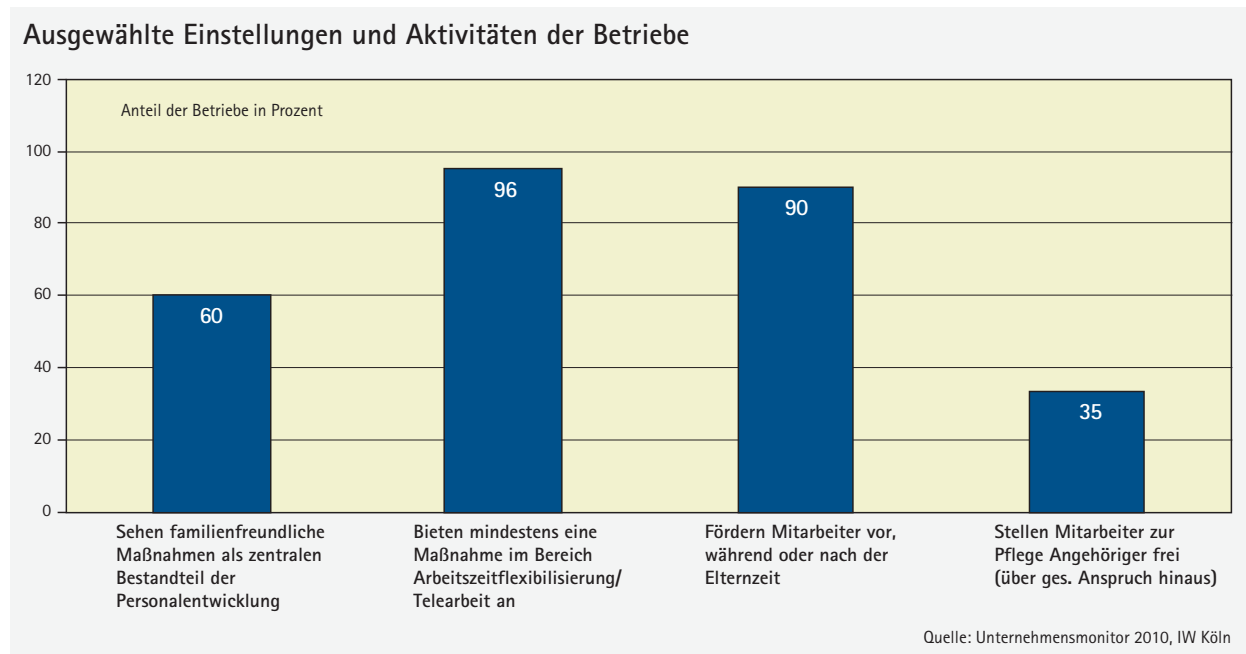


### Wie es ist



- **Engagement der Betriebe wächst:** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hilft, Beschäftigungspotenziale zu heben und Mitarbeiter zu binden – es drängt nicht zuletzt der Fachkräftemangel. Die Betriebe erkennen das zunehmend. Nach einer DIHK-Umfrage planen 34 Prozent der Betriebe, ihre Angebote zur besseren Vereinbarkeit auszuweiten. 38 Prozent wollen ihr Angebot fortführen, weitere sechs Prozent, die bislang noch keine Maßnahmen anbieten, wollen sie einführen.
- **Politik hat wichtige Entwicklungen angestoßen:** Damit Familie und Beruf besser in Einklang gebracht werden können, ist eine gut ausgebaute Betreuungsinfrastruktur notwendig. Hierzu sind wichtige Schritte eingeleitet worden: Bis zum Jahr 2013 soll für Kinder unter 3 Jahren eine durchschnittliche Betreuungsquote in Höhe von 35 Prozent erreicht werden. Zudem soll es ab 2013 für Kinder, die älter als ein Jahr sind, einen Rechtsanspruch auf Betreuung geben.
- **Mangelnde Flexibilität in der Kinderbetreuung:** Die Öffnungszeiten von Kitas unter der Woche sind zu kurz, samstags sind sie kaum geöffnet, und auch bei der Ferienbetreuung hapert es. Doch gerade Flexibilität führt in Kombination mit flexiblen Arbeitszeiten, die immer mehr Betriebe anbieten, zu mehr Spielraum für Eltern und Betriebe.
- **Pflege wird zur wichtigen Aufgabe:** Künftig wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben zu einer großen Herausforderung. Denn bis zum Jahr 2020 wird die Zahl der Pflegebedürftigen von derzeit 2,3 Mio. auf 3 Mio. anwachsen. Bereits heute bietet über ein Drittel der Betriebe flexible Auszeiten zur Pflege von Angehörigen an. Und der Handlungsbedarf wächst weiter.

## Was zu tun ist

In einem Gesamtkonzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollte die Qualität der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen im Vordergrund stehen. Eine bessere Vereinbarkeit kann zu mehr Beschäftigung führen.

### Folgende Leitlinien müssen das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- **Flexibilität verbessern:** Der Ausbau der Kinderbetreuung muss zügig vorangehen. Zudem müssen sich die Kita-Öffnungszeiten stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Das gilt auch an Wochenenden und in den Ferien. Andernfalls laufen Angebote der Betriebe für ihre Mitarbeiter – etwa flexible Arbeitszeiten oder Belegplätze in Kitas – ins Leere.
- **Qualität und Vielfalt fördern:** Die öffentliche Förderung könnte mittelfristig über ein Gutscheinsystem umgesetzt werden. Eltern erhalten für ihre Kinder Betreuungs- und Bildungsgutscheine und lösen diese in anerkannten – auch privat-gewerblichen – Einrichtungen ein, egal ob Kita oder Tagesmutter. So unterstützen sie direkt Anbieter mit hoher Qualität, fördern Wettbewerb und damit auch den Eintritt privatwirtschaftlicher Träger und Anbieter.
- **Bürokratie abbauen:** Oftmals behindert eine restriktive Gesetzgebung die Vereinbarkeit – bei der Kinderbetreuung häufig durch Landesgesetze. So sollten die Kindergartenzuschüsse generell unabhängig vom Wohnort vergeben werden. Das erhöht die Flexibilität und entlastet Eltern und Betriebe.
- **Schule nicht aus dem Blick verlieren:** Fehlende Ganztagschulen, mangelnde Nachmittagsbetreuung in Horten oder unzureichende Angebote in den Schulferien machen es Eltern von Grundschulkindern und Betrieben schwer, gerade beim Übergang von Kita zur Schule. Funktionierende Ganztagsbetreuung muss flächendeckend angeboten werden, damit mehr Eltern am Wirtschaftsleben teilnehmen können. Das lindert zudem den Fachkräftemangel in den Unternehmen.
- **Pflege in den Blick nehmen, Information bieten:** Flexible, freiwillige Lösungen zwischen Betrieben und Mitarbeitern sind der richtige Ansatz, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben für beide Seiten Gewinn bringend zu erreichen. Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit dem Netzwerkbüro im DIHK hilft mit guten Beispielen und Informationen. Gesetzliche Regelungen belasten dagegen die Betriebe.
- **Vereinbarkeit ist Schlüssel zur Erwerbsbeteiligung:** Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen und wenige Frauen in Führungspositionen beruhen vor allem auf häufigeren, längeren Erwerbsunterbrechungen, mehr Teilzeitarbeit sowie der Wahl spezifischer Berufsbranchen von Frauen. Eine gelungene Vereinbarkeit, die eine kontinuierlichere Erwerbsbeteiligung ermöglicht, sowie die Förderung eines breiten Berufsspektrums von Frauen sind der richtige Weg. Gesetzliche Vorgaben wie etwa Frauenquoten schränken die betriebliche Entscheidungsfreiheit ein und wirken so negativ auf die Betriebe.