

## **Stellungnahme des DGB Bezirk NRW**

NRW muss funktionieren: Echte Vereinbarkeit von  
Familie und Beruf bis 2030 möglich machen  
Antrag der Fraktion der SPD, Drucksache 18/15587

Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und  
Soziales und des Ausschusses für Gleichstellung und  
Frauen am 22. April 2026

Kontaktperson:

**Mareike Richter**  
Abteilungsleiterin  
Abt. Arbeitsmarkt-, Frauen-  
und Gleichstellungspolitik

**Deutscher  
Gewerkschaftsbund  
Bezirk NRW**  
Friedrich-Ebert-Str. 34-38  
40210 Düsseldorf  
Telefon: 0211/3683-135

[mareike.Richter@dgb.de](mailto:mareike.Richter@dgb.de)  
[www.nrw.dgb.de](http://www.nrw.dgb.de)

Düsseldorf, den 14.04.2026

## **I. Vorbemerkung**

Der DGB NRW bedankt sich für die Möglichkeit zur Abgabe einer Stellungnahme. Die nachfolgenden Einschätzungen beruhen auf Studien und Positionspapiere aus dem DGB Bundesvorstand und dem DGB Bezirk NRW sowie auf Hinweise aus den DGB-Mitgliedsgewerkschaften.

## **II. Kurze Einordnung: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht unter Druck!**

Die eigenständige Existenzsicherung von Frauen muss das zentrale gleichstellungspolitische Leitbild der Landesregierung in NRW sein. Nur mit einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen lässt sich diese erreichen. Sie sichert nicht nur die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen, sondern auch die wirtschaftliche Stabilität von Familien. Darüber hinaus ist die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ein wichtiger Beitrag zur Sicherung von Fachkräften, die NRW dringend braucht. Dabei ist klar: Die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen ist kein Selbstläufer, vielmehr erfordert sie aktives politisches Handeln damit Frauen im Erwerbs- und Familienleben die gleichen Chancen haben wie Männer.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt dabei eine zentrale Schlüsselfunktion ein. Jedoch hat sich die Situation vieler Familien in NRW verschlechtert. Hinzukommt das Erstarken von rechten Kräften, die sich für ein veraltetes Familien- und Frauenbild einsetzen. Anstatt mit einer gleichstellungsorientierten Familien- und Arbeitsmarktpolitik auf diese Entwicklungen zu reagieren, werden bestehende Arbeitnehmer\*innenrechte angegriffen. Das führt nicht zu einer besseren Vereinbarkeit, sondern sorgt für mehr Verfügbarkeit, schlechtere Planbarkeit und einer Zunahme an ungleich verteilter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern.

## **III. Ausgangslage: Gleichstellung von Frauen und Männern scheitert an fehlender Vereinbarkeit!**

Eine kurze Analyse der Lebens- und Arbeitsrealitäten von Frauen (und Männern) identifiziert die konkreten Herausforderungen bei der Vereinbarung von Familie und Beruf und dient als Grundlage zur Entwicklung von Verbesserungsmöglichkeiten. Hierbei werden Daten des aktuellen Datenreports zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in NRW herangezogen.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> DGB NRW (2026): Gleichstellung?! Jetzt! Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in NRW. [Datenreport: Gleichstellung? Jetzt umsetzen! | DGB Nordrhein Westfalen](#)

Sie zeigen eindeutig: Gleichstellung ist in NRW längst noch nicht erreicht. Ein entscheidender Grund dafür ist die fehlende Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern

Zwar ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in NRW in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen und hat damit einen maßgeblichen Teil zum Beschäftigtenaufwuchs in NRW beigetragen. Sie liegt aber immer noch unter der von Männern (56,1 Prozent vs. 64,9 Prozent) und ist geringer als die Erwerbstätigenquote von Frauen in Deutschland insgesamt.

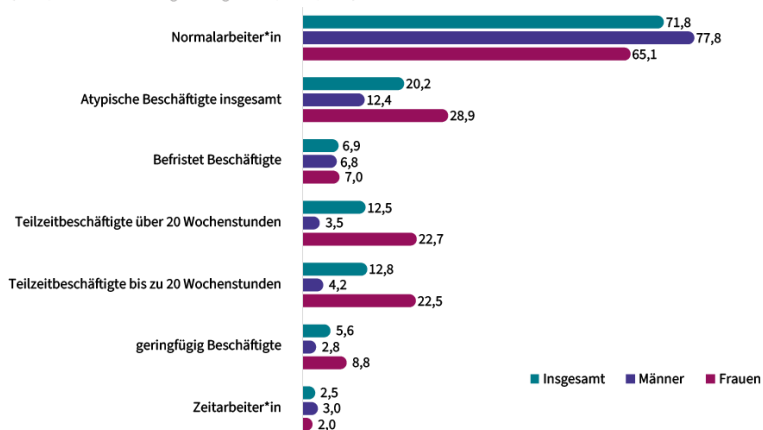
Die Erwerbstätigenquote von Vätern und Müttern liefert wichtige Hinweise wie die Erwerbsbeteiligung vom Familienstand und von der Verteilung von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern abhängt. Die Erwerbstätigenquote von Müttern<sup>2</sup> hat sich sowohl bundesweit als auch in NRW zwischen 2008 und 2023 erhöht (2008: 27,1 Prozent vs. 2023: 38 Prozent). Aber im Vergleich zu Vätern liegen Frauen deutlich zurück: Bei Vätern lag die Erwerbstätigenquote 2023 bei 89 Prozent.

### Arbeitsumfang von Frauen und Männern

Berufstätige Frauen arbeiten zudem deutlich öfter in sogenannter atypischer Beschäftigung als Männer: 76,1 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitjobs und 59,4 Prozent der Minijobs in NRW werden von Frauen ausgeübt. Die Gründe für eine (kleine) Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig.

#### Formen atypischer Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern

(NRW, Kernerwerbstätigen insgesamt, 2023, in %)



Quelle: IT.NRW (2024): Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus 2023 (Erstergebnisse), eigene Darstellung.

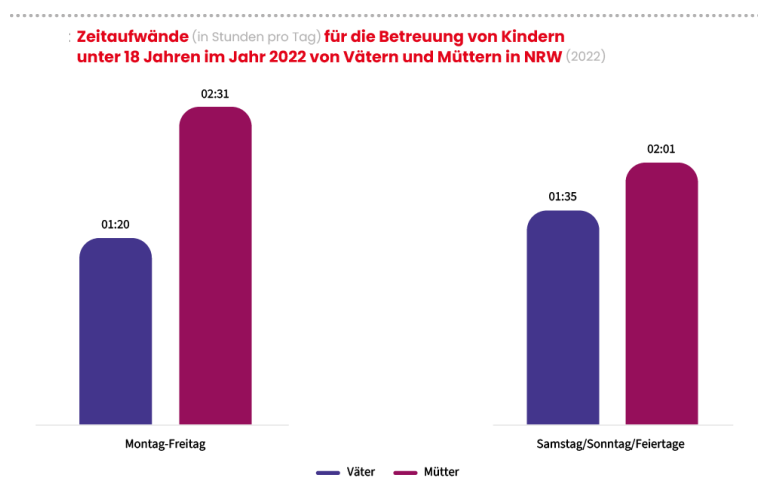
<sup>2</sup> Die Erwerbstätigenquote beschreibt den prozentualen Anteil an erwerbstätigen Müttern und Vätern im Alter von 15 bis 65 Jahren mit mindestens einem im Haushalt lebendem Kind unter drei Jahren.

### Kinder- und Pflegeinfrastruktur

Eine unzureichende und unzuverlässige Kinder- und Pflegeinfrastruktur führen dazu, dass für viele Frauen ein geringes Arbeitsvolumen die einzige Lösung ist, Familie und Beruf zu vereinbaren. Über die letzten 15 Jahre hinweg, ist die Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren in NRW deutlich gestiegen. Sie liegt jedoch seit jeher unterhalb der bundesweiten Betreuungsquote. Während im Jahr 2024 bundesweit 37,4 Prozent aller Kinder unter drei Jahren in Tageseinrichtungen oder Tagespflege betreut wurden, lag die Quote in NRW lediglich bei 32,2 Prozent. Unplanbare Schließtage stellen für die individuelle Betreuungssituation eine zusätzliche Herausforderung dar. Im Durchschnitt waren die Kindertageseinrichtungen in NRW an regulären Öffnungstagen zwischen März 2022 und März 2023 ca. 20,5 Tage geschlossen. NRW liegt diesbezüglich im Vergleich zu anderen Bundesländern im unteren Mittelfeld. Hinzukommen eingeschränkte Öffnungszeiten u.a. auf Grund von Personalmangel.

### Verteilung von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern

Die ungleiche Verteilung von Sorge- und Hausarbeit zwischen Männern und Männern ist für eine gelingende Vereinbarkeit und einer besseren Erwerbsbeteiligung von Frauen Grundvoraussetzung. Während Männer in NRW neben ihrer Vollzeitbeschäftigung wöchentlich rund 20 Stunden für Haushaltstätigkeiten und Betreuung von Angehörigen aufbringen, sind es bei Frauen fast 30 Stunden.



### Schlechte Vereinbarkeit als Entwicklungshemmnis

Betriebliche Arbeitsbedingungen insbesondere hinsichtlich familienunfreundlicher Arbeitszeiten, geschlechtsspezifische Erwartungen an Führungskompetenzen, die Diskriminierung von Frauen in Führungspositionen und fehlende Vereinbarkeitsmodelle führen dazu, dass Frauen seltener in einer Leitungsposition sind als Männer. Dabei sind

Frauen oftmals besser qualifiziert. Während 59,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in NRW 2024 über einen anerkannten Berufsabschluss verfügten, sind es bei Männern nur 55,1 Prozent. Aber: Lediglich jede vierte Führungskraft in der Privatwirtschaft (26 Prozent) war in NRW eine Frau. Der prozentuale Zuwachs von 2015 bis 2022 beträgt gerade mal 1,3 Prozentpunkte. In Kleinstbetrieben ist der Frauenanteil in Führungspositionen in diesem Zeitraum sogar gesunken.

### **Familienunfreundliche Arbeitsbedingungen**

Ein weiterer Grund für die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen ist, dass sie häufiger in Branchen und Berufen mit schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt sind. Neben hoher physischer und psychischer Belastung vor allem in den personennahen Dienstleistungsberufen, sind es starre Arbeitsmodelle hinsichtlich des Arbeitsortes und der Arbeitszeit, die dazu führen, dass ein geringes Arbeitsvolumen die einzige Vereinbarkeitslösung ist. So ist es für Menschen mit Sorgeverantwortung in einem Schichtbetrieb oft nur möglich in Teilzeit zu arbeiten: Das Familienleben muss mühsam auf den Schichtplan abgestimmt werden, kurzfristige Änderungen bringen das austarierte Konstrukt schnell ins Wanken und Schichten mit Beginn z.B. um sechs Uhr morgens sind häufig nur schwer mit Familienverantwortung zu vereinbaren.

Gesetzliche Rahmenbedingungen führen zusätzlich dazu, dass viele Frauen in der Teilzeitfalle stecken bleiben: Sie haben kein Recht auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit oder in kleineren Betrieben auf eine befristete Teilzeit. Steuerliche Fehlanreize wie das Ehegattensplitting sorgen dafür, dass sich die Ausweitung der Arbeitszeit finanziell überwiegend für verheiratete Frauen mit dem geringeren Einkommen nicht lohnt.

All diese Hürden spiegeln sich im Gender Pay Gap wieder: 2025 verdienen Frauen in NRW im Schnitt 15 Prozent weniger pro Stunde als Männer (unbereinigter Gender Pay Gap). Am Ende des Erwerbsleben bleibt Frauen im Rentenalter 42,7 Prozent weniger Alterseinkommen als Männern.

## **IV. Bewertung von Vereinbarkeitsmaßnahmen**

### **Equal-Share-Prämie**

Die im Antrag vorgeschlagene Equal-Share-Prämie für Eltern mit einer partnerschaftlichen Aufteilung der Sorgearbeit wird vom DGB NRW als finanzieller Anreizmechanismus grundsätzlich unterstützt. Sie greift das zentrale Problem auf, dass Frauen nach wie vor den größten Teil der Care-Arbeit übernehmen. Dies begründet sich unter anderem in

rationalen Entscheidungen hinsichtlich der Einkommensunterschieden zwischen Vätern und Müttern.

Der DGB empfiehlt jedoch langfristig nicht über eine Prämienzahlung Anreize zu schaffen, sondern an das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) anzuknüpfen: Der DGB fordert, dass es für jeden Elternteil vier Elterngeldmonate exklusiv und acht weitere Monate zur freien Aufteilung zwischen beiden Elternteilen geben soll. Dabei soll die Lohnersatzleistung neben den exklusiven auch in den disponiblen Elterngeldmonaten auf 80 Prozent des entgangenen Nettoeinkommens erhöht und dynamisiert werden, wenn sie zu gleichen Teilen von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden.

Gleichzeitig betont der DGB NRW, dass finanzielle Anreize allein nicht ausreichen. Sie müssen begleitet werden von flexiblen Arbeitszeitmodellen, tariflicher Absicherung und sozialpolitischen Maßnahmen, um eine dauerhafte Veränderung der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung zu bewirken. Nur so könnte eine Prämie über ein Pilotprojekt hinaus Wirkung entfalten.

#### **Ferienbetreuung und haushaltsnahe Dienstleistungen**

Auch die Forderung nach Ferienbetreuung und haushaltsnahen Dienstleistungen für Familien mit geringem Einkommen wird ausdrücklich unterstützt. Der DGB NRW weist darauf hin, dass unzureichende Betreuungsangebote ein entscheidender Hemmfaktor für die Erwerbstätigkeit von Frauen sind. Insbesondere Familien mit niedrigem Einkommen haben oft keine Möglichkeit, Erwerbs- und Sorgearbeit durch die Unterstützung von haushaltsnahen Dienstleistungen besser zu vereinbaren. Die vorgeschlagenen Maßnahmen können hier entlastend wirken, wenn sie verlässlich, qualitativ hochwertig und bedarfsgerecht ausgestaltet werden. Diese Angebote dürfen nicht zu sozialen Ungleichheiten führen, sondern müssen allen Familien offenstehen und qualitativ gleichwertig sein müssen. Deswegen sind nach dem DGB staatliche Lohnzuschüsse und das belgische Gutscheine-Modell zu realisieren, um haushaltsnahe Dienste für Haushalte bezahlbar zu machen und gleichzeitig faire Löhne zu garantieren.

#### **Job-Sharing für Führungskräfte**

Die Förderung von Job-Sharing und Tandemlösungen für Führungskräfte, insbesondere im öffentlichen Dienst, bewertet der DGB NRW positiv. Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor und trotz besserer Qualifikation unterrepräsentiert. Flexible Modelle wie Job-Sharing können dazu beitragen, Karrierechancen zu verbessern, ohne die Betreuungspflichten zu vernachlässigen. Entscheidend ist jedoch, dass diese Modelle nicht isoliert als Pilotprojekte umgesetzt werden, sondern tariflich abgesichert, mit Mitbestimmungsrechten verbunden

und strukturell verankert sind. Nur dann können Risiken, wie z.B. Mehrarbeit vermieden und nachhaltig die Gleichstellung von Frauen in Führungspositionen gefördert werden.

### **Angekündigte Gleichstellungsmaßnahmen umsetzen**

Die Forderung nach verbindlicher Umsetzung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen entspricht der Kritik des DGB NRW, dass gleichstellungs-, familien- und arbeitsmarktpolitische Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag und der Fachkräfteoffensive der Landesregierung bisher nur unzureichend realisiert wurden. Deswegen hat der DGB im März 2026 eine Kampagne mit dem Titel „Gleichstellung jetzt!“ ins Leben gerufen mit der der Druck auf politische Entscheider\*innen und Arbeitgeber erhöht werden soll, sich konsequent u.a. für mehr Vereinbarkeit einzusetzen. Grundsätzlich gilt: Gleichstellung muss als verbindliche, ressortübergreifende Strategie umgesetzt und kontinuierlich evaluiert werden. Auch in angespannten Haushaltslagen dürfen gleichstellungspolitische Maßnahmen nicht zu kurz kommen. Deswegen muss das Prinzip des Gender Budgetings konsequent angewendet werden.

### **Tariftreue- und Vergabegesetz**

Der DGB NRW fordert unlängst ein wirksames Tariftreuegesetz für NRW, das für bessere Bezahlung und ein Ende des Lohndumpings sorgt. Das von der Landesregierung vorgelegte Tarifentgeltsicherungsgesetz begrüßt der DGB NRW, kritisiert aber gleichzeitig, dass Kommunen außen vorgelassen werden obwohl sie rund 75 Prozent der öffentlichen Aufträge in NRW vergeben. Damit wird die Chance verpasst auch in den Städten und Gemeinden für faire Wettbewerbsbedingungen zu sorgen. Nichtsdestotrotz: Es ist ein wichtiges Signal, um die Tarifbindung in NRW zu stärken und damit für mehr Gleichstellung zu sorgen. Denn Tarifbindung ist entscheidend für eine fairere Bezahlung zwischen Frauen und Männern und familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Neben einer Stärkung von Tarifverträgen muss endlich die EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht umgesetzt werden.

### **Ausbau der Bildungs- und Betreuungsinfrastruktur**

Der Ausbau von Kita- und OGS-Plätzen sowie eine Fachkräfteoffensive adressieren die im DGB-Frauenreport identifizierten Defizite, die Frauen daran hindern, in Vollzeit zu arbeiten oder berufliche Entwicklungschancen wahrzunehmen. Entscheidend sind flächendeckende, qualitativ hochwertige, verlässliche und bezahlbare Angebote, die auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger berücksichtigen. Die geplante Reform des Kinderbildungsgesetzes der Landesregierung geht dabei in die falsche Richtung: Es ist nicht geeignet, den Ausbau voranzutreiben und gleichzeitig die Qualität der frühkindlichen Bildung in NRW aufrechtzuerhalten.

### **Bessere Unterstützung pflegender Angehöriger**

Die Forderung nach einem Ausbau von Kurzzeit-, Tages- und Nachtpflegeplätzen, Einrichtung von Pflegehotels sowie Erweiterung von Kur- und Reha-Angeboten für pflegende Angehörige wird vom DGB NRW ausdrücklich unterstützt. Pflegearbeit wird überwiegend von Frauen geleistet, oft zusätzlich zu Teilzeit- oder Vollzeitjobs. Strukturelle Unterstützung ist daher unbedingt erforderlich, um Überlastung zu vermeiden, die Erwerbsbiografien nicht zu unterbrechen und Gleichstellung zu fördern. Dies umfasst finanzielle, infrastrukturelle und organisatorische Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Pflege- und Erwerbsarbeit ermöglichen.

### **Zusammenfassende Bewertung der vorgeschlagenen Maßnahmen**

Die Einzelmaßnahmen des SPD-Antrags greifen viele der im DGB-Datenreport und in den gewerkschaftlichen Positionen identifizierten Problemfelder auf. Der DGB NRW unterstützt sie grundsätzlich, fordert zudem eine systematische und verbindliche Umsetzung im Rahmen einer Gleichstellungsstrategie mit einem fortlaufenden Monitoring, flankierende Tarif- und Gesetzesregelungen u.a. zur soziale Absicherung und besseren Verteilung der Sorgearbeit.

### **V. Weitere Vereinbarkeitsmaßnahmen**

Damit eine umfassende und nachhaltige work-care-balance gesichert wird, bedarf es einer lebensphasenorientierten Arbeitszeitgestaltung. Beschäftigte brauchen mehr Zeitsouveränität in Abhängigkeit ihrer Lebenssituation, etwa durch reduzierte Vollzeitmodelle, verlässliche Teilzeit- und Aufstockungsrechte unabhängig der Betriebsgröße sowie durch den Erhalt von Schutzstandards im Arbeitszeitgesetz.

Das Arbeitszeitgesetz und Tarifverträge bieten bereits flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, aber oft scheitern Beschäftigte an der konkreten Umsetzung. Deswegen müssen betriebliche Interessenvertretungen gestärkt werden, die z.B. mittels Betriebsvereinbarungen für eine bessere Vereinbarkeitssituation sorgen und Beschäftigte unterstützen können. Bei der konkreten Umsetzung oder dort, wo kein Betriebsrat vorhanden ist, könnten Vereinbarkeitslots\*innen helfen, die als Expert\*innen in Unternehmen Beschäftigte und Arbeitgebende beraten und unterstützen.

Weitere Unterstützungsmöglichkeiten für eine betriebliche Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in NRW bieten die Kompetenzzentren Frau und Beruf. Aus Sicht des DGB gilt es, ihre Finanzierung zu verstetigen und die Sozialpartner bei der inhaltlichen Schwerpunktplanung zu beteiligen. Zudem sollte zur Gewinnung von Frauen als Fachkräfte ein stärkerer Fokus auf die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt gelegt werden.