

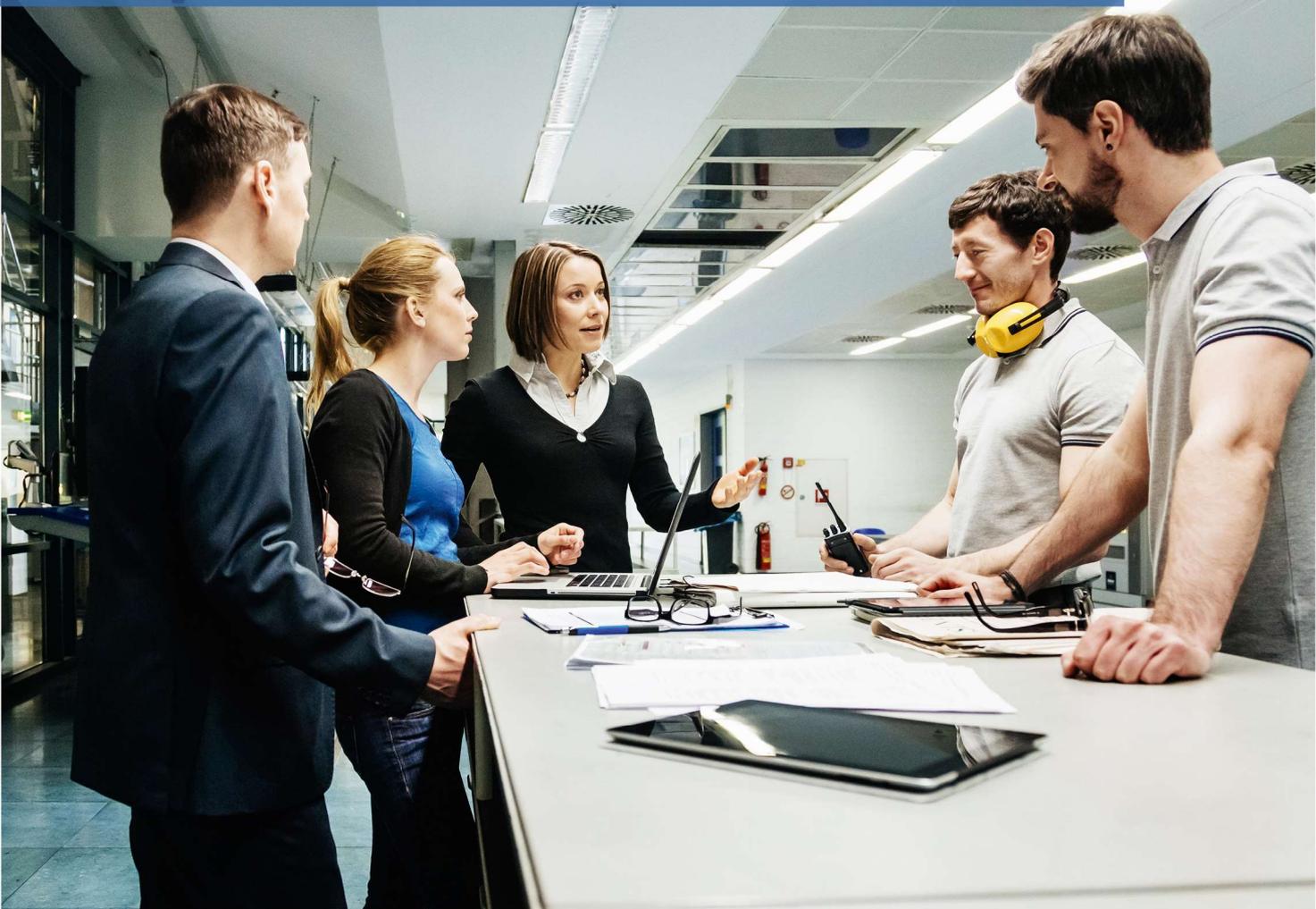
Fachkräftesicherung

Familie im Arbeitsumfeld

vbw

Position
Stand: Februar 2024

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

Vorwort

Arbeitswelt familienfreundlich gestalten

Familie und Arbeitswelt sind untrennbar miteinander verbunden: Viele Mitarbeiter nehmen Betreuungsaufgaben für ihre Kinder wahr oder übernehmen bei Bedarf die Pflege von Angehörigen.

Häufig haben die Betroffenen den Wunsch, diese familiären Aufgaben mit ihren beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren. Vor dem Hintergrund des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels haben Arbeitgeber ein noch größeres Interesse als bisher, Lösungen anzubieten, die sowohl dem betrieblichen Bedarf als auch der familiären Situation ihrer Mitarbeiter Rechnung tragen.

Damit sich familiäre Aufgaben und berufliche Verpflichtungen ergänzen können, arbeiten wir schon lange an einer familienfreundlichen Arbeitswelt. Es handelt sich dabei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der sich Politik und Wirtschaft – etwa im Familienpakt Bayern – gemeinsam stellen. In unserem Positionspapier stellen wir vier Säulen vor, die zentral sind, um eine familienfreundliche Arbeitswelt zu ermöglichen und gleichzeitig den Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf zu sichern.

Ziel muss es sein, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen und Hemmnisse abzubauen, damit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf allen Ebenen und für alle Personengruppen möglich ist.

Bertram Brossardt
05. Februar 2024

Inhalt

	Position auf einen Blick	1
1	Säule eins: Gesellschaft	3
2	Säule zwei: Staat und Politik	4
2.1	Staatliche Fehlanreize beseitigen	4
2.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern	5
2.2.1	Die Pläne der Ampel-Koalition	6
3	Säule drei: Unternehmen	8
3.1	Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern	9
3.1.1	Arbeitszeitflexibilisierung	9
3.1.2	Angebote und Kontakthalten während Familienauszeiten	10
3.1.3	Kinder- und Angehörigenbetreuung	10
3.1.4	Familienservice	10
3.2	Angebote für Frauen und Mütter, Männer und Väter	10
4	Säule vier: Wirtschaftsvereinigungen	12
4.1	Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie	13
4.2	Projekte und Angebote der Gesellschaften der Gruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	14
	Anhang: Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen	17
	Ansprechpartner/Impressum	19

Position auf einen Blick

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemeinsam gestalten

Um Familien bessere Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt zu bieten, gibt es verschiedene Ansatzpunkte. Sie betreffen in vielen Fällen die Frauen und Mütter. Um ihr Durchschnittseinkommen anzuheben, mehr Führungspositionen mit Frauen zu besetzen und mehr Frauen zur Unternehmensgründung zu motivieren und Unternehmerinnen zu stärken, ist es hilfreich, wenn Gesellschaft, Staat, Unternehmen und Verbände zusammenarbeiten – auch um dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu begegnen.

Wichtig ist gleichzeitig der Blick auf die männlichen Mitarbeiter, für die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ebenfalls zunehmend ein Faktor ist.

Darüber hinaus gibt es viele pflegende Angehörige, die neben ihrer Erwerbsarbeit mit der Pflege der Angehörigen eine Aufgabe übernehmen, die sowohl für die Betroffenen selbst als auch für die Gesellschaft von großer Bedeutung ist.

Säule eins: Gesellschaft

Tradierte Rollenbilder müssen verändert werden. Während Frauen zunehmend den Wunsch haben, schneller in den Beruf zurückzukehren und mehr zu arbeiten, wünschen sich junge Väter, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen, ohne dabei berufliche Abstriche zu machen.

Für Frauen ist es wichtig, dass sich die Berufs- und Branchenwahl weiter verbreitert, damit auch Frauen alle Chancen des Arbeitsmarktes nutzen können. Vor allem technische Berufe bieten ein hohes Potenzial, das noch stärker von Frauen genutzt werden kann.

Säule zwei: Staat und Politik

Der Staat muss eine ausreichend große, bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege schaffen. Es darf nicht sein, dass Menschen nicht oder nur teilweise erwerbstätig sein können, weil es an der passenden Betreuungsmöglichkeit für ihre Kinder oder an Pflegeplätzen für Familienangehörige fehlt.

Ansätze, die weiterverfolgt werden sollten, sind beispielsweise das Landesförderprogramm Ganztagsausbau der Bayerischen Staatsregierung und das Bündnis für frühkindliche Bildung.

Damit ausreichend Betreuungsplätze zur Verfügung stehen, muss auch in diesem Bereich der hohe Fachkräftebedarf gedeckt werden. Die in Bayern auf den Weg gebrachten Aus- und Fortbildungsprogramme, auch für Quereinsteiger*innen, tragen dazu bei, die Kinderbetreuung auszubauen und weiterhin auf einem qualitativ hohen Niveau zu halten. Das Vorhaben der Bayerischen Staatsregierung, pädagogisches Personal in den Kinderbetreuungseinrichtungen durch mehr Assistenz- und Teamkräfte zu entlasten, begrüßen wir.

Es trägt zum einen dazu bei, dass eine qualitativ hochwertige Betreuung der Kinder gewährleistet wird. Zum anderen ist es ein Instrument, den hohen Bedarf an Personal zu decken.

Um ausreichend Personal zur Betreuung von Pflegebedürftigen zu gewinnen, muss ein Maßnahmenbündel umgesetzt werden, das von Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen über die Gewinnung von Quereinsteiger*innen bis hin zur Fachkräfterekrutierung in Drittstaaten verschiedene Ansätze umfasst. Flankierend gilt es stärker als bislang technische und digitale Assistenzsysteme zur Entlastung der Pflegekräfte einzusetzen.

Die Politik muss dafür sorgen, dass Arbeitszeitpotenziale von Eltern ausgeschöpft werden können. Dafür gilt es, Voraussetzungen für mehr Vollzeitarbeit schaffen und damit die Arbeitszeitflexibilität zu erhöhen. Flexibilität ist die Basis für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, starre gesetzliche Vorgaben sind hinderlich. Daher sind Betreuungsangebote wichtig, die den Arbeitszeiten der Eltern Rechnung tragen. Ebenso muss eine Flexibilisierung der Arbeitszeitgesetze erfolgen. Die tägliche Höchstarbeitszeit muss ganz abgeschafft werden, zugunsten einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden – in allen Bereichen und Branchen und ohne Einschränkung auch für Unternehmen ohne Tarifbindung und ohne Bezugnahme auf Tarifverträge – und die Möglichkeiten zur Ausgestaltung der elfstündigen täglichen Ruhezeit müssen aus der EU-Arbeitszeitrichtlinie voll in das deutsche Arbeitszeitgesetz übernommen werden.

Staatliche Fehlanreize, die insbesondere Frauen von der Erwerbstätigkeit abhalten, müssen beseitigt werden. Dazu gehört etwa die kostenfreie Mitversicherung von nicht in der Kinderbetreuung oder Pflegearbeit eingebundenen Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Säule drei: Unternehmen

Die Unternehmen unterstützen durch eine familienfreundliche Personalpolitik Mütter, Väter und pflegende Angehörige sowie Mitarbeiter*innen mit künftigen Familienaufgaben in ihrer Karriere- und Lebensplanung und helfen dabei, berufliche und familiäre Verpflichtungen kombinieren zu können.

Säule vier: Institutionen

Institutionen wie Verbände zeigen sinnvolle Wege in der Frauen- und Familienförderung auf. Dazu dienen Best-Practice-Beispiele und Modell-Projekte. Umfangreiche Informationen und Services bietet beispielsweise der Familienpakt Bayern.

1 Säule eins: Gesellschaft

Gesellschaftliche Bedingungen beeinflussen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Zwei Tendenzen prägen das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während bei Frauen ein Wunsch zur Ausweitung der Arbeitszeit erkennbar ist, wünscht sich eine zunehmende Zahl an Vätern, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen, ohne beruflich Abstriche zu machen. Wegen des Fachkräftemangels in der Pflege betreuen außerdem viele Berufstätige ihre Angehörigen zu Hause.

Für all' das ist ein gesellschaftliches Umfeld nötig, das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert.

So können künftig mehr Schlüsselpositionen mit Frauen besetzt werden und ihnen mehr Beschäftigungschancen eröffnet werden. Gleichzeitig ermöglicht es Vätern, ihre beruflichen Ziele zu verfolgen und trotzdem mehr Verantwortung in der Familienarbeit zu übernehmen – etwa über flexible Arbeitszeitregelungen. Schließlich ist ein solches Umfeld auch für pflegende Angehörige grundlegend, damit sie Beruf und familiäre Pflegeaufgaben vereinbaren können.

2 Säule zwei: Staat und Politik

Gutes Umfeld statt staatlich verordneter Bürokratie

Damit Berufstätige Familie und Beruf besser vereinbaren können und Karrierebrüche verhindert werden, muss der Staat die passenden Rahmenbedingungen schaffen. Dabei sollte er sich auf seine genuinen Aufgaben konzentrieren und für eine ausreichende Infrastruktur bei Kinderbetreuungseinrichtungen, Pflegeheimen oder Ganztagschulen sorgen. Hier ist schon viel passiert. Es besteht aber nach wie vor großer Aufholbedarf. Dabei sollte die Politik nicht der Versuchung unterliegen, eigene Defizite mit Forderungen an die Wirtschaft zu kompensieren und staatliche Aufgaben den Unternehmen zu übertragen.

2.1 Staatliche Fehlanreize beseitigen

Die ehe- und familienbezogenen Leistungen in Deutschland belaufen sich auf über 200 Milliarden Euro. Damit steht Deutschland im internationalen Vergleich mit an der Spitze. Die Gesamtzahl generiert sich aus rund 150 verschiedenen Leistungen, die sich allerdings teilweise widersprechen. Eine Neuorientierung der Familienförderung ist auch im Hinblick auf die Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung notwendig.

Angesichts der Fülle familienpolitischer Leistungen erscheint eine Reform unter dem Aspekt Vereinfachung erforderlich. Die Betroffenen müssen Klarheit haben, welche Unterstützung sie erhalten können. Familienpolitische Leistungen müssen – da wo es sinnvoll ist und nicht zu mehr Verwaltungsaufwand führt – auch besser koordiniert und zusammengeführt werden. Eine Bündelung, die weder unter inhaltlichen Aspekten noch unter Verwaltungsaspekten Verbesserungen bringt – wie bei der Kindergrundsicherung – ist dagegen nicht zielführend.

Ein weiterer sinnvoller Ansatz ist die Stärkung familienunterstützender Dienstleistungen. Kosten für Kinderbetreuung, Pflege und Haushalt müssen künftig steuerlich voll abzugsfähig sein. Möglichst niedrige Sozialversicherungsabgaben und Steuern erleichtern es den Betroffenen, ihr Leben eigenverantwortlich aus dem Nettoeinkommen zu finanzieren. Zugleich macht sie eine reguläre Beschäftigung in der Hauswirtschaft attraktiver und drängt Schwarzarbeit zurück.

Zentral ist zudem, dass familienpolitische Leistungen nicht in die Abhängigkeit von Transferleistungen führen, sondern die Eigenverantwortung gestärkt wird und die Arbeitsmarktintegration gezielt gefördert wird.

Auch bei dem Konzept für die Kindergrundsicherung ist wichtig zu bedenken, dass Leistungen nicht so ausgeweitet werden, dass es für Eltern unattraktiver wird, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der beste Schutz vor Kinderarmut bleibt die Erwerbstätigkeit der Eltern. Auch aus diesem Grund darf die Kindergrundsicherung nicht eingeführt werden. Es ist außerdem sehr fraglich, ob das Ziel des Bürokratieabbaus erreicht werden kann. Bei der

Bundesagentur für Arbeit ist ein umfangreicher Personalaufbau notwendig, um die Kindergrundsicherung umsetzen zu können. Zudem rechnet die Bundesregierung schon jetzt mit deutlich höheren Kosten als ursprünglich angenommen. Dies ist angesichts der angespannten Haushaltslage nicht tragbar.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist einer der zentralen Faktoren, um Arbeits- und Fachkräfte zu finden und zu binden. Sie ist außerdem der Schlüssel, um Frauen mehr Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Schließlich ist sie die Grundlage für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und betrifft (künftige) Eltern und pflegende Angehörige. Zunächst ist hier der Staat in der Pflicht, der für eine ausreichende Infrastruktur von Kinderbetreuungsplätzen und Pflegeeinrichtungen sorgen muss. Die Unternehmen nehmen ihre Verantwortung auf betrieblicher Ebene wahr (siehe Säule drei).

Die familienbezogene Infrastruktur in Bayern weist in den vergangenen Jahren zwar einige Erfolge auf. So besuchten von den unter Dreijährigen 2022 6,1 Prozent mehr eine Betreuungseinrichtung als 2021. Bei den über Dreijährigen (bis zum Schuleintritt) waren es 2,1 Prozent mehr. Dennoch gibt es nach wie vor Defizite. Insbesondere beim Betreuungsangebot für Schulkinder gibt es Nachholbedarf, der lokal sehr unterschiedlich ausfallen kann: 59 Prozent der Eltern gaben einen Betreuungsbedarf an, der einer Betreuungsquote von 36 Prozent gegenübersteht.¹

Die Politik muss angesichts des Bedarfs für eine bessere Infrastruktur sorgen. Dieser Punkt ist unter dem Aspekt Frauen und Erwerbstätigkeit im besonderen und für eine Erwerbstätigkeit von Mütter und Vätern insgesamt extrem relevant.

Ein verbreitetes Hindernis zur Arbeitsaufnahme für Mütter mit kleinen Kindern und allgemein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind die oftmals unflexiblen Öffnungs- bzw. Betreuungszeiten von Kindertagesstätten. Hier zeigen sich Betriebskindergärten vorbildlich. Weiterhin zu niedrig ist auch das Angebot für Schüler*innen. Für viele Eltern ist es ein Hindernis im Berufsleben, wenn nachmittags keine geeigneten Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Auch hier gehen Unternehmen vermehrt in Vorleistung.

Für die notwendigen Betreuungsplätze muss auch ausreichend qualifiziertes Personal ausgebildet werden, denn auch im Bereich der Kinderbetreuung ist der Fachkräftemangel ein großes Problem.

In Bayern wurden in den letzten Jahren enorme Anstrengungen unternommen, um die Kapazitäten im Bereich der (frühkindlichen) Kinderbetreuung auszubauen. Dies war erfolgreich: Zwischen 2011 und 2022 ist die Zahl der Beschäftigten in diesem Bereich um 86

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2022. Berlin 2023.

Prozent gestiegen (auf 104.704 Kräfte). Dennoch fehlen nach wie vor viele Betreuungsplätze. Von den Kindern unter drei Jahren 2022 besuchten rund 31 Prozent eine KiTa oder Kindertagespflege (2009 rund 16 Prozent). Gleichzeitig äußerten 2022 über 42 Prozent der Eltern einen Betreuungswunsch für Kinder dieser Altersgruppe.²

Die Aus- und Fortbildungsprogramme in Bayern, die es auch für Quereinsteiger*innen gibt, tragen dazu bei, die Kinderbetreuung auszubauen und weiterhin auf einem qualitativ hohen Niveau zu halten.

Um den hohen Bedarf an Betreuungsplätzen und den damit verbundenen Fachkräftebedarf zu decken, ist folgendes wichtig: Eine hohe Qualität bei der Kinderbetreuung ist grundlegend und dafür müssen die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Hier gilt es aber schrittweise vorzugehen: Zunächst müssen ausreichend Betreuungsplätze und Fachpersonal bereitstehen. Im nächsten Schritt kann dann an besseren Personalschlüsseln gearbeitet werden, die zu einer Qualitätssteigerung beitragen.

Die oftmals starren Regelungen zur Arbeitszeit stellen eine weitere Hürde bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

Flexibilität ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf jedoch grundlegend. Insbesondere sollten die Regelungen zur täglichen Höchstarbeitszeit und Ruhezeit angepasst werden. Dies ermöglicht Eltern, berufliche Tätigkeiten auch am Abend durchzuführen, ohne dass sie Gefahr laufen, die vorgeschriebene Ruhezeit zu unterschreiten.

Zudem trägt eine höhere Flexibilisierung der Arbeitszeit auch dazu bei, dass Frauen einfacher erwerbstätig sein können. Dies ist auch mit Blick auf die spätere Altersvorsorge wichtig, um im Alter abgesichert zu sein.

2.2.1 Die Pläne der Ampel-Koalition

Die familienpolitischen Maßnahmen der Ampel-Koalition fördern nicht die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verschärfen sogar teilweise noch den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel.

Ein zentrales politisches Vorhaben der Ampel-Koalition ist aktuell die Einführung der sogenannten „Familienstartzeit“. Das geplante Gesetz sieht eine Freistellung für die Dauer von zehn Arbeitstagen nach der Entbindung vor. Anspruchsberechtigt sein sollen: Väter, Partner*innen der Mütter, Personen, die mit der Mutter im Haushalt leben oder weitere von der Frau benannte Personen, wenn der andere Elternteil nicht mit im Haushalt lebt.

Um diesen gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Familienzeit für Väter weiter zu fördern ist aber kein neuer gesetzlicher Freistellungsanspruch notwendig. Es gibt bereits jetzt umfangreiche Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld. Sie bieten beiden Elternteilen vielfältige Möglichkeiten, um die familiären Aufgaben aufzuteilen und auch nach der Geburt gemeinsame Zeit zu haben. Die geplanten Freistellungsansprüche sind zudem nicht mit dem großen Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf zu vereinbaren und führen zu noch mehr

² Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023. Gütersloh 2023.

bürokratischem Aufwand für die Arbeitgeber – etwa bei der Personalplanung und bei der Prüfung der Freistellungsansprüche.

Der neue Anspruch hat weiterhin das Ziel, dass Frauen nach der Geburt Unterstützung erhalten. Deshalb gilt der Anspruch nicht nur für die Väter der Kinder oder die Partner*innen der Mütter. Hierbei handelt es sich ebenso um ein gesellschaftspolitisches Anliegen. Deshalb ist nicht nachvollziehbar, warum dies allein die Arbeitgeber finanzieren sollen. Die Erstattung über die U2-Umlage ist zudem unlogisch, da diese dem Arbeitsschutz dient.

Die geplanten Kürzungen beim Elterngeld sind haushaltspolitisch notwendig und daher positiv zu sehen. Die Höchstgrenze des zu versteuernden Jahreseinkommens (Einkommensgrenze) für das Elterngeld soll ab April 2024 von 300.000 Euro für Paare auf 200.000 Euro und ab April 2025 auf 175.000 Euro zu versteuerndes Jahreseinkommen abgesenkt werden.

Für Alleinerziehende wird ab dem 01. April 2024 eine Einkommensgrenze von 150.000 Euro gelten. Außerdem wird die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von Elterngeld neu geregelt. Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld wird künftig nur noch für maximal einen Monat bis zum 12. Lebensmonat des Kindes möglich sein. Diese Maßnahmen sind im Sinne des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels positiv zu werten.

Ausnahmen für den gleichzeitigen Bezug wird es beim ElterngeldPlus, beim Partnerschaftsbonus sowie bei Mehrlingsgeburten und Frühgeburten geben.

3 Säule drei: Unternehmen

Der Einsatz der Unternehmen für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld

Die bayerischen Unternehmen haben schon lange erkannt, wie wichtig ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist. Ein solches Umfeld erleichtert es vor allem Frauen, nach einer Familienpause schnell wieder in den Beruf zurückzukehren. Auch Angebote für Väter, die nicht auf eine Reduzierung der Arbeitszeit, sondern auf zielgerichtete Informationen, Austausch und Vernetzung abzielen, spielen eine Rolle. Dies ist in Zeiten eines hohen Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs ein wichtiger Faktor. Es ist außerdem grundlegend, um junge Nachwuchskräfte zu gewinnen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen können auch bei der Gewinnung von Mitarbeiter*innen, die noch keine Kinder haben, ein Faktor für einen attraktiven Arbeitgeber sein.

Durch vielfältige betriebliche Maßnahmen oder durch ein Engagement in Projekten der Arbeitgeberverbände und anderen Netzwerken unterstützen sie Frauen in ihrer Karriere und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit flexiblen Arbeitszeitregelungen, Initiativen zur Kinderbetreuung oder Weiterbildungsangeboten bieten immer mehr Unternehmen Frauen attraktive Rahmenbedingungen, sichern sich so einen Wettbewerbsvorsprung bei der Gewinnung von weiblichen Fachkräften und binden gut ausgebildete Mitarbeiterinnen nachhaltig an das Unternehmen. Die statistischen Fakten zeigen, dass hier Effekte zu erkennen sind: So weist die Erwerbstätigenquote der Frauen nach Destatis eine positive Entwicklung auf. Im Jahr 2022 lag sie bei 73,1 Prozent (zum Vergleich 2012: 68 Prozent, 2002: 58,8 Prozent).³ Allerdings arbeiten mit rund 49 Prozent deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer (rund 12 Prozent).⁴

Anzumerken ist gleichzeitig, dass auch (zukünftige) Väter zunehmend auf Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Arbeitgebern achten.

Die Überzeugung, dass Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung für Unternehmen hat, ist bei Arbeitgebern fest verankert. Zunehmend wird auch erkannt, dass Familienfreundlichkeit nicht nur die Mütter betrifft, sondern auch junge Väter. Sie möchten mehr Zeit für die Familienarbeit aufbringen können. Damit stellen sich für die Unternehmen neue Herausforderungen, um diesen Wünschen – gerade vor dem Hintergrund des Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarfs – gerecht zu werden.

Konkret engagieren sich Unternehmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt mit vielfältigen Maßnahmen, die individuell je nach konkreter Unternehmensstruktur und -

³ Destatis (2023): Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2022. Abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html> (Stand: 16.01.2024).

⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2024): Teilzeitquote von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern im Alter von 15 bis unter 65 Jahren nach Ländern. Abrufbar unter: <https://www.daten.bmfsfj.de/daten/daten/teilzeitquote-von-sozialversicherungspflichtig-beschaeftigten-frauen-und-maennern-im-alter-von-15-bis-unter-65-jahren-nach-laendern-131862> (Stand: 22.01.2024).

organisation sowie der lokalen Infrastruktur gestaltet werden können. Einen Überblick über mögliche Maßnahmen haben wir im Anhang zusammengestellt.

3.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern

Flexible Arbeitszeitmodelle sind aus dem Unternehmensalltag nicht mehr wegzudenken und bedeuten Zeitsouveränität, die besonders Frauen mit familiären Verpflichtungen zugutekommt. Mit Homeoffice, Teilzeitmodellen, flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeiten oder Vertrauensarbeitszeiten bieten die meisten Unternehmen ihren Beschäftigten eine breite Palette an Lösungen an.

3.1.1 Arbeitszeitflexibilisierung

In der heutigen Arbeitswelt ist die flexible Gestaltung der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Flexible Arbeitszeit sichert Arbeitsplätze und bietet gleichzeitig den Beschäftigten die Möglichkeit einer individuellen Planung ihres Arbeitsalltags. Gerade für Frauen mit Familienpflichten bieten flexible Arbeitszeiten überhaupt erst die Chance zu einer Erwerbstätigkeit. Dieser Flexibilität steht aber der viel zu starre Rahmen des Arbeitszeitgesetzes entgegen.

Zusammen mit dem Bundesfamilienministerium, anderen Wirtschaftsverbänden und dem DGB haben die Deutschen Arbeitgeberverbände im Februar 2011 eine Charta für familienfreundliche Arbeitszeiten unterzeichnet und sich auf gemeinsame Ziele verständigt. Diese Ziele sind nach wie vor gültig. In der Charta heißt es unter anderem:

„Wir sind auf einem guten Weg: Zahllose Unternehmen – auch im Mittelstand – bieten bereits heute flexible Arbeitszeitmodelle an, die sie mit dem Ziel besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter ausbauen wollen. Die Anstrengungen in den Betrieben müssen durch eine wohnortnahe, bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige Betreuungsinfrastruktur für Arbeits-, Rand- und Ferienzeiten gestützt und flankiert werden. Nur wenn es gelingt, dass alle familienfreundlichen Maßnahmen ineinandergreifen, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihren beruflichen und familiären Verpflichtungen ohne Zeitnot nachkommen. Darauf wollen wir gemeinsam hinwirken.“

Die Ausgestaltungsmöglichkeiten für flexible Arbeitszeiten sind groß und reichen von einer flexiblen Tages- oder Wochenarbeitszeit bis hin zur Jahresarbeitszeit. Andere Modelle können für eine bessere Vereinbarkeit ebenfalls hilfreich sein: Etwa eine Vertrauensarbeitszeit, die Spielraum schaffen kann, wenn es beispielsweise darum geht, die Kinder in den Kindergarten, die Schule zu bringen oder Zeit für die Pflege von Angehörigen zu haben. Auch Jobsharing, individuell vereinbarte Zeiten von Arbeitsbeginn und -ende, Homeoffice oder Teilzeit sind Formen flexibler Arbeitszeiten, die im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirken können. Arbeitgeber bieten diese Flexibilisierungen im Rahmen des rechtlich und betrieblich möglichen an. Eine Ausweitung weiterer einseitiger Ansprüche der Arbeitnehmer in diesem Bereich ist abzulehnen.

3.1.2 Angebote und Kontakthalten während Familienauszeiten

Viele Betriebe unterstützen Beschäftigte mit Familienaufgaben über spezielle Angebote wie Paten- und Mentoringprogramme oder Weiterbildungsangebote während der Familienauszeit. Zudem laden viele Unternehmen ihre Beschäftigten während einer Familienauszeit weiterhin zu betrieblichen Veranstaltungen wie Sommerfesten oder passenden Netzwerkveranstaltungen ein. Individuell angepasste Vertretungseinsätze für Beschäftigte in Eltern-, Pflege oder Teilzeit oder phasenweise Beschäftigung während der Familienauszeit und Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg vervollständigen ein solches Angebot.

3.1.3 Kinder- und Angehörigenbetreuung

Ein wichtiger Bereich, in dem Unternehmen Mitarbeiter*innen mit Familienaufgaben unterstützen, ist die Kinder- und Angehörigenbetreuung. Mit einer betrieblichen Kinderbetreuung etwa in Form einer Betriebskinderkrippe oder eines Betriebskindergartens bieten nicht wenige Betriebe Lösungen an, wenn keine ausreichende Kinderbetreuungsinfrastruktur vorhanden ist. Viele Unternehmen mieten auch Belegplätze an oder offerieren einen Tagesmutterservice und stellen Eltern wegen Krankheit der Kinder frei, oft auch hinausgehend über die gesetzliche Regelung. Da viele Beschäftigte auch Pflegeaufgaben zu Hause übernommen haben, unterstützen Unternehmen sie mit z. B. mit der Vermittlung von Pflegediensten.

3.1.4 Familienservice

Unternehmen bieten Beschäftigten auch direkten Service an, etwa in Form von Gesundheitsvorsorge oder Gesundheitsprogrammen, durch Zuschüsse zu Betreuungskosten, ein Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine oder durch Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Familien. Hinzu kommen Rechtsberatung und Informationsangebote. Eine Auswahl an möglichen familienfreundlichen Maßnahmen findet sich im Anhang.

3.2 Angebote für Frauen und Mütter, Männer und Väter

Die hier wiedergegebenen Einschätzungen wurden auch durch von den bayerischen Arbeitgeberverbänden geförderte Abschlussarbeiten zu den Beschäftigungspotenzialen von Frauen bestätigt, die an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg von Prof. Dr. Lutz Bellmann sowie Prof. Dr. Werner Widuckel betreut wurden. Anhand exemplarischer Studien wurden folgende Handlungsempfehlungen erarbeitet:

Eine Strategie zur besseren Entwicklung der Beschäftigungspotenziale von Frauen und Müttern kann nicht auf einen oder wenige Aspekte beschränkt bleiben. Deshalb ist ein ganzheitlicher Ansatz nötig. Die Förderung der Beschäftigungspotenziale von Frauen und

Müttern muss auch andere Lebensbereiche als die Arbeit sowie Männer und Väter berücksichtigen.

Es gibt auch unternehmenskulturelle Barrieren, die sich als Blockade für die Entwicklung der Beschäftigungspotenziale von Frauen / Müttern erweisen, v. a. eine Präsenzkultur. Zugangsmöglichkeiten zu Prozessen und Maßnahmen der beruflichen Entwicklung (z.B. Weiterbildung) sollten hohen Stellenwert besitzen.

Es gibt betriebliche Konstellationen, in denen Frauen / Mütter einerseits die eindeutige Minderheitengruppe darstellen, andererseits die betriebliche Größe die persönliche Nähe zu Entscheidungsträgerinnen kaum ermöglicht. Hier erscheint der Bedarf des Sichtbarmachens geschlechterbezogener Ausschlussmechanismen groß.

Ein wichtiger Ansatz bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor die Förderung von Frauen. Dies ist wichtig, um den Anteil vollzeit(nah)beschäftigter Frauen weiter zu erhöhen. Da Unternehmen die Bedeutung von Frauen für ihren Erfolg erkannt haben, bieten sie immer mehr Angebote speziell für Frauen an. Diese richten sich nicht nur an Mütter, sondern oft geht es gezielt darum, Frauen in Führungspositionen zu bringen und die Karrieren junger Frauen zu fördern. Auch im Rahmen vieler Diversity-Programme werden Frauen gezielt gefördert.

Besondere Personalentwicklung für Frauen kann dabei schon früh ansetzen, etwa indem Berufseinsteigerinnen betriebsinterne Pat*innen bekommen, die die Karriere der jungen Frauen im Auge behalten, Tipps geben und Verbindungen schaffen. Eigene, oft betriebsinterne Frauennetzwerke und Frauenworkshops vervollständigen dieses Bild. Sie ermöglichen einen Austausch und können auch aufzeigen, welche Möglichkeiten es beispielsweise gibt, wenn (in einer späteren Phase) Berufs- und Familienaufgaben verbunden werden sollen. Zu einem guten Miteinander von Frauen und Männern im Betrieb sollen auch Sensibilisierungsmaßnahmen zu geschlechtsspezifischem Verhalten beitragen.

Viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen v. a. weibliche Beschäftigte an. Sie können aber ebenso für die Männer relevant sein und das Interesse dieser Personengruppe an entsprechenden Angeboten wächst. So hat eine steigende Zahl an (künftigen) Vätern den Wunsch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leben und sich stärker in die familiären Aufgaben einzubringen, ohne dabei berufliche Abstriche zu machen.

Daher ist es hilfreich, auch auf diese Zielgruppe einzugehen. Möglichkeiten dafür sind eine gezielte Ansprache mit zielgruppengerechter Information, flexible Arbeitszeitregelungen und die Schaffung von Netzwerken – ggf. auch über Unternehmensgrenzen hinweg. Sie ermöglichen (künftigen) Vätern den Austausch zu Fragen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4 Säule vier: Wirtschaftsvereinigungen

Verbände und Vereinigungen schaffen bessere Rahmenbedingungen

Da bessere Rahmenbedingungen und eine Änderung tradierter Rollen in der Gesellschaft eine Gemeinschaftsaufgabe sind, müssen alle politisch und gesellschaftlich engagierten Verbände und Institutionen an einem Strang ziehen.

Die bayerischen Arbeitgeberverbände bayme vbm sowie die vbw unterstützen ihre Mitgliedsverbände und -firmen in diesem Punkt tatkräftig. Ziel ist es zunächst, über fundierte Analysen und Prognosen Handlungsbedarfe auszumachen, die für die bayerische Wirtschaft künftig von entscheidender Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit sein werden. Als zweiten Schritt geht es darum, diese Handlungsfelder in konkrete Schritte umzusetzen. Das Instrumentarium dafür sind Stellungnahmen ebenso wie Leitfäden oder auch Projekte, die modellhaft Wege zu sinnvollen Lösungen aufzeigen.

Schon seit vielen Jahren befassen sich bayme vbm und vbw mit dem Thema Frauen und Familie. Entstanden sind dazu viele politische Stellungnahmen zur Familienpolitik, ebenso zahlreiche Publikationen.

Konkrete Hilfen und Tipps für die Personalverantwortlichen in den Unternehmen geben etwa Workshops zum Thema oder die *Info-Recht*-Broschüren *Elternzeit und Berufsrückkehr* sowie *Familienbedingte Arbeitsfreistellung*.

Weiterhin diskutieren wir aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen bei dem Thema im Rahmen unserer Kongresse und schaffen so auch Austauschmöglichkeiten.

bayme vbm und vbw gehen in Sachen Frauenförderung selbst mit gutem Beispiel voran und setzen auf eine Personalpolitik, die Frauen wie Männer gleichermaßen fördert. Dafür wurden wir bereits in Folge mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat ausgezeichnet. Darüber hinaus setzen wir uns auch als Jury-Mitglied bei TOTAL E-QUALITY für die Förderung einer gleichberechtigten Arbeitswelt ein.

Mit unserem Engagement im Familienpakt Bayern fördern wir ein familienfreundliches Arbeitsumfeld. Die Unternehmen erhalten so umfangreiche Angebote rund um das Thema. Auch über die Initiative Fachkräftesicherung+ (FKS+) engagieren wir uns für ein Arbeitsumfeld, in dem eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist.

Darüber hinaus tragen Projekte zur Frauenförderung dazu bei, dass Frauen Familie und Beruf kombinieren können und sich auch Karriere und Familie nicht ausschließen. Neben eigenen Projekten der bayerischen Arbeitgeberverbände bietet die gfi gGmbH und die bbw gGmbH hier ein breites Spektrum an Angeboten (siehe Punkt 5.2).

Das zeigt: Für die bayerische Wirtschaft ist Familienfreundlichkeit kein Lippenbekenntnis, sondern gelebte Realität.

4.1 Projekte der Arbeitgeberverbände (bayme vbm vbw) zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit über zehn Jahren fördern bayme vbm und vbw Projekte in diesem Bereich.

Familienpakt Bayern (vbw):

Um die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Eckpfeiler der Arbeitskräfte- und Fachkräftesicherung zu unterstreichen, haben die Bayerische Staatsregierung, die vbw, der Bayerische Industrie- und Handelskammertag sowie der Bayerische Handwerkstag im Juli 2014 den *Familienpakt Bayern* geschlossen. Ziel ist es, gute Rahmenbedingungen für Familien in der Arbeitswelt zu schaffen.

Im Zuge des Familienpakts Bayern wird auch ein breites Beratungsangebot für Unternehmen gemacht. Unternehmen erhalten so Informationen und Unterstützung verschiedenster Art rund um das Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Beispielsweise werden Leitfäden, Checklisten, Broschüren und weiterführende Informationsangebote zur Verfügung gestellt. Zudem werden regelmäßig Online-Seminare zu verschiedenen Themen angeboten. Über Vor-Ort-Beratungen und Buddy-Programme können die Unternehmen auch individuelle Unterstützung erhalten. All diese Aktivitäten tragen intensiv zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.

Alle zwei Jahre werden außerdem Arbeitgeber ausgezeichnet, die sich besonders für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld engagieren. Diese Best-Practice-Beispiele können Anregungen für andere Arbeitgeber zur Gestaltung eines familienfreundlichen Arbeitsumfeldes geben.

Mit der *Taskforce FKS+* steht ein bayernweites Serviceangebot zur Verfügung, das Unternehmen gezielt dabei unterstützt, ihren Arbeitskräfte- und Fachkräftebedarf zu decken. Die *Taskforce FKS+* berät unter anderem zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dient dabei insbesondere auch als Wegweiser zu anderen beratenden Einheiten.

frauen.power (BY) ist ein Projekt im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ und bietet ein vielseitiges Beratungs- und Unterstützungsangebot für Frauen in der beruflichen Erst- und Neuorientierung, für Berufsrückkehrerinnen sowie Gründerinnen. Frauen werden durch digitalbasierte Weiterbildung fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Hauptziel ist die dauerhafte Integration der Teilnehmerinnen in den Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen werden in einem Büro vor Ort und in virtuellen Lernräumen – sogenannten virtuellen Job-Offices – geschult und begleitet. Die Offices sind den inhaltlichen Arbeitsschwerpunkten Beratung, Jobvermittlung, Betreuung, Qualifizierung und Digitalisierung zugeordnet. Damit haben die teilnehmenden Frauen die Möglichkeit, sich praxisorientiert auf die Arbeitswelt vorzubereiten.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, bietet das Projekt *frauen.power (BY)* individuell auf die Teilnehmerinnen angepasste Coachings und Beratungsgespräche. Im dem virtuellen Betreuungsoffice werden die Teilnehmerinnen beispielsweise bei der Erstellung eines Plans zur individuellen Kinderbetreuung beraten, um den individuellen Wünschen und Bedürfnissen sowie den gegebenen Markterfordernissen gerecht zu werden.

4.2 Projekte und Angebote der Gesellschaften der Gruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Auch die Gesellschaften der Gruppe des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft machen verschiedene Angebote, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die Angebote richten sich sowohl an Eltern als auch an pflegende Angehörige. Sie reichen von Einrichtungen der Kinderbetreuung bis hin zur Ausbildung und Qualifizierung von Betreuungskräften. Im Folgenden stellen wir eine Auswahl an Angeboten vor.

Kinderbetreuung

Angebote der Kinderbetreuung – egal ob im Kita- oder Schulbereich – sind ein wesentlicher Faktor, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Die gfi gGmbH betreut täglich rund 600 Kinder in fünf „vier elemente“-Kitas und vier Großtagespflegen in Ingolstadt, Herrieden, München, Nürnberg, Roth und Gunzenhausen. Die gfi gGmbH betreut und begleitet derzeit an 344 Schulen in Bayern über 21.000 Schüler*innen im Rahmen der Betreuungsangebote an Schulen. Darüber hinaus ist die gfi gGmbH Träger von vier Horten in Schweinfurt und zwei Einrichtungen der Kooperativen Ganztagsbildung in München und Würzburg.

Durch den permanenten Ausbau der betrieblichen Ferienbetreuung („Sommerkinder“), der Ferienbetreuung für Kommunen und Schulen im Rahmen des Konzeptes „ganztags-PLUS“ sorgten im Jahr 2022 über 14.000 Kinderbetreuungstage für eine Entlastung der Eltern und lieferten somit einen großen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Kinder- und Jugendhilfe

Angebote der Kinder- und Jugendhilfe, wie Familienbildungsangebote, haben das Ziel Familien zu unterstützen und zu stärken und können auch Maßnahmen umfassen, die wichtig sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

- Durch die Aktivitäten in der Kinder- und Jugendhilfe begleitet die gfi gGmbH Kinder und Jugendliche und unterstützt Familiensysteme. In über 180 ambulanten Maßnahmen bietet die gfi gGmbH konkrete Unterstützung durch sozialpädagogische Hilfen an. Darüber hinaus schafft sie für Kinder und Jugendliche über die Offene Jugendarbeit ebenfalls sinnvolle Freizeitangebote.
- Im Rahmen der Familienbildung betreibt die gfi gGmbH einen offenen Familienstützpunkt in Ingolstadt.

Säule vier: Wirtschaftsvereinigungen

- Die Schul- und Integrationsbegleitungen unterstützen im Rahmen der Eingliederungshilfe Kinder und Jugendliche mit Behinderung bei ihrer Teilhabe am Schulleben. Derzeit gibt es dieses Angebot für 200 Schüler*innen.

Im Bereich Vereinbarkeit von Pflege und Beruf macht die gfi gGmbH folgendes Angebot: Mit Alltagsbegleitung und haushaltsnahen Dienstleistungen unterstützt die gfi gGmbH mit dem proSenio Service in vielen bayerischen Regionen über 2.000 Senior*innen bei der Alltagsbewältigung im eigenen Haushalt. Dies trägt auch zur Entlastung von Angehörigen bei der Care-Arbeit bei und fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Service wird an den Standorten Ansbach, Augsburg, Bamberg/Coburg, Bayreuth, Donauwörth-Ulm-Aalen, Hochfranken, Neumarkt, Passau und Weiden angeboten.

Ein großer Schwerpunkt des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft und der gfi gGmbH liegt auf der Ausbildung und (Weiter-)Qualifizierung von Personal für Betreuungseinrichtungen. Diese Maßnahmen sind ausgesprochen wichtig, da für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur ausreichend Betreuungsplätze zur Verfügung stehen müssen, sondern auch qualifizierte Fachkräfte. Die Maßnahmen unterstreichen das große Engagement der bayerischen Wirtschaft in diesem Bereich.

Durch die drei Fachakademien (Augsburg, Bamberg, Ingolstadt) werden dem bayerischen Arbeitsmarkt jährlich ca. 60 ausgebildete Erzieher*innen zur Verfügung gestellt. In Ausbildung befinden sich jährlich ca. 144 Teilnehmer*innen. In der einjährigen „Vorstufe“ (Sozialpädagogisches Einführungsjahr) befinden sich jährlich auch noch einmal ca. 80 Teilnehmer*innen.

Die bbw gGmbH bietet etwa folgende Lehrgänge an, die ebenfalls indirekt dazu dienen, dem bayerischen Arbeitsmarkt Fachkräfte zur Verfügung zu stellen:

- Paket an Lehrgängen, das in das neue Gesamtkonzept zur Fachkräftegewinnung in der Kinderbetreuung des Bayerischen Staatsministeriums für Familie, Arbeit und Soziales eingebettet ist. Es umfasst die Ausbildung zur Assistenzkraft in Kindertageseinrichtungen inkl. Qualifizierung zur Kindertagespflegeperson, bayernweit seit September 2022 (erster Start), die Ausbildung zur Ergänzungskraft in der Mini-KITA und in bayerischen Kindertageseinrichtungen und einen Qualifizierungskurs Ergänzungskraft zur pädagogischen Fachkraft in Kindertageseinrichtungen (EKFK neues Modell).
- Weiterhin bietet die bbw gGmbH Lehrgänge an, die außerhalb des Gesamtkonzepts KITA stattfinden. Dazu zählen etwa ein Qualifizierungskurs Ergänzungskraft zur pädagogischen Fachkraft in Kindertageseinrichtungen, Vorbereitungslehrgänge auf die Externprüfung zu staatlich geprüften Kinderpfleger*innen (Kipfl-Kurse).

Auch folgende weitere Lehrgänge tragen dazu bei, im Bereich der Kinderbetreuung ausreichend Personal zu haben. Dabei handelt es sich teilweise auch um Maßnahmen für Personal, das die pädagogischen Mitarbeiter*innen entlasten soll:

- Weiterbildung zur Ergänzungskraft für Grundschulkindbetreuung
- Einstieg in eine Tätigkeit in der Kita und Assistenzkraft
- Mitarbeiter*in in der Kita mit pädagogischer Ausbildung im Ausland
- Pädagogische Mitarbeiter*innen für Kinder-Jugend und Behindertenhilfe

Säule vier: Wirtschaftsvereinigungen

- Pädagogische Mitarbeiter*innen für die Kinder-Jugend und Eingliederungshilfe
- Qualifizierung von Ergänzungskräften zur pädagogischen Fachkraft
- Fachkraft in bayerischen Kindertageseinrichtungen
- Krippenpädagogik
- Koordination in offenen Ganztagsangeboten

Anhang: Beispiele familienfreundlicher Maßnahmen

Wir stellen Ihnen eine Auswahl möglicher familienfreundlicher Maßnahmen vor, die wir in verschiedene Bereiche untergliedert haben. Welche Maßnahmen konkret passend sind, ist abhängig von verschiedenen individuellen Rahmenbedingungen.

Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitregelungen

- Flexible Arbeitszeiten und verschiedene Arbeitszeitmodelle, Gleitzeit / Vertrauensarbeitszeit
- Tauschbörse bei Schichten
- Führung in Teilzeit
- Job Sharing
- Rücksichtnahme auf Familien bei der Terminierung von Meetings
- Familienfreundliche Sonderschichten
- Besondere Pausenregelungen zur Abholung / Betreuung der Kinder in der Mittagspause
- Vorrang bei Urlaubsplanung für Eltern, die auf Ferienzeiten angewiesen sind / Familienfreundliche Urlaubsplanung
- Freistellung bei Notfällen
- Feste Schließzeiten / Betriebsferien zur Weihnachtszeit
- Homeoffice

Kinderbetreuung

- Betreuungsservice vor Ort / im Betrieb
- Kooperation mit Familienservice zur Vermittlung von Betreuungsangeboten
- Betriebskindertagesstätten
- Professionelle Kinderbetreuung bei Betriebsfeiern bei denen die Familien eingeladen werden, z. B. Betriebsausflug, Weihnachtsfeier
- Angebot von Belegplätzen im Bereich Pflege oder Kinderbetreuung
- Ferienbetreuungsangebote

Information und Weiterbildung

- Besondere Programme für Führungskräfte mit Betreuungsverpflichtung
- Veranstaltungsreihen zu den Themen Kinder und Pflege und Vereinbarkeit mit dem Beruf
- Pflege- und Familienlotsen (gezielte Ansprechpartner für Fragen rund um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Weiterbildungsangebote
- App / Portal / Informationsplattform mit allen Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Seminar / Schulung / Informationsveranstaltung für Berufsrückkehrende nach Eltern- oder Pflegezeit
- Informationen zu Elternzeit und Elterngeld für Mütter und Väter

Benefits und Mitarbeiterservices

- Babypaket
- Angebote für die Mitarbeitergesundheit / im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung (ggf. Mitnutzung durch Familienangehörige)
- Günstigere Nutzung firmeneigener Dienstleistungen
- Kleine Aufmerksamkeiten zu besonderen Ereignissen (z. B. Geschenke zur Geburt)
- Unterstützung bei Behördengängen
- Erholungsbeihilfe
- Private Nutzung von Dienstfahrzeugen
- Verschiedene Formen des Zuschusses: Alleinerziehenden-, Hochzeits-, Baby- oder Fitnesszuschuss, Windelgeld
- Zuschuss zur Kinderbetreuung
- Kontaktvermittlung zu Ferienprogrammen
- Hilfe bei Kontaktvermittlung zu Kindertagesstätten
- Gewähren von Mitarbeiterdarlehen in schwerwiegenden Situationen
- Zusätzliche Urlaubstage bei Umzug oder Geburt des Kindes
- Jobrad / Fahrtkostenzuschüsse
- Kinder dürfen in Notsituationen mit in die Arbeit gebracht werden (an besonderen Tagen oder allgemein)
- Spielzeugkoffer
- Eltern-Kind-Parkplätze
- Spiel- und Stillzimmer im Betrieb, Spielplatz im Freien, Ruhezimmer (z. B. für Kinder zum Hausaufgaben machen); Eltern-Kind-Zimmer
- Vereinbarungen mit Mitarbeitern, die pflegende Angehörige haben

Mitarbeiterbindung, Austausch und Netzwerk

- Familienfrühstück
- Einbeziehung von Betriebsrentnern
- Gezielte Ansprache von Vätern, auch über die Gründung von entsprechenden Netzwerken (z. B. Väterstammtisch)
- Kommunikationsgruppen (Teams etc. zum kurzfristigen Austausch, Organisation von Unterstützung)
- Netzwerktreffen mit Eltern und Kindern zum Austausch
- Personalgespräche, die auch auf Familiensituation eingehen
- Firmenevents mit Familienangehörigen, z. B. Sommerfest für Mitarbeiter*innen und die Angehörigen
- Kontaktpflege während der Elternzeit

Ansprechpartner/Impressum

Dr. Lisa Hartmann

Abteilung Sozial- und Gesellschaftspolitik

Telefon 089-551 78-382

lisa.hartmann@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Februar 2024