

# Vereinbarkeit von Beruf und Familie

-

## Aktuelle Entwicklungen und Trends

Jekaterina Rudolph, Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“, 18. März 2015, Hamburg

# Wir sprechen heute über ...

---

1. ... das Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ : Was wir für Unternehmen leisten und warum wir über Familienfreundlichkeit sprechen.
2. ... die aktuelle Familienpolitik: Was neu ist und worüber diskutiert wird.
3. ... bestehende und künftige Herausforderungen: Was familienbewusste Personalpolitik leisten sollte.

# Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“: Ist die Plattform für mittelständische Unternehmen, ...



- | Gemeinsame Initiative DIHK und Bundesregierung zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Deutschland
- | Über 5.500 Mitglieder bundesweit - Referenzgröße sowie größte Informations- und Serviceplattform für interessierte und engagierte Unternehmen
- | Expertise zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- | Dienstleister zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik, mit modernen Formate des „Netzwerklearnens“ – Innovationszirkel 2015/2016
- | **Leitgedanke:** Unternehmen lernen miteinander und voneinander und machen Familienbewusstsein zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft!

... Servicestelle für familienbewusste Arbeitgeber und Partner bei Veranstaltungen zu Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



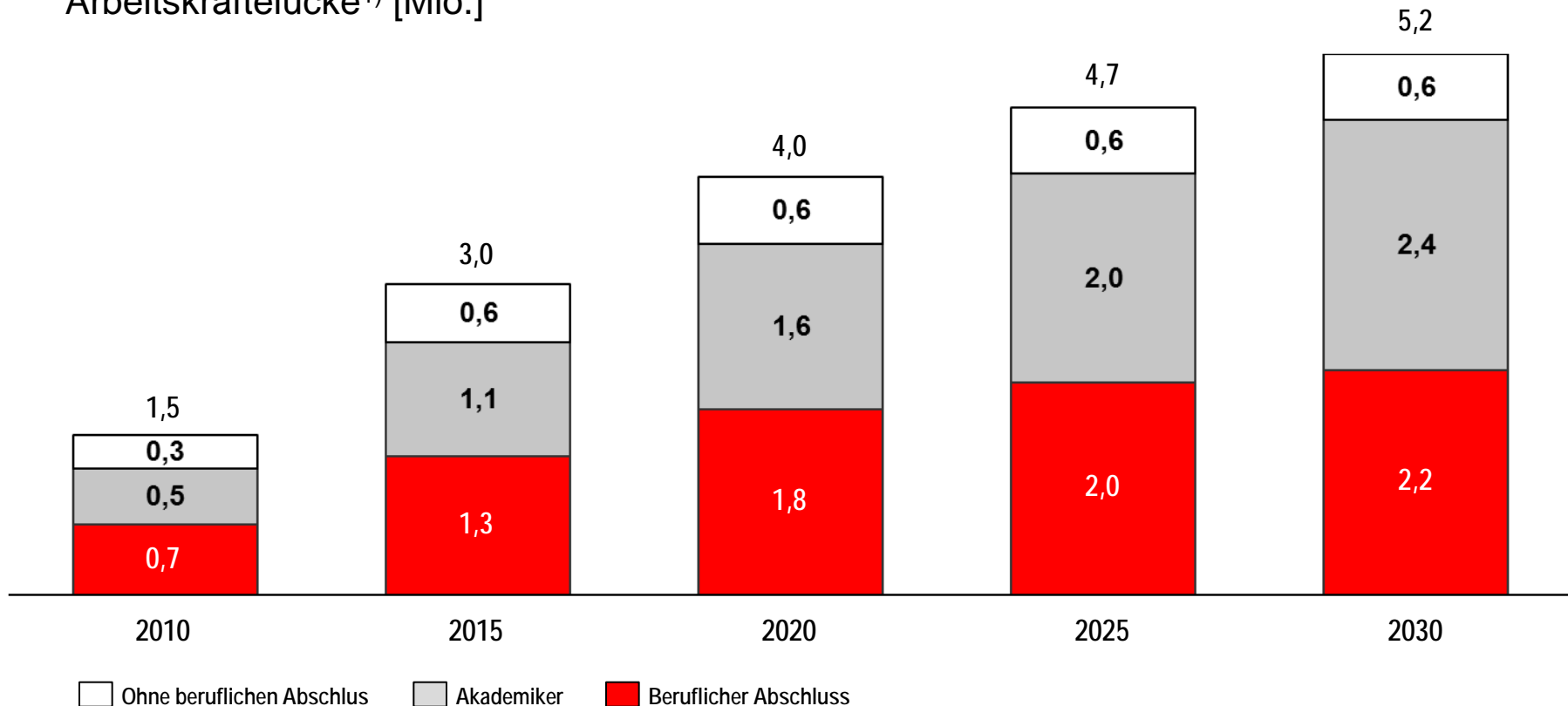
- | Wir vermitteln Kooperationspartner.
- | Wir suchen und veröffentlichen konkrete Beispiele aus der Praxis.
- | Wir sorgen dafür, dass betriebliches Engagement für Familie sichtbar wird.
- | Wir unterstützen und beraten bei konkreten Fragen.
- | Wir stellen eine Wissensplattform zur Verfügung und bereiten auch „neue Themen“ praxisnah auf.
- | Wir organisieren Wissens- und Erfahrungsaustausch für Unternehmen – auch branchen- und regionalspezifisch.



# Warum eigentlich? Wesentlicher Bedeutungstreiber für das Thema ist der Wandel am Arbeitsmarkt...

Bis 2030 fehlen insgesamt 5,2 Mio. Arbeitskräfte.

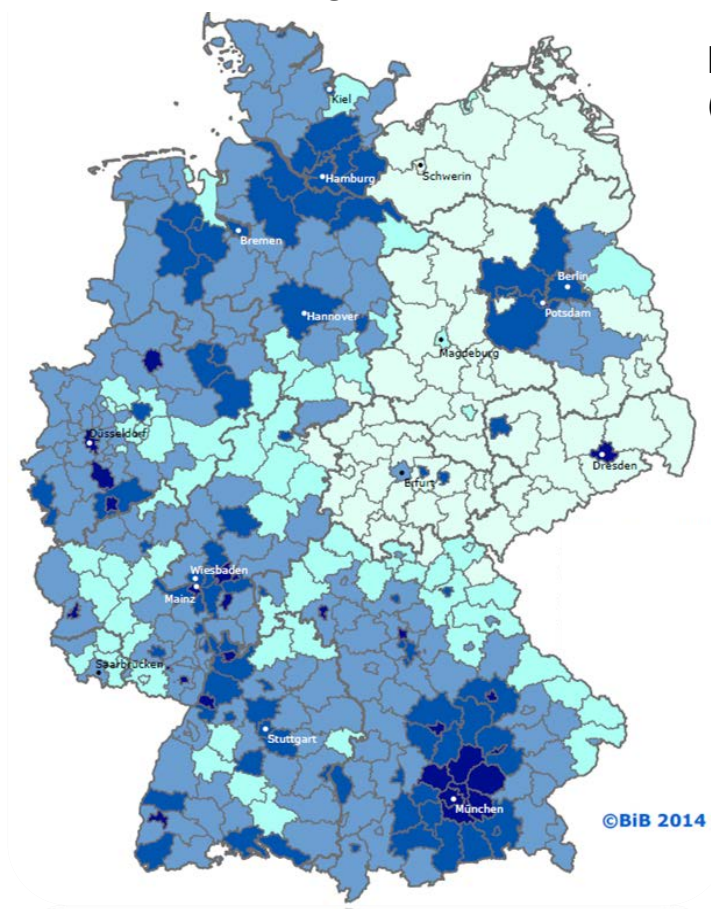
Arbeitskräftelücke<sup>1)</sup> [Mio.]



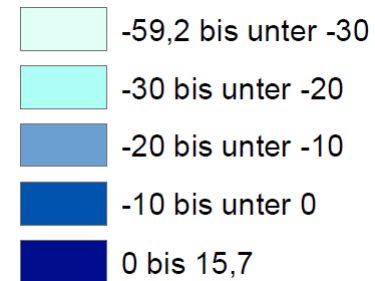
Quelle: Prognos, Arbeitslandschaft 2030  
1) Mismatch von Angebot und Nachfrage

... auch verursacht durch den demografischen Wandel

## Die größten Bevölkerungsverluste in Ostdeutschland

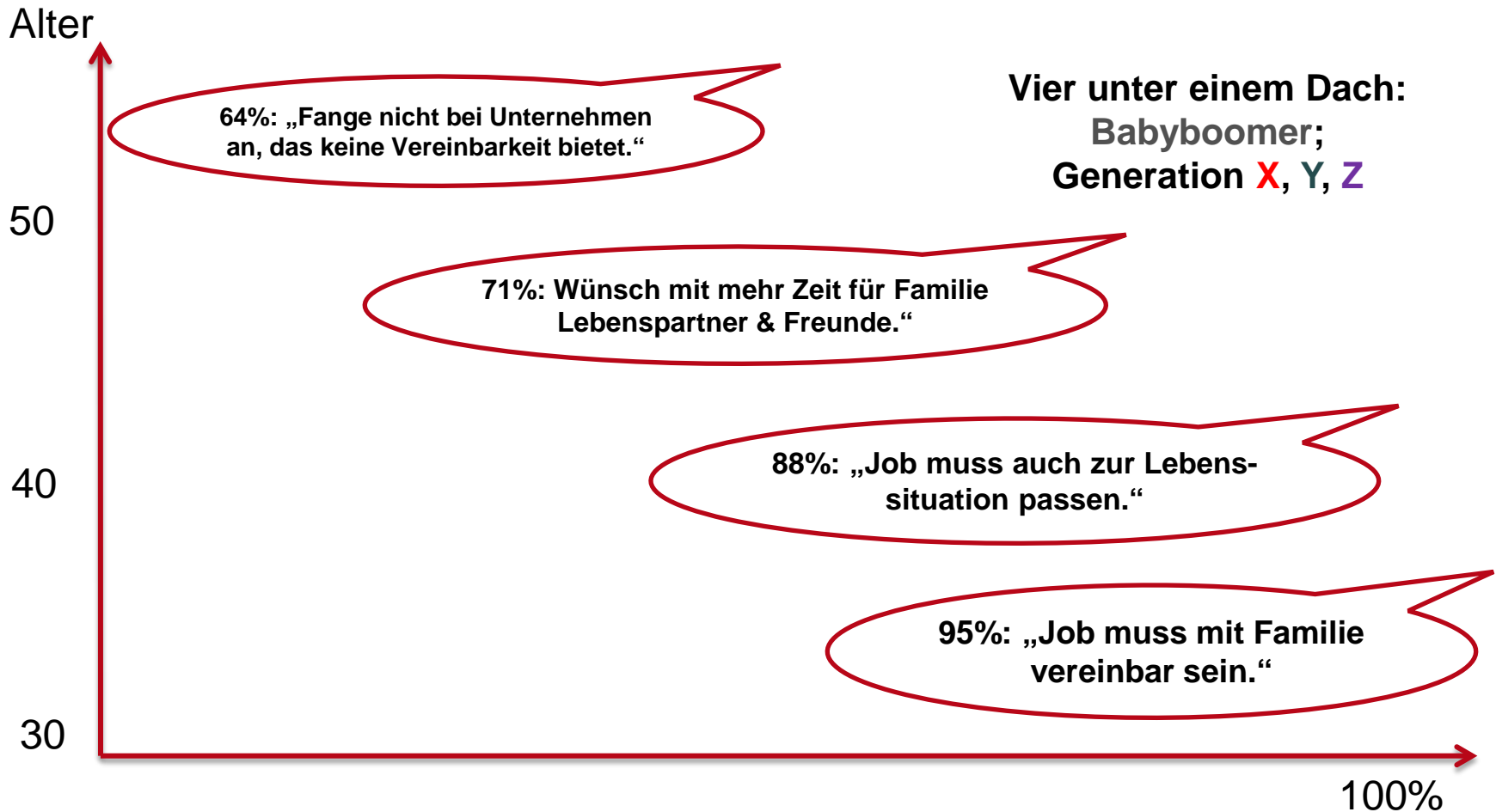


Bevölkerungsentwicklung < 30 Jahre in D.  
(2012 gegenüber 1995)



©BiB 2014

# Außerdem: (Junge) Beschäftigte wollen mehr Zeit für die Familie: „Der Job muss zur Familie passen“ ...





# ... und Partnerschaftlichkeit wird wichtiger: Eltern wollen im gleichen Umfang arbeiten und private Aufgaben teilen.

## Erwerbsneigung der Mütter

- | Seit 2008 ist Anteil berufstätiger junger Mütter um 8% gestiegen
- | Zugleich wächst Anteil junger Mütter, die vollzeitnah wieder einsteigen
- | Im Schnitt unterbrechen Mütter Erwerbstätigkeit für 19 Monate und kehren mit Wochenarbeitszeit von 24 h zurück
- | Zum Vergleich: 2005 betrug die mittlere Abwesenheit von Frauen zwischen 20 und 58 Jahre im Durchschnitt 6,5 bzw. 8 Jahre.

## „Neue Väter“

- | 15% der Väter halten die Zeit, die sie mit ihren Kindern verbringen, für ausreichend
- | Ein Drittel aller Väter würde gerne in Teilzeit arbeiten
- | 68% empfinden ihr Unternehmen nicht oder nur teilweise väterfreundlich
- | 85% halten familienbewusste Maßnahmen für zu sehr auf Frauen ausgerichtet
- | 41% gehen davon aus, dass sich Elternzeit negativ auf die Karriere auswirkt.

## Neue Familienbilder

- | 60% der Eltern kleiner Kinder wünschen sich ein Erwerbsmodell, in dem beide Eltern in gleichem Umfang erwerbstätig sein können
- | Zwei Drittel der Männer und Frauen bis 40 finden es wichtig, dass die Mutter erwerbstätig ist, um ökonomisch unabhängig zu sein
- | Drei Viertel der jungen Erwachsenen finden es nicht gut, wenn der Vater die Erziehung der Mutter überlässt.

# Wie soll Partnerschaftlichkeit gelingen? Mit Elterngeld Plus, Partnerbonus und Flexibilisierung der Elternzeit ...

- | Hintergrund: Weiterentwicklung des Bundeselterngeldgesetzes (BEEG) und Einführung des „**Elterngeld Plus**“ ist Teil des Koalitionsvertrages
- | Ziele: Rascheren Wiedereinstieg (in Teilzeit durch „Teilelterngeld“) und partnerschaftliche Aufgabenteilung zwischen Vätern und Müttern fördern
- | Einführung: 1.1.2015, für Geburten ab 01. Juli 2015



# ... und einer Familienarbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- | 1,5 – Verdiener-Modell ablösen: Sie arbeitet mehr, er arbeitet weniger
- | Eltern haben mehr Zeit für Kinder: Väter wollen keine Alleinernährer mehr sein und Mütter nicht in die Re-Traditionalisierungsfalle treten
- | Lohnersatzleistung für Eltern unter folgenden Voraussetzungen:
  - | Beide arbeiten 80 Prozent einer branchenüblichen Vollzeitstelle und die vorherige Stundenzahl ist egal
  - | Höhe und Dauer der Lohnersatzleistung ist nach Einkommen gestaffelt (bei mittleren Einkommen 50 % des entgangenen Einkommens, steigt bei sinkenden Einkommen auf 100 Prozent und schmilzt bei höheren Einkommen auf 0 Prozent)
  - | Pro Kind insgesamt 3 Jahre (kann über 18 Jahre aufgeteilt werden)
  - | Verbunden mit Rechtsanspruch auf Rückkehr in Vollzeit

# Außerdem: Die Familienpflegezeit gibt Beschäftigten mehr Zeit für Pflegeaufgaben.

Hintergrund: Koalitionsvertrag sieht Weiterentwicklung des **Pflegezeit- und des Familienpflegezeitgesetzes**

Ziele: Lohnersatzleistung für kurzzeitige Pflegeauszeit, Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit (Anspruch auf Teilzeit für Pflegende) und bessere finanzielle Unterstützung von Menschen in Pflegesituationen

Gesetz sieht folgende Kernpunkte vor:

Wie bisher: Anspruch auf bis zu 10 Tage kurzfristige Arbeitsverhinderung im Akutfall

Neu: Schaffung einer Lohnersatzleistung („Pflegeunterstützungsgeld“, das analog Kinderkrankengeld gezahlt wird)

Weiterhin: Anspruch auf bis zu 6 Monate Pflegezeit (Freistellung bzw. teilweise Freistellung)

Neu: *Anspruch* auf bis zu 24 Monate Familienpflegezeit, auf die allerdings eine ggf. bereits gewährte Pflegezeit angerechnet wird (Verzahnung von Pflegezeit und Familienpflegezeit), in der Familienpflegezeit haben beschäftigte einen Anspruch ggü. ihrem Arbeitgeber auf teilweise Freistellung (Beschäftigungsumfang mindestens 15 Stunden (Regelung gilt nicht in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten)

Beschäftigte in (Familien)Pflegezeit haben Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, das die bisherige Möglichkeit der Aufstockung des Arbeitsentgeltes durch den Arbeitgeber ersetzt

Erweiterung des Begriffes der „nahen Angehörigen“ (u.a. Lebenspartnerschaften, Stiefeltern)

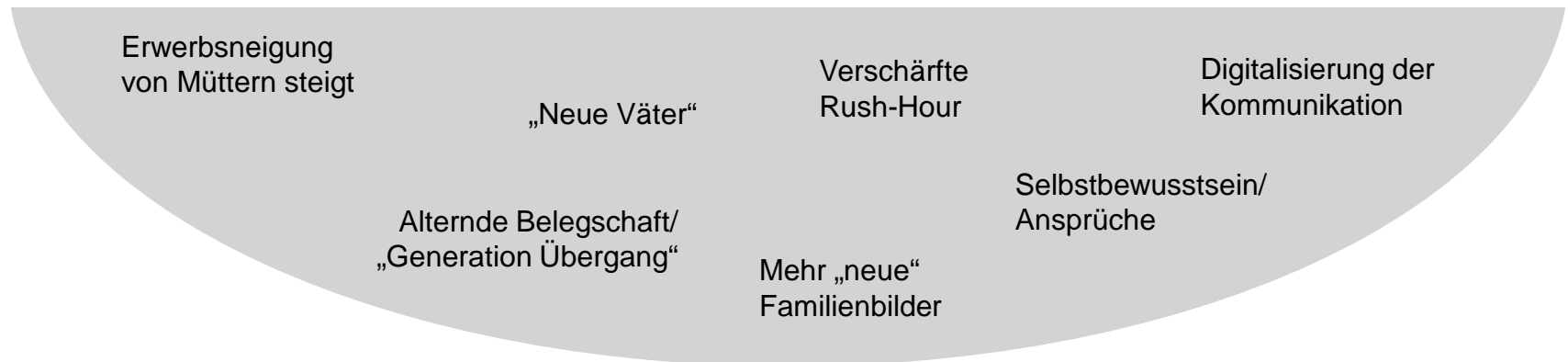
Einführung: 1.1.2015

# Familienbewusste Personalpolitik zwischen Managementthemen und gesellschaftlichem Wandel

## Betriebliche Managementthemen, die auf familienbewusste Personalpolitik „einzahlen“ könn(t)en



## Familienbewusste Personalpolitik



## Phänomene gesellschaftlichen Wandels, die die Wahrnehmung von Vereinbarkeit verändern

# Worauf kommt es also an? Was familienbewusste Personalpolitik leisten sollte

- 1 Mit neuen **Bedarfen, Autonomie & Individualisierung** umgehen – qualifizierte Beschäftigte wissen, was sie fordern können, auch: Umsetzung ElterngeldPlus, Pflegezeit
- 2 **Führungskräfte** qualifizieren und begleiten, die gleichermaßen mitarbeiter-, familien- und ergebnisorientiert handeln (und ggf. selbst Beruf und Familie vereinbaren wollen)
- 3 **Selbststeuerungskompetenz** von Beschäftigten mit Familie unterstützen, um Selbstüberforderung sowie Überforderung ihrer Führungskräfte zu vermeiden
- 4 Mehr Augenmerk auf eine genderübergreifende **interne Kommunikation** legen, die sich als Instrument zur Pflege einer familienbewussten Unternehmenskultur versteht
- 5 Chancen der **Digitalisierung** für Neugestaltung von Arbeits(zeit)organisation nutzen, Risiken (Selbstüberforderung ) durch ausgehandelte **Konventionen/ Regeln** begrenzen
- 6 **Neue Karrieremodelle** für **Frauen und Männer** entwickeln, die die Rush-Hour-Problematik entzerren (zum Beispiel: Mosaikmodelle)

**Nehmen Sie Kontakt mit uns auf!**



## **Netzwerkbüro**

**Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“**

Telefon: 030 / 20308 – 6101

E-Mail: [netzwerkbuero@dihk.de](mailto:netzwerkbuero@dihk.de)

Internet: [www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerk)