



Jetzt  
das Morgen gestalten  
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE BADEN-WÜRTTEMBERG

Nachhaltigkeitsstrategie des Landes

Abschlussbericht zum Projekt  
„Vereinbarkeit von Beruf und Familie“

Themenfeld 2: Produzieren und Arbeiten



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES

## DANKSAGUNG

Viele haben zum Gelingen des Projekts „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ des Ministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes mit Ideen, Anregungen und konstruktiver Kritik beigetragen.

Ich danke der Projektleitung, den Vertretern und Vertreterinnen der Ministerien und insbesondere den gesellschaftlichen Akteuren, die - zum Teil auch als ehrenamtlich Tätige - viel Zeit und Kraft investiert haben, um an den Projekt- und Arbeitsgruppensitzungen teilzunehmen, Protokolle und Entwürfe zu studieren, Formulierungsvorschläge auszuarbeiten und anregende Diskussion zu führen.



Dank der engagierten Mitarbeit aller Beteiligten aus ganz verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen ist es gelungen, 24 praxisbezogene Handlungsempfehlungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erarbeiten und im Konsens zu verabschieden. Allen Mitwirkenden gebührt mein großer Dank!

Im Februar 2008

A handwritten signature in blue ink that reads "Monika Stolz". The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Monika Stolz

Ministerin für Arbeit und Soziales des Landes Baden-Württemberg

## **Inhaltsverzeichnis**

Ausgangslage	4
Projektorganisation und Arbeitsauftrag	5
Projektergebnisse	9
• Handlungsempfehlungen zu den Rahmenbedingungen	9
• Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber	11
• Umsetzungsempfehlung	20
Alle Handlungsempfehlungen im Überblick	22

## AUSGANGSLAGE

Die demografische Entwicklung führt auch in Baden-Württemberg zu einem deutlichen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Bereits jetzt ist ein Fachkräftemangel zu verzeichnen. Knapp zwei Drittel der Verantwortlichen in deutschen Unternehmen erwarten nach einer aktuellen Allensbach-Umfrage, dass die Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den nächsten Jahren immer schwieriger wird. Der Fachkräftemangel wird nicht nur die Wirtschaftsbetriebe treffen, sondern zunehmend auch die Verwaltungen und die Unternehmen des Non-Profit-Bereichs.

Die am besten ausgebildete Frauengeneration aller Zeiten steht dem Arbeitsmarkt wegen der Vereinbarkeitsproblematik nur bedingt zur Verfügung. Somit kommt der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein hoher wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Stellenwert für die Zukunftsfähigkeit des Landes zu.

Obwohl eine familienbewusste Personal- und Unternehmenspolitik in den letzten Jahren zu einem viel diskutierten Thema geworden ist, sind dennoch auf der Umsetzungsebene zahlreiche Hemmnisse und Hürden innerhalb und außerhalb von Unternehmen erkennbar, die die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verhindern.

Als Handlungsfelder lassen sich hier insbesondere die Unternehmenskultur und die Einstellung der Führungskräfte, die Gestaltung von Arbeitszeitmodellen sowie eine Optimierung der familienorientierten Infrastruktur identifizieren.

Die Vereinbarkeitsfrage nur auf die Belange von Beschäftigten mit Kindern zu fokussieren greift zu kurz. Nicht alle Beschäftigten haben Kinder, aber alle haben Eltern. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird auf Grund der demografischen Entwicklung zu einem zentralen Thema für die Arbeitgeber werden. Eine steigende Zahl von Beschäftigten, die Pflege bzw. Betreuung von pflegebedürftigen und/oder dementen Angehörigen neben dem Beruf zu bewältigen haben, wird zu einer Herausforderung, auf die die Arbeitgeber, aber auch die Beschäftigten in weiten Bereichen noch nicht vorbereitet sind.

Über zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden in häuslicher Pflege - traditionell überwiegend von Ehefrauen, Töchtern, Schwiegertöchtern - betreut. Aufgrund des Anstiegs der Lebenserwartung ist einerseits mit einer Zunahme der Zahl der pflegebedürftigen älteren Menschen zu rechnen, andererseits führt die notwendige Erwerbsbeteiligung von Frauen und die längere Lebensarbeitszeit dazu, dass Pflege- und Betreuungsaufgaben zusätzlich zur Erwerbsarbeit übernommen werden müssen. Für die Arbeitgeber bedeutet dies, dass immer mehr Beschäftigte sich neben dem Beruf auch um die Betreuung ihrer Eltern kümmern wollen oder müssen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist damit eine Herausforderung, die in naher Zukunft deutlich an Bedeutung gewinnen wird. Ohne tragfähige Lösungen zur Vereinbarkeit und Pflege laufen alle Arbeitgeber Gefahr, qualifizierte Beschäftigte zu

verlieren oder sie müssen die Folgen einer Überlastung der Beschäftigten durch Beruf und Pflege in Form von Arbeitsausfällen oder steigenden Krankheitstagen tragen.

Wie bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Kindern geht es auch bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege darum, tragfähige Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen der Arbeitgeber als auch den Belangen der Pflegenden Rechnung tragen.

Deshalb wurden innerhalb des Projektes „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ beide Aspekte der Vereinbarkeit berücksichtigt. Ziel des Projektes war es, gemeinsam mit den gesellschaftlichen Akteuren und gestützt auf deren Sichtweise praxisorientierte Empfehlungen zu erarbeiten.

## **PROJEKTORGANISATION UND ARBEITSAUFTRAG**

Zur Umsetzung des Projekts „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ hat das Ministerium für Arbeit und Soziales eine Projektgruppe eingesetzt. Nach dem Konzept der Nachhaltigkeitsstrategie wurde das Projekt von einer Doppelspitze geleitet und eine Vielzahl gesellschaftlicher Akteure beteiligt.

### Die Projektleitung:

Vorsitzender: MDgt. Günter Mächtle, vertreten durch MR'in Dr. Hug- von Lieven, Ministerium für Arbeit und Soziales.

Co-Vorsitzende: Marion Johannsen, Geschäftsführerin der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände

Die Beteiligten:

AG Ländliche Erwachsenenbildung	Frau Schmid-Bastin
Arbeitskreis der Beauftragten für Chancengleichheit der obersten Landesbehörden	Frau Stimpfig
Auto Club Europa	Herr Leidenberger
Beamtenbund Baden-Württemberg	Frau Hauth
DGB Bezirk Baden-Württemberg	Frau Engelhardt Herr Kling
Evang. Oberkirchenrat Stuttgart	Frau Kress
Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation	Herr Prof. Dr. Spath Herr Buck
IHK - Region Stuttgart	Frau Cost Herr Reimers
Innenministerium Baden-Württemberg	Herr Körner
Justizministerium Baden-Württemberg	Herr Dr. Reichert
Landesarbeitsgemeinschaft für Elterninitiativen BaWü	Frau Steinhauser
Landesfamilienrat Baden-Württemberg	Frau Daumüller Herr Meinhardt
Landesfrauenrat Baden-Württemberg	Frau Artzt Frau Erlecke
Landessenorenrat Baden-Württemberg	Frau Dehlinger
Landesverband der Familienfrauen u. -männer e.V.	Frau Schmidberger
Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände	Frau Johannsen

Landkreistag Baden-Württemberg	Frau Heilemann
LIGA der Freien Wohlfahrtspflege	Frau Weiser
Metropolregion Rhein-Neckar	Frau Kiefer
Ministerium für Arbeit und Soziales	Herr Mächtle Frau Dr.Hug- von Lieven Frau Borrmann Herr Weishaupt Herr Pfeiffer
Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg	Herr Edelmann
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg	Frau Bressemer
Mütterforum Baden-Württemberg	Frau Renz
Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit	Frau Weckenmann
Städtetag Baden-Württemberg	Frau Christner
Techniker Krankenkasse	Frau Montesinos-Handtrack
Umweltministerium	Herr Dr. Bader Frau Dr. Ostertag
Volkshochschulverband	Frau Schlüter
Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg	Frau Köchel

## Der Arbeitsauftrag

In der konstituierenden Sitzung am 27. März 2007 hat die Projektgruppe den Arbeitsauftrag konkretisiert und sich folgende Aufgaben gestellt:

- Prüfung der Bedingungen und Strukturen, die einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenstehen;
- Entwicklung konkreter Handlungsempfehlungen, die sich einerseits an Arbeitgeber (z.B. Betriebe, Non-Profit Unternehmen, Verwaltungen) richten und andererseits auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuung) beziehen.

Es bestand Konsens, dass dabei nicht nur die Belange von Beschäftigten mit Kindern, sondern auch die Situation von Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben für Ältere und pflegebedürftige Familienangehörige [(elder) care] stärker zu berücksichtigen sind.

## Die Arbeitsschritte

In der konstituierenden Sitzung am 27. März 2007 hat die Projektgruppe zur zielgruppenspezifischen Aufarbeitung unterschiedlicher Problemstellungen die Einrichtung von drei Arbeitsgruppen „AG 1 Wirtschaft“, „AG 2 Non-Profit“ und „AG 3 Verwaltung“ beschlossen. In den Arbeitsgruppen wurden Handlungsempfehlungen entwickelt, die in die weiteren Projektgruppensitzungen eingebracht und an Hand der Kriterien Priorität, Konsens und Machbarkeit überprüft und abgestimmt wurden. Die Projektgruppe hat insgesamt 4 mal getagt und am 19. Februar 2008 ihre Arbeit mit der Vorlage des Schlussberichts abgeschlossen.

## PROJEKTERGEBNISSE

Die Projektgruppe hat sich auf insgesamt 24 Handlungsempfehlungen geeinigt. Die Handlungsempfehlungen 1 bis 3 sind auf die Optimierung der äußeren Rahmenbedingungen gerichtet. Die Handlungsempfehlungen 4 bis 23 wenden sich an alle Arbeitgeber, auch aus dem Non- Profit- Bereich und den Verwaltungen, aber auch an die Beschäftigten. Jegliche Änderungen am Arbeitszeitmodell bedürfen grundsätzlich der Mitwirkung der Personalvertretungen. Zwar mag die eine oder andere Handlungsempfehlung aufgrund zwingender dienstrechtlicher Regelungen möglicherweise in der öffentlichen Verwaltung nur eingeschränkt umgesetzt werden können – diese Prüfung war im Einzelnen nicht Gegenstand der Untersuchung. Im Rahmen der anstehenden Dienstrechtsreform besteht jedoch Gelegenheit, etwaige Hinderungsgründe zu prüfen und soweit möglich auszuräumen.

Die Handlungsempfehlungen sind nicht für alle Arbeitgeber in gleicher Weise geeignet und umsetzbar. In der Gesamtschau geben sie aber einen guten Überblick über die vielfältigen Ansatzpunkte und Möglichkeiten Erwerbsarbeit und Familienarbeit besser zu vereinbaren.

Schließlich macht die Projektgruppe in Handlungsempfehlung 24 einen Vorschlag, der eine nachhaltige Entwicklung fördern und die praktische Umsetzung der Handlungsempfehlungen unterstützen soll.

### A Verbesserung der Rahmenbedingungen

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vom weiteren Ausbau einer bedarfsgerechten Infrastruktur abhängig.

#### Handlungsempfehlung 1

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen

- die qualifizierte Betreuung von Kleinkindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege,
- die ganztägigen Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder im Vorschulalter sowie für Schulkinder und
- die ambulanten Hilfs- und Unterstützungsangebote für betreuungs- und pflegebedürftige ältere Menschen

bedarfsgerecht ausgebaut werden.

Der Ausbau eines qualitativ hochwertigen, bedarfsgerechten Betreuungsangebots für Kinder aller Altersstufen sowie der Hilfs- und Unterstützungsangebote für betreuende Angehörige zählen zu den vordringlichsten Aufgaben einer an beruflicher Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierten Politik. Ein qualitativ hochwertiges und an den Arbeitszeiten der Beschäftigten orientiertes Betreuungsangebot gibt den Angehörigen die erforderliche Sicherheit, die für ihre Leistungsfähigkeit im Beruf und ihre Arbeitszufriedenheit notwendig sind.

Es ist notwendig, das Betreuungsangebot für Kinder bedarfsgerecht, also soweit zu verbessern, dass tatsächlich für jedes Kind berufstätiger Eltern nach deren Wahl in der näheren Umgebung des Wohnortes oder des Arbeitsortes ein passendes Angebot besteht. Dabei müssen die regionalen Erfordernisse berücksichtigt werden.

Angesichts der wachsenden Zahl von immer älteren Menschen ist in den nächsten Jahren auch mit einer entsprechenden Zunahme des Bedarfs an flexiblen, häuslichen Pflegeleistungen zu rechnen. Auch diesen Entwicklungen muss Rechnung getragen werden.

### **Handlungsempfehlung 2**

Die Angebote für die Ferienbetreuung von (Schul-) Kindern der Beschäftigten sollten ausgebaut werden.

Dem Urlaubsanspruch der Eltern von ca. 6 Wochen (der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz beträgt 24 Tage) stehen etwa doppelt so lange Schulferien gegenüber. Um gemeinsame Familienurlaube zu ermöglichen und auch in den Ferienzeiten den betrieblichen und dienstlichen Erfordernissen angemessen Rechnung zu tragen und Engpässe zu verhindern, soll die Ferienbetreuung für Kinder ausgebaut werden.

### **Handlungsempfehlung 3**

Es sollen praktikable und unbürokratische Lösungen für den interkommunalen Finanzausgleich bei Kinderbetreuungsangeboten mit gemeindeübergreifendem Einzugsbereich entwickelt werden, die die Wünsche und das Wahlrecht der Eltern berücksichtigen.

Im Gegensatz zur wohnortnahen Kinderbetreuung findet die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung in räumlicher Nähe zum Arbeitsplatz der Eltern oder eines Elternteils statt. Die Betreuung der Kinder in der Nähe des Arbeitsortes der Eltern hat den Vorteil, dass den Eltern ein größerer Fahrtaufwand erspart wird und die Betreuungsdauer dadurch kürzer ist. Außerdem sind die Öffnungszeiten bei einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung auf die Arbeitszeiten der Eltern abgestimmt. Die Eltern sollen wählen können, ob sie ihr Kind am Wohnort oder in der Nähe des Beschäfti-

gungsorts betreuen lassen wollen. Für Kinderbetreuungseinrichtungen mit einem gemeindeübergreifenden Einzugsbereich stellt der interkommunale Finanzausgleich eine hohe Hürde dar. Hierfür müssen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Vorstellungen praktikable und unbürokratische Lösungen entwickelt werden.

## **B Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber**

### **1. Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort**

Regelungen und Maßnahmen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sind bereits vielerorts in Absprache mit Betriebs- bzw. Personalrat eingeführt worden. Dennoch wird davon ausgegangen, dass die Bandbreite der Flexibilisierungsmöglichkeiten den Arbeitgebern Anregungen für passgenaue Lösungen bieten können. Die Arbeitgeber sollen für die Bedürfnisse der Beschäftigten sensibilisiert und bei der praktischen Umsetzung unterstützt werden.

#### **Handlungsempfehlung 4**

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll die Einführung ergebnisorientierter Arbeitsleistungen, die unabhängig von starren Arbeitszeiten sind, im Interesse der Beschäftigten im Bedarfsfall geprüft werden.

Durch die Loslösung von Arbeitszeit und Arbeitsort von der Leistungserbringung werden die Beschäftigten flexibler. Sie ermöglicht es den Beschäftigten, die Arbeitszeiten individuell selbst einzuteilen.

Die Einführung der ergebnisorientierten Leistungsvereinbarung, der so genannten „Vertrauensarbeit“, die gänzlich von starren Arbeitszeiten unabhängig ist, setzt voraus, dass die Arbeitsergebnisse unabhängig von Zeit und Ort erbracht werden können und unabhängig vom Zeitaufwand messbar sind. Eine Entkopplung der Arbeitserbringung von der Arbeitszeit kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Sie stellt aber hohe Anforderungen an die Arbeitsdisziplin und die Arbeitsorganisation. Sie kann motivationsfördernd wirken, da nicht der Arbeitsaufwand, sondern der Erfolg honoriert wird. Das Modell ist nicht nur im Bereich hoch qualifizierter Arbeit, sondern auch gleichermaßen für einfache Verrichtungen geeignet. Eine Herausforderung stellt die Definition des Leistungssolls und die Erfassung und Abrechnung der Leistungen dar, da die schematische Zeiterfassung als Maßstab entfällt.

#### **Handlungsempfehlung 5**

Sofern die betrieblichen Abläufe es zulassen, sollten flexible Arbeitszeiten, wie z.B. gleitende Arbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten eingeführt werden.

Die Einführung von flexibler Arbeitszeit, Gleitzeitmodell und Arbeitszeitkonten bieten sich an, um die Einteilung der Arbeitszeit in die Eigenverantwortung zu stellen und am Bedarf der Beschäftigten zu orientieren. Vor allem Gleitzeitmodelle und Arbeitszeitkonten ermöglichen es den Beschäftigten, ihre Arbeitszeit innerhalb eines fest vereinbarten Zeitrahmens selbst zu bestimmen. Dabei können verbindliche Kernarbeitszeiten und variable Zeitspannen vereinbart oder aber auch individuell festgelegt werden. Sie kommen allen pflegenden/ betreuenden Personen in erheblichem Maße entgegen. Diese Modelle erlauben die eigenverantwortliche Absprache der Arbeitszeiten mit Vorgesetzten und Kollegen und haben den Vorteil, dass sie bedarfsorientiert sind. Nicht in jedem Betrieb oder jeder Dienst- bzw. Arbeitsstelle ist die Einführung der flexiblen Arbeitszeit möglich. Hier müssen passgenaue Lösungen entwickelt werden, die sowohl den Interessen der Arbeitgeber, als auch der Beschäftigten entsprechen.

### **Handlungsempfehlung 6**

Arbeitszeitreduzierung sollte für Pflegende oder Kinder betreuende Beschäftigte nach Bedarf auch kurzfristig und mit individuellen Lösungen ermöglicht werden.

Berufstätige, die gleichzeitig Betreuungsleistungen für Kinder oder zu pflegende Angehörige erbringen, stehen vor der Herausforderung, den beruflichen und privaten Alltag besonders gut organisieren zu müssen. Die Koordination von Pflegediensten, Kinderbetreuung und alltägliche Erledigungen braucht Zeit, weshalb die Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit den Betroffenen sehr entgegenkommt, auch um möglichen Überlastungen vorzubeugen. Je individueller und abgestimmter die Wochenarbeitszeit festgelegt wird, desto eher ist gewährleistet, dass alle Interessen befriedigend berücksichtigt werden. Schematische Vorgaben, wie „Vollzeit oder eine Beschäftigung zu 50% – anders geht es nicht“ haben den Nachteil, dass sie den individuellen Bedürfnissen nicht entsprechen. Welcher Teilzeitumfang im konkreten Fall sinnvoll und geeignet ist, lässt sich am besten in einem individuellen Gespräch klären und muss evtl. auch mit anderen Mitarbeitern abgestimmt werden. Insbesondere in Fällen einer akut eintretenden Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, ist eine vorausschauende Planung nicht möglich. Hier müssen neue Konzepte entwickelt werden, die pragmatische Lösungen ermöglichen.

### **Handlungsempfehlung 7**

Beim Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollen die Wünsche der Antragstellenden soweit möglich berücksichtigt werden. Im Beamtenbereich sollte eine unterhälftige Beschäftigung aus familiären Gründen unabhängig von der Elternzeit möglich sein.

Je flexibler die Teilzeitmodelle, desto leichter fällt es den Beschäftigten, die berufliche Belastung und die familiären Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen. Teilzeitbeschäftigungen von z.B. 25% erleichtern den Wiedereinstieg nach Unterbre-

chungen. Je älter die Kinder werden, desto eher ist eine Ausdehnung des beruflichen Engagements möglich. Im Beamtenverhältnis ist eine unterhäftige Beschäftigung von 25% nach der aktuellen Gesetzeslage in Baden-Württemberg nur während der Elternzeit möglich. Beim Bund und in allen anderen Bundesländern mit Ausnahme Niedersachsens ist es dagegen möglich, sich aus familiären Gründen für weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit („unterhäftige Arbeitszeit“) zu entscheiden.

### **Handlungsempfehlung 8**

Wenn kurzfristig die Betreuung ausfällt oder erforderlich wird, sollten die Arbeitszeiten spontan der Situation angepasst werden können.

Wenn ein Betreuungsengpass auftritt oder ein Familienmitglied plötzlich pflegebedürftig wird, stehen berufstätige Angehörige oftmals nicht nur vor dem Problem, ihren arbeitsvertraglichen Pflichten nachkommen zu können, sondern die Situation führt gleichzeitig zu einer erheblichen psychischen Belastung. In solchen Fällen kann eine rasche Entscheidung zu einer Arbeitsreduzierung, Freistellung oder Sonderurlaub für die Betroffenen eine große Entlastung darstellen. Kurze Antragsfristen und eine flexible Handhabung der Freistellung sind hierfür wichtige Voraussetzungen.

### **Handlungsempfehlung 9**

Wenn Teilzeitarbeit den betrieblichen Anforderungen nicht gerecht wird, kann „Job-Sharing“ eine Möglichkeit darstellen, beruflichen und familiären Verpflichtungen gerecht zu werden.

Nicht jeder Vollzeitarbeitsplatz lässt sich ohne weiteres in einen bzw. mehrere Teilzeitarbeitsplätze umwandeln. Wenn die betrieblichen Anforderungen die Flexibilisierung der Arbeitszeit nicht erlauben und außerdem die vollschichtige Besetzung der Stelle gewährleistet sein muss (z.B. in kleineren Betrieben bei festen Öffnungszeiten) bietet sich die Möglichkeit, dass sich z.B. zwei Personen einen Vollzeitarbeitsplatz teilen. Job-sharing bedeutet, dass die Organisation der Leistungserbringung und die Gewährleistung wechselseitiger Präsenz ganz in die Hände der an dem Modell beteiligten Beschäftigten gelegt wird. Diese Form der Arbeitsorganisation stellt hohe Ansprüche an die Zuverlässigkeit und die Verantwortung der Beschäftigten.

### **Handlungsempfehlung 10**

Alternierende Telearbeit oder Home-Office-Arbeit fördern und ermöglichen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie sollten verstärkt eingeführt bzw. ausgebaut werden.

Alternierende Telearbeit - mit einem Wechsel fester Präsenzzeiten im Unternehmen mit Heimarbeit - eröffnet Beschäftigten die Möglichkeit, die Arbeitserledigung individuell zu gestalten. Zudem entfallen längere Anfahrtszeiten. Allerdings muss der Kontakt zum Betrieb bzw. der Dienststelle bei zu Hause arbeitenden Personen gewährleistet bleiben. Voraussetzung für alternierende Telearbeit und Home-office-Arbeit ist, dass die Arbeit des Beschäftigten telearbeitsfähig ist. Durch die externe Leistungserbringung können zudem Sachkosten reduziert werden.

## **2. Unterstützende Maßnahmen**

Arbeitgeber haben, abhängig von der Größe der Unternehmen und der Zahl der Beschäftigten, vielfältige Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen.

### **Handlungsempfehlung 11**

Die Einrichtung von Austauschbörsen zur Betreuung von Familienangehörigen, die sowohl „intern“ unter den Beschäftigten als auch „extern“ mit Hilfe von bürgerschaftlich Engagierten oder gegen Bezahlung organisiert werden, können eine betriebsnahe Unterstützung für die Beschäftigten sein und werden deshalb zur Einführung empfohlen.

Auf die konkreten Bedürfnisse des Unternehmens bzw. der beschäftigten Eltern zugeschnittene Kinderbetreuungsmöglichkeiten werden nicht immer angeboten. Durch Schaffung einer Austauschbörse wird das Problem der Eltern bzw. der Pflegenden zur Angelegenheit des Unternehmens bzw. der Dienststelle aufgewertet. Die Beschäftigten erkennen, dass der Arbeitgeber ihre Probleme wahrnimmt und sich für deren Lösung einsetzt. Dies kann die Motivation der Beschäftigten steigern und fördert gleichermaßen das Zugehörigkeitsgefühl und die Sozialkontakte unter den Beschäftigten. Insbesondere während der Schulferien können derartige Betreuungsmodelle bei Engpässen eine Hilfe sein.

### **Handlungsempfehlung 12**

Arbeitgeber sollten Beschäftigte bei der Suche nach Serviceleistungen unterstützen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern können.

Aktive Unterstützungsmaßnahmen bei der Suche nach passenden Angeboten geben den Beschäftigten Rückhalt. Eltern und Pflegende fühlen sich mit den Schwierigkeiten, Familie und Beruf optimal zu vereinbaren, oftmals nicht ausreichend von den Unternehmen unterstützt.

Die Hilfe bei der Suche nach geeigneter Betreuung kann für Beschäftigte der entscheidende Grund sein, die Berufstätigkeit aufrechtzuerhalten. Zu berücksichtigen ist auch, dass langjährige Kontakte und professionelle Suche und ständige Nachfrage eines Unternehmens die Erreichbarkeit eines Pflege- oder Betreuungsangebotes deutlich erleichtert. Dies kann soweit gehen, dass mit einer Einrichtung in der näheren Umgebung ständig zusammengearbeitet wird und eine gewisse Anzahl von Plätzen dauerhaft belegt wird.

Um den Aufwand gerade für kleine und mittlere Betriebe einzugrenzen und dennoch ein möglichst breites Angebot für die Beschäftigten bereitzuhalten, sind Kooperationen mit anderen Betrieben und eine stärkere Nutzung von Familienserviceangeboten das Mittel der Wahl.

### **Handlungsempfehlung 13**

Die Arbeitgeber sollten sich bedarfsorientiert im Bereich der betrieblich unterstützten Kinder – und Pflegebetreuung engagieren. Dazu empfiehlt sich eine enge Zusammenarbeit mit örtlichen Einrichtungen und Institutionen.

Auch diese Maßnahmen sind dazu geeignet, den betroffenen Personen das Gefühl zu vermitteln, dass der Arbeitgeber ihre Probleme ernst nimmt und sich für passgenaue Lösungen einsetzt. Sie fördern das „Wir-Gefühl“ und die Sozialkontakte unter den Beschäftigten. Die auf Dauer angelegte Zusammenarbeit ermöglicht den Serviceeinrichtungen auf Belange der Unternehmen/ Dienststellen einzugehen und ihre Angebote entsprechend zu gestalten. Umgekehrt profitiert aber auch der Anbieter von der Weiterempfehlung im Betrieb. Die Zusammenarbeit mit einer Betreuungseinrichtung wird von den Beschäftigten als „Service des Arbeitgebers“ empfunden, dies stärkt wiederum die Verbundenheit zum Unternehmen.

### **Handlungsempfehlung 14**

Fort - und Weiterbildungsmaßnahmen sollten auf die eingeschränkte Flexibilität von Kinder betreuenden und Angehörige pflegenden Mitarbeitern/innen abgestimmt werden.

Wegen der eingeschränkten zeitlichen und örtlichen Flexibilität ist die Bereitschaft von Eltern und Pflegenden zur Fort- und Weiterbildung oft eingeschränkt. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn die Qualifizierungsmaßnahmen außerhalb der üblichen Arbeitszeiten und / oder extern an einem anderen Ort stattfinden. Daher sollten die Maßnahmen mit den Betroffenen abgestimmt werden. Wenn z.B. mehrere Orte zur Auswahl stehen, sollten die Wünsche der Betreuenden und Pflegenden vorrangig berücksichtigt werden. Andernfalls besteht das Risiko, dass aufgrund der familiären Verpflichtung Weiterbildungsangebote nicht wahrgenommen werden können und

Leistung und Qualifizierung dieser Beschäftigten leiden – dies geht auch zu Lasten des Unternehmens bzw. der Dienststelle.

### **Handlungsempfehlung 15**

Um Organisationseinheiten mit Beurlaubten zu unterstützen, sollten finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Bei kurzfristigen und kurzen Beurlaubungen kann die anfallende Mehrarbeit nicht immer innerhalb des Teams aufgefangen werden. Bei unbezahlten Freistellungen bietet es sich an, die eingesparten Mittel für die Entlastung der betroffenen Organisationseinheit zu verwenden. Damit können Leistungen von außen eingekauft oder z.B. Wiedereinsteigerinnen eine Erprobungsphase ermöglicht werden.

### **Handlungsempfehlung 16**

Sofern es die Tätigkeit erlaubt, sollten Arbeitgeber für Notfälle Eltern-Kind-Arbeitsplätze vorhalten.

Wenn die Kinderbetreuung unvorhersehbar ausfällt oder Ferien sind, geraten Kinder betreuende Eltern mitunter in Not. Eine Vertretung lässt sich nicht immer kurzfristig organisieren. In dieser Situation ist die Möglichkeit das Kind zur Arbeit mitbringen, eine Lösung. Bei entsprechenden Tätigkeiten bietet die Einrichtung eines „Eltern-Kind-Zimmers“ mit einer arbeits- und kindgerechten Atmosphäre die Möglichkeit, Arbeit und Betreuung zu vereinbaren. In Fällen, in denen dies nicht möglich ist, kann eine Vermittlungsbörse für alternative Betreuungsmöglichkeiten bspw. durch Kooperationen mit Tagespflegeeinrichtungen eine Hilfe sein. In Arbeitsstellen mit vielen Beschäftigten bietet es sich auch an, zentral in einem Raum des Betriebes eine Betreuung für Notfälle zu organisieren.

### **Handlungsempfehlung 17**

Für alle nicht planbaren Situationen, in denen Beschäftigte wegen ihrer Betreuungsverpflichtung in besondere Arbeitslagen kommen, sollten unterstützende Informationen und im Idealfall eine zentrale Ansprechperson im Betrieb bzw. der Dienststelle zur Verfügung stehen.

Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren wollen oder müssen stehen oftmals vor einem neuen Lebensabschnitt. Um mit dieser Situation leichter zu Recht zu kommen, benötigen Beschäftigte oftmals Informationen zu sozialen und rechtlichen Fragestellungen sowie über Flexibilisierungsmöglichkeiten und -angebote der Arbeitgeber. Häufig jedoch ist die Informationsbeschaffung mit einem großen zeitlichen

Aufwand verbunden und stellt gerade bei einem plötzlich eintretenden Pflegefall die Beschäftigten vor eine schwierige Aufgabe. Um die im Betrieb vorhandenen Informationen den Beschäftigten leichter zugänglich zu machen, bietet es sich beispielsweise an, Ansprechpersonen zu benennen.

Durch eine übersichtliche Zusammenstellung aktueller Angebote mit Adressen und Telefonnummern und/oder E-Mail – Adressen erkennen Eltern und Pflegende, dass es durchaus Möglichkeiten gibt, Beruf und Familie zu vereinbaren. Eine entsprechende Broschüre, ein Serviceblatt oder Hinweisse am Schwarzen Brett bzw. im Intranet oder auf der Homepage bieten einen Überblick über die Angebote und eröffnen Kontakte zu den Betreuungseinrichtungen. Wenn eine informierte Ansprechperson im Betrieb/ der Dienststelle zur Verfügung steht, könnte sie bei Bedarf kurzfristig eine Aushilfsperson benennen, eine Betreuung organisieren oder Bekannte, Verwandte oder Nachbarn informieren um die Notlage zu überbrücken. Im Notfall könnte sie eine Ersatzbetreuung organisieren.

### **Handlungsempfehlung 18**

Für Beschäftigte sollte ein Anspruch auf unbezahlte Freistellungstage eingeführt werden, wenn sie zu Hause einen erkrankten Pflegebedürftigen versorgen müssen.

Für Beamtinnen und Beamte soll eine in die Systematik des Beamtenrechts passende Lösung gefunden werden. Dies gilt insbesondere für eine den gesetzlich Versicherten vergleichbare Regelung bezüglich der Betreuung erkrankter Kinder.

Auf Bundesebene liegt derzeit ein Gesetzesentwurf vor, der u. a. vorsieht, dass Arbeitnehmer, die ihre Angehörigen selbst pflegen, sich bis zu sechs Monaten von der Arbeit freistellen lassen können. In dieser Zeit sind sie sozialversichert, erhalten allerdings kein monatliches Einkommen. Wenn ein plötzlicher Pflegefall in der Familie eintritt, können Beschäftigte zwei Wochen unbezahlte Auszeit nehmen. Der weitergehende Vorschlag, für diese kurze Freistellung Lohnersatz zu zahlen, scheiterte bisher. Das Gesetz soll zum Juli 2008 in Kraft treten, zuvor wird es noch im Bundesrat und im Bundestag beraten.

Während gesetzlich Versicherte zur Betreuung erkrankter Kinder bis zum Alter von 12 Jahren gem. § 45 SGB V einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung und Zahlung von Krankengeld bis zu 10 Tagen jährlich pro Kind, max. 25 Tage pro Jahr haben, erhalten verbeamtete Beschäftigte nur 4 Tage bezahlten Sonderurlaub. Zwar können sie Dank der flexibilisierten Arbeitszeit auch vor- und nacharbeiten, gerade Betreuende können aber ihre Arbeitszeit nicht beliebig, sondern nur im Rahmen der sichergestellten Betreuungszeiten leisten.

Zu erwägen ist die Freistellung allgemein bei erkrankten Pflegebedürftigen und nicht nur bei der Erkrankung von Kindern bis zum Alter von 12 Jahren.

### **3. Förderung des Wiedereinstiegs**

Maßnahmen zum Erhalt des Wissens- und Qualifikationsniveaus der Beschäftigten in Elternzeit sind eine wesentliche Voraussetzung für einen rechtzeitigen und problemlosen Wiedereinstieg. Für die Arbeitgeber rechnen sich diese Maßnahmen, da sie erforderliche Einarbeitungszeiten verkürzen.

#### **Handlungsempfehlung 19**

Mit Freigestellten aus familiären Gründen sollen Gespräche vorgesehen werden, in denen individuelle, den Wiedereinstieg erleichternde Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden.

Ein enger Kontakt zwischen dem Betrieb bzw. der Dienststelle und den Beschäftigten in Elternzeit ermöglicht es, frühzeitig den Wiedereinstieg zu planen und vorzubereiten. Damit Freigestellte den fachlichen Anschluss nicht verlieren, sollten sie an Fortbildungsangeboten beteiligt werden und als Urlaubs- und Krankheitsvertretung eingesetzt werden. Dies ermöglicht den reibungslosen Wiedereinstieg ohne großen Aufwand für Nachschulungen. Dabei ist auf die Belange der Freigestellten in ihrer familiären Situation angemessen Rücksicht zu nehmen.

#### **Handlungsempfehlung 20**

Während Freistellungen wegen Elternzeit oder Pflegezeit sollte der Kontakt zum Betrieb bzw. der Dienststelle aufrecht erhalten bleiben. Auch freigestellte Beschäftigte sollen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können.

Der Kontakt zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten sollte während der Elternzeit gepflegt werden, um das fachliche und berufliche Wissen zu erhalten und die Motivation zur Rückkehr in den Beruf zu fördern. Durch Kontakthaltemaßnahmen wie z.B. allgemeine Informationen zu personellen und betrieblichen Veränderungen, Mitarbeiterzeitung, Einladungen zu Betriebsfeiern wird die Bindung an das Unternehmen erhöht und der Wiedereinstieg gefördert.

#### **Handlungsempfehlung 21**

Es sollen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten während Freistellungszeiten geschaffen werden, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.

Sowohl verbeamtete Beschäftigte als auch Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmer können während der Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. der Elternzeit einer geringfügigen Beschäftigung beim eigenen Arbeitgeber nachgehen. Das Bundeseltern-

geld- und Elternzeitgesetz (BEEG) erlaubt bis zu 30 Stunden Tätigkeit pro Woche – mit Zustimmung des Arbeitgebers auch in einem anderen Betrieb. Darüber hinaus sollte den Beschäftigten im Rahmen von Werkverträgen für Projekte oder auch als Urlaubs- und Krankenvertretungen die Möglichkeit gegeben werden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie während der Freistellungszeit zu „erproben“.

#### **4. Sensibilisierungsmaßnahmen**

Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzt auch voraus, dass bei den Arbeitgebern, den Führungskräften, aber auch bei den Beschäftigten selbst ein Umdenken stattfindet. Es gilt, Lebensabschnitte mit unterschiedlich ausgeprägten Schwerpunkten im Erwerbsleben und in der Familie miteinander in Einklang zu bringen.

##### **Handlungsempfehlung 22**

Es soll auf eine größere Akzeptanz gegenüber männlichen Beschäftigten und Beamten in Teilzeit, Elternzeit bzw. Pflegezeit hingewirkt werden.

Auf Grund der traditionellen Rollenzuschreibungen wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie überwiegend als frauentypisches Problem angesehen. Männer, die Familienarbeit wahrnehmen wollen, stoßen bei Personalverantwortlichen und Kollegen oft auf Unverständnis. Wesentlich häufiger als Frauen wird ihnen vermittelt, dass ihr Engagement für ihre Familie sich auf ihr berufliches Fortkommen nachteilig auswirken könne. Es gilt daher, eine positive Einstellung der Personalverantwortlichen gegenüber dem Engagement von Männern für Familienarbeit zu entwickeln. Mit der Einführung des Elterngeldes zeichnet sich eine stärkere Beteiligung von Männern an der Erziehungsarbeit ihrer Kinder ab. Diese positive Entwicklung sollte von den Personalverantwortlichen und den Führungskräften unterstützt werden.

##### **Handlungsempfehlung 23**

Alle Beschäftigte und insbesondere Führungskräfte sollten für die Situation Kinder betreuender und pflegender Mitarbeiter/innen sensibilisiert werden. Individuelle Betreuungs- und Pflegeprobleme sind in Mitarbeitergesprächen zu erörtern.

Das Verständnis für die Doppelbelastung von Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben ist eine wichtige Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im alltäglichen Betriebsablauf bleibt wenig Zeit und Gelegenheit um die persönliche bzw. familiäre Situation gegenüber Vorgesetzten zur Sprache zu bringen. Gerade individuelle Problemsituationen werden am besten im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs in vertraulicher Atmosphäre erörtert. Um zu verhindern, dass Probleme

zur Vereinbarkeit unausgesprochen bleiben, ist es zweckmäßig, Fragen zur Kinderbetreuung und Pflegeverantwortung verbindlich in den Ablauf von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen zu integrieren und erarbeitete Lösungen immer wieder zu überprüfen und evtl. anzupassen. Durch die Integration der Fragen in das Mitarbeitergespräch wird auch erreicht, dass sich Führungskräfte mit dem Thema auseinandersetzen müssen – auch dies trägt zur weiteren Sensibilisierung bei.

## **C Umsetzungsempfehlung**

Die Projektgruppe sieht einen erheblichen Handlungsbedarf auf der Praxisebene. Mit den Handlungsempfehlungen (1-23) ist nur dann eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, wenn der Theorie-Praxis-Transfer forciert und ausgebaut wird.

### **Handlungsempfehlung 24**

Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, ist eine Forcierung des Theorie-Praxis-Transfers notwendig. Durch eine Optimierung des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebotes für Arbeitgeber - insbesondere aus dem Non-Profit Bereich – sollen strukturelle Veränderungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (child care und elder care) weiter vorangebracht und unterstützt werden.

Eine Informations-, Beratungs- und Unterstützungsstelle soll Impulsgeber und Motor für eine landesweite Entwicklung sein. Sie soll unter Einbeziehung bereits bestehender Initiativen und regionaler Netzwerke beispielsweise

- neue regionale Netzwerke initiieren, moderieren und unterstützen;
- einschlägige Informationen bündeln und zugänglich machen;
- Arbeitgebern, insbesondere aus dem Non-Profit-Bereich, passgenaue Lösungen, Praxisbeispiele und kompetente Ansprechpartner vermitteln;
- neue Strategien und Konzepte für den Themenkomplex Vereinbarkeit von Beruf & elder care entwickeln und
- Aktionen mit einer landesweiten Öffentlichkeitsarbeit begleiten.

Es wird die Einrichtung einer Informations-, Beratungs- und Unterstützungsstelle empfohlen, die den Theorie-Praxis-Transfer forciert und unterstützt, neue Netzwerke initiiert und Strategien und Konzepte für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege/Betreuung entwickelt. Dabei sollen die Erfahrungen bereits vorhandener Initiativen und bestehender regionaler Netzwerke einbezogen werden. Insbesondere bei Non-Profit-Unternehmen wird ein Unterstützungs- und Entwicklungsbedarf gesehen. Es bietet sich an, diese Aufgaben an eine bereits in diesem Themenfeld etablierte, anerkannte und fachkundige Stelle anzugliedern.

# ZUSAMMENFASSUNG DER HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

## A Verbesserung der Rahmenbedingungen

### Handlungsempfehlung 1

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollen

- die *qualifizierte* Betreuung von Kleinkindern in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege,
- die ganztägigen Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder im Vorschulalter sowie für Schulkinder und
- die ambulanten Hilfs- und Unterstützungsangebote für betreuungs- und pflegebedürftige ältere Menschen

bedarfsgerecht ausgebaut werden.

### Handlungsempfehlung 2

Die Angebote für die Ferienbetreuung von (Schul-) Kindern der Beschäftigten sollten ausgebaut werden.

### Handlungsempfehlung 3

Es sollen praktikable und unbürokratische Lösungen für den interkommunalen Finanzausgleich bei Kinderbetreuungsangeboten mit gemeindeübergreifendem Einzugsbereich entwickelt werden, die die Wünsche und das Wahlrecht der Eltern berücksichtigen.

## **B Handlungsempfehlungen für Arbeitgeber**

### **Handlungsempfehlung 4**

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll die Einführung ergebnisorientierter Arbeitsleistungen, die unabhängig von starren Arbeitszeiten sind, im Interesse der Beschäftigten im Bedarfsfall geprüft werden.

### **Handlungsempfehlung 5**

Sofern die betrieblichen Abläufe es zulassen, sollten flexible Arbeitszeiten, wie z.B. gleitende Arbeitszeiten oder Arbeitszeitkonten eingeführt werden.

### **Handlungsempfehlung 6**

Arbeitszeitreduzierung sollte für Pflegende oder Kinder betreuende Beschäftigte nach Bedarf auch kurzfristig und mit individuellen Lösungen ermöglicht werden.

### **Handlungsempfehlung 7**

Beim Umfang der Teilzeitbeschäftigung sollen die Wünsche der Antragstellenden soweit möglich berücksichtigt werden. Im Beamtenbereich sollte eine unterhältige Beschäftigung aus familiären Gründen *unabhängig* von der Elternzeit möglich sein.

### **Handlungsempfehlung 8**

Wenn kurzfristig die Betreuung ausfällt oder erforderlich wird, sollten die Arbeitszeiten spontan der Situation angepasst werden können.

### **Handlungsempfehlung 9**

Wenn Teilzeitarbeit den betrieblichen Anforderungen nicht gerecht wird, kann „Job-Sharing“ eine Möglichkeit darstellen, beruflichen und familiären Verpflichtungen gerecht zu werden.

### **Handlungsempfehlung 10**

Alternierende Telearbeit oder Home-Office-Arbeit fördern und ermöglichen die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie sollten verstärkt eingeführt bzw. ausgebaut werden.

### **Handlungsempfehlung 11**

Die Einrichtung von Austauschbörsen zur Betreuung von Familienangehörigen, die sowohl „intern“ unter den Beschäftigten als auch „extern“ mit Hilfe von bürgerschaftlich Engagierten oder gegen Bezahlung organisiert werden, können eine betriebsnahe Unterstützung für die Beschäftigten sein und werden deshalb zur Einführung empfohlen.

### **Handlungsempfehlung 12**

Arbeitgeber sollten Beschäftigte bei der Suche nach Serviceleistungen unterstützen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern können.

### **Handlungsempfehlung 13**

Die Arbeitgeber sollten sich bedarfsorientiert im Bereich der betrieblich unterstützten Kinder – und Pflegebetreuung engagieren. Dazu empfiehlt sich eine enge Zusammenarbeit mit örtlichen Einrichtungen und Institutionen.

### **Handlungsempfehlung 14**

Fort - und Weiterbildungsmaßnahmen sollten auf die eingeschränkte Flexibilität von Kinder betreuenden und Angehörige pflegenden Mitarbeitern/innen abgestimmt werden.

### **Handlungsempfehlung 15**

Um Organisationseinheiten mit Beurlaubten zu unterstützen, sollten finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung gestellt werden.

### **Handlungsempfehlung 16**

Sofern es die Tätigkeit erlaubt, sollten Arbeitgeber für Notfälle Eltern-Kind-Arbeitsplätze vorhalten.

### **Handlungsempfehlung 17**

Für alle nicht planbaren Situationen, in denen Beschäftigte wegen ihrer Betreuungsverpflichtung in besondere Arbeitslagen kommen, sollten unterstützende Informationen und im Idealfall eine zentrale Ansprechperson im Betrieb bzw. der Dienststelle zur Verfügung stehen.

### **Handlungsempfehlung 18**

Für Beschäftigte sollte ein Anspruch auf unbezahlte Freistellungstage eingeführt werden, wenn sie zu Hause einen erkrankten Pflegebedürftigen versorgen müssen.

Für Beamtinnen und Beamte soll eine in die Systematik des Beamtenrechts passende Lösung gefunden werden. Dies gilt insbesondere für eine den gesetzlich Versicherten vergleichbare Regelung bezüglich der Betreuung erkrankter Kinder.

### **Handlungsempfehlung 19**

Mit Freigestellten aus familiären Gründen sollen Gespräche vorgesehen werden, in denen individuelle, den Wiedereinstieg erleichternde Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart werden.

### **Handlungsempfehlung 20**

Während Freistellungen wegen Elternzeit oder Pflegezeit sollte der Kontakt zum Betrieb bzw. der Dienststelle aufrecht erhalten bleiben. Auch freigestellte Beschäftigte sollen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können.

### **Handlungsempfehlung 21**

Es sollen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten während Freistellungszeiten geschaffen werden, um den Wiedereinstieg zu erleichtern.

### **Handlungsempfehlung 22**

Es soll auf eine größere Akzeptanz gegenüber männlichen Beschäftigten und Beamten in Teilzeit, Elternzeit bzw. Pflegezeit hingewirkt werden.

### **Handlungsempfehlung 23**

Alle Beschäftigte und insbesondere Führungskräfte sollten für die Situation Kinder betreuender und pflegender Mitarbeiter/innen sensibilisiert werden.

Individuelle Betreuungs- und Pflegeprobleme sind in Mitarbeitergesprächen zu erörtern.

## **C Umsetzungsempfehlung**

### **Handlungsempfehlung 24**

Um eine nachhaltige Wirkung zu erzielen, ist eine Forcierung des Theorie-Praxis-Transfers notwendig. Durch eine Optimierung des Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebotes für Arbeitgeber - insbesondere aus dem Non-Profit Bereich – sollen strukturelle Veränderungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (child care und elder care) weiter vorangebracht und unterstützt werden.

Eine Informations-, Beratungs- und Unterstützungsstelle soll Impulsgeber und Motor für eine landesweite Entwicklung sein. Sie soll unter Einbeziehung bereits bestehender Initiativen und regionaler Netzwerke beispielsweise

- neue regionale Netzwerke initiieren, moderieren und unterstützen;
- einschlägige Informationen bündeln und zugänglich machen;
- Arbeitgebern, insbesondere aus dem Non-Profit-Bereich, passgenaue Lösungen, Praxisbeispiele und kompetente Ansprechpartner vermitteln;
- neue Strategien und Konzepte für den Themenkomplex Vereinbarkeit von Beruf & elder care entwickeln und
- Aktionen mit einer landesweiten Öffentlichkeitsarbeit begleiten.