



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Memorandum Familie und Arbeitswelt Die NEUE Vereinbarkeit

Fortschrittsfelder • Herausforderungen • Leitsätze

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
1 Wo stehen wir heute?	
Sechs Fortschrittsfelder der Vereinbarkeit 2015	6
Fortschrittsfeld 1: „Thema gesetzt“ – Die gesellschaftlichen Veränderungen haben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentrale Bedeutung verliehen	6
Fortschrittsfeld 2: „Etappenziel erreicht“ – Vereinbarkeit hat für alle, Gesellschaft und Wirtschaft, an Stellenwert gewonnen	8
Fortschrittsfeld 3: „Verbesserte Betreuung“ – Der bundesweite Ausbau der Kindertagesbetreuung ist gut vorangekommen	9
Fortschrittsfeld 4: „Konsens für eine flexible familienbewusste Arbeitszeitgestaltung wächst“	11
Fortschrittsfeld 5: „Messbare Fortschritte“ – Müttererwerbstätigkeit und Wahrnehmung von Familienaufgaben durch Väter nehmen zu	12
Fortschrittsfeld 6: „Breiteres Verständnis von Vereinbarkeit“ – Die Pflege von Angehörigen rückt immer stärker in den Blickpunkt	14
2 Wir gehen gemeinsam weiter – Herausforderungen der Zukunft	16
Neue Erwerbsmuster – Individualität, Mobilität und mehr	
Familienbewusstsein in der Arbeitswelt	16
Pflegesensible Arbeitsbedingungen: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mehr unterstützen	17
Partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf – Aktive Väter	18
Erwerbstätigkeit von Müttern stärken	20
Vereinbarkeit auch in Führungsfunktion – für Frauen und Männer	22
Digitalisierung – Potenziale für die Vereinbarkeit nutzen, Risiken minimieren	22
3 Die NEUE Vereinbarkeit – Zehn Leitsätze für den nachhaltigen Erfolg	24
4 Gemeinsame Projekte	28

Grußwort

Familie hat für die meisten Menschen allergrößte Bedeutung. Allerdings haben viele Familien das Gefühl, unter Druck zu stehen. Gerade die Eltern und pflegenden Angehörigen in der „Rush Hour“ des Lebens zwischen 25 und 45 Jahren, Leistungsträger in unserer Gesellschaft und auf unserem Arbeitsmarkt, fühlen sich stark gefordert. Sie haben den Eindruck, zwischen Arbeit, beruflichem Fortkommen und Familie hin und her gerissen zu sein. Die Lebenswünsche und -wirklichkeiten dieser Generation müssen Ausgangs- und Orientierungspunkt moderner Familien- und Gleichstellungspolitik sein.



Die Berufsorientierung von Frauen, insbesondere die von Müttern, ist enorm gewachsen, Karrierewünsche inbegriffen. Immer mehr Männer wünschen sich, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Ausgewogene Vereinbarkeit, Partnerschaftlichkeit und stabile Einkommensverhältnisse – darum geht es Familien heute. Gleichzeitig befinden wir uns mitten in einem umfassenden gesellschaftlichen Wandel: Digitalisierung, demografischer Wandel, Globalisierung und die Beschleunigung von Arbeitsprozessen führen zu neuen Herausforderungen. So sind im demografischen Wandel eine wachsende Zahl älterer Menschen im Fall der Pflegebedürftigkeit durch immer weniger junge Menschen zu betreuen, denn der Wunsch, soweit es geht in der Familie zu pflegen, ist nach wie vor groß. Auf der anderen Seite wird Arbeit flexibler, die Familienformen sind vielfältiger geworden – und das führt zu mehr Gestaltungsmöglichkeiten. Diese Veränderungen bieten die Chance für einen Qualitätssprung für eine NEUE Vereinbarkeit.

Partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Lebensverlauf zu fördern, ist der Kern einer modernen Familienpolitik. Es geht darum, die „geforderte Generation“ wirksam zu unterstützen. Das betrifft einerseits staatliche Leistungen. Das ElterngeldPlus unterstützt Eltern dabei, gleich nach der Geburt in eine partnerschaftliche Aufgabenteilung hineinzufinden. Mit einem großen Familienpaket wurden die Freibeträge und das Kindergeld, der Kinderzuschlag und der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende angehoben und damit die Erwerbstätigkeit der Eltern unterstützt.

Bei der Infrastruktur hat sich die Zahl der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für unter Dreijährige innerhalb der letzten Jahre deutlich verbessert. Nun muss die Dynamik des Ausbaus in Zukunft noch stärker durch Qualitätsentwicklung flankiert werden. Ein bedarfsgerechtes Angebot an Plätzen, eine gute Qualität der Betreuung, flexible Angebote auch für Rand- und Ferienzeiten sowie mehr Ganztagschulen und mehr schulbegleitende Nachmittagsangebote sind dabei wichtige Zielmarken. Ich bin überzeugt: Finanzielle Spielräume müssen genutzt werden für den Ausbau dieser Infrastruktur. Denn sie ist die beste Investition in die Zukunft unserer Gesellschaft.

Genauso wichtig wie der Bedeutung und den Bedarfen von Familien angemessene staatliche Leistungen sind gute Bedingungen in den Betrieben für Beschäftigte, die kleine Kinder haben oder in der Familie Pflegeaufgaben übernehmen. Paare finden sich nach der Geburt häufig entgegen ihren Wünschen in einer traditionellen Aufgabenteilung wieder, weil Mütter im Durchschnitt ein deutlich geringeres Einkommen haben als Väter. Daher sind Lohngerechtigkeit und gute Karrieremöglichkeiten für Frauen und besonders für Mütter wichtige Bausteine einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit. Das Gesetz zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erleichtert es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitszeit für die Pflege zu reduzieren.

Mir geht es darum, dass beide Elternteile in vollzeitnaher Teilzeit arbeiten können, ohne dabei den Anschluss an Beruf oder Karriere zu verlieren. Und auch diejenigen, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, müssen die Chance haben, weiterhin im Beruf zu bleiben. Hier muss der Staat Impulse geben. Darum habe ich mit dem Vorschlag einer Familienarbeitszeit eine Diskussion angestoßen. Die Debatte dauert an, aber sie bildet schon jetzt eine zentrale Orientierung bei der Frage, wie eine Politik für mehr Partnerschaftlichkeit konkret aussehen sollte.

Die „Rush Hour“ des Lebens ist kein Schicksal, sondern hängt zu einem guten Teil von Rahmenbedingungen ab, die sich ändern lassen. Dazu müssen Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften an einem Strang ziehen. Ein gelungener Ausweis dieser Strategie ist das Memorandum „Familie und Arbeitswelt“, in dem wir uns in gemeinsamer Arbeit auf Leitsätze für die NEUE Vereinbarkeit verständigt haben. Denn eines ist klar: Auch wenn über konkrete Maßnahmen manchmal gestritten wird, so sind wir uns doch einig, dass eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine familienfreundliche Arbeitswelt höchste Bedeutung für die soziale Stabilität und den ökonomischen Erfolg Deutschlands haben.



Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

1 Wo stehen wir heute? Sechs Fortschrittsfelder der Vereinbarkeit 2015

FORTSCHRITTSFELD 1: „Thema gesetzt“ – Die gesellschaftlichen Veränderungen haben der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zentrale Bedeutung verliehen

Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den letzten Jahren gesamtgesellschaftlich stark zugenommen. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen zurückzuführen auf sich wandelnde Rollenvorstellungen in den Familien, aber auch auf den demografischen Wandel und seine Auswirkungen auf die Fachkräftesicherung. Im Ergebnis wird die gesellschaftliche und politische Debatte auf allen Ebenen rund um die Themen der Vereinbarkeit engagierter geführt. Zahlreiche notwendige Maßnahmen befinden sich in der Umsetzung.

Wenn berufstätige Mütter nach dem Stellenwert von Familie und Beruf in ihrem Leben gefragt werden, antworten 42 Prozent, dass beides für sie gleich wichtig ist – es geht ihnen also um das „Sowohl-als-auch“.¹⁾ Frauen wollen heute beides: berufliche Perspektiven und Kinder. 75 Prozent

der Mütter und 92 Prozent der Väter erklären (mit jüngstem Kind unter sechs Jahren), die Berufstätigkeit sei oder wäre ihnen sehr wichtig/wichtig. 79 Prozent der Mütter und 72 Prozent der Väter hatten (vor der Geburt) Spaß an der Arbeit. 96 Prozent der Frauen ist es wichtig, „auf eigenen Beinen zu stehen“.²⁾

(Finanzielle) Unabhängigkeit wird zunehmend zur gesellschaftlichen Normalität. Die Basis dafür ist gelegt: Für eine erfolgreiche Berufslaufbahn sind Frauen besser vorbereitet als jemals zuvor. Sie bauen ihren Vorsprung kontinuierlich aus. Im Jahr 2013 waren 55 Prozent aller Abiturienten weiblich;³⁾ 50 Prozent der 20- bis 25-jährigen Frauen besaßen eine Fachhochschul- oder Hochschulreife – gegenüber nur 42 Prozent ihrer männlichen Altersgenossen.⁴⁾ Im Jahr 2013 machten 200.000 Frauen im Rahmen einer dualen Ausbildung ihren Gesellenabschluss. Dies entspricht einem Frauenanteil von 41 Prozent.⁵⁾

Nicht nur der Wunsch nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit, sondern auch das neue Leitbild „Partnerschaftlichkeit in der Familie“ ist auf dem Vormarsch: Vier von zehn Frauen bevorzugen ein

1) Karriereperspektiven berufstätiger Mütter, 1. Frankfurter Karrierestudie, 2014

2) Institut für Demoskopie Allensbach, Weichenstellungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2015

3) Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11, Reihe 1, 2014

4) Statistisches Bundesamt, 2015

5) Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3, 2015

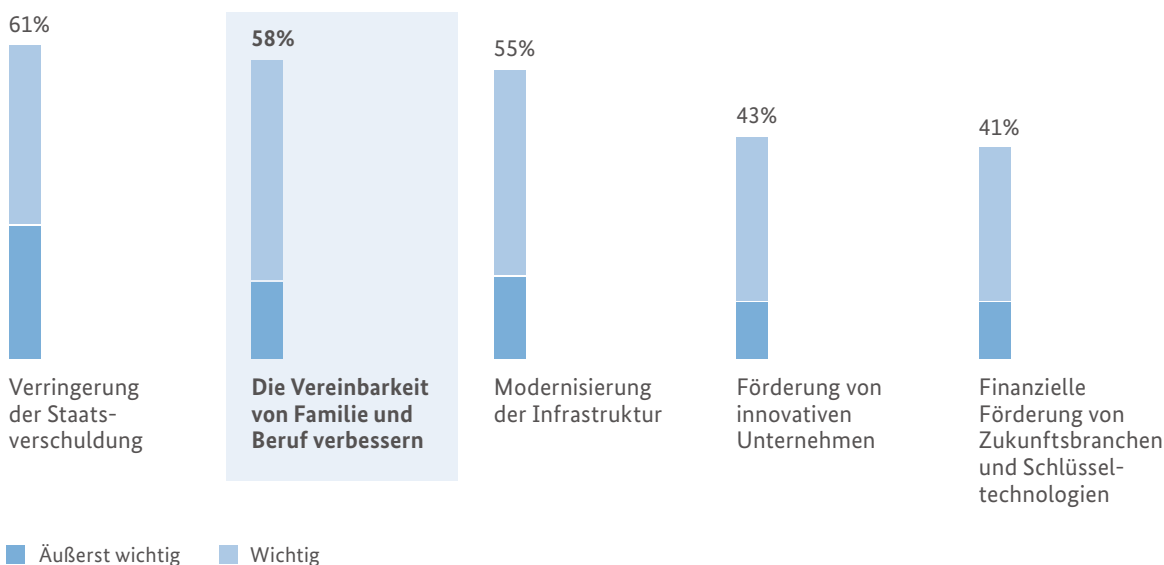
egalitäres Familienmodell, während das traditionelle Einverdienermodell nur noch für 16 Prozent das präferierte Lebensmodell darstellt.⁶⁾ Auch der Wunsch und die Bereitschaft von Vätern, sich an der Kindererziehung und -betreuung zu beteiligen, haben im Vergleich zur früheren Vätergeneration zugenommen: 69 Prozent sagen, sie beteiligen sich mehr an der Erziehung als ihre eigenen Väter.⁷⁾ Der kontinuierliche Anstieg der Väterquote bei der Nutzung der Partnermonate des Elterngeldbezuges ist nur ein markanter Indikator.

Für Familien in Deutschland ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein sehr wichtiges Thema ihrer Lebensqualität: Für 68 Prozent der

Mütter und 54 Prozent der Väter ist eine gute Vereinbarkeit eine wichtige Voraussetzung für Lebensqualität.⁸⁾ Folgerichtig ist für fast drei Viertel der Eltern (71 Prozent) Vereinbarkeit eine der wichtigsten politischen Aufgaben für die Zukunft. 2011 lag dieser Wert noch bei 54 Prozent.⁹⁾ Unter den familienpolitischen Themen ist die Vereinbarkeit mit Abstand das wichtigste. Für 74 Prozent der Bevölkerung steht Vereinbarkeit in der Familienpolitik ganz oben auf der Agenda, ebenso für 81 Prozent der Eltern und sogar für 87 Prozent der Alleinerziehenden.¹⁰⁾ Mehr noch: Die Bevölkerung stuft die wirksame Unterstützung der Familien als wichtigen Faktor der Wirtschaftspolitik ein. **A**

A

Vereinbarkeit ist eine der wichtigsten wirtschaftspolitischen Aufgaben



Quelle: TNS Infratest¹¹⁾

6) Wippermann/Wippermann im Auftrag des BMFSFJ, Perspektive Wiedereinstieg. Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, 2010

7) Institut für Demoskopie Allensbach, Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, 2014

8) BMFSFJ, Familienreport 2014 (noch nicht veröffentlicht)

9) Eltern minderjähriger Kinder. Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2013 und vorherige Jahrgänge

10) Die fünf wichtigsten politischen Aufgaben aus Sicht von Eltern und Bürgern insgesamt, Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2013

11) Auszug: Die häufigsten Nennungen. TNS Infratest, Wahrnehmung und Verständnis von Wirtschaftspolitik, 2014

Auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist für Familien und für die Bevölkerung insgesamt ein wichtiges Thema.¹²⁾ Die Pflege von Angehörigen wird überwiegend von Frauen geleistet. Aber auch der Anteil der Männer, die die häusliche Pflege übernehmen, ist in den letzten Jahren gestiegen. Während 1998 nur ein Fünftel der Hauptpflegepersonen männlich war, betrug ihr Anteil 2010 schon mehr als ein Viertel.¹³⁾

FORTSCHRITTSFELD 2: „Etappenziel erreicht“ – Vereinbarkeit hat für alle, Gesellschaft und Wirtschaft, an Stellenwert gewonnen

Für die Zukunftsfähigkeit des Standorts Deutschland ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem zentralen Thema geworden.

Eine bessere Vereinbarkeit leistet einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfes, den die Unternehmen auch Anfang 2015 als große Herausforderung einstufen.¹⁴⁾ Denn aus familiären Gründen nicht (voll) erwerbstätige Frauen stellen das größte inländische und am schnellsten zu mobilisierende Arbeitskräftepotenzial dar. Gemäß dem Fortschrittsbericht zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung würde eine Ausweitung der Wochenarbeitszeit von Frauen ein zusätzliches Arbeitskräftepotenzial von 0,8 bis 1,6 Millionen Vollzeitäquivalenten und die Erhöhung der Erwerbsquote weitere 0,8 bis 1,4 Millionen Vollzeitäquivalente mehr Arbeitskräfte bedeuten.¹⁵⁾ Dies kann nur mit einer besseren Ver-

einbarkeit gelingen. Dazu tragen auch Wirtschaft und Gewerkschaften bei.

Vereinbarkeit ist ein wichtiges Merkmal der Arbeitgeberattraktivität und bringt nachweisbaren wirtschaftlichen Nutzen. Denn familienbewusste Personalpolitik rechnet sich. In Unternehmen, die sich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie systematisch widmen, ist die Produktivität um 13 Prozent, die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um 14 Prozent höher.¹⁶⁾ Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht u. a. mit einer geringeren Fehlzeiten- und Krankheitsquote und seltenerem Arbeitgeberwechsel einher. Familienbewusste Personalpolitik steigert damit die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Die weit überwiegende Mehrheit der Unternehmen erachtet die Vereinbarkeit daher auch als wichtiges oder eher wichtiges Thema: 2012 gaben das 81 Prozent der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer und Personalverantwortlichen an; 2003 waren es noch lediglich 47 Prozent.¹⁷⁾ **B**

Dieser Bewusstseinswandel ist eine wichtige Voraussetzung für die tatsächliche Verbesserung der Vereinbarkeit. Dies korrespondiert mit der Bedeutung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Vereinbarkeit beimessen: Bei der Arbeitgeberwahl ist sie für neun von zehn Beschäftigten mit minderjährigen Kindern genauso wichtig oder wichtiger als das Gehalt. Immer mehr Beschäftigte würden für eine bessere Vereinbarkeit den Job wechseln. Dies gilt insbesondere für die „geforderte Generation“: Drei Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 25 und 39

12) Zentrum für Qualität in der Pflege, Bevölkerungsbefragung (Forsa): Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, 2014

13) BMG, Abschlussbericht zur Studie Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes (TNS-Infratest), 2011

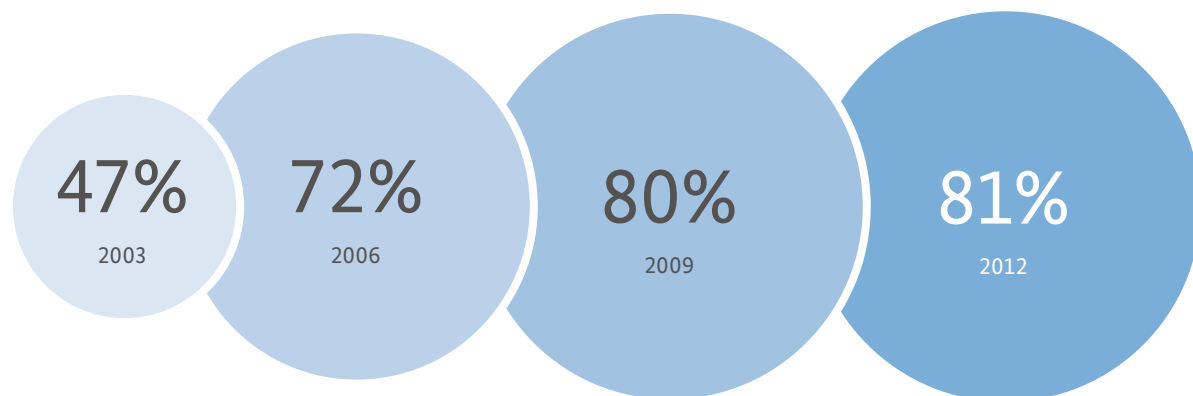
14) DIHK, Arbeitsmarktreport 2015 (noch nicht veröffentlicht)

15) BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

16) Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP), Vereinbarkeit von Beruf und Familie in deutschen Unternehmen: Status Quo und betriebswirtschaftliche Effekte, 2013

17) BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

Immer mehr Unternehmen sehen Familienfreundlichkeit als wichtiges Thema für das Unternehmen



Quelle: BMFSFJ¹⁸⁾

Jahren wären bereit, für mehr Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber zu wechseln. Das sind zwölf Prozentpunkte mehr als noch zwei Jahre zuvor.¹⁹⁾

FORTSCHRITTSFELD 3: „Verbesserte Betreuung“ – Der bundesweite Ausbau der Kindertagesbetreuung ist gut vorangekommen

Der Ausbau der Kindertagesbetreuung hat in den letzten Jahren deutliche Fortschritte gemacht. Insbesondere der Ausbau der Betreuung für Kinder im Alter unter drei Jahren ist durch eine hohe Dynamik gekennzeichnet – Deutschland zeigt sich zur Modernisierung fähig.

> 2014 waren mit 32 Prozent der Kinder im Alter

von unter drei Jahren mehr als doppelt so viele Kleinkinder in der Kindertagesbetreuung wie noch 2006.²⁰⁾ Die Betreuungslücke für Kinder in dieser Altersgruppe konnte so bundesweit gesenkt werden, beläuft sich 2014 jedoch immer noch auf neun Prozent.²¹⁾ Die Ganztagsbetreuung wurde dabei weiter ausgebaut. Der Anteil der Ganztagsbetreuung der Kinder unter drei Jahren hat sich mehr als verdoppelt: von rund sieben Prozent (2006) auf rund 18 Prozent (2014) aller Kinder dieser Altersgruppe.²²⁾

> 2013 waren mit 94 Prozent nahezu alle Kinder zwischen drei und sechs Jahren in der Kindertagesbetreuung.²³⁾ 2006 waren es noch sieben Prozentpunkte weniger.²⁴⁾

> 2013 besuchten rund 36 Prozent aller Schü-

18) Anteil der Unternehmen, die Familienfreundlichkeit als wichtig/eher wichtig für das Unternehmen betrachten. BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, 2013

19) BMFSFJ, Personalmarketingstudie, 2012 und 2010

20) Kindertageseinrichtungen oder Tagespflegepersonen. BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung und BMFSFJ, Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, 2015

21) Differenz zwischen Nachfrage seitens der Eltern (2014: 41 Prozent) und tatsächlicher Betreuung. BMFSFJ, Fünfter Bericht zur Evaluation des Kinderförderungsgesetzes, 2015

22) Anteil an allen Kindern dieser Altersgruppe. Statistisches Bundesamt, Kindertagesbetreuung in Deutschland 2012; Statistisches Bundesamt, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014 und 2006

23) Rechtsanspruch in dieser Altersgruppe seit 1996

24) BMAS, Fortschrittsbericht 2014 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung

lerinnen und Schüler eine offene oder gebundene Ganztagschule²⁵⁾. Das ist eine deutliche Steigerung seit 2003 – damals lag der Anteil bei rund elf Prozent. Insbesondere der Ausbau an Grundschulen zeigt eine starke Dynamik: 31 Prozent der Grundschüler besuchten 2013 eine Ganztagschule, 2003 waren es erst fünf Prozent.²⁶⁾ Das Angebot reicht für den vorhandenen Bedarf allerdings bei Weitem nicht aus. Mehr als doppelt so viele Eltern suchen eine Ganztagschule für ihr Kind.

- > Unternehmen haben die betriebliche Kinderbetreuung weiter ausgebaut, in Teilen unter Nutzung staatlicher Förderung. 2014 standen über 32.000 Plätze für Kinder von Betriebsangehörigen zur Verfügung – doppelt so viele wie 2006.²⁷⁾ Auch die Anzahl betrieblicher Kindertagesstätten hat sich auf über 650 mehr als verdoppelt.²⁸⁾ Hinzu kommen zahlreiche statistisch nicht erfasste Lösungen, wie z. B. der

Erwerb von Belegplätzen in einer Kinderbetreuungseinrichtung, Tagespflegepersonen in Betrieben und Notfallbetreuungsangebote.

- > Dieser Ausbau der Kinderbetreuung verbessert neben der frühkindlichen Bildung die Vereinbarkeit und hat positive Auswirkungen auf die Erwerbstätigkeit von Müttern: Eine Erhöhung der Betreuungsquote um zehn Prozentpunkte führte zu einer Erhöhung der Müttererwerbstätigkeit von 3,5 Prozentpunkten.²⁹⁾ Auch die wachsende Zahl von selbständigen Frauen profitiert vom größeren Angebot der öffentlichen Kinderbetreuung.

Für Eltern ist insbesondere die Flexibilität der Betreuung ein Thema, also vor allem die Öffnungszeiten, die z. B. die Arbeits- einschließlich Wegzeiten abdecken und auch für Beschäftigte in Schichtarbeit nutzbar sein sollten: 2014 gaben 71 Prozent der Eltern an, dass flexible Betreuungszei-

NEUE Vereinbarkeit bedeutet für mich, dass der Vater, der nach neunmonatiger Elternzeit an seinen Arbeitsplatz zurückkehrt, mit seinem Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung auf das offene Ohr der Vorgesetzten und das Wohlwollen der Kolleginnen und Kollegen trifft. Seine Partnerin hat nämlich nach 16-monatiger Elternzeit, in der sie mit reduzierter Stundenzahl gearbeitet hat, die Chance, in ihrem Betrieb eine Stelle mit mehr Verantwortung und höherer Arbeitszeit zu übernehmen. Der Donnerstagnachmittag kann weiter als gemeinsame Familienzeit eingeplant werden.



Reiner Hoffmann, Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes

25) Definition „Ganztagschule“ siehe www.kmk.org

26) Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, Allgemein bildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland – Statistik 2003 bis 2007 und Statistik 2009 bis 2013

27) Statistisches Bundesamt, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2006 und 2014

28) Statistisches Bundesamt, Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege, 2014

29) Für Mütter mit jüngstem Kind im Alter von zwei oder drei Jahren. CESifo DICE Report, Lessons from a Decade of Childcare Reforms, 2015

ten zur Lebensqualität beitragen. 2013 waren es noch 62 Prozent.³⁰⁾ Das gilt insbesondere auch für die 1,6 Millionen alleinerziehenden Elternteile (vor allem Mütter) in Deutschland. Vor allem für sie sind bedarfsgerechte Betreuungszeiten eine unabdingbare Voraussetzung für den eigenständigen Lebensunterhalt. Alleinerziehende erwerbstätige Mütter sind deutlich häufiger in Vollzeit tätig (40 Prozent) als verheiratete erwerbstätige Mütter (24 Prozent) und so auf eine entsprechend umfassende Kinderbetreuung angewiesen. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind für viele der nicht erwerbstätigen Alleinerziehenden eine relevante Ursache für ihre Erwerbslosigkeit.³¹⁾

Und: Die Einstellungen zur Betreuung von Kindern haben sich generell geändert: Aktuell finden 65 Prozent der Eltern mit Kindern unter sechs Jahren, dass Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr auch halbtags oder ganztags in einer Krippe oder Kindertagesstätte betreut werden können.³²⁾

FORTSCHRITTSFELD 4:

„Konsens für eine flexible familienbewusste Arbeitszeitgestaltung wächst“

Flexible UND familienfreundliche Arbeitszeiten sind der Dreh- und Angelpunkt für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Und sie werden, wie andere familienfreundliche Maßnahmen auch, vor dem Hintergrund des demografischen Wandels immer mehr zu einem Schlüssel für wirtschaftlichen Erfolg. Dauerhaft wettbewerbsfähig sein und bleiben heißt für Unternehmen, dass sie die besten Talente finden, motivieren und binden müssen. Voraussetzung dafür ist ein (Arbeits-)

Umfeld, das dazu beiträgt, dieses Potenzial an Talenten und an Motivation auch auszuschöpfen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, von privater und beruflicher Verantwortung, spielt hierbei eine entscheidende Rolle. Kluge Vereinbarkeit hilft, gut zu wirtschaften.

Daher haben die Bundesregierung, BDA, DIHK, ZDH und DGB im Jahr 2011 gemeinsam die „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ unterzeichnet. Sie ist ein Bekenntnis der Beteiligten zu einem intelligenten und modernen Verständnis flexibler Arbeitszeiten und beinhaltet den Aufruf an alle Akteure in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft, „die Chancen familienbewusster Arbeitszeiten und innovative Arbeitszeitmodelle im Interesse des Wirtschaftsstandorts Deutschland aktiv zu nutzen“, auch, da sie zu einer besseren Ausschöpfung des Erwerbspersonenpotenzials beitragen und in der Folge zu steigenden Einnahmen bei Steuern und Sozialabgaben führen:

- > 84 Prozent der Unternehmen, die 2012 an einer repräsentativen Onlinebefragung zum „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ des IW Köln teilgenommen haben, geben an, Teilzeitmodelle³³⁾ anzubieten.³⁴⁾ Für eine große Mehrheit dieser Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gehören individuell vereinbarte Arbeitszeiten (73 Prozent) und flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten (64 Prozent) zum Angebot. Mehr als die Hälfte von ihnen (51 Prozent) ermöglichen Vertrauensarbeitszeit. Diese Angebote sind jeweils deutlich verbreiteter als noch 2003.
- > Zwei von drei dieser Unternehmen schätzen die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeits-

30) Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2013 und 2014 (noch nicht veröffentlicht)

31) BMFSFJ, Alleinerziehende in Deutschland – Lebenssituation und Lebenswirklichkeit von Müttern und Kindern, 2012

32) Institut für Demoskopie Allensbach, Weichenstellungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2015 (noch nicht veröffentlicht)

33) Rechtsanspruch gemäß § 8 Teilzeit- und Befristungsgesetz

34) BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013

planung, d. h. wann und wie lange tatsächlich gearbeitet wird, groß oder eher groß ein.³⁵⁾

Im Gegensatz zur flexiblen Arbeitszeit ist der flexible Arbeitsort als Instrument der Vereinbarkeit noch nicht so weit verbreitet: Telearbeit gibt es in gut jedem fünften Unternehmen (21 Prozent). Ihr Anteil hat sich von 2003 bis 2012 annähernd verdreifacht.³⁶⁾ **C**

Kleinere und mittlere Unternehmen bieten in der Regel ein kleineres Spektrum an familienfreundlichen Maßnahmen an – auch, weil meist keine gesonderten Kapazitäten zur Umsetzung solcher Maßnahmen vorhanden sind. Andererseits werden gerade in kleinen Betrieben, beispielsweise des Handwerks, oft informelle Absprachen im direkten Dialog getroffen, wo eine familiäre Un-

ternehmenskultur pragmatische und individuelle Unterstützungsangebote möglich macht.

Größere Spielräume für Beschäftigte mit Familienaufgaben stellen auch erhöhte Anforderungen an die Arbeitsorganisation von Unternehmen, wenn das Arbeitsvolumen dieser Fachkräfte (teilweise und/oder befristet) ersetzt werden muss.

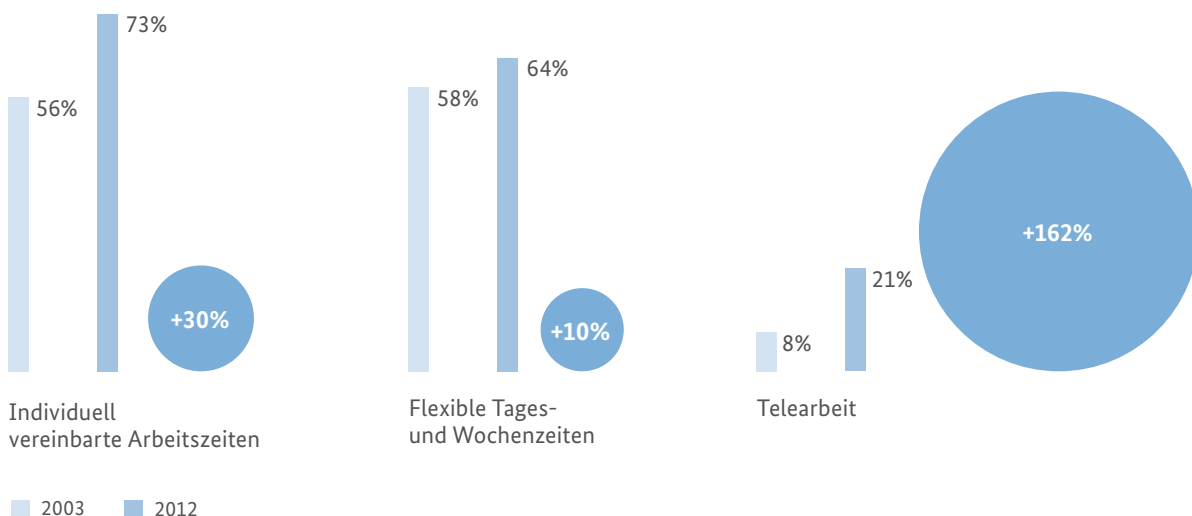
FORTSCHRITTSFELD 5: „Messbare Fortschritte“ – Müttererwerbstätigkeit und Wahrnehmung von Familienaufgaben durch Väter nehmen zu

Die verbesserten Rahmenbedingungen zeigen messbare Wirkung:

> Die Erwerbstätigkeit von Müttern insgesamt hat



Unternehmen geben an, ihren Beschäftigten heute deutlich häufiger flexible, familienbewusste Arbeitszeitmodelle anzubieten



Quelle: BMFSFJ³⁷⁾

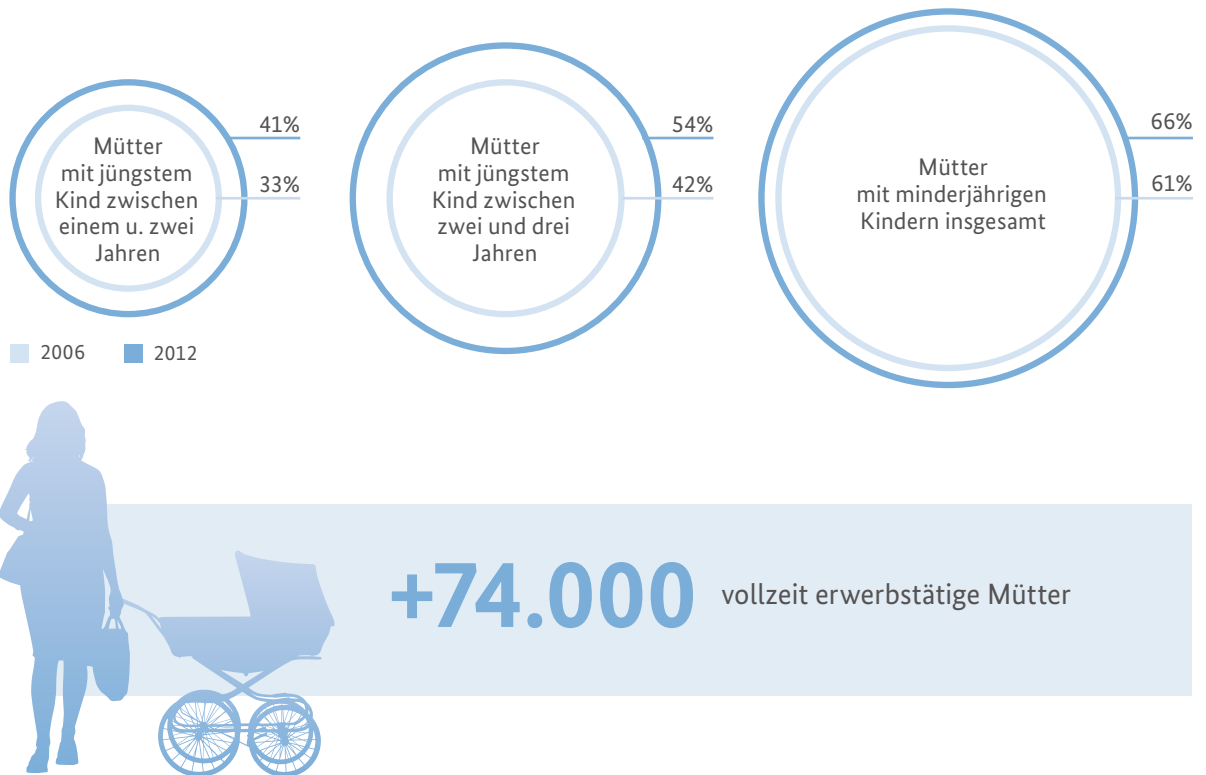
35) BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013

36) BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013

37) Anteil der Unternehmen, die nach Angaben der vom IW Köln befragten Personalmanager die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten. BMFSFJ, Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013

38) Erwerbstätigenquote (ausgeübte Erwerbstätigkeit) von Müttern minderjähriger Kinder und Veränderung des Erwerbsvolumens. BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

Die Müttererwerbstätigkeit ist deutlich gestiegen und Frauen steigen früher wieder ein



Quelle: BMFSFJ³⁸⁾

zugenommen: 2013 waren gut zwei Drittel aller Mütter erwerbstätig, 2000 waren es erst 59 Prozent. Auch von den alleinerziehenden Müttern waren zwei Drittel erwerbstätig.³⁹⁾ Auch das Erwerbsvolumen von Müttern kleiner Kinder ist gestiegen, auch wenn sie zu annähernd 80 Prozent dauerhaft in Teilzeit arbeiten.⁴⁰⁾ Gerechnet auf Vollzeitäquivalente waren 2012 74.000 Mütter mehr erwerbstätig als 2006.⁴¹⁾ 2012 führte die Erhöhung des Erwerbsvolumens von Müttern

kleiner Kinder zu einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts um 4,7 Milliarden Euro.⁴²⁾

- > Mütter steigen früher wieder in den Beruf ein: Über die Hälfte der Mütter von zweijährigen Kindern war 2012 erwerbstätig (54 Prozent). Das sind 28 Prozent mehr als 2006. Auch die Erwerbstätigkeit von Müttern einjähriger Kinder ist im gleichen Zeitraum gestiegen (41 Prozent), wenn auch in etwas geringerem Maße (24-prozentiger Zuwachs).⁴³⁾ **D**

39) Ausgeübte Erwerbstätigkeit. Mütter minderjähriger Kinder. Veränderung der Vollzeitäquivalente von 2006 bis 2012. BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

40) BMFSFJ, Familienreport 2014 (noch nicht veröffentlicht)

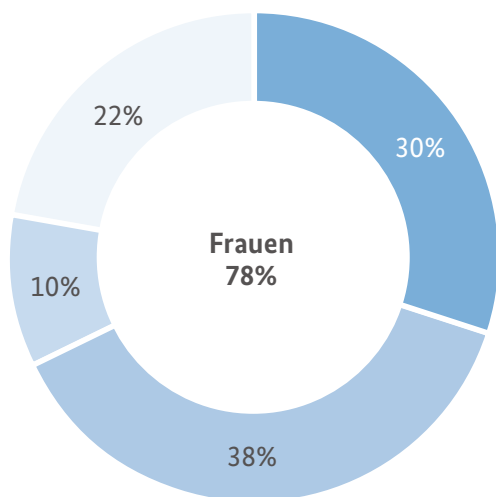
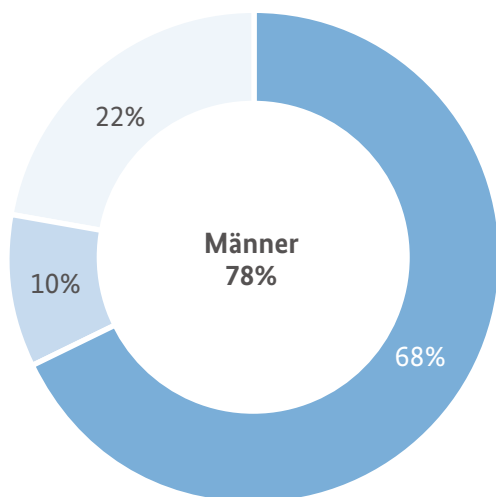
41) Mütter von Kindern unter drei Jahren. Laut Berechnungen von Prognos. BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

42) BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

43) BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

E

Die Mehrheit der Pflegenden ist berufstätig – Anteil der 40- bis 59-Jährigen, die einen Angehörigen pflegen



- Vollzeit
- Teilzeit
- Stundenweise
- Nicht berufstätig

Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach⁵⁰⁾

- > Diese positive Entwicklung spiegelt sich auch in den Arbeitszeiten wider: Zwischen 2007 und 2013 ist die durchschnittliche Arbeitszeit von erwerbstätigen Müttern mit jüngstem Kind unter drei Jahren überdurchschnittlich stark gestiegen: um 1,7 Stunden (im Vergleich zu einer Stunde bei allen Müttern mit minderjährigen Kindern). Eine Angleichung der wöchentlichen Arbeitszeiten ist die Folge: Erwerbstätige Mütter mit einem jüngsten Kind unter drei Jahren sind im Durchschnitt 25,2 Wochenstunden erwerbstätig (im Vergleich zu 25,6 Wochenstunden).⁴⁴⁾
- > Auch Väter übernehmen heute mehr Verantwortung für ihre Kinder: Heute nehmen rund 32 Prozent der Väter Elternzeit in Anspruch – Tendenz steigend.⁴⁵⁾ 2006 (kurz vor der Einführung des Elterngelds) betrug der Anteil der Väter nur 3,5 Prozent.⁴⁶⁾

FORTSCHRITTSFELD 6

„Breiteres Verständnis von Vereinbarkeit“ – Die Pflege von Angehörigen rückt immer stärker in den Blickpunkt

Die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nimmt aufgrund des demografischen Wandels und der steigenden Lebenserwartung weiter zu: Bereits im Jahr 2013 gab es in Deutschland 2,6 Millionen Pflegebedürftige mit einer Pflegestufe. Diese Zahl wird nach Angaben des Statistischen Bundesamts bis zum Jahr 2020 auf 2,9 Millionen anwachsen, im Jahr 2030 werden es bereits 3,4 Millionen Pflegebedürftige sein. Dadurch wird ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung bis zum Jahr 2030 auf 4,4 Prozent ansteigen – dies entspricht

44) Prognos, Kompetenzbüro Wirksame Familienpolitik: Kurzinformation zur Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 12. Mai 2015: Entwicklung der Müttererwerbstätigkeit

45) Statistisches Bundesamt, Statistik zum Elterngeld: Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder

46) Statistisches Bundesamt, Statistik zum Elterngeld, Männeranteil Leistungsbezieher

47) Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2011, <http://www.bpb.de/wissen/B2RM6Z,0,0,Pflegebed%FCrftige.html>

NEUE Vereinbarkeit bedeutet für mich, dass es gelingt, die Wünsche der Beschäftigten und die betrieblichen Anforderungen bestmöglich miteinander zu verbinden. Dazu brauchen wir individuelle und passgenaue Lösungen vor Ort und gute Rahmenbedingungen, insbesondere hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Ganztagskitas und -schulen.



Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

dann ungefähr dem Anteil aller Kinder unter sechs Jahren.⁴⁷⁾ Bereits heute ist die Zahl der Pflegebedürftigen höher als die Zahl der Kinder unter drei Jahren (ca. zwei Millionen) – mit steigender Tendenz.

Mehr als zwei Drittel (71 Prozent bzw. rund 1,9 Millionen) der Pflegebedürftigen werden zu Hause versorgt – häufig von erwerbstätigen Angehörigen neben der Arbeit. Dabei ist Berufstätigkeit für viele Pflegende nicht etwa die Ausnahme, sondern eher die Regel – mit den entsprechenden Belastungen. Gut drei Viertel (78 Prozent) der 40- bis 59-jährigen Frauen, die eine/n Angehörige/n pflegen, sind auch berufstätig, davon 30 Prozent in Vollzeit, weitere 38 Prozent in Teilzeit, d. h. mindestens 15 Stunden pro Woche.⁴⁸⁾ **E**

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in jüngerer Zeit von einer hohen Dynamik gekennzeichnet und stärker ins Bewusstsein von Arbeitgebern gerückt: Während 2011 nur etwa jeder dritte befragte Personalentscheider angegeben hatte, sich mit dem Thema bereits beschäftigt zu haben, war es 2014 bereits jeder zweite. Folglich

steigt auch der Anteil der Arbeitgeber, die sich betrieblicher Handlungsfelder zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bewusst sind (2011: 29 Prozent vs. 2014: 46 Prozent). Tatsächlich angeboten werden nach Angaben von Unternehmen vor allem flexible Arbeitszeitmodelle (80 Prozent) und Arbeitszeitreduzierungen (66 Prozent).⁴⁹⁾

Mit Beginn des Jahres 2015 wurden mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf die Instrumente für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf weiterentwickelt: zehntägige Auszeit im Akutfall mit Lohnersatzleistung, sechs Monate Pflegezeit mit zinslosem Darlehen und Rechtsanspruch (in Unternehmen mit mehr als 15 Beschäftigten) und die Familienpflegezeit mit zinslosem Darlehen und Rechtsanspruch (in Unternehmen mit mehr als 25 Beschäftigten).

48) Institut für Demoskopie Allensbach, Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern, 2015

49) Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, berufundfamilie gGmbH mit der GfK, November 2014

50) Institut für Demoskopie Allensbach, Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern, 2015

2 Wir gehen gemeinsam weiter – Herausforderungen der Zukunft

Wie Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen sind, ist eine der wichtigsten und drängendsten gesellschaftspolitischen Fragestellungen für Deutschlands Zukunft geworden. Mit dem ElterngeldPlus und den weiteren Anstrengungen beim Betreuungsausbau wurden in jüngster Zeit Verbesserungen erreicht. Auf den bisherigen Erfolgen kann sich Deutschland aber nicht ausruhen. Denn die Wünsche der Menschen im Hinblick auf eine gelungene Vereinbarkeit entwickeln sich. Bisher empfinden nur 45 Prozent der Familien ihre eigene Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut.⁵¹⁾ Die richtigen Antworten können auch einen entscheidenden Beitrag zur Abmilderung des Fachkräftemangels leisten. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist folgerichtig Schwerpunktthema und einer der fünf strategischen Sicherungspfade des Fachkräftekonzepts der Bundesregierung. Die Lebens- und Arbeitswelt ist im Wandel und bringt neue Herausforderungen für die Vereinbarkeit – und neue Themen für die weitere gemeinsame Arbeit. Durch den demografischen Wandel wird die Zahl der Pflegebedürftigen und der pflegenden Berufstätigen in den nächsten Jahren weiter spürbar ansteigen. Insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen müssen in diesem Rahmen Lösungen gefunden werden – die für deren Bedarfe und ohne eine große Personalabteilung umsetzbar sind.

Neue Erwerbsmuster – Individualität, Mobilität und mehr Familienbewusstsein in der Arbeitswelt

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig, der überwiegende Teil in gewünschter Teilzeit oder Vollzeit. Es gibt immer mehr flexible Arbeitsverhältnisse und immer mehr Beschäftigungsformen jenseits des „Normalarbeitsverhältnisses“. Diese entsprechen nicht immer den Vorstellungen der Beschäftigten, insbesondere wenn es sich aufgrund ungünstiger Rahmenbedingungen um unfreiwillige Teilzeit- oder Minijobs handelt oder wenn sie keine gesicherte Perspektive bieten. Andererseits geben erweiterte Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten zunehmend mehr Menschen die Möglichkeit, selbstbestimmt Entscheidungen zu treffen, wie und wo sie leben, welchen Beruf sie ergreifen und in welcher Lebensphase das Private oder das Berufliche in den Vordergrund rückt. Erwerbsbiografien und Karrierewege bewegen sich – auch bei Männern – immer weiter weg von linear verlaufenden Entwicklungen. Immer häufiger kommt es zu Erwerbsunterbrechungen und/oder zur Reduktion der Arbeitszeiten aufgrund von Betreuung/Pflege, Weiterqualifizierung oder beruflicher Neuorientierung – und in der Folge zu teilweise unfreiwilliger Teilzeit. Eine lebensphasenorientierte Arbeitszeit-

51) Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2013

gestaltung kann für Unternehmen daher immer mehr zum Schlüssel für eine nachhaltige Nutzung des Fachkräftepotenzials werden – bislang werden solche „Lebensarbeitszeiten“ nur von 13 Prozent der Unternehmen angeboten.⁵²⁾ Arbeitszeitmodelle müssen betriebliche Anforderungen und Arbeitnehmerbedarfe bestmöglich ausbalancieren. Vor dem Hintergrund, dass für 60 Prozent aller Deutschen ein sicherer Arbeitsplatz Voraussetzung für die Familiengründung ist,⁵³⁾ und dass sich Lebenssituationen von Familien verändern – z. B. durch Pflegebedürftigkeit, Trennung, Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit des Partners/der Partnerin – ist es wichtig, dass Familien ökonomisch und sozial abgesichert sind. Insbesondere auch die in immer mehr Branchen bestehenden Demografie- und Bildungstarifverträge unterstützen lebensphasenorientierte Planbarkeit und Verlässlichkeit für Unternehmen und Beschäftigte.

Pflegesensible Arbeitsbedingungen: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf mehr unterstützen

Nach wie vor steht bei dem Thema Vereinbarkeit eher die Vereinbarkeit von Kindern und Beruf als die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im

Vordergrund. Neue Zahlen (s. o.) zeigen jedoch, dass die Pflege von Angehörigen zunehmend in den Fokus rücken wird. Sieben von zehn befragten Beschäftigten rechnen damit, dass sie in Zukunft einen Angehörigen pflegen werden.⁵⁴⁾ Viele Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten bereits bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Zwei Drittel der Personalentscheider sagen, dass die Notwendigkeit für betriebliches Handeln erst in ein paar Jahren bestehen wird, wenn die Zahl Pflegebedürftiger zugenommen hat. Diese Personalentscheider geben an, sich aktuell wegen des hohen organisatorischen Aufwands, des Fehlens von Umsetzungshilfen und Praxistipps sowie der Kostenintensität noch nicht stärker zu engagieren.⁵⁵⁾

Zahlreiche Maßnahmen für die Unterstützung von Berufstätigkeit und Kinderbetreuung wie etwa flexible Arbeitszeiten oder Telearbeit sind auch für Beschäftigte hilfreich, die sich um pflegebedürftige nahe Angehörige kümmern. Doch bei allen Gemeinsamkeiten gibt es auch Unterschiede in den Lebenssituationen und damit im Unterstützungsbedarf der Betroffenen. So ist Pflege – anders als Elternschaft – meistens nicht planbar, sondern tritt unvermittelt ein, etwa durch einen Schlaganfall oder einen Unfall von Angehörigen. Auch der Verlauf einer Pflegebedürftigkeit ist meist schwie-

NEUE Vereinbarkeit bedeutet für mich eine Partnerschaft zwischen Betrieben und Mitarbeitern. Beide Seiten zeigen dabei Verständnis für die Lage des anderen und kommen so zu gemeinsamen Lösungen, von denen beide profitieren.

Dr. Eric Schweitzer,
Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags



52) IW Köln, Lebensphasenorientierte Personalpolitik, 2014

53) „Dass einer der beiden Partner beruflich in einer gesicherten Position ist, z. B. einen unbefristeten Arbeitsvertrag hat“. Befragte unter 45 Jahren. Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2013

54) berufundfamilie gGmbH mit der GfK, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, November 2014

55) berufundfamilie gGmbH mit der GfK, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, November 2014

rig einzuschätzen. Sie kann wenige Wochen oder ein paar Monate dauern, sich aber auch über viele Jahre erstrecken und sich in Art und Umfang über die Zeit stark verändern. Dementsprechend ist es von Fall zu Fall sehr unterschiedlich, wie stark die pflegende Person beansprucht wird. Deshalb sind bedarfsgerechte Lösungen gefragt, die sich an veränderte Rahmenbedingungen wie einen erhöhten Pflegebedarf anpassen lassen. Daher steht für eine verbesserte Vereinbarkeit von Pflege und Beruf der Wunsch nach einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeit (69 Prozent) auch bei den Beschäftigten ganz oben auf der Agenda, gefolgt von einer pflegesensiblen Unternehmenskultur, in der man das Thema offen ansprechen kann (61 Prozent).⁵⁶⁾

Ende September 2015 wird das BMFSFJ einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einsetzen (§ 14 Familienpflegezeitgesetz). Dieser wird die Aufgabe haben, sich mit Fragen der Vereinbarkeit sowie mit der Umsetzung und den Auswirkungen der gesetzlichen Neuregelungen zu befassen.

Partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf – Aktive Väter

Die große Mehrheit der Bevölkerung wie der Eltern hält es für eine zentrale Aufgabe der Familienpolitik, die Voraussetzungen dafür zu verbessern, dass beide Elternteile berufstätig sein können. Das gilt insbesondere für junge Familien: 61 Prozent der Bevölkerung halten es für wichtig, Eltern mit Kindern unter drei Jahren in Zukunft so zu unterstüt-

zen, dass beide Partner berufstätig sein können.⁵⁷⁾ Die Mehrheit der Väter (66 Prozent) berichtet, dass sie gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen will.⁵⁸⁾ 85 Prozent der Väter glauben, dass grundsätzlich beide Partner für die Erziehung und das Wohlbefinden des Kindes verantwortlich sind.⁵⁹⁾ Und über 90 Prozent der Frauen und Männer unter 40 Jahren finden, beide, Mutter und Vater, sollen sich um die Kinder kümmern.⁶⁰⁾

Gerade bei jungen Eltern geht der Trend hin zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung: 60 Prozent der Eltern von Kleinkindern fänden es ideal, wenn beide Elternteile in gleichem Maße erwerbstätig wären und sich in gleichem Maße um Haushalt und Familie kümmern.⁶¹⁾ Von jedem dritten Paar mit Kindern unter drei Jahren würden derzeit am liebsten beide in Teilzeit (mit etwa 30 Stunden pro Woche) (32 Prozent) oder in Vollzeit (sieben Prozent) arbeiten und sich Familien- und Hausarbeit teilen.⁶²⁾ Das spiegelt sich in den aktuellen Arbeitszeiten von Müttern und Vätern noch nicht wider. **F**

Die Mehrheit der Väter würde aber tatsächlich gerne weniger arbeiten (75 Prozent).⁶³⁾ Hier geht es vor allem um die Reduzierung der Überstunden. Nach dem konkreten Umfang befragt, würden 50 Prozent der Väter gern zwischen 30 und 40 Stunden pro Woche arbeiten. Knapp ein Drittel würde sogar gern in einer Teilzeit zwischen 20 und 35 Stunden arbeiten.⁶⁴⁾ Auch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erwarten eine stärkere Nachfrage nach Familienfreundlichkeit von Seiten der Väter: 84 Prozent stimmen teilweise oder ganz der Aus-

56) berufundfamilie gGmbH mit der GfK, Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, November 2014

57) Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2014 (nicht veröffentlicht)

58) DJI, Erste Auswertungen zu Schwerpunktthemen auf Basis des DJI-Surveys „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“

59) Eltern & Eltern Family, Eltern 2015 – wie geht es uns? Und unseren Kindern?, 2015

60) Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2013: FamilienLeitbilder

61) Umfrage Familien in Deutschland (FiD) in Schröder, M., Siegers, R., Spieß, C. K.: Familien in Deutschland (FiD) – Enhancing Research on Families in Germany. SOEPpapers Nr. 556, 2012

62) Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2014 (nicht veröffentlicht)

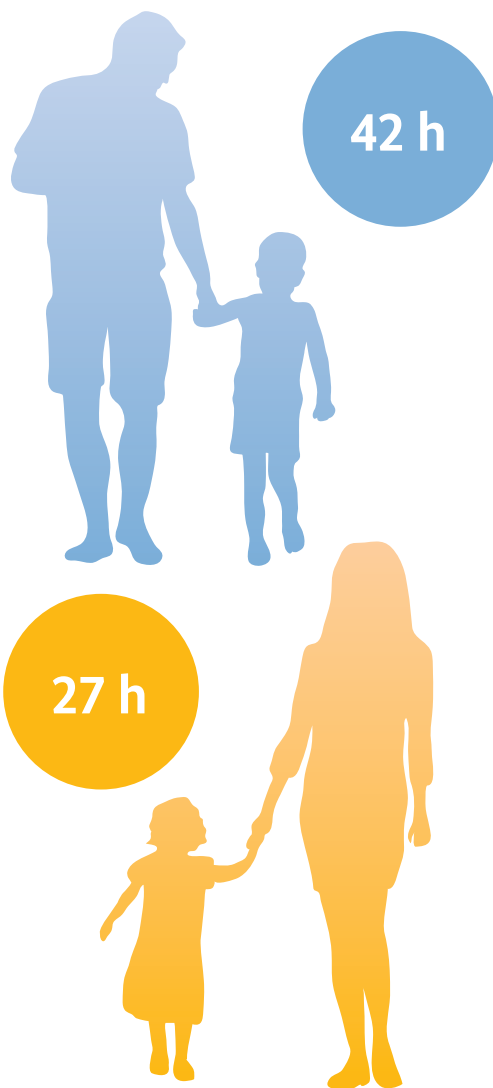
63) Anteil an berufstätigen Vätern. Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2012

sage zu, dass Vereinbarkeitsangebote der Unternehmen künftig noch stärker von Vätern nachgefragt werden.⁶⁵⁾ **G**

Allerdings glauben Führungskräfte mehrheitlich, dass das partnerschaftliche Modell erst in mehr als zehn Jahren gelebt wird (56 Prozent).⁶⁶⁾ Dies ist vor allem ein Thema der Unternehmens- und Führungskultur: Auch wenn die Akzeptanz in den Betrieben gewachsen ist,⁶⁷⁾ befürchten 27 Prozent der Väter zwischen 25 und 40 Jahren im Falle einer Inanspruchnahme familienfreundlicher Leistungen immer noch eine schlechtere Wahrnehmung der Leistungen durch den Vorgesetzten und 23 Prozent eine Gefährdung ihrer Karriere.⁶⁸⁾ Jeder fünfte Vater berichtet, dass sich die Inanspruchnahme von (mehr als zwei) Elterngeldmonaten negativ auf seine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten ausgewirkt hat.⁶⁹⁾ Fast jeder sechste Vater, der keine Elternzeit genommen hat, wäre gern in Elternzeit gegangen, hat schließlich aber darauf verzichtet. Über die Hälfte der Väter (54 Prozent), die ihre Berufstätigkeit nach der Geburt ihres ersten Kindes unterbrochen haben, hätte gern etwas oder deutlich länger unterbrochen. Hauptgründe gegen die gewünschte Reduzierung oder Unterbrechung waren die Angst vor Einkommensverlusten und beruflichen Nachteilen sowie Befürchtungen organisatorischer Probleme im Betrieb.⁷⁰⁾ Zumindest teilweise und was die Elternzeit anbelangt, sind diese Sorgen jedoch oft unbegründet: Knapp 57 Prozent der Väter geben an, dass ihre Entscheidung, in Elternzeit zu gehen, von der Mehrzahl der Kollegen positiv aufgenommen wurde.⁷¹⁾

F

Es bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden erwerbstätiger Väter und Mütter (2013)



Quelle: Statistisches Bundesamt⁷²⁾

64) Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2014 (nicht veröffentlicht)

65) BMFSFJ mit Bundesverband der Personalmanager (BPM), Umfrage unter 1.737 Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen, 2014

66) Roland Berger Strategy Consultants, Leaders' Parliament Befragung, 2014

67) BMFSFJ, Familienreport 2014 (noch nicht veröffentlicht)

68) A.T. Kearney, Ergebnisse der dritten Arbeitnehmerbefragung A.T. Kearney 361°- Vereinbarkeit wagen!, 2015

69) Sowitra im Auftrag der Hans Böckler Stiftung, Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter, 2014

70) Institut für Demoskopie Allensbach, Weichenstellungen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, 2015

71) Väter gGmbH: Trendstudie Moderne Väter, 2012

72) Im Alter von 25 bis 49 Jahren. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 12. Mai 2015: Entwicklung der Müttererwerbstätigkeit

G**Väterorientierung wird an Bedeutung gewinnen****75%**

der Väter würden
gerne weniger arbeiten

**84%**

der Unternehmen
erwarten, dass
Vereinbarkeitsangebote
stärker von Vätern
nachgefragt werden

Quellen: Institut für Demoskopie Allensbach, BMFSFJ⁷³⁾

Positiv wiederum wirkt sich die verstärkte Wahrnehmung von Familienverantwortung durch Väter auf den Wiedereinstieg der Partnerin aus. Dass die Partnerin wieder besser im Beruf anschließen konnte, bejahen fast zwei Drittel der befragten Paare (65 Prozent), bei denen Väter eine längere, mehr als dreimonatige Elternzeit genommen haben. Wenn Väter weniger als zwei Elterngeldmonate nehmen, bejahen dies nur halb so viele (31 Prozent).⁷⁴⁾

Erwerbstätigkeit von Müttern stärken

Die Rückkehr in den Beruf geht vielen Müttern nicht schnell genug. Mütter von Kindern, die zwischen 2008 und 2010 geboren wurden, unterbrechen die Erwerbstätigkeit im Schnitt für 19 Monate. Zwei Drittel der Mütter, die länger als ein halbes Jahr zuhause geblieben waren, hätten sich eine frühere Rückkehr gewünscht.⁷⁵⁾ Rund 20 Prozent von ihnen fehlten für eine schnellere Berufsrückkehr aber noch die passenden Betreuungsangebote. **H**

Ungefähr jede sechste Mutter hätte dazu einen passenden Job oder flexible Arbeitszeiten benötigt und rund zehn Prozent hätten sich dafür eine andere Arbeitsteilung mit dem Partner gewünscht.⁷⁶⁾

Allerdings: Immer noch geben 30 Prozent der nichterwerbstätigen Mütter an, dass sie keine Erwerbstätigkeit suchen, weil bedarfsgerechte Betreuungseinrichtungen entweder nicht verfügbar oder nicht bezahlbar seien.⁷⁷⁾ Dies gilt insbesondere für Ganztagsschulangebote und für die sogenannten Randzeiten. Wenn Eltern von schulpflichtigen Kindern die Wahl hätten, würden nur 29

73) Umfrageergebnisse unter Vätern und Personalverantwortlichen. Institut für Demoskopie Allensbach, Monitor Familienleben, 2012; BMFSFJ mit Bundesverband der Personalmanager (BPM), Umfrage unter 1.737 Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen, 2014

74) Sowitra im Auftrag der Hans Böckler Stiftung, Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter, 2014

75) BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

76) BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

77) Statistisches Bundesamt, Kind und Beruf: Nicht alle Mütter wollen beides, 2013

Prozent ihren Nachwuchs auf eine Halbtagschule schicken. 70 Prozent hingegen würden eine Ganztagschule bevorzugen – in den neuen Bundesländern sind es sogar 87 Prozent.⁷⁸⁾

Und: Für viele Frauen und Mütter ist hierzulande geringe Teilzeit die Regel. 2013 arbeiteten 45 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit mit durchschnittlich weniger als 19 Wochenstunden. Das sind 1,5 Stunden weniger als der europäische Durchschnitt und 30 Prozent weniger Wochenstunden als z. B. in Schweden (25 Wochenstunden).⁷⁹⁾

Frauen mit „kleinen Teilzeiten“ und geringem Einkommen tragen ein höheres Risiko finanzieller Abhängigkeit, mangelnder Aufstiegsmöglichkeiten und unzureichender sozialer Sicherung. Eine schnellere Berufsrückkehr und die Erhöhung des Erwerbsvolumens sind wichtige Voraussetzungen, um das Risiko der Altersarmut von Frauen und die bestehenden geschlechterspezifischen Gehaltsunterschiede weiter abzubauen. Ein weiterer Schritt in diese Richtung ist das ElterngeldPlus, das finanzielle Anreize setzt für einen frühen Wiedereinstieg in größerer Teilzeit bereits während der Elternzeit. Mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ wird vor allem die Nachhaltigkeit des Wiedereinstiegs in möglichst existenzsichernde Beschäftigung sowie die Vermeidung von Brüchen in der Erwerbsbiografie in den Blick genommen.⁸⁰⁾ Ein höheres Erwerbsvolumen ist entscheidend für bessere Einkommensperspektiven von Frauen. Daher muss es gelingen, Frauen mit Kindern (stärker) für den Arbeitsmarkt zu gewinnen und die partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären



Die Mehrheit der Mütter würde gerne früher in den Beruf zurückkehren

Zwei Drittel der Mütter, die länger als ein halbes Jahr zu Hause geblieben sind, wären gerne schneller in den Beruf zurückgekehrt

21%

fehlten die passenden
Betreuungsangebote

16%

fehlten entweder der passende
Job oder flexible Arbeitszeiten

10%

hätten sich eine andere Arbeitsteilung
mit dem Partner gewünscht



Quelle: BMFSFJ⁸¹⁾

78) 3. JAKO-O Bildungsstudie 2014

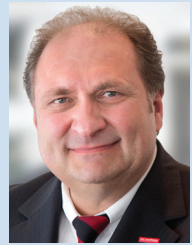
79) Eurostat, 2013

80) www.perspektive-wiedereinstieg.de; Aktionsprogramm des BMFSFJ und der Bundesagentur für Arbeit

81) Hinderungsgründe für eine schnellere Berufsrückkehr von Müttern. BMFSFJ, Dossier Müttererwerbstätigkeit, 2014

Die Familienbetriebe des Handwerks bieten jungen Frauen und Männern umfassende Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. NEUE Vereinbarkeit heißt für mich, dass alle Beteiligten in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik die Rahmenbedingungen permanent verbessern.

Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks



Aufgaben in den Familien zu unterstützen. Gesamtwirtschaftlich beträgt der unbereinigte Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern 22 Prozent⁸²⁾ – ein Wert, der sich über die Jahre nur wenig verändert hat. Die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern, die verbreitete Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen und die damit einhergehenden geringeren Aufstiegschancen sind wichtige Faktoren bei der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Dies alles trägt dazu bei, dass überwiegend Frauen in den Familien Betreuungs- und Pflegeaufgaben übernehmen. Dort, wo Unternehmen tarifgebunden sind und Betriebsräte mitbestimmen, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede am geringsten.

Vereinbarkeit auch in Führungsfunktion – für Frauen und Männer

Praktisch alle weiblichen Führungskräfte (94 Prozent) und mehr als drei Viertel der männlichen Führungskräfte interessieren sich für flexible Arbeits(zeit)modelle.⁸³⁾ Für weibliches Führungspersonal sind flexible Arbeitszeitmodelle gar das wichtigste Kriterium bei der Wahl eines attraktiven

Arbeitgebers.⁸⁴⁾

Tatsächlich ist z. B. Teilzeit unter deutschen Führungskräften noch wenig verbreitet: Bei Frauen liegt die Quote mit 15 Prozent deutlich unter dem Schnitt aller Beschäftigten; der Anteil der männlichen leitenden Angestellten in Teilzeit (unter 30 Stunden) beträgt gerade einmal ein Prozent.⁸⁵⁾ Auf sechs von zehn Unternehmen trifft die Aussage „Wir ermutigen auch männliche Führungskräfte, familienunterstützende Angebote in Anspruch zu nehmen“ eher nicht bis gar nicht zu.⁸⁶⁾

Digitalisierung – Potenziale für die Vereinbarkeit nutzen, Risiken minimieren

Die Digitalisierung zieht grundlegende Veränderungen von Geschäftsmodellen und Wirtschaftsstrukturen nach sich: Die Verfügbarkeit digitaler Massendaten (Big Data), die Automatisierung von Fertigungsprozessen, die Vernetzung von Wertschöpfungsketten und der direkte digitale Kundenzugang transformieren Geschäftsmodelle und gliedern Branchen grundlegend neu. Unternehmen reagieren mit neuen Strategien, Prozessen,

82) Statistisches Bundesamt, unbereinigte Lohnlücke, 2013

83) Bain & Company, Teilzeit für Spitzenkräfte – Mehr Wunsch als Wirklichkeit, 2011

84) Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Führungskräfte-Monitor 2010

85) WZB, WZBrief Arbeit: Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit, 2013

86) BMFSFJ mit Bundesverband der Personalmanager (BPM), Umfrage unter 1.737 Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen, 2014

Strukturen und Produkten. Die Folge sind erhebliche Veränderungen in der Arbeitswelt, wie z. B. die Allzeitverfügbarkeit von Daten, eine weltweite Kommunikation in Echtzeit oder neue Beschäftigungsformen auf selbstständiger Basis, die u. U. nicht gesetzlich sozialversichert sind. Die vielschichtigen Umwälzungen der Arbeitsstrukturen ermöglichen aber auch eine familienorientierte, zeitlich und örtlich flexible Arbeitsgestaltung für zunehmend mehr Berufsgruppen. Im Zuge der Digitalisierung entsteht für viele Beschäftigte die Chance, räumlich und zeitlich flexibel wie nie zuvor zu arbeiten. Dies eröffnet neue Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Bisher dürfte allerdings das Potenzial nur teilweise genutzt sein. 20 Prozent der Unternehmen gehen aber davon aus, dass der Anteil der Beschäftigten, die im Home Office arbeiten, steigen oder stark steigen wird.⁸⁷⁾

Die stärkere Flexibilisierung der Arbeit bringt neben den oben geschilderten neuen Beschäftigungsformen auch neue Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit sich – die Notwendigkeit eines verantwortungsvollen Umgangs mit der (technisch möglichen) ständigen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit:

- > 55 Prozent der Beschäftigten sind der Meinung, dass sich bei der Arbeit im Home Office Beruf und Freizeit zu stark vermischen.⁸⁸⁾ Und 28 Prozent der Befragten einer anderen Umfrage gaben an, dass sie durch Stress am Arbeitsplatz, hohen Leistungs- und Zeitdruck und ständige Erreichbarkeit oft oder immer an die Grenzen ihrer Belastbarkeit geführt werden.⁸⁹⁾
- > Unterschiedliche Generationen und soziale Milieus haben eigene Vorstellungen und

Bedarfe – und diese treffen am Arbeitsplatz zunehmend aufeinander. Erlebt die junge „digitale Avantgarde“ die Möglichkeiten mobilen Arbeitens jenseits des Büros als Freiheit und ist eher genervt von „Gängelungen“ wie beispielsweise einer zentralen Server-Abschaltung nach 20 Uhr, so sieht das sozial-ökologische Milieu die zunehmende Durchdringung des Alltags mit mobilen Endgeräten eher als Gefährdung für seine Work-Life-Balance.⁹⁰⁾

Und: Längst nicht bei allen Tätigkeiten ist mobiles Arbeiten möglich. Insbesondere bei personenbezogenen Dienstleistungen und in Teilen der Produktion können Beschäftigte von den Vorteilen mobiler Arbeitsplätze selten oder gar nicht profitieren.

87) Bitkom, Digitalisierung der Arbeitswelt, 2015

88) Bitkom, Arbeiten in der digitalen Welt, 2013

89) Forsa-Institut, Befragung zum Thema Stress im Auftrag der IG Metall, 2013

90) Sinus-Institut/Borgstedt, Milieu-Studie, 2015

3 Die NEUE Vereinbarkeit – Zehn Leitsätze für den nachhaltigen Erfolg

In den folgenden Leitsätzen zeichnen wir ein Bild der NEUEN Vereinbarkeit, die sich diesen Herausforderungen der Zukunft stellt und eine nachhaltige Balance der Arbeits- und Lebenswelten in Deutschland unterstützt.

NEUE Vereinbarkeit zielt auf die Modernisierung der Arbeitskultur hin zu einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen, die Beschäftigten mehr Optionen bei der Arbeits- und Lebensgestaltung gibt; dabei kommt es darauf an, die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen. NEUE Vereinbarkeit zielt auf das gemeinsame Verständnis, dass familiengerechte Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltig erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung leisten. NEUE Vereinbarkeit ist ein Innovationsmotor für die soziale und ökonomische Stabilität Deutschlands. **I**

In Unternehmen treffen Beschäftigte mit unterschiedlichen Lebensmodellen, Präferenzen und Wertvorstellungen aufeinander. Eine lebensphasensorientierte Arbeitszeitgestaltung ist der Schlüssel für die zukunftsgerichtete Fachkräftesicherung. Angesichts der abnehmenden Zahl an Fachkräften können mit der NEUEN Vereinbarkeit zusätzliche Potenziale erschlossen werden – nicht zulasten der Familien, sondern im gegenseitigen Einverständnis, dass berufliche und familiäre Verantwortung gleichwertig nebeneinander stehen. Bei der

NEUEN Vereinbarkeit geht es längst um mehr, als dass Mütter ihren Beruf mit der Betreuung eines Kindes unter einen Hut bringen. Wir brauchen innovative Modelle für alle, die zur vielfältigen Lebensrealität von Familien gehören: Männer und Frauen als Eltern, Alleinerziehende, getrennt Lebende oder Pflegende. Auf die neuen Herausforderungen müssen Politik, Wirtschaft und Gesellschaft neue Antworten finden. Die Familienpolitik der Bundesregierung hat erste wichtige Weichen gestellt, um die Vereinbarkeit für Familien zu erleichtern. Schon heute gibt es Unternehmen, die den personalpolitischen Zukunftstrend erkannt haben und gute Erfahrungen mit der Umsetzung einer modernen Personalpolitik machen. Viele von ihnen sind Mitglieder im gemeinsamen Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesfamilienministeriums und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages und dienen anderen Unternehmen als Vorbild und Orientierung. Diese guten Beispiele zeigen, wie es funktioniert. Mit dem Markenzeichen „Familienfreundlichkeit“ kann Deutschland einen neuen Standard für eine moderne Unternehmenskultur setzen und damit eine Vorreiterrolle in Europa einnehmen. Bis 2020 werden wir eine neue Dynamik in der Familienfreundlichkeit erreicht haben. „Made in Germany“ heißt dann auch: Die NEUE Vereinbarkeit ist Wirklichkeit und bestimmt die Zukunfts- und Konkurrenzfähigkeit des Standorts Deutschland mit.



Zehn Leitsätze

01

Partnerschaftliche Vereinbarkeit wird vom Trend zum Mainstream und ergibt in der Konsequenz einen Qualitätssprung für die Vereinbarkeit – das neue Selbstverständnis junger Männer und Frauen zielt auf ihre gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit. Sie erfordert eine faire Aufteilung der Aufgaben. Voraussetzungen dafür sind gleiche berufliche Entwicklungschancen für Männer und Frauen und damit verbundene Einkommensperspektiven.

02

„Arbeitgeberattraktivität 2020“ heißt, Antworten auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen berufstätiger Menschen zu bieten. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs und des demografischen Wandels sind flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen als Eltern und Pflegende entscheidend.

03

Die partnerschaftliche Aufgabenteilung von Beruf und Familie setzt bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige, bezahlbare Betreuungsmöglichkeiten für Kinder voraus, auch in Randzeiten und Ferien. Der durch eine zukunftsorientierte Investitionspolitik vorangetriebene Ausbau der Ganztagsbetreuung, auch im Schulbereich, sowie die Förderung der Qualität von Betreuung unterstützen die NEUE Vereinbarkeit und werden weiter voran gebracht.

04

Die NEUE Vereinbarkeit adressiert Väter in gleichem Maße wie Mütter. Vereinbarkeitspolitik in Unternehmen richtet sich gleichermaßen an männliche wie weibliche Beschäftigte – weil alle von Vereinbarkeitsfragen betroffen sind oder sein werden.

05

Vollzeitnahe Arbeitszeitmuster für Männer und Frauen sind keine Ausnahme mehr, sondern ein etabliertes Modell, auch für Führungskräfte. Die Unternehmen berücksichtigen im Rahmen ihrer Personalpolitik die Wahrnehmung familiärer Verantwortung ihrer Beschäftigten.

06

Ein fairer Interessenausgleich kennzeichnet die NEUE Vereinbarkeit. Lebensphasenorientierte betriebliche Arbeitszeitvereinbarungen ergänzen und konkretisieren die Rahmensetzungen durch Politik und Sozialpartner (Tarifverträge). Sie schaffen Flexibilität, aber auch Verlässlichkeit und Sicherheit für beide Seiten.

07

Die neuen Gestaltungschancen der Digitalisierung werden genutzt: Durch die Flexibilisierung von Zeit und Ort der Leistungserbringung werden neue, familienfreundliche Arbeitskonzepte möglich. Klare Leitlinien der Unternehmen bestärken die Beschäftigten, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen.

08

Die Unterstützung von Pflegeverantwortung ist ein selbstverständlicher Bestandteil der neuen Vereinbarkeit. In einer pflegesensiblen Unternehmenskultur können Beschäftigte – Männer wie Frauen – ihre Situation offen ansprechen und auf flexible und verlässliche Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zurückgreifen.

09

Ein transparenter Markt professioneller familienunterstützender und legaler Dienstleistungen ist entstanden. Online-Dienste verbessern den Zugang zu einem zuverlässigen und bezahlbaren Angebot, das Familien zeitliche Entlastung im Alltag bringt und Beschäftigten gute und gesicherte Erwerbschancen eröffnet. Für immer mehr Unternehmen gehört zu einer familienbewussten Personalpolitik auch die Vermittlung familienunterstützender Dienstleistungen; sie ermutigen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diese in Anspruch zu nehmen.

10

Die Erkenntnisse der Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen sind wichtige Grundlage für die Gestaltung und Entwicklung weiterer Maßnahmen. Vor allem die Wirkungen von Leistungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter einschließlich der Effekte, die Leistungen auf die Müttererwerbstätigkeit haben, werden beachtet, Fehlanreize werden beseitigt.

4 Gemeinsame Projekte



Der alle drei Jahre mit großer Resonanz durchgeführte **Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“** ist eines der zentralen Instrumente im Rahmen des gleichnamigen Unternehmensprogramms. Gemeinsam mit den Partnern BDA, DIHK, ZDH und DGB werden gute Praxis und innovative Konzept-Ideen prämiert, die nicht nur den guten Fortschritt demonstrieren, sondern auch zeigen, wie differenziert die Unternehmen in Deutschland die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern.

Der Wettbewerb trägt durch die hohe Sichtbarkeit in der Unternehmenswelt wie in der Öffentlichkeit wesentlich dazu bei, die Diskussion über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf voranzutreiben und motiviert immer wieder neue Unternehmen, sich in diesem Bereich zu engagieren. Der diesjährige Wettbewerb demonstriert mit seinen Sonderthemen außerdem die Herausforderungen der NEUEN Vereinbarkeit, wie Partnerschaftlichkeit und die zunehmend digitale Arbeitswelt.



Das **Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“** ist eine gemeinsame Initiative des BMFSFJ und des DIHK. Es ist Teil des gleichnamigen Unternehmensprogramms, an dem BDA, ZDH und DGB beteiligt sind. Es versteht sich als zentrale Plattform für Unternehmen, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren oder bereits engagieren. Das Netzwerk rückt das Engagement und die Erfahrung familienfreund-

licher Unternehmen stärker ins öffentliche Blickfeld und will andere dazu motivieren, Ideen und Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Alltag umzusetzen. Die Mitgliedschaft ist kostenlos. Aktuell rund 5.700 Mitgliedsunternehmen setzen ein sichtbares Zeichen dafür, dass sie sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aktiv auseinandersetzen.



Das BMFSFJ betreibt die Bundesinitiative „**Lokale Bündnisse für Familie**“, um über lokale Kooperationen von Kommunen, Unternehmen, Agenturen für Arbeit, Betreuungseinrichtungen, freien Initiativen und mit Bürgerengagement die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. In den aktuell ca. 650 Standorten arbeiten 35.000 Unterstützerorganisationen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen. Über neue Formen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit

setzen sie gemeinsam Vorhaben zur verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf um. Mehr als 17.000 Personen arbeiten regelmäßig aktiv in einem Bündnis mit, ca. 5.000 Einzelprojekte werden durchgeführt. Unter den Partnern der Lokalen Bündnisse für Familie sind mehr als 7.400 Unternehmen. Wichtige Partnerorganisationen sind die kommunalen Spitzenverbände sowie die IHKen, Handwerkskammern und Gewerkschaften.



Das **DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“** wird durch das BMFSFJ und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Es vermittelt praxisbezogenes Wissen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Von Partnerschaftlichkeit über Elternzeit und Kinderbetreuung bis hin zu Pflege und Beruf bietet das Projekt Akteuren und Akteurinnen in Gewerkschaften und Interessenvertretungen zu den jeweiligen Schwerpunkten eine Plattform für den Erfahrungsaustausch.

Dazu dienen Veröffentlichungen und Fallbeispiele zu verschiedenen Themen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Seminarangebote, Workshops und Fachtagungen sowie Coaching und Beratung der Betriebspartner vor Ort. Das aktuelle Thema des Projektes umfasst die lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung und verknüpft Mitbestimmungs-, Arbeitszeit-, Gleichstellungs-, Familien- und Tarifpolitik.

Bundesregierung, BDA, DGB, DIHK und ZDH haben 2011 gemeinsam die „**Charta für familienbewusste Arbeitszeiten**“ unterzeichnet. Sie ist ein Bekenntnis der Beteiligten zu einem intelligenten und modernen Verständnis flexibler Arbeitszeiten

und beinhaltet den Aufruf an alle Akteure in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft, „die Chancen familienbewusster Arbeitszeiten und innovative Arbeitszeitmodelle im Interesse des Wirtschaftsstandorts Deutschland aktiv zu nutzen“.

Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 030 20 17 91 30
Montag bis Donnerstag von 9 bis 18 Uhr
Fax: 030 185 55 - 44 00
E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de



Stand: September 2015

Gestaltung: Roland Berger GmbH

Druck: Sepio GmbH

Einheitliche Behördennummer: 115 *

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ wird im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei.

Mehr zum ESF unter: www.esf.de.

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.



