



# Familienfreundlichkeit - Ein Erfolgsfaktor für Unternehmen!

**Prof. Dr. sc. oec. Uta Meier-Gräwe, Mitglied der Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung**  
*Impulsvortrag anlässlich der Prämierung familienfreundlicher Unternehmen am 25.8.2017 in Offenbach*

# ➤ Auftrag an die Sachverständigenkommission

„Welche konkreten Schritte sind in Hinblick auf weichenstellende Übergänge im Lebensverlauf erforderlich, um – entsprechend den Ergebnissen des Ersten Gleichstellungsberichts – die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern durchzusetzen und bestehende Nachteile zu beseitigen?“

Berichtsauftrag des BMFSFJ

# ➤ **„Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten“**

## **Leitbild**

**„Wir streben eine Gesellschaft mit gleichen Verwirklichungschancen von Frauen und Männern an, in der die Chancen und Risiken im Lebensverlauf gleich verteilt sind.“**

# ➤ Gleichstellungspolitische Ziele

- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch gleichberechtigte Integration in die Erwerbsarbeit
- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung durch soziale Absicherung für unbezahlte Sorgearbeit
- Eigenständige wirtschaftliche Sicherung im Alter
- Partnerschaftliche Geschlechterverhältnisse und Auflösung von Geschlechterstereotypen

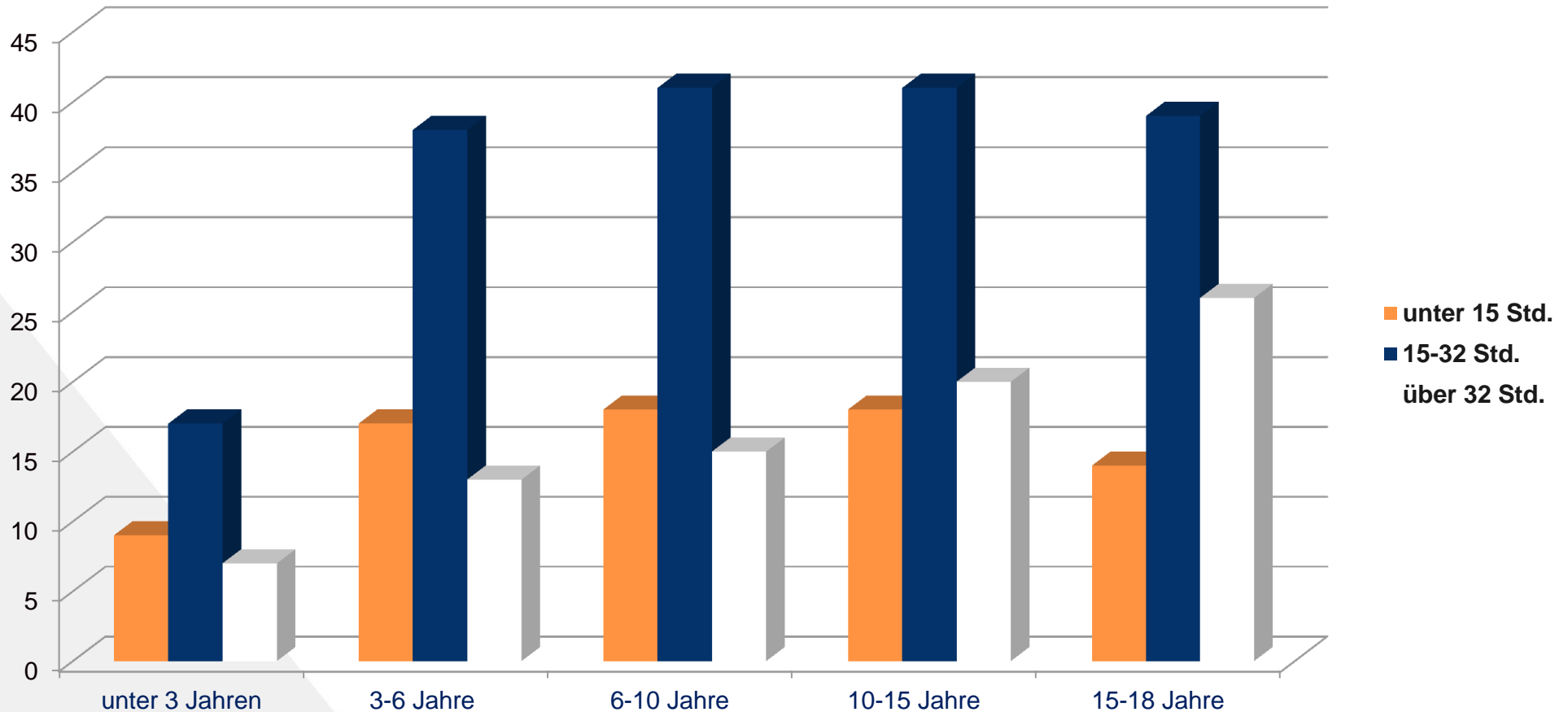
# ➤ **Veränderte gesellschaftliche Rahmenbedingungen**

- Wandel der Lebensformen
- Steigende Anzahl berufstätiger Mütter
  - 2/3 der deutschen Mütter im erwerbsfähigen Alter sind berufstätig – häufig allerdings in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen





## Erwerbstätige Mütter (ausgeübte Erwerbstätigkeit) nach Arbeitszeitmuster und Alter des jüngsten Kindes früheres Bundesgebiet 2012 (in %)



Fast 50 % aller Mütter arbeiten Teilzeit mit 16,9 Std. pro Woche. In kaum einem anderen europäischen Land sind die Arbeitszeiten so gering.

# ➤ Gleichstellungspolitische Herausforderung



**Wer übernimmt die Carework, wenn das Hausfrauenmodell historisch ausläuft?**

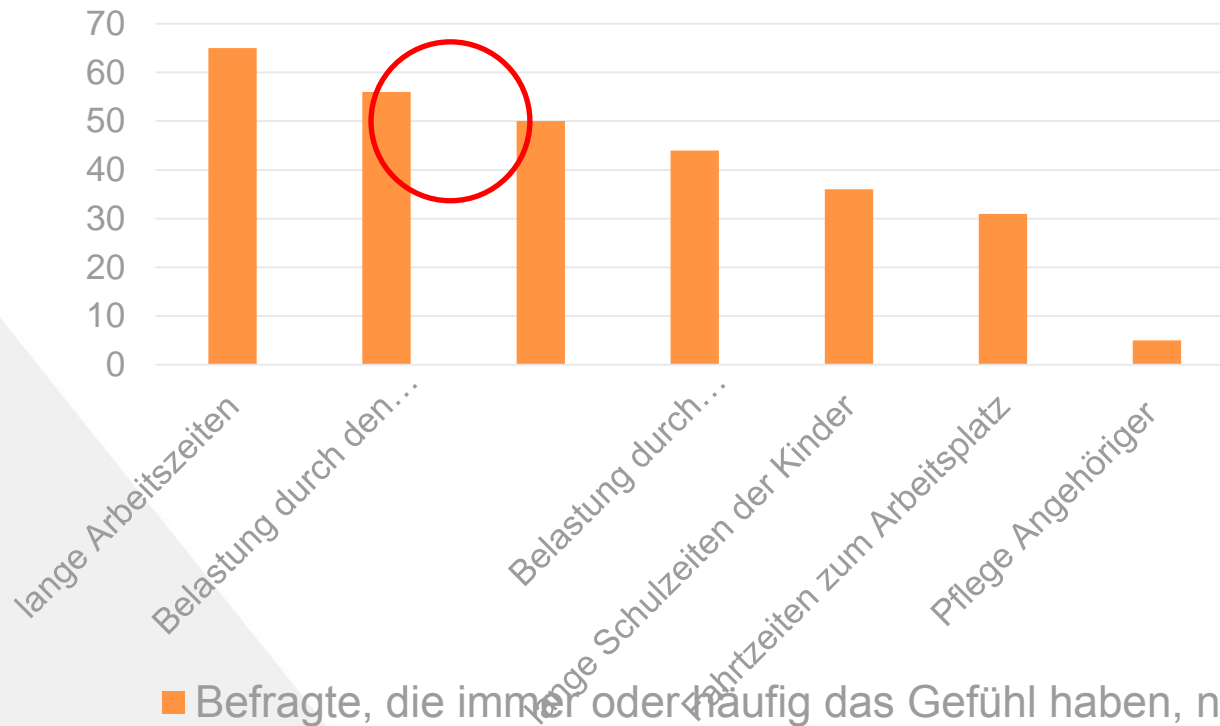


# **OECD-Studie 2017 „Dare to Share“: Männliches Allein- oder Hauptverdienermodell ist in Deutschland immer noch vorherrschend**

**Mit der Folge, dass der Beitrag von Müttern mit mindestens einem Kind zum Haushaltseinkommen durch eigene Erwerbsarbeit bei lediglich 22,6 % liegt. Damit sind wir Schlusslicht unter 15 ausgewählten Ländern.**

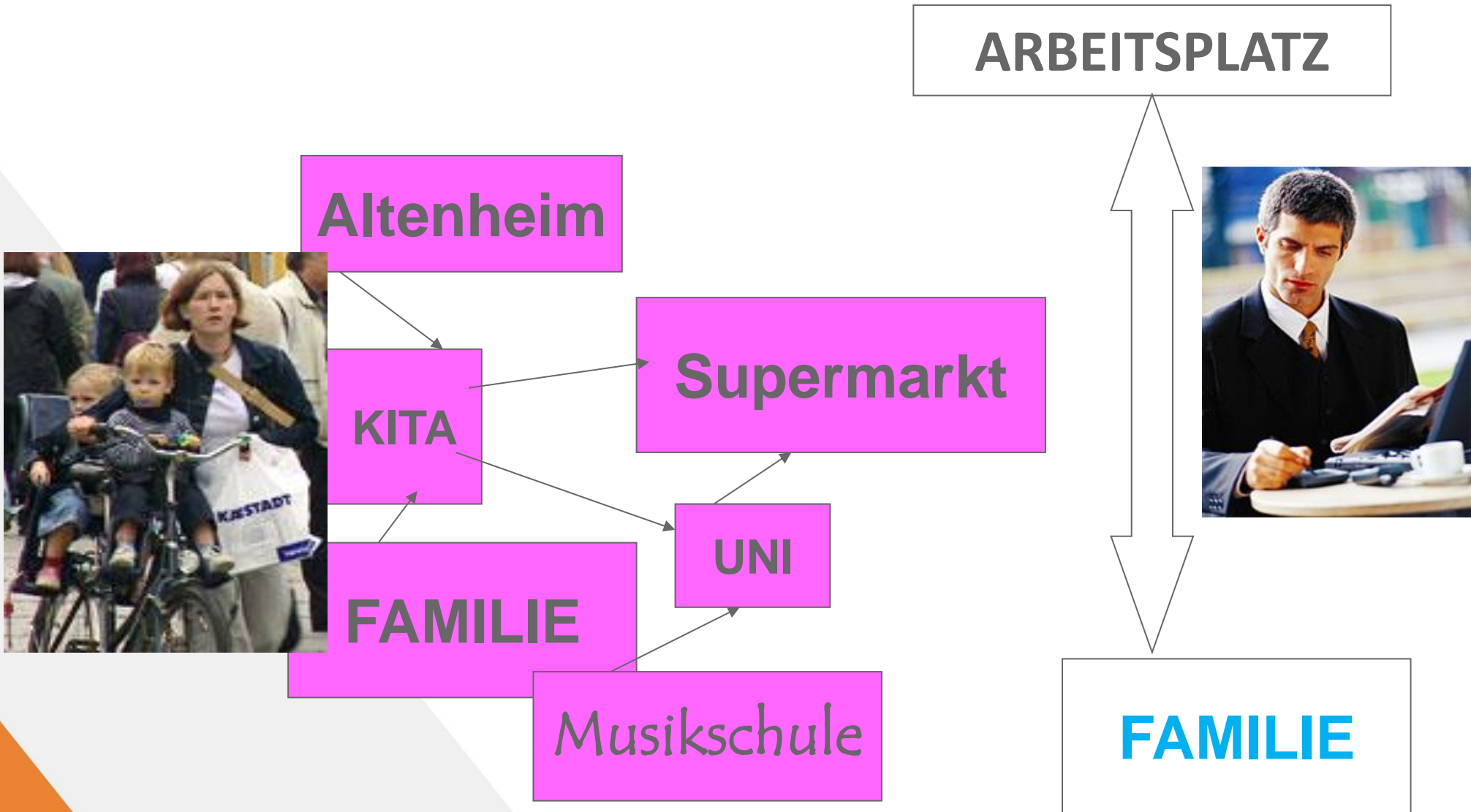


# ➤ Gründe für das Gefühl, keine Zeit für die Familie zu haben (in Prozent)



Quelle: TNS Emnid Familienbefragung für NRW 2015 im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend und Sport

# ➤ Weibliche und männliche Wegeketten





# Anforderungen an Zeitpolitik

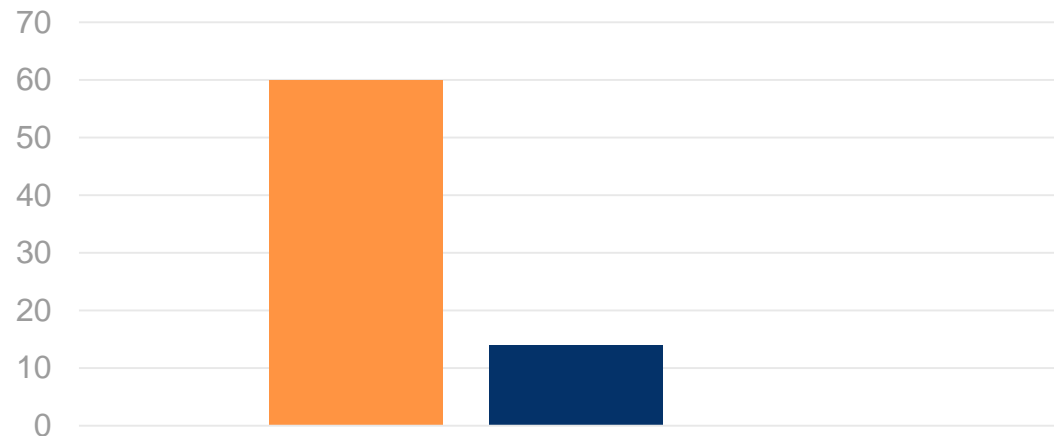
**Familien müssen verschiedenartige Zeitstrukturen synchronisieren und mit unterschiedlichen Zeitordnungen leben:**

**Kaum planbare Erwerbsarbeitszeiten des Partners, ggf. flexibilisierte eigene Erwerbsarbeitszeiten, Kita-, Schulzeit- und Fahrpläne, Freizeit- und Sporttermine der Kinder, unterschiedliche Zeiten von den Ladenöffnungszeiten bis zu den Sprechstunden in Arztpraxen, Behörden und anderen alltagsrelevanten Institutionen.**



# Nur wenige Eltern mit kleinen Kindern leben ihr Ideal

Eltern mit Kindern zwischen 1 und 3 Jahren, ...



die sich wünschen, dass beide Partner in gleichem Umfang erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern

die tatsächlich eine gleichmäßige Aufteilung von Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit erreichen

Quelle: Berechnungen auf Basis von Familien in Deutschland (FiD). Zitiert nach: DIW Wochenbericht Nr. 46/2013



**Der Begriff „Rushhour des Lebens“** wird für Zeitabschnitte in der mittleren Phase des Lebens verwendet, in denen mehrere und konkurrierende Aufgaben eine große Herausforderung darstellen. Die Arbeitsbelastung ist durch die Kombination von Beruf und Familie dauerhaft hoch. Auch gibt es Zeiten, in denen gehäuft zentrale Lebensentscheidungen getroffen werden müssen.

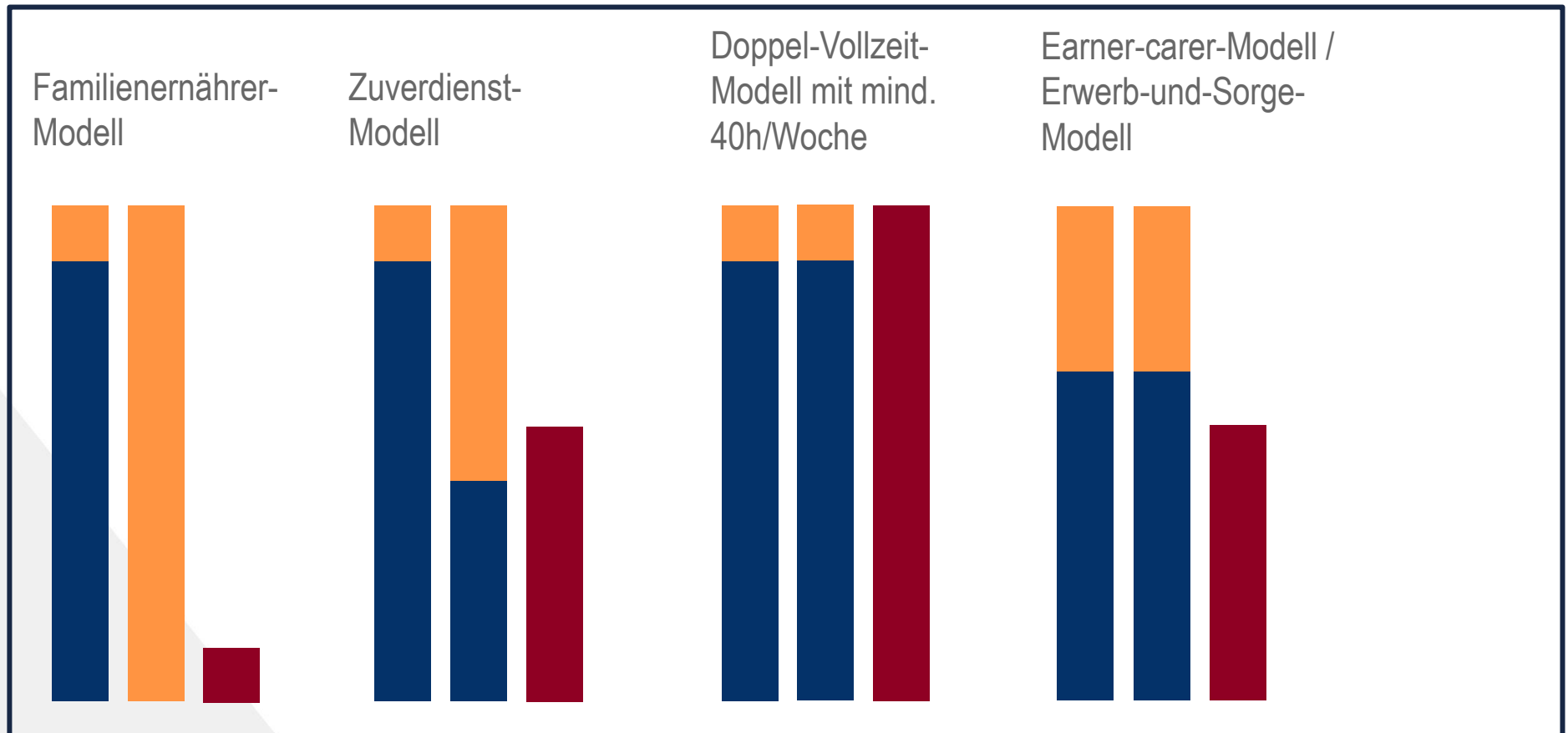


## Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Allensbach-Studie 2015: „*Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern*“ Frauen zwischen 40 und 59 Jahren „Sandwich-Generation“

- 82 Prozent kennen das Gefühl der Überforderung und ebenso viele von Zeitnot, insbesondere, wenn noch Kinder zu versorgen sind
- Drei Viertel der Frauen, die eine/n Angehörige/n pflegen, sind berufstätig, 30 % sogar in Vollzeit (!)

# ➤ Mögliche Modelle für ein Arrangement von Sorge- und Erwerbsarbeit in Paaren



Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, externe Sorgearbeit (erwerbsförmige Sorgearbeit und unbezahlte Sorgearbeit von anderen Personen z.B. Großeltern oder Kindern)

## **Erwerb-und-Sorge-Modell**

- Gleichstellungsorientierte Gestaltung der Erwerbs- und Sorgearbeit, bei der alle Menschen Erwerbs- und Sorgearbeit im Lebensverlauf gleichberechtigt verbinden können
- **Durch institutionelle und politische Rahmung gewährleisten, dass Zweiverdiener-Arrangements ohne Überforderung gelebt werden können**
- Abkehr von Orientierung an Familienernährer-, Zuverdienst- und Doppel-Vollzeitmodellen **zugunsten des Erwerb-und-Sorge-Modells**



## **Aushandlungsprozesse in Paarbeziehungen**

„linked lives“: Die gesellschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit hängt ganz wesentlich von der Arbeitsteilung in Familien und insbesondere in Paarbeziehungen ab.

### **Wesentliche Faktoren in Aushandlungsprozessen:**

- Ressourcenausstattung der Partnerinnen und Partner
- Effekte der Einübung und Gewöhnung
- öffentliche Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur, betriebliche Arbeitszeitroutinen, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche ökonomische Anreize

## ➤ Indikatoren für ungleiche Verwirklichungschancen

- **Gender Pension Gap:** Die eigenen Alterssicherungsleistungen von Frauen waren 2015 um **53%** geringer als die von Männern.
- **Gender Pay Gap:** Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Frauen war 2015 um **21%** geringer als der erwerbstätiger Männer.
- **Gender Lifetime Earnings Gap:** Frauen haben ein um **49%** geringeres Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf als Männer (2016).
- **Gender Care Gap:** Frauen leisteten im Jahre 2012 **52%** mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, also anderthalb Mal soviel.

## Gender Care Gap

**Frauen leisten 52% mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, also anderthalb Mal soviel.**

**Gegenstand: „Unbezahlte Care-Arbeit“**

- alle unbezahlten Tätigkeiten, die für einen Haushalt und seine Mitglieder zur Verfügung gestellt werden und essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind.
- umfasst Pflege- und Sorgearbeit für Personen, Hausarbeit, Ehrenamt.

## ➤ Gender Care Gap: Methodik

**Gender Care Gap** = prozentuale Differenz

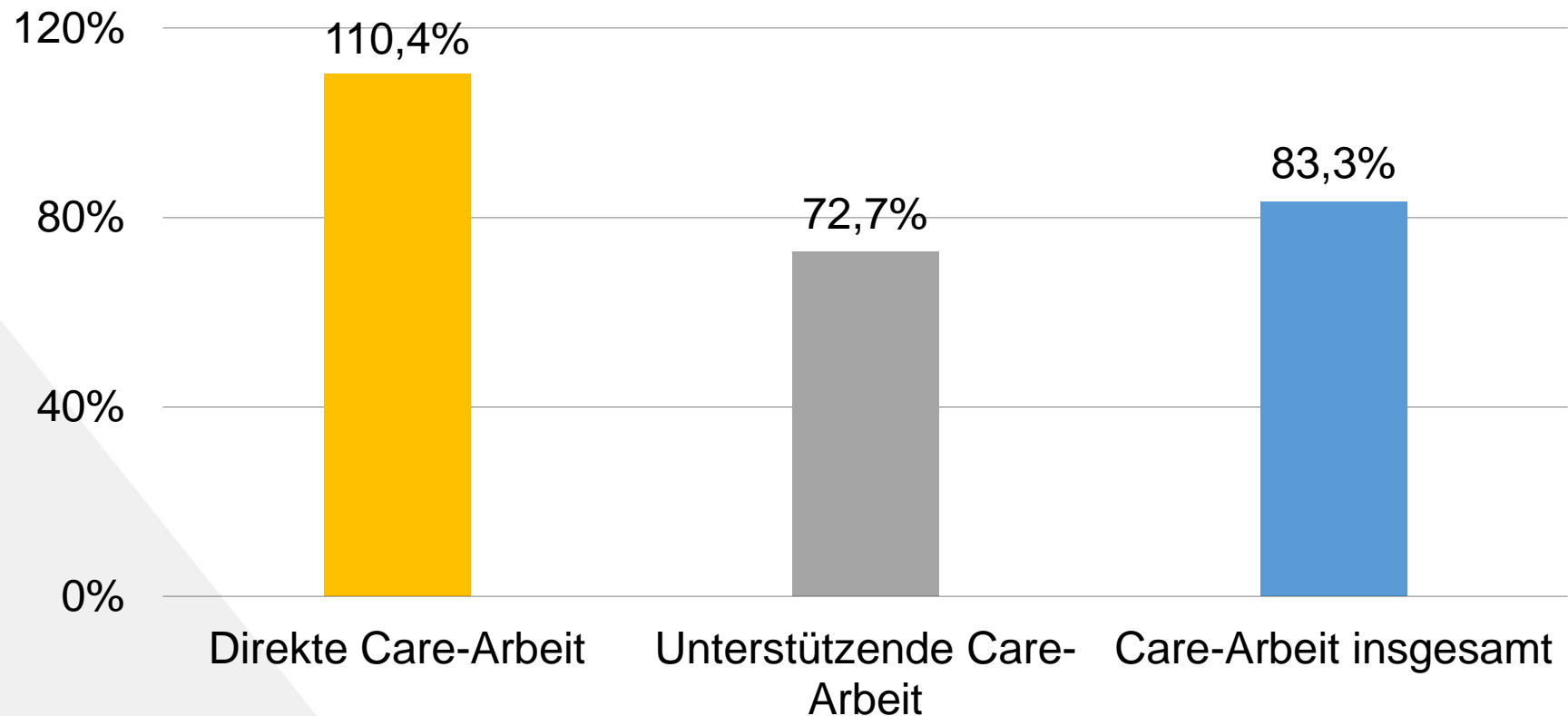
- der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für Care-Arbeit aller betrachteten Frauen zu
- der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für diese Aktivität aller betrachteten Männer

$$\text{Gender Care Gap (\%)} = \frac{(\text{\textcircled{Ø}} \text{ Care Arbeit der Frauen} - \text{\textcircled{Ø}} \text{ Care Arbeit der Männer})}{\text{\textcircled{Ø}} \text{ Care Arbeit der Männer}} * 100$$

- Der Gender Care Gap zeigt, wie viel Zeit Frauen mehr für Care-Arbeit aufbringen als Männer.
- Der Gender Pay Gap zeigt, wie viel Männer mehr verdienen.



## Der Gender Care Gap von Personen in Paarhaushalten mit Kindern



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder,  
Zeitverwendungserhebung 2012/13 nach Klünder 2017.

## **Sorgearbeit – ein Gleichstellungsthema**

- In den Berufen der erwerbsförmigen Sorgearbeit sind mehrheitlich Frauen tätig. Beispielsweise sind 87 % der in Pflegediensten und 85 % der in Pflegeheimen Beschäftigten Frauen.
- Eine sichere Infrastruktur für Sorgearbeit mit qualifizierten Kräften ermöglicht es, Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufzuteilen.

# **3 Handlungsempfehlungen**

## Handlungsempfehlungen

- I. Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit
- II. Berufswahl und berufliche Weiterbildung
- III. Gleichstellung in der selbstständigen Erwerbsarbeit
- IV. Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit
- V. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für Kinder
- VI. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der Sorge für pflegebedürftige Personen
- VII. Rahmenbedingungen und Infrastruktur der privaten Haushaltsführung



## ➤ SAHGE-Berufe zu „Lebensberufen“ weiterentwickeln

- Statt „Sackgassenberufe“ sollen die SAHGE-Tätigkeiten zu echten „Lebensberufen“ werden, in denen die Beschäftigten dauerhaft gut und existenzsichernd arbeiten und sich entwickeln können.
- Die Sachverständigenkommission empfiehlt die **Erarbeitung einer zusammenhängenden Strategie zur Aufwertung der erwerbsförmigen Sorgearbeit.**
- In SAHGE-Berufe sollte ein größerer Anteil des Bruttoinlandsprodukts investiert werden als bisher.

## ➤ Die Aus- und Weiterbildung in SAHGE-Berufen reformieren

- eine **kostenfreie Erstausbildung** (Schulgeldfreiheit und Ausbildungsvergütung),
- niedrige Einstiegshürden für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger,
- eine bessere Durchlässigkeit zur Höherqualifizierung bzw. zum Hochschulstudium,
- ein transparentes, modulares, gut gefördertes System der Weiterbildung

# ➤ Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit

1. **Einführung eines Wahlarbeitszeitgesetzes u.a. mit:**
  - Recht auf befristete Teilzeit,
  - Anpassung der Arbeitszeitverteilung,
  - Mobiles Arbeiten und Arbeit im Homeoffice,
  - Regelung von Mindeststandards zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten,
  - Pflicht zu betrieblichen Wahlarbeitszeitkonzepten
2. **Neue Arbeitszeitnorm – Abkehr von der Vollzeitnorm**
  - Ziehungsrechte: flankierende soziale Leistungen

# ➤ Gleichstellung in der abhängigen Erwerbsarbeit

## Berichterstattung und Gleichstellungsaktionspläne:

- Ausdehnung des Anwendungsbereichs der festen 30-Prozent-Quote im FÜPoG

## **Berufswahl und berufliche Weiterbildung**

### **Familienfreundliche, gleichstellungsorientierte Gestaltung öffentlicher & betrieblicher Weiterbildungsangebote**

- Angebot von Maßnahmen zu unterschiedlichen Zeitfenstern und in unterschiedlicher Dauer
- Stärkere Einbindung von Frauen in Aufstiegsförderkonzepte
- Förderung regionaler Weiterbildungsverbände

## **Wiedereinstieg in die Erwerbsarbeit**

1. **Arbeitsförderungsrechtliche Unterstützung durch Information, Beratung und Weiterbildung**
2. **Verpflichtende Institutionalisierung der Angebote des Programms „Perspektive Wiedereinstieg“**
3. **Sozialleistungsunabhängige Beratungs- und Informationsangebote**
4. **Recht auf Rückkehr und Recht auf gleichen oder gleichwertigen Arbeitsplatz bei Rückkehr und Erhalt erworbener Rechte**
5. **Keine Rückstufungen im öffentlichen Dienst durch Erwerbsarbeitsunterbrechungen**
6. **Schaffung eines arbeitsrechtlichen Anspruches auf ein „betriebliches Wiedereinstiegsmanagement“**

# ➤ Gleichstellungsorientierte Gestaltung der digitalen Arbeit

## Verstärkung eines genderkompetenten Arbeitsmarktmonitoring

- Gender Mainstreaming bei allen Gremien einführen, die sich mit der **Zukunft und der Digitalisierung der Arbeit** beschäftigen
- Durchgehende Geschlechterkompetenz in der Arbeitsmarktforschung: Einrichtung eines interdisziplinären Sachverständigengremiums, das einschlägige Prognosen sichtet, bewertet und daraus Handlungsempfehlungen für die Akteurinnen und Akteure entwickelt

# ➤ Home Office

- Nur 11 % der Unternehmen in Deutschland bieten ihren MitarbeiterInnen diese Möglichkeit (2008: 14,1 %), in den skandinavischen Ländern 37,5 %
- Lediglich 4 % der Unternehmen, die bisher keine Homeoffice-Angebote vorgehalten haben, planen das in Zukunft
- Technik und Kosten sind nicht das Problem, sondern verbreitete Präsenzkultur
- über ein Drittel der Unternehmen informieren nicht aktiv
- In den Niederlanden haben Angestellte Rechtsanspruch auf einen Homeoffice-Tag pro Woche

Quelle: BMFSFJ „Digitalisierung – Chancen und Herausforderungen für die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ 2015



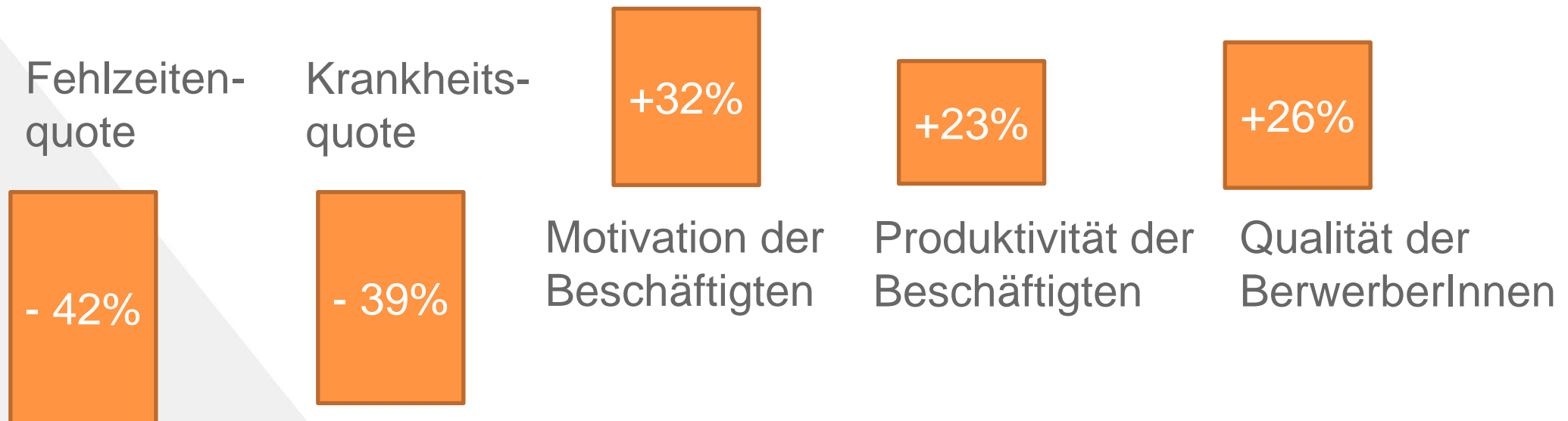
# ➤ Familienorientierte Personalpolitik



Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen (2015)



# Bessere Kennzahlen in sehr familienbewussten Unternehmen



Quelle: berufundfamilie gGmbH 2012

## ➤ Die neue Vereinbarkeit – Der Realitätscheck

1. Sind die Auswirkungen der Digitalisierung, Individualisierung und Demokratisierung auf das Unternehmen heruntergebrochen und in Personalentwicklungsplänen berücksichtigt?
2. Hat die Personalabteilung alle relevanten Infos über Vereinbarkeitswünsche der Beschäftigten und sind Instrumente etabliert, um Veränderungen im Zeitablauf zu erfassen?
3. Sind bestehende Flexibilisierungsinstrumente bereits mit Blick darauf überprüft worden, ob und wie sie zu den unterschiedlichen Lebensphasen und –stilen der Belegschaft passen und welche Pläne existieren zur Anpassung einzelner Modelle?

Quelle: Roland Berger Consultants (2016): Die *neue* Vereinbarkeit. Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht, S.22

## ➤ Die neue Vereinbarkeit – Der Realitätscheck

4. Ist die Arbeitsorganisation bereits ganzheitlich analysiert worden – und welcher Anpassungsbedarf bei Prozessen und Strukturen wurde dabei ermittelt?
5. Sind die Führungskräfte mit den neuen Anforderungen an Vereinbarkeit und Flexibilität vertraut und sich ihrer Verantwortung in dieser Frage bewusst – und gibt es einen kontinuierlichen Diskussionsprozess darüber, wie die Unterschiedlichkeit der Belegschaft am besten zu managen ist?
6. Gibt es eine offen und zielgruppenorientierte Kommunikation über Vereinbarkeit und Flexibilität im Unternehmen – und existieren Kanäle für Vorschläge und konstruktives Feedback von den Beschäftigten?

Quelle: Roland Berger Consultants (2016): Die *neue* Vereinbarkeit. Warum Deutschland einen Qualitätssprung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie braucht, S.22

# ➤ Checkheft familienorientierte Personalpolitik für kleine und mittlere Unternehmen

1. Interne Kommunikation und Personalmarketing
2. Arbeitszeitgestaltung
3. Flexibler Arbeitsort
4. Kinderbetreuung
5. Elternzeit und Wiedereinstieg
6. Familienbewusste Aus- und Weiterbildung
7. Pflege von Angehörigen
8. Service für Familien



Download:

[www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de)

Gutachten und sechs Themenblätter

**#gleichstellungsbericht**

