



## Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Januar 2012



### Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“

#### Aus dem Projekt

Das Projektteam hat sich für 2012 viel vorgenommen und startet gleich mit einem Seminar zur „Familienbewusste(n) Schichtarbeit“ am 24. Januar in Kooperation mit der IG Metall in Frankfurt.

Auch in 2012 beraten wir Betriebe und Verwaltungen, die die Bedingungen für ihre Beschäftigten verbessern wollen. Dabei gehen wir gerade die schwierigen Themen an, z.B. Vereinbarkeit in Schichtarbeit oder in Pflegesituationen zu ermöglichen.

Im Frühjahr 2012 wird eine Handreichung „Pflegesensible Arbeitszeiten“ für Betriebs- und Personalräte erscheinen und am 24. April 2012 dazu ein Pilotseminar in Berlin stattfinden. Im Sommer/Herbst liegt der inhaltliche Projektschwerpunkt dann auf der „Lebensverlaufsorientierten Arbeitszeitgestaltung“. Ein erstes Seminar dazu wird vom 30. Mai bis 1. Juni 2012 in Warnemünde stattfinden; eine praxisorientierte Publikation zum Thema ist für September geplant. Aktuelle Projektinfos unter: [www.familie.dgb.de](http://www.familie.dgb.de)

#### Inhalt

Projekt	1
DGB	1
Gewerkschaften	1
Politik/Wirtschaft	3
Studien/ Publikationen	4
Termine	7



### Aus DGB-Bezirken, Regionen und Bundesvorstand

#### DGB Bildungswerk Hessen: Doku „Beruf und Pflege in Offenbach“

Diese Online-Dokumentation des DGB Bildungswerk Hessen gibt einen Überblick über die Aktivitäten in Offenbach zwischen 2006 und 2011 ([www.beruf-und-familie-in-offenbach.de](http://www.beruf-und-familie-in-offenbach.de)). Die entwickelten Konzepte und Maßnahmen sollen in den Unternehmen weiterentwickelt werden und anderen Kommunen als Anregung dienen. Die Druckversion der Dokumentation "Beruf und Pflege in Offenbach" kann beim DGB Bildungswerk Hessen ([isolde.ludwig@dgb-bildungswerk-hessen.de](mailto:isolde.ludwig@dgb-bildungswerk-hessen.de)) angefordert werden.



### Aus den Gewerkschaften

#### IG BCE: Flächentarifvertrag ermöglicht Beschäftigten flexible Anpassungen je nach Lebensphase

Beschäftigte erhalten neue Freiräume, ihre Arbeitszeiten während des Berufslebens phasenweise zu verringern, etwa wenn Familienangehörige zu pflegen sind. Zum anderen werden ältere Arbeitnehmer/innen ab 60 mit zusätzlichen freien Tagen entlastet, bei vollem Gehalt. Beide Tarifparteien sehen darin eine beispielhafte Antwort auf die Herausforderungen des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels.

Prinzipiell gilt im Osten auch mit dem neuen Modell die 40-h-Woche. Doch wird sie durch zwei Elemente im Sinne der Beschäftigten gelockert: Ältere Arbeitnehmer/innen erhalten alle zwei Wochen einen zusätzlichen freien Tag; bei Schichtarbeit sogar einen freien Tag pro Woche. Zusätzlich richten die Betriebe ab 2013 Arbeitszeitfonds ein (2,5 % der Jahres-



gehälter der Beschäftigten). Daraus können z.B. Pflegezeiten finanziert werden. Details sollen per Betriebsvereinbarung geregelt werden.

Der neue Pakt läutet eine neue Stufe der Arbeitszeitpolitik ein, denn mit den demografischen Veränderungen am Arbeitsmarkt rücken die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen mehr in den Vordergrund.

[www.nordost.igbce.de/portal/binary/com.epicentric.contentmanagement.servlet.ContentDeliveryServlet/site\\_www.nordost.igbce.de/static\\_files/Medieninformationen/Chemie\\_Ost/b99f4bf626124d4d283a95d235bf21ca.pdf](http://www.nordost.igbce.de/portal/binary/com.epicentric.contentmanagement.servlet.ContentDeliveryServlet/site_www.nordost.igbce.de/static_files/Medieninformationen/Chemie_Ost/b99f4bf626124d4d283a95d235bf21ca.pdf)

### IG Metall wird jünger und weiblicher

Der Genderbericht 2011 gibt einen Überblick über die Geschlechterverhältnisse bei den Beschäftigten und Gremien der IG Metall, bei Mitgliedern, Beschäftigten und Interessenvertretungen in den Betrieben sowie Teilnehmenden-Gruppen an Bildungsmaßnahmen. Einen weiteren Fokus bilden die Entwicklung bei hauptamtlichen Führungskräften und den Arbeitnehmervertreter/innen in Aufsichtsräten sowie die IG Metall- Aktivitäten, um den Frauenanteil hier zu erhöhen (Zielquoten und Maßnahmen). Dabei wird die Frage der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben eng mit der Frage verbunden, wie die IG Metall neue Hauptamtliche und Führungskräfte gewinnen und halten kann. Die Befragung zum Thema „Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall“ hat dies noch einmal eindrucksvoll bestätigt.

Download: [www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/Gender11\\_web\\_0179160.pdf](http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/Gender11_web_0179160.pdf)

### IG BCE: Dokumentation der Betriebsrätinnenkonferenz „Zeit für die Arbeit – Zeit für das Leben“ jetzt online

Es werde, so Vorstandsmitglied Edeltraud Glänzer auf der Fachkonferenz am 30.11.2011, „immer wichtiger, Arbeitszeitmodelle auch familiengerecht zu gestalten“ und „lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle“ zu entwickeln. Den Hintergrund lieferten Svenja Pfahl und Christine Watrinet mit ihren Vorträgen „Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma“ sowie „Erwerbsbiografien im Wandel“. Jana Csongar (QFC) und Sabine Böttcher (zsh) stellten Erfahrungen mit vier Servicecenter-Modellen in Ostdeutschland vor. Dokumentation der Vorträge: [www.igbce.de/portal/site/igbce/menuitem.70e2d9f7e1efc1d032f9fc94c5bf21ca/](http://www.igbce.de/portal/site/igbce/menuitem.70e2d9f7e1efc1d032f9fc94c5bf21ca/)

### IG Metall plant Klimaindex Vereinbarkeit

Die IG Metall wird den Aktions- und Werbemonat für Frauen im März 2012 auch für das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben nutzen. Die betrieblichen und örtlichen Aktionen sollen genutzt werden, um mit den Beschäftigten einen betrieblichen „Klimaindex Vereinbarkeit: Wie familienfreundlich ist mein Betrieb?“ zu erstellen. Dafür werden ein Fragebogen und ein entsprechendes Auswertungstool zur Verfügung gestellt. Ziel ist, betrieblich zu einer besseren Umsetzung der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu gelangen, indem das Angebot und die Nutzung betrieblicher Maßnahmen zur Vereinbarkeit stärker beleuchtet werden. [www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-7397.htm](http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf-7397.htm)

### Familienpflegezeitgesetz

In der Januar-Ausgabe von »Arbeitsrecht im Betrieb« informiert Peter Klenter, Jurist beim DGB-Bundesvorstand, über die Rechte der Beschäftigten, wenn sie neben der Arbeit die Pflege eines Angehörigen mit übernehmen. Verschiedene Gesetze und Regelungsmodelle sollen die Pflege innerhalb der Familie erleichtern. Das neue Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) biete Beschäftigten dazu wenig neue Hilfen. Andererseits eröffne es Gestaltungsspielräume für freiwillige individuelle und betriebliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, in die auch die Ansprüche aus dem Pflegezeitgesetz einbezogen werden könnten. Schaffe es der Betriebsrat, den Arbeitgeber zu einer ausgewogenen betrieblichen Regelung zu bewegen, könne er pflegenden Beschäftigten einige Freiräume sichern. [www.aib-web.de](http://www.aib-web.de)



## Aus Politik und Wirtschaft

### 8. Familienbericht übergeben

Am 28. Oktober 2011 übergab die Sachverständigenkommission ihren Bericht zum Thema „Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik“ an Bundesfamilienministerin Schröder. Ziel ist es, Zeitpolitik im Rahmen der Familienpolitik mehr Gewicht zu verleihen. Durch größere Zeitkompetenz, bessere Zeitsynchronisation, vermehrte Zeitumverteilung und familienunterstützende Dienstleistungen sollen Familien ihre Zeit stärker selbstbestimmt gestalten können (Stichwort: Zeitsouveränität). Zeit sei die „Leitwährung moderner Familienpolitik“, so Schröder.

Im Bericht ist die Rede von „Effizienzreserven“ bei der Zeitverwendung. Allerdings dürfe Familienzeitpolitik nicht in einen Zielkonflikt mit der Sicherung materiellen Wohlstands münden. Außerdem sei zu beachten, dass sie weder die Wirtschaft noch den Staatshaushalt belaste. Link zur veröffentlichten Kurzfassung „Zeit für Familie“:

[www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=175082.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=175082.html)

Der vollständige Bericht wird mit der Stellungnahme der Bundesregierung voraussichtlich im März 2012 veröffentlicht.

Zur Übergabe des Familienberichts erklärte DGB-Vize Ingrid Sehrbrock: „Überstunden und eine Kultur der Dauerpräsenz bestimmen den Alltag der Beschäftigten. Oftmals erwarten Arbeitgeber Verfügbarkeit rund um die Uhr. Zeitsouveränität für Familien gibt es aber nur dort, wo Arbeit gerecht verteilt wird. Die Organisation der Arbeitszeit ist der Schlüssel für eine familienfreundliche Arbeitswelt: Wir brauchen eine breite gesellschaftliche Arbeitszeitdebatte.

Großelternzeit, Freiwilligendienste und Nachbarschaftshilfe, wie sie der Familienbericht empfiehlt, können den Ausbau der institutionalisierten Kinderbetreuung nicht ersetzen. Wir brauchen ein Netz qualitativ hochwertiger und professioneller Kinderbetreuung, das den Bedarf verlässlich deckt. Zeit für Familie heißt auch, dass man kurzfristig frei nehmen kann, wenn familiäre Angelegenheiten dringend geregelt werden müssen. Teilzeit darf nicht zur Sackgasse werden. Deshalb brauchen wir für die Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf Rückkehr in die Vollzeit.“ [www.dgb.de/-dRd](http://www.dgb.de/-dRd)

### Zentrale Thesen des Familienberichts

-Zeit ist nicht per se knapp: Deutschland hat einen hohen quantitativen Zeitwohlstand. Es gibt jedoch Zeitknappheiten und -konflikte in bestimmten Lebensphasen und -lagen von Familien, deren gesellschaftliche und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen bedeutsam sind und die deshalb von der Familienpolitik stärker beachtet werden müssen.

-Familienpolitik sollte Einschränkungen der Wahlfreiheit der Lebensführung abbauen. Mehr Zeit für Familie reicht nicht. Es geht darum, Familie auch für Menschen lebbar zu machen, die gemäß ihren Wünschen oder aus ökonomischer Notwendigkeit auch Zeit für andere Handlungsbereiche (z. B. Erwerbstätigkeit) benötigen.

-Gelingende Familie und Förderung des Kindeswohls sind auch Aufgabe von Staat und Gesellschaft. Mehr Verantwortung für Familie heißt nicht nur mehr Verantwortung für Eltern.

-Eine moderne Familienförderung orientiert sich an Familien, nicht an Familienmodellen. Familien sollen ihr Familienleben nach eigenen Vorstellungen gestalten können (Wahlfreiheit).

-Kernthema von Familienzeitpolitik ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die gesellschaftlichen Zeitstrukturen, in denen Familien eingebettet sind, werden stark von der Arbeitswelt geprägt. Flexibilisierung und Individualisierung, Verlängerung der Lebensarbeitszeit, Verdichtung von Arbeit und die zeitliche und räumliche Entgrenzung von Arbeit, Familie und Freizeit stellen familienpolitische Herausforderungen dar.

-Zeitpolitik kann einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung der Lebensqualität, zur Verbesserung der Wahlfreiheit der Lebensführung und für mehr Geschlechtergerechtigkeit leisten.

### Bundesfamilienministerium startet Servicetelefon „Wege zur Pflege“

Am 1.1.2012 trat die Familienpflegezeit in Kraft. Entsteht Bedarf an Pflege und Betreuung, ist die Unsicherheit oft groß: Wie wird Pflege organisiert? Welche Einrichtungen oder Dienste gibt es? Welche Kosten entstehen? Diese Fragen beantwortet das Servicetelefon des Bundesfamilienministerium als Lotse zu den Angeboten vor Ort (Tel: 0180 -507090; [www.wege-zur-pflege.de](http://www.wege-zur-pflege.de)).

Unternehmen können sich auf der Webseite [www.familien-pflege-zeit.de](http://www.familien-pflege-zeit.de) über die Rahmenbedingungen des Familienpflegezeitgesetzes informieren. Neben einem umfassenden Ratgeber zum Download für Arbeitgeber und Beschäftigte finden sich dort auch Muster zur Antragsstellung sowie eine Vereinbarung zur Familienpflegezeit.



### Familienreport 2011 dokumentiert Anstieg der Armutsrisikoquote

Das Bundesfamilienministerium veröffentlichte den Familienreport 2011: Der Report zeigt anhand von Zahlen und Fakten auf, wie Familien ihre Zeit verwenden, wie die Bevölkerung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschätzt oder wie Familienleistungen wirken. Darüber hinaus trifft der Report Aussagen zur wirtschaftlichen Situation von Kindern, Jugendlichen und Familien in Deutschland. Der aktuelle Bericht dokumentiert einen Anstieg der Armutsrisikoquote auf über 19 % an. Jedes fünfte Kind in Deutschland gilt als von Armut betroffen, umso häufiger je älter sie sind.

[www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=176198.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=176198.html)

### UnternehmensCheck Erfolgsfaktor Familie – bis 31. Januar bewerben

Wer wissen möchte, wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im eigenen Betrieb wahrgenommen wird und wie die Personalpolitik familienbewusster gestaltbar wäre, kann sich bis zum 31. Januar für die Teilnahme am UnternehmensCheck „Erfolgsfaktor Familie“ bewerben. Das Netzbüro hilft dabei, eine Beschäftigtenbefragung durchzuführen, auszuwerten und die familienbewusste Personalpolitik weiterzuentwickeln. Infos: [www.erfolgsfaktor-familie.de/unternehmenscheck](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/unternehmenscheck)

### Neue Broschüren zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das Netzbüro „Erfolgsfaktor Familie“ veröffentlichte zwei neue Publikationen - „Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Kreditgewerbe“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Unternehmen des Anlagen- und Maschinenbaus“ -, in denen familienbewusste Maßnahmen und Lösungsansätze branchenspezifisch aufgegriffen werden. Darüber hinaus erschien ein neuer Leitfaden zur „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ mit vielen Praxisbeispielen. [www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=570](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=570)

### Tagung „Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft“

Am 10. Februar veranstalten Bundesfamilienministerium und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) die Tagung „Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft“. Dort soll die Vielfalt bereits bestehender betrieblicher Lösungen für innovative Arbeitszeitmodelle in unterschiedlichen Branchen aufgezeigt und gleichzeitig über aktuelle und künftige Herausforderungen einer familienbewussten Arbeitszeitorganisation diskutiert werden. Interessierte können sich anmelden unter [www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=70&pid=571](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=70&pid=571)

Der Telekom- Personalvorstand und Arbeitsdirektor, Thomas Sattelberger, will den Fachkräftemangel auch mit mehr Familienfreundlichkeit bekämpfen. "Die Nachwuchsgeneration erwartet das geradezu. Sich um seine Familie zu kümmern und dafür bewusst Zeit zu investieren, kann und darf kein Makel mehr sein. Auch die Sorge, dass mehrmonatige Auszeiten den Knick in der Karriere bedeuten, muss genommen werden; solche Entscheidungen werden in einer modernen und menschenfreundlichen Unternehmenskultur ausdrücklich respektiert, ja sogar gefördert."... "Souveräne Mitarbeiter erwarten individuelle Behandlung. Unternehmen und gerade auch fortschrittliche Sozialpartner sehen sich in der Pflicht, den Bedürfnissen vieler Menschen nach mehr Zeitsouveränität gerecht zu werden. Ein Unternehmen kann und darf nicht komplett über die Zeit seiner Mitarbeiter verfügen, ein Manager nicht zu beliebigen Zeiten über die Ressourcen seiner Geführten. Der bewusst gelebte Umgang mit allen Formen von Zeit ist Grundlage dieser Veränderung, egal ob es sich um Auszeit, Rückkehrzeit, Tagesarbeitszeit, freie Zeit, Zeiteile für die einzelnen Lebenssphären, Lebensarbeitszeit oder Familienzeit handelt. Das wird zum Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt." (Tagesspiegel, 7.9.11)



## Studien/Publikationen zu Work-Life-Balance

### Mangelnde Vereinbarkeit von Beruf und Pflege = hohe Folgekosten

Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) der Uni Münster hat die Studie „Betriebliche Folgekosten mangelnder Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ erstellt. Die Unvereinbarkeit kostet die deutsche Wirtschaft pro Jahr etwa 19 Milliarden €; das sind im Betrieb pro beschäftigter Person mit Pflege-/Betreuungsaufgaben durchschnittlich 14.000 € im Jahr.

[www.ffp-muenster.de/tl\\_files/dokumente/factsheet\\_folgekosten-pflege.pdf](http://www.ffp-muenster.de/tl_files/dokumente/factsheet_folgekosten-pflege.pdf)



### Kein Einfluss auf die Arbeitszeiten für fast 60 % der Beschäftigten

Starre Arbeitszeitmodelle, in denen die tägliche Arbeitsdauer als auch Anfangs- und Endzeiten fest vorgeben sind, dominierten laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2010 auf dem deutschen Arbeitsmarkt – mit 58,1 %.

36,3 % der Beschäftigten hatten Einfluss auf ihre Arbeitszeiteinteilung. Diese Flexibilität war unterschiedlich ausgeprägt: 24,1 % konnten ihre Arbeitszeit weitestgehend flexibel mittels eines Arbeitszeitkontos einrichten; 10,2 % konnten über eine Gleitzeitregelung bei täglich vorgegebener Arbeitsdauer Beginn bzw. Ende ihrer Arbeitszeit flexibel bestimmen. Völlig flexibel bei ihrer Arbeitszeitgestaltung waren 2 % der Beschäftigten.

Die Anwendung flexibler Arbeitszeiten unterscheidet sich auch nach Berufen. Führungskräfte konnten diese mit 67,2 % und Akademiker/innen mit 56,3 % am häufigsten nutzen. Allerdings hat dies seinen Preis: Diese Beschäftigten arbeiteten meist am längsten. 57,1 % dieser Gruppe mit Vollzeitstelle arbeiten über 40 h/Woche, bei den Beschäftigten mit fester Arbeitszeit nur 15,1 %.

[www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11\\_439\\_132.templateId=renderPrint.psm!](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11_439_132.templateId=renderPrint.psm!)

### Arbeitszeiten wieder länger als vor der Wirtschaftskrise

Mit der wirtschaftlichen Erholung verlängerten sich auch wieder die Arbeitszeiten: Im Frühjahr 2011 erreichten die Arbeitszeiten in Deutschland erneut das Vorkrisenniveau, geht aus einer Auswertung des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes hervor, die vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen veröffentlicht wurde. Steffen Lehndorff vom IAQ dazu: „Die Rückkehr zu Arbeitszeitverlängerungen beeinträchtigt die Beschäftigungswirksamkeit des jetzigen, ohnehin prekären Aufschwungs.“ [www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2011/110902.php](http://www.iaq.uni-due.de/archiv/presse/2011/110902.php)

### Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig

Laut IAQ-Report 03/2011 nimmt die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in Deutschland in einem langfristigen Trend ab. Im internationalen Vergleich weisen Arbeitnehmer/innen in Deutschland eine besonders geringe Arbeitszufriedenheit auf. Ursachen dafür sind in der Intensivierung der Arbeit in den Betrieben, Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, geringen Lohnsteigerungen und wachsender Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunft zu suchen. [www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-03.pdf](http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-03.pdf)

### Gute Arbeit 2012: Zeitbombe Arbeitsstress

Sind wir auf dem Weg in die Burnout-Gesellschaft? Das Jahrbuch „Gute Arbeit 2012“ widmet sich den akuten Problemen der Arbeitswelt: Stressbekämpfung, humane und gerechte Leistungspolitik, fehlende Regelungen im Arbeitsschutz, Work-Life-Balance. Lothar Schröder/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): „Gute Arbeit. Zeitbombe Arbeitsstress - Befunde, Strategien, Regelungsbedarf.“ [www.gute-arbeit-praxis.de/gute-arbeit-praxis/index.php](http://www.gute-arbeit-praxis.de/gute-arbeit-praxis/index.php)

### Mehrheit der Berufstätigen achtet auf Work-Life-Balance

Die Mehrheit der Berufstätigen achtet laut einer Umfrage der GfK Marktforschung darauf, dass sich in ihrem Leben Beruf und Freizeit die Waage halten. Mehr als drei Viertel der 2036 Befragten (83,6 %) sagten, sie würden auf eine gute Work-Life-Balance achten. Rund drei Viertel (76 %) kümmern

Immer mehr Mütter versuchen, Beruf und Kind - auch wenn dieses noch sehr jung ist - unter einen Hut zu bringen. Oft wird ihnen dann unterstellt, dass sie ihr Kind vernachlässigen und möglicherweise sogar schaden würden. Doch eine Studie entlarvt diese Theorie als Vorurteil. Ein Forscherteam des University College in London analysierte die Daten von 12 000 Kindern. Etwas mehr als die Hälfte der Kinder hatte schon im Säuglingsalter eine Mutter, die beruflich aktiv und dadurch nur selten zuhause war. Doch das wirkte sich keineswegs negativ aus. Im Gegenteil! Es waren die Töchter der Vollzeit-Mütter, die besonders oft unter Sozial- und Verhaltensproblemen litten. Und zwar um 77 % häufiger als jene Mädchen, deren Mutter einem Beruf nachging. Bei den Jungen war der Unterschied geringer, aber immer noch signifikant. Doch der Hausmann mit hundertprozentigem Vätereinsatz ist ebenfalls keine Alternative. In der Studie entwickelten sich vielmehr jene Kinder am besten, deren Elternteile beide berufstätig waren. Die Forscher vermuten: Wenn Mutter und Vater gleichermaßen berufs- und erziehungsaktiv sind, macht sie das glücklich und ausgeglichen, und das überträgt sich wiederum auf ihren Nachwuchs. (FR e-paper 7.10.11)



sich um ein stressfreies Hobby nach der Arbeit und gehen etwa zum Sport. Fast genauso viele (74,4 %) machen in der Freizeit bewusst nicht zu viele Termine aus, um sich auch spontan entscheiden zu können. Am Arbeitsplatz versucht mehr als die Hälfte der Befragten (56 %) Stress in den Griff zu bekommen, indem sie auf ein gutes Zeitmanagement achtet. Fast drei Viertel (73,5 %) würden bei Schwierigkeiten auch Kollegen um Hilfe bitten. [www.news.de/wirtschaft/855254940/umfrage-berufstaetige-achten-auf-freizeitausgleich/1/](http://www.news.de/wirtschaft/855254940/umfrage-berufstaetige-achten-auf-freizeitausgleich/1/)

### **IAB-Kurzbericht: Alleinerziehende ALG-II-Empfängerinnen mit kleinen Kindern: Oft in Ein-Euro-Jobs, selten in betrieblichen Maßnahmen**

Alleinerziehende Hartz-IV-Empfängerinnen nehmen deutlich seltener an betrieblichen Trainingsmaßnahmen teil als alleinstehende Hartz-IV-Empfängerinnen ohne Kinder. Erst wenn das jüngste Kind der Alleinerziehenden mindestens fünfzehn Jahre alt ist, verschwindet der Unterschied in der Teilnahmewahrscheinlichkeit. In abgeschwächter Form gilt das auch für die Förderung durch Einstiegsgeld oder Eingliederungszuschüsse. Dabei sind solche Fördermaßnahmen besonders erfolgversprechend, wenn es darum geht, Arbeitslose in Arbeit zu vermitteln.

Abstract/ Download: [www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k111019n01](http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k111019n01)

### **Wissenschaftliche Laufbahn und Familienplanung**

Forschende Paare an Hochschulen holen und halten sowie gute Rahmenbedingungen für Familien(gründungen) bieten - das sind Ideen im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte. Das Dossier beim Deutschen Bildungsserver bietet eine Übersicht über die wichtigsten Dual Career Programme und Maßnahmen für familienfreundliche Beschäftigungsbedingungen an Hochschulen. [www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=9485](http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=9485)

### **Forschungsbericht "Flexible Familienernährerinnen" (Ost) erschienen**

Der Forschungsbericht "Flexible Familienernährerinnen. Prekarität im Lebenszusammenhang von ostdeutschen Frauen?" vom WSI in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit SowiTra ist veröffentlicht.

Wer sind Familienernährerinnen? Warum werden Frauen zur Hauptverdienerin? Wie beurteilen Sie ihre eigene Rolle und sind alle Familienernährerinnen einander ähnlich? Welche Auswirkungen haben diese Konstellationen auf das Geschlechterarrangement? Und unter welchen Arbeits- und Lebensumständen ernähren ostdeutsche Frauen ihre Familien? Antworten auf all diese Fragen gibt der Abschlussbericht, der nach über zwei Jahren Forschung in den neuen Bundesländern erstellt wurde.

Download: [http://boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/16034\\_11590.htm](http://boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/16034_11590.htm)

### **Datenbank zur Generationenpolitik in Europa veröffentlicht**

Wie regeln europäische Länder die Verantwortung der Generationen füreinander? Welche Rechte und Leistungen gewähren sie Familien, Kindern und älteren Menschen? Welche Sorgepflichten obliegen den Familien? Antworten darauf gibt eine neue Datenbank des Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB). Sie enthält für 30 europäische Länder Daten zu Kinderbetreuung, Bildung, Familienleistungen, Pflege, Altersrenten und Unterhaltsverpflichtungen. <http://multilinks-database.wzb.eu/>

### **Mutterschutz - Elterngeld – Elternzeit**

Der aktualisierte Ratgeber der Arbeitnehmerkammer Bremen informiert werdende Eltern über ihre vielfältigen Rechte und Pflichten, damit sie gesetzliche Hilfen für sich und zum Wohle des Kindes in Anspruch nehmen können.

[www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Publikationen/Politikthemen/Gesundheit/Mutterschutzbrochure\\_2011\\_web.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Publikationen/Politikthemen/Gesundheit/Mutterschutzbrochure_2011_web.pdf)



### Multilokales Familienleben nicht per se schlecht für Kinder

Ergebnisse einer Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) zur „Multilokalität von Familie“ geben Aufschluss darüber, in welchem unterschiedlichen Familien- und Wohnarrangements Kinder nach einer Trennung der Eltern aufwachsen, wie häufig sie Mutter und Vater sehen und welchen Einfluss Wohnentfernungen sowie das Sorgerecht darauf haben. Sie zeigen auch deutlich, vor welchen neuen emotionalen, organisatorischen und kommunikativen Herausforderungen das „Doing Family“ an mehreren Orten Kinder wie Eltern stellt und welche kreativen Umgangspraktiken Familien für den mehrtägigen Alltag entwickeln. [www.dji.de/thema/1112](http://www.dji.de/thema/1112)

### Ostdeutsche Berufsrückkehrerinnen streben häufiger Vollzeitstellen an

Ostdeutsche Berufsrückkehrerinnen streben laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit 80 % weit häufiger eine Vollzeitstelle an als westdeutsche Frauen (weniger als 30 %). „Zum einen dürften die Unterschiede darauf zurückzuführen sein, dass das Betreuungsangebot gerade für Kleinkinder in Ostdeutschland immer noch deutlich besser ausgebaut ist als im Westen“, so die IAB-Studie. Daneben würde die bereits in DDR-Zeiten positivere Einstellung zur Erwerbstätigkeit von Müttern eine Rolle spielen. Hinzu kämen ökonomische Gründe, da mit einer Teilzeitstelle die Versorgung der Familie oft nicht gesichert werden kann und das Arbeitslosigkeitsrisiko der Männer höher ist als in den alten Bundesländern. <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb2311.pdf>.

### Impressum

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

Der Newsletter wird vom Projektteam herausgegeben.

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



### Termine

- 6.2.** Berlin, Impulsveranstaltung der Lokalen Bündnisse für Familie „Familie zuerst! – Familie und Beruf im Takt“, [www.lbff.de](http://www.lbff.de)
- 10.02.** Berlin, Tagung „Familienbewusste Arbeitszeitorganisation der Zukunft“, [www.erfolgsmfaktor-familie.de/default.asp?id=70&pid=571](http://www.erfolgsmfaktor-familie.de/default.asp?id=70&pid=571)
- 16./17.02.** Berlin, Tagung „Partnerschaftliche Familie als öffentliches Gut – eine Utopie?“; [www.humboldt-viadrina.org](http://www.humboldt-viadrina.org)
- 23.04.** Unternehmenstag „Erfolgsmfaktor Familie“ [www.erfolgsmfaktor-familie.de](http://www.erfolgsmfaktor-familie.de)
- 24.04.** Berlin, DGB-Seminar „Pflegeresensible Arbeitszeitgestaltung“; [www.familie.dgb.de/termine](http://www.familie.dgb.de/termine)
- 30.05.-01.06.** Warnemünde, DGB-Seminar „Lebensverlaufsorientierte Arbeitszeitgestaltung“; [www.familie.dgb.de/termine](http://www.familie.dgb.de/termine)

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