




**GIB**

**„Bedeutung und Chancen  
einer Verstetigung von Modellprojekten am Beispiel  
der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit“  
Festveranstaltung anlässlich der Preisverleihung für die  
Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit**

Berlin, den 9. Dezember 2011

Prof. Dr. Carsten Becker

# Agenda

- 
- I Grundfragen der Verstetigung**
  - II Fachkräftemangel heute und morgen
  - III Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - IV Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen
  - V Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen
  - VI Voraussetzungen der Verstetigung

# Grundfragen der Verstetigung

## Programmansatz der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit (SAE)

- Setzt das Programm an den Bedürfnissen der Brandenburger Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an?
- Ist eine öffentliche (Teil-) Finanzierung erforderlich bzw. begründbar?

## Ziele der Verstetigung

- Welche Ziele soll die Landespolitik mit der Förderung der SAE verfolgen?
- Durch welche Unterstützungsangebote der SAE können die Ziele erreicht werden?

## Förderpolitische Rahmensetzung

- Unter welchen förderpolitischen Rahmenbedingungen könnte die Verstetigung der SAE erfolgen?
- Wie können die Erfolge der SAE im Förderzeitraum sichergestellt und adäquat erfasst werden?

# Agenda



Grundfragen der Verstetigung



**Fachkräftemangel heute und morgen**



Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen



Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen



Voraussetzungen der Verstetigung

# Fachkräftemangel heute und morgen

- Die Frage, ob derzeit bereits ein Fachkräftemangel vorherrscht, wird von den führenden Wirtschafts- und Sozialforschungsinstituten kontrovers diskutiert.

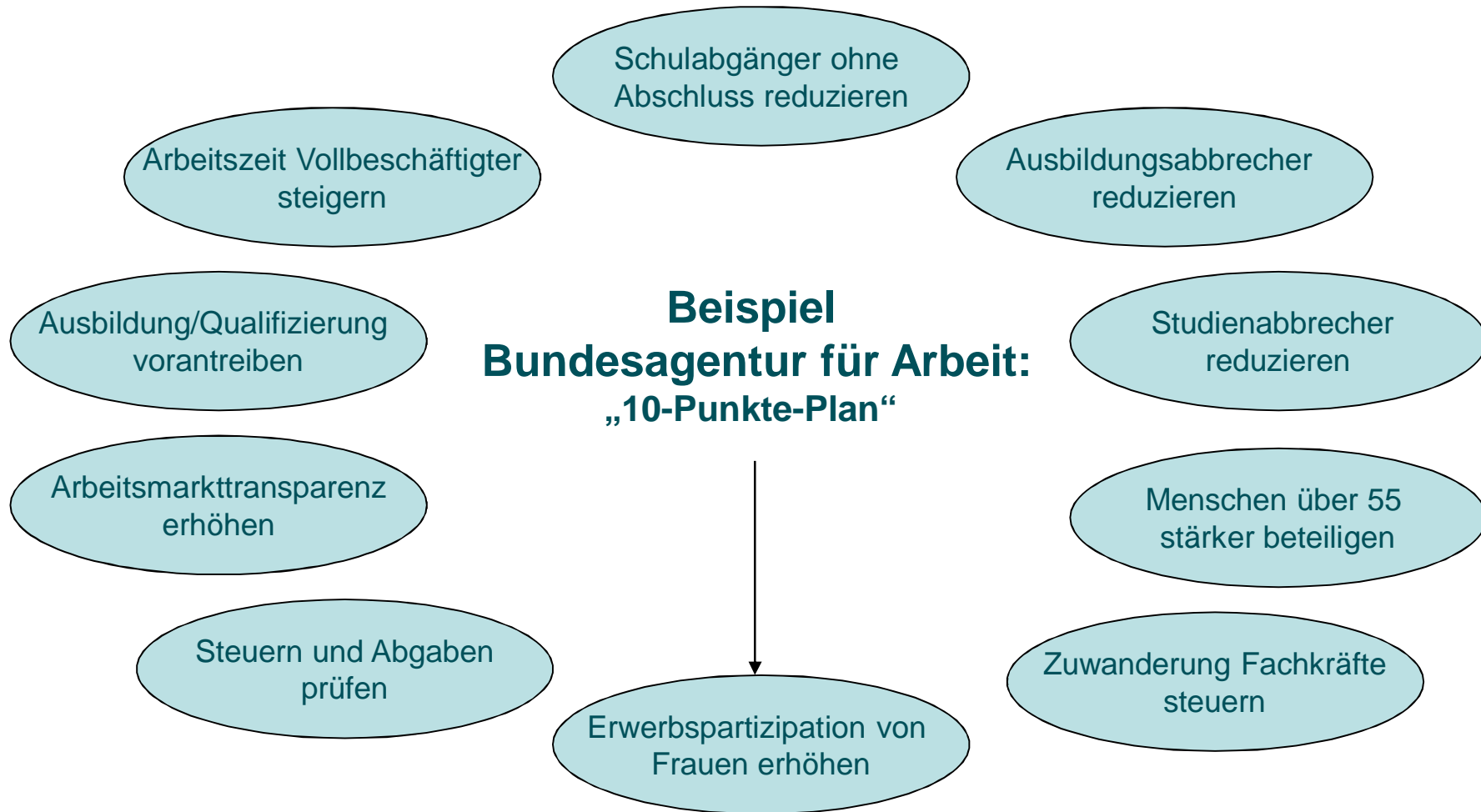
Unstrittig ist allerdings, dass der **Fachkräftemangel kommen** wird!

- Laut Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird sich das Arbeitskräftepotenzial bis 2025 um rund **6,5 Millionen Menschen verringern**, während die Arbeitskräftenachfrage nicht signifikant sinken wird.
- Die Einschätzung, wann welche Branchen und Regionen akut betroffen sein werden, differiert. Derzeit: Fachkräftemangel häufiger bereits in den **MINT-Berufen** sowie **Gesundheits-** und **Erziehungsberufen** sowie in den **süddeutschen Regionen**.


## ► Aktuelle Probleme:

- **Fehlende Wahrnehmung** des künftigen Fachkräfteproblems in Unternehmen.
- **Hoher Aufwand** und **Zeitbedarf**, um auf Fachkräftemangel adäquat zu reagieren.

# Fachkräftemangel heute und morgen



# Agenda

- I Grundfragen der Verstetigung
- II Fachkräftemangel heute und morgen
-  III **Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**
- IV Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen
- V Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen
- VI Voraussetzungen der Verstetigung

# **Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

**Schwerpunkt der Vereinbarungsproblematik Beruf und Familie in Wissenschaft und Politik bis in die späten 1990er Jahre: Vereinbarkeit von Kindererziehung und weiblicher Erwerbsarbeit**

**Die Vereinbarkeitsproblematik muss heute weiter gefasst werden, aufgrund:**

- Der steigenden Erwerbsneigung von Frauen, auch im Hinblick auf Vollzeit oder längere Teilzeit
- Des zunehmenden Wunsches von männlichen Erwerbstätigen, sich ebenfalls Zeit für ihre Kinder zu nehmen
- Des Wunsches nach privatem und gesellschaftlichem Engagement (z.B. Ehrenamt, Vereinsarbeit) – Stichwort Work-Life-Balance
- Des demographischen Wandels 1: Die Zahl pflegebedürftiger älterer Menschen steigt
- Des demographischen Wandels 2: Der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter sinkt



# Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

## „Große Erwartungen an die Unternehmen“

- 84 % der Bevölkerung wünschen sich weitere Anstrengungen der Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf  
(„Monitor Familienleben 2011“ (Allensbach))
  - „Nur“ 5 % halten die bisherigen Bemühungen der Unternehmen für ausreichend  
(„Monitor Familienleben 2011“ (Allensbach))
  - 78 % aller Beschäftigten können sich vorstellen, für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf den Arbeitgeber zu wechseln  
(GfK/BMFSFJ 2008, Familienfreundlichkeit als Erfolgsfaktor ...)
- ▶ **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind sich ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt zunehmend bewusst .....**

## Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### ► .... und erwarten immer häufiger von „ihren“ Arbeitgebern:

- Praktische Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf auch nach der Elternzeit, z.B. flexible Arbeitszeiten/Gleitzeit, Möglichkeit der Arbeit in Teilzeit, Telearbeit, Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung etc.
- Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit schon vor der Geburt eines Kindes in Bezug auf die Gestaltung von Vertretungsregelungen, Anbindung an das Unternehmen während der Elternzeit etc.
- Verständnis für den Verzicht auf Überstunden oder Arbeitsausfälle/Arbeit zu Hause bei Erkrankung eines Kindes oder „Betreuungsnotfällen“ = keine Anwesenheitskultur
- Akzeptanz von familiär bedingten Auszeiten oder geringeren Arbeitszeiten auch bei Männern
- Ermöglichung von fachlicher Weiterentwicklung und Aufstieg trotz „Familienpause“

### ► = pro-aktive Familienpolitik im Unternehmen, die die Verantwortung für die Lösung von Vereinbarkeitsproblemen nicht allein bei den Familien sieht

# Agenda



Grundfragen der Verstetigung



Fachkräftemangel heute und morgen



Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf



**Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen**



Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen



Voraussetzungen der Verstetigung

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen

- Betriebliche Maßnahmen/Angebote zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** ermöglichen es, Arbeitsanforderungen mit privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen (z.B. Erziehungszeiten, Pflegezeiten).
- Setzt die **Einsicht** und **Akzeptanz** voraus, dass Frauen und Männer gleichzeitig ihre Kompetenzen im Arbeitsleben einsetzen und Zeit für die Familie haben wollen.
- Wichtig ist die Etablierung einer **Unternehmenskultur**, die persönliche Wünsche und Verpflichtungen der Beschäftigten ernst nimmt und mit den betrieblichen Anforderungen in Einklang bringt.
- Die Etablierung einer solchen familienfreundlichen Unternehmenskultur **benötigt Zeit** und setzt frühzeitige **vertrauensvolle Kommunikation** zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite voraus
- Unternehmen können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch verschiedene **Maßnahmen** und Angebote fördern, insbesondere:
  - a. Elternzeit/Elternförderung
  - b. Arbeitszeitflexibilisierung und flexible Formen der Arbeitsorganisation
  - c. Angebote zur Kinder- und Angehörigenbetreuung

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen

## Elternzeit / Elternförderung

- Die Elternzeitregelung zählt zu den wichtigen unternehmenspolitischen Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern können
- Durch personalpolitische Maßnahmen und Angebote kann die gesetzlich garantierte Elternzeit flankiert und ergänzt werden, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Kindern vor, während und nach der Elternzeit zu fördern

## Betriebliche Angebote und Maßnahmen zur Förderung / Ergänzung der Elternzeit:

- Frühzeitige Planung und Koordination der Elternzeit und des Wiedereinstiegs gemeinsam mit den Beschäftigten
- Paten- und Kontaktangebote während der Elternzeit (um z.B. über betriebliche Entwicklungen zu unterrichten, Kontakt zu halten)
- Weiterbildungsangebote während der Elternzeit
- Ermunterung von männlichen Beschäftigten, Elternzeit wahrzunehmen

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen

## Arbeitszeitflexibilisierung

- Durch flexible Arbeitszeiten und flexible Formen der Arbeitsorganisation können Arbeitsanforderungen in Einklang mit privaten Verpflichtungen gebracht werden.
- **Vorteile Unternehmen:** Höhere Zufriedenheit der Beschäftigten, optimierte Arbeitsprozesse, bessere Planbarkeit, Verhinderung von Qualifikationsverlusten, ...

## Formen von flexibilisierter Arbeitszeit und -organisation:

- Flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit
- Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit
- Verschiedene Formen der Teilzeitarbeit (Möglichkeiten des Wechsels von Vollzeit auf Teilzeit, insbesondere auch nach Rückkehr aus Elternzeit)
- Telearbeit
- Jobsharing
- Sabbatical
- Neu: Familienpflegezeit

# Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen


## Angebote zur Kinder- und Angehörigenbetreuung

- Die Vereinbarkeit von Familienleben und beruflicher Karriere setzt eine bedarfsgerechte Kinder- und Angehörigenbetreuung voraus.
- Angebotsstruktur jedoch häufig noch unzureichend (sowohl quantitativ als auch hinsichtlich Flexibilität /Zeiten/Intensität).
- Unternehmen können durch eigene bzw. zusätzliche Angebote dazu beitragen, dass Eltern eine berufliche Tätigkeit aufnehmen, fortsetzen oder in vollem Umfang ausführen können.

## Möglichkeiten betrieblicher Angebote zur Kinder- und Angehörigenbetreuung:

- Bereitstellung einer betrieblichen Kinderbetreuung (häufig nur bei größeren Unternehmen möglich, aber auch Zusammenschluss von mehreren kleineren und mittleren Unternehmen denkbar)
- Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche, Organisation oder Finanzierung der Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen
- Arbeitsfreistellung/Sonderurlaub bei Krankheit der Kinder/Pflege von Angehörigen

# Agenda

- I Grundfragen der Verstetigung
- II Fachkräftemangel heute und morgen
- III Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- IV Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen
-  V **Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen**
- VI Voraussetzungen der Verstetigung



# **Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen**

## **Angebote der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit sind angemessen:**

- Informationsmaterialien und -angebote
- Beratung für werdende Eltern, vor allem sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
- Beratung für Arbeitgeber mit Fokus auf KMU
- Moderation in Konfliktsituationen
- Unterstützung bei der Vermittlung von Ersatzkräften
- Vernetzung mit Kooperationspartnern

**Der Schwerpunkt des Angebotes liegt deutlich auf Beratungsangebote für Eltern und Arbeitgeber – Nachfrage nach Beratung ist deutlich vorhanden – zukünftig ist von noch zunehmendem Bedarf auszugehen**

**► In Zukunft ist darüber hinaus ein thematisch umfassenderer Informationsbedarf zu erwarten**


# Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen

## Neue bzw. zusätzliche Anforderungen an eine Servicestelle:

- Finden von **Ersatzkräften** bleibt wichtige Herausforderung
- Erweiterung der Beratungsangebote in Bezug auf **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf** (auch wegen des am 01.01.2012 in Kraft tretenden Familienpflegezeitgesetzes)
- Aufgrund des Fachkräftemangels sollten auch **Berufsrückkehrerinnen** beim Wiedereinstieg beraten werden (aktuell arbeitslose Frauen oder Frauen nach langer Auszeit)
- Auch nicht berufstätige **alleinerziehende Mütter** benötigen Beratung zu Vereinbarkeitsfragen beim Wiedereinstieg in den Job (siehe das ab 01.01.2011 geltende neue Unterhaltsrecht)
- Unternehmen benötigen teilweise umfassendere Unterstützung bei der **Umsetzung von Maßnahmen** zur Familienfreundlichkeit

► **Fokus auf Serviceleistungen in Bezug auf „Arbeitswelt und Familienzeit“ sinnvoll**

# Agenda

- I Grundfragen der Verstetigung
- II Fachkräftemangel heute und morgen
- III Neue Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- IV Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Handlungsoptionen für Unternehmen
- V Bedeutung einer Servicestelle und künftige Anforderungen
-  VI **Voraussetzungen der Verstetigung**

## Zwischenfazit

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein **bedeutendes Handlungsfeld** sowohl der Politik als auch der Unternehmen.
- **Unternehmen** müssen vor allem **selbst die Initiative** ergreifen, um ihren Fachkräftebedarf in Zukunft sichern zu können.
- Allerdings **fehlt** es derzeit häufig noch am **Bewusstsein** für den „Ernst der Lage“ und die Notwendigkeit, frühzeitig gegenzusteuern.
- Die **SAE Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit** kann bei der Sensibilisierung und Überwindung von Informationsdefiziten sinnvoll **unterstützen**.
- Die Sensibilisierung und Information der Unternehmen und Erwerbstätigen wird noch auf längere Zeit benötigt und wird sich **kaum privatwirtschaftlich** finanzieren lassen.

► **Optimale Bedingungen für eine Verstetigung des Serviceangebotes der SAE wären gegeben durch:**

- Eine thematische **Erweiterung der Beratungsangebote** und eine **Verstärkung der direkten Unterstützungsangebote** für Unternehmen – insbesondere im Hinblick auf die nachhaltige Etablierung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur
- Eine **zeitlich befristete Projektförderung**, die einerseits auf die beschriebenen Bedarfe und daraus ableitbaren Förderziele ausgerichtet ist, andererseits der SAE genügend Raum für die Entwicklung **eigener innovativer Dienstleistungen** eröffnet
- Ein kontinuierliches **Monitoring** der Beratung und Zielerreichung durch die Service-stelle, um Veränderungen im Bedarf von Arbeitgebern und Arbeitnehmern frühzeitig erkennen und aufnehmen zu können
- Eine ergänzende unabhängige **Evaluation**, um auch die **Wirkungen** der Beratungs- und Unterstützungsarbeit in den Unternehmen auf **Landesebene** erfassen zu können

**HERZLICHEN DANK  
FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!**