

Fachkräftesicherung

Familie im Arbeitsumfeld

vbw

Position
Stand: Februar 2026

Die bayerische Wirtschaft



Vorwort

Arbeitswelt familienfreundlich gestalten

Familie und Arbeitswelt sind untrennbar miteinander verbunden: Viele Beschäftigte 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.

Arbeitgeber haben ein großes Interesse, Lösungen anzubieten, die sowohl dem betrieblichen Bedarf als auch der familiären Situation ihrer Beschäftigten 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
Februar 2026

Inhalt

Position auf einen Blick	1
1 Säule eins: Gesellschaft	3
2 Säule zwei: Staat und Politik	4
2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern	4
2.2 Weitere Pläne der schwarz-roten Koalition	7
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, mehr Frauen zur Unternehmensgründung zu motivieren und Unternehmerinnen zu stärken, ist es hilfreich, wenn Gesellschaft, Staat, Unternehmen und Verbände zusammen arbeiten – auch um dem Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel zu begegnen.

Wichtig ist gleichzeitig der Blick auf die Väter, 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, haben Väter den Wunsch, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen, ohne dabei berufliche Abstriche machen zu müssen.

Für Frauen ist es wichtig, dass sich mehr Möglichkeiten in der Berufs- und Branchenwahl ergeben, damit diese 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.

In der Pflege ist es nötig, die Spielräume zur Flexibilisierung der Personalbemessung zu nutzen und nicht an starren Fachkraftquoten festzuhalten. Wenn man Aufgaben besser verteilt und auch digitale Assistenzsysteme nutzt, werden Fachkräfte entlastet. Mit der gleichen Anzahl von Fachkräften können mehr Menschen gut versorgt werden.

Zur Deckung des Fachkräftebedarfs werden wir auch künftig auf die Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten angewiesen sein. Entscheidend ist es daher, die Zuwanderungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen. Ein gutes Beispiel dafür ist die „Fast Lane“ für Pflegekräfte, die im Juli 2024 in Bayern eingeführt wurde. Zudem muss bei den Anerkennungsverfahren angesetzt werden. Was in der Praxis zählt, sind Kompetenzen. Anstelle von formellen Anerkennungsverfahren müssen deshalb Kompetenzfeststellungsverfahren zum Einsatz kommen. Zusätzlich müssen wir gezielt junge Menschen in Drittländern außerhalb der EU ansprechen, um sie für eine Ausbildung in einem Pflegeberuf in Deutschland zu gewinnen.

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 wichtig ist die Flexibilität über Arbeitszeitregelungen. Die Vorhaben, die die schwarz-rote Bundesregierung dazu im Koalitionsvertrag festgehalten hat, sind daher in weiten Teilen wichtig und richtig: Die tägliche Höchstarbeitszeit soll ganz abgeschafft werden. Stattdessen sieht der Koalitionsvertrag im Einklang mit dem Europarecht nur noch eine durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit vor. Bedauerlich ist jedoch, dass der Koalitionsvertrag eine Flexibilisierung der täglichen Ruhezeit im europarechtlich möglichen Umfang ausschließt.

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 machen zu müssen. 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 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).

Der Schlüssel zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der quantitative und qualitative Ausbau der Betreuungsinfrastruktur.

Die familienbezogene Infrastruktur in Bayern weist in den vergangenen Jahren zwar einige Erfolge auf. So ist der Anteil der unter Dreijährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen, zwischen 2020 (30 Prozent) und 2024 (33,9 Prozent) angestiegen. Für das Jahr 2025 weisen neueste Werte eine Betreuungsquote für diese Altersklasse von 33,8 Prozent auf.¹ Gleichzeitig gaben 47 Prozent der Eltern einen Betreuungsbedarf für ihre Kinder unter drei Jahren an. Vergleicht man diesen Bedarf mit der tatsächlichen Nutzungszahl, zeigt sich eine Versorgungslücke von 13,2 Prozent. Dies entspricht 47.207 Kindern.²

Bei den Grundschulkindern lag die Betreuungsquote im Schuljahr 2024/2025 bei 59,5 Prozent).³ Auch hier ist hinsichtlich des Betreuungsangebots, das lokal sehr unterschiedlich ausfallen kann, Nachholbedarf erkennbar: Im Grundschulbereich besuchen nach Elternangaben 61 Prozent der Kinder in Bayern ein (ganztägiges) Betreuungsangebot. 67 Prozent

¹ Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hrsg.): 300.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige fehlen. IW-Report 63/2025.

² Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (Hrsg.): Entwicklung der Personal- und Kinderzahlen in bayerischen Kindertageseinrichtungen 2024/2025.

³ Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (Hrsg.): Entwicklung der Personal- und Kinderzahlen in bayerischen Kindertageseinrichtungen 2024/2025.

der Eltern gaben Betreuungsbedarf an. Fünf Prozent hatten keinen Betreuungsplatz für das Kind, obwohl sie Bedarf hätten. Sechs Prozent hatten zwar einen Betreuungsbedarf, er entsprach aber nicht dem gewünschten Betreuungsumfang. Insgesamt hängt der Betreuungsbedarf sehr stark von verschiedenen Faktoren ab: So ist der Betreuungsbedarf umso größer je höher der Erwerbsumfang der Mutter, je städtischer die Wohngegend ist und je jünger das Kind bei erstmaliger Nutzung des Betreuungsangebots war.⁴

Die Politik muss vor diesem Hintergrund für eine bessere Infrastruktur sorgen.

Dieser Punkt ist für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf insgesamt von außerordentlich hoher Relevanz und ist insbesondere für den Ausbau des Erwerbsumfangs von Müttern notwendig.

Wichtig und richtig sind daher die im Koalitionsvertrag vorgesehenen Investitionen in die Betreuungsinfrastruktur für verschiedene Altersklassen, insbesondere in Neubau, Sanierung und Digitalisierung.

Die oftmals unflexiblen Öffnungs- bzw. Betreuungszeiten von Kindertagesstätten sind ein großes Hindernis bei der Arbeitsaufnahme für Mütter mit kleinen Kindern und allgemein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Betriebskindergärten mit flexiblen und auf die Bedarfe der Eltern angepassten Öffnungszeiten sind hier 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. Hierfür plant die Regierung eine Stärkung der dualen Ausbildung für Erzieherberufe und eine erleichterte Fachkräfteeinwanderung.

In Bayern wurden in den letzten Jahren enorme Anstrengungen unternommen, um die Kapazitäten im Bereich der (frühkindlichen) Kinderbetreuung auszubauen. Dies war erfolgreich: Die Zahl der Fach- und Ergänzungskräfte in bayerischen Kindertageseinrichtungen stieg zwischen 2015 und 2025 um 55,8 Prozent auf 129.365 Personen. Zudem waren zum 01. März 2025 2.911 Kindertagespflegepersonen beschäftigt.⁵

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.

⁴ Prognos (Hrsg.): Ganztagsbedarf von Grundschulkindern in Bayern. Juli 2023.

⁵ Staatsinstitut für Frühpädagogik und Medienkompetenz (Hrsg.): Entwicklung der Personal- und Kinderzahlen in bayerischen Kindertageseinrichtungen 2024/2025.

Positiv zu werten sind auch die Vorhaben der neuen Bundesregierung. Laut Koalitionsvertrag sind Maßnahmen geplant, die die Fachkräftesituation im Bereich der Kinderbetreuung stärken sollen: Demnach plant die Bundesregierung, die duale Ausbildung für Erzieherberufe unter Beibehaltung des anerkannten Qualifikationsrahmens einzuführen.

Die Anwerbung internationaler Fachkräfte für Kitas soll zudem beschleunigt, vereinfacht und ausweitete werden.

Beides sind wichtige Schritte, um den Umfang und die Qualität der Kinderbetreuungssituation in Deutschland weiter zu steigern und damit insbesondere Frauen die Erwerbstätigkeit und den Ausbau des Erwerbsumfangs zu ermöglichen.

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. Daher ist das Vorhaben der schwarz-roten Koalition, die Regelungen zur Arbeitszeit zumindest in Teilen anzugehen ein längst überfälliger Schritt, der für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen Meilenstein darstellen kann. Was jedoch noch fehlt ist die europarechtlich mögliche Flexibilisierung der täglichen Ruhezeit. Sie könnte es Eltern ermöglichen, 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.

Ein grundsätzlich sinnvoller Ansatz ist außerdem die Stärkung familienunterstützender Dienstleistungen. Die schwarz-rote Koalition hat in ihrem Koalitionsvertrag die Prüfung eines Familienbudgets für Familien mit geringen und mittleren Einkommen vorgesehen. Hier bleibt abzuwarten, wie das Vorhaben genau umgesetzt wird. Je nach konkreter Ausgestaltung könnte das Familienbudget teuer und bürokratisch werden. Zielgerichteter und unbürokratischer wäre folgender Ansatz: Kosten für Kinderbetreuung, Pflege und Haushalt müssen 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. Daher ist es begrüßenswert, dass die Kindergrundversicherung nicht mehr auf der Agenda der schwarz-roten Koalition steht.

2.2 Weitere Pläne der schwarz-roten Koalition

Mit der schwarz-roten Koalition sind einige familienpolitische Maßnahmen der vorherigen Ampel-Regierung vom Tisch, die nicht zu mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf beigetragen haben, sondern vielmehr den Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel noch verschärft hätten. Dies gilt etwa für die sogenannte „Familienstartzeit“, die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung unter Friedrich Merz nicht mehr vorgesehen ist.

Die schwarz-rote Koalition sieht hingegen im Bereich der Familienpolitik Maßnahmen vor, die wohl nicht zu Belastungen für Arbeitgeber führen werden, angesichts der angespannten Haushaltslage aber schwer umsetzbar sein könnten.

So möchte die Koalition das Elterngeld reformieren und sieht dafür vor, die Mindest- und Höchstsätze zu erhöhen, das Elterngeld auf Pflegeeltern auszuweiten und die Elterngeldmonate zu flexibilisieren. Es bleibt abzuwarten, inwiefern diese Maßnahmen angesichts der angespannten Haushaltslage realisiert werden können. Wichtig ist, dass es bei der Flexibilisierung der Elterngeldmonate nicht zu einer Erhöhung der Gesamtzahl an Elterngeldmonaten kommt, da dies für Arbeitgeber zu einer Verschärfung des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels führen könnte.

Aktuell gestalten sich die Regelungen zum Elterngeld folgendermaßen:

Die Höchstgrenze des zu versteuernden Jahreseinkommens (Einkommensgrenze) für das Elterngeld wurde ab April 2025 auf 175.000 Euro abgesenkt. Außerdem wird die Möglichkeit des gleichzeitigen Bezugs von Elterngeld neu geregelt. Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld ist für Geburten ab dem 01. April 2024 nur noch für maximal einen Monat innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich. Diese Maßnahmen waren im Sinne des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels positive Entscheidungen unter der damaligen Ampel-Koalition.

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

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: Es erleichtert 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 etwa grundlegend, um junge Nachwuchskräfte zu gewinnen. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen können auch bei der Gewinnung von Beschäftigten, die noch keine Kinder haben, ein Faktor für einen attraktiven Arbeitgeber sein.

Durch vielfältige betriebliche Maßnahmen oder durch Engagement in Projekten der Arbeitgeberverbände und anderen Netzwerken unterstützen Unternehmen 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 weiblicher Fachkräfte und binden gut ausgebildete Mitarbeiterinnen nachhaltig an das Unternehmen. Die statistischen Fakten zeigen dazu Effekte: So weist die Erwerbstätigenquote der Frauen nach Destatis eine positive Entwicklung auf. Im Jahr 2024 lag sie bei 74,1 Prozent (zum Vergleich 2014: 69,3 Prozent, 2004: 58,4 Prozent).⁶ Allerdings arbeiten mit rund 50 Prozent unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten deutlich mehr Frauen in Teilzeit als Männer (rund 13 Prozent).⁷

Wie erwähnt, achten auch (zukünftige) Väter zunehmend auf Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Arbeitgebern.

Die Überzeugung, dass Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung für Unternehmen hat, ist bei Arbeitgebern fest verankert. Sie reagieren zudem auf gesellschaftliche Entwicklungen, indem sich Angebote zur Familienfreundlichkeit nicht mehr nur an Mütter, sondern auch an Väter richten. Diese möchten mehr Zeit für die Familienarbeit aufbringen können. Damit stellen sich für die Unternehmen neue Herausforderungen, um diesen Wünschen – gerade wegen 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 -organisation sowie der lokalen Infrastruktur gestaltet werden können. Einen Überblick über mögliche Maßnahmen haben wir im Anhang zusammengestellt.

⁶ Destatis (2024): Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2024. Abrufbar unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html> (Stand: 19.05.2025).

⁷ Bundesagentur für Arbeit (2025). Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Beschäftigung auf Höchststand, aber erstmals mehr Teilzeit als Vollzeit. Abrufbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/presse/2025-10-frauen-auf-dem-arbeitsmarkt-beschaeftigung-auf-hoechststand-aber-erstmals-mehr-teilzeit-als-vollzeit> (Stand 29.07.2025).

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.

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. Darüber hinaus schaffen individuell vereinbarte Zeiten von Arbeitsbeginn und -ende sowie Teilzeit Flexibilität.

Ergänzende Maßnahmen sind Jobsharing oder Homeoffice. 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 über die gesetzliche Regelung hinaus. Da viele Beschäftigte auch Pflegeaufgaben zu Hause übernehmen, unterstützen Unternehmen sie 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

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.

Ein wichtiger Ansatz bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor die Förderung von Frauen. Diese 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 vor allem weibliche Beschäftigte an. Sie können aber ebenso für die Männer relevant sein und das Interesse dieser Personengruppe an entsprechenden Angeboten wächst.

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 konkret umzusetzen. Das Instrumentarium dafür umfasst 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 mehrmals 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 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 verschiedener Art rund um das Thema familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Beispiele sind Leitfäden, Checklisten, Broschüren und weiterführende Informationsangebote. Zudem werden regelmäßig Online-Seminare zu verschiedenen Themen angeboten. 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) war bis April 2024 ein Projekt im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung+ und bot ein vielseitiges Beratungs- und Unterstützungsangebot für Frauen in der beruflichen Erst- und Neuorientierung, für Berufsrückkehrerinnen sowie Gründerinnen. Frauen wurden durch digitalbasierte Weiterbildung fit für den Arbeitsmarkt gemacht. Hauptziel des Projektes war die dauerhafte Integration der Teilnehmerinnen in den Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen wurden in einem Büro vor Ort und in virtuellen Lernräumen – sogenannten virtuellen Job-Offices – geschult und begleitet. Die Offices waren den inhaltlichen Arbeitsschwerpunkten Beratung, Jobvermittlung, Betreuung, Qualifizierung und Digitalisierung zugeordnet. Damit hatten die teilnehmenden Frauen die Möglichkeit, sich praxisorientiert auf die Arbeitswelt vorzubereiten.

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, bot das Projekt *frauen.power* (BY) individuell auf die Teilnehmerinnen angepasste Coachings und Beratungsgespräche. In dem virtuellen Betreuungsoffice wurden 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 und deren Familien 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. Mit 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.

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.

Säule vier: Wirtschaftsvereinigungen

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 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 Externenprüfung 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
- Pädagogische Mitarbeiter*innen für die Kinder-Jugend und Eingliederungshilfe

Säule vier: Wirtschaftsvereinigungen

- 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 2026