



**MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und  
Privatleben als Standortfaktor**

**Bachelorarbeit**

vorgelegt von

Nicole Kempe

Erstgutachter:  
Prof. Dr. Raimund Geene

Zweitgutachter:  
Prof. Dr. Michael Klundt

Rostock, Dezember 2012

**Erklärung zur Bachelorarbeit**

Ich versichere, dass ich die vorliegende Bachelorarbeit mit dem Thema „MV tut auch zum hier leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor“ selbständig verfasst habe und keine anderen Hilfsmittel als die angegebenen verwendet habe. Die Stellen, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich in jedem Falle durch Angaben der Quelle, auch der Sekundärliteratur, als Entlehnung kenntlich gemacht.

**Danksagung**

An dieser Stelle möchte ich mich bei meinen Betreuern Herrn Prof. Dr. Raimund Geene und Herrn Prof. Dr. Michael Klundt bedanken. Ihre wertvollen Hinweise und Anregungen haben wesentlich zum Gelingen dieser Bachelorarbeit beigetragen.

Ein weiterer Dank gilt dem Kompetenzzentrum Leben in MV, die mich niemals abgewiesen und jede noch so kleine Frage geduldig beantwortet haben. Und das zu jeder Zeit.

Einen besonders großen Dank möchte ich meinem Freund, meinen Eltern und meinen Freunden für ihre Unterstützung, ihre Zuversicht und ihr Vertrauen aussprechen.

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>04</b>
1.1	Ziele und Hypothesen der Arbeit	04
1.2	Aufbau der Arbeit	05
<b>2</b>	<b>Ausgangslage</b>	<b>05</b>
2.1	Leben in Mecklenburg-Vorpommern – Zahlen und Fakten	06
2.2	Begriffsbestimmungen	09
2.3	Vereinbarkeit auf Bundesebene: Begrifflichkeiten und aktuelle Inhalte der Vereinbarkeitsdiskussion	11
<b>3</b>	<b>Die familienfreundliche Politik in Mecklenburg – Vorpommern</b>	<b>14</b>
3.1	Die Koalitionsvereinbarungen der jeweiligen Legislaturperiode 2006 und 2011	14
3.2	Verortungen, Zuständigkeiten und Finanzen	21
3.3	Bericht der Landesregierung des Bundeslandes Mecklenburg – Vorpommern zur Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Privatleben (Stand 2010)	23
<b>4</b>	<b>Akteure der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>25</b>
4.1	Familienbotschaft	25
4.2	Lokale Bündnisse für Familie	26
4.3	Perspektive Wiedereinstieg und IMPULS	32
4.4	Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV	33
<b>5</b>	<b>Familienfreundlichkeit in den Unternehmen des Landes</b>	<b>34</b>
5.1	Betriebliche Maßnahmen, Möglichkeiten und betriebswirtschaftliche Effekte	36
5.2	Förderprogramme – Wettbewerbe – Kooperationen	41
5.2.1	Förderprogramme	41
5.2.2	Wettbewerbe	44
5.2.3	Kooperationen	45
<b>6</b>	<b>Sozialverträglichkeit flexibler Arbeitszeiten am Beispiel der Branche Hotellerie</b>	<b>46</b>
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>56</b>
	<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>59</b>
	Literaturverzeichnis	59
	Virtuelle Quellen	63
	<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>64</b>

## **1 Einleitung**

Für Menschen mit Sorgeverantwortung für Kinder wird es immer anspruchsvoller, Erwerbs- und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Beide Bereiche konkurrieren um die verfügbaren Zeit- und Energieressourcen. Dabei müssen sich die Familienmitglieder häufig den Erfordernissen der Arbeitswelt unterordnen. Zählen in der Erwerbsarbeit vor allem jederzeitige Verfügbarkeit, Mobilität und Flexibilität, brauchen Kinder vorrangig Verlässlichkeit, Planbarkeit und Zeit für die Intensivierung von Bindungen. Die Erwartungen beider Lebensbereiche stehen sich teilweise so stark entgegen, dass oftmals ein Familienmitglied sein berufliches Engagement reduziert, um der Sorgeverantwortung überhaupt gerecht zu werden.

Familien sind die soziale Mitte der Gesellschaft. Ihr Alltag zwischen Bildung, Beruf, Partnerschaft und Elternschaft wird dabei zunehmend komplexer. Viele Familien sind heute auf zwei Einkommen angewiesen, um ihre Existenz zu sichern. In einer dominant von Erwerbsarbeit geprägten Gesellschaft kommt der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben eine zentrale Bedeutung zu. Geeignete Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Männer und Frauen ihre Kinderwünsche realisieren, sowie Familien- und Erwerbsleben gemäß ihren individuellen Lebensvorstellungen nach dem Prinzip der Wahlfreiheit miteinander verbinden können, ist deshalb eine zentrale Herausforderung nachhaltiger Familienpolitik.

### **1.1 Ziele und Hypothesen der Arbeit**

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, am Ende solch ein Ergebnis zu formulieren, welches als konstruktiver Beitrag zur Entwicklung einer vereinbarkeitsorientierten Politik im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern nutzen kann. Hierbei sollen sowohl die Arbeitszeitinteressen der Arbeitgeber, als auch die Familieninteressen der Arbeitgeber in gleichem Maße befriedigt und angemessen nachkommen werden. Um dieses Ziel umfassend erreichen zu können, werden drei Hypothesen der folgenden Arbeit zugrunde gelegt:

Hypothese 1: Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen werden in den Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern umgesetzt.

Hypothese 2: Der Hotel- und Gaststättenbereich weiß um seine prekäre Situation bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und nutzt erste Initiativen der Landesregierung.

Hypothese 3: Die Maßnahmen ermöglichen es Individualpersonen, ihr Erwerbs- und Privatleben zu vereinbaren.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Arbeit teilt sich in 7 Kapitel und ist wie folgt aufgebaut: Zunächst wird in Kapitel 2 auf die Lebenssituation der Individualpersonen im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern eingegangen. Außerdem werden wichtige Begrifflichkeiten erläutert und diese in den Vereinbarkeitsbegriff auf Bundesebene eingebracht. Anschließend wird in Kapitel 3 die familienfreundliche Politik in Mecklenburg-Vorpommern vorgestellt. In diesem Kapitel wird sowohl auf die Koalitionsvereinbarungen von 2006 und 2011, als auch auf die wichtigen Themen Finanzen und Zuständigkeiten der einzelnen Ressorts eingegangen. Der Bericht der Landesregierung zum Thema Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Familien/Privatleben rundet das Kapitel ab. In Kapitel 4 werden die Akteure der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern vorgestellt. Kapitel 5 widmet sich der Familienfreundlichkeit in den Unternehmen des Landes. Dort gilt es zu klären, anhand welcher Förderprogramme oder Wettbewerbe sich Familienfreundlichkeit erkennen lässt. Daran anknüpfend wird in Kapitel 6 aufgezeigt, wie sich flexible Arbeitszeiten auf das Familienleben und die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben niederschlagen – wie sich also die Sozialverträglichkeit flexibler Arbeitszeiten im familiären Alltag äußert. In Kapitel 7 werden schließlich die Ergebnisse der Arbeit zusammengefasst und Ausblicke geboten.

## **2 Ausgangslage**

Im folgenden Kapitel möchte ich zuerst einen Einblick in das Leben im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern geben. Wie leben die Menschen hier, welche Wirtschaftszweige sind angesiedelt? Wieso ist das Thema „demografischer Wandel“ so prägnant? Des Weiteren möchte ich wichtige Begriffe zum Thema „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ erläutern und im zweiten Teil des Kapitels einen Bogen zur Vereinbarkeitspolitik der Bundesregierung schlagen.

## 2.1 Leben in MV – Zahlen und Fakten

Aus dem europäischen Blickwinkel betrachtet liegt Mecklenburg-Vorpommern mitten in Europa. „Als Ostseeanrainer und mit der Grenze zu Polen ist unser Bundesland das Tor zum Baltikum und nach Skandinavien“, heißt es auf der Homepage des Landesportals Mecklenburg-Vorpommern ([www.mecklenburg-vorpommern.eu](http://www.mecklenburg-vorpommern.eu)). Trotz dieser günstigen Lage und der damit assoziierten positiven Wirtschaftseffekte ist das Bundesland innerhalb Deutschlands und Europas dennoch ein peripherer, strukturschwacher und zugleich stark ländlich geprägter Raum. Dieser erhält als „Konvergenzraum“ von der europäischen Union u.a. finanzielle Unterstützungen, um das wirtschaftliche Wachstum des Bundeslandes zu fördern (vgl. [www.europa-mv.de](http://www.europa-mv.de); GLASER et al. 2007, S. 74 f).



Quelle: BA Regionaldirektion Nord, Monatsbericht Oktober 2011

Die kritische Wirtschaftssituation des Bundeslandes offenbart sich besonders auf dem Arbeitsmarkt. Im Oktober 2011 gingen in Mecklenburg-Vorpommern 94.074 Personen keiner Erwerbstätigkeit nach. Damit betrug die Arbeitslosenquote hier 11,0%, während der Wert für die gesamte Bundesrepublik bei 7,1% lag ([www.genesis.destatis.de](http://www.genesis.destatis.de)). Den geringsten bzw. höchsten Wert konnten unter den Landkreisen Ludwigslust – Parchim (8,3%) bzw. Mecklenburgische Seenplatte (12,5%) und unter den kreisfreien Städten Greifswald (11,4%) bzw. Stralsund (17,2%) verzeichnen (vgl. BA 2011, S. 1f.). Obwohl im Oktober 2011 die Arbeitslosenzahl in MV im Vergleich zum Februar des Vorjahres um 1,4% gesunken ist, bleibt die Arbeitslosigkeit im Land dennoch ein dringend zu lösendes Problem.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Die angespannte Lage am Arbeitsmarkt spiegelt sich unmittelbar in den Nettoeinkommen der Haushalte wieder, die 2011 mit 1.046€ 17% unterhalb des Bundesniveaus lagen. Unter den betrachteten Haushalten verfügen die Alleinerziehenden mit durchschnittlich 786€ monatlich über die niedrigsten Einkommen. Die insgesamt niedrigen Einkommen sind wiederum für die hohen Armutsquoten im Land verantwortlich. Im Jahr 2011 lebten 27% der Haushalte mit einem Armutsrisiko, da sie über weniger als 60% des bundesdurchschnittlichen äquivalenzgewichteten Haushaltsnettoeinkommen verfügten. In diesen Haushalten lebten 71.000 Kinder. Haushalte mit Kindern wiesen mit 31% eine überdurchschnittliche Armutsgefährdung auf, was vor allem auf die hohen Armutsrisikoquoten der Alleinerziehenden zurückzuführen ist (PROGNOS AG 2011, S. 2 f.).

Um die akute Arbeitsmarktsituation zu entspannen, sollen die wichtigsten Wirtschaftszweige und –motoren des Landes auch in Zukunft gefördert werden. Dazu gehören neben den Bereichen Tourismus, maritime Wirtschaft, Landwirtschaft und Gesundheitswirtschaft auch die Branche der Umwelt-, Bio- und Informationstechnologie sowie Medizintechnik ([www.mecklenburg-vorpommern.eu](http://www.mecklenburg-vorpommern.eu)). Für Mecklenburg-Vorpommern ist die Förderung einer attraktiven Wirtschaftslandschaft, die als „Zieh-Faktor“ vermehrt Menschen in das Bundesland anziehen könnte, besonders entscheidend, da das Land vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit einem Bevölkerungsverlust zu kämpfen hat.

Die Probleme am Arbeitsmarkt und die, aufgrund des unterdurchschnittlichen Lohn- und Gehaltsniveaus, vergleichsweise schlechte wirtschaftliche Situation vieler Haushalte gehören zweifelsfrei zu den Hauptursachen des sich vollziehenden demografischen Wandel im Land. Die rückläufige Bevölkerungsentwicklung in Mecklenburg-Vorpommern wird aber noch von weiteren Faktoren beeinflusst. Zum einen erlitt das Land nach der Wiedervereinigung – d.h. zu Beginn der 1990er Jahre – einen drastischen Geburtenrückgang. Zum anderen hat das Land im Zuge der Ost-West-Wanderung an Bevölkerung verloren. Seit 1990 – abgesehen von den Jahren 1995 und 1996 – verzeichnete Mecklenburg-Vorpommern ein negatives Wanderungssaldo. Im Jahre 2008 verließen rund 10.600 Personen das Bundesland. Die größte Gruppe der abgewanderten Personen war im Alter zwischen 15 und 30 Jahren. Dabei überwog der Anteil weiblicher Personen bei den 15- bis 25jährigen (Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2011, S. 59 f.). Beeinflusst von diesen Faktoren schrumpft die Bevölkerung des Landes seit 1990. Lebten 1990 noch 1.923.959 Menschen in Mecklenburg-Vorpommern, waren es im Jahre 2008 nur noch rund 1.642.327 Menschen (ebd. S. 40), das entspricht einer Bevölkerungsdichte von 71 Einwohnern pro km<sup>2</sup>. Im Vergleich zu der Bevölkerungsdichte von 230 Einwohnern pro km<sup>2</sup> in der gesamten Bundesrepublik ist

Mecklenburg-Vorpommern damit das am dünnsten besiedelte Bundesland (vgl. DESTATIS 2011, S.29). Außerdem steigt das Durchschnittsalter an. Lag dieses im Jahre 1991 noch bei 35,8 Jahre, so ist es im Jahre 2011 auf 43,7 Jahre angestiegen.

Da insgesamt eine selektive Abwanderung der jungen, qualifizierten und vermehrt weiblichen Bevölkerung stattfand, geriet die Bevölkerungsstruktur in eine Schieflage. Gegenwärtig wird ihre Struktur von der Dominanz einer tendenziell weniger qualifizierten, männlichen und älteren Bevölkerung gekennzeichnet. Die Bevölkerungsentwicklung hat also nicht nur insgesamt an Dynamik verloren, vielmehr ist sie auch an jungen und innovativen Menschen gesunken, die für die demografische und wirtschaftliche Tragfähigkeit des Landes wichtig sind (REICHERT-SCHICK 2008, S. 36 f.). In Anbetracht dieser Entwicklungen ist sogar die Frage, „ob die Gewährleistung der Daseinsvorsorge (in Teilen Mecklenburg-Vorpommerns) noch erbracht werden kann“, berechtigt. Ein massiver Bevölkerungsrückgang begünstigt nämlich seinerseits weitere negative Prozesse, die sich in einem partiellen Rückzug der Infrastruktur aus den ländlichen Siedlungen äußern. Dazu zählen vor allem die Versorgung mit Konsumgütern, Postdiensten, sozialen Kontaktmöglichkeiten, hausärztlicher Betreuung, aber auch die Sicherstellung eines bedarfsgerechten Netzes an ÖPNV-Haltestellen sowie Schulen und Betreuungsangeboten für Kinder (ebd. S. 41). Beschränken sich die Versorgungsangebote auf das nächsthöhere Wohn- und Arbeitszentrum, verlagern sich damit auch Arbeitsplätze aus dem ländlichen Raum in größere Zentren. Insgesamt wachsen somit die räumlichen Abstände zwischen den Wohn-, Versorgungs- und Arbeitspunkten der Bevölkerung. Für die Menschen bedeutet dieser Rückzug nicht nur die Verringerung der Lebensqualität, sondern auch verstärkte Investitionen in die individuelle Mobilität und Notwendigkeit größerer Entfernungen zu überwinden. REICHERT-SCHICK deklariert besonders Ostvorpommern als die „Region der weiten Wege“ (ebd. S. 37). Diese fallen nicht nur an, um Einrichtungen des täglichen Bedarfs nutzen zu können, sondern auch als täglicher Weg zum Arbeitsplatz. Dabei muss auch festgestellt werden, dass Mobilität als ein Instrument bezüglich des Angebots und der Nachfrage von Arbeitskräften angesehen wird. Mobilität kann partiell einem Arbeitskräftemangel in einer Region entgegenwirken und unterliegt deshalb gezielter Förderung. Mittlerweile hat sich das Mobilitätsverhalten aber zu einem Konkurrenzvorteil auf dem Arbeitsmarkt auf Seiten der Beschäftigten entwickelt. Wer Mobilitätsbereitschaft zeigt, ist eindeutig im Vorteil. Damit gewinnt die Berufsmobilität einen „Beigeschmack von Zwang und Fremdbestimmtheit“ (SCHNEIDER 2005, S. 111 ff.). Wer sich hingegen keine Mobilität leisten kann – z.B. Familien mit geringem Einkommen, Rentner und Alleinerziehende – und deshalb auf die Angebote des ÖPNV, welche besonders

in den ländlichen Regionen des Bundeslandes ausgedünnt sind, angewiesen ist, wird in seiner wirtschaftlichen Entwicklung stark benachteiligt (KNITTEL et al. 2007). Das ist vor allem deshalb tragisch, weil berufliche Mobilität – sei es in Form von täglichem oder wöchentlichem Pendeln oder in Form wechselnder Arbeitsorte – eine wichtige „Bedingung heutiger Erwerbstätigkeit“ ist (SCHIER 2009, S. 57). Aufgrund ihrer verstärkten Erwerbsbeteiligung sind auch Frauen zunehmend von Berufsmobilität betroffen (ebd.). In ihren Wechselwirkungen miteinander führen diese wirtschaftlichen, demografischen und räumlichen Faktoren dazu, dass das Bundesland als Wohn- und Arbeitsort zunehmend an Attraktivität verliert und die Menschen dem Land den Rücken zukehren.

Zusammengefasst stellt sich die räumliche, demografische und wirtschaftliche Lage Mecklenburg-Vorpommerns als prekär dar. Nichtsdestotrotz zeigen die benannten Probleme auch, an welchen Stellen Interventionsmaßnahmen durchzuführen sind und wo Chancen ergriffen werden können. Wesentliche Potenziale liegen im Ausbau der wirtschaftlichen Stärke des Landes. Dazu soll auch in Zukunft der Ausbau der Gesundheits- und Tourismuswirtschaft vorangetrieben werden.

## **2.2 Begriffsbestimmungen**

Als vordringliches Ziel bisheriger und zukünftiger Vereinbarkeitsprogramme ist zunächst vor allen Dingen unter Gleichstellungsaspekten die bessere Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf zu bestimmen. Die Förderung der Erwerbsbeteiligung der Frauen und die stagnierenden oder sinkenden Geburtenraten geben hierfür auch weiterhin den Ausschlag.

Unter Kinderbetreuung ist dabei im Sinne der familienrechtlichen Pflichten und des Achten Sozialgesetzbuches die elterliche Sorge für die Kinder mit einem Förderungsauftrag zu verstehen, der in gleichem Maße Erziehung, Bildung und Betreuung umfasst und die soziale, emotionale, körperliche und geistige Entwicklung des Kindes beachtet ([www.sozialgesetzbuch-sgb.de](http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de)).

Für die Berücksichtigung der Kinderbetreuung bei der Gestaltung des Arbeitslebens hat sich der Begriff Vereinbarkeit von Familie und Beruf etabliert. Familie sollte dabei an erster Stelle stehen, um deutlich zu machen, dass dieser Kern und diese Basis unserer Gesellschaft nicht nur Anpassung leisten, sondern auch Berücksichtigung ihrer Belange erleben müssen. Familie

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

soll lebbar und individuell gestaltbar sein auch unter den Bedingungen des beruflichen Alltags. In diesem Zusammenhang ist unter Familie mehr zu verstehen als die traditionelle Kernfamilie. Diese besteht aus Mutter, Vater und (Klein-)Kind. Ausgehend von den auch rechtlich verankerten Aufgaben der Personensorge, Unterhaltsverpflichtung, Betreuung, Erziehung und Pflege ist als Familie jedoch vielmehr jedes Zusammenleben von gewisser Dauer zu verstehen. Unter dem Begriff Familie sieht man heute eine enge soziale Beziehung zwischen Menschen, die sich insbesondere durch gegenseitige soziale Verpflichtungen, durch Kinder und andere generationelle Beziehungen sowie durch gelebte Partnerschaftsbeziehungen verbinden. Zu ihnen gehören beispielsweise Patchworkfamilien, Lebenspartnerschaften mit und ohne Kinder, Lebensgemeinschaften mit und ohne Kinder genauso wie Pflegefamilien oder aktive Großeltern. Der Wandel der familialen Lebensformen, die Auflösung eines tradierten Rollenverständnisses sowie das umfassendere Anerkenntnis sozialer Aufgaben führt schließlich mehr und mehr dazu, dass familiäre Aufgaben durch Frauen und Männer in gleichem Maße wahrgenommen werden (GERLACH, I. 2010, S.58f.).

Im Unterschied zum auch gängigen Begriff des Berufes ist das Erwerbsleben umfassender. Unter Beruf versteht man diejenige institutionalisierte Tätigkeit, die ein Mensch für finanzielle oder herkömmliche Gegenleistungen oder im Dienste Dritter regelmäßig erbringt bzw. für die er ausgebildet und erzogen ist.

Das Erwerbsleben der arbeitenden Frauen und Männer ist ausdifferenzierter. Viele arbeiten nicht mehr in ihren erlernten Berufen, arbeiten in Teilzeit oder in mehreren Tätigkeitsfeldern. Deshalb kann der Begriff „Beruf“ nur einen Teilaspekt aufzeigen. Erwerbsleben umfasst sämtliche Tätigkeiten, die dem Erwerb und der Sicherung der Lebensgrundlage dienen und wird daher den veränderten Erwerbsbedingungen eher gerecht. Erwerbsleben ist danach die selbständige oder unselbständige, kurz- oder langfristige Tätigkeit unabhängig von ihrem Umfang und den zu erzielenden Verdienstmöglichkeiten.

Der Begriff des Privatlebens beschreibt sämtliche Tätigkeiten und Aktivitäten außerhalb des Erwerbslebens. Es gibt weit mehr Lebensaktivitäten, die mit dem Erwerbsleben abgestimmt werden müssen, und zwar von beiden Geschlechtern. Die Gestaltung seines Lebens leistet jede Frau und jeder Mann individuell, wobei sich die Lebenszusammenhänge innerhalb und außerhalb familiärer Strukturen stetig verändern und den sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen anpassen müssen. Dies wird mehr denn je von Frauen und Männern erwartet. Mit der Wahl dieses weiten Begriffes wird die Bedeutung sämtlicher privaten

Aufgaben und Interessen im Leben einer jeden Beschäftigten und eines jeden Beschäftigten bestätigt und akzeptiert, ohne den Focus auf bestimmte Lebensleistungen oder bestimmte Lebenslagen zu verengen. Er ist Ausdruck der Vielgestaltigkeit der Lebensentwürfe unserer modernen Gesellschaft. Der erweiterte Fokus schließt neben Kinderbetreuung, Pflegeaufgaben und sonstigen Familienleistungen auch bürgerschaftliches Engagement, Fort- und Weiterbildung im Sinne lebenslangen Lernens, internationales Interesse und andere außerbetriebliche Aktivitäten wie Geselligkeit oder Erholung ein. Bei Anerkennung einer solchen individuellen Lebensgestaltung ist davon auszugehen, dass das Leben von Frauen und Männern in bestimmten Lebensphasen abläuft, in denen unterschiedliche Vereinbarkeitsanforderungen zu berücksichtigen sind. Eine solche Vereinbarkeitspolitik hat den Vorzug, dass es weder gesellschaftlich noch im Unternehmen zu Bevorzugung oder Ausgrenzung bestimmter Gruppen oder Lebensentwürfe kommt. Die gegenseitige Akzeptanz und Toleranz wird erhöht und Frauen und Männer werden stärker motiviert, Vereinbarkeit als gemeinsame Aufgabe der Gesellschaft anzuerkennen (HOCHSCHILD, A.; BEISTER, H. 2002, S.45f.).

Die Ziele einer modernen Vereinbarkeitspolitik sind daher aus der Harmonisierung der genannten Lebensbereiche abzuleiten. Sie sind erreicht, wenn Erwerbs- und Privatleben im Leben des Einzelnen nicht (mehr) konkurrieren, sondern als wechselseitige Bereicherung empfunden werden können und die aufgezeigten positiven Effekte nachweislich eintreten. Inwieweit die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben auf Bundesebene umgesetzt wird, dazu möchte ich im Folgenden eingehen.

### **2.3 Vereinbarkeit auf Bundesebene: Begrifflichkeiten und aktuelle Inhalte der Diskussion**

Die Erziehung und Betreuung von Kindern in der Bundesrepublik ist in erster Linie Aufgabe der Familie. In den letzten Jahren sieht sich der Staat, aufgrund seiner in Artikel 6, Absatz 1 des Grundgesetzes verankerten Schutz- und Förderpflicht gegenüber Familien, immer mehr gefordert. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erwähnt in vielen Publikationen, dass die Erwerbsarbeit der wichtigste externe Taktgeber für die Zeitgestaltung von Familien ist. Es ist daher von besonderer Bedeutung für ein gelingendes Familienleben, Arbeitszeit und Familienzeit gemäß den Wünschen von Müttern und Vätern miteinander in Einklang zu bringen ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)). Berufstätige Eltern bzw. Eltern mit Erwerbswunsch brauchen flexible Arbeitszeiten, Kontakthalte- und

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Weiterbildungsprogramme während der Elternzeit, Hilfen beim Wiedereinstieg sowie alternative Karrierepfade, damit beide Geschlechter qualifizierte Beschäftigungen auf allen Hierarchieebenen ausüben können. Diese müssen allerdings auch mit den Familienpflichten vereinbar sein. So können tatsächliche Wahlmöglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lebenslaufs geschaffen und gesichert werden.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat einige Programme auf den Weg gebracht, um den gewünschten Einklang von Erwerbs- und Privatleben zu schaffen. So gibt es z.B. das Unternehmensprogramm „**Erfolgsfaktor Familie**“. Hier setzt sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit vielen Jahren gemeinsam mit den Wirtschaftsverbänden für eine familienbewusste Personalpolitik in den Unternehmen ein. Zum Unternehmensprogramm gehört das gleichnamige Unternehmensnetzwerk beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Das Unternehmensnetzwerk hat sich als zentrale Plattform für Arbeitgeber und Multiplikatoren etabliert, die sich für familienbewusste Personalpolitik interessieren. Es bündelt Informationen. Dort steht ein umfassendes Informationsangebot zu allen Aspekten familienbewusster Personalpolitik zur Verfügung. Neben Erfolgsbeispielen von familienbewussten Unternehmen und praxisnah aufbereiteten Tipps finden sich hier auch Studien und Leitfäden sowie Veranstaltungshinweise. Das Netzwerk bietet Unternehmen Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und eine umfangreiche Wissensdatenbank.

Zudem fördert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend seit 2004 das „**Audit Beruf und Familie**“, eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Diese vergibt das Qualitätssiegel für eine familienfreundliche Personalpolitik in den Unternehmen. In der wirklichen Arbeitswelt klaffen die gewünschte und die tatsächliche Teilhabe am Arbeitsmarkt von Eltern oft auseinander. Da teilzeitbeschäftigte Mütter tendenziell etwas mehr und vollzeitbeschäftigte Väter tendenziell etwas weniger arbeiten wollen, besteht insgesamt ein hoher Bedarf an vollzeitnahen Arbeitsplätzen zwischen 25 und 35 Wochenstunden. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend das Unternehmensprogramm „**Erfolgsfaktor Familie**“ im Oktober 2010 durch die Initiative „**Familienbewusste Arbeitszeiten**“ erweitert. Damit sollen Arbeitgeber motiviert und dabei unterstützt werden, mehr flexible Arbeitszeitmodelle anzubieten, die Mütter mehr Karrierechancen und Vätern mehr Familienzeit ermöglichen. Vollzeitnahe Teilzeitmodelle spielen dabei eine herausragende Rolle. Sie dienen einer besseren finanziellen Absicherung und wirken Altersarmut entgegen. Aber auch die Vereinbarkeit von Führungsaufgaben und Familienverantwortung wird dadurch gefördert.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Mit der Unterzeichnung der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ am 8. Februar 2011 haben sich Politik und Wirtschaft zu einem gemeinsamen Engagement für familienbewusste Arbeitszeiten verpflichtet. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend möchte die Förderung familienbewusster Arbeitszeiten auch in Zukunft intensiv betreiben und diesen Schwerpunkt der Kooperation mit den Sozialpartnern im Rahmen des Unternehmensprogramms „**Erfolgsfaktor Familie**“ weiter ausbauen. Den Sozialpartnern wird hier eine besondere Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen übertragen. Ihnen obliegt es, flexible Arbeitszeitmodelle einzuführen, die sowohl die Interessen der Betriebe als auch der Beschäftigten angemessen berücksichtigen und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen aus unterschiedlichen Branchen enthalten mittlerweile Regelungen, die die Vereinbarkeit von Familienpflichten und Berufstätigkeit fördern. Nur mit flexiblen Arbeitszeiten, die die familiäre Verantwortung von Männern und Frauen berücksichtigen und mit betrieblichen Interessen ausbalancieren, kann es angesichts des demografischen Wandels und des drohenden Fachkräftemangels gelingen, insbesondere mehr qualifizierte Mütter in den Arbeitsmarkt zu integrieren und gleichzeitig verlässliche Zeit für Familien zu ermöglichen.

Für den Erfolg einer familienbewussten Personalpolitik - Zeichen einer modernen Unternehmensführung - ist neben den aufgeführten Handlungsfeldern und Strategien das Zusammenwirken der Sozialpartner sowie die Eigenverantwortung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entscheidend. So gibt es z.B. ein Programm, um Hilfen für Eltern und deren Wiedereinstieg in das Erwerbsleben, insbesondere für solche Eltern, deren familienbedingte Erwerbsunterbrechung länger als drei Jahre gedauert hat, zu ermöglichen. Es heißt „**Perspektive Wiedereinstieg**“ ([www.perspektivewiedereinstieg.de](http://www.perspektivewiedereinstieg.de)).

Eine weitere Voraussetzung dafür, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt, sind ausreichende Betreuungsangebote. Mit dem Förderprogramm **Betriebliche Kinderbetreuung** schafft das BMFSFJ gezielt Anreize und fördert bundesweit die Einrichtung von neuen Betreuungsplätzen. Hier können die Betreuungszeiten der Kinder und Arbeitszeiten der Eltern aufeinander abgestimmt werden. Das Programm unterstützt Unternehmen, Unternehmensverbände, Elterninitiativen und Träger. Die Förderung wird als Anschubfinanzierung für bis zu zwei Jahre gewährt.

### **3. Die Familienfreundlichkeitspolitik in Mecklenburg-Vorpommern**

Die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben lässt sich nur erreichen, wenn ihre Verwirklichung als Querschnittsaufgabe für politische und unternehmerische Handlungsfelder gesehen wird. Notwendigkeiten und Möglichkeiten betreffen unterschiedlichste Ressorts, von denen exemplarisch die Wirtschaftspolitik, die Sozial-, Gleichstellungs- und Familienpolitik, Arbeitnehmerrechte und Gesundheitsfragen zu nennen sind. Vereinbarkeitspolitik sollte daher ressortübergreifend gestaltet und umgesetzt werden. Vereinbarkeitspolitik in diesem Sinne erfordert demzufolge Gremien und Beauftragte auf allen politischen Ebenen des Landes und in den Unternehmen, in denen die Interessen und Gesichtspunkte der maßgeblich Beteiligten gebündelt und diskutiert und effiziente Umsetzungsschritte entwickelt werden können.

Die Implementierung vereinbarkeitsbewusster Strukturen und Instrumente sollte auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein. Dies bedingt neben einer umfassenden Informationspolitik die fortlaufende Evaluation der Maßnahmen und einer dauerhaften Qualitätssicherung.

#### **3.1 Die Koalitionsvereinbarungen der jeweiligen Legislaturperiode 2006 und 2011**

Schon im Jahre 2006 blickte das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern auf eine bewegte Geschichte zurück. Eine Geschichte, die mit der Wiedervereinigung begann. Viele Neuerungen und Veränderungen markierten diesen Weg. Anhand des geschlossenen Koalitionsvertrages von 2006 wollen die Regierungsparteien SPD und CDU sich den Herausforderungen, wie der hohen Arbeitslosigkeit, der demografischen Entwicklung, den sinkenden Transferzahlungen von EU und Bund und der Globalisierung weiterhin stellen. Das Bundesland soll in den Jahren 2006 bis 2011 als Wirtschaftsstandort weiter attraktiv gemacht, eine gezielte Politik für Familien und Kinder fortgesetzt werden. Dafür ist das gemeinsame Engagement von Bürgern, von Unternehmen, Gewerkschaften, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Vereinen, Verbänden, Land und Kommunen Voraussetzung. Die wirtschaftlichen Stärken des Landes z. B. in der Land- und Ernährungswirtschaft, der Gesundheitswirtschaft, der maritimen Verbundwirtschaft, in den Zukunftstechnologien sowie im Tourismus sollen mit den darin liegenden Chancen beherzt genutzt werden. Wo die wirtschaftliche Basis erfolgreich wächst, entstehen zukunftsichere Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Diese werden gebraucht, um die soziale Situation im Land zu verbessern.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Die Regierungsparteien SPD und CDU setzen sich für ein tatsächlich gleichberechtigtes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in allen Lebens- und Arbeitsbereichen ein. Sie wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessern. Dies ist anhand des Artikels 271 zu sehen. In diesem steht: „Die mit dem Verwaltungsmodernisierungsgesetz beschlossenen Standards für die Gleichstellung werden die Koalitionspartner umsetzen. Alle Entscheidungsfindungen in diesem Reformprozess werden unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Prinzips erfolgen. Ziel ist eine geschlechtergerechte, effiziente, bedarfs- und servicebezogene Verwaltung“ (Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, 2006: Koalitionsvereinbarung der Legislaturperiode).

In den Familien wird die Grundlage für die Solidarität der Generationen gelegt. Hier lernen Kinder die Regeln des Zusammenlebens, kulturelle Werte und solidarisches Verhalten. Mit ihrer im Koalitionsvertrag festgelegten Familienpolitik wollen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern zum familienfreundlichsten Land in Deutschland machen. Sie sehen in einer aktiven Sozialpolitik, welche integrativ wirkt, einen weiteren Schwerpunkt ihrer Arbeit. Lebenslanges Lernen ist der Schlüssel zur gerechten Teilhabe am gesamtgesellschaftlichen Wohlstand. Deshalb soll der Ausbau der Qualität in Kindergärten, allgemeinen und beruflichen Schulen und Hochschulen fortgesetzt werden. Es wird auf ein ganzheitliches und aufeinander abgestimmtes Bildungssystem gesetzt.

Die folgenden Artikel der Koalitionsvereinbarung aus dem Jahre 2006 sollen zeigen, dass die Regierungsparteien die Familien- und Sozialpolitik als ein wichtiges Themengebiet ansehen und die Dringlichkeit der Veränderungsprozesse in der Gesellschaft und der Wirtschaft vorantreiben wollen.

- Artikel 208: Die Koalitionspartner werden eine aktive Sozialpolitik des Förderns und Forderns betreiben. Ziel ist die Förderung von sozialer Gerechtigkeit und sozialem Ausgleich. Die Eigenverantwortung des Einzelnen soll gestärkt und Eigeninitiative unterstützt werden. Hilfe zur Selbsthilfe ist ein wesentlicher Teil unseres sozialen Netzes, das auf Solidarität und Subsidiarität basiert. Die Koalitionsparteien orientieren sich an dem Modell eines Sozialstaats, der das Prinzip der Integration verstärkt in den Fokus nimmt, um für alle Bürger des Landes die gleichberechtigte Teilhabe an den gesellschaftlichen Ressourcen sowie an der Mitbestimmung über politische und gesellschaftliche Angelegenheiten zu gewährleisten. Der soziale Zusammenhalt der Gesellschaft beinhaltet die Fürsorge für die Schwächsten, die der Hilfe durch unser Gemeinwesen zwingend bedürfen.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

- Artikel 209: Die Koalitionspartner werden eine Politik für Mecklenburg-Vorpommern auf den Weg bringen, die Familien weiter stärkt und Kinder willkommen heißt. Im Mittelpunkt dieser Politik steht ein „Pakt für Familie und Kinder“, der in Zusammenarbeit mit allen gesellschaftlichen Gruppen Mecklenburg-Vorpommern zum familienfreundlichsten Land in Deutschland machen soll. Alle politischen Initiativen der Koalitionspartner werden auf ihre Familien- und Kinderfreundlichkeit überprüft. Die Kommunen werden eingeladen, sich aktiv an diesem Pakt zu beteiligen.
- Artikel 210: Um Vätern und Müttern im gleichen Maße eine Teilhabe am Erwerbs- und Familienleben zu ermöglichen, werden in Kooperation mit den Sozialpartnern und der Privatwirtschaft modellhafte Maßnahmen für betriebliche Veränderungen entwickelt. Darüber hinaus werden Projekte wie „Modulare Qualifizierung in der Eltern- und Familienzeit“ und das „Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben“ weiter gefördert.
- Artikel 211: Die Familienberatung und Familienbildung werden mit weiteren familienunterstützenden Hilfe- und Beratungsangeboten vernetzt. Die Aktion „Eltern stark machen“ zur Bewältigung auftretender Probleme bei der Kindererziehung wird weiterentwickelt.
- Artikel 212: Wichtigstes Ziel der Kinder- und Jugendpolitik der Koalitionspartner ist, dass alle Kinder und Jugendlichen in Mecklenburg-Vorpommern in sozialer Sicherheit, emotionaler Geborgenheit, mit gleichen und gerechten Lebenschancen aufwachsen. Kinder als die schwächsten Mitglieder der Gesellschaft bedürfen des besonderen Schutzes. Störungen der kindgerechten Entwicklung wird insbesondere durch Kindertagesstätten und Schulen möglichst frühzeitig entgegengewirkt. Die Koalitionspartner fördern die Teilnahme von Kindern und Jugendlichen aus benachteiligten Familien am gesellschaftlichen und schulischen Leben. Fälle von erheblicher Vernachlässigung, Verwahrlosung und Misshandlung von Kindern und Jugendlichen müssen frühzeitig erkannt und entschieden entgegengewirkt werden. Das Kinder- und Jugendprogramm bildet eine Basis für die Entwicklung einer nachhaltigen Kinder- und Jugendpolitik.
- Artikel 213: Im Rahmen der Kinder- und Jugendpolitik setzen sich die Koalitionspartner für eine Konzentration auf eine sozialraumorientierte Förderung ein, da sich Probleme in bestimmten Sozialräumen häufen, auf die effektiver als bisher eingegangen werden muss.
- Artikel 214: Die bereits zahlreich entstandenen lokalen Bündnisse für Familien in Mecklenburg-Vorpommern werden durch das Land in ihrer täglichen Arbeit unterstützt und die Entstehung neuer Bündnisse befördert.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

- Artikel 215: Die Koalitionspartner werden die Landeswettbewerbe „Familienfreundliche Kommune“ und „Familienfreundliches Unternehmen“ initiieren (alle Artikel aus Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, 2006:Koalitionsvereinbarung der Legislaturperiode).

Die Koalitionsvereinbarung von 2011 zielt stark auf die Entwicklung Mecklenburg-Vorpommerns ab. Die Folgen des demografischen Wandels sowie von sinkenden Finanzausweisungen der Europäischen Union und des Bundes werden zu spüren sein. Ziel der Koalitionspartner ist es daher, dass das Land bis zum Jahr 2020 auf eigenen Füßen steht. Die Eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung des Landes ist daher unabdingbar. Vorhandene Stärken in der Land- und Ernährungswirtschaft, der Gesundheitswirtschaft, in der maritimen Industrie und im Tourismus sollen ausgebaut werden. Nach dem Ausstieg aus der Atomenergie ist Deutschland auf regenerative Energien angewiesen. Mecklenburg-Vorpommern verfügt über hervorragende natürliche Voraussetzungen für die Produktion von Energie aus erneuerbaren Energieträgern. Hier liegt eine große Chance für die wirtschaftliche Entwicklung unseres Landes. Die Regierungsparteien SPD und CDU glauben, dass die Wertschöpfung aus Erneuerbaren Energien eine Möglichkeit gibt, um zukunftsfähige und stabile Arbeitsplätze für Mecklenburg-Vorpommern zu schaffen.

Trotz der insgesamt positiven Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt bleibt es wichtigste Aufgabe der neuen Landesregierung, den wirtschaftlichen Aufholprozess weiter voranzutreiben. Immer noch suchen zu viele Menschen einen Arbeitsplatz; und viele, die einen Arbeitsplatz haben, können wegen zu geringer Entlohnung von ihrer Arbeit nicht leben. Attraktive Entgelt- und Arbeitsbedingungen sind entscheidende Faktoren im zunehmenden Wettbewerb um geeignete Auszubildende und qualifizierte Arbeitskräfte. In den folgenden Artikeln ist die Festlegung dieser Ansprüche der Landesregierung zu sehen.

- Artikel 239: Bei der Arbeitsmarktpolitik genießen alle Maßnahmen in Richtung auf den ersten Arbeitsmarkt Priorität. Die wirtschaftsnahe Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik, insbesondere die Konzentration auf den ersten Arbeitsmarkt, hat sich bewährt und zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes beigetragen. Die Chancen Langzeitarbeitsloser, insbesondere älterer Menschen, zur Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sind durch konkrete und im Land zu koordinierende Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung und zur besseren Wiedereingliederung zu erhöhen.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

- Artikel 241: Das im Januar 2011 beschlossene „Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern“ bleibt weiterhin die Grundlage des gemeinsamen Handelns. Im Fokus stehen die Sicherung des Fachkräftebedarfs sowie die Integration von Langzeitarbeitslosen, Benachteiligten und Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt.

Die Koalitionspartner SPD und CDU sehen Bildung als lebenslangen Prozess. Bildung ermöglicht Menschen die selbstbestimmte Teilhabe an der Gesellschaft und Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. In der sich rasch entwickelnden Wissensgesellschaft ist gute Bildung Grundlage und Voraussetzung für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und des Landes. In Mecklenburg-Vorpommern sollen auch in Zukunft die Weichen für mehr Bildung und Chancengerechtigkeit gestellt werden. Der Schwerpunkt ihrer Regierungsarbeit liegt in den nächsten fünf Jahren in frühkindlicher Bildung und Betreuung im Kinderland MV. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein weiteres wesentliches Anliegen.

Ein weiterer wichtiger Aufgabenpunkt ist weiterhin die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben. Schon in der letzten Koalitionsvereinbarung wurden wichtige Punkte verankert – diese sollen weiter bearbeitet und gegebenenfalls ausgebaut werden.

- Artikel 251: Die Koalitionspartner setzen sich für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Arbeitsmarktinstrumente ein und werden dafür Sorge tragen, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familientätigkeit sowie zur Integration von jungen Müttern und Vätern in den Arbeitsmarkt fortgeführt werden. Die Koalitionspartner setzen sich dafür ein, die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben zu verbessern.

- Artikel 261: Die Koalitionspartner werden die Familienpolitik unter Berücksichtigung der Kinder- und Jugend-, Bildungs-, Wirtschafts-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Gleichstellungspolitik weiter vernetzen, um Mecklenburg-Vorpommern zum Kinder- und Familienfreundlichsten Bundesland zu machen. Dafür werden die Beratungs- und Unterstützungsangebote für Familien mit dem Ziel einer nachhaltigen Sicherung weiterentwickelt.

- Artikel 262: Die Stärkung der Elternkompetenz ist ein zentraler Baustein nachhaltiger Familienpolitik. Die Konzepte der Familienbildung und -beratung werden mit dem Ziel überprüft und weiterentwickelt, diese enger mit den Regelangeboten der Kinder- und Jugendhilfe, wie den Kindertagesstätten, und der Schule zu verzahnen und sie verstärkt dort zu etablieren, wo Orte für Eltern und ihre Kinder sind.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

- Artikel 263: Die Koalitionspartner werden sich weiter für verbesserte Rahmenbedingungen einsetzen, um Familien- und Erwerbsleben besser vereinbaren zu können. Dabei beschränken die Koalitionspartner die Maßnahmen zur Vereinbarkeit nicht nur auf die Betreuung von Kindern. Entsprechend den Anforderungen der einzelnen Lebensphasen geht es auch um die Pflege von Angehörigen, Weiterbildung, ehrenamtliche Tätigkeit und Gesundheitsfürsorge.
- Artikel 264: Kinder- und Familienfreundlichkeit sind ein Standortfaktor für Städte und Gemeinden.

Wie sehr der demografische Wandel mittlerweile die Politik in Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt, sieht man anhand der folgenden Artikel. Sie betreffen alle das gleiche Thema und zeigen die Herausforderungen, denen sich die Koalitionspartner stellen müssen.

- Artikel 396: Der demografische Wandel setzt sich auch in den nächsten Jahren fort. Die Menschen in Mecklenburg-Vorpommern werden weniger und älter. Die im Land über dem bundesdeutschen Durchschnitt liegende Geburtenrate und die Zahl derjenigen, die nach Mecklenburg-Vorpommern kommen und hier eine neue Heimat finden, reichen nicht aus, um den Bevölkerungsrückgang insgesamt zu stoppen. Auch das Durchschnittsalter steigt weiter an. Die ohnehin geringe Bevölkerungsdichte im ländlichen Raum wird weiter sinken und die Herausforderungen in den Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge verschärfen.
- Artikel 397: Die Koalitionspartner stellen sich diesen Herausforderungen mit einer ressortübergreifenden Strategie. Die Koalition wird ihre Kraft darauf konzentrieren, im Land attraktive Bedingungen zu schaffen, damit alle - jung und alt - gerne hier leben, eine gute Arbeit finden und sich junge Menschen für eine Zukunft mit Kindern in Mecklenburg-Vorpommern entscheiden. Nur so werden die nötigen Fachkräfte für die Wirtschaft gesichert. Die öffentliche Infrastruktur sowie der Personalbestand des Landes und der Kommunen werden an eine geringer werdende Bevölkerungszahl und eine älter werdende Gesellschaft angepasst. Bei der Bewältigung dieser Aufgaben bauen die Koalitionspartner auf dem Erreichten der vergangenen Jahre auf und setzen zugleich neue Akzente. Mit besonderem Nachdruck werden sie die Entstehung neuer Ideen und Projekte zum Umgang mit dem demografischen Wandel vor Ort fördern. In diesem Zusammenhang ist auch die Enquetekommission „Älter werden in Mecklenburg- Vorpommern“ zu sehen.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

- Artikel 398: Die in der letzten Legislaturperiode eingerichtete Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) „Demografischer Wandel“ unter Leitung der Staatskanzlei wird fortgeführt. Die IMAG wird die politischen Handlungslinien des vorliegenden Strategie-Berichts „Demografischer Wandel“ durch ein konsequentes Monitoring begleiten und den Bericht inhaltlich weiterentwickeln. Dazu erfolgt eine intensive Diskussion der Aussagen des Berichts mit Vereinen, Verbänden, Kammern, Gewerkschaften und Vertretern der Kommunen. In diesen Dialog wird auch die Wissenschaft eingebunden. Praktische Erfahrungen und gute Beispiele aus den Kommunen werden aufgenommen, ausgewertet und in die Strategie eingearbeitet.

- Artikel 399: Die Förderpolitik des Landes wollen die Koalitionspartner im Lichte demografischer Wandlungsprozesse so gestalten, dass die Entwicklungsziele unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede und spezifischer Gegebenheiten erreicht werden können. Die Steuerung der Siedlungs- und Infrastrukturentwicklungsvereinbarung zwischen SPD und CDU Mecklenburg-Vorpommern für die 6. Wahlperiode 2011-2016 wird sich zukünftig noch mehr am Bevölkerungsrückgang und an der älter werdenden Gesellschaft orientieren.

- Artikel 400: Zukunftsfähige ländliche Nahversorgung sichert die Lebensqualität auf dem Land. Bestehende Strukturen der wohnortnahen Grundversorgung werden stabilisiert. Die Koalitionspartner wollen in Pilotprojekten die Kombination aus sozialer Dienstleistung, gesundheitlicher Versorgung, Versorgung mit Gütern des täglichen Bedarfs sowie Kommunikation im ländlichen Raum erproben („Neue Dorfmitte“). Diese eignen sich besonders für Gemeinden, die zwar nicht der Kategorie Grundzentrum angehören, jedoch über eine Leistungsfähigkeit verfügen, die eine gewisse wirtschaftliche Durchführung der Projekte zulässt. Die Koalitionäre werden die Kommunen bei der Analyse der Handlungsbedarfe und mit einer begleitenden Beratung im Umgang mit den Folgen des demografischen Wandels unterstützen.

- Artikel 401: Die Modellprojekte des Bundes zum demografischen Umbau haben sich bewährt und sollen aus Sicht der Koalitionspartner weiter unterstützt werden. Erfolgreiche Projekte, die begonnen wurden, müssen durch den Bund weitergeführt werden. Neue Projekte, vor allem zur demokratischen Teilhabe, sind zu initiieren und durch den Bund zu finanzieren.

- Artikel 402: Die Koalitionspartner werden darüber hinaus einen Ideenwettbewerb zur Sicherung der Daseinsvorsorge im ländlichen Raum ausschreiben. Die aus dem Wettbewerb hervorgehenden erfolgreichen Ideen sollen in der Umsetzung gefördert

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

und daraufhin geprüft werden, ob sie sich für eine landesweite Umsetzung eignen.

- Artikel 403: Gemäß dem Motto „Leben und arbeiten, wo Andere Urlaub machen“ wollen die Koalitionäre dafür werben, dass Menschen ihren Lebensmittelpunkt in Mecklenburg-Vorpommern finden. Der demografische Wandel erfordert neue Ideen und gemeinsame Initiativen von Wirtschaft, Politik und Medien, um junge Leute, die Mecklenburg-Vorpommern in den vergangenen Jahren verlassen haben, zur Rückkehr zu gewinnen.

### **3.2 Verordnungen, Zuständigkeiten und Finanzen**

Dieses Kapitel soll aufzeigen, dass Gesetze, Programme, Verordnungen, Richtlinien und andere Verwaltungsvorschriften die rechtliche Grundlage für viele Maßnahmen, die der Chancengleichheit von Müttern und Vätern dienen, Pflicht sind. Nur so kann ein Vereinbarkeitsprozess in Gang gebracht werden, der der Zukunft des Bundeslandes Mecklenburg-Vorpommerns dient und in den bestimmten Lebensbereichen umgesetzt wird.

Das Gleichstellungsgesetz Mecklenburg-Vorpommern schreibt unter anderem die Frauenförderung im Landesdienst vor. Ziel der Landesregierung ist es, die Steigerung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen und bei Gremienbesetzungen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben weiter voranzutreiben.

Das Kindertagesförderungsgesetz (KiföG M-V) stellt auf eine bedarfsgerechte Bereitstellung von Plätzen ab, die sich am „Bedarf“ der Personensorgeberechtigten orientieren, wobei die Verweildauer der Kinder auf zehn Stunden begrenzt wird. Flexiblere Öffnungszeiten sollen in diesem Kontext für die Eltern zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben führen sowie die Chancengleichheit für die individuelle Entwicklung des Kindes im Rahmen der Bildung und Erziehung sichern. Kinder von sozial benachteiligten Eltern haben einen Rechtsanspruch auf eine Kindertagesförderung im Umfang von mindestens 30 Stunden wöchentlich. Dies soll bereits ab Vollendung des ersten Lebensjahres möglich sein. Es ist ein wichtiger Beitrag, um den regelmäßig arbeitslosen Eltern Chancen für eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt zu eröffnen.

### Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern

In diesem Gesetz ist als eine zentrale Aufgabe der Hochschulen die Berücksichtigung der besonderen Belange Studierender mit Kindern, in Zusammenarbeit mit den Studentenwerken,

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

verankert. Das Studentenwerkgesetz sieht vor, dass die Studentenwerke Betreuungsstätten für Kinder von Studierenden unterhalten können. Zeiten der Kindertagesbetreuung werden auf die höchstzulässigen Beurlaubungsmöglichkeiten während eines Studiums nicht angerechnet und bei Prüfungsverfahren selbstverständlich berücksichtigt. Beruflich Qualifizierte, die eine Hochschulzugangsberechtigung anstreben, können die geforderte berufliche Tätigkeit durch Kinderbetreuungszeiten ergänzen. Für das wissenschaftliche Personal sieht das Wissenschaftszeitvertragsgesetz bundesweit eine Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse um zwei Jahre je Kind vor, um wissenschaftliche Qualifikation und Familienverantwortung miteinander vereinbaren zu können. Im Übrigen enthält das Landeshochschulgesetz M-V eine Reihe von Regelungen, die gezielt die Situation von Frauen in den Hochschulen verbessern sollen, um eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen zu erreichen. So sind Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ein Leistungskriterium der Hochschule, das bei der leistungsorientierten staatlichen Hochschulfinanzierung seinen Niederschlag findet.

### Schulgesetz Mecklenburg-Vorpommern

Das Schulgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern setzt seit jeher auf eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern bei der Erziehung der Kinder. So haben Schulen den Auftrag, Informationsveranstaltungen für Erziehungsberechtigte zeitlich so zu legen, dass auch erwerbstätige Eltern die Möglichkeit haben, daran teilzunehmen. Gleichzeitig haben die Schulen und Schulträger den Auftrag, im Primarbereich der Schulen Betreuungsangebote zu gewährleisten, die zu einer zeitlich verlässlichen Betreuung der Kinder vor und nach dem Unterricht und damit zur verbesserten Möglichkeit der Teilhabe am Erwerbsleben führen. Weitere Beispiele, die in diese Richtung zeigen, sind volle Halbtags(grund-)schulen sowie die Ganztagschule. Insbesondere die Ganztagschule ist ein Beispiel gelungener Weiterentwicklung eines erfolgreichen Konzeptes. Gegenüber dem bisherigen Modell der offenen Ganztagschule, in der die Teilnahme an den ergänzenden Angeboten freiwillig war, ist sie nunmehr verpflichtend und führt naturgemäß zu einer weiteren verlässlichen Planungsmöglichkeit für die Eltern hinsichtlich einer möglichen Erwerbstätigkeit.

Im Programm „Arbeit durch Bildung und Innovation“ der Landesregierung und der Europäischen Union ist das Querschnittsziel, Chancengleichheit in allen Förderbereichen umzusetzen. Interessenvertretungen, die sich für die Chancengleichheit von Männern und Frauen einsetzen, sind in den Entscheidungsgremien zu den Strukturfonds und zum

Arbeitsmarktprogramm des Landes vertreten. Frauen, vor allem auch Langzeitarbeitslose sollen in Programmen zur Beschäftigung und Qualifizierung in Mecklenburg-Vorpommern entsprechend ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit gefördert werden. Darüber hinaus werden Maßnahmen, die Frauen gleichberechtigte Karrierechancen und einen gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen in Wirtschaft, Wissenschaft, Forschung und in Verwaltung ermöglichen, unterstützt.

Im Handlungsfeld „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ sollen innovative Maßnahmen für Beschäftigte und Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und beim Abbau der geschlechterspezifischen Teilung am Arbeitsmarkt gefördert werden. Die Förderung von Maßnahmen zu betrieblichen Veränderungen zur Chancengleichheit für Mütter und Väter bei der Teilhabe am Erwerbs- und Privatleben ist das ausdrückliche Förderziel der Richtlinie zur Förderung der Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Die Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen zum Abbau der geschlechterspezifischen horizontalen und vertikalen Teilung am Arbeitsmarkt unterstützt diese Zielstellung ebenso.

Zahlreiche Gesetze und Verordnungen sowie Anweisungen und Hausmitteilungen regeln die Verbesserung der Teilhabe von Müttern und Vätern an Erwerbs- Privatleben innerhalb der Landesverwaltung. So legt das Landesbeamtengesetz zum Beispiel fest, dass einem Beamten oder einer Beamtin auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen ist, oder Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von 15 Jahren zu gewähren ist, wenn er oder sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut und pflegt. Es schreibt auch vor, dass die Ermäßigung der Arbeitszeit nicht das berufliche Fortkommen beeinträchtigen darf.

### **3.3 Bericht der Landesregierung des Bundeslandes MV zur besseren Teilhabe am Erwerbs- und Familienleben**

Die Regierungskoalition von SPD und CDU in Mecklenburg-Vorpommern hat sich in ihrer Koalitionsvereinbarung von 2006 dafür ausgesprochen, dass in Kooperation mit den Sozialpartnern modellhafte Maßnahmen für betriebliche Veränderungen entwickelt werden sollen, damit Müttern und Vätern in gleichem Maße eine Teilhabe am Erwerbs- und Privatleben ermöglicht wird.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Die Landesregierung sollte bis zum 30. Juni 2010 einen Bericht zum Sachstand der von der Landesregierung in Kooperation mit den Sozialpartnern und der Privatwirtschaft entwickelten modellhaften Maßnahmen für betriebliche Veränderungen zur besseren gleichen Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Privatleben vorlegen. Das Ziel des Berichtes ist es Initiativen, Aktionen und Projekte aufzuzeigen, die die Landesregierung gemeinsam mit der Privatwirtschaft, den Sozialpartnern, den Kommunen bisher entwickelt hat, um betriebliche Veränderungen zur gleichen Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Privatleben zu fördern.

In dem Bericht werden rechtliche und strukturelle Grundlagen benannt, Maßnahmen mit und in Unternehmen dargestellt und Aktivitäten zur Kompetenzstärkung der Mütter und Väter beschrieben, mit denen die Eltern angeregt und unterstützt werden sollen, ihre individuellen Teilhabebedingungen aktiv mitzugestalten.

Die gleiche Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Familien-/Privatleben liegt landes- und kommunalpolitisch im Interesse aller Ressorts und wird von der Landesregierung und den Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern gemeinsam mit Wirtschafts- und Sozialpartnern gefördert. Mit konkreten Festlegungen zum Beispiel in der Koalitionsvereinbarung, mit Gesetzen, Förderverordnungen, mit strategischen Vorgaben, Leitlinien, Konzeptionen und Aktionsplänen werden betriebliche Veränderungen durch die Landesregierung angeregt und unterstützt. Aber auch mit beispielgebenden Maßnahmen in den einzelnen Ressorts nimmt die Landesregierung auf die Entwicklung zu einer gleichen Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Familien-/Privatleben positiv Einfluss. Der demografische Wandel und die damit einhergehende Fachkräfteverknappung unterstreichen die Notwendigkeit einer teilhabe- und familienorientierten Unternehmens- und Personalpolitik.

Im Verbund von Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften, Kirchen, Vereinen und Verbänden entwickelten sich Initiativen und Maßnahmen, die sowohl Eltern im Einzelnen als auch Familien insgesamt und Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern mit hoher Fach- und Sachkompetenz dabei unterstützen, verlässliche und bedarfsgerechte infrastrukturelle und zeitpolitische Rahmenbedingungen für Familien zu schaffen.

Die Entwicklung modellhafter Maßnahmen für betriebliche Veränderungen zur besseren gleichen Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Privatleben setzt eine

umfassende Kenntnis der Situation der Mütter und Väter in Mecklenburg-Vorpommern voraus. Folgende Daten weisen auf besondere Schwerpunkte und Entwicklungen hin. In der Familienbefragung des „Berichts zur Lebenssituation von Haushalten mit Kindern in Mecklenburg-Vorpommern“ gaben mehr als die Hälfte aller Befragten an, dass die Vereinbarkeit nur „mit viel Aufwand und Energie“ gelinge, wobei erwerbstätige Väter die Vereinbarkeit deutlich negativer einschätzten als erwerbstätige Mütter.

Die 3. Gleichstellungskonzeption der Landesregierung beschreibt ungleiche Chancen für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern, wenn sie sagt, dass Frauen signifikant stärker von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind als Männer, dass die Erwerbstätigkeit der Frauen - und damit insbesondere der Mütter - in höherem Maße als die der Männer von Teilzeitbeschäftigung, geringfügiger Beschäftigung und saisonabhängiger Beschäftigung geprägt ist.

Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Mecklenburg-Vorpommern 2009 stellt auf der einen Seite einen Fortschritt hinsichtlich betrieblicher Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern fest, auf der anderen Seite legt es aber auch dar, dass es konkrete betriebliche Aktivitäten erst in lediglich vier Prozent der Unternehmen gibt, die sich vor allem auf große Betriebe konzentrieren.

Die Chancengerechtigkeit für Mütter und Väter ist durch strukturelle, aber insbesondere durch betriebliche Faktoren wie zum Beispiel die Arbeitsorganisation und das Einstellungs- und Beförderungsverhalten vieler Unternehmen gefährdet.

Positiv hervorzuheben sind in Mecklenburg-Vorpommern die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und ihre Bildungserfolge. Es gibt eine bundesweit am besten ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur und eine hohe Akzeptanz von berufstätigen Müttern mit noch nicht schulpflichtigen Kindern.

#### **4 Akteure der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern**

Das folgende Kapitel soll sich auf die eigentlichen Akteure der Umsetzung von Erwerbs- und Familienleben im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern beziehen. Es braucht viele Anlaufpunkte vor Ort, um Unternehmen und Individualpersonen themengerecht zu beraten.

Die folgenden Akteure sind alle in Mecklenburg-Vorpommern tätig und arbeiten finanziell unabhängig oder sie werden als Projekt von bestimmten Fördermaßnahmen gefördert.

Eine dieser Fördermaßnahmen ist der ESF-Fond. In der aktuellen Förderperiode von 2007 bis 2013 werden aus dem ESF für Deutschland insgesamt 9,38 Milliarden Euro bereitgestellt. Die ESF-Mittel verteilen sich zu knapp 40 % auf das Operationelle Programm des Bundes und zu gut 60 % auf die 17 Länderprogramme. Und weil es das Geld aus Brüssel nur gibt, wenn ein Teil der Kosten für die Projekte von den Mitgliedstaaten selber getragen wird, stehen für die gesamte Förderperiode insgesamt fast 16 Milliarden Euro zusätzlich für Beschäftigte, Arbeitsuchende und Unternehmen in Deutschland bereit.

Jeder Mitgliedstaat hat seine eigenen Erfordernisse und setzt bei der Verteilung der ESF-Mittel andere Schwerpunkte. Doch das Ziel bleibt in jedem Mitgliedstaat das gleiche: mehr Chancen auf Beschäftigung für die Bürgerinnen und Bürger. Deutschland hat sich mit dem „Operationellen Programm des Bundes für den Europäischen Sozialfonds“ fünf strategische Ziele innerhalb der ESF-Förderung gesteckt. Erhöhung der Erwerbstätigkeit, Erhöhung des Weiterbildungsanteils in der Bevölkerung, Senkung der Zahl der Langzeitarbeitslosen Erhöhung der Chancen der jungen Generation, Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen Schwerpunkte und Programme des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist eines der fünf Bundesressorts, die für die Durchsetzung dieser Ziele verantwortlich sind. In der aktuellen ESF-Förderperiode wurden hierzu eine Vielzahl von Programmen aufgelegt, die besonders im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschließlich des Ausbaus der Kinderbetreuung, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben, Beschäftigungsfördernde Angebote für junge Menschen greifen sollen.

Einige der Programme und deren Akteure möchte ich im folgenden Themenschwerpunkt vorstellen. Diese Projekte spielen in den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern eine wichtige Rolle.

#### **4.1 Die Familienbotschaft MV**

Die Familienbotschaft MV ist eine gemeinsame Initiative des Ministeriums für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern und des gemeinnützigen Vereins „Rügen tut gut e.V.“. Diese Initiative wird nicht mit Geldern aus dem ESF-Fond gefördert.

Ziel der Familienbotschaft Mecklenburg-Vorpommern ist es, den Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den „Lokalen Bündnissen für Familie“, den Familienzentren und Familienbildungsstätten, den Familienferienstätten und den neuen Mehrgenerationenhäusern im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern zu fördern und so landesweit für mehr Kommunikation in Sachen Familie zu sorgen. Familien erhalten so auf kürzestem Wege umfassende Angaben und Kontaktinformationen zu allen in Bereich Familie aktiven Einrichtungen in Mecklenburg-Vorpommern.

Die zentralen Handlungsfelder erstrecken sich über Information und Beratung, Vernetzung und Koordination, eine landesweite Öffentlichkeitsarbeit und der Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales MV.

Im Folgenden möchte ich auf jeden Partner kurz eingehen, um deren Arbeit als Teil des Ganzen „Familienbotschaft“ vorzustellen.

### **Familienzentren und Familienbildungsstätten**

Diese unterbreiten allen Familien Angebote zur Bildung, Beratung, Betreuung und Begegnung. Sie dienen als Instrument der Familienarbeit und sind auf die besonderen Bedürfnisse der Familien hin ausgerichtet. Ihr Angebot richtet sich besonders an Familien, (werdende) Eltern und Kinder und ist oft mit dem Angebot ortsnaher Volkshochschulen abgestimmt.

### **Elternkurse**

Das sind Angebote der Familienbildung zur Förderung und Unterstützung der Familie. Sie haben die Aufgabe, Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken und sie bei der Bewältigung des komplexen Familienalltages zu unterstützen. Elterkurse werden als Gruppenangebote mit mehreren Veranstaltungen durch eine ausgebildete Kursleitung durchgeführt. In Mecklenburg-Vorpommern wird den Eltern und Erziehenden ein breites Spektrum von unterschiedlichen Elternkursen angeboten.

### **Mehrgenerationenhäuser**

Für Menschen verschiedenen Lebensalters bietet ein Mehrgenerationenhaus Raum, sich ungezwungen zu begegnen und gegenseitig von den jeweiligen Kompetenzen der anderen zu profitieren. Es ist ein offener Ort, an dem gegenseitiger Austausch von Jung und Alt und Unterstützung von Familien neu gelebt wird. Er vernetzt Nachbarschaftshilfe und soziale

Dienstleistungen in der Region und wird so zu einer lokalen Drehscheibe – auch für haushaltsnahe Dienstleistungen. Dort treffen sich Angebot und Nachfrage. So entsteht ein generationsübergreifendes Netzwerk, in das sich jeder und jede mit den persönlichen Fähigkeiten einbringen kann. An diesem bunten Marktplatz von Dienstleistungen um das Mehrgenerationenhaus herum beteiligen sich Schulen, Vereine, Bibliotheken, Feuerwehren und andere kommunale Einrichtungen. Darüber hinaus soll ein Mehrgenerationenhaus mit örtlichen Unternehmen zusammenarbeiten: Es verkauft seine Dienstleistungen an kleine und mittelständische betriebe, aber auch an große Firmen. in einem Mehrgenerationenhaus arbeiten Freiwillige und professionelle Kräfte eng zusammen. Nur so kann das geboten werden, was vor Ort auch tatsächlich benötigt wird. Auf diese Weise bilden Mehrgenerationenhäuser ein Forum, in dem private und freiwillige Initiativen mit staatlichen Leistungen verbunden werden können. Ein Mehrgenerationenhaus bietet an, was gebraucht wird. Es geht auf die unterschiedlichsten Bedürfnisse der Generationen und auf den Bedarf vor Ort ein. Einige Beispiele für Angebote im Mehrgenerationenhaus wären z.B. ein Cafe, welches Frühstück, Mittagessen und Kaffee/Kuchen bietet – offen für Menschen aller Lebensalter. Außerdem ist die Betreuung für Kinder ab sechs Monaten oder eine Börse für Dienstleistungen möglich.

### **Familienferienstätten**

Die rund 120 gemeinnützigen Familienferienstätten in Deutschland haben das Ziel, Urlaub für die ganze Familie zu erschwinglichen Preisen in familienfreundlichen Unterkünften anzubieten. Die Begegnung mit anderen Familien, der Austausch von Erfahrungen und die umfangreichen Angebote der Freizeitgestaltung für Groß und Klein geben den Familien Impulse, Neues zu entdecken, den Zusammenhalt zu stärken, Orientierung für ein sinnerfülltes Leben zu finden sowie zur Erholung und Entspannung. Sie bieten Kinderbetreuung und ein reichhaltiges Programm für die ganze Familie.

Dabei berücksichtigen die gemeinnützigen Familienferienstätten besonders die Bedürfnisse der einkommensschwachen und/oder kinderreichen Familien, allein Erziehenden sowie Familien mit behinderten oder zu pflegenden Angehörigen. Gemeinnützig bedeutet in diesem Fall, dass die familienfreundlichen Preise sich besonders an die Familien mit mittleren oder kleinen Einkommen richten. Je nachdem, in welchem Bundesland wohnen, kann es einen öffentlichen Zuschuss zu ihrer Urlaubskasse geben.

## **4.2 Lokale Bündnisse**

Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen ist für hunderttausende Eltern eine tägliche Herausforderung. Aber auch für Unternehmen, die Gesellschaft und die Kommunen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angesichts der demographischen Entwicklung und des Fachkräftemangels eine strategische Frage von zentraler Bedeutung. Eine halbe Million Mütter mit Schulkindern könnten für die Arbeitswelt gewonnen werden – wenn sie eine passende und verlässliche Kinderbetreuung hätten.

Im Januar 2004 startete, genau aus diesem Grund, das Bundesfamilienministerium die Initiative der „Lokalen Bündnisse für Familie“. Dieses Projekt wird mit Geldern des ESF-Fonds gefördert. Hier engagieren sich bundesweit Partner aus Politik und Verwaltung, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften, freien Trägern, sozialen Einrichtungen und Initiativen für eine Verbesserung der familienfreundlichen Strukturen in Deutschland. Lokale Bündnisse für Familie sind freiwillige Zusammenschlüsse von Vertreter/innen unterschiedlichster gesellschaftlicher Gruppen, die sich vor Ort für eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und für mehr Familienfreundlichkeit einsetzen.

Bundesweit beteiligen sich derzeit über 660 Bündnisse an der Initiative (Stand Januar 2012). „Lokale Bündnisse für Familie“ übernehmen vor Ort die Koordination und Vernetzung bereits bestehender Angebote, initiieren neue und innovative Maßnahmen zur Förderung der Familienfreundlichkeit und machen durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit auf die Probleme der Familien in den Regionen aufmerksam.

Die zentralen Handlungsfelder der Bündnisse sind vielfältig. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung, generationsübergreifende Zusammenarbeit, bürgerschaftliches Engagement/Zivilgesellschaft oder die Erziehungsverantwortung wahrnehmen – sind nur einige der Beispiele.

Die Beratung und Unterstützung der einzelnen Bündnisse steht an oberster Stelle. Dies wird mittels verschiedenster Arbeitsweisen bewerkstelligt. Dazu gehören die Aufbauberatung mit den Schwerpunkten Akteurgewinnung, Zielfindung, Aufgaben- und Arbeitsplanung, Binnenorganisation und Öffentlichkeitsarbeit. Die Gründungsberatung mit den Schwerpunkten Veranstaltungsplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Akteurgewinnung und Arbeitsplanung ist ein weiterer wichtiger Schritt. Die Beratung bei der Entwicklung des Bündnisses zu wirkungsvoller Arbeit, starker medialer Präsenz, guter Vernetzung und stabiler Binnenstrukturen gehört genauso wie die Tipps zur Partnersuche und –ansprache und

Unterstützung die der Gestaltung von Veranstaltungen mit dem Ziel „Gewinnung neuer Bündnispartner“. Weiterhin gibt es Unterstützung bei der Gestaltung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Form von telefonischer, durch Arbeitshilfen unterstützte Beratung und Vorort-Workshops zu den bekannten Schwerpunkten.

Der Wissenstransfers in der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ wird durch gemeinsame Workshops und Fachveranstaltungen, die Website der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ mit aktuellen Informationen, Portraits aller Lokalen Bündnisse, Darstellung der Handlungsansätze Lokaler Bündnisse für Familie, Aufbereitung von Lösungs- und Umsetzungswissen der Bündnisse zu einzelnen Maßnahmen oder dem Magazin „Familie leben“ mit Reportagen gehandelt.

### **Das Pilotprojekt „Kommunale Familienzeitpolitik“.**

Für Familien spielt das Thema „Zeit“ eine entscheidende Rolle. Denn erst durch gemeinsame Zeit kann das Leben in der Familie so gelingen, wie es sich Eltern und Kinder wünschen. Eltern brauchen Zeit, um für ihre Kinder da zu sein. Viele Familien sind jedoch mit Zeitengpässen konfrontiert: 40 Prozent der Mütter und Väter mit Kindern unter 16 Jahren haben unter der Woche meist nur wenig Zeit mit der Familie (BMFSFJ Monitor Familienleben 2011, S. 2 f.).

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) möchte mit der Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ Angebote für eine kommunale Familienzeitpolitik erarbeiten und an Pilotstandorten erproben, um so Familien zu stärken. Lokale Bündnisse haben bereits an vielen Orten in ganz Deutschland kreative Lösungen entwickelt, die Familien helfen, ihre Zeit nach ihren Vorstellungen einzuteilen. Im Rahmen des Modellprojektes zur „Kommunalen Zeitpolitik für Familien“ rücken sie an vier Standorten Familienzeitpolitik stärker in das Blickfeld von Kommunen, Landkreisen und Unternehmen. Die vier ausgewählten Standorte sind: Aachen/Herzogenrath, der Landkreis Donau-Ries, die Stadt Neu-Wulmerstorf sowie der Saalekreis.

An den Standorten soll ein besseres Verständnis für die zeitlichen Abhängigkeiten in lokalen und regionalen Strukturen entwickelt werden. Mithilfe der Erkenntnisse aus den Projekten werden Lösungskonzepte entwickelt, um die zeitlichen Rahmenbedingungen für Familien zu verbessern. Ziel ist es, die Erkenntnisse des Modellprojektes zu nutzen, um einen Leitfaden für eine erfolgreiche kommunale Zeitpolitik zu erstellen. Der Leitfaden soll eine systematische Vorgehensweise zur Umsetzung von Konzepten, Methoden und Instrumenten einer kommunalen Familienfreizeitpolitik liefern, den andere Standorte nutzen können.

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Das Modellprojekt gliedert sich in vier Phasen, die durch die Fachberatung begleitet werden. In der ersten Phase analysieren und beschreiben die Pilotstandorte die zeitlichen Rahmenbedingungen von Familien vor Ort. Ziel ist es, ein besseres Verständnis der typischen lokalen Zeitstrukturen und zentralen Taktgeber – wie etwa der Betreuungs- und Arbeitszeiten – zu entwickeln. Darauf aufbauend werden in der zweiten Phase die Bedarfe von Familien ermittelt und lokale Akteure/innen sowie Entscheidungsträger/innen eingebunden. Die dritte Phase dient der gemeinsamen Entwicklung und Umsetzung erster Lösungen vor Ort, welche in der vierten Phase verstetigt und in ein gezieltes zeitbewusstes Standortmarketing für Familien integriert werden sollen.

Die Standorte erhalten zur inhaltlichen und strategischen Arbeit eine finanzielle Unterstützung durch das BMFSFJ sowie eine individuelle Begleitung durch die Fachberatung der Lokalen Bündnisse für Familie.

In Mecklenburg-Vorpommern haben sich seit der Gründung der Initiative im Januar 2004 bisher 19 „Lokale Bündnisse für Familie“ gegründet. Diese findet man in den Städten oder Regionen Anklam, Banzkow, Boitzenburg, Bützow, Demmin, Greifswald, Grimmen, Güstrow, Hagenow, Malchow, Mecklenburg-Strelitz, Neubrandenburg, Neuwestmecklenburg, Parchimer Region, Rostock, Rügen, Schwerin, Stralsund und Uecker-Randow.

Gemeinsam setzen sich die Bündnisse dafür ein, Mecklenburg-Vorpommern langfristig zum familienfreundlichsten Bundesland Deutschlands zu gestalten. Dafür arbeiten die Bündnisakteure aus Wirtschaft, Verwaltung und sozialem Engagement vor Ort und beteiligen sich aktiv an zahlreichen lokalen Projekten und Initiativen. Sie organisieren Fachtagungen und Familienfeste, sprechen mit Unternehmen vor Ort über die Vorteile familienfreundlicher Maßnahmen und entwickeln Lösungen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit und Unterstützung von Familien.

Das Lokale Bündnis für Familie in Rostock setzt sich seit der Gründung am 16. Juni 2005 mit starken Partner/innen für mehr Kinder- und Familienfreundlichkeit in der Stadt Rostock ein. Über 30 Akteure, zu denen die Agentur für Arbeit, die Agentur für Wirtschaft, die Universität Rostock, das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV, die Gleichstellungsbeauftragte der Hansestadt Rostock, die Stadtteil- und Begegnungszentren und der Kinderschutzbund zählen, bündeln im Netzwerk Ressourcen und schaffen Lösungen für Familien.

### **4.3 Perspektive Wiedereinstieg und IMPULS**

Das Lotsenportal „Perspektive Wiedereinstieg“ ist ein Projekt, welches sich die Aufgabe gestellt hat, alle relevanten Informationen und Beratungsstellen zum Thema Wiedereinstieg in das Berufsleben aufzustellen. In dem aus ESF-Geldern finanzierten Projekt werden hauptsächlich Frauen in der Familienphase angesprochen, die über eine Rückkehr in den Beruf nachdenken, aber noch keine konkreten Schritte unternommen haben. Es werden Beratungs- und Informationsmöglichkeiten rund um den Wiedereinstieg geboten. Zum Beispiel kann man auf der Wiedereinstiegskarte eine Beratungsstelle in seiner Nähe finden. Außerdem kann man Checklisten, Linklisten mit Anlaufstellen im Netz, Interviews oder auch einen Veranstaltungskalender finden, in dem Termine rund um den Wiedereinstieg gefunden werden können.

Allerdings spielt nicht nur das Lotsenportal „Perspektive Wiedereinstieg“ eine wichtige Rolle im Projekt Wiedereinstieg, auch die Bundesagentur für Arbeit ist hier gefragt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und die Bundesagentur für Arbeit haben deshalb am 25. April 2012 eine entsprechende Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. „Die Erfahrung zeigt, dass Frauen nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung noch zu selten ein substanzieller Wiedereinstieg in den Beruf gelingt“ (BMFSFJ 2012, S.13f.). Die Bundesagentur für Arbeit hat spezielle Konzepte in ihr Programm aufgenommen, die einer ersten Orientierungsphase für den Wiedereinstiegsprozess gleichkommen. So werden die Wiedereinsteigerinnen für die Schaffung von Entlastungsmöglichkeiten durch haushaltsnahe Dienstleistungen sensibilisiert und es gibt außerdem Kooperationen mit Hochschulen, um passgenaue Weiterbildungsangebote für Akademikerinnen zu entwickeln.

IMPULS MV ist ein weiteres, aus ESF-Geldern gefördertes Projekt, welches sich in Mecklenburg-Vorpommern für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben einsetzt. Es unterstützt die gesellschaftlichen Akteure bei der Umsetzung des Querschnittziels Gleichstellung. Des Weiteren konzipiert und berät, analysiert und informiert, qualifiziert und vernetzt in Regionalstellen und Fachgruppen.

Die Themen des Projektes sind neben der Integration auf dem Arbeitsmarkt auch die Geschlechtergerechtigkeit, die Regionalentwicklung, lebensphasenorientierte Personalpolitik und berufliche Weiterbildung und Neuorientierung.

## **4.2 Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV**

Das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in M-V (KVL. M-V) entwickelt und unterstützt innovative Strategien und Handlungsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern. Projektträger ist der Landesfrauenrat Mecklenburg-Vorpommern e.V. Das Projekt wird aus ESF-Mitteln finanziert.

Das Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit Leben in MV“ ist die Fach- und Informationsstelle zum Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familien-/Privatleben im Land und berät Wirtschaft, Politik, Vereine und Verbände zu vereinbarkeitsrelevanten Themen.

Hauptziel des Projektes ist es, die Vereinbarkeit für die Menschen im Land zu verbessern. Das KVL. M-V formuliert viele Ziele, um seine Arbeit in verschiedensten Regionen zu untermauern. Um diese zu erreichen, arbeitet das Projekt auf der Grundlage von Analysen Handlungsbedarfe heraus. Es entwickelt gemeinsam mit Partnern - insbesondere aus der Wirtschaft - Lösungen für Vereinbarkeitsprobleme vor Ort und unterstützt die Sensibilisierung von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für dieses Thema. Das Projekt hat die Aufgabe, überregional als Schnittstelle die Sensibilisierung für das Thema weiterzuentwickeln und Akteure miteinander zu vernetzen. Als Dienstleister führt das Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit Leben in MV“ eine umfangreiche Internetplattform ([www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)) mit angeschlossenem Informationspool, auf der beispielsweise Projekte vorgestellt werden.

Das Spektrum der methodischen Umsetzung reicht von Informationsveranstaltungen, Vorträgen sowie themen- und zielgruppenspezifischen Workshops über Bildungsmodule bis zur Aufbereitung von Daten und Herstellung von Informationsmaterialien für Unternehmen. Das Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit Leben in MV“ führt außerdem vereinbarkeitsrelevante Untersuchungen und Studien durch.

Des Weiteren hat das Projektteam in Kooperation mit der Agentur für Arbeit Rostock und dem Bundesverband Mittelständischer Wirtschaft 2008 für Personalverantwortliche und Führungskräfte den Arbeitskreis „Strategische Personalpolitik“ begründet, der 2010 in anderen Regionen des Landes durch die Regionalstellen für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt eingeführt wird.

Im folgenden Kapitel geht es um die Familienfreundlichkeit in den Unternehmen des Landes.

Inwieweit konnten die Akteure der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern, im Besonderen das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV, die Unternehmen bisher auf eine familienfreundlichere Unternehmenspolitik einstellen? Sind Förderprogramme und Wettbewerbe ein guter Anreiz, um die Unternehmer vom wichtigen Thema Familienfreundlichkeit zu überzeugen?

## **5. Familienfreundlichkeit in den Unternehmen des Landes**

Das Zusammenwirken und die gegenseitige Einflussnahme der Lebensbereiche Erwerbsarbeit und Privatleben ist in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der gesellschaftlichen Diskussion genommen worden und zu einem nicht mehr wegzudenkenden Aspekt bundes- und landespolitischer Aktivitäten geworden. Unterstrichen wird dies durch die Neuausrichtung der Lissabon-Strategie ([www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)) des Europäischen Rates. Im Jahre 2005 haben die europäischen Sozialpartner einen Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Geschlechter beschlossen. Eine der Prioritäten bis zum Jahre 2010 war die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Mit den Koalitionsverträgen der Jahre 2006 und 2011 der Regierungspartner des Landes Mecklenburg-Vorpommern wurden vereinbarkeitsrelevante Ziele festgeschrieben, z.B. Überprüfung aller politischen Initiativen auf Familienfreundlichkeit, Mitentwicklung modellhafter Maßnahmen für betriebliche Veränderungen zur besseren Teilhabe von Eltern am Erwerbs- und Familienleben oder die Initiierung von Landeswettbewerben zu familienfreundlichen Kommunen und Unternehmen.

Eine Unternehmenskultur, in der sich Familie und Beruf vereinbaren lassen, wächst allerdings nicht über Nacht. Wenn es gelingen soll, diese beiden Felder nicht mehr im Gegensatz erscheinen zu lassen, müssen sowohl Politik, als auch Wirtschaft, Städte und Gemeinden zusammenarbeiten.

Als größte Herausforderung in Anbetracht aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen in Deutschland wird die sich wandelnde Altersstruktur unserer Gesellschaft gesehen. In Folge niedrigerer Geburten- und Sterberaten wird die Bevölkerung insgesamt älter und zahlenmäßig kleiner. Die Politik als gestaltende Kraft ist gefragt und sie sieht es nun endlich als ihre wichtigste Aufgabe an, vor dem Hintergrund dieser und weiterer grundlegender Veränderungen, die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für den gesellschaftlichen Wandel zu schaffen und voranzutreiben.

Der demografische Wandel ist aber nicht das einzige Problem, welchem sich die Politik und auch die Wirtschaft stellen müssen. Es gibt einige weitere grundlegende Veränderungen unserer Zeit. So ist die Gesellschaft im Wandel. Frauen und Männer definieren ihre Rollen in der Gesellschaft heute zunehmend anders als früher. Die meisten wollen sowohl im Beruf, als auch in der Familie aktiv sein und beide Bereiche in einer guten Balance halten. Das Alleinverdienermodell entspricht damit immer weniger der Realität. Auch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger stellt Politik und Wirtschaft vor Herausforderungen. Bereits jetzt pflegen 16 Prozent aller Frauen zwischen 40 und 54 Jahren sowie 8 Prozent aller Männer dieser Altersgruppe Angehörige (vgl. DESTATIS 2012, S. 23f.). Diese Entwicklung wird sich zukünftig noch verschärfen, denn „Nicht alle haben Kinder, aber alle haben Eltern.“

Ein weiterer Punkt sind die ökonomischen Entwicklungen. Die Wirtschaft wird immer schnelllebiger. Veränderungen der Tätigkeitsfelder und Betriebsstrukturen sind an der Tagesordnung. Beschäftigte stehen in der Verantwortung, sich diesem ständigen Wechsel zu stellen und damit umzugehen. Immer seltener sind Menschen ihr Leben lang bei einem Betrieb bzw. in einem Beruf tätig. Befristete Arbeitsverhältnisse sowie verschiedene Formen der Teilzeitarbeit sind häufig anzutreffen. Außerdem zeichnet sich ab, dass der Anteil der Frauen, die aktiv am Arbeitsleben teilnehmen, ansteigt. Darüber hinaus ist eine stärkere Zweiteilung des Arbeitsmarktes zu erkennen mit einem Überangebot an gering Qualifizierten und einem sich verschärfenden Mangel an Fachkräften.

Auffallend ist auch die sogenannte „Lebensmitte als Nadelöhr“ (SCHEELE, A. 2007, S.82). Zwischen dem 30. und 45. Lebensjahr treffen heute viele Pflichten zusammen. Karriere, Kinder und Pflege der Eltern führen zu einer deutlichen Mehrbelastung in der Lebensmitte. Relativ starre Altersgrenzen und die betriebliche Fokussierung auf die erste Hälfte des Erwerbslebens erhöhen den Druck auf die jüngere Generation, in kurzer Zeit immer mehr bewältigen zu müssen. Es zeigt sich, dass berufliche Interessen zu Lasten der Privaten gehen. Deutlich wird dies in der geringen Geburtenrate und einem gestiegenen Erstgeburtsalter von durchschnittlich 30 Jahren.

All diese zuvor aufgezeigten Punkte zeigen, dass es momentan viele Veränderungen gibt. Sei es in der Gesellschaft, in der Wirtschaft oder in der Politik. Im Zuge dessen ist auch festzuhalten, dass sich die familienbewusste Personalpolitik in der Praxis momentan meist so auszeichnet, dass sie zum Einen anlassorientiert ist. Die Lösung von Einzelfällen steht im Vordergrund. Zum anderen ist sie selten in ein unternehmerisches Gesamtkonzept bzw. eine Strategie eingebunden. Maßnahmen stehen isoliert nebeneinander, umfassende Analysen

werden kaum vorgenommen. Ein weiteres wichtiges Merkmal ist, dass sie sich vor allem an Frauen wendet. Männer finden selten unterstützende Ansprechpersonen.

Im folgenden Kapitel sollen daher einzelne Maßnahmen und Möglichkeiten angerissen werden, die einen neuen Effekt der Familienfreundlichkeit in den Unternehmen des Landes Mecklenburg-Vorpommern bringen sollen.

### **5.1 Betriebliche Maßnahmen, Möglichkeiten und betriebswirtschaftliche Effekte**

Im Alltag stellt die Erwerbsarbeit den mächtigsten Taktgeber für die familiäre Lebensführung dar. In mehr als der Hälfte der Haushalte mit Kindern unter 15 Jahren sind mittlerweile beide Eltern erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2006). Seit 2002 ist dabei unter Vollzeitberufstätigen ein Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf 40,3 Stunden zu beobachten. Fast jeder Dritte Vollzeitberufstätige arbeitet mehr als 42 Stunden pro Woche. 2006 arbeitete jeder Sechste zwischen 30 und 45 Jahren im Schichtdienst, jeder Siebte arbeitete auch nachts (BÖCKLERIMPULS, 2008). Die Anforderungen des Erwerbslebens mit Sorgaufgaben für Kinder und pflegebedürftige Angehörige in Einklang zu bringen, wird für Familien somit immer komplexer.

Vor diesem Hintergrund ist es sehr positiv zu bewerten, dass der Anteil von Arbeitgeber/innen, die Familienfreundlichkeit auch aus Gründen des eigenen Wettbewerbsvorteils verbessern wollen, in den letzten Jahren stark angestiegen ist. Knapp 80 Prozent der Bevölkerung bescheinigen den meisten Unternehmen jedoch noch deutlichen Verbesserungsbedarf (BMFSFJ, Familienbewusste Arbeitszeiten 2011, S.9). Familien mit Kindern wünschen sich hier vor allem eine familienbewusste Gestaltung der Arbeitszeiten. Entscheidend ist, dass Arbeitgeber/innen die speziellen Bedarfe ihrer Beschäftigten kennen (z.B. mittels betrieblicher Erhebungen) und dementsprechend geeignete Maßnahmen entwickeln. Im Zentrum dieser Bemühungen sollte dabei eine Abkehr vom Modell des allzeit verfügbaren, „sorglosen“ Mitarbeiters stehen, hin zu einem Leitbild, das berücksichtigt, dass Männer und Frauen gleichermaßen sowohl im Erwerbs- als auch im Familienleben Verantwortung übernehmen wollen und müssen.

Ein Weg, um vom alten Modell abzuweichen, wären flexible Arbeitszeiten. Diese gelten allgemein als zentrale Maßnahme zur Steigerung der Familienfreundlichkeit eines Betriebes. Flexibilität allein genügt jedoch nicht, um Menschen mit Sorgaufgaben ausreichend zu

unterstützen. Vielmehr sollten Arbeitszeiten familienorientiert gestaltet werden können und Planungssicherheit gewähren. Sinnvoll sind Arbeitszeitmodelle, wie z.B. Arbeitszeitkonten oder Gleitzeit, die Eltern Zeitsouveränität über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit innerhalb eines fest vereinbarten Zeitrahmens erlauben. Den Beschäftigten sollte es selbst überlassen sein, ihre Arbeitszeiten bedarfsgerecht mit der jeweiligen Führungskraft sowie Kollegen/innen abzusprechen. Auch kurzfristige Arbeitsunterbrechungen sowie Freistellungen, z.B. im Krankheitsfall des Kindes, vergrößern die zeitlichen Spielräume von Familien. Dort, wo die Einführung einer familienorientierten flexiblen Arbeitszeit nicht möglich ist, sollten dennoch passgenaue Lösungen entwickelt werden, die sowohl die Interessen der Beschäftigten, als auch die der Arbeitgeberseite berücksichtigen ([www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)). Insbesondere Arbeitszeitkonten, mit denen Arbeitszeiten angespart und in längeren Freistellungen, wie z.B. einem „Sabattjahr“, abgebaut werden können, sind dazu geeignet, Angestellten Optionen zur Verfügung zu stellen, die neben Sorgeaufgaben auch für Weiterbildungsmaßnahmen oder für die persönliche Regeneration genutzt werden können.

Auch die Reduzierung der Arbeitszeit auf Teilzeitarbeit bietet Familien die Möglichkeit, gleichermaßen sowohl am Erwerbs- als auch am Familienleben teilzuhaben. Modelle, die jedoch nur die Wahl zwischen einer Halbtags- und einer Ganztagsstelle bieten, werden von Familien als unbefriedigend empfunden. 36 Prozent der vollzeitbeschäftigten Eltern mit Kindern unter 18 Jahren wünschen sich eine Wochenarbeitszeit, die nur wenige Stunden unter ihrer jetzigen Arbeitszeit liegt (KLENNER, PFAHL, 2008, S. 45). Auch die Einhaltung der tariflich vereinbarten Arbeitszeit, d.h. die Vermeidung der Überstunden, würde bereits vielen Familien große Entlastung im Alltag bringen.

Eng verbunden mit den Arbeitszeiten ist die Gestaltung der Arbeitsorganisation. Hilfreich für Familien sind vereinbarkeitsbewusste Besprechungszeiten, die flexible Verteilung von Arbeitsaufgaben und –abläufen sowie die Berücksichtigung von (Schul)-Ferienzeiten bei der Urlaubsplanung. Die Rücksichtnahme auf familiale Belange darf dabei jedoch nicht zu Lasten anderer Beschäftigter gehen. Vielmehr sind flexible Lösungen anzustreben, die die Bedürfnisse aller austarieren. Zwei arbeitsorganisatorische Lösungen, die familiengerecht sein können, sind Job-Sharing und Telearbeit. Für Beschäftigte in Vollzeitstellen, die aus betrieblichen Gründen nicht auf Teilzeit reduziert werden können, kann Job-Sharing, d.h. die Teilung einer Vollzeitstelle, eine geeignete Möglichkeit darstellen, um die simultane Vereinbarkeit im Alltag zu verbessern. Diese Form der Arbeitsorganisation erfordert zwar

anspruchsvolle Absprachen und einen hohen Grad an Verantwortungsbewusstsein, sie kann jedoch die Motivation und Loyalität der Mitarbeiter/innen steigern. Ähnlich verhält es sich mit der Telearbeit, die den Alltag von Familien entspannen kann, ohne, dass die Arbeitsleistung darunter leidet (KLENNER, 2007, S. 112).

Ein weiterer Veränderungsvorschlag wäre die Gestaltung familienbedingter Auszeiten. Das Ziel hier ist es, Rückkehrquoten in den Beruf möglichst zu steigern und den Wiedereinstieg zu beschleunigen. Hierbei kommt der Personalentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Bereits vor der Elternzeit sollten sich Arbeitgeber/innen und Beschäftigte in einem Planungsgespräch über die Eckdaten der Auszeit sowie den beruflichen Wiedereinstieg austauschen. Es ist ratsam, Ziele und Pläne danach für alle Beteiligten transparent zu machen. Unmittelbar vor der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit sollte erneut ein Gespräch stattfinden, um Mitarbeiter/innen die Reintegration in den Berufsalltag zu erleichtern. Darüber hinaus bewährt es sich, während der familienbedingten Auszeit seitens des Betriebes Kontakt zu den freigestellten Beschäftigten zu halten, um diese über wichtige Veränderungen zu informieren. Auch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind geeignet, um den beruflichen Wiedereinstieg zu unterstützen.

Des Weiteren möchte ich die betriebliche Service- und Unterstützungsleistungen ansprechen. Diese können den Alltag von Eltern erheblich erleichtern. Beteiligen sich die Arbeitgeber/innen an der Suche nach einer geeigneten Betreuung, erspart dies betroffenen Familien viel Zeit. Ergänzend zum öffentlichen Betreuungsangebot können Unternehmen z.B. betriebliche oder betriebsnahe Möglichkeiten der Kinderbetreuung offerieren. Ist dies nicht möglich, so leisten auch Angebote der Notfallbetreuung, wie z.B. Verträge mit Tagespflegepersonen, die Kooperation mit einem Familienservice oder ein betriebliches Eltern-Kind-Arbeitszimmer, entscheidende Beiträge, um die Vereinbarkeitsproblematik zu entschärfen. Auch Maßnahmen der Ferienbetreuung für Kinder, die Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen sowie die Einrichtung betrieblicher Austauschbörsen steigern die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens.

Abschließend ist das Handlungsfeld der Betriebskultur anzuführen. In der Praxis wird dieses Feld oft unterschätzt. Dabei laufen Einzelmaßnahmen oft ins Leere, wenn diese nicht von einem familienbewussten Unternehmensklima gestützt werden. Eltern wünschen sich von Kollegen/innen und Vorgesetzten neben Rücksichtnahme und Verständnis für ihre familiären

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Bedürfnisse auch Anerkennung für ihre Leistungen. Negative Reaktionen hingegen, abschätzige Bemerkungen oder die Einstellung, dass Menschen mit Sorgeaufgaben im Erwerbsleben weniger motiviert und leistungsfähig seien, können insbesondere männliche Mitarbeiter entmutigen, Familienverantwortung zu übernehmen. Nur ein Betriebsklima, das Männer und Frauen aktiv dabei unterstützt, ihre familiären Verpflichtungen ohne berufliche Sackgasseneffekte nachzukommen, kann sich auch familienfreundlich nennen. Hilfreich sind hier Maßnahmen wie z.B. die Verankerung der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsleben in den Unternehmensgrundsätzen und in der Personalentwicklung, verbindliche Workshops und Schulungen.

Alle diese aufgeführten Maßnahmen und Möglichkeiten können betriebswirtschaftliche Effekte auslösen, die eine neue Unternehmenskultur hervorbringen. Dem Land Mecklenburg-Vorpommern ermöglichen sie somit eine langfristige Bindung von qualifizierten Fachkräften und somit eine Existenz der Unternehmen im Land. Weiterhin sollte es den Beschäftigten durch die Vereinbarung von Erwerbs- und Familienpolitik und dem somit auf sie zugeschnittenen Arbeitsplatz leicht fallen, eine Familie zu gründen und zu unterhalten. Familienfreundlichkeit ist im Wettbewerb um Fachkräfte also ein klarer Standortvorteil und sollte sowohl von politischer, als auch von wirtschaftlicher Seite auch so aufgefasst werden. Die folgende Grafik soll zeigen, wie sich eine vereinbarkeitsbewusste Personalpolitik auswirken kann.



### **5.2.1 Förderprogramme**

#### **„Arbeit durch Bildung und Innovation“ (ArBI-Programm) des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus**

Das Programm der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern ist auf die konsequente Ausrichtung der Förderung auf den 1. Arbeitsmarkt angelegt. Besonderen Wert wird auf die Förderung der jungen Generation sowie auf die Förderung der Weiterbildung und Beratung in den Unternehmen gelegt. Dafür werden finanzielle Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) genutzt. Um die Chancengleichheit im Zusammenhang mit der Vereinbarkeitsstrategie auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und umzusetzen, hat die Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern in diesem Programm ebenfalls Schwerpunkte gesetzt.

Eine Auswahl konkreter Förderinstrumente zum Thema Vereinbarkeit von Familien-, Berufs- und Erwerbsleben werden im Folgenden aufgezeigt.

#### **Richtlinie zur Förderung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen**

Gefördert werden verschiedenste Maßnahmen. Einige Beispiele dafür sind Maßnahmen, die im Zusammenhang mit Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben eines Unternehmens stehen, die im Zusammenhang mit Umstrukturierungen oder Veränderungen der Arbeitsorganisation in Unternehmen stehen (z.B. Unternehmenskultur, Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, Weiterbildung zur vereinbarkeitsbewussten Organisationsentwicklung), die zur Entwicklung einzelner Branchen und Regionen einen besonderen Beitrag leisten oder die im Zusammenhang mit der Optimierung Ressourcen schonender Verfahren stehen.

Gefördert werden natürliche und juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts. Es wird ein Zuschuss in Höhe von bis zu 75 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben gewährt. Dazu muss ein formgebundener Antrag vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.

#### **Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung in Unternehmen**

Laut dieser Richtlinie werden die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung für Beschäftigte in Unternehmen (z.B. Selbstmanagement bei Vereinbarkeitsfragen), die Erhöhung des Qualifikationsniveaus der Beschäftigten, Stärkung der Basis- und Schlüsselqualifikation (z.B. Führungskräfteentwicklung – Vereinbarkeitsmaßnahmen als

Motivation für Mitarbeitende), die Erhöhung der Leistungsfähigkeit und Kompetenzentwicklung in Unternehmen oder die Entwicklung und Herausbildung einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz (z.B. Controlling betriebswirtschaftlicher Effekte von Vereinbarkeitsmaßnahmen) gefördert.

Die Förderung erhalten Unternehmen als natürliche oder juristische Personen des privaten Rechts mit Sitz und Betriebsstätte in Mecklenburg-Vorpommern. Die Zuwendung wird im Rahmen einer Projektförderung in Höhe von bis zu 75 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben für eine Weiterbildungsmaßnahme bzw. maximal bis zu 500 Euro pro Bildungsscheck und Weiterbildungsmaßnahme gewährt. Auch hier muss ein formgebundener Antrag vor Beginn der Maßnahme gestellt werden.

### **Richtlinie zur Förderung der Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Zusammenhang mit der Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen**

Zu den förderfähigen Vorhaben gehören hier neben Beratungen zur Behebung unternehmerischer Managementdefizite, Beratungen im Zuge der Unternehmensnachfolge auch die Beratungen zur Vorbereitung der Einführung von Produkten und Dienstleistungen auf überregionalen, insbesondere ausländischen Märkten.

Es werden kleine und mittlere Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe, dem Handel, dem Handwerk, dem Gast- und Fremdenverkehrsgewerbe, dem Dienstleistungsgewerbe, dem Verkehrsgewerbe und der Freien Berufe gefördert.

### **Richtlinie zur Förderung der Unternehmensberatung für kleine und mittlere Unternehmen sowie freie Berufe**

In diesem Fall finden allgemeine Beratungen zu allen wirtschaftlichen, technischen, finanziellen, personellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung, die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sowie spezieller Beratungen zu den Themen Qualitätsmanagementsysteme, Kooperationen und betriebswirtschaftliche Fragen der Mitarbeiterbeteiligung in Unternehmen statt.

Kleine und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft und der Freien Berufe werden gefördert. Es gibt hier Zuschüsse zu den von einer Unternehmensberatung in Rechnung gestellten Kosten (höchstens 1.500 Euro je Beratung). Je Antragsteller können mehrere thematisch voneinander getrennte Beratungen gefördert werden.

## **Richtlinie zur Förderung von unternehmensbezogenen und regionalen**

### **Netzwerken**

Laut dieser Richtlinie gilt es hier unternehmensbezogene und regionale Netzwerke zu fördern. Der konkrete Gegenstand der Förderung sind in diesem Fall die Leistungen eines Netzwerkmanagers.

Die Förderung erfolgt in zwei Phasen. In Phase 1 gelten die Etablierung des Netzwerkes und die Erarbeitung der Netzwerkkonzeption. In Phase 2 werden dann deren koordinierende Betreuung in der Umsetzungsphase sowie die Zukunftssicherung des Netzwerkes gefördert. Antragsberechtigt sind für diese Förderung sind die jeweiligen Netzwerke. Begünstigt sind die Netzwerkpartner – kleine und mittlere Unternehmen. Ein förderfähiges Netzwerk sollte mindestens 5 kleine und mittlere Unternehmen umfassen.

### **Bundesförderprogramm „Betrieblich unterstützter Kinderbetreuung“**

Es werden bundesweit neue betrieblich unterstützte Plätze in Kindertageseinrichtungen für Kinder bis um vollendeten dritten Lebensjahr gefördert. Voraussetzung für eine Förderung ist, dass eine Gruppe von mindestens sechs neuen Plätzen in einer Einrichtung entstehen muss. Die Förderung erhalten Dank dieses Programms Träger der Einrichtungen, mit denen die Unternehmen zur Schaffung neuer Plätze kooperieren oder die Betriebe selbst, wenn sie Träger der Einrichtung sind. Das Programm richtet sich an Unternehmen aller Größen und Branchen mit Sitz in Deutschland.

Gefördert werden Kooperationen zwischen Unternehmen und öffentlichen/freien Trägern von Betreuungseinrichtungen. Die Träger erhalten für die Betreuung von Mitarbeiterkindern 50 Prozent der Betriebskosten bis zu einer Obergrenze von 6.000 Euro für jeden neuen Platz im Jahr. Der Zuschuss wird längstens zwei Jahre gezahlt. Die Betriebskosten der neu zu schaffenden Betreuungsplätze dürfen während der Förderung nicht durch andere öffentliche Mittel bezuschusst werden. Das Programm läuft bis Ende 2012 und umfasst ein Fördervolumen von 50 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds.

### **Modulare Qualifizierung in der Elternzeit**

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten für Unternehmen, das Qualifikationsniveau der Beschäftigten zu erhöhen. Das landesweite Projekt „Modulare Qualifizierung in der Elternzeit“ ist ein passendes Instrument für diese Unternehmen, wenn sie Arbeitnehmende in Elternzeit haben. Ziel des Projektes ist es, Frauen und Männern die Berufsrückkehr und den Wiedereinstiegsprozess nach der Elternzeit zu erleichtern. Im Vordergrund stehen die

individuelle Beratung und Prozessbegleitung sowie praxisbezogene fachspezifische, auf den Arbeitsplatz und die Anforderung der Arbeitgebenden ausgerichtete, Bildungsmodule.

### **5.2.2 Wettbewerbe**

Weiterhin sind in Mecklenburg-Vorpommern 2 Wettbewerbe ausgelobt, die sowohl auf die Familienfreundlichkeit in den Kommunen, als auch auf die Unternehmensleistung blicken.

#### **Landeswettbewerb „Unternehmer des Jahres in Mecklenburg-Vorpommern“**

Mit dem Wettbewerb „Unternehmer des Jahres in MV“ würdigt die Landesregierung unternehmerische Leistungen und macht sie im Sinne einer Vorbildfunktion bekannt. Träger des Wettbewerbs sind das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus, der Ostdeutsche Sparkassenverband mit den Sparkassen Mecklenburg-Vorpommerns, die drei Industrie- und Handelskammern, die beiden Handwerkskammern und die Vereinigung der Unternehmensverbände. Ziele des jährlich stattfindenden Wettbewerbes, der 2008 erstmals ausgelobt wurde, sind, dass die unternehmerische Leistungen einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht werden und außerdem zur Gründung einer eigenen Selbständigkeit zu ermutigen, auch im Rahmen einer Nachfolgeregelung.

Der Preis wird in den Kategorien Unternehmerpersönlichkeit (Engagement und Verantwortung in Wirtschaft, Berufswelt und Gesellschaft), Familienfreundlichkeit (ein für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beispielhaftes Unternehmen) und Fachkräftesicherung (ein Unternehmen, das in der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung kreativ und erfolgreich ist) vergeben.

In der zweiten Kategorie des Unternehmerpreises (Familienfreundlichkeit) liegt ein besonderer Schwerpunkt der Wirtschaftspolitik der Landesregierung. Diesem Handlungsfeld, den Fördermöglichkeiten und Maßnahmen soll somit gesellschaftlich und wirtschaftspolitisch eine noch größere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Unternehmen des Landes, die sich dem Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben intensiv widmen, sollen gewürdigt werden. Eine moderne Wirtschaftspolitik ist gleichzeitig auch ein familienbewusste Unternehmens- und Personalpolitik, aber bisher noch keine Selbstverständlichkeit und kein Selbstläufer.

### **Landeswettbewerb „Familienfreundliche Kommune“**

Im Landeswettbewerb „Familienfreundliche Kommune Mecklenburg-Vorpommern werden gelungene Praxisbeispiele gesucht, bewertet und dokumentiert. Die Ziele dieses Wettbewerbes sind vielschichtig. Einige Beispiele sind die Stärkung des Bewusstseins und des Verständnisses für die Bedürfnisse von Familien in allen Lebensphasen, die Verbesserung der Qualität von Angeboten für Familien und des Standortes sowie die langfristige Bindung von Fachkräften in der Region. Der Wettbewerb findet alle zwei Jahre statt und wird vom Ministerium für Soziales und Gesundheit ausgeschrieben.

### **5.2.3 Kooperationen**

Auf die nun folgenden Kooperationen möchte ich nur kurz eingehen, da ich die Kooperationspartner schon ausführlich im Kapitel 4 „Akteure der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben in Mecklenburg-Vorpommern“ vorgestellt habe.

#### **Das Kompetenzzentrum Vereinbarkeit Leben in MV**

Die Fach- und Informationsstelle zu unterschiedlichsten Vereinbarkeitsthemen ist das Kompetenzzentrum „Vereinbarkeit Leben in MV“ (KVL.MV) in Rostock.

Das Angebot des Kompetenzzentrums ist umfassend. So unterstützt es bei der Einführung von Vereinbarkeitsmaßnahmen in Unternehmen, es erstellt Bestandsaufnahmen von betrieblichen Ansätzen und Forschungsergebnissen, es gibt eigene Analysen zu Handlungsfeldern und Vereinbarkeitsthemen (u.a. Randzeitenbetreuung, Familienpolitik, Gleichstellungspolitik) in Auftrag oder veranstaltet Workshops zu Handlungsfeldern vereinbarkeitsbewusster Personalpolitik.

#### **Lokale Bündnisse für Familie**

In gezielten Kooperationen von Politik, Wirtschaft, Kommunen, Kirchen, Sozialverbänden und anderen Partnern, aber auch durch bürgerschaftliches Engagement, wird auf örtlicher Ebene gemeinsam Verantwortung für Familien übernommen. Zudem werden Bedingungen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt geschaffen.

Gemeinsam mit Unternehmen wird nach Lösungen gesucht und werden neue Wege beschritten, die Arbeitswelt familienbewusster zu gestalten. Modelle der Randzeitenbetreuung, Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Weiterbildungen von Führungskräften und Personalräten zum Thema Vereinbarkeit sind einige Ergebnisse

dieser Lokalen Bündnisse vor Ort.

### **Verfahren zur Auditierung und Zertifizierung von Unternehmen und Verwaltungen**

Für manche Unternehmen ist es interessant, ihre vereinbarkeitsbewussten Maßnahmen in einem qualitätsvollen Verfahren überprüfen zu lassen. Für Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern besteht im Rahmen des Audits „Erwerbs- und Privatleben“ die Möglichkeit, sich auditieren und zertifizieren zu lassen.

Das Audit ist ein erprobtes Managementinstrument zur Förderung vereinbarkeitsbewusster Personal- und Unternehmenspolitik. Experten entwickeln gemeinsam mit dem jeweiligen Unternehmen betriebsspezifische, zeitgemäße Personalkonzepte zur Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Außerdem werden innovative Modelle zum Kompetenzerhalt älter werdender Mitarbeiter erstellt. Die Integration eines solchen Qualitätsmanagementsystems soll Unternehmen zukunftsorientiert stärken.

## **6. Sozialverträglichkeit flexibler Arbeitszeiten am Beispiel der Branche Hotellerie**

Im nun folgenden Teil der Arbeit stehen die Sozialverträglichkeit flexibler Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Hotelbranche im Mittelpunkt. Ich habe das Beispiel der Hotellerie gewählt, da diese Branche eine große Anzahl an Menschen beschäftigt und das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben stark im Hintergrund steht. Zunächst erfolgt eine einleitende Begründung, warum die Arbeitszeiten in der Hotellerie für eine Untersuchung unter dem Aspekt der Sozialverträglichkeit von Interesse sind. Dazu werden die charakteristischen Eigenschaften von Dienstleistungen sowie der gastgewerblichen Dienstleistung und schließlich die typischen Arbeitszeiten und die neuesten Entwicklungen diesbezüglich vorgestellt.

Für die Betrachtung der Sozialverträglichkeit von Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Hotelbranche sprechen mehrere – in Wechselwirkung zueinander stehende – Aspekte. Zunächst ist die Hotellerie eine Branche, in der der Personaleinsatz seit jeher durch flexible Arbeitszeiten gesteuert wird. Aktuell finden neben den traditionellen Flexibilitätsformen auch moderne Arbeitszeitmodelle verstärkte Anwendung, so dass insgesamt ein Wandel in der Arbeitszeitgestaltung in Hotelbetrieben zu beobachten ist. Dieser Wandel ist gekennzeichnet durch einen Umdenkprozess, der im Wesentlichen im Zeichen des demografischen Wandels stattfindet. So sieht sich zukünftig auch die bundesdeutsche

Hotellerie in einem verstärkten Wettbewerb um den geringer werdenden Anteil junger Auszubildender und gut qualifizierter Fachkräfte, der sich bereits im Jahre 2008 andeutete (vgl. GRIMM et al. 2009, S.19 f.). Nachdem über mehrere Jahre die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gestiegen war, sanken die Zahlen in allen Ausbildungsberufen des Gastgewerbes in den Jahren 2007 und 2008 um insgesamt 7,1% von 46.354 auf 43.073 ([www.dehoga-bundesverband.de](http://www.dehoga-bundesverband.de)).

Darüber hinaus ist die Hotelbranche sehr personalintensiv und zudem eine „Frauendomäne“. Im Jahre 2008 lag der Frauenanteil in der Hotellerie bei 63.1% (KLENNER, C; PFAHL, S. 2005, S. 97 f.). Da Frauen bis heute einem erhöhten Vereinbarkeitsdruck bezüglich Familie und Beruf ausgesetzt sind und in der Hotellerie zum Großteil Frauen beschäftigt werden, sieht sich die Branche dauerhaft mit der Problemstellung „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ in besonders dringender Weise konfrontiert. Heute hat die Branche erkannt, dass sie sich als familienfreundlich profilieren und ein familienfreundliches Image an die zumeist weiblichen potentiellen Nachwuchskräfte und ausgebildeten Beschäftigten kommunizieren muss. Insofern greift die vorliegende Arbeit einen aktuellen Themenschwerpunkt auf, mit dem sich die Hotelbranche auseinanderzusetzen hat.

In ihren Bemühungen, die Vereinbarung von Privat- und Erwerbsleben zu erleichtern, darf die Hotellerie die Arbeitszeiten, die überwiegend herrschenden Arbeitszeiten – welche entscheidend die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben beeinflussen – nicht außer Acht lassen. Allerdings stellt die Gestaltung der Arbeitszeit in der Hotelbranche eine besondere Herausforderung dar: Die Arbeitszeiten müssen an die Nachfragezeiten angepasst werden, weil die Hotelleistung eine Leistung im Dienste des Gastes ist. Zugleich möchte der Arbeitgeber seine wirtschaftlichen Interessen im Umfang seiner unternehmerischen Freiheit wahren und das Personal so kostengünstig wie möglich einsetzen. Daher sind die Arbeitszeiten im Hotelgewerbe schon immer variabel gewesen und werden dies auch künftig sein. Insofern kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Hotellerie per se als schwer eingestuft werden. Schließlich tragen auch die Beschäftigten ihre persönlichen Vereinbarkeitsbedürfnisse in den Betrieb hinein, wobei ihre Interessen größtenteils vom familiären Grundarrangement und von externen Zeiten (Betreuungszeiten, Wegzeiten, Öffnungszeiten von öffentlichen Einrichtungen, Verkehrsinfrastruktur usw.) modifiziert werden. Umso dringender stellen sich deshalb die Fragen, wie die Vereinbarkeit beider Sphären vereinfacht werden kann und welche (arbeitszeitlichen) Maßnahmen dazu in der Branche eingesetzt werden können.

In der Summe bietet gerade die Hotelbranche eine Vielzahl von Inhalten, die in einem engen

Zusammenhang mit flexiblen Arbeitszeiten und der Vereinbarung von Erwerbs- und Privatleben stehen und deshalb eine systematische Betrachtung beider Themen begründen. Umso erstaunlicher ist es, dass gegenwärtig kaum einschlägige Literatur im zu finden ist, die sich diesen beiden Themenkomplexen widmet. Einige Hinweise finden sich in einer Publikation des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Das BMFSFJ hat in Kooperation mit dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA-Bundesverband) sowie dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) eine Broschüre veröffentlicht, die sich explizit auf das Hotel- und Gaststättengewerbe konzentriert (BMFSFJ 2008). Die Broschüre gibt einen groben Überblick zum Thema „Familienfreundliche Personalpolitik im Hotel- und Gaststättengewerbe“ und verdeutlicht mit einigen Best-Practice-Beispielen aus der Branche, welche Maßnahmen in der Hotellerie und Gastronomie eingesetzt werden können. Insgesamt offenbart sich aber in der bundesdeutschen Literaturlandschaft, die die beiden Themen „Arbeitszeiten“ und „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ in der Hotellerie präsentiert, eine Lücke.

Unter den Publikationen aus dem erweiterten deutschsprachigen Raum finden sich ebenfalls nur vereinzelt Hinweise zum Thema „Arbeitszeit“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ (vgl. u.a. ASENSTORFER 2009; BURTSCHKE 2001). Diese Werke untersuchen entweder die Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe allgemein (vgl. BURTSCHKE 2001) oder sie betrachten spezifische Beschäftigungs- und Arbeitszeitformen in der Hotellerie. So untersucht ASENSTORFER dazu ausführlich die Arbeitsbedingungen von Saisonkräften (ASENSTORFER 2009).

Fremdsprachige Ausführungen, die die Arbeitszeiten in der Hotellerie thematisch aufgreifen, finden sich in Zeitschriften (vgl. dazu u.a. CLEVELAND et al. 2007). Im Wesentlichen widmen sich die Beiträge dem Thema Work-Life-Balance und den Chancengleichheiten zwischen Männern und Frauen in der Hotellerie. Die Themen „Arbeitszeit“ sowie „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sind dabei nur einige Gesichtspunkte unter vielen. Einen produktiven Beitrag liefert der Artikel von CLEVELAND et al. Die Autoren ermitteln mit Hilfe von Tiefeninterviews die Ansichten von weiblichen und männlichen Hotelmanagern und des Ehepartners über die Arbeitszeiten in der Hotellerie. So konnten unterschiedliche – positive wie negative – Merkmale der Arbeitszeiten ermittelt werden. In diesem Beitrag wurde besonders hervorgehoben, dass es den Familien aufgrund der geringen Planungssicherheit bezüglich der Arbeitszeiten, des hohen wöchentlichen Stundenvolumens und der Wochenendarbeit, schwer fällt, einen strukturierten Alltag aufzubauen (vgl. CLEVELAND et al. 2007, S. 284 ff.).

### **Der Dienstleistungsbegriff**

Die Dienstleistungsbranche ist mittlerweile die Branche, in der die meiste Arbeitskraft gebunden wird. Zwischen 2000 und 2010 ist die Zahl der Beschäftigten um 3,2 Millionen auf 25,5 Millionen angestiegen. Insgesamt arbeiteten 2010 über 72% der Erwerbstätigen in Deutschland im tertiären Sektor. Dabei nahmen die öffentlichen und privaten Dienstleistungen einen Anteil von 34% ein, was rund 8,8 Millionen Erwerbstätigen entspricht. Die zweitgrößte Bedeutung hatten mit 26,2% der Handel und das Gastgewerbe. Hier waren 6,7 Millionen Menschen beschäftigt. An dritter Stelle standen gewerbliche Dienstleistungen (Grundstückswesen und Vermietung) mit einem Anteil von 14,7% (DESTATIS 2011, S. 115 f.). Die gegenwärtig dem Dienstleistungssektor zuzuordnenden Wirtschaftsbereiche sind sehr vielfältig und heterogen. Entsprechend definieren MEFFERT und BRUHN den Begriff sehr differenziert, um der Pluralität von Dienstleistungen gerecht zu werden (MEFFERT & BRUHN 2006)

„Dienstleistungen gewährleisten „Normalzustände“ personaler, organisatorischer oder gesamtgesellschaftlicher Systeme, indem sie diese gegen Risiken absichern oder solche Risiken minimieren. Im Gegensatz zu industriellen Tätigkeiten richten sich Dienstleistungen auf Formalstrukturen, auf die Gewährleistung und Fortentwicklung der physischen, psychischen, sozialen und kulturellen Identität ihrer Bezugssysteme“ (ebd. S.107).

Aus dieser beschriebenen „Gewährleistung von Normalität“ erwachsen laut ENGFER wesentliche Merkmale für die Dienstleistungsarbeit:

Den meisten Dienstleistungen ist eine „eigentümliche Ungewissheit“ gewiss, denn ihre Erbringung ist nach Art und Weise sowie Zeit und Ort in der Regel nicht abschließbar im Voraus bestimmbar. Infolge dessen tauchen Probleme der zeitlichen, räumlichen und qualifikatorischen Bereitstellung der Dienstleistung und des notwendigen Personals auf (ebd. S. 108). Deshalb bedarf die Erstellung von Dienstleistungen eines hohen Regelungsbedarf, insbesondere einer zeitlichen Nominierung. Die zeitliche Autonomie der Dienstleistung verursacht oft eine von der Normalarbeitszeit abweichende Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit. Vor allem bei freizeitorientierten Angeboten liegen die Betriebszeiten häufig in den Abend- und Nachtstunden, am Wochenende oder an Feiertagen – also in den Zeitabschnitten, in denen die Mehrheit der der erwerbstätigen Bevölkerung frei hat. Dies sind also eher Arbeitszeiten, die jenseits der Normalarbeitszeiten liegen und oft sehr lang sind. Im Interesse der Versorgung des Kunden können die Arbeitszeiten aber nicht verringert werden. Damit eine 24-Stunden-Versorgung und - Betreuung der Gäste oder Kunden sichergestellt

werden kann, werden die Betriebszeiten von den Arbeitszeiten der Beschäftigten entkoppelt. Infolge dieser Trennung und da der Betrieb länger dienstbereit ist, als es eine Acht-Stunden-Schicht eines Beschäftigten erlaubt, werden Schichtsysteme eingeführt. Dadurch kann die maximale zeitliche Versorgung der Kunden mit Dienstleistungen gewährleistet werden. Erschwerend für die Erstellung der Leistung ist die Unsicherheit bezüglich des Volumens und der zeitlichen Lage der Nachfrage. Beides kann nicht mit abschließender Sicherheit bestimmt werden (ebd. S. 109). Der Dienstleistungsanbieter gerät somit in einen Konflikt. Einerseits muss er seine Leistung bereithalten, um sie stets erbringen zu können. Andererseits ist – bedingt durch diese „Leistungsbereitschaft“ – die Entstehung von Leerzeiten beim Personal bisweilen unvermeidlich. Wenn sich das Personal für die Erbringung der Leistung starr bereithält und die angebotene Leistung in diesem Moment nicht nachgefragt wird, entstehen im Betrieb Personalkosten in Form von „Leerkosten“ (HÄNSSLER & DAHRINGER 2008, S. 103).

Um diesen finanziellen Aufwand für die „Reservekapazität“ auf ein Minimum begrenzen zu können, werden verschiedene Varianten der Arbeitszeitenflexibilisierung entwickelt. Die flexible Nutzung der Arbeitskraft wird besonders in der Dienstleistungsbranche durch variable Arbeitszeiten und die Anpassung an schwankende Nachfragevolumina forciert.

### **Die gastgewerbliche Dienstleistung**

Als Tourist verlässt der Reisende seinen persönlichen Haushalt für eine vorübergehende Zeit. Die Grundbedürfnisse Schlafen und Essen muss er während dieser Zeit anderweitig befriedigen. Dies geschieht vorrangig in den darauf spezialisierten Beherbergungsstätten. Das Beherbergungsgewerbe – d.h. die Summe der Beherbergungsbetriebe aus beispielsweise Hotels, Hotel garnis, Gasthöfen, Pensionen, Campingplätzen oder Ferienhäusern – spielt deshalb eine essentielle Rolle im Tourismus (HENSCHEL 2008, S.3f.).

Das Hotel wird in diesem Sinne verstanden als ein „Beherbergungsbetrieb, in dem eine Rezeption, Dienstleistungen, tägliche Zimmerreinigung, zusätzliche Einrichtungen und (mindestens) ein Restaurant für Hausgäste und Passanten angeboten werden. Ein Hotel sollte über mehr als 20 Gästezimmer verfügen“ (www. dehoga-bundesverband.de).

Die Summe gastgewerblicher Dienstleistung setzt sich aus mehreren Teilleistungen zusammen. Dieses sind die Beherbergungsleistung (Nutzungsüberlassung von Räumen und Zimmern), Verpflegungsleistung (Angebot von Speisen und Getränken in Verbindung mit Serviceleistungen) und die Komplementärleistung (z.B. Wellnessanlagen, Tagungsräume, Kinderbetreuung) (HÄNSSLER 2008, S.98).

Für all diese Leistungen gilt, dass sie nur im Beisein des Gastes erbracht und konsumiert werden können. Da die Nachfrage nicht sicher vorherbestimmt werden kann, ist auch die Herstellung der Leistung nicht sicher planbar oder eben auf Vorrat produzierbar. Die Hotel- und Gastronomiebranche wird deshalb häufig als die „Branche des Wartens“ bezeichnet (SCHÄTZING 2009b, S.193). Bedingt durch die Abhängigkeit der Leistungserstellung von der Anwesenheit des Kunden ergeben sich für die Erstellung der Leistung unterschiedliche Konsequenzen. Grundsätzlich muss das Personal während der betrieblichen Öffnungszeiten in Bereitschaft sein. Außerdem müssen die Produkte (Zimmer, Verpflegung, Zusatzleistungen) für den Nachfrager bereitgehalten werden. Solch eine Bereitstellung verursacht Personalkosten. Des Weiteren steht dieser immerwährenden Bereitstellungszeit eine diskontinuierliche, nach Zeit und Umfang wechselnde Nachfrage gegenüber. Die Schwankungen lassen sich systematisch nach jährlichen/saisonalen, monatlichen, wöchentlichen und täglichen Nachfrageschwankungen unterscheiden. Um entstehende Leerzeiten beim Personal – und damit Mehrkosten – zu vermeiden, muss der Einsatz der Beschäftigten an diese Wechselfälle flexibel angepasst werden. Deshalb rücken variable respektive flexible Personaleinsatzzeiten in den Fokus der Dienstplangestaltung (vgl. HÄNSSLER & DAHRINGER 2008, S. 287). Die wichtigsten Ziele, die mit variablen Arbeitszeiten verfolgt werden, sind:

1. Optimierung und Straffung des Personaleinsatzes;
2. Abbau von Überstunden und Verringerung von „Leerkapazitäten“;
3. Reduzierung von Personalkosten (HENSCHEL 2008, S. 229).

### **Die Hotelstruktur in Mecklenburg-Vorpommern**

Für die wirtschaftliche Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern spielt der Tourismus eine wichtige Rolle. Insgesamt wurden 2011 in MV 189.000 Beschäftigte in Handel, Verkehr und Gastgewerbe gezählt ([www.mecklenburg-vorpommern.eu](http://www.mecklenburg-vorpommern.eu)).

Gerade der Ausbau des Beherbergungswesens soll dazu beitragen, dass die touristischen Übernachtungszahlen steigen und so dringend benötigte Arbeitsplätze neu geschaffen werden können. Das Beherbergungsgewerbe in MV bot 2011 rund 15.300 Menschen – von denen rund 12.150 Menschen in der Hotellerie beschäftigt waren – eine Anstellung. Im Jahre 2011 konnten sowohl bei den Gästeankünften als auch bei den Übernachtungen neue Rekordergebnisse erzielt werden. Insgesamt wurden 6,6 Mio. Gäste registriert, die 27,5 Mio. Übernachtungen gebucht haben. Im Juli 2011 hatten 2716 Beherbergungsstätten (ab 9 Betten) geöffnet. Die angebotene Bettenkapazität umfasste rund 17.500 Betten (vgl. Statistisches Amt

Mecklenburg-Vorpommern 2009, S. 261 ff.).

Das deutsche Beherbergungswesen ist durch eine mittel- und kleinbetriebliche Struktur gekennzeichnet (vgl. IHA 2009, S.26). Das ist auch in MV zu beobachten. Hier gibt es einen sehr großen Anteil von Beherbergungsbetrieben, die zwischen 30 und 99 Gästebetten anbieten (= 1082). In dieser Klasse werden auch die meisten Gästebetten (=5623) angeboten.

Dennoch kann die Beherbergungsstruktur in MV als klein- und mittelstrukturiert bezeichnet werden, da die Zahl der Beherbergungseinrichtungen, die weniger als 30 Betten anbieten, insgesamt in der Summe (= 1243) deutlich größer ist als die Zahl der Betriebe, die mehr als 99 Gästebetten zur Verfügung stellen (= 415). Demgegenüber ist auch zu erkennen, dass die größeren Beherbergungsbetriebe (> 99 Betten) zusammen deutlich mehr Gästebetten anbieten (=91.655) als die kleineren Hotels mit weniger als 30 Betten (= 22.082).

Innerhalb des Landes weisen vor allem die Inseln Rügen und Hiddensee sowie die Küstengebiete in Vorpommern die höchste Bettendichte (Anzahl der Betten pro 1000 Einwohner) in Mecklenburg-Vorpommern auf. Hier wurden 2011 insgesamt 98.164 Betten angeboten (vgl. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern 2009, S.261).

Dass der Tourismussektor weiterhin eine prosperierende Branche bleiben soll, zeigen die 22 Hotelneubauprojekte, die für das Jahr 2012 beschlossen wurden.

Der bloße Ausbau der Tourismuswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern reicht dennoch allein nicht aus, um die wirtschaftliche Lage des Landes zu bessern und den Bevölkerungsrückgang abzumildern. Das Land muss auch eine Bevölkerung mobilisieren, die dieses Wachstum tragen kann. Dazu muss sich Mecklenburg-Vorpommern als familienfreundliches Bundesland mit der entsprechend nötigen Infrastruktur (vgl. dazu u.a. KNITTEL et al. 2007) im Wettbewerb um Fachkräfte positionieren. So besteht das erklärte Ziel der Landesregierung in Mecklenburg-Vorpommern darin, „eine gute Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche für alle Menschen in Mecklenburg-Vorpommern zu gestalten“ (Ministerium für Wirtschaft et al. 2009, S.55 f.).

Dabei ist es essentiell, wesentliche Inhalte zu ermitteln: Zunächst muss man wissen, was die Individuen und /oder Familien für eine Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben benötigen. Weiterhin sollte aufgeklärt werden, wie sich einer der wichtigsten Einflussfaktoren – nämlich die Arbeitszeit – auf die Vereinbarkeit auswirkt und schließlich, wie die Arbeitszeit ausgestaltet werden muss, damit die Gleichzeitigkeit von Familie und Beruf erfolgreich gelingen kann (vgl. Ministerium für Wirtschaft et al. 2009, S.61 f.).

### **Arbeitszeitsysteme in der Hotellerie**

Starke touristische Nachfrageschwankungen führen zu einer „zeitvariablen Beanspruchung“ der Beschäftigten sowohl im Tourismus als auch in der Hotellerie. Als Folge der Nachfrageschwankungen werden auch die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit entsprechend modifiziert. Dadurch erhalten sie eine für die Hotellerie typische Ausprägung (ASENSTORFER 2009, S. 55 f.).

Bezüglich der Dauer ergeben sich in der Hotelbranche häufig sehr lange Arbeitszeiten. Ausgedehnte Dienstzeiten liegen zum einen in den langen Betriebszeiten – manche Hotels haben einen 24-Stundenbetrieb - begründet. Zum anderen gehören gerade am Wochenende oder an Feiertagen die (späten) Abendzeiten zu den am stärksten frequentierten Zeitarealen. Häufig müssen die Beschäftigten Überstunden leisten, um den Nachfrageandrang bewältigen zu können. Das führt schließlich zu langen täglichen sowie hohen Wochenarbeitszeiten. In Saisonbetrieben ist besonders während der Hochsaison eine Erhöhung der Arbeitszeitendauer zu beobachten (ebd. S. 58). Wie bereits deutlich wurde, werden touristische Leistungen zumeist in solchen Zeiten konsumiert, in denen die Individuen der Gesellschaft vermehrt arbeitsfrei haben. Diese Variabilität wirkt sich entsprechend auf die chronologische Dimension – d.h. die Lage der Arbeitszeit – aus. Nachfragespitzen und damit häufige Arbeitszeiten der Hotelbeschäftigten sind am Tage die Zeiten, zu denen die Mahlzeiten der Gäste stattfinden und jene, zu denen Veranstaltungen im Hotel ausgerichtet werden (ebd. S. 61 f.). Aus der Kombination von Dauer und Lage der Arbeitsstunden ergibt sich die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Werkstage. Im Verlauf der Woche sind im Beherbergungsbereich besonders die Wochenendtage – also die An- und Abreisezeiten – „Stresszeiten“. Im Monats- und Jahresrhythmus ergeben sich an Feiertagen und zu institutionellen Urlaubszeiten (z.B. während der Schulferien) Nachfragespitzen (ebd.).

Bei der Gestaltung der Arbeitszeitverteilung (Dienstplan) muss der gesetzliche Rahmen von Arbeits- und Ruhezeiten eingehalten werden. Bedingt durch die hohe Nachfrage an Wochenendtagen ist es für die Beschäftigten der Hotelleriebranche üblich, an Werkstage frei zu haben. Häufig finden sich aber aufgrund des labilen Nachfragevolumens Abweichungen von den gesetzlich vorgegebenen oder vertraglich vereinbarten Arbeits- und Ruhezeiten. In der Regel äußert sich das durch die mangelhafte Einhaltung von Pausen bzw. zu kurzen Pausenzeiten am Tage und/oder einer Ansammlung von Überstunden. Manchmal wird auch davon berichtet, dass keine oder zu wenig Ausgleichszeiten für Sonntagsarbeit gewährt werden. Wenn zudem innerhalb der Saisonzeiten die „Arbeitswoche“ mehr als sieben Tage

hat, liegen die Ruhetage zu weit auseinander. Zum Teil wird auch der Erholungsurlaub des/der Beschäftigten aufgrund sogenannter „Urlaubssperre-Regelungen“ während der Hochsaison meist gänzlich ausgeschlossen.

Bedingt durch die zeitlich wechselnden Nachfragevolumina ist es nachvollziehbar, dass Hotelbetreiber aus Kostengründen bemüht sind, die Arbeitszeiten an die Nachfragezeiten anzupassen. Dafür wurden in der Hotellerie traditionell zwei Formen flexibler Arbeitszeiten eingeführt: der Schichtdienst und der Teildienst.

Der Schichtdienst erlaubt es, die Arbeitszeit aller Beschäftigten in mehrere „Blöcke“ aufzuteilen. Dabei wird zwischen Früh-, Mittel-, Spät- und Nachtdienst unterschieden. Zweck des Schichtsystems ist es, die langen Betriebszeiten mit Personal „abzudecken“. Allerdings erweist es sich als schwierig, die etablierten, starren Schichtzeiten an die Nachfragezeiten und die –menge anzupassen. Deshalb kommt es häufig entweder zu Überstunden oder zu Leerzeiten. Bei vielen Beschäftigten stößt der Schichtdienst auf geringe Akzeptanz, weil besonders der (kurzfristige) Schichtwechsel für die Organisation des Alltags und das persönliche Wohlbefinden als unangenehm empfunden wird (vgl. SCHAETZING 2009, S. 565).

Insbesondere in der Küche und im Servicebereich ist der sogenannte Teildienst eine weit verbreitete Form der Arbeitszeitgestaltung. Dieser Arbeitszeittyp orientiert sich an klassischen Öffnungszeiten der (hoteleigenen) Gastronomie. Hier erreicht die Nachfrage in der Frühstücks- und Abendzeit ihren Höhepunkt. Deshalb bietet es sich für Hoteliers an, das Restaurant zwischen der Frühstücks- und Abendzeit zu schließen und dem Personal frei zu geben. Die Beschäftigten nehmen ihre Arbeit dann in den Abendstunden wieder auf.

Insgesamt teilt sich die Arbeitsschicht am Tag in zwei Blöcke (SCHAETZING 2009, S. 565). SCHAETZING verweist darauf, dass der Teildienst in der Stadthotellerie zunehmend in den Hintergrund tritt, während die Saisonhotellerie diesen Arbeitszeittyp beharrlich weiternutzt. Darüber hinaus betont der Autor, dass der Teildienst bei vielen Beschäftigten unbeliebt ist, weil er keinen wirklichen Erholungswert in der freien Zeitspanne bietet (ebd.).

Eine zunehmend an Beliebtheit gewinnende Arbeitszeitform ist die Beschäftigung in Teilzeit. Teilzeitbeschäftigung ist in allen Bereichen der Hotellerie möglich. In der Regel dient Teilzeit dazu, einen großen, temporär begrenzten Nachfrageandrang über wenige Stunden hinweg abzudecken. Zum anderen ist es die gängige Methode, um Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern bzw. das Familien- mit dem Privatleben besser vereinbaren zu können (vgl. WINTER 2008, S. 68 f.). Besonders häufig kommt die Teilzeit in der saisonalen Hotellerie zum Einsatz. Hier geht die Teilzeitbeschäftigung meistens auch mit einer zeitlichen

Befristung des Arbeitsverhältnisses – für die Dauer der Saison – einher. Bezüglich der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit gilt für Teilzeitbeschäftigte in der Regel, dass ihre Arbeitszeiten genau auf die Nachfragespitzen abgestimmt sind und sie ohne lange Vorbereitungszeiten nach Bedarf eingesetzt werden. Mit 34,8% lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Hotellerie 2011 bei über einem Drittel ([www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)).

Die Saisonalität ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitszeitgestaltung. Sie hat großen Einfluss auf die Organisation des Hotelbetriebes, die Planung und die tatsächliche Gestaltung der Arbeitszeiten. Die Beschäftigung während der Hoch- und Nebensaison fällt je nach institutionellen Rahmenbedingungen (Feiertage, Ferien) und klimatischen Gegebenheiten (Sommer- und Winterdestination) unterschiedlich aus. Dabei ist die Nachfrage – und entsprechend das Ausmaß der Arbeitszeit – in der Hauptsaison am stärksten, während sich in der Nebensaison beides abschwächt (HENSCHERL 2008, S. 207 f.).

Die Anwendung variabler Arbeitszeitformen ist in der Hotellerie traditionell weit verbreitet. Eine umfassende Wandlung der Arbeitszeitdimensionen ist aufgrund des speziellen Charakters der Hotelleistung als „kundenpräsenzbedingte Dienstleistung“ kaum vorstellbar. Dennoch ist die Branche vor dem Hintergrund weiterer Rationalisierungsmaßnahmen und im Lichte vermehrter Humanitätsaspekte bezüglich der Arbeitszeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf um weiter reichende Flexibilitätsmodelle in der Arbeitszeitgestaltung bemüht. Heute nutzen viele Hotelbetriebe – zum Teil gestützt auf Tarifvereinbarungen – statt Wochenarbeitszeiten vermehrt Monats- und Jahresarbeitszeitmodelle. Dabei wird innerhalb der Grenzen der Mindest- und Höchstarbeitszeiten die Anzahl der Arbeitsstunden an die Nachfragemenge angepasst. Die Verrechnung der Arbeitszeit erfolgt zunehmend mit Hilfe von Kontomodellen. Gegenwärtig wird auch das Job-Sharing realisiert. Für die „Jobsharing-Partner“ eröffnen sich die Möglichkeiten der selbständigen Gestaltung von Arbeitszeiten und –inhalten. Die Aufteilung von Vollzeit- und Teilzeitstellen bzw. die variable Arbeitszeit innerhalb eines Mindest- und Maximalrahmens erlaubt es, den Personaleinsatz noch besser an die Nachfrage anzupassen. In Bereichen, in denen die Leistung unabhängig von Gästen erbracht werden kann (Management, Verwaltung) gewinnen Gleitzeit- und Homeoffice-Modelle an Bedeutung. In Bereichen, in denen der Gästekontakt keine Gleitzeit erlaubt, wird der Personaleinsatz mit Hilfe von Staffelformen – die Beschäftigten beginnen nacheinander – an die Nachfragemenge angepasst (SCHAETZING 2009a, S. 562 ff.).

Insgesamt entwickeln sich im Rahmen flexibler Arbeitszeiten in der Hotellerie vielfältige

Kombinationen aus Dauer, Lage, Verteilung und souveräner Gestaltung der Arbeitszeit. Damit bietet die Hotelbranche eine Vielzahl von arbeitszeitbezogenen Aspekten, die mit der Thematik „Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben“ in einem gemeinsamen Kontext erörtert werden können.

## **7 Zusammenfassung und Ausblick**

Die vorliegende Arbeit hat gezeigt, dass das Thema Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ein wichtiger Bestandteil der Politik der Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, der Unternehmen im Land und auch bei den Individualpersonen ist. Die Unternehmen brauchen auch zukünftig gut ausgebildete Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund muss die Arbeit über das gesamte Berufsleben mit den Aufgaben und Anforderungen, die sich aus Elternschaft ergeben, vereinbar sein. Vor allem Jüngere fordern die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben mehr und mehr vom Arbeitsgeber und müssen in den Unternehmen noch mehr Beachtung finden. Ein spezieller Handlungsbedarf für die Zukunft bleibt deshalb alternativlos.

Eine besondere Herausforderung für die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben und für die gleiche Teilhabe dieser sind Bedarf, Nachfrage und Wirtschaftlichkeit der Angebote in der Fläche. Einerseits werden Schulen, Kinderbetreuungs- und Versorgungseinrichtungen aus wirtschaftlichen Gründen zentralisiert, andererseits bedarf es zur Förderung der oben genannten Themen der Bereitstellung wohn- oder arbeitsortsnaher, dezentraler Angebote. Zu diesen Bedingungen kommt erschwerend hinzu, dass in Mecklenburg-Vorpommern besonders viele Arbeitsverhältnisse mit erhöhten Mobilitätsanforderungen vorhanden sind. Verbundlösungen können hier langfristig mögliche Lösungswege sein.

Die Themen Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“ und lebensphasenorientierte Unternehmenspolitik werden von Unternehmen als sehr wichtige personalstrategische Handlungsfelder für die Zukunft eingeschätzt. Berücksichtigt wird dabei nicht nur die Lebensphase der Kinderbetreuung, sondern auch die Phase der Pflege und Betreuung von Familienangehörigen. Unterstützungsstrukturen, zum Beispiel flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, die pflegenden Angehörigen die Wahrnehmung dieser Aufgabe neben der Erwerbstätigkeit erleichtern oder gar erst ermöglichen, müssen sehr individuell gestaltet

werden. Die Entwicklung solcher Angebote muss weiter befördert werden.

Es ist also festzustellen, dass die 1. Hypothese nur teilweise bestätigt werden kann. Die Unternehmen im Bundesland Mecklenburg-Vorpommern kennen die vereinbarkeitsfördernden Maßnahmen, wie sie von der Landesregierung empfohlen werden. Sie setzen sie auch um. Dabei kommt es aber auch immer auf die Größe des Unternehmens an. Klein- und mittlere Unternehmen, insbesondere Kleinstunternehmen, verfügen oft nicht über die notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen, um sich systematisch mit strategischer Personalentwicklung zu befassen und attraktive Angebote für vereinbarkeitsbewusste und lebensphasenorientierte Unternehmensführung zu implementieren.

Sind Unternehmen von Fachkräftengpässen betroffen, müssen sie damit rechnen, dass ihre Geschäftsentwicklung behindert wird, Projekte verzögert oder nicht durchgeführt werden, sich Kosten erhöhen und Investitionen nicht getätigt werden können.

Der Umgang mit Fachkräftengpässen rückt eine nachhaltige Personalpolitik in den Fokus. Maßnahmen zur Bindung von Fachkräften gehören ebenso dazu wie die Ausbildung, Kooperationen zwischen Unternehmen und (Hoch)Schulen sowie eine altersgerechte Personalentwicklung. Nicht zuletzt spielt die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben eine wesentliche Rolle, um zum einen Fachkräfte zu gewinnen und zu halten sowie deren Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu entwickeln. Personalpolitik im Umgang mit Fachkräften spiegelt viele Facetten wieder, die sich unter dem Begriff Lebensphasenorientierung zusammenfassen lassen. Eine nachhaltige, zukunftsfähige Personalpolitik muss demnach eine neu ausgerichtete Personalpolitik sein, die alle Lebensphasen im Blick hat. Viele Unternehmen erkennen die Bedeutung einer lebensphasenorientierten Unternehmens- und Personalpolitik. Viele Betriebe reden darüber, doch das Umsetzen in die Personalpolitik unterbleibt. Zur Zeit ist zu beobachten, dass viele Betriebe viele Einzelaktivitäten (wie flexible Arbeitszeitmodelle) durchgeführt. Eine ganzheitliche Herangehensweise mit einem entsprechenden Konzept fehlt jedoch.

Die 2. Hypothese kann somit bestätigt werden. Der Hotel- und Gaststättenbereich weiß um seine prekäre Situation bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben. Die ersten Initiativen der Landesregierung werden genutzt. Der Anfang ist gemacht. So gibt es die Zusammenarbeit mit dem Kompetenzzentrum in Rostock oder die flexiblen Arbeitszeitmodelle.

Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben ist eine Aufgabe, die in erster Linie immer noch als frauenpolitisches Problem wahrgenommen wird. Eine zunehmende Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter zeigen jedoch, dass Männer sich zunehmend nicht mehr nur über die Arbeit definieren wollen und andere Lebensbereiche - darunter auch Familie und Kinder - für sie stärker an Bedeutung gewinnen. Außerdem gibt es viele Alleinerziehende in Mecklenburg-Vorpommern. Diese zeichnen sich durch hohe Leistungsbereitschaft aus, erziehen ihre Kinder häufig ohne den anderen Elternteil und sind gleichzeitig berufstätig. Alleinerziehende, die nicht erwerbstätig sind, wollen überwiegend auch einer Arbeit nachgehen, haben dabei allerdings größere Schwierigkeiten. Die wirtschaftliche Situation von Alleinerziehenden im Land ist schwierig; die Mehrheit verfügt über ein deutlich unterdurchschnittliches Haushaltsnettoeinkommen und mehr als jeder zweite Haushalt gilt als armutsgefährdet. Diese Situation begründet die Notwendigkeit eines intensiven, gezielten und nachhaltigen Unterstützungsangebotes für Alleinerziehende, mit dem Ziel, durch eigene Erwerbstätigkeit den Lebensunterhalt der Familie zu ermöglichen und zu sichern. Familienbezogene Leistungen und Maßnahmen müssen in ihren jeweiligen gleichstellungsrelevanten Wirkungen untersucht und beachtet werden. So muss verdeckte Benachteiligung aufgezeigt, mangelnde Teilhabe deutlich gemacht und der Verfestigung tradierter Rollenmuster entgegengewirkt werden.

Die 3. Hypothese hält dieser Aussage somit nicht stand. Individualpersonen haben es immer noch schwer, arbeiten zu gehen und gleichzeitig ein geregeltes Familienleben zu führen. Nur, wer um die verschiedenen Angebote der Akteure der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben weiß, bekommt Anregungen und Hilfestellungen.

Wie sieht es aus mit einem Blick in die Zukunft? So ist zu festzustellen, dass aufgrund der Zunahme an älteren Menschen die Thematik Beruf und Pflege mehr und mehr in den Fokus rückt. Da die Mehrheit der Pflegeleistungen von Familienangehörigen erbracht wird, sind Angebote zu entwickeln, die es pflegenden Angehörigen erleichtert, pflegerische und berufliche Aufgaben zu vereinbaren. Betriebliche Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege halten qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen, fördern Loyalität und motivieren. Es ist also noch ein langer Weg, der zu beschreiten ist, um Erwerbs- und Privatleben zu vereinbaren.

## **Quellenverzeichnis**

### **Literaturverzeichnis**

ALTHAMMER, J. 2005: Familienpolitik und soziale Sicherung (Kapitel 2)

BAUER, F.; GROSS, H; GWEN, O; SIEGLEN, G; SMITH, M.J. 2006: Zeitverwendung und Vereinbarung von Beruf und Familie – Endbericht.

BERTRAM, H; KRÜGER, H; SPIEB, K. 2006: Wem gehört die Familie der Zukunft? Expertisen zum 7. Familienbericht der Bundesregierung (Kapitel 3)

BERTRAM, H. 2011: Die Transformation Ostdeutschlands. Berichte zum sozialen und politischen Wandel in den neuen Bundesländern.

(BA) Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Nord (Hg.) 2011: Der Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern. Monatsbericht Oktober 2011.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2012: Zeit für Familie. Familiezeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik. Achter Familienbericht.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: Familienbewusste Arbeitszeiten. Leitfaden für die praktische Umsetzung von flexiblen, familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. 2. Auflage

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2010: Wohlfahrtsstaatliche Einflussfaktoren auf die Geburtenrate in europäischen Ländern

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2010: Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2008: Aus der Praxis für die Praxis. Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Hotellerie und Gastronomie.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009: Familienreport 2009. Leistungen, Wirkungen, Trends.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: Monitor Familienleben 2011. 1. Auflage

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009: Memorandum Familie leben. Familienbewusste Zeitpolitik. 1. Auflage

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2010: Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. 1. Auflage.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie familienbewusste Kooperation von Unternehmen und anderen Akteuren vor Ort aussehen kann. 4. Auflage.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: Familie

zuerst! Deutschland auf dem Weg zur familienfreundlichen Gesellschaft. 1. Auflage

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009: Führungskräfte-Monitor 2001-2006. Forschungsreihe Band 7. 2. Auflage.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2009: Unternehmen Kinderbetreuung – Praxisleitfaden für die betriebliche Kinderbetreuung. 2. Auflage.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2011. 1. Auflage.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: Zeit für Familie – Ausgewählte Themen des 8. Familienberichts. 1. Auflage.

(BMFSFJ) Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) 2011: Der europäische Sozialfonds 2007 – 2013. 3. Auflage.

HANS BOECKLER STIFTUNG (Hg.) 2008: Boecklerimpuls – Trend zu ungesunden Arbeitszeiten

CZOCK, H; KNITTEL, T. 2005: Väterfreundliche Maßnahmen im Unternehmen. Ansatzpunkte – Erfolgsfaktoren – Praxisbeispiele.

DIENEL, C. 2002: Familienpolitik (Kapitel 5 und 6)

DÖGE, P; BEHNKE, C. 2005: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Pilotstudie. Endbericht.

EBERLING, M; HIELSCHER, V; HILDEBRANDT, E; JÜRGENS, K: 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen.

GARHAMMER, M. 2008: Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie.

GERLACH, I. 2010: Familienpolitik (Kapitel 1, 2, 3 und 4)

GOTTSCHALL, K; VOSS, G.G. (Hg.) 2005: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. 2., verbesserte Auflage.

HEITKÖTTE, M. 2006: Sind Zeitkonflikte des Alltags gestaltbar? Prozesse und Gegenstände lokaler Zeitpolitik am Beispiel des ZeitBüro-Ansatzes.

HENGSBACH, S.J. F. 2005: Der öffentliche Streit um Arbeits- und Lebenszeiten. In: LORENZ, F; SCHNEIDER, G. (Hg.): Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Flexi-Modelle. Konzepte und betriebliche Praxis.

HOCHSCHILD, A; BEISTER, H. 2002. Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet.

IAIZ – Berlin Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung e.V. (Hg.) 2005: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. Pilotstudie. Endbericht.

JURCZIK, K; SCHIER, M; SZYMENDERSKI, P; LANGE, A; VOSS, G.G. 2009: Entgrenzte

## MV tut zum leben gut – Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben als Standortfaktor

Arbeit – entgrenzte Familie: Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. 1. Auflage.

JÜRGENS, K. 2003: Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, Jg. 23, H.3.

JÜRGENS, K. 2005: Die neue Vereinbarkeit? Familienleben und flexible Arbeitszeiten. In: SEIFERT, H. (Hg.) 2005

KLENNER, C; PFAHL, S: 2008: Jenseits von Zeitnot und Karriereverzicht – Wege aus dem Arbeitszeitdilemma. Arbeitszeiten von Müttern, Vätern und Pflegenden.

KLENNER, C; PFAHL, S: 2005: Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiale Arrangements. In: SEIFERT, H. (Hg.) 2005

KLENNER, C; PFAHL, S; REUYSS, S. 2002: Arbeitszeiten – Kinderzeiten – Familienzeiten. Bessere Vereinbarkeit durch Sabbaticals und Blockfreizeiten?

KLENNER, C; SCHMIDT, T. 2007: Familienfreundlicher Betriebe – Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht. In: WSI – Mitteilungen, Jg. 60, H. 9.

KNITTEL, T; KAISER, P; SOMMER, I; FREITAG, K. 2007. Familienatlas 2007. Standortbestimmung, Potenziale, Handlungsfelder.

KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN (Hg.) 2006: Mitteilung der Kommission an den Rat, das europäische Parlament, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern. 2006 - 2010

KOMPETENZZENTRUM VEREINBARKEIT LEBEN IN MV; KAJATIN, K. (Hg.) 2007: Work – Life – Balance im Ostseeraum. Bestandsaufnahme für Mecklenburg-Vorpommern.

KOMPETENZZENTRUM VEREINBARKEIT LEBEN IN MV 2011: Stellungnahme [Teilhabe von Müttern und Vätern am Erwerbs- und Familien-/ Privatleben]

KOTTE, V; MEIER, H; STÖCKMANN, A. 2010: Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in Mecklenburg-Vorpommern

LANDESFRAUENRAT 2011: Stellungnahme zur „Bildungskonzeption für 0- bis 10-jährige Kinder in M-V“ für den Themenbereich der frühkindlichen Bildung.

LANDESFRAUENRAT 2011: Anhörung zum KiföG M-V. Stellungnahme des Landesfrauenrates MV e.V.

Landesregierung Mecklenburg-Vorpommern, 2006 und 2011: Koalitionsvereinbarung der jeweiligen Legislaturperiode.

LANGE, A; HEITKÖTTER, M. 2007: Familiäre Lebensführung und Arbeitszeiten – Spannungsfelder und familienpolitische Gestaltungsaufgaben. In: WSI – Mitteilungen.

LAUTERBACH, W. 1994: Berufsverläufe von Frauen. Erwerbstätigkeit, Unterbrechung und Wiedereintritt. LUDWIG, I; SCHLEVOGT, V. 2002: Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter? In: WSI-Mitteilungen.

MAYRING, P. 2007: Qualitative Sozialforschung

Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern (Hg.) 2009: Familie + Wirtschaft = Wachstum. Zeichen einer modernen Unternehmend-, Wirtschafts- und Standortpolitik in Mecklenburg-Vorpommern.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern; Europäische Union – Europäischer Sozialfonds (Hg.) 2008: Programm „Arbeit durch Bildung und Innovation“.

Ministerium für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern (Hg.) 2011: Fachkräftebündnis für Mecklenburg-Vorpommern

MISCHAU, A; OECHSLE, M. (Hg.) 2005: Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit: verlieren wir die Balance?

PROGNOS AG; Andreas Heimer (Hg.) 2011: Bericht zur Lebenssituation von Haushalten mit Kindern in Mecklenburg-Vorpommern. Im Auftrag des Ministeriums für Soziales und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern

RÜRUP, B; GRUESCU, S. 2005: Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung.

SCHEELE, A. 2007: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Thema der Lebensführung, In: HILDEBRANDT, E. (Hg.)

SCHULZE BUSCHOFF, K. 2000: Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben. Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen? WZB discussion paper. Nr. P00-511

SCHULZE BUSCHOFF, K. 2000: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenz. WZB discussion paper Nr. P00-518

Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hg.) 2011: Statistisches Jahrbuch 2011.

(DESTATIS) Statistisches Bundesamt (Hg.) 2012: Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland.

(DESTATIS) Statistisches Bundesamt (Hg.) 2012: Deutschland – Land und Leute 2011.

(DESTATIS) Statistisches Bundesamt (Hg.) 2012: Statistisches Jahrbuch 2011 für die Bundesrepublik Deutschland.

(DESTATIS) Statistisches Bundesamt (Hg.) 2010: Leben und Arbeiten in Deutschland. Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wiesbaden 2010

TRÄGER, J. 2009: Familie im Umbruch (Kapitel 3 – familienpolitische Maßnahmen)

## **Virtuelle Quellen**

[www.dji.de](http://www.dji.de)

Eingesehen am: 01.12.2012

[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Eingesehen am: 01.12.2012

[www.vereinbarkeit-leben-mv.de](http://www.vereinbarkeit-leben-mv.de)

Eingesehen am: 18.11.2012

[www.regierung-mv.de](http://www.regierung-mv.de)

Eingesehen am: 01.12.2012

[www.impuls-mv.de](http://www.impuls-mv.de)

Eingesehen am: 18.11.2012

[www.familienbotschaft-mv.de](http://www.familienbotschaft-mv.de)

Eingesehen am: 18.11.2012

[www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de)

Eingesehen am: 18.11.2012

[www.mv4you.de](http://www.mv4you.de)

Eingesehen am: 01.12.2012

[www.dehoga-bundesverband.de/](http://www.dehoga-bundesverband.de/)

Eingesehen am: 01.12.2012

[www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)

Eingesehen am: 18.11.2012

[www.mecklenburg-vorpommern.eu](http://www.mecklenburg-vorpommern.eu)

Eingesehen am: 18.11.2012

[www.europa-mv.de](http://www.europa-mv.de)

Eingesehen am: 22.11.2012

[www.genesis.destatis.de](http://www.genesis.destatis.de)

Eingesehen am: 01.12.2012

[www.statistik-mv.de](http://www.statistik-mv.de)

Eingesehen am: 01.12.2012

[www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

Eingesehen am: 23.11.2012

[www.sozialgesetzbuch-sgb.de](http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de)

Eingesehen am 22.11.2012

[www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu)

Eingesehen am 19.11.2012

**Abkürzungsverzeichnis**

Abs.	Absatz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DESTATIS	Statistisches Bundesamt Deutschland
f.	folgende Seite
ff.	folgende Seiten
Mio.	Millionen
o. ä.	oder ähnliches
ÖPNV	öffentlicher Personennahverkehr
u. a.	und anderes
usw.	und so weiter
u. U.	unter Umständen
uvm.	und viel mehr