



WIRTSCHAFTSJUNIOREN  
DEUTSCHLAND

**Vereinbarkeit –  
Schlüssel zu  
Fachkräfte-  
sicherung und  
wirtschaftlicher  
Leistungsfähigkeit**

**Impulse der jungen Wirtschaft**

# 17 Forderungen für eine zukunftsfähige Vereinbarkeitspolitik

**Mit diesen 17 Forderungen schaffen wir die Grundlage für eine Vereinbarkeitspolitik, die Fachkräfte sichert, Unternehmer:innen stärkt und Familien entlastet. Jede einzelne Maßnahme ist ein Baustein für Deutschlands wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Basierend auf einer Umfrage unter fast 900 Wirtschaftsjunior:innen.**

## Vereinbarkeit als strategische Maßnahme

1. Verlässliche Rahmenbedingungen und verbindlicher Ausbauplan für flächendeckende, flexible Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote
2. Gesetzliche Verankerung beschleunigter Verfahren und gezielter Förderung für zivilgesellschaftliche Betreuungslösungen
3. Vereinfachter Zugang zu familienbezogenen Leistungen durch automatisierte Verfahren mit Opt-out-Möglichkeit

## Kinderbetreuung flexibel, bedarfsgerecht und flächendeckend

4. Vereinfachung elterninitiiierter und betrieblicher Betreuungsangebote durch Zuschüsse, investive Förderungen für Ausstattungen und Betriebsausgabenpauschalen bis 20.000 Euro
5. Unbürokratische Anerkennung pädagogischer Abschlüsse aus dem EU-Ausland und 3-Monats-Qualifikationen für Drittstaaten
6. Einbindung und Nachqualifizierung verwandter Berufsgruppen (Psycholog:innen, Soziolog:innen) für pädagogische Tätigkeiten
7. Steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten bis 14 Jahre in tatsächlicher Höhe bis 8.000 Euro jährlich

## Mutterschutz für Selbstständige

8. Gesetzliche Verankerung eines Mutterschutzanspruchs für Selbstständige unabhängig von der Erwerbsform
9. Umsetzung eines umlagefinanzierten Mutterschutzmodells mit branchenspezifischen Lösungen
10. Anpassung des Versicherungsvertragsgesetzes für Betriebsausfallversicherungen bei Schwangerschaft und Geburt

## Elterngeld- und Elternzeitgesetzgebung modernisieren

11. Jährliche Anpassung des Elterngeld-Höchstbetrags an die Inflation (von 1.800 auf 2.593 Euro)
12. Wiederherstellung des parallelen Bezugs von Basiselterngeld im ersten Lebensjahr ohne finanzielle Einbußen
13. Einführung einer bezahlten Familienstartzeit von zehn Tagen für den zweiten Elternteil
14. Elterngeld für Selbstständige ohne generelle Zuverdienstgrenze, stattdessen branchenspezifische Pauschalen

## Pflegeunterstützung gerecht gestalten

15. Pflegeunterstützungsgeld für Unternehmer:innen basierend auf durchschnittlichem Gewinn vor Pflegebeginn
16. Gleichberechtigter Zugang zu zinslosen Darlehen während der Familienpflegezeit für Selbstständige
17. Klare Verfahren bei Pflegeleistungen für selbstorganisierte Lösungen

# Vereinbarkeit

## Schlüssel zu Fachkräftesicherung und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit

### Die Herausforderung unserer Zeit

Deutschland steht vor einer der größten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts: dem Fachkräftemangel. Gleichzeitig werden die Stimmen nach einer besseren Balance zwischen Beruf, Familie und Pflege immer lauter. Diese beiden Entwicklungen sind nicht getrennt voneinander zu betrachten. Sie sind zwei Seiten derselben Medaille.

### Eine Frage der Gerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit

Als Wirtschaftsunioren Deutschland sehen wir in der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege nicht nur eine soziale Notwendigkeit, sondern auch einen strategischen Schlüssel für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Standorts. Allein bei Müttern mit Kindern unter sechs Jahren liegt ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial von knapp 840.000 Personen<sup>1)</sup>. Ein Schatz, den wir nicht länger ungehoben lassen dürfen.

### VEREINBARKEIT ALS STRATEGISCHE WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

**76 %** der Mitglieder sehen in besserer Vereinbarkeit einen entscheidenden Hebel zur Fachkräftesicherung.

**87 %** nennen flexible Betreuungszeiten als zentrale Voraussetzung dafür.



### KINDERBETREUUNG NEU DENKEN

**37 %** der Eltern finden keinen geeigneten Betreuungsplatz – besonders für Kinder unter einem Jahr klafft eine wöchentliche Lücke von fast 11 Betreuungsstunden. Wir brauchen flexible, verlässliche und flächendeckende Angebote auch außerhalb klassischer Öffnungszeiten.

### Unsere Vision:

#### Selbstbestimmte Vereinbarkeit für alle

Besonders gravierend ist die strukturelle Benachteiligung junger Unternehmer:innen. Während Arbeitnehmer:innen von Mutterschutz, Elternzeit und Pflegeunterstützungsgeld profitieren, bleiben Selbstständige weitgehend außen vor. Diese Ungleichbehandlung ist nicht nur verfassungsrechtlich problematisch, sondern schwächt auch das unternehmerische Engagement der jungen Generation, gerade in Zeiten, in denen wir dringend auf Unternehmensnachfolger:innen angewiesen sind.<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup> <https://www.prognos.com/de/projekt/fachkraeftesicherung-durch-die-vereinbarkeit-von-familie-und-beruf/>; letzter Zugriff am 16.07.2025

<sup>2)</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/281045/umfrage/unternehmensnachfolge-zur-uebergabe-anstehende-unternehmen-nach-bundeslaendern/#:~:text=In%20den%20Jahren%20von%202022,%C3%9Cbergabe%20anstehende%20Unternehmen%20nach%20Umsatzgr%C3%B6%C3%9Fenklassen;letzter%20Zugriff%20am%2016.07.2025>

### ELTERNZEIT UND ELTERNGELD MODERNISIEREN

Das Elterngeld wurde seit 2007 nicht an die Inflation angepasst. Real ist es heute bis zu **30 %** weniger wert.

Gleichzeitig wurde die Möglichkeit des parallelen Bezugs eingeschränkt.

**39 %** fordern dringend flexible Regelungen für den Wiedereinstieg.



### MUTTERSCHUTZ FÜR SELBSTSTÄNDIGE

**69 %** der weiblichen Befragten sagen:

Ein fairer Mutterschutz würde sie ermutigen, unternehmerisch aktiv zu sein. Doch bislang gibt es für Selbstständige keinen Anspruch.



### Evidenzbasierte Forderungen und unternehmerische Lösungen aus der Praxis

Vereinbarkeitspolitik schafft Rahmenbedingungen, die Menschen befähigen, ihre beruflichen und familiären Aufgaben selbstbestimmt und nachhaltig zu gestalten. Dabei setzen wir auf einen ausgewogenen Mix aus verlässlichen staatlichen Strukturen und eigenverantwortlichen, unternehmerischen Lösungen.

### Fünf Handlungsfelder für eine zukunftsfähige Vereinbarkeitspolitik

Wir WirtschaftsJunioren fordern deshalb eine Vereinbarkeitspolitik, die Lebensrealitäten ernst nimmt, Unternehmer:innen mitdenkt und Fachkräftesicherung endlich strategisch angeht. Unsere Forderungen basieren auf einer Mitgliederumfrage mit fast 900 Teilnehmenden und fokussieren fünf zentrale Handlungsfelder: Vereinbarkeit als strategische Maßnahme zur Fachkräftesicherung, Kinderbetreuung neu denken, Mutterschutz für Selbstständige zur Stärkung des Unternehmer:innentums, Elternzeit und Elterngeld modernisieren und Pflegeunterstützung gerecht gestalten.

### PFLEGE- UNTERSTÜTZUNG GERECHT GESTALTEN

**15 %** der Befragten pflegen Angehörige, davon viele zusätzlich mit Kindern.

Trotzdem bleibt ihnen z. B. das Pflegeunterstützungsgeld verwehrt. Eine strukturelle Benachteiligung, die ihre wirtschaftliche Handlungsfähigkeit gefährdet.



## Unser Auftrag

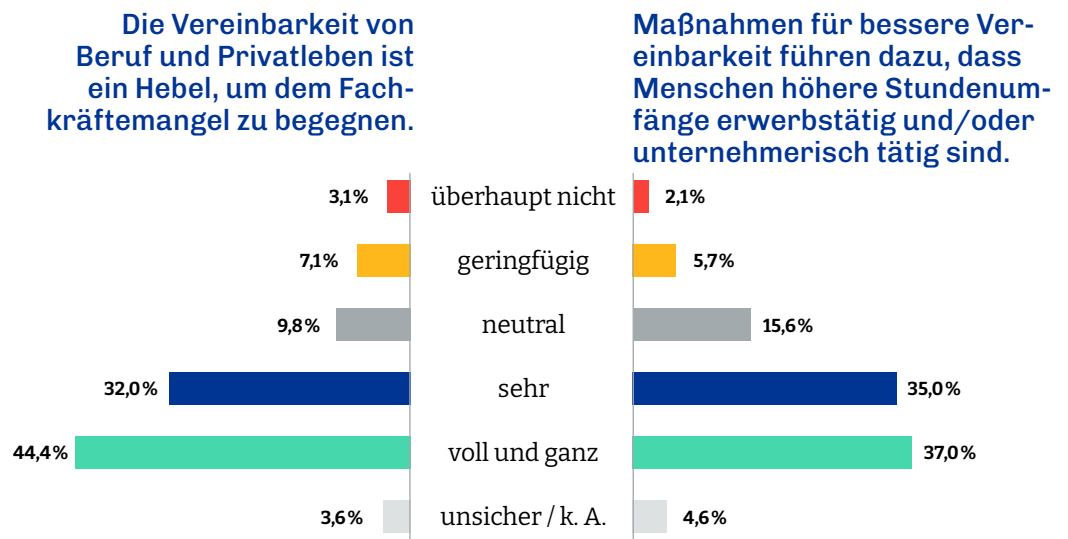
Als Stimme der jungen Wirtschaft fordern wir eine Vereinbarkeitspolitik, die nicht nur gesellschaftliche Erwartungen erfüllt, sondern wirtschaftliche Potenziale hebt. Wir wollen nicht länger zusehen, wie strukturelle Benachteiligungen Innovation und Unternehmer:innentum hemmen.

Deutschland braucht eine Vereinbarkeitspolitik, die Fachkräfte hält und gewinnt, Unternehmer:innen stärkt und Familien entlastet.

# Strategische Maßnahme

## Vereinbarkeit als strategische Maßnahme zur Fachkräfte-sicherung und zur Steigerung der wirtschaftlichen und unternehmerischen Leistungsfähigkeit

Die Auswertung unserer Umfrage bestätigt eindrucksvoll: Vereinbarkeit ist weit mehr als ein „Nice-to-have“. Rund 76 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben einen entscheidenden Beitrag dazu leisten kann, Fachkräfte zu halten und zu gewinnen.



Darüber hinaus zeigt unsere Befragung, dass bessere Rahmenbedingungen für Vereinbarkeit das Potenzial haben, die Erwerbstätigkeit und unternehmerische Aktivität zu erhöhen: 72 % der Befragten geben an, dass entsprechende Maßnahmen sie motivieren würden, mehr Stunden erwerbstätig oder unternehmerisch aktiv zu sein. 37 % stimmen dieser Aussage „voll und ganz“ zu, weitere 35 % „eher“. Das Ergebnis macht deutlich, welches Potenzial viele junge Unternehmer:innen in besseren Vereinbarkeitsstrukturen sehen und dass politische Maßnahmen in diesem Bereich gezielt Hürden abbauen und Handlungsspielräume erweitern können.

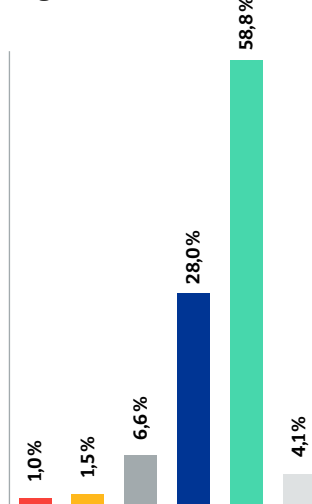
Besonders interessant: Bereits jetzt würden Wirtschaftsjunior:innen gern in höherem Umfang unternehmerisch oder beruflich tätig sein. Gerade bei Wirtschaftsjunior:innen mit Kindern aber ohne Pflegeverantwortung geben mehr als ein Drittel der Befragten an, einen Mehrarbeitswunsch zu haben, dem sie aktuell nicht nachkommen können.<sup>3)</sup>

Im Detail sehen 86,7% der Befragten flexible Betreuungsangebote und -zeiten als besonders relevanten Hebel, um die Vereinbarkeit von Unternehmer:innentum und Familie zu verbessern. 82,4% nennen eine größere Menge von Betreuungsangeboten als entscheidenden Faktor. 72,1% wünschen sich einen Abbau bürokratischer Hürden bei der Bean-

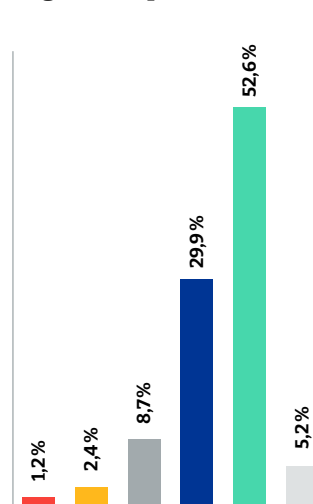
<sup>3)</sup> Mitglieder mit Kind(ern), aber ohne Pflegeverantwortung äußern häufig den Wunsch, mehr zu arbeiten, beispielsweise in den Altersgruppen 30–34 Jahre (35,5 %) und 35–40 Jahre (36,3 %). Hier liegt also ein deutliches Potenzial für eine Arbeitszeitaufstockung, wenn passende Vereinbarkeitsmaßnahmen geschaffen werden. Hinweis zur Interpretation der Ergebnisse: Die dargestellten Zahlen zu Betreuungslücken und Mehrarbeitswünschen basieren auf Teilgruppenanalysen innerhalb der Befragung. Die zugrunde liegenden Subsets unterscheiden sich teils deutlich in ihrer Größe und sind in einigen Fällen relativ klein. Die Ergebnisse bieten somit wichtige qualitative Hinweise, sollten jedoch mit Blick auf ihre statistische Belastbarkeit mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.

## Welche der folgenden Maßnahmen erachtest Du als zentral, um die Vereinbarkeit von Unternehmertum, Betreuung und Pflege nachhaltig zu stärken?

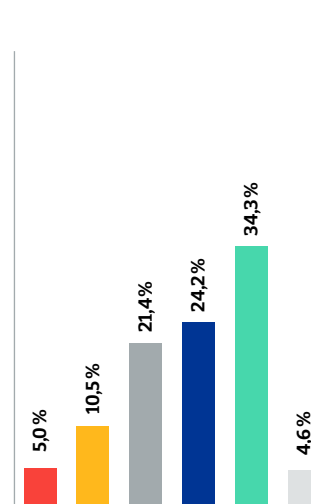
**Flexible Betreuungsangebote**



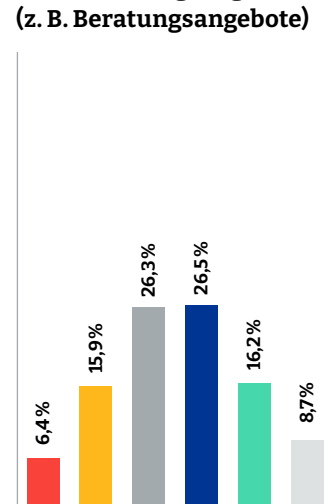
**Mehr Betreuungsangebote / -plätze**



**Finanzielle Unterstützung durch den Staat**



**Nicht-finanzielle staatl. Unterstützungsangebote (z. B. Beratungsangebote)**



■ überhaupt nicht

■ geringfügig

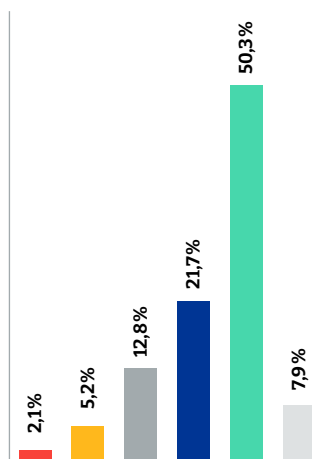
■ neutral

■ sehr

■ voll und ganz

■ unsicher / k. A.

### Abbau bürokratischer Hürden bei der Beantragung von Unterstützungsleistungen



tragung von Betreuungsplätzen. Auch finanzielle Unterstützungen durch den Staat sehen 58,5% als wichtig an.

Diese Ergebnisse zeigen, dass flexible, bedarfsgerechte und bürokratiearme Betreuung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige einer der wichtigsten Hebel ist, um die junge Wirtschaft zu entlasten und potenziell Erwerbsumfänge zu erhöhen. Dabei sehen wir den Staat in der Pflicht, zugesagte Leistungen zuverlässig bereitzustellen. Zugleich setzen wir Wirtschaftsunioren auf eigenverantwortliche Lösungen und unternehmerisches Engagement, wo immer dies möglich und sinnvoll ist.



## Unsere Forderungen

- Die Schaffung verlässlicher Rahmenbedingungen und eines verbindlichen Ausbauplans für flächendeckende, flexible und bedarfsgerecht Kinderbetreuungs- und Pflegeangebote, um langfristige Planungssicherheit für Familien und Unternehmen zu gewährleisten.
- Gesetzliche Verankerung beschleunigter Genehmigungsverfahren für Betreuungslösungen zivilgesellschaftlicher Initiativen wie Elterninitiativen, Genossenschaften, Unternehmerinnen und Unternehmer oder gemeinnützige Träger sowie deren gezielte Förderung und regulatorische Entlastung, um Versorgungslücken schnell und unbürokratisch zu schließen und innovative Betreuungsmodelle nachhaltig zu etablieren.
- Die Einführung eines konsequent vereinfachten Zugangs zu familienbezogenen Leistungen (etwa durch automatisierte Verfahren mit Opt-out-Möglichkeit statt aktiver Antragstellung), um bürokratische Belastungen zu reduzieren und Familien im Alltag wirksam zu entlasten.

# Kinderbetreuung

Flexibel, bedarfsgerecht und flächendeckend  
besonders für jüngere Kinder

Die Kinderbetreuung ist für viele Wirtschaftsjunior:innen ein entscheidender Hemmschuh für ihre unternehmerische oder berufliche Tätigkeit. 66 % der Mitglieder, die an der Umfrage teilgenommen haben, sind Eltern. Davon berichtet mehr als jede:r Dritte (36,6 %) von Problemen oder teilweisen Schwierigkeiten, einen Betreuungsplatz zu finden.

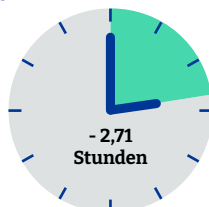
## Durchschnittliche Betreuungsdifferenz pro Kind nach Altersgruppen



< 4 Wochen  
(Neugeborene)



> 1 Monat bis  
12 Monate



> 1 Jahr bis  
6 Jahre



> 6 Jahre bis  
13 Jahre



> 13 Jahre bis  
17 Jahre

In der sensiblen Altersgruppe der Säuglinge (1–12 Monate) besteht eine Betreuungslücke von fast 11 Stunden pro Woche basierend auf dem Wunsch der Eltern nach zusätzlicher Betreuung. Wirtschaftsjunior:innen mit Kindern zwischen 1–12 Monaten (48 %) oder 1–6 Jahren (46 %) möchten besonders häufig ihre Erwerbsarbeit ausweiten. Eine verlässliche Betreuungsstruktur sollte dem nicht im Wege stehen. Selbstständige Eltern trifft es besonders hart: Während Unternehmer:innen ihren Mitarbeitenden Betreuung bezuschussen dürfen, haben sie selbst oft keinen Zugang aus rechtlichen oder praktischen Gründen. Trotzdem hält nur rund ein Fünftel der Befragten einen Rechtsanspruch ab dem sechsten Monat für sinnvoll.

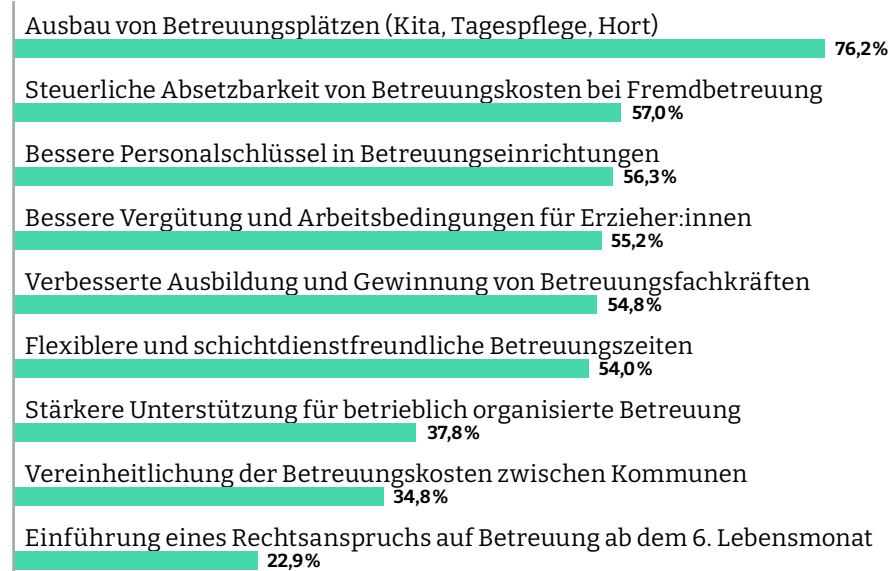
Auch bei Kleinkindern (1–6 Jahre) und Schulkindern (6–13 Jahre) besteht Handlungsbedarf: Hier ergibt sich eine durchschnittliche Betreuungslücke von 2,7 Stunden pro Woche.<sup>4)</sup> Folgerichtig wünschen sich 76,1 % der Befragten den Ausbau von Betreuungsplätzen im Bereich Kita aber auch Hort und Ferienbetreuung. Besonders relevant sind auch 24-Stunden-Angebote und schichtfreundliche Lösungen: 54 % der Wirtschaftsjunior:innen sprechen sich dafür aus, damit sich Familie und Beruf so besser vereinbaren lassen. Auch kann eine steuerliche Absetzbarkeit von Betreuungskosten Abhilfe schaffen. Diese wird von 57 % der Befragten befürwortet.

Insgesamt wird deutlich: Junge Unternehmer:innen mit Kindern wünschen sich neben Flexibilität vor allem Verlässlichkeit in der Kinderbetreuung. 56,3 % der Befragten sehen den Personalschlüssel als zentrale Herausforderung, da zu wenig Personal häufig zu spontanen Schließungen oder Betreuungsausfällen führt, die die ohnehin hohen Schließzeiten (bei Kitas bis zu 30 Tage und bei Grundschulen bis zu 64 Werktagen pro Jahr. Rechnet man – wie viele berufstätige Eltern – auch den Samstag mit ein, ergeben sich realistisch sogar bis zu 75 Werktagen.) noch verlängern. Gleichzeitig wünschen sich 54,8 % der Befragten eine Verbesserung in der Ausbildung der Betreuer:innen und 55,2 % eine faire Vergütung und bessere Arbeitsbedingungen, um die Attraktivität des Berufs zu erhöhen.

<sup>4)</sup> Hinweis zur Interpretation der Ergebnisse: Die dargestellten Zahlen zu Betreuungslücken und Mehrarbeitswünschen basieren auf Teilgruppenanalysen innerhalb der Befragung. Die zugrunde liegenden Subsets unterscheiden sich teils deutlich in ihrer Größe und sind in einigen Fällen relativ klein. Die Ergebnisse bieten somit wichtige qualitative Hinweise, sollten jedoch mit Blick auf ihre statistische Belastbarkeit mit entsprechender Vorsicht interpretiert werden.



## Mit welchen Maßnahmen sollte der Staat auf die angespannte Situation im Bereich der Kinderbetreuung reagieren?



Besonders relevant aus Unternehmer:innensicht: Viele Unternehmen wollen selbst Betreuungsangebote schaffen, stoßen dabei aber auf Hürden wie komplizierte Förderprogramme („Sonderprogramm Betriebskitas“), Unterschiede zwischen den Bundesländern oder fehlende steuerliche Anreize (keine steuerliche Absetzbarkeit ab dem Schulkindalter). Über 37,8% der Befragten wünschen sich gezielte Unterstützung und Entlastung bei der Einrichtung betrieblicher Betreuungsangebote oder Ferienprogramme.<sup>5)</sup> Das zeigt: Die Bereitschaft, Verantwortung für Vereinbarkeit selbst in die Hand zu nehmen, ist da. Was fehlt, sind die passenden Rahmenbedingungen, um unternehmerisches Engagement für Betreuung wirksam zu machen.



## Unsere Forderungen

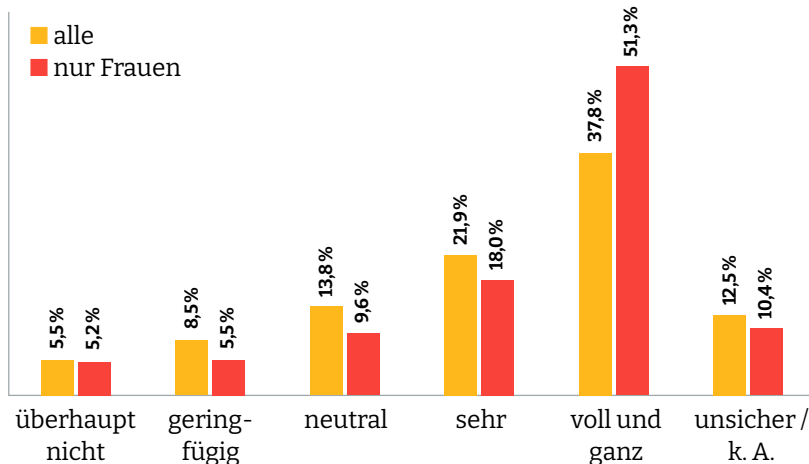
- Eine gezielte Vereinfachung, elterninitiierte und betrieblich organisierte Betreuungsangebote umzusetzen (etwa durch Zuschüsse zu Betriebskosten oder zusätzlichen Betriebsausgabenpauschalen von bis zu 20.000 Euro für Betriebskitas, investive Förderungen für Räume und Ausstattung), um kurzfristig ein größeres Betreuungsangebot zu schaffen und unternehmerische Eigeninitiative zu stärken.
- Die unbürokratische Anerkennung pädagogischer Abschlüsse aus dem europäischen Ausland sowie praxisnahe Qualifikationsmaßnahmen (etwa 3-Monats-Schulungen für Drittstaaten), um internationale Fachkräfte schneller zu gewinnen und dem akuten Personalbedarf zu begegnen.
- Die gezielte Einbindung und Nachqualifizierung inländischer Fachkräfte aus verwandten Berufsgruppen (Psycholog:innen oder Soziolog:innen), um zusätzliches pädagogisches Potenzial zu erschließen und den Betreuungsschlüssel nachhaltig zu verbessern.
- Die steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten bis zum 14. Lebensjahr in tatsächlicher Höhe bis zu 8.000 Euro jährlich (unabhängig von Erwerbsform der Eltern oder Alter der Kinder), um Familien finanziell zu entlasten.

<sup>5)</sup> [https://www.haufe.de/personal/entgelt/steuerfreie-kinderbetreuungskostenuebernahme-durch-den-arbeitgeber\\_78\\_126330.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.haufe.de/personal/entgelt/steuerfreie-kinderbetreuungskostenuebernahme-durch-den-arbeitgeber_78_126330.html?utm_source=chatgpt.com)  
<https://www.personio.de/hr-lexikon/kinderbetreuungszuschuss-kinderbetreuungskosten/>; letzter Zugriff am 16.07.2025

# Mutterschutz für Selbstständige

## Zur Stärkung des Unternehmer:inntums

**Eine Regelung zum Mutterschutz für Selbstständige ermutigt mehr Frauen, unternehmerisch tätig zu sein**



Aktuell sind selbstständige Frauen in Deutschland nicht in den gesetzlichen Mutterschutz einbezogen, der für Arbeitnehmerinnen gilt. Das bedeutet: kein Anspruch auf Mutterschutzfristen, kein Mutterschaftsgeld – stattdessen müssen sie selbst für ihre finanzielle Absicherung während Schwangerschaft und nach der Geburt sorgen. Damit werden selbstständige Frauen strukturell benachteiligt und tragen ein erhebliches wirtschaftliches Risiko. Diese Benachteiligung widerspricht sowohl verfassungsrechtlichen Vorgaben (Art. 6 Abs. 4 GG: „Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft“) als auch europarechtlichen Verpflichtungen (Richtlinie 2010/41/EU).

Unsere Umfrage unterstreicht die Relevanz dieser Debatte: 69,3% der weiblichen Befragten aus den Reihen der Wirtschaftsunioren stimmen der Aussage zu, dass ein Mutterschutz für Selbstständige Frauen ermutigen würde, unternehmerisch tätig zu sein. Dieses Ergebnis zeigt: Fehlende Mutterschutzregelungen sind ein echtes Hindernis für Unternehmer:innen und hemmen damit auch die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft. Wir Wirtschaftsunioren Deutschland unterstützen daher ausdrücklich die Forderungen des Bündnisses Mutterschutz für Selbstständige.<sup>6)</sup>



### [WJ] Unsere Forderungen

- Eine gesetzliche Verankerung eines Mutterschutzanspruchs für Selbstständige, um Gleichstellung unabhängig von der Erwerbsform sicherzustellen.
- Die schnelle Umsetzung des im Koalitionsvertrag angekündigten, umlagefinanzierten Mutterschutzmodells mit branchenspezifischen Lösungen, die die vielfältigen Arbeitsrealitäten selbstständiger Frauen abbilden.
- Eine Anpassung des Versicherungsvertragsgesetzes, damit Betriebsausfallversicherungen auch Schwangerschaft und Geburt abdecken können.

<sup>6)</sup> Bündnis Mutterschutz für Selbstständige  
<https://mutterschutz-fuer-selbststaendige.de/>

# Elterngeld- und Elternzeit-gesetzgebungen modernisieren

## Früheren Wiedereinstieg und Flexibilität ermöglichen

Unsere Mitglieder bestätigen in unserer Umfrage: Viele junge Unternehmer:innen wollen nach der Elternzeit früher wieder in den Beruf einsteigen oder ihre Arbeitszeit erhöhen. Was sie derzeit an der Umsetzung hindert, sind unzureichenden politische und gesetzliche Rahmenbedingungen. Dabei zeigen unsere Zahlen: Der Wille zur Rückkehr ist vorhanden. Viele Unternehmer:innen möchten schneller wieder aktiv sein und Verantwortung übernehmen. Politik muss hier nicht anschieben, sondern entlasten.

Besonders deutlich wird der Handlungsbedarf beim Elterngeld: Seit seiner Einführung im Jahr 2007 ist es eine zentrale Lohnersatzleistung für Eltern in Deutschland. Eltern erhalten etwa 67% ihres vorherigen Erwerbseinkommens als Elterngeld, mit einem Mindestsatz von 300 Euro und einem Höchstsatz von 1.800 Euro. Doch seitdem wurde der Betrag nicht an die Inflation angepasst, obwohl die Lebenshaltungskosten kontinuierlich gestiegen sind. Wäre das Elterngeld inflationsbereinigt, läge der Höchstsatz heute bei 2.593 Euro, der Mindestbetrag bei rund 432 Euro. Damit liegt das Elterngeld real deutlich hinter anderen Lohnersatzleistungen wie Arbeitslosengeld oder Krankengeld zurück, die regelmäßig angepasst wurden.

Seit April 2024 wurde zudem die Möglichkeit eingeschränkt, im ersten Lebensjahr des Kindes parallel Basiselterngeld zu beziehen. Zwar kann der zweite Elternteil weiterhin in Elternzeit gehen – mit Elterngeld Plus oder ohne Elterngeld –, jedoch nur unter zusätz-

### Welche Maßnahmen sind besonders relevant, um die frühere Rückkehr aus der Elternzeit bzw. die Aufstockung von Arbeitsstunden während der Elternzeit zu fördern?

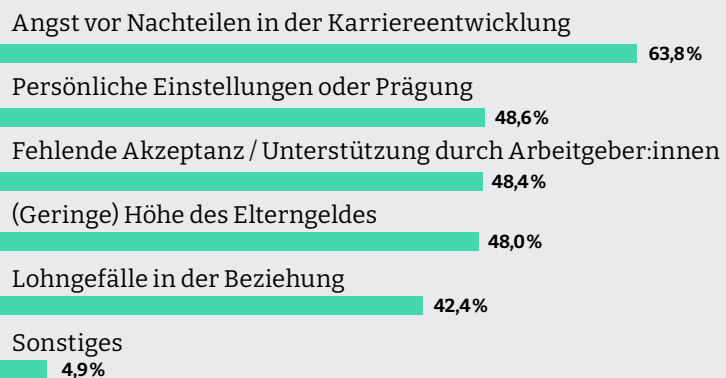
|                                                                            | nicht relevant | weniger relevant | neutral | relevant | sehr relevant | unsicher / k. A. |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------|---------|----------|---------------|------------------|
| Änderung der Zuverdienstgrenzen beim Elterngeld                            | 4,1%           | 4,3%             | 13,7%   | 26,0%    | 39,1%         | 12,8%            |
| Reform des Elterngeldbezugs mit einer Stärkung der Partnermonate           | 5,6%           | 6,7%             | 19,2%   | 26,3%    | 26,3%         | 15,9%            |
| Schaffung weiterer staatlicher und privater Betreuungsplätze               | 2,0%           | 4,1%             | 11,5%   | 30,1%    | 39,1%         | 13,2%            |
| Erhöhung der Anzahl flexibler Betreuungsangebote                           | 1,4%           | 2,3%             | 11,4%   | 30,1%    | 42,1%         | 12,7%            |
| Übernahme von Betreuungsstunden durch die Partner:in                       | 5,1%           | 7,9%             | 24,3%   | 24,4%    | 21,3%         | 17,0%            |
| Nicht-finanzielle staatl. Unterstützungsangebote (z. B. Beratungsangebote) | 6,4%           | 15,9%            | 26,3%   | 26,5%    | 16,2%         | 8,7%             |

# INFOBOX

## Männer und Elternzeit: „Wer kümmert sich dann um die Firma?“

Viele Männer nehmen keine oder nur sehr kurz Elternzeit – und das hat Gründe. 63,8 % nennen die Angst vor Karriereknicks als Hauptgrund, 48,4 % die fehlende Unterstützung durch Arbeitgeber:innen, und 48 % finden das Elterngeld zu niedrig. Hinzu kommen traditionelle Rollenbilder, Lohngefälle in der Partnerschaft und fehlende Flexibilität: Teilzeit- oder stufenweise Elternzeit gibt es kaum, Bürokratiehürden schrecken ab. Befragte mit eigenem Unternehmen unterstreichen: „Mein Unternehmen wäre tot“, „kein adäquater Ersatz“, „die Kunden warten nicht“. Solange „Wer kümmert sich dann um die Firma?“ die Standardfrage bleibt, wird echte Vereinbarkeit nur schwer möglich sein. Diese Herausforderungen betreffen selbstständige Frauen mindestens genauso stark – wenn nicht sogar noch stärker –, da sie oft zusätzlich von Mutterschutzregelungen ausgeschlossen sind und ohnehin schon eine große Doppelbelastung schultern müssen.

### Welche Faktoren hindern Männer daran, ihren Wunsch nach mehr Elternzeit-Beteiligung umzusetzen?



lichen finanziellen Einbußen. Besonders für Familien mit geringem Einkommen oder wenig Vermögen ist diese Regelung eine erhebliche Hürde. Sie erschwert eine gleichzeitige Anwesenheit beider Elternteile rund um die Geburt und benachteiligt insbesondere Familien, die eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit leben möchten.

Auch die komplizierte Zuverdienstregelung beim Elterngeld wirkt sich negativ auf Unternehmer:innen mit Kindern aus. Sie müssen genau kalkulieren, wie viele Stunden sie arbeiten dürfen, ohne dass das Elterngeld gekürzt wird. Unsere Auswertung zeigt: Unter Unternehmer:innen mit Kindern, die derzeit weniger als 40 Stunden pro Woche arbeiten, wollen 70 % mehr arbeiten. Hier liegt ein enormes Potenzial für eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit. Bei jenen, die aktuell über 40 Stunden pro Woche arbeiten, zeigt sich hingegen ein starkes Bedürfnis nach Entlastung: 42 % wollen weniger arbeiten, nur 27 % mehr. Für Unternehmer:innen mit reduzierter Wochenarbeitszeit bietet sich also eine klare Chance zur Aufstockung, während bei allen anderen vor allem eine bessere Vereinbarkeit und Flexibilität gefragt sind.

### Unsere Umfrage unterstreicht diese Problematik:

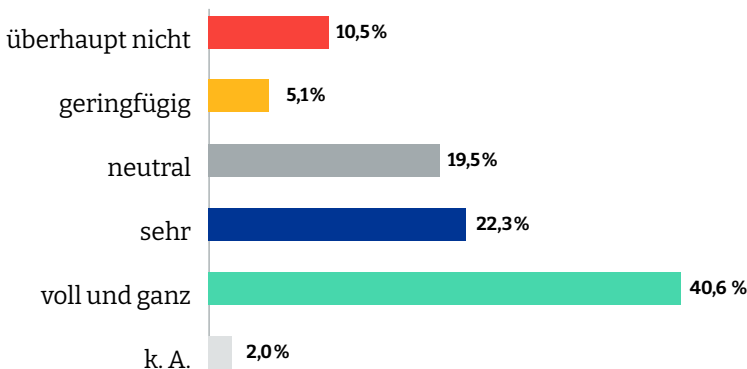
**65,1%** der Befragten sehen die Anpassung der Zuverdienstgrenzen beim Elterngeld als zentralen Hebel, um nach der Elternzeit schneller in den Beruf zurückkehren oder die Arbeitszeit erhöhen zu können.

**52,6%** wünschen sich eine Reform des Elterngeldbezugs, damit eine gleichberechtigte partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit erleichtert wird.

**69,7%** sprechen sich für eine Ausweitung staatlicher und privater Betreuungsangebote aus.

**73%** fordern eine Erhöhung der Anzahl flexibler Betreuungsangebote, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

### Die Familienstartzeit ist ein wichtiges Instrument, um die Kinderbetreuung nach der Geburt flexibel zu gestalten und Chancengleichheit zwischen den Partner:innen zu fördern



Besondere Dringlichkeit sehen wir bei der Umsetzung der Familienstartzeit: Laut EU-Richtlinie müssen alle Mitgliedsstaaten eine mindestens 10-tägige bezahlte Freistellung für den zweiten Elternteil nach der Geburt einführen. Deutschland verweist bislang auf die bestehenden Regelungen im Bundeselterngeldgesetz und sieht keinen zusätzlichen Handlungsbedarf. Dabei sprechen sich 40,6% unserer Befragten klar dafür aus, die Familienstartzeit als flexibles Instrument zur Förderung der Vereinbarkeit und Chancengerechtigkeit zwischen den Eltern einzuführen.<sup>7)</sup>



### Unsere Forderungen

- Die jährliche Anpassung des Elterngeld-Höchstbetrags an die Inflation, um eine gerechte und realitätsnahe Lohnersatzleistung sicherzustellen, analog zu anderen Lohnersatzleistungen.
- Die Wiederherstellung der Möglichkeit zum parallelen Bezug von Basiselterngeld im ersten Lebensjahr ohne finanzielle Einbuße, damit beide Elternteile frühzeitig Verantwortung übernehmen können.
- Die Einführung einer bezahlten Familienstartzeit von zehn Tagen für den zweiten Elternteil nach der Geburt (etwa finanziert über einen Familienfonds), zur Förderung von Partnerschaftlichkeit und Chancengerechtigkeit.
- Eine Ausgestaltung des Elterngeldes für Selbstständige ohne generelle Zuverdienstgrenze. Statt eines pauschalen Deckels sollen branchenspezifische Pauschalen eingeführt werden (etwa über eine Rechtsverordnung verbindlich zu regeln), um die wirtschaftliche Realität selbstständiger Eltern anzuerkennen und ihre soziale Absicherung zu stärken.

<sup>7)</sup> <https://www.bundestag.de/resource/blob/690742/83f4703aaaaa96c99bf3ca2861c7f2d0/WD-9-004-20-pdf-data.pdf>; letzter Zugriff am 16.07.2025  
[https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/vaterschaftsurlaub-ab-2024\\_76\\_581382.html](https://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/vaterschaftsurlaub-ab-2024_76_581382.html); letzter Zugriff am 16.07.2025

# Pflegeunterstützung gerecht gestalten

## Nachlässigkeit des Gesetzgebers beenden

Bisher sieht das Pflegezeitgesetz (§ 2 PflegeZG) das Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung vor – allerdings ausschließlich für Arbeitnehmer:innen. Selbstständige bleiben bislang außen vor. Damit stehen finanzielle Unterstützungsleistungen nur Arbeitnehmer:innen zur Verfügung – eine klare Benachteiligung für Unternehmer:innen, die ebenfalls Pflegeverantwortung übernehmen. Auch andere staatliche Unterstützungsleistungen wie zinslose Darlehen im Rahmen der Familienpflegezeit (§ 3 FPfZG) bleiben ihnen bislang verwehrt.<sup>8)</sup>



Unsere Ergebnisse zeigen deutlich: Das Thema Pflege betrifft viele Wirtschafts-junior:innen. Von den 860 befragten Mitgliedern gaben 126 an, aktuell Angehörige zu pflegen; das entspricht 14,7 % aller Befragten. Besonders relevant ist die Doppelbelastung: Unter den Teilnehmenden haben 9,4 % neben der Pflegeverantwortung eigene Kinder. 28,6 % der Pflegenden empfinden es als „sehr schwierig“, einen externen Pflegeplatz oder eine haushaltsexterne Pflegekraft zu finden; weitere 20,6 % als „eher schwierig“. Das unterstreicht den dringenden Handlungsbedarf beim Ausbau professioneller Pflegeangebote und bei der Unterstützung von pflegenden Angehörigen.

Auch bei der finanziellen Unterstützung wird der Reformbedarf deutlich: 55,1 % der Befragten sprechen sich „voll und ganz“ dafür aus, das Pflegeunterstützungsgeld auch für Unternehmer:innen zu öffnen, weitere 20,6 % stimmen „eher zu“ – zusammen also 75,7 % Zustimmung. Eine ähnliche Zustimmung zeigt sich bei der Forderung nach Gleichstellung bei allen staatlichen Unterstützungsleistungen: 56,3 % stimmen „voll und ganz“ und weitere 19,4 % „eher zu“.

Diese Ergebnisse verdeutlichen: Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf darf nicht länger vom Erwerbsstatus abhängen. Gerade für Unternehmer:innen muss der Gesetzgeber endlich gleiche Rahmenbedingungen schaffen.



## Unsere Forderungen

- Unternehmer:innen sollen einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld erhalten. Die Höhe soll sich am durchschnittlichen Gewinn vor Beginn der Pflegeverantwortung orientieren, um ihre wirtschaftliche Handlungsfähigkeit in akuten Pflegesituationen zu sichern.
- Die gleichberechtigte Möglichkeit für Selbstständige, während der Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen zu beantragen, analog zu den Regelungen für Arbeitnehmer:innen, um faire und realitätsnahe Unterstützungsstrukturen zu schaffen.
- Klare Verfahren bei Pflegeleistungen für selbstorganisierte Lösungen statt Überforderung im Alltag.

<sup>8)</sup> <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/p/pflegeunterstuetzungsgeld-als-entgeltersatzleistung.html>  
Zinsloses Darlehen während einer gesetzlichen Freistellung – Wege zur Pflege; letzter Zugriff am 16.07.2025

# Übersicht der WJD- Forderungen als konkrete Gesetzesänderungsvorschläge

## 1. Vereinbarkeit als strategische Maßnahme

### **Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) – § 1a (neu):**

- § 1a - Beschleunigte Verfahren für zivilgesellschaftliche Betreuungsträger
  - (1) Verwaltungsverfahren zur Genehmigung sozialer Einrichtungen durch zivilgesellschaftliche Träger sind mit besonderer Dringlichkeit zu bearbeiten.
  - (2) Die Behörden haben innerhalb von acht Wochen eine Entscheidung zu treffen. Wird keine Entscheidung erlassen, gilt die Genehmigung als erteilt (Genehmigungsfiktion).

## 2. Kinderbetreuung – flexibel, bedarfsgerecht und flächendeckend

### **Einkommensteuergesetz (EStG) – § 10 Abs. 1 Nr. 5:**

Betreuungskosten für Kinder bis zum vollendeten 14. Lebensjahr sind in tatsächlicher Höhe bis zu 8.000 Euro jährlich als Sonderausgaben abziehbar, unabhängig von der Erwerbsform oder dem Alter des Kindes.

### **Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII) – § 22a (neu):**

- § 22a – Förderung elterninitiiierter Betreuungsformen
  - (1) Elterninitiativen, Vereine, gemeinnützige Träger sowie Unternehmensverbünde können bei Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder Fördermittel des Bundes nach Maßgabe einer Förderrichtlinie beantragen.
  - (2) Die Förderung umfasst:
    - Pauschale Zuschüsse zur Betriebskostenfinanzierung,
    - Investive Förderungen für Räume und Ausstattung,
    - Zugang zu standardisierten, vereinfachten Anerkennungsverfahren.

### **Gewerbeordnung (GewO) – § 55c (neu):**

- § 55c – Steuerliche Anreize für betriebliche Kinderbetreuung
  - (1) Unternehmen, die Betriebs- oder Verbundkitas unterhalten, erhalten eine Betriebsausgabenpauschale von bis zu 20.000 Euro pro Jahr.
  - (2) Diese Pauschale ist zusätzlich zum Sonderausgabenabzug für Eltern anwendbar.

## 3. Mutterschutzregelungen für Selbstständige

### **Mutterschutzgesetz (MuSchG) – § 1a (neu):**

- § 1a – Mutterschutz für Selbstständige
  - (1) Selbstständig tätige Frauen im Sinne des § 2 SGB VI haben Anspruch auf Mutterschutz nach Maßgabe dieses Gesetzes.
  - (2) Die Regelungen der §§ 3 bis 6 MuSchG gelten entsprechend.
  - (3) Die Finanzierung erfolgt im Rahmen einer branchenspezifisch differenzierten Umlage nach dem Umlageverfahren U2 (§ 1 AAG), für das eine Versicherung bei der Krankenkasse besteht.
  - (4) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erlässt hierzu eine Rechtsverordnung mit Details zur Beitragsbemessung, Anspruchsprüfung und Leistungsgewährung.

#### 4. Elterngeld- und Elternzeitgesetzgebungen modernisieren

##### **BEEG – § 2 Abs. 2 Satz 2:**

- Der Höchstbetrag des Elterngeldes wird zum 1. Januar eines jeden Kalenderjahres entsprechend der Veränderung des Verbraucherpreisindex angepasst.

##### **BEEG – § 8 Abs. 3:**

- Der gleichzeitige Bezug von Basiselterngeld durch beide Elternteile ist auch im ersten Lebensjahr des Kindes möglich.

##### **BEEG – § 1 Abs. 6 (neu):**

- Unbeschadet sonstiger Ansprüche haben alle zweiten Elternteile Anspruch auf eine bezahlte zehntägige Freistellung nach der Geburt eines Kindes. Die Vergütung beträgt 100 % des pauschalierten Nettoeinkommens. Die Leistung wird aus einem umlagefinanzierten Familienfonds erbracht.

##### **BEEG – § 2d:**

- Bei selbstständiger Tätigkeit entfällt die Zuverdienstgrenze; das Elterngeld wird in diesem Fall pauschaliert gewährt. Eine Rechtsverordnung regelt die Pauschalen differenziert nach Branchen und Erwerbsintensität.

#### 5. Pflegeunterstützung gerecht gestalten

##### **Pflegezeitgesetz (PflegeZG) – § 2a (neu):**

- § 2a – Pflegeunterstützungsgeld für Selbstständige
  - (1) Selbstständig Tätige haben Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld im Umfang des durchschnittlichen Gewinns der letzten sechs Monate vor Eintritt der Pflegebedürftigkeit.
  - (2) Die Finanzierung erfolgt über eine Umlage bei der Pflegeversicherung.
  - (3) Näheres regelt eine Rechtsverordnung.

##### **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) – § 3 Abs. 4 (neu):**

Selbstständig Tätige können für die Dauer der Familienpflegezeit ein zinsloses Darlehen nach den gleichen Voraussetzungen wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beantragen. Die Nachweispflichten richten sich nach einer vom BMBFSFJ zu erlassenden Rechtsverordnung.



## IMPRESSUM

Herausgeber: Wirtschaftsjunioren Deutschland e.V.  
Breite Straße 29 · D-10178 Berlin

Bildnachweis: © dotagentur, © Adobe Stock; © freepik

Design: dot\_agentur, Harburg

Copyright: **Verwendung und Vervielfältigung – auch in Auszügen –  
nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers!**