrisiko-bedeuten-idw\\_268428](https://www.juraforum.de/news/die-pflege-eines-angehoerigen-darf-kein-armutsrisiko-bedeuten-idw_268428).

32 Die zugrundeliegenden Berechnungen stammen aus dem [DIW-Wochenbericht \(Ausgabe 37/2025\)](#).

33 Gesetz über die Familienpflegezeit, Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 69 des Gesetzes vom 23. Oktober 2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) geändert worden ist, online abrufbar: <https://www.gesetze-im-internet.de/fpfzg/FPfZG.pdf>.

34 Gesetz über die Pflegezeit, Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371) geändert worden ist, online abrufbar: <https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezg/PflegeZG.pdf>.

§ 2 FPfZG unter bestimmten Voraussetzungen mit einer Höchstdauer von 24 Monate freigestellt werden. Die Arbeitszeit muss dabei wöchentlich 15 Stunden betragen.

In seinem **zweiten Bericht** veröffentlichte der **unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** im Juni 2023 eine Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen.<sup>35</sup> Insbesondere den Kapiteln 2.2, 2.4, 3.3 ist zu entnehmen, dass die derzeitigen Anspruchsvoraussetzungen für die Freistellungsmöglichkeiten nach dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz auch Hürden für pflegende Angehörige darstellen, wenn es um die gewünschte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf geht. Es wird eine bestimmte Größe des Betriebs und auch eine fest definierte familiäre Verbindung zwischen pflegender und pflegebedürftiger Person vorausgesetzt. Nicht wenige Pflegende würden dadurch von vornherein von den Freistellungsmöglichkeiten ausgeschlossen.

**Der Beirat empfiehlt:** „Jeder Pflegehaushalt muss unbürokratisch und zeitnah auf bedarfsrechte, aufeinander abgestimmte und öffentlich zugängliche Hilfen und Strukturen zugreifen können, deren Ausbau flächendeckend vorangetrieben werden sollte. Für berufstätige Angehörige müssen über die gesamte Pflegedauer gemischte Betreuungsarrangements möglich sein; erst dann kann gewährleistet werden, dass Beruf und Pflege zu vereinbaren sind.“

Inwiefern sich Folgen für die sich aus dem Erwerbsleben zurückziehenden Frauen in der Arbeitswelt ergeben, beleuchtete *Krebs* in einer vom **BMFSFJ** in Auftrag gegebenen Studie aus dem Jahr 2023.<sup>36</sup> *Krebs* betrachtete dort zwei zentrale Maßnahmen, die die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen und die geschlechtsspezifische Einkommenslücke verringern könnten. Erstens solle die Infrastruktur für eine Ganztagsbetreuung in Kindertagesstätten und Schulen sowie für die Unterstützung häuslicher Pflege deutlich ausgebaut werden. Eine bedarfsgerechte Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur könne die Erwerbsbeteiligung von Frauen um rund 600.000 Vollzeitäquivalente steigern. Dadurch würde das Bruttoinlandsprodukt jährlich um etwa 60 Milliarden Euro (1,5 Prozent) wachsen. Bis 2030 würden die zusätzlichen Staatseinnahmen die Ausgaben ausgleichen, bis 2035 ergäben sich jährliche Nettomehreinnahmen von 14 Milliarden Euro. Gleichzeitig würde die Erwerbseinkommenslücke zwischen Frauen und Männern mit minderjährigen Kindern von 60 auf 56 Prozent sinken, bei Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen von 53 auf 49 Prozent.

Zweitens solle eine zusätzliche Einführung einer Pauschalleistung erwerbstätige Eltern mit Kindern zwischen zwei und zwölf Jahren sowie erwerbstätige pflegende Angehörige unterstützen und Anreize für eine gleichmäßigere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern setzen. Bei einer Inanspruchnahme wie beim Elterngeld könne das Arbeitsvolumen um 100.000 Vollzeitstellen steigen. Das Bruttoinlandsprodukt würde bis 2030 um rund zehn Milliarden Euro wachsen. Bis 2035 würden auch die zusätzlichen Ausgaben durch Mehreinnahmen

---

35 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023), S. 12 ff., online abrufbar: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/228544/822bf9b9987dfaa1fe5f33fa3631dbc2/zweiter-be-richt-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf>.

36 Krebs, Gesamtwirtschaftliche und fiskalische Auswirkungen verbesserter Rahmenbedingungen zur Gleichstellung der Frauen, Studie im Auftrag des BMFSFJ 2023, online abrufbar: Studie\_gleichst [https://www.vwl.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/vwl/Krebs/Studie\\_gleichstellung\\_final.pdf](https://www.vwl.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/vwl/Krebs/Studie_gleichstellung_final.pdf)ellung\_final.pdf.

vollständig kompensiert werden. Die Einkommenslücke von Frauen mit Kindern würde um fünf Prozentpunkte auf etwa 55 Prozent sinken, bei Frauen mit Pflegeverantwortung auf 48 Prozent.<sup>37</sup>

Krebs untersuchte auch im Jahre **2025** die Kosten ökonomischer Ungleichstellung mit der allgemeinen Frage nach der Höhe der wirtschaftlichen und fiskalischen Kosten schlechter Rahmenbedingungen für die ökonomische Gleichstellung der Frauen und der konkreten Frage: Wie stark würden Bruttoinlandsprodukt und fiskalische Nettomehreinnahmen einsteigen und die ökonomische Ungleichstellung sinken, wenn in den kommenden Jahren die Betreuungsinfrastruktur für Kinder und die Pflegeinfrastruktur massiv ausgebaut wird? Er bestätigte die Annahmen aus dem Jahr 2023.<sup>38</sup>

Die **Bertelsmann Stiftung** beziffert im Jahre **2019** auf Grundlage der Veröffentlichung von *Bönke, Harnack, Wetter* „Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit den frühen Jahren der Bundesrepublik bis heute“ den Lebenseinkommensverlust durch Kinder auf 40 Prozent bei einem Kind, bis zu 70 Prozent bei drei Kindern.<sup>39</sup>

### 3.1. Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme

Nach dem **zweiten Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**, führe eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Arbeit zu geringeren Rentenversicherungsbeiträgen und damit auch zu verminderten Rentenansprüchen. Die derzeitigen Regelungen zur rentenrechtlichen Absicherung von pflegenden Angehörigen kompensierten die geringeren Rentenansprüche im Falle einer Reduktion der Erwerbstätigkeit zugunsten der Pflegetätigkeit nur unzureichend. Weder das PflegeZG noch das FPfZG schafften einen gesetzlichen Rahmen, um diese Schlechterstellung aufzufangen. Viele pflegende Angehörige erlangten in der Pflegezeit oft keine ausgleichenden Rentenansprüche.<sup>40</sup>

Bei der Übernahme von Pflege durch nahe Angehörige zahlt die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen, das die private Pflegepflichtversicherung betreibt, unter den folgenden Voraussetzungen auf das Rentenkonto der Pflegenden ein, um einen Ausgleich für eine reduzierte Erwerbstätigkeit zu leisten: Die pflegebedürftige Person beziehungsweise die pflegebedürftigen Personen müssen mindestens den Pflegegrad 2 haben und nicht erwerbsmäßig wenigstens zehn Stunden wöchentlich verteilt auf regelmäßig mindestens zwei Tage in der Woche in der

37 Krebs, Gesamtwirtschaftliche und fiskalische Auswirkungen verbesserter Rahmenbedingungen zur Gleichstellung der Frauen, Studie im Auftrag des BMFSFJ 2023, S. 15 ff., online abrufbar: [https://www.vwl.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/vwl/Krebs/Studie\\_gleichstellung\\_final.pdf](https://www.vwl.uni-mannheim.de/media/Lehrstuehle/vwl/Krebs/Studie_gleichstellung_final.pdf).

38 Krebs, Kosten ökonomischer Ungleichbehandlung, Universität Mannheim (2025), online abrufbar: [https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/wp-content/uploads/2025/03/Tom-Krebs\\_Kosten-oekonomischer-Ungleichstellung-Schlussfolgerungen-fuer-2030.pdf](https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/wp-content/uploads/2025/03/Tom-Krebs_Kosten-oekonomischer-Ungleichstellung-Schlussfolgerungen-fuer-2030.pdf).

39 Bönke, Harnack, Wetter, Wer gewinnt? Wer verliert?, Die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit den frühen Jahren der Bundesrepublik bis heute, März 2029, online abrufbar: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Bibliothek/Doi\\_Publikationen/BST-18-037\\_Studie\\_Wer\\_gewinnt\\_Wer\\_verliert\\_FINAL.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Bibliothek/Doi_Publikationen/BST-18-037_Studie_Wer_gewinnt_Wer_verliert_FINAL.pdf)

40 Zweiter Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023), Kapitel 2.2.6, online abrufbar: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/228544/822bf9b9987d4aa1fe5f33fa3631dbc2/zweiter-bericht-des-unabhaengigen-beirats-fuer-die-vereinbarkeit-von-pflege-und-beruf-data.pdf>

häuslichen Umgebung gepflegt werden (§ 44 Absatz 1 Satz 2 SGB XI). Neben der Pflgetätigkeit darf die Erwerbstätigkeit der pflegenden Person nicht mehr als 30 Stunden pro Woche betragen beziehungsweise diese Zeitgrenze nur kurzfristig überschritten werden (§ 44 Absatz 1 Satz 1 SGB XI). Die Höhe der von der Pflegekasse beziehungsweise dem Versicherungsunternehmen gezahlten Beiträge sei schließlich vom Pflegegrad und von der Art der Leistung, die die pflegebedürftige Person beziehe, abhängig (§ 166 Absatz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch<sup>41</sup>).

### 3.2. Betriebliche Folgekosten

Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege untersuchten bereits im Jahre **2011** *Schneider, Heinze und Hering* im Rahmen des Projektes Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?, einer Studie der Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin im Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP).<sup>42</sup> Charakteristisches Merkmal der vorliegenden Expertise ist die systematische Zusammenführung differenzierter Forschungsmethoden zur Berechnung der betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Neben einer ausführlichen Literaturrecherche und sekundärstatistischen Analysen wurde hierbei auch eine Primärerhebung unter Experten des Themenfeldes Beruf und Pflege realisiert. Gegenstand der Expertise war die Abschätzung der betrieblichen Folgekosten einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Im Ergebnis ergebe sich ein Wert von rund 19 Milliarden Euro. Würden alle Variablen des Modells um 10 Prozent variiert, resultiere ein Korridor der Folgekosten, der zwischen rund 10 und 30 Milliarden Euro läge. Auch wenn die in Geldeinheiten ausgedrückten Folgekosten Genauigkeit suggerierten, sei zu betonen, dass es sich um eine Annäherung an den wahren Wert handele. Dies verdeutliche auch die große Spannweite von rund 10 Milliarden Euro bei zehnprozentiger Variation der Inputvariablen. Die Autoren haben sich bemüht, unter den Rahmenbedingungen der Expertise die bestmögliche Schätzung der Folgekosten vorzunehmen. Gleichwohl wird dort nicht der Anspruch auf die Richtigkeit der bezifferten Folgekosten erhoben. Allerdings macht das Ergebnis deutlich, dass es sich um nennenswerte Folgekosten handelt. Die Berechnungen zeigen, dass den Unternehmen in Folge einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege Kosten in Höhe von mehreren Milliarden Euro pro Jahr entstehen.

Die im Auftrag der VolkswagenStiftung durchgeführte Untersuchung des Forschungszentrums FFP hat ergeben, dass pro mit Sorgearbeit betroffener beschäftigter Person durchschnittlich 14.154 Euro jährliche Kosten entstehen.<sup>43</sup> So heißt es in der Pressemitteilung: „Wenn Arbeitnehmer den Spagat zwischen Beruf und der Pflege von Angehörigen nicht meistern können, zahlt

---

41 Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 2a des Gesetzes vom 24. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 228) geändert worden ist, online abrufbar: [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_6/\\_166.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_6/_166.html).

42 Schneider, Heinze und Hering, Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Juni 2011, online abrufbar: [https://www.ffp.de/files/dokumente/2011/factsheet\\_folgekosten-pflege.pdf](https://www.ffp.de/files/dokumente/2011/factsheet_folgekosten-pflege.pdf).

43 FFP-Pressemitteilung 6/2011 vom 29. August 2011, Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erstmals beziffert, online abrufbar: <https://www.ffp.de/reader/folgekosten-mangelnder-vereinbarkeit-von-beruf-und-pflege-erstmal-beziffert.html>.

der Arbeitgeber drauf: ungelöste Vereinbarkeitskonflikte von Mitarbeitern kosten Unternehmen rund 19 Milliarden Euro jährlich.“

#### 4. Fazit

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt als Folge unvereinbarer Erwerbs- und Sorgearbeit werden in der Literatur allgemein formuliert und damit nicht die Frage beantwortet, welche Folgen für den Arbeitsmarkt zu erwarten seien, wenn Personen, die Angehörige pflegen oder Kinder erziehen, sich auf Grund nichtvereinbarer Arbeitszeiten aus dem Erwerbsleben zurückziehen.

Als Einzelforderungen sind konkret zu benennen:

*Lott, Mückenberger, Schulz und Völkle* fordern aus Gründen der Gleichstellung und für die Demokratie sorgensensible und geschlechtergerechte Arbeitszeiten.<sup>44</sup>

*Krebs* stellt zu den Kosten ökonomischer Ungleichstellung fest:

- Eine gut ausgebaute öffentliche Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur stärkt die Wirtschaft und die öffentlichen Finanzen, und reduziert die Ungleichheit.
- Der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder und der Pflegeinfrastruktur zur häuslichen Pflege sollte höchste politische Priorität haben, denn die wirtschaftlichen Folgen des Nichthandelns sind sehr hoch.
- Zusätzlich zum Infrastrukturausbau braucht es monetäre Anreize (Reform des Steuersystems, Einführung eines Care-Geldes), um eine gleichberechtigte Beteiligung an Care-Arbeit von Frauen und Männern zu fördern und damit die ökonomische Ungleichstellung der Frauen weiter zu reduzieren.<sup>45</sup>

\*\*\*

---

44 Lott, Mückenberger, Schulz, Völkle, Sorgensensible und Geschlechtergerechte Arbeitszeiten. Jetzt!, WSI Kommentar, Nr. 6 März 2025, Hans-Böckler-Stiftung, online abrufbar: [https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009096/p\\_wsi\\_kommentar\\_6\\_2025.pdf](https://www.wsi.de/fpdf/HBS-009096/p_wsi_kommentar_6_2025.pdf).

45 Krebs, Kosten ökonomischer Ungleichbehandlung, Universität Mannheim (2025, online abrufbar: [https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/wp-content/uploads/2025/03/Tom-Krebs\\_Kosten-oekonomischer-Ungleichstellung-Schlussfolgerungen-fuer-2030.pdf](https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/wp-content/uploads/2025/03/Tom-Krebs_Kosten-oekonomischer-Ungleichstellung-Schlussfolgerungen-fuer-2030.pdf)).