



**FlexiBalance**



Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

# Die Bedeutung flexibler Beschäftigung für die Zukunft

**Kerstin Hattar**

Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen

Director Operations Nord,  
Mitglied der Geschäftsleitung



BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderstützpunkt  
Sachsen vom  
Flexibilität und Stabilität

Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

## Warum werden Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer wichtiger?

- bereits 2006 fehlten trotz hoher Arbeitslosigkeit 400.000 Hochqualifizierte, Akademiker und Fachkräfte (DIHK)
- dem gegenüber standen in 2006 153.215 arbeitslos gemeldete Berufsrückkehrerinnen (hib-Meldung des Deutschen Bundestages vom 23.01.2007)
- durch den demographischen Wandel sinkt die Anzahl der Erwerbsfähigen kontinuierlich, es steigt die Bedeutung alleinerziehender Fachkräfte und deren Möglichkeit auf Betreuungsangebote zurückzugreifen

BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderstützpunkt  
Bündnisse von  
Flexibilität und Stabilität



**FlexiBalance**



Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

## Wie viele Frauen kehren nach Elternzeit in Ihren Beruf zurück?

- 59% (West), bzw. 63% (Ost) der Betroffenen mit Kindern bis zu 3 Jahren würden bei geeigneten Rahmenbedingungen gerne wieder arbeiten
- 40% der Frauen in West-, und 22% in Ostdeutschland, kehren nach dreijähriger Familienzeit nicht an ihren Arbeitsplatz zurück

BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLR



Förderstützpunkt  
Bundesministerium  
für Wirtschaft und Klimaschutz



**FlexiBalance**



Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

## Steigende Zahl Alleinerziehender?

- Anzahl der Alleinerziehenden steigt kontinuierlich an (1,3 auf 1,6 Millionen zwischen 1996 und 2006)
- dementsprechend sind 16% aller Familien „Einelternfamilien“
- in 87% der Fälle sind Alleinerziehende weiblich

BEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Deutsches Zentrum  
für Luft- und Raumfahrt e.V.  
Projekträger im DLG



Föderationszentrum  
Innovation und StartUp

Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

## Steigende Zahl pflegender Angehöriger?

- bereits 2007 waren 2,25 Millionen Menschen pflegebedürftig (perspektivischer Anstieg bis 2050 auf über 5 Millionen)
- hiervon werden über 2/3 in häuslicher Pflege betreut
- 23% der Hauptpflegepersonen gleichzeitig berufstätig
- Zwei Drittel der Pflegepersonen sind im erwerbsfähigen Alter (vgl. berufundfamilie gGmbH, Hrsg. 2007)

→ Dem Arbeitsmarkt geht somit ein Großteil  
guter Arbeitskräfte verloren.

Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

## Wo liegen die Probleme von Berufsrückkehrern/innen?

- Unterqualifikation ist i.d.R. kein Problem, gegenteilig gehen Unternehmen durch familienbedingte Auszeiten hochqualifizierte und innovative Mitarbeiter/innen verloren
- Probleme sind viel mehr zu suchen beim Fehlen geeigneter:
  - familiärer Unterstützungsangebote,
  - flexibler Beschäftigungskonzepte,
  - flexibler Arbeitszeitkonzepte oder
  - flexibler Betreuungskonzepte
- erwartete Familienfreundlichkeit bereits heute für Studierende mit überdurchschnittlichem Abschluss Entscheidungskriterium für potentielle Arbeitgeber (39% der weiblichen und 28% der männlichen Absolventen)

Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

## Wie ist die gesellschaftliche Wahrnehmung?

- Bewerber mit familiären Verpflichtungen mit dem Wunsch nach Berufstätigkeit könnten sich nicht um ihre Kindern kümmern, sie seien „Rabeneltern“.
- Die alleinige Versorgung eines Kindes/Angehörigen wird von Arbeitgebern automatisch als problematisch eingestuft.
- Bewerber mit familiären Verpflichtungen werden auf Ihre Situation reduziert, es erfolgt keine Einschätzung des tatsächlichen Leistungswillens oder des Leistungspotential.

→ Berufliche Tätigkeit bei gleichzeitiger Betreuung von Kindern oder Angehörigen ist gesellschaftlich nicht anerkannt und wird durch alte Muster stigmatisiert

Work-Life-Balance in flexiblen  
Arbeits- und Beschäftigungsformen

## Was braucht Deutschland?

- Innovative Konzepterarbeitung für benachteiligte Personengruppen zur Teilhabe am Erwerbsleben
- vorausschauend alle Ressourcen nutzen um dem Fachkräftemangel zu begegnen
- Verantwortung übernehmen und den tatsächlichen Problemen alleinerziehender Menschen aktiv begegnen
- Aufklärung subjektiv wahrgenommener, aber inkorrekt, Annahmen über Alleinerziehende

→ Einen stärkeren Paradigmenwechsel in der Sichtweise und dem Umgang mit alleinerziehenden Menschen in Deutschland