

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V. (unternehmer nrw) ist der Zusammenschluss von 129 Verbänden mit 80.000 Betrieben und drei Millionen Beschäftigten. unternehmer nrw ist Mitglied der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und vertritt die Interessen des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e. V. (BDI) als dessen Landesvertretung.

15. April 2026

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

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

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Baustein für die Fachkräftesicherung und damit für die Wettbewerbsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft. Sie hat einen wesentlichen Einfluss darauf, ob Beschäftigte dem Arbeitsmarkt langfristig erhalten bleiben und ob insbesondere Frauen ihre Erwerbstätigkeit ausweiten oder fortsetzen können.

Die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sind sich bewusst, welche Bedeutung Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für die Fachkräftesicherung haben. Sie leisten bereits vielfältige Beiträge zur Vereinbarkeit. Sie bieten flexible Arbeitszeitmodelle, ermöglichen mobiles Arbeiten, entwickeln individuelle Lösungen für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen und investieren in unterstützende Maßnahmen.

Gleichzeitig ist Vereinbarkeit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die ein funktionierendes Zusammenwirken unterschiedlicher Akteure erfordert. Ganz zentral sind verlässliche Angebote im Bereich der Kinderbetreuung und der Pflege. Damit die betrieblichen Lösungen ihre Wirkung entfalten können, braucht es zudem verlässliche politische Rahmenbedingungen. Vor allem braucht es ausreichende betriebliche Gestaltungsspielräume für passgenaue Lösungen.

Kinderbetreuung verlässlich und bedarfsgerecht gestalten

Eine bedarfsgerechte und verlässliche Kinderbetreuung ist die zentrale Grundlage dafür, dass Eltern erwerbstätig sein können. Trotz Fortschritten bestehen weiterhin Defizite, insbesondere in Form fehlender Betreuungsplätze, eingeschränkter Öffnungszeiten und Ausfallzeiten infolge von Personalmangel. Die Sicherung und Gewinnung von Fachkräften in den Sozial- und Erziehungsberufen bleibt damit ein zentraler Hebel für mehr Verlässlichkeit im System.

Aus Sicht der Wirtschaft braucht es einen weiteren quantitativen Ausbau von Kinderbetreuung im Bereich der frühkindlichen Bildung sowie bei OGS-Plätzen, aber genauso auch eine Stärkung von Qualität und Verlässlichkeit der Angebote. Verlässlichkeit bedeutet, dass vertraglich vereinbarte Betreuungszeiten tatsächlich eingehalten werden und Ausfälle nicht zur Regel werden. Gleichzeitig ist eine stärkere Ausrichtung der Betreuungsangebote an den tatsächlichen Bedarfen von Familien erforderlich, insbesondere durch verlässliche und bedarfsgerechte Angebote in Randzeiten sowie unabhängig von Ferien. Und Qualität bedeutet, dass die Betreuungszeiten auch zur Förderung der Kinder genutzt werden.

Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bereits heute in vielfältiger Weise bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, etwa durch betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, Notfallbetreuungsangebote, Ferienprogramme sowie organisatorische und teilweise auch finanzielle Unterstützung. Dieses Engagement kann jedoch strukturelle Defizite in der öffentlichen Daseinsvorsorge nicht kompensieren.

Zu begrüßen ist, dass es auch zahlreiche Initiativen gibt, die die Umsetzung von Vereinbarkeit vor Ort unterstützen. Dies sind beispielsweise die Kompetenzzentren Frau und Beruf, die einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Flankierung der Thematik von Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten. Um ihre Angebote wirksam weiterzuentwickeln, ist eine systematische Einbindung der Sozialpartner (unternehmer nrw/DGB NRW) auf Landesebene bei der inhaltlichen Schwerpunktsetzung erforderlich. So kann sichergestellt werden, dass betriebliche Perspektiven angemessen berücksichtigt werden und die Maßnahmen Wirkung entfalten.

Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit von Beruf & Pflege stärken

Mit dem demografischen Wandel gewinnt die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zunehmend an Bedeutung. Immer mehr Beschäftigte stehen vor der Herausforderung, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und gleichzeitig Pflegeverantwortung zu übernehmen.

Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kommt es insbesondere auf verlässliche und bedarfsgerechte Unterstützungsstrukturen an. Dazu zählen Informations- und Beratungsangebote, der Ausbau niedrigschwelliger Entlastungsangebote sowie eine insgesamt leistungsfähige Pflegeinfrastruktur. Nur so können Beschäftigte ihre Pflegeverantwortung nachkommen, ohne temporär oder dauerhaft aus dem Erwerbsleben auszuscheiden.

Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bereits heute in vielfältiger Weise bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, etwa durch flexible Arbeitszeitmodelle, mobiles Arbeiten sowie individuelle Teilzeillösungen. Ergänzend werden interne Informations- und Beratungsangebote bereitgestellt oder externe Unterstützungsangebote einbezogen.

Ein Beispiel ist das Landesprogramm „Beruf und Pflege NRW“, das Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf unterstützt und von unternehmer nrw als Multiplikator begleitet wird.

Betriebliche Gestaltungsspielräume ausbauen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie heißt für Betriebe, den individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten gerecht zu werden. Bereits heute machen die Betriebe das und nutzen eine große Bandbreite an Instrumenten, darunter flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und Arbeitszeitkonten, unterschiedliche Teilzeitmodelle für verschiedene Lebensphasen, mobiles Arbeiten und Homeoffice sowie Vertrauensarbeitszeit. Darüber hinaus investieren Unternehmen kontinuierlich in die Weiterentwicklung ihrer Arbeitsstrukturen, etwa durch digitale Lösungen zur flexibleren Gestaltung von Arbeit, durch neue Führungsansätze, die auf Eigenverantwortung setzen. Diese Vielfalt betrieblicher Lösungen ist eine zentrale Stärke und Ausdruck der hohen Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an unterschiedliche Lebenssituationen ihrer Beschäftigten.

Im Blick müssen aber auch die Anforderungen und Voraussetzungen der Betriebe sein, damit diese nicht überfordert werden. Diese unterscheiden sich je nach Branche und Tätigkeitsfeld. Ganz besonders zu berücksichtigen ist, dass der ganz überwiegende Teil der Betriebe klein und mittelständisch geprägt ist. Das große Engagement und die Fähigkeit zu individuellen Lösungen darf insbesondere auch vor diesem Hintergrund nicht durch zusätzliche Regulierung, immer neue Belastungen und Bürokratie konterkariert werden. Damit die passgenauen betrieblichen Wege weiterentwickelt werden können, braucht es vielmehr größere Flexibilität. Das gilt gerade im Arbeitszeitrecht, insbesondere bei der Verteilung der Arbeitszeit, beispielsweise durch eine stärkere Orientierung an einer wöchentlichen statt einer täglichen Höchstarbeitszeit.