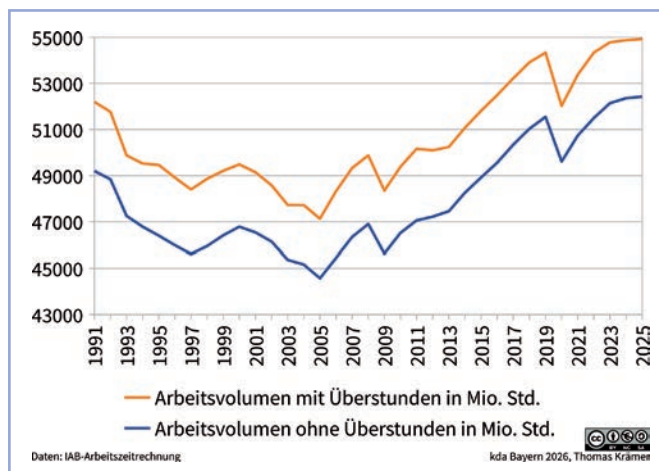


Familien und Arbeitszeit – wann, wieviel, wie oft?

In Politik und Wirtschaft werden derzeit Forderungen nach einer Erhöhung der Wochenarbeitszeit, Verlängerung der Lebensarbeitszeit oder nach Einschränkungen sogenannter „Lifestyle-Teilzeit“ laut. Der Vorwurf lautet: Die Deutschen arbeiten zu wenig. Gleichzeitig geraten bestehende Schutzregelungen zunehmend unter Rechtfertigungsdruck: Feiertage, arbeitsfreie Sonntage und verbindliche Arbeitszeitgrenzen werden nicht selten als Wohlstandsbremse dargestellt. Der Kirchliche Dienst in der Arbeitswelt (kda Bayern) setzt sich im Rahmen seines Jahresthemas 2026 mit verschiedenen Aspekten von Arbeitszeit auseinander. In dieser Ausgabe der FPI werfen wir dabei einen Blick darauf, welchen Einfluss (Erwerbs-)Arbeitszeit auf Familien, ihre Mitglieder und ihr Umfeld hat: Eltern, Kinder, Jugendliche, Großeltern in verschiedenen Familienkonstellationen und Lebensaltern.

Grundsätzlich: Das Arbeitsvolumen in Deutschland hat seit 1991 einen neuen Höchststand erreicht. Das liegt unter anderem daran, dass es mehr Teilzeitarbeitsplätze und somit mehr Erwerbsarbeitsmöglichkeiten für Frauen gibt.

Das heißt auch: Es arbeiten mehr Menschen in Deutschland als je zuvor und die meisten davon sind auf verschiedene Weise in Familien eingebunden.



16,2 Millionen Frauen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, knapp 50.000 mehr als noch 2024. Der Anteil der Frauen an der gesamten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung stieg auf 46,5 Prozent. Frauen, die oft auch Mütter sind, können durch Teilzeit Familien und Beruf vereinbaren.

„Es war ein großer Spagat beim Start in den Beruf nach den Kindern. Ich wusste nicht, ob ich einen Arbeitgeber finde, der mir entgegenkommt. Hier hilft mir, dass ich morgens später anfangen kann. Montag und Freitag kann ich von zuhause aus arbeiten und meine Kinder vom Kindergarten holen. Dann muss es nicht immer der Papa machen. Danach lege ich eine Pause ein und setze mich abends in Ruhe noch mal ins Büro zuhause zum Weiterarbeiten. Das ist eine große Erleichterung.“

Evelyn

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist deutlich gestiegen

1991 waren 57 % der Frauen erwerbstätig, 2024 waren es knapp drei Viertel (74 %). Zum Stichtag 30. Juni 2025 waren

Aktive Generationen arbeiten häufiger und länger: Gen Z und Ü-60

Die Erwerbsbeteiligung in der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen ist seit 2015 um über 6 Prozentpunkte auf rund 76 Prozent überdurchschnittlich gestiegen. Der Anstieg ist vor allem auf eine zunehmende Erwerbsbeteiligung unter Studie-

renden zurückzuführen. Dies zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

<https://iab-forum.de/generation-z-so-haeufig-im-arbeitsmarkt-wie-junge-leute-seit-jahrzehnten-nicht/>

Und auch ältere Menschen sind immer häufiger erwerbstätig: Von den 34,2 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter waren 2024 rund 7,8 Millionen bzw. 23 Prozent im Alter zwischen 55 und 65 Jahren – ein neuer Höchststand. Auch jenseits der 65 arbeiten immer mehr Menschen: Von 2020 bis 2025 ist ihre Zahl von 1,28 auf 1,88 Millionen gestiegen. Immerhin rund 650 tausend davon waren 70 Jahre und älter, so zitiert der Bayerische Rundfunk (br24) Zahlen des Statistischen Bundesamts.

Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit

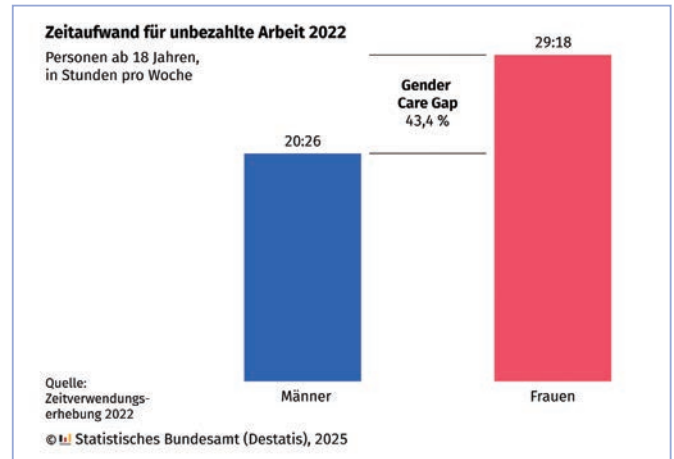
Oft wird in der politischen Debatte um die Verlängerung der Arbeitszeit der Arbeitsbegriff auf Erwerbsarbeit verkürzt. Arbeit ist jedoch mehr als nur bezahlte Arbeit: Haushaltsführung, Gartenarbeiten und handwerkliche Tätigkeiten, die Betreuung von Kindern und erwachsenen Haushaltsmitgliedern, ehrenamtliches Engagement sowie die Unterstützung von Personen, die nicht im eigenen Haushalt leben. Das alles sind Arbeiten, die für unsere Gesellschaft und unseren Wohlstand genauso wichtig sind wie die Erwerbsarbeit. Und sie werden vor allem in der Familie und von Familienmitgliedern geleistet.

“ Ich habe geholfen, meinen Vater zu pflegen. Durch meine Halbtagsarbeit und die Verschiebung von Arbeitszeiten konnte ich in einem Block von 10 freien Tagen im Monat meine Mutter bei der Pflege entlasten.

Tobias

Die Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit wiederum ist eng verbunden mit Fragen von Rollenverständnis zwischen Partner*innen und den Machtverhältnissen in Familien aufgrund von unterschiedlichen Einkommen und Arbeitsformen. Auch Aspekte der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen sowie der gemeinsam verbrachten Familien-Zeit spielen hier hinein.

Eine möglichst gleichberechtigte Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ist unter anderem eine Voraussetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben. In Deutschland kümmern sich vor allem Frauen um die Betreuung von Kindern und die Pflege von Angehörigen und übernehmen damit den Großteil der unbezahlten familiären Care-Arbeit. (Quelle: Destatis)



Das bedeutet aber auch, dass Frauen – insbesondere Alleinerziehende – nach wie vor stärker von (Alters-) Armut betroffen sind als Männer. Die Armutsgefährdungsquote von Personen in Alleinerziehungs-Haushalten lag 2023 in den verschiedenen Bundesländern zwischen 33 % (Sachsen-Anhalt) und 46 % (Rheinland-Pfalz). Mit rund 84 Prozent sind der überwiegende Teil der Alleinerziehenden Frauen. Insgesamt lag die Erwerbstätigenquote von Alleinerziehenden mit Kindern unter 18 Jahren im vergangenen Jahr bei 71,8 %. Väter (82,8 %) waren dabei häufiger erwerbstätig als Mütter (69,8 %). (alle Zahlen Destatis 2026). Die Ursachen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede liegen unter anderem darin, dass Frauen insbesondere ab dem 30. Lebensjahr und auch noch im höheren Alter, seltener erwerbstätig sind, beziehungsweise weniger verdienen. Dadurch erwerben sie geringere Rentenansprüche und haben seltener ein (zusätzliches) Einkommen aus Erwerbstätigkeit in den späteren Lebensjahren.

Rahmenbedingungen für Frauen und damit für Familien verbessern

Eine Umfrage des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. (DIW Berlin) aus dem Jahr 2026 im Auftrag der Bertelsmann Stiftung zeigt: Für 50 Prozent der teilzeitbeschäftigten, verheirateten Frauen zwischen 45 und 66 Jahren lohnt sich eine Aufstockung der Arbeitszeit nicht. Das liegt nach DIW-Analyse zum einen an der nicht ausreichenden Infrastruktur bei Kitas, Ganztagschulen, Pflege und Bildung. Dadurch bleibt der Gender-Care-Gap weiter groß. Außerdem drängen Ehegattensplitting, Minijobs und die Mitversicherung von Familienangehörigen Frauen in Teilzeitarbeit. Hinzu kommt, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt seltener befördert werden, häufiger in unterbewerteten Berufen arbeiten, mehr unbezahlte Sorgearbeit leisten und im Durchschnitt weniger

verdienen. Nach wie vor ist der Gender-Pay-Gap mit 16 Prozent in Deutschland hoch. „Frauen können eher in Vollzeit arbeiten, wenn die Voraussetzungen stimmen. (...) Mehr Netto vom Brutto, eine gleichmäßige Aufteilung der Sorgearbeit und gute Arbeitsbedingungen – das sind Treiber in Richtung Vollzeiterwerbstätigkeit“, sagt Michaela Hermann, Arbeitsmarktexpertin der Bertelsmann Stiftung.

„ Ich bin froh, dass ich hier meine Arbeitszeit an die wechselnden Aufgaben in der Familie und an mein Lebensalter anpassen konnte und kann. Beim Einstieg war ich 28 und hatte bald danach zwei Kinder – später eine pflegebedürftige Mutter. Mein Mann und ich arbeiten Teilzeit. Meine Arbeitstage und die tägliche Arbeitszeit habe ich mehrfach geändert. Seit Corona ist es mit Home-Office noch flexibler geworden. Dadurch spare ich Wegezeit und mit einem 5-Stunden-Tag bin ich weniger erschöpft. Da bleibt mehr Lebensqualität und Zeit für Erholung, die ich in meinem Alter (61) heute brauche

Herta

Der kda fragt nach zum Thema Arbeitszeit

Zum Beispiel bei der Aktion am 1. Mai 2026. Auf die Frage „Brauchen wir mehr Zeit für Sorgearbeit und Erholung?“ stimmten 75 Teilnehmende mit >ja< und nur sechs mit >nein<. Bayerns DGB Chef Bernhard Stiedl vertrat am Stand des kda die Meinung: „Arbeitszeit ist Lebenszeit. Wir brauchen mehr Zeit für Familie, Freunde und Erholung.“

Oder beim Seminar „Wie Arbeitszeit Frauenleben prägt“. Kinder großziehen und gleichzeitig Heimarbeit, Putzstellen, Arzthelferin oder Akkord am Fließband – die verschiedensten



Foto: Hanna Kallenhäuser

Lebensläufe wurden erzählt. „Bis nachts um 12 hat die Nähmaschine gerattert“, erzählt eine der Teilnehmenden über ihre Heimarbeit.

Die meisten haben früh im Leben eine Erwerbsarbeit aufgenommen und für die Frauen blieb neben Erwerbs- und Care-Arbeit „sehr wenig Zeit für mich selber“. Externe Kinderbetreuung in den Ferien und im Alltag durch Krippe, Kindergarten und Hort waren ebenso hilfreich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie wechselseitige Kinderbetreuung in der Hausgemeinschaft oder durch Verwandte. Alleinerziehende und Frauen mit Schichtarbeit haben es besonders schwer, so die Erfahrung der Teilnehmerinnen.

Familie und Arbeitszeitverkürzung

Auch die Geschichte der Arbeitszeitverkürzung ist verbunden mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Angefangen mit dem Motto zum 1. Mai 1956: >Samstag gehört Vati uns<. Im gleichen Jahr starteten die DGB-Gewerkschaften ihre Arbeitszeitkampagne und forderten die Fünf-Tage-Woche mit 40 Arbeitsstunden. Acht Stunden-Tag und Fünf-Tage Woche sind heute Regelungen im Arbeitszeitgesetz, die Gewerkschaften und Beschäftigte erstritten haben. Eine Sonderauswertung des „Index Gute Arbeit“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) vom Mai 2026 hat Arbeitnehmende zu ihren Arbeitszeitwünschen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt. Das Ergebnis: Über die Hälfte (53 Prozent) wünschen sich kürzere Arbeitszeiten.

Fast zwei Drittel der Väter (63%) würden die Arbeitszeit gerne reduzieren. Die stellvertretende DGB Vorsitzende Elke Harnack kritisiert in diesem Zusammenhang: „Die aktuelle Arbeitszeitdebatte geht an der Lebenswirklichkeit von Familien komplett vorbei. (...) Lange Arbeitstage schaden nicht nur der Gesundheit. Sie erschweren auch die Vereinbarkeit von Beruf

Foto: Hanna Kallenhäuser



und Familie erheblich. Gerade für Frauen werden Job, Kinder, Pflege und Haushalt täglich zur Zerreißprobe.“

www.dgb.de/aktuelles/news/vereinbarkeit-wird-zur-zerreissprobe-mehrheit-der-deutschen-will-kuerzere-arbeitszeiten/

Gute Gründe für den freien Sonntag

In der Arbeitszeitdebatte geht es nicht nur um das „Wieviel?“, sondern auch um das „Wann?“ Familienunfreundliche



Arbeitszeiten nehmen zu und selten gibt es dafür sachliche Gründe. So ermöglicht das neue bayerische Ladenschlussgesetz mehr Nacht- und Sonntagsshoppping. Dadurch steigt nicht der Umsatz der Geschäfte, nur die Belastung der Beschäftigten und ihrer Familien.

Gute Gründe gibt es genug für die Sonntagsruhe. Der arbeitsfreie Sonntag ist vom Grundgesetz geschützt und unverzichtbar für Familien, Freunde und Vereine. Eine Pause

im Wochenrhythmus hält gesund und ermöglicht ein Leben jenseits von Produzieren und Konsumieren. Am 1. Mai haben wir gefragt, ob uns Feiertage und arbeitsfreier Sonntag unseren Wohlstand kosten. Ein Besucher brachte es auf den Punkt: „Feiertage sind mein Wohlstand“.

Weitere Infos:

<https://sonntagsallianz-bayern.de/>

www.familienpakt-bayern.de/ratgeber/arbeitszeit.html

<https://kda-bayern.de/zurueck-aus-der-rente/>



Kontakt:

Hanna Kaltenhäuser

Wissenschaftliche Referentin

kda – Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Telefon 0911 – 43100-223 · 0173 – 1566276

kaltenhaeuser@kda-bayern.de



Der kda ist eine Mitgliedsorganisation der eaf bayern, weitere Informationen zum kda finden Sie hier:

www.kda-bayern.de

Dynamische Familienarbeitszeit: eaf veröffentlicht im Oktober 2026 Policy Paper

In der Rushhour des Lebens, wenn die Kinder klein sind, leiden Eltern im Alltag oft an Zeitmangel. Während Väter häufig mehr arbeiten, als sie selbst für ideal halten, stellen Mütter ihre Erwerbsarbeit zurück. Um Väter in dieser frühen Phase in ihrem Wunsch nach Teilhabe am Familienleben zu unterstützen und Müttern langfristig mehr Teilhabe am Erwerbsleben zu ermöglichen, hat die eaf nun eine konkrete politische Handlungsempfehlung entwickelt: Die Dynamische Familienarbeitszeit ist die Zukunftsvision der eaf für ein neues zeitpolitisches Instrument für Eltern mit Kindern im Alter von 1–4 Jahren.

Das Modell baut auf Ideen und Vorschlägen der Zeitpolitik auf und nimmt die Phase zwischen Elterngeldende und dem fünften Geburtstag des jüngsten Kindes in den Fokus. Ein Kernelement ist die Dynamisierung des geförderten Arbeitszeitkorridors, um mit steigendem Alter des Kindes beiden Eltern eine zunehmend vollzeitahe Teilzeiterwerbstätigkeit zu ermöglichen.

Aktuelle Analysen zeigen, dass bei Einführung einer pauschalen Leistung für die ausgewogenere Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit zwischen den Eltern perspektivisch eine Steigerung des Gesamtarbeitsvolumens um vollzeitäquivalente Stellen im sechsstelligen Bereich möglich ist. Durch den Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Müttern über den Lebensverlauf profitieren Familien, Wirtschaft und Sozialsysteme. Den Kosten für die Dynamische Familienarbeitszeit stehen daher, anders als beim Elterngeld, Mehreinnahmen und Einsparungen über viele weitere Jahre hinweg gegenüber.

„Die Dynamische Familienarbeitszeit unterstützt dabei, zentrale Lebensziele miteinander zu vereinbaren: Kinder großziehen, einen erfüllenden Beruf auszuüben und Zeit für eine Partnerschaft zu haben.“

Weitere Infos ab Oktober hier:

www.eaf-bund.de/schwerpunkte/zeitpolitik

Herausgeber: Evangelische Aktionsgemeinschaft für Familienfragen in Bayern e. V. (eaf bayern)

Vorstandsmitglieder: Sandra Schuhmann, Christine Falk, Vera Lohel

Geschäftsführerin und Redaktion: Birgit Schönknecht

Geschäftsstelle im Diakonischen Werk Bayern, Pirckheimerstraße 6, 90408 Nürnberg, Telefon (0911) 93 54 - 270

Internet: www.eaf-bayern.de, info@eaf-bayern.de

Mit Namen gekennzeichnete Beiträge geben ausschließlich die Meinung der Verfasser wieder.

Layout: www.claudibaumann.de

FPI 3 Juli/August/September 2026, 37. Jahrgang