



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

ERFOLGSFAKTOR
FAMILIE

Fortschrittsindex 2017

Erfolge auf dem Weg zur
NEUEN Vereinbarkeit



INHALT

Der gemeinsame Weg	4
1 FAMILIEN WOLLEN DIE NEUE VEREINBARKEIT	8
Immer mehr Paare teilen sich Beruf und Familie fair auf	
2 MIT DER NEUEN VEREINBARKEIT GEWINNEN AUCH DIE UNTERNEHMEN	12
Familienfreundlichkeit ist Bestandteil eines guten Managements	
3 VÄTER SIND TREIBER DES WANDELS	16
Die Männer bewegen sich, was den Frauen Spielräume eröffnet	
4 DIE POLITIK VERBESSERT INFRASTRUKTUR UND RAHMENBEDINGUNGEN	20
Durch Investitionen und kluge Anreize wird Deutschland familienfreundlich	
5 SO SETZEN UNTERNEHMEN DIE NEUE VEREINBARKEIT UM	24
Vorbilder wirken: Überzeugende Praxisideen machen die Runde	
6 DIE NEUE VEREINBARKEIT HAT STARKE PARTNER	28
Politik, Wirtschaft und DGB verbünden sich für das gemeinsame Ziel	
Die NEUE Vereinbarkeit – Fortschritte im Überblick	34
Quellen	36

DER GEMEINSAME WEG

Mit dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“ gelang dem Bundesfamilienministerium gemeinsam mit seinen Partnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften 2015 ein zukunftsweisender Konsens für eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Auf dem Vereinbarkeitskonvent am 21. September 2015 unterzeichneten Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig, Ingo Kramer, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Hans Peter Wollseifer, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, und die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack zehn Leitsätze zur Umsetzung der NEUEN Vereinbarkeit, die in der Konsequenz einen Qualitätssprung für Familien und Unternehmen bedeuten.

Das von ihnen vorgestellte Memorandum entstand in gemeinsamer Arbeit und drückt das gemeinsame Verständnis aus, dass familienbewusste Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltig erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung leisten. Erstmals wird hier festgehalten, dass berufliche und familiäre Verantwortung gleichwertig nebeneinander stehen.

Seitdem haben die Partner mit vielfältigen Aktivitäten eigene und gemeinsame Beiträge auf diesem Weg geleistet. Fortschritte sind erkennbar, messbar und darstellbar. Die positive Entwicklung wird im Folgenden anhand ausgewählter Erfolge und Meilensteine dokumentiert – mit dem Fortschrittsindex 2017.

SCHULTERSCHLUSS IM SEPTEMBER 2015

Starke Partner aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften verabschieden das Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“



Foto von links: Iris Gleicke, Parlamentarische Staatssekretärin Bundeswirtschaftsministerium; Hans Peter Wollseifer, Präsident ZDH; Manuela Schwesig, Bundesfamilienministerin; Elke Hannack, stellvertretende Vorsitzende DGB; Ingo Kramer, Präsident BDA; Edeltraud Glänzer, stellvertretende Vorsitzende IG BCE; Achim Dercks, stellvertretender Hauptgeschäftsführer DIHK

Die NEUE Vereinbarkeit

zielt auf die Modernisierung der Arbeitskultur hin zu einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen.

Sie eröffnet allen Beschäftigten mehr Optionen bei der Arbeits- und Lebensgestaltung. Dabei kommt es darauf an, die Wünsche der Beschäftigten und die betrieblichen Erfordernisse in Einklang zu bringen.



”

Mit dem Memorandum haben wir für einen Qualitätssprung in der Vereinbarkeitsdebatte gesorgt. Gemeinsam mit unseren Partnern aus Wirtschaft und Gewerkschaften haben wir messbare Fortschritte auf dem Weg zur NEUEN Vereinbarkeit erzielt – diesen Weg werden wir konsequent weitergehen.“

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig

1

FAMILIEN WOLLEN DIE NEUE VEREINBARKEIT

Das Modell der Partnerschaftlichkeit als faire Aufteilung von Familien- und Jobzeiten zwischen Frau und Mann findet immer mehr Unterstützung – und was noch wichtiger ist: Es wird immer stärker praktiziert.

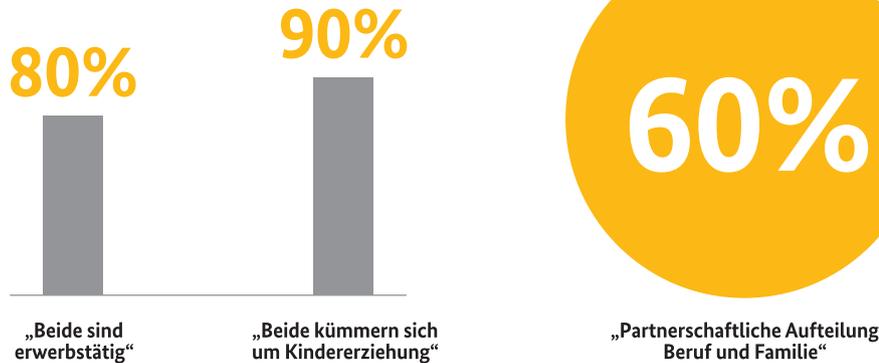
Gute Vereinbarkeit heißt aus Sicht der jungen Familien heute vor allem, dass beide Partner für das Familieneinkommen sorgen – 77 Prozent der Männer und 84 Prozent der Frauen sehen das so. Unter den Eltern wünscht sich eine breite Mehrheit von mehr als 60 Prozent, Beruf und Familie partnerschaftlich zu leben. Über 90 Prozent der angehenden Eltern sagen, dass sie sich gemeinsam um die Kinder kümmern wollen.

Alte Rollenmuster sind längst überwunden: Inzwischen wünschen sich schon mehr Väter als Mütter eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Elternzeiten. Das Alleinverdienermodell ist dabei weiter auf dem Rückzug: 90 Prozent der Männer im Alter ab 18 Jahren wollen inzwischen keine „konsequent traditionelle Rollenverteilung“ mehr leben. Die Mehrheit wünscht sich eine Partnerschaft, in der Familien- und Jobzeiten fair zwischen Mann und Frau aufgeteilt sind.¹

PARTNERSCHAFTLICHKEIT IST DAS NEUE ZIEL

Die Wünsche von Paaren

(Zustimmung zu folgenden Aussagen)

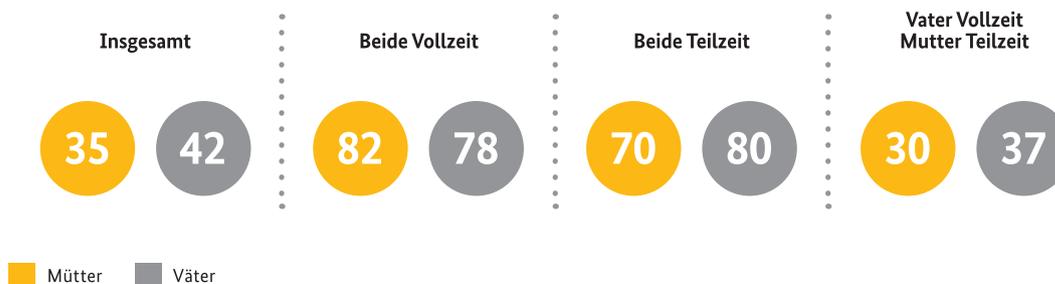


Quellen: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.²
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung³

VOR ALLEM DIE VÄTER ORIENTIEREN SICH NEU

Wunsch nach annähernd egalitärer Aufteilung des Erwerbsumfangs

(in Prozent)



Quelle: WZB⁴

1

FAMILIEN WOLLEN DIE NEUE VEREINBARKEIT

Zur Umsetzung der NEUEN Vereinbarkeit haben die Familien genaue Vorstellungen. Konkret nach Arbeitsstunden befragt, möchte im Durchschnitt jede fünfte Mutter und jeder vierte Vater, dass beide Elternteile jeweils zwischen 28 und 36 Stunden pro Woche arbeiten.⁵ Unter Voll- oder Teilzeit arbeitenden Vätern und Müttern in Paarhaushalten ist der Wunsch nach fairer Aufgabenverteilung am stärksten ausgeprägt.

Laut aktuellen Studien sehen viele Familien eine vollzeitnahe Teilzeit als ideal an: Väter wollen gegenüber dem Status quo gerne auf etwa 35 Wochenstunden reduzieren und viele Mütter gerne aufstocken, auf etwa 28 bis 36 Stunden.⁶

Deutschlands konsequent eingeschlagener Weg der Förderung einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung findet international Beachtung und Anerkennung. Jüngst hob die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) die positiven Effekte der NEUEN Vereinbarkeit im internationalen Vergleich hervor.

Die OECD stellt fest, dass Deutschland seine öffentlichen Investitionen in Kinder seit 2003 gemessen am Anteil der Wirtschaftsleistung deutlich erhöht hat. Deutschland schließt damit zur europäischen Spitzengruppe auf.

Die positiven Veränderungen nimmt auch die Bevölkerung wahr: Die Zustimmung zur Familienpolitik der Bundesregierung ist von 34 Prozent (2013) auf 51 Prozent (2016) gestiegen.⁷



„Eine partnerschaftliche Aufteilung der Verantwortung für die Kinder zwischen Vater und Mutter wirkt sich positiv auf die Familien und ihr Wohlergehen aus.“

aus: OECD⁸



„Mit der Familienarbeitszeit wollen wir den Trend zu mehr Partnerschaftlichkeit bei der Vereinbarkeit aufgreifen. Wir wollen Eltern unterstützen, die beide vollzeitnah arbeiten und sich gleichberechtigt um ihre Kinder kümmern. Und wir wollen auch Berufstätige unterstützen, die Angehörige pflegen.“

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig

2

MIT DER NEUEN VEREINBARKEIT GEWINNEN AUCH DIE UNTERNEHMEN

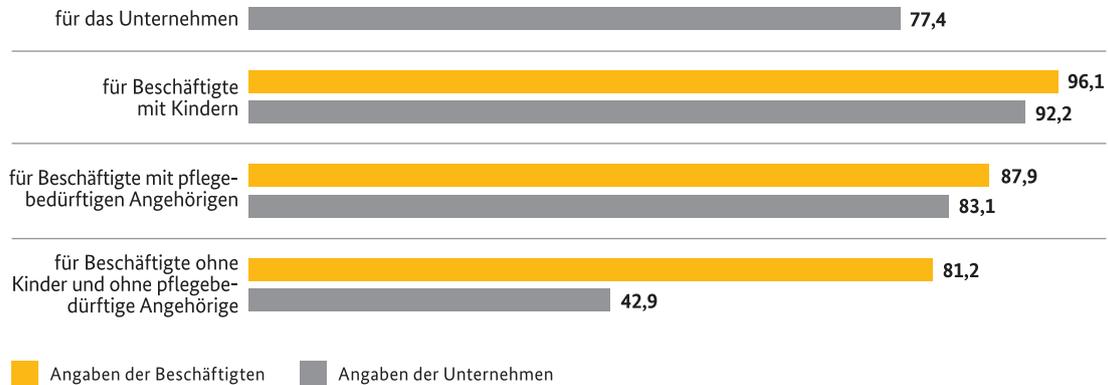
Die NEUE Vereinbarkeit steigert die Arbeitgeberattraktivität gerade für Beschäftigte mit Kindern und für diejenigen, die ihre Angehörigen pflegen. Doch auch alle anderen drängen auf mehr Freiräume: Acht von zehn Beschäftigten halten familienfreundliche Maßnahmen wie flexiblere Arbeitszeiten und -orte für wichtig, um berufliche und private Verpflichtungen zu vereinbaren.

Lohnend für die Unternehmen ist mehr Engagement für die NEUE Vereinbarkeit allemal: Es kommt zu weniger Zeitkonflikten, die Beschäftigten zeigen eine höhere betriebliche Verbundenheit und sind somit weniger geneigt, das Unternehmen zu verlassen.

Die Digitalisierung birgt großes Potenzial für die NEUE Vereinbarkeit: Das Home-Office bringt den Beschäftigten im Schnitt 4,4 Stunden mehr frei verfügbare Zeit pro Woche. Aber auch die Arbeitgeberseite profitiert: 71 Prozent der Home-Office anbietenden Unternehmen geben an, ihre Produktivität dadurch zu erhöhen – u.a. weil Home-Office-Beschäftigte motivierter sind und effizienter arbeiten.

DIE BESCHÄFTIGTEN WOLLEN DIE NEUE VEREINBARKEIT

Die Wichtigkeit familienfreundlicher Maßnahmen, Zustimmung (in Prozent)



Quelle: IW Köln⁹

AUCH UNTERNEHMEN ERKENNEN DIE VORTEILE

Wichtigste Gründe der Unternehmen für Home-Office-Angebote (in Prozent)



Quelle: BMFSFJ¹⁰

2

MIT DER NEUEN VEREINBARKEIT GEWINNEN AUCH DIE UNTERNEHMEN

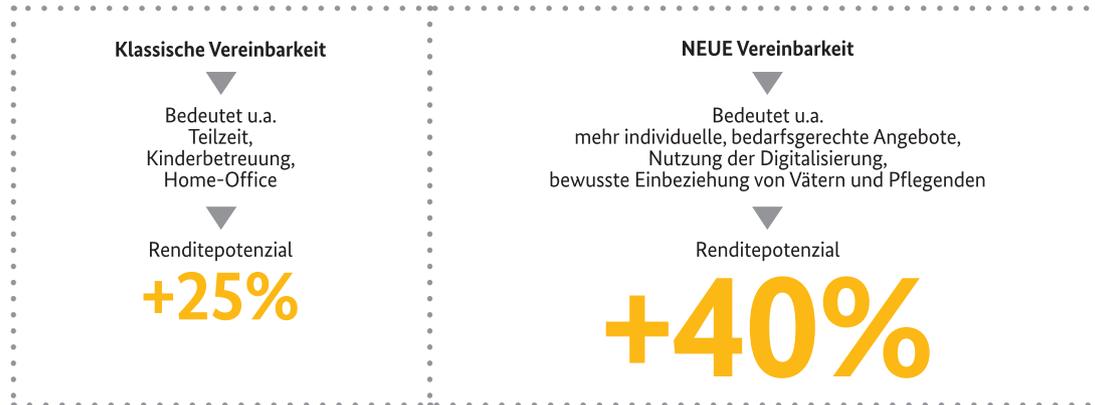
Vereinbarkeit rechnet sich, wie Studien belegen. Wenn Unternehmen auf klassische Vereinbarkeitsmaßnahmen setzen, können sie Renditen von bis zu 25 Prozent auf die getätigten Investitionen erzielen – Kostenersparnisse ergeben sich zum Beispiel durch geringere Fehltag und einen schnelleren Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Mit dem Konzept der NEUEN Vereinbarkeit, das Väter und Pflegende als Zielgruppen in neuartiger Weise miteinbezieht, kann sich die Rendite aufgrund des höheren Nutzungsgrads nochmal deutlich steigern – unter bestimmten Voraussetzungen auf bis zu 40 Prozent.

Auch die gesamtwirtschaftlichen Effekte sind inzwischen abgeschätzt. Die Weiterentwicklung einer modernen Familienpolitik könnte bis 2030 zu einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts von 69 Milliarden Euro führen, weil Erwerbstätigkeit und Arbeitsvolumen steigen. Sie würde somit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Die tatsächlichen Effekte hängen auch von der unternehmerischen Investitionsbereitschaft ab. Notwendig sind in den nächsten Jahren weitere nennenswerte Ausgaben in neue vereinbarkeitsfreundliche Angebote und Infrastrukturen in den Betrieben.

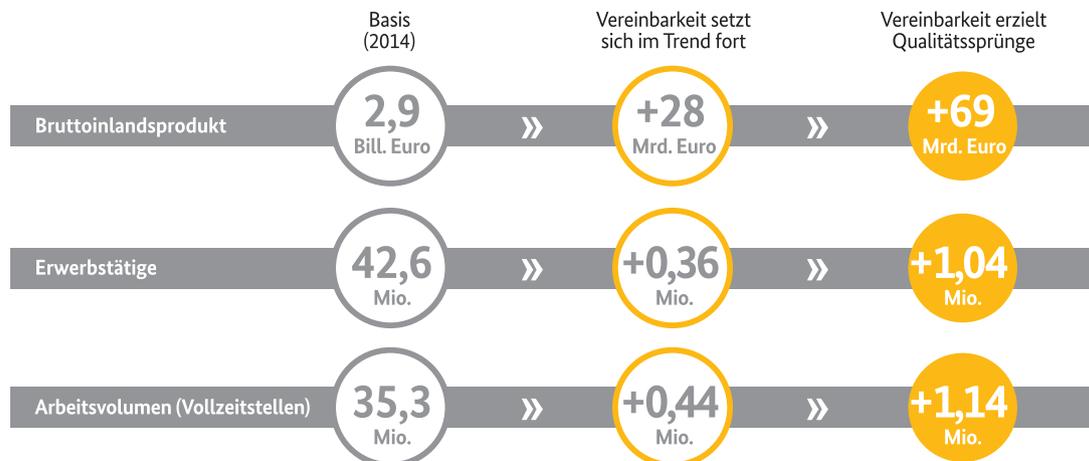
VEREINBARKEIT LOHNT SICH BETRIEBSWIRTSCHAFTLICH ...



Quelle: BMFSFJ¹¹

... UND BRINGT GESAMTWIRTSCHAFTLICH MEHR WOHLSTAND

Effekte guter Vereinbarkeits-/Familienpolitik bis 2030



Quelle: Prognos AG¹²

3

VÄTER SIND TREIBER DES WANDELS

Väter treiben den Wandel mit ihren Wünschen nach reduzierten Arbeitszeiten und einer anderen Aufgabenteilung. Für sie haben Rechtsansprüche und ökonomische Anreizsysteme eine große Bedeutung.

Schon mehr als jeder dritte Vater nimmt mittlerweile Elterngeldmonate in Anspruch – in manchen Bundesländern fast jeder zweite Vater. Das ElterngeldPlus schafft durch die bessere Kombination von Elterngeldbezug und Teilzeitarbeit gerade für Väter neue Anreize, ihre Beteiligung an der Familienarbeit weiter zu erhöhen.

Diese neue Rolle der Väter ist breit akzeptiert: 82 Prozent der Bevölkerung finden es gut, wenn Väter eine Auszeit nehmen oder Arbeitszeiten reduzieren, um sich der Kinderbetreuung zu widmen.¹³

Die neuen Väter unterstützen die Berufstätigkeit ihrer Partnerinnen und fördern den (Wieder-)Einstieg nach der Geburt der Kinder. Das zeigt die stetig steigende Erwerbstätigkeit von Müttern: Lag der Anteil erwerbstätiger Frauen mit Kindern zwischen zwei und drei Jahren 2006 noch bei 41 Prozent, kletterte er bis 2015 auf 58 Prozent.

DIE „NEUEN“ VÄTER WERDEN SICHTBAR ...

Entwicklung der Väterbeteiligung im Elterngeld*
(in Prozent)



*2007 Einführung Elterngeld, zuvor Erziehungsgeld
Quelle: Destatis^{14/15}

Wunsch nach Arbeitszeitreduktion für mehr familiäres Engagement
(in Prozent)

Väter gesamt



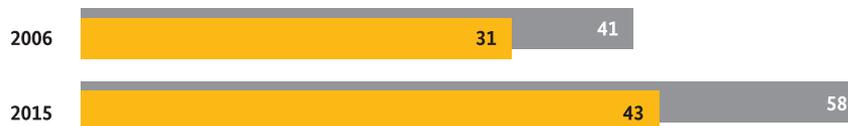
Junge Väter (18-29 Jahre)



Quelle: BMFSFJ¹⁶

... WAS IMMER MEHR MÜTTER IN DIE ERWERBSTÄTIGKEIT BRINGT

Erwerbstätigenquote von Müttern nach Alter des jüngsten Kindes
(in Prozent)



■ Kind 1-2 Jahre ■ Kind 2-3 Jahre

Quelle: Prognos AG¹⁷

3

VÄTER SIND TREIBER DES WANDELS

Auch die Unternehmen sind inzwischen aktiver und kreativer, um „ihren“ Vätern attraktive Angebote zu unterbreiten. Jedes vierte Unternehmen plant mittlerweile Maßnahmen zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung.¹⁸

Statt klassischer Teilzeit setzen mehr und mehr Firmen auf individuell gestaltete Maßnahmen wie flexible Arbeitszeit, flexible Führungsmodelle und mobiles Arbeiten.

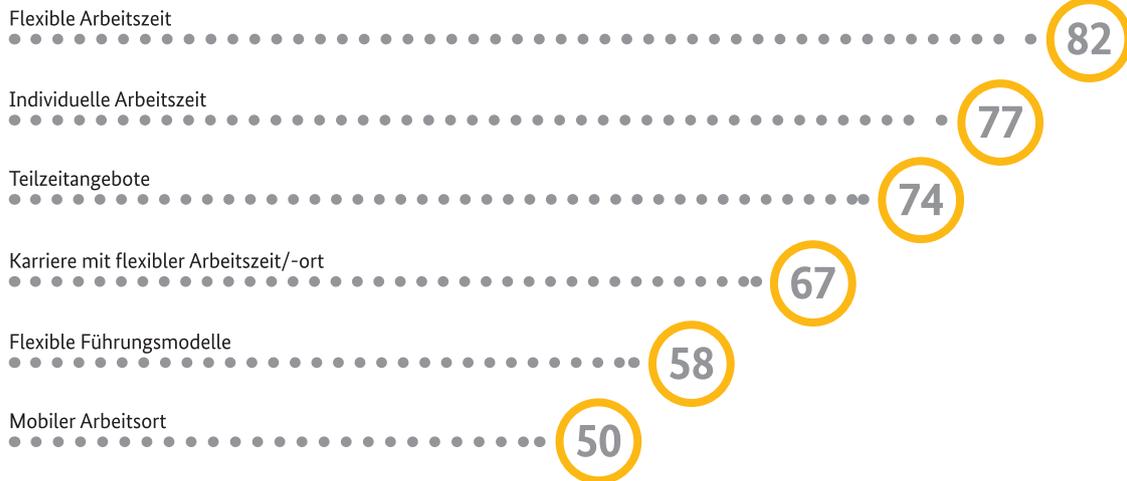
Die Arbeitgeber insgesamt sind allerdings noch stärker gefordert, eine väterfreundliche Unternehmenskultur in den Betrieben zu etablieren. Fast jeder fünfte Vater hätte gerne Elternzeit genommen, hat aber aus Angst vor Einkommensverlusten und/oder beruflichen Nachteilen sowie organisatorischen Problemen im Betrieb darauf verzichtet.¹⁹

Es ist eine Führungsaufgabe, den Vätern bei Auszeit oder Arbeitszeitreduktion die Sorge über den vermeintlichen Karriereknick zu nehmen. Denn fast immer ist die Angst unbegründet: Fast 90 Prozent der Väter, die sich getraut und Elternzeit genommen haben, sagen rückblickend, dass dies keine negativen Auswirkungen für sie hatte.²⁰

DAS SIND DIE VÄTERANGEBOTE VORBILDLICHER UNTERNEHMEN

Angaben befragter Unternehmen

(in Prozent)

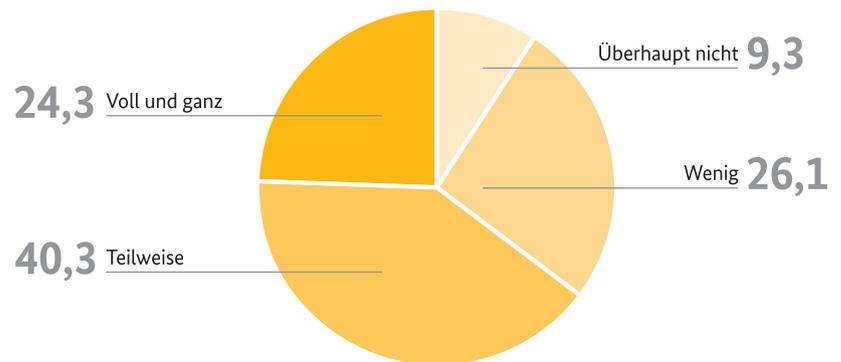


Quelle: BMFSFJ²¹

ABER NOCH ZU WENIGE ARBEITGEBER AGIEREN ZEITGEMÄSS

„Wird in Ihrem Unternehmen verstärktes familiäres Engagement von Vätern akzeptiert – auch wenn es ein zeitlich reduziertes berufliches Engagement bedeutet?“

(Zustimmung von Vätern in Prozent)



Quelle: BMFSFJ²²

4

DIE POLITIK VERBESSERT INFRASTRUKTUR UND RAHMENBEDINGUNGEN

Ein gut ausgebautes Betreuungsangebot für Kinder ist die Basis der NEUEN Vereinbarkeit. Es hilft Müttern und Vätern, ihre beruflichen Wünsche zu realisieren. Die Politik hat durch kontinuierliche und steigende Investitionen viel erreicht. Aktuell befinden sich rund 720.000 Kinder unter drei Jahren in einer Kindertagesbetreuung – das sind 430.000 mehr als noch im Jahr 2006. Die Betreuungsquote hat sich mehr als verdoppelt – sie ist von rund 14 Prozent auf fast 33 Prozent gestiegen.

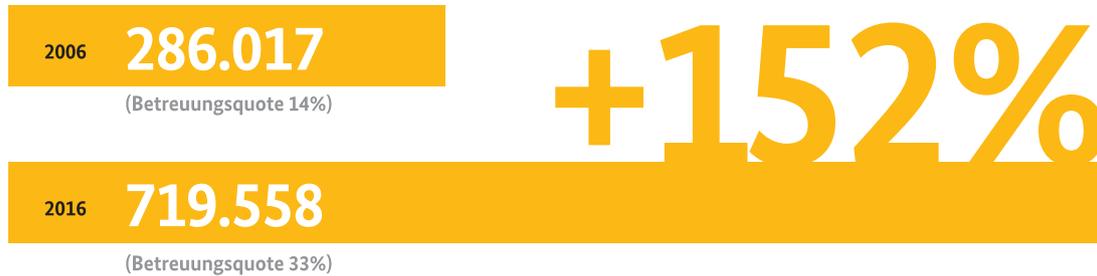
Der Ausbau wird weiter vorangetrieben – im Fokus stehen besonders Angebote für Eltern mit kleinen Kindern zwischen einem und zwei Jahren. Zum weiteren Erfolg bei der Kinderbetreuung trägt auch das Engagement der Wirtschaft mit betrieblichen Angeboten (Betriebskitas, Belegplätze, Zuschüsse) bei.

Für Kinder zwischen drei und sechs Jahren sind die Ziele weitgehend erreicht – hier liegt die Betreuungsquote bei 94 Prozent. In dieser Gruppe herrscht sehr hohe Zufriedenheit mit der Qualität des Betreuungsangebots. Zusätzlicher Bedarf nach erweiterten Betreuungszeiten (vor 8 Uhr morgens und nach 17 Uhr am Nachmittag) besteht bei knapp über der Hälfte der Eltern.

Zusätzlicher Betreuungsbedarf besteht zudem bei Grundschulkindern. 22,7 Prozent der Eltern von Kindern bis unter elf Jahren ohne Betreuungsangebot nach dem Unterricht äußern einen zusätzlichen Betreuungsbedarf. Aber auch bei Eltern von Kindern, die z.B. eine Ganztagschule oder einen Hort besuchen, lässt sich ein zusätzlicher Bedarf feststellen. Die ganztägige Betreuung auch von Grundschulkindern ist folglich weiter auszubauen.

BEI DER BETREUUNG SIND GROSSE FORTSCHRITTE ZU SEHEN

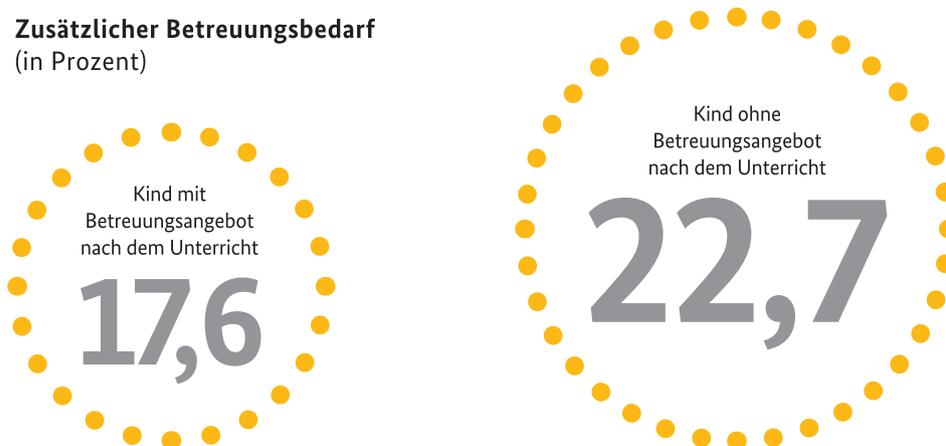
Anzahl der betreuten Kinder im
Alter von unter drei Jahren



Quelle: BMFSFJ²³

DAS ANGEBOT FÜR GRUNDSCHULKINDER BRAUCHT EINEN WEITEREN AUSBAU

Zusätzlicher Betreuungsbedarf
(in Prozent)



Quelle: BMFSFJ²⁴

4

DIE POLITIK VERBESSERT INFRASTRUKTUR UND RAHMENBEDINGUNGEN

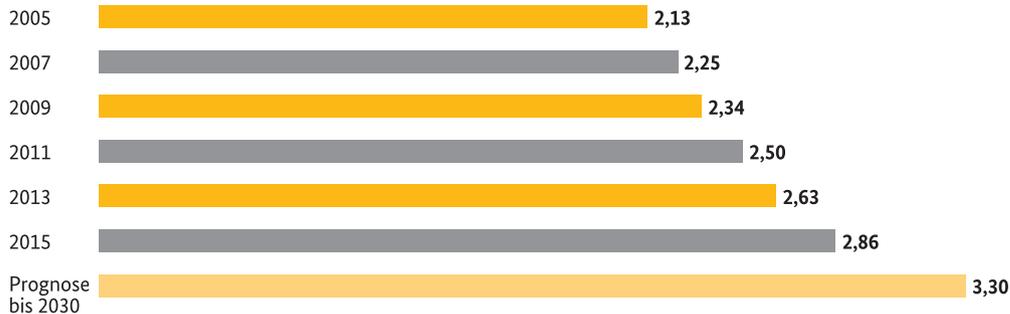
Die NEUE Vereinbarkeit heißt immer häufiger: den Beruf und die häusliche Pflege von Angehörigen bestmöglich in Einklang bringen. Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt stetig. In Deutschland waren es Ende 2015 knapp 2,9 Millionen. Annähernd drei Viertel (73%) der Pflegebedürftigen wurden zu Hause versorgt. Bis 2030 soll die Zahl der Pflegebedürftigen auf 3,3 Millionen steigen. Darüber hinaus stieg zwischen 2001 und 2012 die Erwerbsquote der unter 65-jährigen Pflegenden von 52 auf 65 Prozent.²⁵

Die Politik hat darauf reagiert: Mit dem zum 1. Januar 2015 in Kraft getretenen „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ wurden die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes miteinander verzahnt und weiterentwickelt. In diesem Zusammenhang wurde zum Beispiel die kurzzeitige Arbeitsverhinderung durch das Pflegeunterstützungsgeld ergänzt und ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit eingeführt. 2015 wurde der im Familienpflegezeitgesetz vorgesehene unabhängige Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eingesetzt, der 2019 einen Bericht vorlegen wird.

Etliche Unternehmen agieren bereits beispielhaft: Jedes vierte gewährt seinen Beschäftigten neben flexiblen Arbeitszeiten etwa Auszeiten, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen. Mit Blick auf die Zukunft ist ein relativ großer Anteil der Beschäftigten mit Pflegeverantwortung davon überzeugt, dass sich Vereinbarkeitsfragen im Zuge der Digitalisierung leichter lösen lassen.

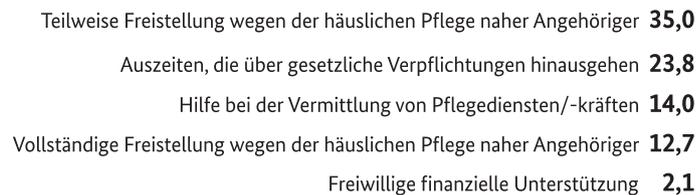
DAS THEMA PFLEGE BETRIFFT BESCHÄFTIGTE MIT IHREN FAMILIEN

Pflegebedürftige (in Millionen)



Quellen: Destatis²⁶
Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung²⁷

ETLICHE UNTERNEHMEN TUN MEHR ALS GESETZLICH VORGESEHEN



**Anteil der Unternehmen,
die nach eigenen Angaben
ihren Beschäftigten folgende
Maßnahmen anbieten**
(in Prozent)

Quelle: IW Köln²⁸

5

SO SETZEN UNTERNEHMEN DIE NEUE VEREINBARKEIT UM

Die NEUE Vereinbarkeit ist keine Theorie, sie wird zunehmend von Unternehmen und ihren Beschäftigten gelebt. Wertvolle Impulse durch besonders überzeugende Beispiele liefert der Unternehmenswettbewerb von „Erfolgsfaktor Familie“ mit inzwischen fünf Runden.

Beim Wettbewerb 2016 stellten mehr als 400 Unternehmen unter Beweis, dass familienfreundliche Maßnahmen unabhängig von Größe und Branche umsetzbar sind – auch dann, wenn es für den jeweiligen Arbeitsplatz besondere Flexibilitätsanforderungen wie Dienstreisen, Rufbereitschaft oder Schichtdienste gibt. Entscheidend sind der betriebliche Gestaltungswille und eine familienfreundliche Unternehmenskultur.

Die Gewinner verwirklichen die NEUE Vereinbarkeit mit innovativen Konzepten:

- Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) setzt mit einer auf den Schichtdienst abgestimmten Betriebskita, rund 250 Arbeitszeitmodellen und einem stationsübergreifenden Vertretungspool für Pflegekräfte Maßstäbe für die familienbewusste Arbeitsorganisation in Krankenhäusern.
- Der Stuttgarter Kabelhersteller U.I. Lapp GmbH unterstützt als mittelständischer Familienbetrieb seine Beschäftigten mit einer innovativen Schichttauschbörse, einer Beratungswerkstatt für pflegende Angehörige und Jobsharing-Modellen für Führungskräfte.
- Beim Fertighausbauer FingerHaus GmbH können Väter auf Montage eine 4-Tage-Woche nutzen und werden heimatnah eingesetzt.

DIE SPITZE DER VORBILDUNTERNEHMEN

Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2016“



Foto: Hans-Christian Plambeck

Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig mit den Gewinnern des letztjährigen Wettbewerbs

5

SO SETZEN UNTERNEHMEN DIE NEUE VEREINBARKEIT UM

Die NEUE Vereinbarkeit ist auch in der Wirtschaft zu einem gewichtigen Faktor geworden. Viele Unternehmen sind aktiv und kreativ in der guten Umsetzung. Die Praxisbeispiele und auch Studien zeigen: Die beste Integration von Familienfreundlichkeit in den betrieblichen Alltag gelingt, wenn Führungskräfte dazu motivieren und Vorbild sind.

Die NEUE Vereinbarkeit ist primär auch eine Frage von Kultur und Führung. Erst wenn Motive und Leitlinien von Geschäftsführungen nicht nur verkündet, sondern auch im betrieblichen Alltag gelebt werden, stellen sich die positiven Effekte einer gelungenen Vereinbarkeit voll ein.

Im Moment klafft in immer noch zu vielen Firmen offenbar eine Lücke zwischen dem Selbstbild der Unternehmensleitung und der Wahrnehmung durch die Belegschaft.

Derzeit arbeitet nur rund ein Fünftel der Eltern kleiner Kinder in Deutschland in Betrieben, die in ihrer Unternehmenskultur eine starke Familienfreundlichkeit mit einer hohen Chancengleichheit von Frauen und Männer verbinden. Hier gelten beispielsweise familienfreundliche Angebote für alle Beschäftigten und Vorgesetzte gehen mit gutem Beispiel voran.

EINE UMFASSENDE VEREINBARKEITSKULTUR LEBEN NOCH ZU WENIGE UNTERNEHMEN

Unternehmenstyp	Familienorientierung	Modernes Männerbild	Vorbild Führungskraft	Chancengleichheit beruflicher Aufstieg	Hier arbeiten ...
Progressiv	■	■	■	■	23% Mütter 16% Väter
Modern	■	■	■	■	26% Mütter 21% Väter
Beruf vor Privat	■	■	■	■	18% Mütter 17% Väter
Egalitär-vollzeitorientiert	■	■	■	■	15% Mütter 21% Väter
Traditionell	■	■	■	■	19% Mütter 26% Väter

■ sehr hoch ■ hoch ■ teilweise ■ gering ■ sehr gering

Addition auf über 100 Prozent durch Rundungen

Quelle: WZB²⁹

„Die Unternehmen haben verstanden, dass familienfreundliche Angebote ein entscheidendes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl sind. Doch noch entsprechen die Bekanntheit, der faktische Zugang und die Passgenauigkeit der Maßnahmen nicht in vollem Umfang dem, was die personalpolitischen Leitlinien nahelegen oder sich die Beschäftigten wünschen. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur zu schaffen, ist daher die gemeinsame Aufgabe der Beschäftigten, ihrer Führungskräfte und der Geschäftsleitung.“

Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln



6

DIE NEUE VEREINBARKEIT HAT STARKE PARTNER

Das gemeinsam vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Bundesfamilienministerium gegründete Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ umfasst inzwischen mehr als 6.500 Mitglieder – und ist damit das weltweit größte seiner Art.

Das Netzwerk treibt den Austausch mit der Wirtschaft hinsichtlich guter Vereinbarkeit intensiv voran. Allein im Jahr 2016 gab es deutschlandweit 62 Veranstaltungen für und mit Unternehmen. Mit „Regionalkonventen“ wurde ein Format geschaffen, Unternehmen mit der Bundesagentur für Arbeit und deren Arbeitsagenturen zusammenzubringen – Ziel: durch mehr Vereinbarkeit eine Verbesserung der regionalen Fachkräftesituation zu erreichen.

Als ein aktiver Partner im Netzwerk engagiert sich in hohem Maße der Bundesverband der Personalmanager (BPM), der bei Entwicklungen und Trends in den Unternehmen am Puls der Zeit ist. Er steuert regelmäßige Mitgliederbefragungen zu aktuellen Vereinbarkeitsthemen bei und organisiert Veranstaltungen für Personalverantwortliche, wie im Frühjahr 2017 zum Thema „Kind und Karriere schaukeln“.

Das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ wird in den Regionen ergänzt durch „Lokale Bündnisse für Familie“. In diesen bringen sich u. a. mehr als 7.900 Partner aus der Wirtschaft ein, um vor Ort eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

OFFENSIVE FÜR DIE GEMEINSAME SACHE

Wie die NEUE Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer weitere Kreise zieht



6

DIE NEUE VEREINBARKEIT HAT STARKE PARTNER

Die NEUE Vereinbarkeit braucht auch große Bühnen, um in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft noch schneller weitere Fortschritte zu erreichen. Öffentliche Aufmerksamkeit hilft dabei, dass noch mehr Menschen Vereinbarkeit zu ihrer Sache machen und sich engagieren.

Der erste „Wirtschaftstag Familie“ im Sommer 2016 war ein solches Event mit Inspirations- und Strahlkraft. Zahlreiche Vertreterinnen und Vertreter aus der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der Politik feierten das zehnjährige Jubiläum des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ und zeichneten die Gewinner des Unternehmenswettbewerbs „Erfolgsfaktor Familie 2016“ aus.

Über Preise und Urkunden hinaus standen die Zukunftstrends der NEUEN Vereinbarkeit im Mittelpunkt des Wirtschaftstags: flexible Arbeitszeitmodelle, digitale Lösungen für mobiles Arbeiten und eine väterfreundliche Unternehmenskultur.

WIRTSCHAFTSTAG FAMILIE



DIHK-Präsident Eric Schweitzer als Laudator im Unternehmenswettbewerb



Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig



Elke Hannack,
stellvertretende
DGB-Vorsitzende



„Zukunftsscouts“ eines Berliner Gymnasiums bringen ihre Sicht auf die (zukünftige) Vereinbarkeit ein



Voll besetztes Plenum in der Berliner Kongresshalle am Alexanderplatz



In Fachforen wurden Best Practices vorgestellt und Erfahrungen ausgetauscht



Elke Eller, Präsidentin des BPM

6

DIE NEUE VEREINBARKEIT HAT STARKE PARTNER

Was alle Partner auszeichnet: Sie engagieren sich kontinuierlich und verlässlich. Sie organisieren große und kleine Veranstaltungen, präsentieren auf Messen und Kongressen, verschicken Newsletter, veröffentlichen Studien und Publikationen, halten Vorträge, laden zu Workshops ein und initiieren Wettbewerbe, um für ihre Zielgruppen und in ihrem Einflussbereich Hilfestellung bei der Umsetzung der Leitsätze des Memorandums zu leisten.

So wird die Ausgangsidee des Memorandums – das Vereinbarkeitsthema gemeinsam zu befördern – erstmals in einem Handbuch von BDA, DGB und Bundesfamilienministerium „Gemeinsam gelingt die NEUE Vereinbarkeit – ein Leitfaden für Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen“ in die betriebliche Praxis übersetzt. Es wird demnächst erscheinen.

Der DGB hat mit seinem Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ in den vergangenen zwei Jahren in über 50 Veranstaltungen und Workshops Hunderte von Betriebs- und Personalräten beraten und geschult. Bei der Tagung „Mehr Zeitsouveränität durch Partnerschaftlichkeit – Neue Optionen für eine gerechte Arbeitszeitverteilung“ im Dezember 2016 diskutierten Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann mit vielen Interessierten und Engagierten über die NEUE Vereinbarkeit und gewerkschaftliche Initiativen auf diesem Feld.

Auch das Handwerk geht in die Vereinbarkeits-Offensive: Ende 2016 kürten der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH), das Handwerk Magazin und das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ vorbildliche Unternehmen im neuen Wettbewerb „Familienfreundlichkeit im Handwerk“.

EIN THEMA AUF TOUREN

Zahlreiche Partner befördern die NEUE Vereinbarkeit – zwei Beispiele



Unterstützer DGB: Gewerkschaftschef Reiner Hoffmann und Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig auf der familienpolitischen Tagung im Dezember 2016



Unterstützer ZDH: Handwerkspräsident Hans Peter Wollseifer (1.v.r.) zeichnet im November 2016 zusammen mit BMFSFJ-Staatssekretär Ralf Kleindiek (3.v.l.) die Sieger des Ideenwettbewerbs „Familienfreundlichkeit im Handwerk“ aus

DIE NEUE VEREINBARKEIT – FORTSCHRITTE IM ÜBERBLICK

Betreuungsquote (von Kindern unter 3 Jahren)



2006

14%

2016

33%

Erwerbstätigenquote (von Müttern mit Kindern im Alter von 2-3 Jahren)



2006

41%

2015

58%

Väterbeteiligung (beim Elterngeld)



2006

3,5%

2. Quartal 2015

35,7%

Elterngeld Plus (Beziehende mit Geburten ab Juli 2015)

3. Quartal 2015

13,8%

4. Quartal 2016

22,7%

Bedeutung von Familienfreundlichkeit (für Unternehmen)

2003

47%

2016

77%

Geburtenrate (durchschnittliche Kinderzahl pro Frau)

2004

1,35

2015

1,50

Zustimmung zur Familienpolitik („Bundesregierung leistet hier gute Arbeit“, Bevölkerung ab 16 Jahren)

2013

34%

2016

51%

QUELLEN

1. BMFSFJ (2017): Männer-Perspektiven. Auf dem Weg zu mehr Gleichstellung?, Berlin
2. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit, Berlin
3. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2013): Familienleitbilder, Wiesbaden
4. WZB (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien, Berlin
5. WZB (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien, Berlin
6. Prognos AG (2017): Sonderauswertung Mikrozensus 2015
7. Institut für Demoskopie Allensbach (2017): Allensbacher Archiv, ifD-Umfragen, Allensbach
8. OECD (2017): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf, OECD Publishing, Paris; außerdem: Newsletter BMFSFJ zu dem Thema, April 2017
9. IW Köln i.A. BMFSFJ (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, Berlin
10. BMFSFJ (2016): Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Berlin
11. BMFSFJ (2016): Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit, Berlin
12. Prognos AG (2016): Zukunftsreport Familie 2030, Berlin
13. BMFSFJ (2016): Väterreport 2016, Berlin
14. Statistisches Bundesamt: Erziehungsgeldstatistik 2006, Wiesbaden
15. Statistisches Bundesamt (2017): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld, Beendete Leistungsbezüge für im 2. Vierteljahr 2015 geborene Kinder, Wiesbaden

16. BMFSFJ (2016): Ergebnisse des 2. Väter-Barometers, Berlin
17. Prognos AG (2017): Sonderauswertung Mikrozensus 2015
18. BMFSFJ (2016): Ergebnisse des 2. Väter-Barometers, Berlin
19. Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, Allensbach
20. WZB (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien, Berlin
21. BMFSFJ (2016): Ergebnisse des 2. Väter-Barometers, Berlin
22. BMFSFJ (2016): Ergebnisse des 2. Väter-Barometers, Berlin
23. BMFSFJ (2017): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2016. Ausgabe 02, Berlin
24. BMFSFJ (2017): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2016. Ausgabe 02, Berlin
25. Deutsches Zentrum für Altersfragen (2016): report altersdaten 01/2016, Berlin
26. Statistisches Bundesamt (2017): Pflegestatistik 2015, Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse 2017
27. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2015): Pressemitteilung Nr. 7/2015, Wiesbaden
28. IW Köln i.A. BMFSFJ (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, Berlin
29. WZB (2016): Warum nicht fifty-fifty? Betriebliche Rahmenbedingungen der Aufteilung von Erwerbs- und Fürsorgearbeit in Paarfamilien, Berlin

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–Donnerstag von 9–18 Uhr
Fax: 030 185 55 - 44 00
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115 *
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR189

Stand: Mai 2017

Redaktion und Gestaltung: Bundesfamilienministerium, Roland Berger GmbH

* 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.

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

