Vereinbarkeit und Fachkräftesicherung – Fünf Punkte für eine moderne Familienpolitik

30.05.18

Vereinbarkeit und Fachkräftesicherung – Fünf Punkte für eine moderne Familienpolitik

BDA-Positionspapier für eine moderne Familienpolitik

Mehr erwerbstätige Frauen und mehr weibliche Führungskräfte sind zwei wichtige Ziele der Wirtschaft, für die sich Unternehmen vielfältig engagieren. Doch müssen auch die politischen Rahmenbedingungen stimmen. Ein neues Positionspapier der BDA gibt fünf Denkanstöße für eine moderne Familienpolitik, die alle unterschiedlichen Entwürfe von Familie in gleicher Weise respektiert, jede Familie individuell fördert und die Voraussetzungen schafft, an Familienleben und Berufswelt gleichermaßen teilzuhaben.

Mit Angeboten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, mit Betriebskindergärten und Kita-Belegplätzen zur Unterstützung der Kinderbetreuung oder mit Hilfestellungen bei der Angehörigenpflege engagiert sich die deutsche Wirtschaft umfänglich für eine familienorientierte Personalpolitik. Dies ist Ausdruck ihrer Überzeugung, dass nur mit einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie das vorhandene Arbeitskräftepotenzial gehoben und damit dem zunehmenden

Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann. Damit diese Bemühungen ihre Wirksamkeit voll entfalten können, müssen sie jedoch von einer modernen Familienpolitik flankiert werden.

Dabei sollte eine gut gestaltete Familienpolitik die vier zentralen Ziele – Erfüllung von Kinderwünschen, wirtschaftliche Stabilität von Familien, Wohlbefinden und Entwicklung von Kindern sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie – stets im Blick haben und die Mittel dafür effizient einsetzen. Wie das gelingen kann, hat die Bundesvereinigung der Arbeitgeber (BDA) in ihrem jüngsten Positionspapier aufgezeigt. Mit fünf Thesen plädiert sie für eine Modernisierung der Familienpolitik.

Fünf Thesen für eine Modernisierung der Familienpolitik

1. **Flexible Beschäftigungsformen:** Um die Familienpolitik gezielter auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auszurichten, muss den Wünschen von Beschäftigten und den Anforderungen der Betriebe gleichermaßen Rechnung getragen werden. Ein wichtiger Aspekt dabei ist Flexibilität. Muss beispielsweise ein durch Eltern- oder Pflegezeit bedingter Arbeitsausfall kurzfristig betrieblich kompensiert werden, erfordert dies flexible Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Minijobs und Zeitarbeit. Deshalb dürfen diese Arbeitsformen keine weiteren Einschränkungen erfahren und sollten in der politischen Debatte nicht weiter stigmatisiert werden.

2. **Ausbau von Betreuungsangeboten:** Damit für Eltern der berufliche Wiedereinstieg möglich wird, muss der Ausbau von bedarfsgerechten, bezahlbaren und hochwertigen Kinderbetreuungs- und Ganztagsschulangeboten deutlich beschleunigt werden. Denn nur eine qualitativ gute Betreuung der Kinder gewährleistet eine zügige Rückkehr von Eltern in eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung.

3. **Praxistaugliche Regelungen:** Arbeitgeber und Beschäftigte brauchen Freiraum, um die für sie jeweils am besten passende Lösung vereinbaren zu können. Dafür müssen gesetzliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vereinfacht und praxistauglicher ausgestaltet werden. Bestehende Vorgaben sollten möglichst in einem einzigen, abschließenden Regelwerk gebündelt werden.

4. **Steuer- und Sozialversicherungsrecht auf partnerschaftliche Teilhabe ausrichten:** Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht sollte so ausgerichtet sein, dass Anreize zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit und damit auch zu einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesetzt werden. Denn eine hohe Erwerbsbeteiligung ist Garant für eine stabile Finanzierung des staatlichen Gemeinwesens, wovon letztlich alle Bürgerinnen und Bürger profitieren.

5. **Traditionelle Rollenbilder aufbrechen:** Feste Rollenbilder und hartnäckige Klischees müssen weiter aufgebrochen und damit die partnerschaftliche Aufteilung von beruflichen und familiären Aufgaben unterstützt werden. Denn nur so können die Anstrengungen von Politik und Wirtschaft für eine gute Vereinbarkeit Früchte tragen und die ihre volle Wirkung entfalten.

Den vollständigen Wortlaut des Positionspapiers finden Sie **hier**.

- Auf Xing teilen
- Auf Facebook teilen
- Auf X teilen
- Auf LinkedIn teilen

- Drucken
- Als PDF speichern

Download

BDA-Positionspapier

Familienpolitik neu denken

PDF (600 KB)

Herausgeber

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Breite Straße 29
10178 Berlin

bda@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Ihre Ansprechpartnerin zum Thema Vereinbarkeit

Abteilungsleiterin Soziale Sicherung

Carolin

Vesper

Telefon:
+49 30 31005-146

Telefax:

+49 30 31005-154

E-Mail:
Vesper [at] uvb-online.de

Download VCF