

## Wirtschaftspolitische Positionen der IHK-Organisation 2017

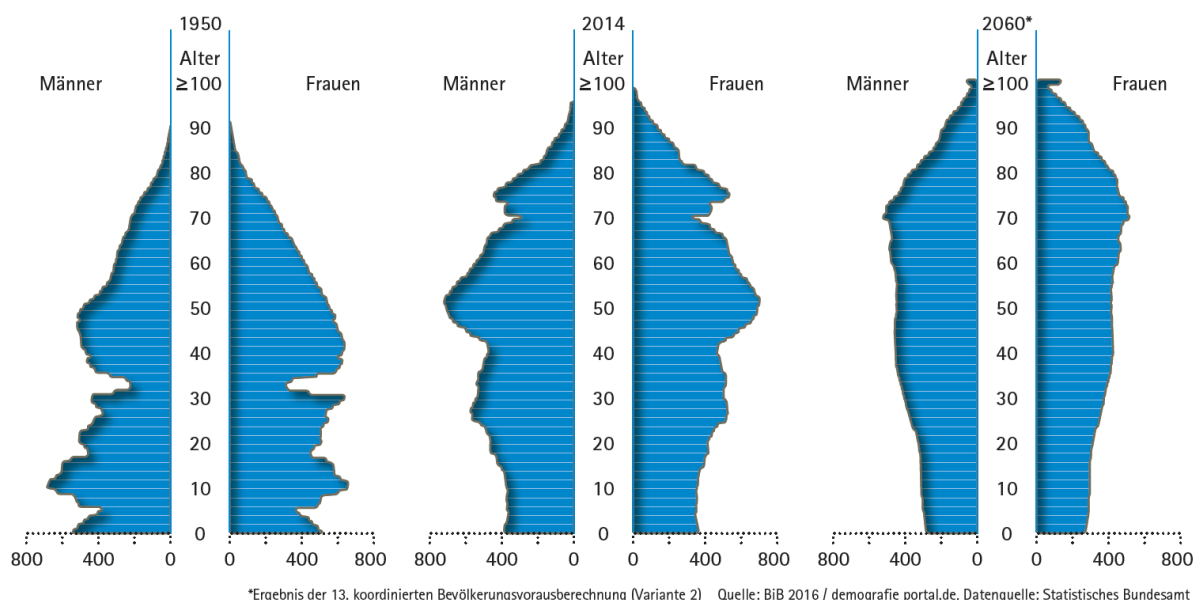
# FAMILIE UND BERUF: Vereinbarkeit verbessern, Chancengleichheit erreichen

Die wirtschaftspolitischen Positionen der IHK-Organisation (WiPos) zeigen der Politik konkrete Handlungsfelder für eine gute Wirtschaftspolitik auf. Die WiPos geben die abgestimmte Meinung der IHKs und deren Mitglieder wieder. Sie wurden am 30. März 2017 von der DIHK-Vollversammlung beschlossen.

## Familie und Beruf: Vereinbarkeit verbessern, Chancengleichheit erreichen

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann zu mehr Beschäftigung führen – ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Sie ist außerdem Grundvoraussetzung für mehr Chancengleichheit.

Altersstruktur der Bevölkerung in Deutschland, 1950–2060



Folgende Leitlinien sollten das wirtschaftspolitische Handeln bestimmen:

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Grundvoraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Freiraum für praktikable Lösungen lassen
- Betreuung flexibler gestalten
- Nachmittagsbetreuung für Schulkinder ausbauen
- Pflege stärker in den Blick nehmen, Informationen anbieten

## **Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Grundvoraussetzung für die Chancengleichheit von Frauen und Männern**

**Chancen bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen noch zu wenig genutzt:** Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird die Suche nach Fachkräften für Unternehmen immer schwieriger. Ein großes Potenzial ergibt sich bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Diese ist zwar in den letzten Jahren deutlich gestiegen, allerdings gehen Frauen wesentlich häufiger einer Teilzeittätigkeit nach als Männer.

**Was zu tun ist:** Für den beruflichen Aufstieg von Frauen ist die kontinuierlichere Erwerbsbeteiligung von Frauen ebenso wie die Förderung eines breiten Berufswahlspektrums eine zentrale Voraussetzung. Großes Potenzial ergibt sich hier bei den MINT-Berufen. Die IHK-Organisation unterstützt die Unternehmen hierbei. Gesetzliche Vorgaben hingegen gehen oft an den Ursachen vorbei und verursachen zusätzliche Bürokratie für die Betriebe.

## **Freiraum für praktikable Lösungen lassen**

**Engagement der Betriebe wächst:** Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer hilft den Unternehmen, Beschäftigungspotenziale zu heben, Mitarbeiter zu binden und mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Sie ist damit ein Weg zur Fachkräftesicherung und einer höheren Arbeitgeberattraktivität. Betriebe bieten entsprechende Maßnahmen wie flexible Arbeitszeitmodelle an. Ersatzlösungen für Arbeitszeitverkürzungen von wenigen Stunden und für nur wenige Monate zu finden, kann aber gerade für kleine Betriebe zum Problem werden. Daher sind gemeinsame kreative Lösungen vor Ort gefragt.

**Was zu tun ist:** Bei gesetzlichen Maßnahmen gilt es, betriebliche Möglichkeiten zu berücksichtigen, Freiräume zu ermöglichen und einseitige Belastungen der Unternehmen zu vermeiden. Zudem sollte das Modell der Teilzeitausbildung noch stärker bekannt gemacht werden. Junge Mütter und Väter können so einen vollwertigen Berufsabschluss erwerben und zudem ihren familiären Belangen nachkommen.

## **Betreuung flexibler gestalten**

**Flexibilität in der Kinderbetreuung zu gering:** Ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot hilft, Familie und Beruf in Einklang zu bringen – so kann die Wirtschaft auch Erwerbspotenziale besser nutzen. Kita-Öffnungszeiten sind im Vergleich zu den betrieblichen Arbeitszeiten häufig zu kurz, Betreuungszeiten unflexibel, Ferienbetreuung unzureichend. Flexiblere Betreuung schafft in Kombination mit flexiblen Arbeitszeiten mehr Spielraum für Betriebe und Beschäftigte.

**Was zu tun ist:** Um die Beschäftigungspotenziale von Eltern stärker zu entfalten, sollte die Kinderbetreuung bedarfsorientiert hin zu flächendeckender Kita-Ganztagsbetreuung ausgebaut werden. Die Kita-Öffnungszeiten – auch in Randzeiten, an Wochenenden und in den Ferien – sollten sich stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. So können die Eltern betriebliche Angebote – wie flexible Arbeitszeiten – besser nutzen.

Unternehmen benötigen mehr Handlungsfreiräume und weniger Bürokratie, wenn sie eine eigene betriebliche Kindertagesstätte einrichten möchten. Private und öffentliche Einrichtungen sollten darüber hinaus im Interesse eines fairen Wettbewerbs bei der Finanzierung gleichbehandelt werden. Kommunen sollten Kindergarten- und Hortzuschüsse generell unabhängig vom Wohnort vergeben. Somit wäre eine Betreuung auch am Arbeitsort möglich und die Flexibilität für die Betriebe dadurch deutlich höher.

### **Nachmittagsbetreuung für Schulkinder ausbauen**

**Betreuungsangebote für Schulkinder unzureichend:** Während für Kinder bis zum Schuleintritt zumindest grundsätzlich ein Betreuungsanspruch besteht, stellt der Schuleintritt berufstätige Eltern und Betriebe vor neue Probleme. Fehlende Ganztagschulen, mangelnde Nachmittagsbetreuung und unzureichende Angebote in den Schulferien erschweren Betrieben die Beschäftigung der Eltern von Schulkindern.

**Was zu tun ist:** Eine funktionierende Ganztagsbetreuung ist Voraussetzung dafür, dass Eltern auch nach dem Übergang der Kinder von der Kita in die Schule aktiv am Erwerbsleben teilnehmen können. Dies sollte ein Rechtsanspruch auf einen Ganztagsschulplatz garantieren. Das hilft, den Fachkräftebedarf in den Unternehmen zu sichern. Zudem sollte der steuerfreie Betreuungskostenzuschuss auch für Schulkinder gewährt werden.

### **Pflege verstärkt in den Blick nehmen, Information bieten**

**Pflege immer wichtiger:** Künftig wird auch die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegeaufgaben zu einer großen Herausforderung. Denn bis zum Jahr 2030 wächst die Zahl der Pflegebedürftigen von derzeit 2,5 Mio. auf drei 3,5 Mio. Eine bessere Vereinbarkeit kann zu mehr Beschäftigung führen – ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Sie ist außerdem Grundvoraussetzung für mehr Chancengleichheit.

**Was zu tun ist:** Die Unternehmen benötigen auch beim Thema Pflege Freiraum für flexible, individuelle Lösungen und praxistaugliche Rahmenbedingungen. So kann die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben für beide Seiten gewinnbringend erreicht werden. Um die Familienpflegezeit stärker zu etablieren, benötigen Unternehmen und Beschäftigte Beratungs- und Informationsmöglichkeiten.

**Die IHK-Organisation trägt hierzu bei unter anderem durch:**

- IHK-Ansprechpartner für Familie und Beruf für die Betriebe
- Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ mit über 6.000 Mitgliedsunternehmen
- regionale IHK-Veranstaltungen und Praxisaustausch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie