

Berlin, 07.06.2023

# Deklaration Vereinbarkeit Familie und Beruf

## Gemeinsame Deklaration zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Berlin

von Berliner Beirat für Familienfragen (BBfF), Deutscher Gewerkschaftsbund Bezirk Berlin-Brandenburg (DGB), Handwerkskammer Berlin, Industrie- und Handelskammer Berlin (IHK) und Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg e.V. (UVB)

### Präambel

Mit der Gemeinsamen Deklaration zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen wir uns für eine familienfreundliche und geschlechtergerechte Arbeitswelt in Berlin ein.

Nach wie vor besteht zwischen dem Erwerbsarbeitsvolumen von Männern und Frauen eine erhebliche Lücke. Diese Arbeitszeitunterschiede tragen zum Lohngefälle bei. Maßnahmen, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleisten, tragen zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf dem Arbeitsmarkt bei und bieten Chancen, Fürsorgearbeit gleichberechtigt zwischen den Familienangehörigen aufzuteilen. Dazu gehört auch, dass Familienverantwortung nicht Karriereverzicht bedeuten darf und Teilzeitkräfte bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht vergessen werden. Ein familienfreundliches Betriebsklima ermöglicht Teilzeitmodelle für Frauen und Männer und die Rückkehr in Vollzeit. Dies erhöht die Zufriedenheit der Beschäftigten und befördert eine langfristige Bindung von Beschäftigten an das Unternehmen.

Die Zeit ist durch unterschiedlichste Krisen geprägt. Die Corona-Pandemie war eine besondere Herausforderung für Familien, Wirtschaft und Politik gleichermaßen. Sie hat gezeigt, dass Lösungen nur gemeinsam möglich sind, wenn alle an einem Strang ziehen. Familien wurden in der Pandemie größtenteils allein gelassen. Durch die Schließungen bzw. Einschränkungen der Kindertagesbetreuungen, Schulen, Freizeiteinrichtungen, usw. waren sie großen Mehrfachbelastungen ausgesetzt. Insbesondere Frauen waren durch die Schul- und Kitaschließungen vielfach gezwungen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Homeoffice mit zeitgleicher Kinderbetreuung und Homeschooling überforderte die Familien, Kinder und Jugendlichen. Viele Unternehmen haben hier flexibel reagiert und dadurch die Vereinbarkeit ermöglicht.

### Unternehmenskultur und Gleichstellung

Unternehmen haben ein ureigenes Interesse daran, dass ihre Beschäftigten Beruf und Familie gut vereinbaren können. So nehmen familienfreundliche Angebote der Arbeitgeber für junge Fachkräfte einen hohen Stellenwert ein. Dabei ist eine verlässliche Kinderbetreuung unerlässlich. Aber auch das Miteinander im Betrieb ist entscheidend für die Vereinbarkeit. Dabei geht es nicht nur um Mütter und Väter mit Kindern: Viele Menschen, die Angehörige

pflegen, sind gleichzeitig erwerbstätig. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege stellt sie vor große Herausforderungen. Die Pflegebedürftigkeit von Angehörigen tritt oftmals plötzlich ein, sodass die Beschäftigten innerhalb kurzer Zeit tragfähige Lösungen finden müssen. Hier ist eine Unternehmenskultur, in der die Pflege von Angehörigen offen thematisiert und ernst genommen wird, wichtig.

Eine offene Unternehmenskultur unterstützt Unternehmen dabei, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Dazu gehören flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und Vorgesetzte, die die Bedürfnisse der Beschäftigten mit Sorgeverantwortung im Blick haben, insbesondere auch die von Alleinerziehenden. Für Ein-Eltern-Familien sind zuverlässige Arbeitszeiten mit betreuungsfreundlichen Anfangs- und Endzeiten entlastend. In Betrieben, in denen Gleitzeit aus organisatorischen Gründen nicht möglich ist (z. B. Schichtbetrieb), sind individuelle Lösungen zu finden, um weiter attraktiv für junge Fachkräfte zu bleiben. Aber auch das Miteinander im Betrieb, die Fehlerkultur, eine Kommunikation auf Augenhöhe und Verständnis für die Situation des jeweils anderen sind für attraktive Arbeitgeber heute unerlässlich. Die Fortschritte bei der Digitalisierung und neue Arbeitsformen sind zunehmend wichtige Werkzeuge im Portfolio der modernen Personalpolitik.

Der Erfolg von Vereinbarkeitsmaßnahmen steht und fällt mit dem Engagement der Führungskräfte. Gleichzeitig gehen wichtige Impulse von den Vertretungen der Arbeitnehmenden aus und es kommt darauf an, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch mit den Beschäftigten gemeinsam zu entwickeln. Alle Deklarationspartner setzen sich dafür ein, die Rahmenbedingungen so zu verbessern, dass Männer zukünftig einen größeren Anteil der Care-Arbeit übernehmen können.

Gemeinsam bekräftigen und verstärken die Partner dieser Deklaration ihre Aktivitäten, vergrößern die Netzwerke und stellen sich den Herausforderungen des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch in Zukunft:

### **Information und Beratung**

Die Deklarationspartner informieren ihre jeweiligen Mitglieder über Möglichkeiten rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie und sensibilisieren ihre Mitglieder zu den Möglichkeiten und Vorteilen einer offenen Unternehmenskultur. Dazu nutzen sie ihre verschiedenen Medienkanäle wie z. B. Websites, Social-Media, Newsletter oder Mitgliedszeitschriften. Zusätzlich stehen sie in Form von Veranstaltungen für ihre Mitglieder beratend zur Seite. Gegenseitig unterstützen sich die Partner, indem sie sich über nützliche Veranstaltungshinweise und Publikationen austauschen. Darüber hinaus wollen die Partner gemeinsame Fachveranstaltungen für Betriebe, Beschäftigte und Betriebsräte durchführen.

### **Politische Interessenvertretung**

Die Partner setzen sich bei der Landes- und Bundespolitik für bessere Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Die Partner der Deklaration arbeiten mit landes- und bundesweiten Netzwerken zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zusammen und tauschen sich über ihre jeweiligen

Angebote aus. BBfF, DGB, Handwerkskammer, IHK und UVB sind für die Zusammenarbeit offen und bringen sich in Gremien und Netzwerken ein.

Die Partner der Deklaration berichten regelmäßig im Berliner Beirat für Familienfragen über ihre Aktivitäten und Erfolge. Diese Bilanz hat das Ziel, bisherige Maßnahmen aufzuzeigen, erfolgreiche fortzuführen und zu verstärken sowie die Fortführung der Gemeinsamen Deklaration mit einem neuen Text zu bekräftigen.

Die Deklarationspartner verpflichten sich, die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Unternehmen im Rahmen der Vorbereitung des Berliner Familienberichts abzufragen. Diese Ergebnisse sollen in den Berliner Familienbericht einfließen. Darüber hinaus sollen im Berliner Familienbericht auch Familien zum Thema Vereinbarkeit zu Wort kommen.

Im Rahmen der Erstellung des Berliner Familienberichts bringen sich die Deklarationspartner zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

### **Standort Berlin attraktiv für Beschäftigte mit Familienverantwortung gestalten**

Darüber hinaus verpflichten sich alle Partner, im Rahmen ihrer Möglichkeiten daran mitzuwirken, dass die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch ein wichtiges Element der Berliner Arbeitsmarkt- und Familienpolitik ist.

#### *Kinderbetreuung*

Die Kinderbetreuung in Berlin muss weiter ausgebaut werden - sowohl qualitativ als auch quantitativ. Das betrifft auch eine bessere Kinderbetreuung in den sogenannten Randzeiten. Dafür setzen sich die Deklarationspartner ein. Die personelle Ausstattung ermöglicht oftmals keine verlässliche Kinderbetreuung. Fast 1.000 unbesetzte Stellen und steigender Personalausfall aufgrund von Krankheit an den Schulen treffen laut Bertelsmann-Stiftung im Jahr 2023 auf 17.000 fehlende Kitaplätze und die dafür fehlenden rund 24.200 Fachkräfte. Diese Situation muss sich ändern. Erwerbstätigkeit von Elternteilen darf nicht durch fehlende Betreuungskapazitäten verhindert werden.<sup>1</sup>

#### *Pflege*

Ein Pflegefall bedeutet für Familienangehörige immer eine emotionale Belastung und hohen Organisation- und Kraftaufwand. Insbesondere, wenn Pflege mit Berufstätigkeit vereinbart werden muss. In der wachsenden Stadt sind immer mehr Menschen, alters- oder krankheitsbedingt, auf Pflegedienstleistungen angewiesen. Durch die demografische Entwicklung und den Fachkräftemangel in der Pflege besteht großer Handlungsbedarf. Wer Pflegebedarf hat, soll ein ausreichendes und qualitativ gutes Angebot an professioneller Pflege erhalten. Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sollen unterstützt werden. Laut einer Studie der Berliner Krankenhausgesellschaft fehlen bis 2030 mindestens 10.000 Pflegekräfte in Berlin. Es braucht daher verstärkte Anstrengungen zur Ausbildung von Pflegefachkräften, um die Versorgung sicherzustellen. Außerdem sichert die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf die Erwerbstätigkeit von Familienangehörigen mit Pflegeverantwortung.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bertelsmann Stiftung: „Ländermonitor Frühkindliche Bildung 2022“; [https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile/2022/BE\\_Laenderprofil\\_2022.pdf](https://www.laendermonitor.de/fileadmin/files/laendermonitor/laenderprofile/2022/BE_Laenderprofil_2022.pdf)

<sup>2</sup> Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg – HealthCapital: „Mit #PflegeJetztBerlin gegen den Fachkräftemangel in der Pflege“; <https://www.healthcapital.de/news/artikel/default-1df7ad7476/>

## Wohnen

Berlin war über Jahre ein attraktiver Wohnort. Hier fanden Familien günstigen und attraktiven Wohnraum. Das hat sich gedreht und viele Familien finden kein familiengerechtes Zuhause mehr und ziehen vermehrt ins Berliner Umland. Daher braucht es bezahlbaren, attraktiven und bedarfsgerechten Wohnraum in Berlin. Das heißt, auch große Wohnungen für Familien müssen gebaut werden. Die Schaffung von Wohnraum ist auch ein Faktor für die Fachkräftesicherung. Die Deklarationspartner setzen sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten dafür ein.

Berlin, 07.06.2023



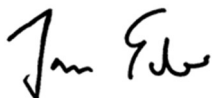
**Kazim Erdoğan**  
Vorsitzender des Berliner Beirats für Familienfragen



**Katja Karger**  
Vorsitzende des DGB Bezirk Berlin-Brandenburg



**Jürgen Wittke**  
Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Berlin



**Jan Eder**  
Hauptgeschäftsführer der IHK Berlin



**Alexander Schirp**  
Stellvertretender Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg e. V.