

1 **EntschlieÙung zum 11. dbb bundesfrauenkongress**

2 **Vereinbarkeit von Familie und Karriere im Beruf**

3 Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Karriere im Beruf ist eine zentrale Vorausset-
4 zung für eine geschlechtergerechte Gesellschaft. In Zeiten des demografischen Wan-
5 dels, der auch vor dem öffentlichen Dienst nicht halt macht, ist es notwendig sicherzu-
6 stellen, dass Mütter und auch Väter sich nicht entscheiden müssen, wer von Ihnen die
7 Kinderbetreuung übernimmt oder Karriere macht. Beide müssen entsprechend ihren
8 Wünschen am Erwerbs- und Familienleben teilhaben können.

9 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zählt für 71 Prozent aller Eltern zu den wich-
10 tigsten politischen Aufgaben.

11 Während allerdings 92 Prozent der Väter auf dem Arbeitsmarkt in Vollzeit oder voll-
12 zeitnah erwerbstätig sind, liegt die Zahl der erwerbstätigen Mütter mit über einjähri-
13 gen Kindern bei 41 Prozent, allerdings zum größten Teil in Teilzeit.

14 Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist mit circa 53 Prozent
15 sehr hoch. Was allerdings zu denken geben sollte ist, dass der Anteil der Frauen an den
16 Teilzeitbeschäftigten kontinuierlich bis auf zurzeit 80 Prozent gestiegen ist. Im Hinblick
17 auf einen öffentlichen Dienst, der vom demografischen Wandel betroffen ist und um
18 Nachwuchskräfte wirbt, ist auch für den öffentlichen Dienst eine nachhaltige Politik
19 für eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, die keine Karrierechancen
20 minimiert, notwendig.

21 Bei den Wünschen der Beschäftigten im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von
22 Familie und Beruf stehen finanzielle Hilfen, Hilfen bei der Organisation von Be-
23 treuungsplätzen, flexible Arbeitszeitlösungen, aber auch Auszeiten für pflegebedürfti-
24 ge Angehörige im Fokus.

25 Wichtig für Familien ist auch die systematische Entwicklung einer Familienzeitpolitik.
26 Denn alleine die flexiblen Arbeitszeitmöglichkeiten für Beschäftigte lösen das Problem
27 nicht, solange nicht Kindertages- und Betreuungseinrichtungen auf diese Zeiten abge-
28 stimmt sind. Auch eine modern ausgestaltete Arbeitszeitpolitik, die nicht ausschließ-
29 lich auf Anwesenheitszeiten, sondern auf Erledigung bestimmter Arbeiten abzielt,
30 würde helfen, den Konflikt, in dem sich häufig gerade Frauen befinden, zu entschärfen.

31 Wichtige Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere
32 sind mit dem bundesweit geltenden Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab einem
33 Jahr, dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz mit Partnerschaftsbonus sowie dem
34 Familienpflegezeitgesetz bereits getan. Nun gilt es, diese Entwicklungen fortzusetzen.

35 Im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Karriere fordert die
36 dbb bundesfrauenvertretung gemeinsame Initiativen von Bund, Länder und Kommu-
37 nen, um zu einer gesamtgesellschaftlichen Lösung des gesamtgesellschaftlichen Prob-
38 lems zu kommen.

39 Dafür ist es notwendig:

- 40 - Das Angebot an Kinderbetreuung dahingehend auszubauen, dass Krippen- und
41 Ganztagsbetreuungsplätze geschaffen werden, die sich auch Familien mit ge-
42 ringem Einkommen oder Alleinerziehende leisten können.

- 43 - Kinderbetreuung muss kontinuierlich vorhanden sein, das bedeutet eine Tages-
44 betreuung, einen Ausbau von Ganztagschulen und ein weiteres Hortangebot,
45 ohne Familien und Alleinerziehende vor unüberwindbare finanzielle Hürden zu
46 stellen.

- 47 - Elterngeld plus und Partnerschaftsbonus sind ein Schritt in die richtige Rich-
48 tung, allerdings sollten die Regelungen im Hinblick auf den Stundenumfang
49 und die Übertragung auf spätere Zeiträume flexibilisiert werden.

- 50 - Flexible Arbeitszeitmodelle, alternierende Telearbeit und Lebensarbeitszeitkon-
51 ten müssen ausgebaut werden.

- 52 - Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung ebenso wie
53 flexible Arbeitszeitmodelle dürfen sich nicht negativ auf berufliches Fortkom-
54 men und Alterssicherung auswirken.

- 55 - Im Rahmen von Entscheidungen zu beruflicher Karriere sollten die während Er-
56 ziehungszeiten erworbenen Fähigkeiten wie Sozialkompetenz, Belastbarkeit
57 und Teamfähigkeit stärker gewürdigt werden.

- 58 - Personalentwicklungsinstrumente sollten familienfreundliche Arbeitsorganisa-
59 tion ebenso wie gegenderte Beurteilungen enthalten.

- 60 - Der öffentliche Dienst sollte durch Einführung eines umfassenden Zeitmana-
61 gementkonzeptes seiner Vorreiterrolle gerecht werden.