



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

November 2016



Aus dem Projekt

Neuigkeiten aus dem Team

Seit dem 01. August ist Meret Matthes unsere neue Projektkoordinatorin und löst damit Hanna Wolf ab. Hanna bleibt dem DGB erhalten und arbeitet jetzt als Projektleiterin für das Schwesterprojekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ – wir freuen uns, dass wir so weiter zusammen arbeiten können, danken ihr herzlich für ihre Arbeit im Projekt und wünschen ihr für ihre Zukunft alles Gute!

Meret Matthes hat erfolgreich Politikwissenschaften und Gender Studies studiert und absolviert – sowie ganz praktische Erfahrungen als stellvertretende Betriebsratsvorsitzende eines Leiharbeitsbetriebs. Wir freuen uns, sie im Team zu haben!

Inhalt

Projekt	1
DGB	2
Gewerkschaften	3
Politik/Wirtschaft	4
Studien/	
Publikationen	5
Medien	7
Termine	8

Familienpolitische Tagung des DGB am 13. Dezember 2016

Unter dem Titel „Mehr Zeitsouveränität durch Partnerschaftlichkeit. Neue Optionen für eine gerechte Arbeitszeitverteilung“ findet die diesjährige familienpolitische Tagung des DGB statt. Am 13. Dezember 2016 soll in der ver.di-Bundesverwaltung (Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin) über neue arbeitszeitpolitische Optionen und gewerkschaftliche Initiativen diskutiert werden. Eine partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit wünschen sich die meisten Frauen und Männer – Veränderungsprozesse in Richtung familienbewusster Arbeitsorganisation stoßen aber weiterhin auf erhebliche betriebliche und soziale Hindernisse. Anhand von Fachvorträgen und Best-Practice-Beispielen diskutieren wir die drängenden Fragen: Wie kann Zeitsouveränität betrieblich umgesetzt werden? Was sind die Anforderungen an eine gerechte Arbeitszeitverteilung? Welche Anforderungen kommen auf Interessenvertretungen und Gewerkschaften zu? Und wie kann eine partnerschaftliche Arbeitszeitverteilung zwischen den Geschlechtern besser funktionieren? Gemeinsam mit Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann sowie weiteren Gästen aus Wissenschaft, Politik und der betrieblichen Praxis sollen Strategien erörtert werden, wie Arbeitszeiten familienbewusster gestaltet werden können. Das ausführliche Tagungs-Programm sowie der Anmeldebogen ist auf der Projekt-Homepage zu finden: www.familie.dgb.de.

Workshop am 24. November: Männer vereinbaren Familie und Beruf

Männer übernehmen neben der Erwerbsarbeit zunehmend familiäre Betreuungs- und Pflegeaufgaben. Gleichzeitig sind die Bedingungen am Arbeitsplatz oftmals nicht familienbewusst gestaltet, z. B. bedingt durch die schwierige Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen, eine betriebliche Anwesenheitskultur, der Männer stark verpflichtet sind, Unverständnis seitens des Arbeitgebers oder der Kolleg/innen darüber, dass ein Mann zugunsten der Familie seine Arbeitszeit reduziert oder erhebliche gesundheitliche Nachteile, die eine einseitige männliche Erwerbsorientierung mit sich bringt.

Nicht immer fühlen sich Männer im Betrieb und in der Dienststelle bei diesen Herausforderungen wahrgenommen. Das Seminar möchte betriebliche Akteur/innen dafür sensibilisieren und befähigen, männliche Kollegen zu unterstützen, ihre Interessen bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen von Männern durchzusetzen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist auch für Männer ein zunehmend wichtiges Thema: Darauf müssen sich Arbeitgeber verstärkt einstellen. Darüber hinaus haben familienbewusste Maßnahmen positive Auswirkungen auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Themen des Seminars sind:

- Gestaltung einer vereinbarkeitsbewussten Personalpolitik: innovative Konzepte, die eine Balance zwischen Familie und Beruf auch für Männer ermöglichen
- Betriebliche Hindernisse und Schwierigkeiten bei der Umsetzung einer männer-sensiblen Betriebskultur
- Argumente, um Arbeitgebende zu überzeugen

Die Veranstaltung richtet sich an Betriebs- und Personalräte, Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte, Schwerbehindertenvertretungen, Jugendauszubildendenvertretungen sowie Gewerkschaftsfunktionär/innen. Der Workshop findet am 24. November von 10:30 bis 16:00 im Klingspor Museum in Offenbach statt. [Hier](#) geht es zum Programm und zum Anmeldeformular.



Aus dem DGB

Artikel: Arbeiten zu Hause – Pro und Contra Home Office

Viele Beschäftigte wünschen sich mehr räumliche Flexibilität. Rund 30 Prozent der Angestellten, die bislang nicht zu Hause arbeiten, würden das gerne tun. Sie versprechen sich davon unter anderem eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Home Office kann zu mehr Spielräumen führen, die Arbeitszeit lässt sich flexibler gestalten und an den Familienalltag anpassen. Auch die durch Home Office wegfallenden Fahrtzeiten versprechen einen Zeitgewinn, der für die Familie oder die Erwerbsarbeit genutzt werden kann. Mobiles Arbeiten bringt Freiheiten, birgt dabei aber auch Risiken wie die Entgrenzung von Berufs- und Privatleben und damit zusammenhängend ständige Erreichbarkeit oder fehlende Entspannungspausen. Der Artikel fasst die Argumente pro und contra zusammen und liefert weiterführende Informationen: [Zum Artikel...](#)

DGB-Index kompakt: Mehrbelastung durch Arbeit 4.0

Digitalisierung bietet Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. durch Möglichkeit zum Home Office. Der Schwerpunkt der diesjährigen Umfrage des DGB-Index Gute Arbeit befasst sich mit der Digitalisierung der Arbeitswelt aus Beschäftigtenperspektive. Im Fokus der „Kompakt“-Ausgabe 04/2016 steht die Frage nach der Veränderung der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung. Fast die Hälfte der Betroffenen berichten von einer Belastungszunahme; weniger als zehn Prozent geben an, dass die Digitalisierung zu einer Belastungsreduzierung geführt hat. Die Zahlen sind erste Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016; in diesem Jahr wurden knapp 10.000 abhängig Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen interviewt. ([Zum DGB-Index Kompakt](#))



Arbeitsmarkt aktuell: Beschäftigungsmotor Privathaushalt

Die DGB-Abteilung Arbeitsmarktpolitik hat einen Artikel zu haushaltsnahen Dienstleistungen veröffentlicht. Schwarzarbeit ist in deutschen Haushalten nicht die Ausnahme, sondern die Regel. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) schätzt, dass von den 3,6 Millionen Haushaltshilfen, die hierzulande beschäftigt sind, mindestens 2,6 Millionen schwarzarbeiten. Auch viele (besserverdienende) Familien nutzen haushaltsnahe Dienstleistungen, um mehr Zeit für Familie und Erwerbsarbeit zu haben. Dabei sind Jobs im Privathaushalt aber meist prekär. Beschäftigte haben keinen Arbeitsvertrag, keine Absicherung (wie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) und keine Interessenvertretung. Der DGB fordert deshalb, die



Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Arbeit in Privathaushalten neu zu organisieren und durch höhere Unterstützung zu legalisieren. ([Zum Artikel](#))

Zwei weitere Jahre für die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen!

„Auf eigenen Beinen stehen!“ – das antworten 96 Prozent aller jungen Frauen auf die Frage, was ihnen in ihrem Erwerbsleben wichtig ist. Doch die Realität sieht oft anders aus. Noch immer verdienen Frauen durchschnittlich 21 Prozent weniger als Männer. Das vom BMFSFJ geförderte DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ will das ändern. In seiner zweiten Phase (2016-2018) setzt sich das Projekt für eine geschlechtergerechte Entgeltpraxis, partnerschaftliche Vereinbarkeitslösungen und die Stärkung der wirtschaftlichen Unabhängigkeit von Frauen ein. Zum Beispiel sollen mit einer [Toolbox](#) Interessenvertretungen dabei unterstützt werden, die wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen in Betrieb und Verwaltung zu fördern. Auf Musterbetriebsvereinbarungen, Präsentationen, Handouts, Informationen zu rechtlichen Handlungsmöglichkeiten und vieles mehr kann zurückgegriffen werden.

Gerne kommt das Projektteam auch zu Eurer Betriebs-, Personal- oder Frauenversammlung. Mehr Informationen und Kontaktdaten findet ihr auf der [Projekthomepage](#).



Aus den Gewerkschaften

IG BCE: Neue Sozialpartnervereinbarung „Arbeit und Leben in Balance“

Innerhalb von 10 Jahren hat die IG BCE gemeinsam mit dem Bundesarbeitsgeberverband Chemie (BAVC) mit der Sozialpartnervereinbarung „Für eine chancengleiche und familienbewussten Personalpolitik“ gute Instrumente den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren an die Hand geben können, um Partnerschaftlichkeit als Bestandteil besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten zu ermöglichen. Am 13.09.2016 fand eine Sozialpartner-Fachtagung in Berlin statt. In Anwesenheit von Elke Ferner (parlamentarische Staatssekretärin des Bundesministeriums FSFJ) und Michael Vassiliadis (Vorsitzender der IG BCE) unterschrieben die Sozialpartner der chemischen Industrie die Sozialpartnervereinbarung „Arbeit und Leben in Balance – Herausforderung und Chance“. Damit knüpfen sie an dem Erfolg der vergangenen zehn Jahre an und setzen weitere Akzente mit neuen Strategien. [Hier](#) gibt es weitere Informationen zur Fachtagung und zur Vereinbarung.



IG Metall: Arbeitszeitkampagne „Mein Leben – meine Zeit“ ist gestartet!

Gleitzeit, Flexi-Arbeitszeitkonten, mobile Arbeit, Vertrauensarbeitszeit und immer mehr „Arbeit auf Abruf“: Flexible Arbeitszeiten sind auf dem Weg, zum Normalfall zu werden. Dabei gerät die Work-Life-Balance für viele ins Wanken. Hier setzen die Ziele der Kampagne an: Mehr Gerechtigkeit, mehr Sicherheit, mehr Selbstbestimmung, mehr Gesundheit! Die Zeitbedürfnisse und Lebensentwürfe der Beschäftigten müssen wieder eine zentrale Rolle spielen. Das ist das Kernanliegen der Arbeitszeitkampagne. Ein erster wichtiger Schritt ist, die Alters- und Bildungsteilzeit in den Betrieben umzusetzen. Darüber hinaus konzentriert sich die IG Metall auf die gesundheitsschonende Gestaltung von Schichtarbeit und mobiler Arbeit, Arbeitszeit und Leistungs politik, Arbeitszeitkonten, lebensphasenorientierte Arbeitszeiten sowie die Angleichung der Arbeitszeit zwischen Regionen und Branchen. Auf der politischen Ebene fordert die IG Metall unter anderem das Rückkehrrecht aus Teilzeit





Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

auf eine gleichwertige Vollzeitstelle sowie gesetzliche Verbesserungen bei Pflege- und Elternzeiten. [Hier](#) geht es zur Arbeitszeitkampagne „Mein Leben, meine Zeit – Arbeit neu denken!“

EVG: Erfolgreiche Fachkonferenz „Privatleben und Beruf“

Am 4. und 5. Juli fand die von der EVG und dem Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ gemeinsam durchgeführte Konferenz „Privatleben und Beruf“ statt. In den Verkehrsberufen ist eine hohe Mobilität gefordert; eine große Zahl an Beschäftigten arbeitet im Schichtdienst – rund um die Uhr. Viele Beschäftigte wünschen sich eine bessere Vereinbarkeit von Privat und Berufsleben. Auf der mit der EVG veranstalteten Fachkonferenz diskutierten wir über Möglichkeiten, die hohen Erwartungen der Beschäftigten aufzunehmen und daraus Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Eisenbahnbetrieben zu entwickeln. Neben Erfahrungsberichten von Betriebsrät/innen sowie Vorstellung von guten Praxisbeispielen gab es Inputs zum Thema Partnerschaftliche Arbeitsteilung sowie die Vorstellung aktueller Beschäftigtenumfragen.

Eine Dokumentation der Veranstaltung und den Fachvorträgen findet sich [hier](#) auf der Homepage des Projekts.



Aus Politik und Wirtschaft

BMFSFJ: „Zukunftsreport Familie 2030“ erschienen

Das Bundesfamilienministerium hat Mitte September den von der Prognos AG erstellten „Zukunftsreport Familie 2030“ vorgestellt. Der Zukunftsbericht beschreibt aktuelle Trends in Familienleben, Partnerschaftlichkeit, Beschäftigung und Arbeitswelt. Er zeigt in einem Zukunftsszenario für das Jahr 2030 mögliche positive Effekte auf, die eine zukunftsorientierte Weiterentwicklung der Familienpolitik hätte. Neben positiven Prognosen z. B. zur Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter oder der Erhöhung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von Müttern konstatiert der Bericht auch, dass Familien in wirtschaftlich prekären Situationen vermehrt Unterstützung bekommen sollten, z. B. durch Leistungen für Alleinerziehende oder Qualifizierungen und Weiterbildungen.



[Hier](#) geht es zum Report.

Leitfaden für eine erfolgreiche Beschäftigtenbefragung „Familienfreundlichkeit im Dialog“ erschienen

Eine familienbewusste Arbeitswelt ist entscheidend für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familienbewusstsein bedeutet dabei nicht nur, klare Maßnahmen und Prozesse im Sinne der Beschäftigten festzulegen, feste Verantwortlichkeiten für die Durchführung festzulegen und die Maßnahmen immer wieder zu evaluieren und anzupassen: Zuerst müssen Interessenvertretung und Arbeitgebende die notwendigen Maßnahmen ausgeben. Dabei kann eine Beschäftigtenbefragung helfen: Sie bezieht diejenigen ein, um die es geht und stellt sicher, dass die späteren Angebote nicht am Bedarf vorbeigehen, sondern auf die jeweiligen Zielgruppen zugeschnitten sind. Das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ hat einen Leitfaden für eine solche Beschäftigtenbefragung entwickelt. Die Broschüre führt durch den gesamten Prozess einer solchen Befragung (Vorbereitung, Durchführung, Auswertung, Nachbereitung), gibt praktische Tipps und stellt Fallbeispiele vor. [Hier](#) geht es zum Leitfaden.





**Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten**

Frauen-Bündnis gegen Altersarmut

Im Rahmen der 12. Frauen-Alterssicherungskonferenz haben verschiedene Akteurinnen gemeinsam eine Initiative zur besseren Altersabsicherung von Frauen gestartet; denn nach wie vor haben Frauen nicht die gleichen Einkommenschancen wie Männer. Als Folge von Sorgearbeit und Unterbrechungen bei der Erwerbsarbeit ist ihr Alterseinkommen häufig geringer und Altersarmut überwiegend weiblich. Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern liegt immer noch bei 21 Prozent. Für Frauen spezifische Lebensläufe hinterlassen gravierende Lücken bei der Alterssicherung. In der Folge wachsen Einkommensdifferenzen zu drastischen Alterssicherungslücken von durchschnittlich 59 Prozent an. Das neugegründete Bündnis (Partnerinnen sind u. a. Elke Hannack vom DGB und Stefanie Nutzenberger von ver.di) fordert dagegen z. B. eine Stabilisierung und Anhebung des gesetzlichen Rentenniveaus oder die Fortsetzung der Rente nach Mindestentgeltpunkten. ([Hier](#) geht es zur Bündnis-Erklärung)



Studien/Publikationen zur Work-Life-Balance

Arbeitszeitoptionen im Lebensverlauf (AZOLA): Abschlussbericht

Teilzeit, Elternzeit, Freistellung für Weiterbildung – akzeptiert und unterstützt? Das AZOLA-Projekt des Wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung (WSI) hat untersucht, wie sich in Betrieben soziale Ungleichheiten nach Geschlecht und beruflicher Stellung bei der Nutzung von lebenslauforientierten Arbeitszeitoptionen verringern lassen. Anhand von sieben Fallstudien in Industrie, Krankenhäusern und Polizei wird im Abschlussbericht festgestellt: Elternzeiten und zeitlich begrenzte Freistellungen sind für bestimmte Personengruppen durchaus realisierbar. Teilzeitoptionen werden dabei allerdings fast ausschließlich von Frauen genutzt. Doch Interesse an kürzeren Arbeitszeiten wird auch von Männern geäußert! Der Realisierung ihres Wunsches steht allerdings neben der Einkommensminderung auch die mangelnde Akzeptanz reduzierter Arbeitszeiten an ihren Arbeitsplätzen entgegen. Elternzeit von Vätern hat sich nur insofern normalisiert, dass eine Nutzung der Partnermonate öfter akzeptiert wird, allerdings wird teilweise erwartet, dass sich die Väter bezüglich der Lage der Elternzeit nach betrieblichen Belangen richten.

[Hier](#) geht es zur ausführlichen Studie und [hier](#) zur Kurzfassung.



YouGov Deutschland: Regretting Parenthood

Fast alle Eltern lieben ihre Kinder. Nur 3% geben an, dass sie ihre Kinder eher nicht lieben – und trotzdem würden sich 20% der Eltern (19% der Mütter, 20% der Väter) dagegen entscheiden, Kinder zu bekommen, wenn sie noch einmal die Wahl hätten. Das ist ein Ergebnis der Studie „Regretting Parenthood – Ursachen und Demografie bereueter Elternschaft“ von YouGov Deutschland. 33% nennen als Grund, dass ihr beruflicher Aufstieg besser verlaufen wäre, 32% sagen, dass sie sich für die Familie und die Kinder zu sehr aufgeopfert haben. Fast zwei Drittel aller Befragten finden, dass es an Kinderbetreuungsmöglichkeiten mangelt und 44% der Mütter geben an, dass der eigene berufliche Aufstieg ohne die Geburt ihres Kindes besser verlaufen wäre.

[Hier](#) geht es zum Download des Studienberichtes bei YouGov Deutschland.



**Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten**

Friedrich Ebert Stiftung: „Auf dem Weg zur Geschlechtergerechtigkeit“ – Geschlechter- und Familienpolitik im internationalen Vergleich

Die Studie der FES trägt Erfahrungen und aktuelle familien- und geschlechterpolitische Diskurse aus neun Ländern zusammen. Hintergrund der Studie ist die Frage, was Deutschland beim Thema Geschlechter- und Familienpolitik von anderen Ländern lernen kann. Für Deutschland ist neben dem Gender Pay Gap von 22% insbesondere der Gender Pension Gap mit dem größten Pension Gap. Der Anteil der Frauen, die unter 15 Stunden pro Woche arbeiten (also in »kleiner Teilzeit«) liegt bei 21 Prozent. Deutschland ist damit »Spitzenreiter« der kleinen Teilzeit. Als größte geschlechterpolitische Herausforderung der kommenden Jahre konstatiert die Studie die Zukunft der Pflege älterer Menschen. Denn das deutsche Pflegesystem basiert maßgeblich auf der unbezahlten Arbeit von Frauen, die für die Pflege ihrer Angehörigen oft lange aus dem Beruf aussteigen oder gar nicht mehr auf den Arbeitsmarkt zurückkehren. Als Leitlinien für eine politische Lösung nennen die Autor/innen neben der Würde der zu Pflegenden, flexible Zeitbudgets zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine gute kommunale Infrastruktur und die finanzielle Aufwertung sozialer Berufe.

[Hier](#) geht es zur Veröffentlichung.



BMFSFJ und Roland Berger GmbH: „Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit!“

Beschäftigte wollen eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Aber nicht nur sie profitieren von mehr Zeit und Flexibilität für Familie und Erwerbsarbeit, sondern bekanntlich auch die Unternehmen! Die Studie „Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit“, durchgeführt im Auftrag des Bundesfamilienministeriums, zeigt: Bereits heute können mit etablierten Angeboten der „klassischen“ Vereinbarkeit wie festen Teilzeitmodellen, Home-Office oder Kinderbetreuungsangeboten positive Renditen erzielt werden. Effekte ergeben sich zum Beispiel durch die Reduktion von Fehlzeiten sowie durch schnellere Rückkehr in den Beruf nach einer familienbedingten Auszeit. Noch höhere Renditen können erzielt werden, wenn die NEUE Vereinbarkeit im Betrieb umgesetzt wird. Im Memorandum „Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit“, das BMFSFJ, DGB und Arbeitgebende unterzeichnet haben, wird diese definiert als eine Modernisierung der Arbeitskultur hin zu einer familienbewussten Arbeitszeitgestaltung für Frauen und Männer und das Verständnis, dass familiengerechte Arbeitsbedingungen einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltig erfolgreichen wirtschaftlichen Entwicklung leisten. [Hier](#) geht es zur Studie.



Immer mehr Väter nehmen Elterngeld in Anspruch!

Das statistische Bundesamt hat die Zahlen zur Elterngeldnutzung bei Geburten in 2014 herausgegeben. Für Kinder, die in diesem Jahr geboren wurden, nahmen zwischen Januar 2014 und März 688.500 Mütter und 244.500 Väter Elterngeld in Anspruch. Das bedeutet, dass 96% aller Mütter Elterngeld beansprucht haben: Dem gegenüber stehen 34,2% der Väter. Das ist mit 2,2% aber immerhin eine Steigerung gegenüber dem Geburtsjahr 2013. Zwischen den Bundesländern gibt es große Unterschiede bezüglich Väter, die Elterngeld beanspruchen: So haben in Sachsen bei 44,2% der 2014 geborenen Kinder die Väter Elterngeld bezogen, im Saarland dagegen waren es nur 23%. Aber auch innerhalb der Bundesländer schwanken diese Zahlen zwischen den einzelnen Städten stark. Elterngeld wurde von Müttern durchschnittlich 11,6 Monate bezogen – von Vätern 3,1 Monate. Nur 1% der Mütter, aber 79% der Väter haben sich für die Mindestbezugsdauer von zwei Monaten entschieden. Zur Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes geht es [hier](#).



**Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten**



Medien

Buchtipp: Cornelia Koppetsch und Sarah Speck „Wenn der Mann kein Ernährer mehr ist – Geschlechterkonflikte in Krisenzeiten“

„Seit den siebziger Jahren haben sich weitreichende Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen vollzogen: Frauen sind heute autonomer, besser ausgebildet, häufiger erwerbstätig und sie erobern immer mehr Führungspositionen. Umgekehrt möchten viele Männer engagierte Väter sein, und es wird für sie wichtiger, »weiche« Seiten unter Beweis zu stellen – im Beruf und im Privatleben. Aus diesen Fortschritten ergeben sich neue Konflikte, schließlich passen Realität und tradierte Rollenbilder in vielen Familien nicht mehr zusammen: Macht er die Hausarbeit, wenn sie die Miete zahlt? In ihrer groß angelegten Studie untersuchen die Autorinnen, wie Paare aus unterschiedlichen sozialen Milieus damit umgehen, wenn der Mann kein Ernährer mehr ist.“ (Suhrkamp) ([Zum Suhrkamp-Verlag](#)).

Wenn der Mann kein
Ernährer mehr ist
Von Cornelia Koppetsch
und Sarah Speck
edition suhrkamp
SV

Lesetipp: David Spencer „Für immer langes Wochenende“

Der Professor für Betriebs- und Volkswirtschaft David Spencer plädiert für ein drei- oder bestenfalls viertägiges Wochenende und eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden oder weniger. Dabei geht es auch um ein neues Verständnis von Arbeit: Weg von Präsenzkultur, selbstverständlich erwarteten Überstunden und Familienfeindlichkeit, hin zu höherer Lebensqualität und einer angemessenen Work-Life-Balance. Mit Spaß an utopischem Denken erinnert er die Leser/innen an ein Leben, das machbar sein könnte. ([Zum Artikel im Freitag](#))

Lesetipp: Silvia Follmann „Hausfrau werden? Kein Wunder, dass das wieder boomt“

Silvia Follmann schreibt in dieser Kolumne über Retraditionalisierung und klassische Frauen- und Männerrollen. Selbst Ende zwanzig macht sie sich Gedanken über die Lebensentwürfe ihrer Freundinnen und fragt sich anhand eines Gespräches mit einer potentiellen Vollzeitmutter, wie sich diese Entscheidung langfristig auf den Lebensverlauf von Frauen auswirkt. Prekäre Arbeitsbedingungen und fehlende Wiedereinstiegsmöglichkeiten sowie unzureichende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können dabei eine Erwerbsarbeitsperspektive für Mütter unattraktiv machen: Follmann warnt aber auch davor, wirtschaftlich abhängig vom Partner zu sein und z. B. eine schlechte Rente zu riskieren. ([Hier](#) geht es zum Artikel von EditionF.)

Lesetipp: DGB Rechtsschutz „Was tun, wenn das Kind krank ist“

Diese Situation kennen wohl alle Eltern: Das Kind liegt krank zuhause, eine Betreuung lässt sich auf die Schnelle nicht organisieren und man selbst ist bei der Arbeit auch unabhkömmlich. Der Artikel erklärt, welche Rechte Beschäftigte haben, wenn ihr Kind krank ist und wie diese Rechte gut umgesetzt werden können.

([Hier](#) geht es zum Artikel)



**Vereinbarkeit
von Familie und Beruf
gestalten**



Termine

- 16.11.2016 Berlin: „Männer übernehmen Verantwortung – Vater, Partner, Arbeitnehmer.“ Tagung des Bundesforum Männer. [Zum Programm](#)
17. – 18.11.2016 Landshut: „FemiCare und MaskuWork – Geschlechtlichkeiten im Feld der Sorgearbeiten“ Tagung des Bayerischen Forschungsverbundes „ForGenderCare“. [Zur Website der Tagung](#)
- 24.11.2016 Offenbach: „Männer vereinbaren Familie und Beruf“. Workshop des Projekts „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. [Zum Programm](#)
- 13.12.2016 Berlin: Familienpolitische Tagung des DGB „Mehr Zeitsouveränität durch Partnerschaftlichkeit. Neue Optionen für eine gerechte Arbeitszeitverteilung“ [Zum Programm](#)

Impressum

Das DGB Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ wird in Kooperation mit dem Berufsfortbildungswerk (bfw) durchgeführt und im Rahmen des Programms „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert. Der Newsletter wird vom Projektteam herausgegeben: Dr. Frank Meissner und Meret Matthes (DGB-Bundesvorstand, Keithstr. 1-3, 10787 Berlin).