



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



**Jedes  
Alter  
zählt**

Die Demografiestrategie  
der Bundesregierung

## **Arbeitsgruppe „Gute Partnerschaften für starke Familien“**

### **Zwischenbericht der AG**

Stand: 20. Juli 2015 (final)

## 1. Einführung

In Zeiten des demografischen Wandels mit seinen vielfältigen Herausforderungen sind starke Familien für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft und für die Wirtschafts- und Innovationskraft sowie die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands eine unerlässliche Voraussetzung. Es ist wichtig, Lebensqualität und Wohlergehen der Menschen zu sichern und das gesellschaftliche Miteinander zu stärken. Dies gelingt, wenn die Menschen, insbesondere Familien, gute Lebens- und Arbeitsbedingungen vorfinden.

Familien und Familienbiografien sind heute vielfältig und unterschiedlich. In den vergangenen Jahren haben sich die Bedarfe von Familien und die Vorstellungen darüber verändert, wie Familie und Beruf gestaltet werden sollen. So orientieren sich viele junge Menschen inzwischen an einer gleichberechtigten Aufgabenteilung in Familie, Haushalt und Beruf. Viele Mütter würden sich beruflich gern mehr engagieren, während immer mehr Väter mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchten.

Vor dem Hintergrund der Wünsche vieler (teilzeitbeschäftigter) Mütter ihre Arbeitszeit auszuweiten und angesichts des zunehmenden und in manchen Berufen und Regionen schon heute spürbaren Fachkräfteengpasses können von einer guten und partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur die Familien profitieren, sondern auch Wirtschaft und Unternehmen.

Eine gute und partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher eine Antwort auf den demografischen Wandel und Voraussetzung für mehr Familienfreundlichkeit. In einem familienfreundlichen Umfeld mit guten Rahmenbedingungen können sich junge Frauen und Männer leichter für Kinder entscheiden. Für Familien eröffnen sich neue Perspektiven des Zusammenlebens mit mehr Lebensqualität und mehr Zeit füreinander.

## 2. Ziele der Gestaltungspartnerinnen und -partner

Die Arbeitsgruppe hat in dieser Arbeitsperiode das Leitmotiv der partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Fokus gerückt. Dabei ist sich die Arbeitsgruppe bewusst, dass die Lebensrealitäten und Wünsche von Familien vielfältig sind. Ausgehend von den oben skizzierten Entwicklungen und Trends geht es in der Arbeitsgruppe um die gestaltbaren Rahmenbedingungen einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit.

Partnerschaftlichkeit bezieht sich dabei sowohl auf Mütter und Väter und deren Wunsch nach einer partnerschaftlichen Gestaltung von Familie und Beruf als auch auf mögliche

Partnerschaften und Kooperationen zwischen verschiedenen Akteuren und gesellschaftlichen Gruppen.

Die Arbeitsgruppe hat sich auf nachfolgende Ziele verständigt. Um diese Ziele zu erreichen, sind zahlreiche Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren hinsichtlich Zeit, Geld, Infrastruktur und Kultur maßgeblich und durch Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gestaltbar. Dabei kommt es auch darauf an, die Wünsche der Beschäftigten mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang zu bringen.

- Mütter und Väter können ihre Erwerbswünsche realisieren. Beide Partner haben gleiche Chancen, in ähnlichem Umfang erwerbstätig zu sein.
- Mütter und Väter haben gleiche Chancen, ökonomisch unabhängig voneinander und im Alter eigenständig abgesichert zu sein.
- Mütter und Väter können ihre Wünsche nach partnerschaftlicher Vereinbarkeit realisieren und haben gleiche Chancen, ohne Nachteile in der beruflichen Karriere in ähnlichem Umfang Familienaufgaben zu übernehmen.
- Familien gewinnen Zeit füreinander, Mütter haben Chancen auf eine qualifizierte Erwerbstätigkeit und Väter haben Chancen auf eine gute Vater-Kind-Beziehung.

Die Arbeitsgruppe betont, dass für alle Lebensphasen der Dreiklang aus Geld, Infrastruktur und Zeit gleichermaßen im Auge behalten werden muss.

### **3. Handlungsfelder der Gestaltungspartnerinnen und -partner**

Die AG hat sich auf drei Handlungsfelder verständigt, in denen die Gestaltungspartnerinnen und -partner Lösungsvorschläge zu konkreten Themen erarbeiten wollen.

#### **Kultur der Arbeit(szeit)**

Das Erwerbsverhalten von Müttern hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Mütter sind häufiger erwerbstätig und kehren früher in den Beruf zurück. Viele Väter wünschen sich mehr Zeit für die Familie und kürzere Arbeitszeiten, bleiben tatsächlich aber häufig in der Vollzeiterwerbstätigkeit mit Überstunden.

Obwohl immer mehr junge Menschen Familie und Beruf partnerschaftlich gestalten wollen, gilt Vollzeiterwerbstätigkeit in der Regel als Standard und als Maßstab, an dem andere Formen der Erwerbstätigkeit gemessen und bewertet werden.

Für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Eltern auch auf Arbeitgeber angewiesen, die ihnen die notwendige Flexibilität (z.B. bezüglich der Arbeitszeiten) ermöglichen können. Die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitgeber werden durch gesetzliche Bestimmungen gerahmt und von betrieblichen sowie konjunkturellen Faktoren beeinflusst. So bestehen in den einzelnen Unternehmen teilweise unterschiedliche Voraussetzungen für ein Angebot an flexiblen und familienfreundlichen Modellen.

### **Kultur der Infrastrukturen**

Eine bedarfsgerechte und verlässliche Betreuung ist zentral für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit. Diese beinhaltet auch flexible Angebote in Rand- und Ferienzeiten. Immer mehr Eltern sind außerhalb der Kernbetreuungszeiten von Kindertagesstätten und Schulen erwerbstätig. Eltern brauchen deshalb bedarfsgerechte und flexible Angebote in guter Qualität.

Auch haushaltsnahe Dienstleistungen können Familien bei einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung unterstützen.

### **Verlässliche und sichere Bedingungen für Familien**

Wirtschaftliche und berufliche Unsicherheiten können dem Wunsch nach einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung entgegenstehen und gerade bei jungen Menschen auch eine gewünschte Familiengründung verhindern bzw. aufschieben. Sichere und verlässliche Bedingungen und Perspektiven in Ausbildung und Erwerbstätigkeit, angemessene Löhne sowie eine gute Vereinbarkeit können dazu beitragen, dass vorhandene Kinderwünsche und eine partnerschaftliche Vereinbarkeit realisiert werden.

Die Arbeitsgruppe wird zu den Handlungsfeldern „Kultur der Arbeit(zeit)“ und „Kultur der Infrastrukturen“ Vorschläge für eine verbesserte partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf erarbeiten. Das themenübergreifende Handlungsfeld „verlässliche und sichere Bedingungen für Familien“ wird im Arbeitsprozess mit berücksichtigt.

Zu allen Handlungsfeldern haben die Gestaltungspartnerinnen und -partner der Arbeitsgruppe gute Praxisbeispiele sowie deren Gelingensbedingungen zusammengetragen und daraus Schlussfolgerungen für die weitere AG-Arbeit gezogen<sup>1</sup>.

Um die Anliegen und Erfahrungen möglichst vieler relevanter gesellschaftlicher Akteure in den Arbeitsprozess einzubeziehen, gibt es zusätzlich zur AG-Arbeit einen „Begleitenden Dialog“, der über die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe hinaus geht und dessen Ergebnisse und Anregungen in den AG-Arbeitsprozess einfließen bzw. bereits eingeflossen sind.

### **3.1 Schwerpunkt: Kultur der Arbeit(szeit)**

#### **Ausgangslage**

Nach Auswertung der Praxisbeispiele und deren Gelingensbedingungen wurde von der Arbeitsgruppe die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) stärker in den Fokus gerückt. Das Spektrum an familienfreundlichen Maßnahmen in KMU ist häufig kleiner als in Großunternehmen, die mehr Ressourcen haben. Allerdings sind gerade in kleinen Betrieben flexible und informelle Lösungen möglich.

Die Gestaltungspartnerinnen und -partner werden sich weiter für eine familienfreundliche Arbeits- und Unternehmenskultur einsetzen und an der Verbreitung von neuen Arbeitsmodellen mitwirken, die über starre Vollzeit- oder Teilzeitmodelle hinausgehen und Müttern wie Vätern gleichermaßen Zeit für Familie und Beruf ermöglichen.

#### **Beispiele für Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsgruppenmitglieder**

Die Arbeitsgruppe ist der Auffassung, dass Väter (auch in Führungspositionen) stärker in den Blick genommen werden müssen, wenn in der Vereinbarkeitsdiskussion eine neue Qualität erreicht werden soll.

Die Gestaltungspartnerinnen und -partner der Arbeitsgruppe aus der Wirtschaft, die auch Partner im Unternehmensprogramm Erfolgsfaktor Familie sind, arbeiten gemeinsam mit der Bundesregierung daran, eine moderne, familienbewusste Personalpolitik voranzutreiben. Das vom Bundesfamilienministerium und DIHK gemeinsam getragene Netzwerkbüro Erfolgsfaktor Familie wird in Kooperation mit unterschiedlichen Partnern eine moderne

---

<sup>1</sup> Aufgrund der Vielzahl der Beispiele, werden diese hier nicht einzeln wieder gegeben. Im Fokus standen vielmehr die Bedingungen, die zum Gelingen beigetragen haben und deren Diskussion.

Vereinbarkeitspolitik unterstützen, die dem gesellschaftlichen Wandel und der notwendigen Fachkräftesicherung Rechnung trägt.

- **Projekt: „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0“**

Das Netzwerkbüro führt mit verschiedenen Partnern wie z.B. IHKs, Handwerksorganisationen und Branchenverbänden „Innovationszirkel Vereinbarkeit 2.0“ durch. Ziel der Innovationszirkel ist es, den Trend zu mehr Partnerschaftlichkeit zu diskutieren und anhand von Zukunftsszenarien über personalpolitische Konsequenzen eines solchen Trends nachzudenken. Dazu gehören beispielsweise die Entwicklung neuer Leistungs- und Karrierekonzepte (wie z.B. TopSharing, Karriere ab 45), neue Ansätze im Arbeitszeit- und Kapazitätsmanagement, die Entwicklung von Aushandlungsprozessen für individuelle oder betriebliche Vereinbarkeitslösungen u.a. im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Elterngeld Plus. Darüber hinaus geht es um Möglichkeiten des mobilen Arbeitens unter dem Gesichtspunkt einer besseren Vereinbarkeit (z.B. durch temporäre Programme, die es Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen ermöglichen, mehr mobil zu arbeiten). Die besonderen Bedingungen von KMU sind ebenfalls Gegenstand der Innovationszirkel.

- **Projekt: Forum ‚Mobiles Arbeiten‘**

Thema des Forums (als monatliches Newsletterformat des Netzwerkbüros mit dem DIHK) ist 2015 „Mobiles Arbeiten und Vereinbarkeit“. Damit will das Netzwerkbüro eine Plattform schaffen, auf der Unternehmen und Expertinnen und Experten darüber diskutieren, unter welchen Voraussetzungen mobiles Arbeiten die Vereinbarkeit für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen erleichtert. Es sollen konkrete Regelungen und Lösungen aufgezeigt werden, wie Unternehmen mobiles Arbeiten vereinbarkeitsfördernd umsetzen.

In Interviews mit Expertinnen und Experten, Best-Practice-Beispielen und auf einer Diskussionsplattform im Internet werden u.a. Fragen diskutiert wie: Welche Rolle spielt das mobile Arbeiten für eine „neue“ Vereinbarkeit? Ist mobiles Arbeiten für die Ansprache von Vätern geeignet, die Vereinbarkeitswünsche haben? Kann mobiles Arbeiten einen erfolgreichen Wiedereinstieg beschleunigen? Kann mobiles Arbeiten wirksam die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen?

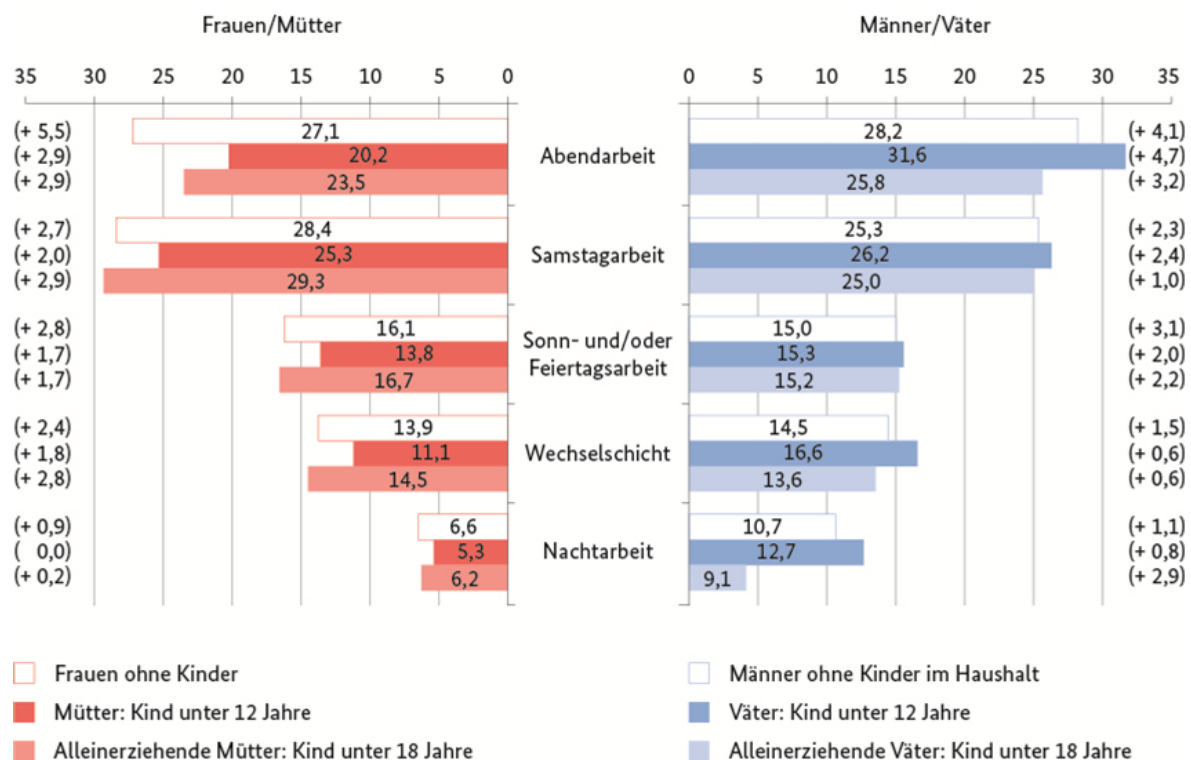
### 3.2 Schwerpunkt: Kultur der Infrastrukturen

#### Ausgangslage

Mütter und Väter brauchen für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit ausreichende und qualitativ gute Kinderbetreuungsangebote, die auch in Rand- und Ferienzeiten zur Verfügung stehen.

Fast jeder dritte Vater und jede fünfte Mutter mit Kindern unter 12 Jahren ist ständig oder regelmäßig abends erwerbstätig. Ein Viertel der Mütter und Väter arbeitet samstags (Tendenz steigend) (Abb. 1). 10 Prozent der Eltern arbeiten beide ständig oder regelmäßig samstags oder abends<sup>2</sup>.

Abbildung 1: Anteil der Erwerbstätigen\* in Prozent, die ständig oder regelmäßig ... leisten, 2013, in Klammern: Veränderung zum Jahr 2003



Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus s15121 2003 und 2013, eigene Berechnungen  
\*ausgeübte Erwerbstätigkeit<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Datenbasis: Sonderauswertung Mikrozensus s15121 2003 und 2013, eigene Berechnungen

<sup>3</sup> „ausgeübte Erwerbstätigkeit“: erwerbstätige Personen sowie Personen, die in der Berichtswoche aufgrund von Urlaub, Krankheit oder anderen, in erster Linie betrieblichen Gründen nicht gearbeitet haben, ohne Personen in Mutterschutz, Elternzeit, Altersteilzeit oder aus persönlichen oder familiären Verpflichtungen nicht Erwerbstätige.

Wochenend-, Feiertags- und Schichtarbeit können die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Väter und Mütter mit Arbeitszeiten außerhalb der Regelarbeitszeit berichten häufiger von Problemen bei der Organisation von Familie und Beruf<sup>4</sup>. Insbesondere Paare, bei denen beide außerhalb der üblichen Arbeitszeit beschäftigt sind, und Alleinerziehende brauchen ggf. besondere Unterstützung. Auch wenn sich Eltern wünschen, die Betreuung ihres Kindes abends und am Wochenende in der Familie sicherstellen zu können, ist dies nicht immer möglich.

Die Gestaltungspartnerinnen und -partner der AG halten eine gute und verlässliche Betreuung von Kindern für wichtig – auch für Eltern, die abends, am Wochenende oder im Schichtdienst erwerbstätig sind und einen Bedarf haben. Es ist im Interesse aller Beteiligten, Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Kinderbetreuung unterstützend zur Seite zu stehen.

Für Randzeiten-, Notfall- und Ferienbetreuung gibt es bereits gute Beispiele in Kommunen, Verbänden und Unternehmen sowie in vielen Lokalen Bündnissen für Familie. Die gewonnenen Erfahrungen aus diesen Beispielen werden die Gestaltungspartnerinnen und -partner in die AG-Arbeit einbringen.

### **Beispiele für Umsetzungsmaßnahmen der Arbeitsgruppenmitglieder**

Die Arbeitsgruppe will Projekte und Maßnahmen in den Blick nehmen, die eine gute Infrastruktur für Eltern und Unternehmen anbieten. Dazu gehören auch familienunterstützende, haushaltsnahe Dienstleistungen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und dem zunehmenden Fachkräftebedarf der Unternehmen, auch in KMU, wird zudem ein steigender Unterstützungsbedarf für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen entstehen.

- **Projekt: „Leitfaden für betrieblich geförderte Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflege-/unterstützungsbedürftigen Angehörigen in regionalen Netzwerken“**

Insbesondere KMU benötigen Unterstützungsmöglichkeiten bei der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Im Rahmen der AG wird durch den AWO ElternService ein Handlungsleitfaden

---

<sup>4</sup> Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Weitere Informationen: [www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Arbeitsbedingungen/Erwerbstaetigenbefragung-2011-2012.html](http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Statistiken/Arbeitsbedingungen/Erwerbstaetigenbefragung-2011-2012.html)



entwickelt, der für Arbeitgeber und Partner in regionalen Netzwerken umfassende Informationen und Konzepte zum Aufbau von betrieblich geförderten Unterstützungsmodellen für Beschäftigte mit hilfs- und/oder pflegebedürftigen Angehörigen beinhalten soll. Neben der Beschreibung von bereits bestehenden Angeboten sollen neue Unterstützungsangebote und -formen entwickelt werden.

- **Projekt: „Informationsangebot zu Haushaltstagen Dienstleistungen“**

Ein Informationsportal „Haushaltsnahe Dienstleistungen“ der Bundesregierung soll die Transparenz der Angebote fördern und damit den Zugang zu legalen gewerblichen Anbieterinnen und Anbietern erleichtern. Um die Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen zu unterstützen, soll über bestehende Qualitätskriterien wie z.B. Gütesiegel und Zertifikate informiert werden. Dies soll schließlich das Vertrauen auf der Nachfrageseite stärken.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wird sich der AWO ElternService mit der Implementierung von niedrigschwelligen Informationsangeboten zur Förderung von legalen, sicheren und verlässlichen Arbeitsbedingungen für die in Haushalten beschäftigten Personen beschäftigen. Es geht um Transparenz und Sicherheit sowohl für Familien als auch für Haushaltskräfte.

Die Arbeitsgruppe wird im weiteren Arbeitsprozess die Umsetzungsmaßnahmen begleiten und die Ergebnisse auch mit Blick auf die formulierten Ziele diskutieren.