



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

September 2011



Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“

Aus dem Projekt

Das Projekt recherchiert und veröffentlicht gute Praxis, schult Betriebs- und Personalräte zum Thema „Familienbewusste Arbeitszeitgestaltung“ und berät Betriebe und Verwaltungen, die die Bedingungen für ihre Beschäftigten verbessern wollen. Es vernetzt und aktiviert Interessenvertretungen und geht gerade die schwierigen Themen an, z.B. Vereinbarkeit in Schichtarbeit oder in Pflegesituationen zu ermöglichen. Diese Angebote kommen gut an. So waren zwei Pilotseminare zur „Familienbewussten Schichtgestaltung“ in Hannover und Berlin innerhalb weniger Tage ausgebucht. Zusätzliche Seminare sind deshalb in Planung. Die parallele Handreichung „Familienbewusste Schichtarbeit“ für Betriebs- und Personalräte wird im September veröffentlicht. Auch die Nachfrage nach Beratung ist groß. Fünf Beratungsprozesse laufen, die nächsten fünf beginnen in Kürze. Insgesamt gab es über 50 Beratungsanfragen. www.familie.dgb.de

Inhalt

Projekt	1
DGB	1
Gewerkschaften	1
Politik/Wirtschaft	2
Studien/ Publikationen	4
Termine	8



Aus DGB-Bezirken, Regionen und Bundesvorstand

Open Space Workshop für und mit Familienergänzerinnen

Unter dem Titel „(Alles) anders als gedacht. Wenn Frauen das Geld verdienen“ diskutieren am 05./06.09.2011 in Frankfurt/Main auf Einladung des DGB Vertreter/innen verschiedener Verbände und Organisationen mit Familienergänzerinnen Strategien, die Rahmenbedingungen politisch so zu gestalten, dass Familienergänzerinnen die nötige Unterstützung erfahren.

www.familienernaehrerin.de/familienernaehrerinnen/aktuelles/open-space-workshop/



Aus den Gewerkschaften

IG Metall: Betriebsrätebefragung zur Vereinbarkeit

Um authentische und valide Kenntnisse über die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben zu bekommen, hat die IG Metall vom 12. Juli bis 3. August 2011 eine Befragung durchgeführt, an der sich über 4.000 Betriebsräte beteiligten. Die Zusammensetzung der Betriebe der Befragungsrückläufe entspricht den Betriebsstrukturen im Organisationsbereich der IG Metall. Somit haben die Ergebnisse repräsentativen Charakter.

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine große Herausforderung in den Betrieben und wird unzureichend von den Arbeitgebern bearbeitet.
- 67% der Betriebsräte gaben an, dass Vereinbarkeit in ihrem Betrieb ein „wichtiges“ oder „sehr wichtiges“ Thema ist. In 10% der Unternehmen ist es bereits gelungen, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen, die sich exklusiv mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasst; in weiteren 4% wird aktuell dazu verhandelt. Daneben gibt es in 62% der Betriebe individuelle Lösungen in schwierigen Situationen.



- Betriebsräte und Belegschaften erfahren allerdings wenig Unterstützung von den Arbeitgebern; mehr als die Hälfte der Betriebsräte wird in der Frage alleingelassen.
- Die Initiative zur Beschäftigung mit dem Thema ging in 65 % der Fälle vom Betriebsrat oder dem Vertrauenskörper aus, in weiteren 28 % von einzelnen Beschäftigten oder Beschäftigtengruppen. Nur in 7% der Fälle gaben Firmenleitung oder Personalabteilungen den Anstoß.

<http://netzwerk-chancengleichheit.org/news/uploads/Dokumente/BRBefragung2011.pdf>

IG Metall Chef fordert leichteren Umstieg auf Vollzeit

IG-Metall-Chef Berthold Huber hat als Antwort auf den zunehmenden Fachkräftemangel einen erleichterten Umstieg auf Vollzeitarbeit gefordert. „Wir müssen das interne Potential des Arbeitsmarktes mobilisieren“, sagte Huber dem Handelsblatt. „Dazu gehören für mich zum Beispiel auch die 50 % der teilzeitbeschäftigten Frauen, die Vollzeit arbeiten möchten.“ Er begründete dies mit Hinweis auf die IAB-Untersuchungen, wonach jede zweite weibliche Teilzeiterkraft gerne mehr arbeiten würde (siehe Seite 7).

Artikel im Handelsblatt: www.handelsblatt.com/ig-metall-fordert-mehr-vollzeitjobs-fuer-frauen/4392518.html

IG BCE: Neue Info-Broschüre zu flexiblen Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeiten sind Schwerpunkt der Info-Broschüre, die IG BCE und Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) im Zusammenhang mit ihrer Sozialpartnervereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik“ als nächstes herausgeben. Bestellungen nimmt sabine.ruhland@igbce.de entgegen.

GEW: Krippenausbau gefährdet

Die GEW warnt, dass der Krippenausbau in Gefahr sei. „Bleibt es beim bisherigen Tempo kann der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz 2013 nicht gewährleistet werden“, so GEW-Vorsitzender Ulrich Thöne mit Blick auf die Daten „Wie leben Kinder in Deutschland?“ des Statistischen Bundesamtes. Gleichzeitig wies er darauf hin, dass 40.000 Erzieher/innen fehlen, um den Bedarf durch den Krippenausbau zu decken. „Wir brauchen eine Qualifikations- und Qualitätsoffensive“, sagte Thöne. Der Ausbau der frühkindlichen Bildung habe bildungs- und familienpolitisch zentrale Bedeutung. www.gew.de/GEW_Krippenausbau_in_Gefahr.html

Auf den ersten Blick ist es eine sehr bunte Gruppe... Eins gilt aber für alle: In ihrem Berufsleben ist nur sicher, dass nichts sicher ist. Die moderne Arbeitswelt verlangt gerade von dieser Generation alles. Sie müssen ständig bereit sein, sich zu verändern - beruflich und räumlich. Da kommen Bedürfnisse nach Familie, Freunden oder sozialem Engagement schnell unter die Räder. IG Metall-Vize Detlef Wetzel im Interview zu den Arbeitsbedingungen der jungen Generation (Interview: www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/interview-mit-detlef-wetzel-arbeit-sicher-und-fair-4409.htm)

Aus Politik und Wirtschaft

Wiedereinstiegsrechner freigeschaltet

Das Bundesfamilienministerium stellt ein Instrument im Internet zur Verfügung (www.wiedereinstiegsrechner.de), mit dem Frauen ihren Vorteil eines Wiedereinstiegs in den Beruf berechnen können. Er zeigt die finanziellen Perspektiven eines Wiedereinstiegs in den Beruf. Grafiken stellen neben dem Brutto- und Nettolohn auch die zu erwerbenden Rentenansprüche dar.

Wenn es um die Entscheidung geht, nach einer längeren Familienphase wieder in den Beruf einzusteigen, sind Frauen ökonomische Motive wichtiger als der Wunsch nach Selbstverwirklichung. Das belegen die Ergebnisse der



Studie "Zeit für Wiedereinstieg, Potenziale und Perspektiven". Die Existenzsicherung der Familie sowie die eigene Altersvorsorge sind wichtige Motive für Frauen, wieder erwerbstätig zu werden.

Studie "Zeit für Wiedereinstieg, Potenziale und Perspektiven" zum Download:
www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=169290.html

Unternehmenswettbewerb Erfolgsfaktor Familie startet im Oktober

Das Bundesfamilienministerium startet erneut den Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“. Gesucht werden die familienfreundlichsten Unternehmen Deutschlands. Der Startschuss fällt im Oktober 2011. Dann haben interessierte Unternehmen zwei Monate Zeit, ihre Wettbewerbsunterlagen einzureichen. Den DGB vertritt Ingrid Sehrbrock in der Jury. Weitere Infos ab 12.10. unter www.erfolgsfaktor-familie.de

Bundesregierung setzt auf Vereinbarkeit zur Fachkräftesicherung

Bis 2025 wird das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland um 6,5 Millionen Menschen sinken, so eine Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, setzt die Bundesregierung insbesondere auf Frauen und Mütter, geht aus dem Konzept „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“ hervor. Hier sieht die Regierung das größte und am schnellsten zu aktivierende Fachkräftepotenzial. 5,6 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter sind nicht berufstätig – viele davon mit mittlerer und hoher Qualifikation. Von allen erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeiten zudem nur 55 % in Vollzeit. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit weiblicher Teilzeitkräfte beträgt 18,1 Stunden. Damit liegt Deutschland im EU-15-Vergleich weit hinten. Durch Kinderbetreuungsangebote und familienfreundliche Maßnahmen ließen sich rund 1,2 Millionen zusätzliche Arbeitskräfte gewinnen, denn viele Mütter wollen arbeiten oder ihre Arbeitszeit erhöhen.

Konzeptpapier „Fachkräftesicherung – Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung“: www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile

UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“

Bis zum 16. September können sich Unternehmen für die Teilnahme am UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“ bewerben. Die vom Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ entwickelte und begleitete Beschäftigtenbefragung gibt Unternehmen die Möglichkeit, ihre familienbewusste Personalpolitik auszuwerten und weiterzuentwickeln. Gleichzeitig haben die teilnehmenden Unternehmen die Möglichkeit zum direkten Austausch mit anderen Unternehmen über deren Erfahrungen und Ergebnisse.

Infos: www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=477

Unternehmenstag „Familienbewusste Arbeitszeiten“

Die Online-Dokumentation zum Unternehmenstag "Erfolgsfaktor Familie" (2. Mai 2011) mit dem Thema „Zur richtigen Zeit am richtigen Ort“ enthält die Ergebnisse der Publikumsbefragung sowie die Protokolle der vier Fachforen zu Lösungsmöglichkeiten einer zukünftigen Arbeitsorganisation.

www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/wissensplattform/UT%202011_Programm TED_Protokolle%20Foren.PDF





Studien/Publikationen zu Work-Life-Balance

Neue Handlungshilfe für Betriebsräte zur Vereinbarkeit

Nur jedes zehnte deutsche Unternehmen ist nach einer Studie des Instituts für betriebliche Mitbestimmung familienfreundlich. Und selbst diese Betriebe beschränken sich häufig auf Familien(aus)zeiten oder Regelungen zur Teilzeitarbeit. Dabei ist es dringend nötig, das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf die betriebspolitische Tagesordnung zu setzen. Veränderte Erwartungshaltungen an die partnerschaftliche Aufgabenverteilung und die Tatsache, dass die Ehe als Versorgungsinstitut ausgedient hat, verändern die Work-Life-Balance und zwingen auch die Betriebe zum Umdenken. Die Broschüre will dabei helfen, Beruf und Familie besser zu vereinbaren, gibt Unterstützung für die individualrechtliche Beratung und die Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen. Es werden Ansätze für Betriebsräte aufgezeigt, die leicht umgesetzt werden können. Praxisbeispiele sowie Betriebsvereinbarungen sollen Anregung geben und Mut machen, eigene Wege in Richtung "Familienfreundlicher Betrieb" zu gehen. Silke Martini (Hrsg): „Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Handlungshilfe für Betriebsräte“.

www.bund-verlag.de/shop/neuerscheinungen/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf.html

Prekarisierung im Lebenszusammenhang

Die Beiträge im aktuellen Schwerpunkttheft 08/2011 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) behandeln wenig beachtete Dimensionen von unsicheren Lebensverhältnissen (Prekarität) und rücken Auswirkungen entgrenzter Arbeit und prekärer Beschäftigung auf die Fürsorgearbeit, Kinder und Familienleben, häusliche Arbeitsteilung und Geschlechterarrangements sowie Gesundheit in den Blick.

www.boeckler.de/index_wsi-mitteilungen.htm

Analyse zu Work-Life Balance und Leistungs politik

Das Verhältnis von Arbeit und Leben ist für viele Beschäftigte problematisch. Die Arbeit frisst oft so viel Zeit und Nerven, dass für das Privatleben nicht mehr genug übrig bleibt. In den Betrieben ist inzwischen angekommen, dass so etwas auch auf die Arbeit selbst zurückschlägt. Deshalb muss der Zusammenhang von Work-Life Balance und betrieblicher Leistungs politik thematisiert werden, so erste Ergebnisse einer Analyse des Forschungsprojekts „Lanceo – balanceorientierte Leistungs politik“. Lanceo hat eine Analyse auf Basis einer Online-Befragung von Beschäftigten und qualitativer Experteninterviews vorgelegt. Die Ergebnisse zeigen: In allen Beschäftigtengruppen gibt es negative Auswirkungen der Arbeit auf das Privatleben, abhängig von den Arbeitsbedingungen, etwa von hoher Arbeitsintensität und häufigen ungeplanten Arbeitsunterbrechungen. Wer starke Konflikte zwischen Arbeit und Leben erfährt, wird den Erwartungen im Betrieb weniger gerecht. Deshalb greifen Unternehmen zunehmend das Thema Work-Life-Balance auf. Die Gestaltungsmaßnahmen sind aber oft sehr spezifisch (etwa Betriebskittas) oder richten sich an privilegierte Arbeitskräfte. Zu wenig werden die Leistungsanforderungen beachtet. Besonders wenn die Leistungs politik „maßlos“ wird, führt dies zu Überlastung, Demotivation, Fehl-

Jeder vierte Vater bezieht Elterngeld

Immer mehr Väter nehmen das Elterngeld in Anspruch. Fast jeder vierte frischgebackene Papa hat es 2009 bezogen (23,6 %), berichtet das Statistische Bundesamt. Bei Vätern der im Jahr 2008 neugeborenen Kinder war es nur gut jeder Fünfte. Im ersten Jahr des Elterngeldes 2007 hatte sich nur gut jeder sechste junge Vater dafür entschieden. Nach wie vor beziehen aber drei Viertel der Väter das Elterngeld nur für einen relativ kurzen Zeitraum von maximal zwei Monaten. Von den Müttern der Babys, die 2009 zur Welt kamen, nahmen 96 % das Elterngeld in Anspruch. Dabei bekamen sie im Schnitt 861 Euro im Monat. Väter bezogen mit 1171 Euro rund ein Drittel mehr. www.bmfsfj.de



steuerung und einer Beeinträchtigung der Balance zwischen Arbeit und Leben. www.lanceo.de/files/lanceo_brosch_re_lay_v3_downloadversion.pdf

Expertise „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“

Diese Expertise im Rahmen des Projektes „Carers@Work. Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?“ weist erstmalig die aus einer mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Pflege resultierenden betrieblichen Folgekosten für Unternehmen aus. Diese sind in erster Linie auf Fehlzeiten aufgrund von Absentismus und Krankheit, (temporäre) Fluktuation und Reduzierung der Stundenanzahl, erhöhten Supervisionsaufwand von Führungskräften sowie Anwesenheitskultur zurückzuführen. Zur Berechnung wurde die Perspektive betroffener Beschäftigter mit pflege- und hilfebedürftigen Angehörigen systematisch eingebunden. Die betrieblichen Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Pflege belaufen sich demnach insgesamt auf knapp 19 Milliarden Euro pro Jahr.

Expertise: www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/Expertise_final.pdf

Geschlechtergerechte Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Laut einem aktuellen Eckpunktepapier der Friedrich-Ebert-Stiftung muss eine geschlechtergerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf einerseits die besondere Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt und andererseits den spezifischen Charakter der Pflegesituationen berücksichtigen. Erwerbstätige Angehörige brauchen Zeiten für Pflege, die flexibel zur Verfügung stehen, keine beruflichen Nachteile nach sich ziehen und finanziell abgesichert werden. *Barbara Stiegler, Dirk Engelmann: Zeit und Geld für pflegende Angehörige ? Eckpunkte für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege* <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08192.pdf>



Broschüre für pflegende Angehörige bietet Orientierung

Die aktuelle Pflegestatistik zeigt, dass zwei Drittel der Pflegebedürftigen von ihren Angehörigen zuhause betreut und gepflegt werden. Dafür brauchen die pflegenden Angehörigen Informationen, wie man Pflege organisiert und finanziert, welche Leistungen der Pflegeversicherung ihnen zustehen und welche Beratungs- und Entlastungsangebote existieren. Diese Themen werden in der Broschüre „22 Fragen zur häuslichen Pflege“ behandelt, die die NRW-Landesstelle Pflegenden Angehörige in der siebten Auflage veröffentlicht hat. www.lpfa-nrw.de/uploads/media/110517_Broschuere2011.pdf

Lebensverhältnisse heutiger Familien beleuchtet

Die Studie „Aufwachsen in Deutschland: Alltagswelten“ des Deutschen Jugendinstituts gibt einen umfassenden Einblick in die Lebensverhältnisse heutiger Familien. Das DJI-Bulletin 92/93 berichtet über die Ergebnisse. Themen sind die gestiegene Nachfrage nach Betreuungsplätzen für unter Dreijährige, die Lebenssituation von Kindern aus armen Familien und die Zeitwünsche und -nöte von modernen Familien. www.dji.de/impulse



Hälfte der Väter und Mütter berufstätig

In den meisten Familien in Deutschland bringen Vater und Mutter Geld nach Hause, teilte das Statistische Bundesamt mit. 2009 waren bei 52 % der Paare mit Kindern beide Elternteile berufstätig. Das traditionelle Rollenmuster - Vater arbeitet, Mutter bleibt zu Hause - wird demnach noch von 31 % der Paare gelebt. Selten ist das umgekehrte Modell: Bei nur sechs Prozent ist die Frau die Ernährerin der Familie. Elf Prozent der Eltern sind gar nicht erwerbstätig. Wenn beide Elternteile arbeiten, hat in den allermeisten Fällen (71 %) der Vater den Voll- und die Mutter den Teilzeitjob. Bei knapp einem Viertel der Paare sind beide Partner voll erwerbstätig. Andere Varianten spielen nach Angaben der Statistiker nur eine untergeordnete Rolle: Bei drei Prozent sind beide Elternteile in Teilzeit beschäftigt, bei zwei Prozent arbeitet die Mutter den ganzen und der Vater den halben Tag. Das klassische Modell mit dem Vater als Alleinverdiener wird in Ostdeutschland mit 24 % seltener gelebt als in Westdeutschland (32 %). www.destatis.de

Beschäftigte immer unzufriedener

Die Arbeitszufriedenheit in Deutschland hat deutlich abgenommen. Wurden 1984 noch 7,6 Punkten auf der Skala von 0 bis 10 gemessen, ist der Wert bis 2009 auf 6,8 Punkte gefallen. Im europäischen Vergleich bewerten deutsche Beschäftigte ihre Situation besonders schlecht, zeigen Untersuchungen des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen. Die Ursachen sind nach Einschätzung der Wissenschaftler in zunehmender Arbeitsbelastung, Problemen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geringen Lohnsteigerungen und wachsender Unsicherheit über die berufliche Zukunft zu suchen. Die Ergebnisse könnten, so Prof. Erlinghagen, „für Unternehmen langfristig fatal sein, wenn nicht endlich eine längst überfällige Debatte um bessere Arbeitsbedingungen in den Betrieben einsetzt. Dazu gehört nicht nur eine entsprechende Lohnentwicklung, sondern auch Stressabbau und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind dringend anzugehen“. www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-03.pdf

Ganztagsbetreuung von Schulkindern bringt Mütter auf Arbeitsmarkt

Bei einem flächendeckenden Ausbau der Ganztagsbetreuung würden zwischen 350.000 und 460.000 bislang nicht erwerbstätige Mütter von Schulkindern dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Vor allem qualifizierte Frauen in Westdeutschland würden eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Außerdem könnten bereits erwerbstätige Mütter von Schulkindern ihre Arbeitszeit ausweiten, so eine Expertise des Bonner Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) und der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg im Auftrag des Bundesfamilienministeriums. Der notwendige Ausbau der Betreuungsinfrastruktur würde für sechs- bis elfjährige Schulkinder rund 3,5 Milliarden Euro kosten. "Das ist gut angelegtes Geld", findet IZA-Experte Werner Eichhorst. Denn die laufenden Kosten von rund einer Milliarde Euro pro Jahr ließen sich fast vollständig durch die Mehreinnahmen aus der Einkommensteuer decken. Bei moderaten Elternbeiträgen wäre die Bilanz für die öffentlichen Haushalte sogar deutlich positiv. Hinzu kommen eine spürbare Entlastung der Sozialkassen, bessere Jobeinstiegschancen sowie langfristige Karriere- und Einkommensvorteile für Frauen aufgrund durchgängiger Erwerbsverläufe. IZA-Studienreport: www.iza.org/files/report37.pdf

LOB – eine neue Zeitschrift für berufstätige Mütter und Väter

Neben Frauen- und Männerzeitschriften erscheint nun auch eine Zeitschrift für berufstätige Mütter und Väter. Es geht um familienbewusste Beispiele und Chancen in der Arbeitswelt, Work-Life-Balance, Zeitmanagement für Eltern, aktuelle familienpolitische Diskussionen – ein buntes Spektrum der Themen, die berufstätige Eltern bewegen. Ein Blick auf die Homepage lohnt sich also: www.lob-magazin.de/





Fachkräftepotenzial von 1,5 Millionen Müttern ungenutzt

Steuerliche Fehlanreize und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf hindern mehr als 1,5 Millionen Mütter in Deutschland daran, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen oder ihre Arbeitszeit auszuweiten, zeigt eine Expertise des Bonner Instituts zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums. In kaum einem anderen EU-Land wird das Erwerbspotenzial von Frauen und Müttern schlechter genutzt. Nur jede sechste deutsche Mutter mit Kindern bis 16 Jahren ist in Vollzeit erwerbstätig. Über die Hälfte der Mütter arbeitet gar nicht oder nur in geringfügiger Teilzeit. Ihr Anteil sinkt auch mit steigendem Alter des jüngsten Kindes nur unerheblich. Selbst unter Akademikerinnen liegt die Vollzeitquote bei nur 23%. Viele von ihnen sind in der "Teilzeitfalle" gefangen, arbeiten also weit unter ihrem Ausbildungsniveau und mit geringen beruflichen Perspektiven.

Zur Mobilisierung des Fachkräftepotenzials schlagen die Forscher vor:

1. Abbau anreizfeindlicher Steuer- und Abgabenregelungen wie Minijobs und Ehegattensplitting, die geringfügige Teilzeit und Nichterwerbstätigkeit nahe legen und den Aufstieg in längere Arbeitszeiten und qualifiziertere Tätigkeiten für Mütter unattraktiv machen.
2. Aufbau verlässlicher und ausreichender ganztägiger Betreuungsstrukturen für alle Altersgruppen von Kindern ab dem zweiten Lebensjahr.
3. Breitere Anwendung familienfreundlicher Personalpolitik in der Praxis, insbesondere flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit und betriebliche Unterstützung bei familienbezogenen Dienstleistungen. www.iza.org/files/report39.pdf

Geschlechterunterschiede im Arbeitsvolumen

Knapp die Hälfte der 36 Millionen Beschäftigten in Deutschland sind Frauen. Jede zweite arbeitet in Teilzeit, entweder in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder in einem Mini-Job. Die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen gab bei einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) an, dass sie ihre Arbeitszeit gerne ausweiten würde. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere geringfügig beschäftigte Frauen sowie Frauen, die regelmäßig Überstunden leisten, eine Verlängerung wünschen. Frauen, die gerne länger arbeiten wollen, haben oft eine niedrige berufliche Qualifikation und ein unterdurchschnittliches Einkommen. Auch wünschen sich Frauen in Ostdeutschland und junge Frauen (25 - 34 Jahre) häufiger eine längere Wochenarbeitszeit. Im Schnitt würden teilzeitbeschäftigte Frauen ihre vereinbarte Wochenarbeitszeit gerne um 4 h erhöhen. Geringfügig beschäftigte Frauen würden gerne 9 h länger arbeiten, so das IAB. Laut IAB-Expertin Susanne Wanger würde sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen um 2,6 h auf rund 32 h erhöhen. Dies entspräche einem Arbeitsvolumen von 40,5 Millionen h wöchentlich (in Vollzeitäquivalenten eine Millionen Vollzeitarbeitsplätze). Wanger weist darauf hin, dass die Zahl der Arbeitnehmerinnen seit 1991 zwar um 16 % zugenommen habe, das Arbeitsvolumen von Frauen in derselben Zeit jedoch nur um vier Prozent gestiegen sei. Damit werde heute ein etwas höheres Arbeitsvolumen von deutlich mehr weiblichen Beschäftigten erbracht als früher. Kurzbericht "Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit – Viele Frauen würden gerne länger arbeiten": <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>

Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-Stiftung: „Frauen in die Chefesseln - Männer in die Familie? Geschlechterrollen im Wandel“

Die HBS-Gleichstellungstagung am 26./27.09.2011 widmet sich den Geschlechterrollen von Frauen und Männern. Berufswahl, Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitphasen, beruflicher Aufstieg – das Erwerbsleben von Frauen und Männern unterscheidet sich oftmals. Was sind die Ursachen? Welche Rolle spielen Geschlechterstereotype? Welche Folgen für die berufliche Gleichstellung hat es, wenn Frauen „typisch weibliche“ Lebensverläufe leben? Aufsichtsratsmitglieder und Expert/innen aus der Praxis stellen ihre Ansätze und Erfahrungen zur Diskussion; u.a. auch Frank Meissner vom Projektteam zum Thema „Wie kann das familiäre Engagement von Männern unterstützt werden?“

www.boeckler.de/4990_34687.htm

Impressum

"Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!" ist ein DGB-Projekt in Kooperation mit dem bfw, gefördert durch BMFSFJ und ESF.

Der Newsletter wird vom Projektteam herausgegeben.

Kontakt: Christina Stockfisch
c/o DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin



Termine

- 05./06.09.** Frankfurt/Main, Open Space Workshop: "(Alles) anders als gedacht"; www.familienernaehrerin.de
- 08.09.** Offenbach, Fachtagung „Beruf und Pflege in Offenbach“, <http://familie.dgb.de/termine/++co++0e2387d8-91a8-11e0-77ec-00188b4dc422>
- 13.09.** Hannover, DGB-Seminar „Familiensensible Schichtarbeit“; www.familie.dgb.de
- 30.09.** Berlin, Multiplikatorinnen-Veranstaltung „Mütter und Väter in Führungspositionen – wie kann die betriebliche Vereinbarkeitspolitik dazu beitragen und wie profitieren Unternehmen?“ des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“, www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=442&pid=512
- 06.10.** Bremen, Familienfreundliche Region Bremen Fachmesse: Zukunft gestalten; www.dgb-bremen.de/aktuelles/Zukunft-gestalten_Programmflyer.pdf
- 12./13.10.** Stuttgart, Fachtagung, „Nachhaltige Familienpolitik für alle Generationen“, http://familie.dgb.de/termine?day_search=2011-10-12&month=10&year=2011
- 24.10.** Berlin, DGB-Workshop „Familiensensible Schichtarbeit“, www.familie.dgb.de
- 24./25.10.** Stuttgart, Kongress „Bildung und Betreuung“, www.invest-in-future.de
- 26.10.** Rostock, Tagung, Familienbewusste Arbeitszeiten gestalten, http://familie.dgb.de/termine?month=10&year=2011&day_search=2011-10-26
- 09.11.** Wiesbaden, IG BCE-Sozialpartnerveranstaltung „Frauen Macht Erfolg – Frauen auf dem Weg in Führung, im Rahmen der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Privatwirtschaft“, cornelia.leunig@igbce.de
- 21.11.** Berlin, Fachtagung „Familiärer Taktgeber Arbeitswelt: Schlussfolgerungen aus dem Achten Familienbericht“ des Zukunftsforum Familie in Kooperation mit dem DGB, <http://zukunftsforum-familie.de/rubric/index.php?rubric=Veranstaltungen>

Das Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ wird gefördert von: