







Mehr Zeit für das, was zählt

Zehn Leitsätze für die NEUE Vereinbarkeit

Die zehn Leitsätze sind das Herzstück aus dem Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“. Sie zeichnen das Bild einer flexiblen Arbeitskultur, die Männer wie Frauen bei der Balance ihrer Arbeits- und Lebenswelten unterstützt.

- 
- 
- 1 Partnerschaftliche Vereinbarkeit wird vom Trend zum Mainstream und ergibt in der Konsequenz einen Qualitätssprung für die Vereinbarkeit – das neue Selbstverständnis junger Männer und Frauen zielt auf ihre gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit. Sie erfordert eine faire Aufteilung der Aufgaben. Voraussetzungen dafür sind gleiche berufliche Entwicklungschancen für Männer und Frauen und damit verbundene Einkommensperspektiven.
 - 2 „Arbeitgeberattraktivität 2020“ heißt, Antworten auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Lebensphasen berufstätiger Menschen zu bieten. Angesichts des steigenden Fachkräftebedarfs und des demografischen Wandels sind flexible und verlässliche Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen als Eltern und Pflegende entscheidend.
 - 3 Die partnerschaftliche Aufgabenteilung von Beruf und Familie setzt bedarfsgerechte und qualitativ hochwertige, bezahlbare Betreuungsmöglichkeiten für Kinder voraus, auch in Randzeiten und Ferien. Der durch eine zukunftsorientierte Investitionspolitik vorangetriebene Ausbau der Ganztagsbetreuung, auch im Schulbereich, sowie die Förderung der Qualität von Betreuung unterstützen die NEUE Vereinbarkeit und werden weiter voran gebracht.
 - 4 Die NEUE Vereinbarkeit adressiert Väter in gleichem Maße wie Mütter. Vereinbarkeitspolitik in Unternehmen richtet sich gleichermaßen an männliche wie weibliche Beschäftigte – weil alle von Vereinbarkeitsfragen betroffen sind oder sein werden.
 - 5 Vollzeitnahe Arbeitszeitmuster für Männer und Frauen sind keine Ausnahme mehr, sondern ein etabliertes Modell, auch für Führungskräfte. Die Unternehmen berücksichtigen im Rahmen ihrer Personalpolitik die Wahrnehmung familiärer Verantwortung ihrer Beschäftigten.
 - 6 Ein fairer Interessensausgleich kennzeichnet die NEUE Vereinbarkeit. Lebensphasenorientierte betriebliche Arbeitszeitvereinbarungen ergänzen und konkretisieren die Rahmensetzungen durch Politik und Sozialpartner (Tarifverträge). Sie schaffen Flexibilität, aber auch Verlässlichkeit und Sicherheit für beide Seiten.
 - 7 Die neuen Gestaltungschancen der Digitalisierung werden genutzt: Durch die Flexibilisierung von Zeit und Ort der Leistungserbringung werden neue, familienfreundliche Arbeitskonzepte möglich. Klare Leitlinien der Unternehmen bestärken die Beschäftigten, Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben zu setzen.
 - 8 Die Unterstützung von Pflegeverantwortung ist ein selbstverständlicher Bestandteil der neuen Vereinbarkeit. In einer pflegesensiblen Unternehmenskultur können Beschäftigte – Männer wie Frauen – ihre Situation offen ansprechen und auf flexible und verlässliche Regelungen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zurückgreifen.
 - 9 Ein transparenter Markt professioneller familienunterstützender und legaler Dienstleistungen ist entstanden. Online-Dienste verbessern den Zugang zu einem zuverlässigen und bezahlbaren Angebot, das Familien zeitliche Entlastung im Alltag bringt und Beschäftigten gute und gesicherte Erwerbschancen eröffnet. Für immer mehr Unternehmen gehört zu einer familienbewussten Personalpolitik auch die Vermittlung familienunterstützender Dienstleistungen; sie ermutigen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diese in Anspruch zu nehmen.
 - 10 Die Erkenntnisse der Gesamtevaluation ehe- und familienbezogener Leistungen sind wichtige Grundlage für die Gestaltung und Entwicklung weiterer Maßnahmen. Vor allem die Wirkungen von Leistungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter einschließlich der Effekte, die Leistungen auf die Müttererwerbstätigkeit haben, werden beachtet, Fehlanreize werden beseitigt.
- 
- 
- 