



## **Inhalt**

<b>Wichtige Ergebnisse im Überblick .....</b>	<b>2</b>
<b>Editorial .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern .....</b>	<b>4</b>
Aktuelle Daten für Baden-Württemberg, Deutschland und die EU.....	4
Erwerbsbeteiligung von alleinerziehenden Müttern.....	6
Vollzeit, Teilzeit, vollzeitnahe Teilzeit – In welchem Umfang sind Mütter erwerbstätig? ...	6
Wie organisieren Paare den Alltag zwischen Familie und Beruf?.....	9
Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wunsch und Wirklichkeit.....	10
<b>2. Familienbewusstes Handeln in der betrieblichen Praxis .....</b>	<b>11</b>
Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen.....	12
Vereinbarkeit für Führungskräfte.....	13
Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung .....	15
Vereinbarkeit von Pflege und Beruf .....	16
<b>3. Familienfreundlichkeit von Unternehmen in Europa.....</b>	<b>19</b>
Welche Rolle spielt das Thema Familienfreundlichkeit in europäischen Unternehmen? .....	19
Wie häufig haben Unternehmen eine ausgeprägt familienfreundliche Einstellung? ...	20
Wie verbreitet sind familienfreundliche Maßnahmen? .....	20
<b>Datenquellen .....</b>	<b>22</b>
<b>Literatur .....</b>	<b>23</b>
<b>Impressum .....</b>	<b>25</b>

## ***Wichtige Ergebnisse im Überblick***

- Die Erwerbstätigkeit von Müttern ist heute eher die Regel als die Ausnahme und steigt tendenziell an. Nach Ergebnissen des Mikrozensus 2010 waren rund 60 % der Mütter in Baden-Württemberg und im Bundesgebiet aktiv erwerbstätig. Im Vergleich dazu gingen 1996 noch 53 % der Mütter in Baden-Württemberg und 55 % der Mütter in Deutschland einer bezahlten Tätigkeit nach.
- Von den Müttern mit jüngstem Kind unter 3 Jahren waren 2010 knapp 30 % aktiv erwerbstätig (Deutschland: 32 %). Mit jüngstem Kind unter einem Jahr ging in Baden-Württemberg wie im Bundesgebiet gut jede zehnte Mutter einer Erwerbstätigkeit nach (je 11 %).
- Gut drei Viertel der erwerbstätigen Mütter in Baden-Württemberg sind in Teilzeit beschäftigt (76 %, Deutschland: 70 %), von den Vätern sind dies lediglich 4 %. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen erwerbstätigen Müttern nimmt bis zum Grundschulalter des jüngsten Kindes (6 bis 9 Jahre) zu und geht dann wieder zurück. Mit jüngstem Kind im Grundschulalter sind in Baden-Württemberg 84 % der erwerbstätigen Mütter teilzeitbeschäftigt (Deutschland: 75 %).
- Das häufigste Arbeitszeitmodell in Paarfamilien, in denen beide Partner aktiv erwerbstätig sind, ist nach wie vor eine Vollzeittätigkeit des Mannes kombiniert mit einer Teilzeittätigkeit der Frau (77 %). Dass die Frau in Vollzeit erwerbstätig ist und der Mann in Teilzeit, kommt hingegen kaum vor (2 %). In 17 % aller Paarfamilien gehen beide Partner einer Vollzeittätigkeit nach. Partnerschaftliche Teilzeitmodelle (beide Partner arbeiten in Teilzeit) sind weiterhin sehr selten (3 %).
- Nach Ergebnissen des Monitors Familienleben 2011 sehen rund zwei Drittel der Eltern in Deutschland immer noch Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit sind eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung, eine verstärkte Ganztagsbetreuung und flexible Arbeitszeitmodelle.
- Lange Arbeitszeiten und das Volumen der zu bewältigenden Arbeit stellen Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor besondere Herausforderungen. Weitere Hemmnisse sind die mangelnde Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeit oder den Arbeitsort, Mobilitätsanforderungen und die fehlende Akzeptanz im Unternehmen.
- Ergebnissen des Unternehmensmonitors 2010 zufolge bieten bundesweit gut 2 % der Unternehmen (überwiegend große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) eine betriebliche Kinderbetreuung an (Betriebskindergarten, Betriebskrippe, Belegplätze).
- Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spielt für die Mehrheit der Unternehmen bisher noch eine untergeordnete Rolle. Wegen der demografischen Entwicklung ist jedoch davon auszugehen, dass das Thema in den kommenden Jahren deutlich stärker in den Blick rückt. Es werden immer mehr Beschäftigte vor der Herausforderung stehen, beide Lebensbereiche zu vereinbaren.
- Mittlerweile gibt es in fast allen Unternehmen in Deutschland familienfreundliche Maßnahmen, am häufigsten sind Angebote zur Arbeitszeitflexibilisierung sowie im Bereich Elternzeit/Elternförderung. Auch in anderen europäischen Ländern wird dem Thema Familienfreundlichkeit von Unternehmen eine hohe Bedeutung zugemessen.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### *Editorial*

Die Erwerbstätigkeit von Müttern ist seit Mitte der 90er Jahre deutlich angestiegen: Heute gehen sowohl in Baden-Württemberg als auch im Bundesgebiet rund 60 % der Mütter einer bezahlten Tätigkeit nach. Obwohl Kinderbetreuungsangebote, vor allem für Kinder unter 3 Jahren, in den letzten Jahren deutlich ausgebaut wurden, teilt ein Großteil der Mütter und Väter die Einschätzung, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor schwierig ist. Nach aktuellen Ergebnissen des Monitors Familienleben 2011 sehen rund zwei Drittel der Eltern in Deutschland Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (67 %). Als wichtigste Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit gelten der weitere Ausbau der Betreuungsangebote für Kleinkinder und Kinder im Schulalter, eine verstärkte Ganztagsbetreuung und die weitere Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle. Ein weiterer Ansatzpunkt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, ist eine familienorientierte Zeitpolitik.

Dieser Report stellt im ersten Kapitel aktuelle Daten zur Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zusammen und geht darüber hinaus der Frage nach, wie Familien den Alltag zwischen Familie und Beruf organisieren und was die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche aus Elternsicht am meisten erleichtern würde. Auswertungen auf der Basis des Mikrozensus zeigen, dass sowohl in Baden-Württemberg als auch bundesweit die Teilzeitquoten erwerbstätiger Mütter mit jüngstem Kind im Grundschulalter höher sind als in allen anderen Altersgruppen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass es vor allem im Grundschulbereich nach wie vor an Ganztagsangeboten fehlt.

Nachdem sich die letzte Ausgabe des Reports ausführlich der Kinderbetreuung gewidmet hat, nimmt dieser Report im zweiten Kapitel wichtige Themen aus betrieblicher Sicht in den Blick: Inwieweit sind familienfreundliche Maßnahmen mittlerweile verbreitet? Was bedeutet Vereinbarkeit für Führungskräfte? Wie ist der Stand beim Thema betrieblich unterstützte Kinderbetreuung? Und wie sieht es mit der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege aus? Dabei wird deutlich, dass es mittlerweile in fast allen Unternehmen in Deutschland familienfreundliche Maßnahmen gibt. Verlässliche Informationen zur Verbreitung von Angeboten im Bereich der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung und zu betrieblichen Unterstützungsangeboten für pflegende Angehörige liegen für Baden-Württemberg allerdings nicht vor.

Im dritten und letzten Kapitel werden Ergebnisse des Europäischen Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit vorgestellt, die zeigen, wie weit ausgeprägte familienfreundliche Einstellungen auf betrieblicher Ebene und familienfreundliche Maßnahmen in unterschiedlichen europäischen Staaten verbreitet sind. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht nur in Deutschland ein anhaltend wichtiges Thema ist. In allen untersuchten Ländern setzen Betriebe in erster Linie auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

## 1. Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern

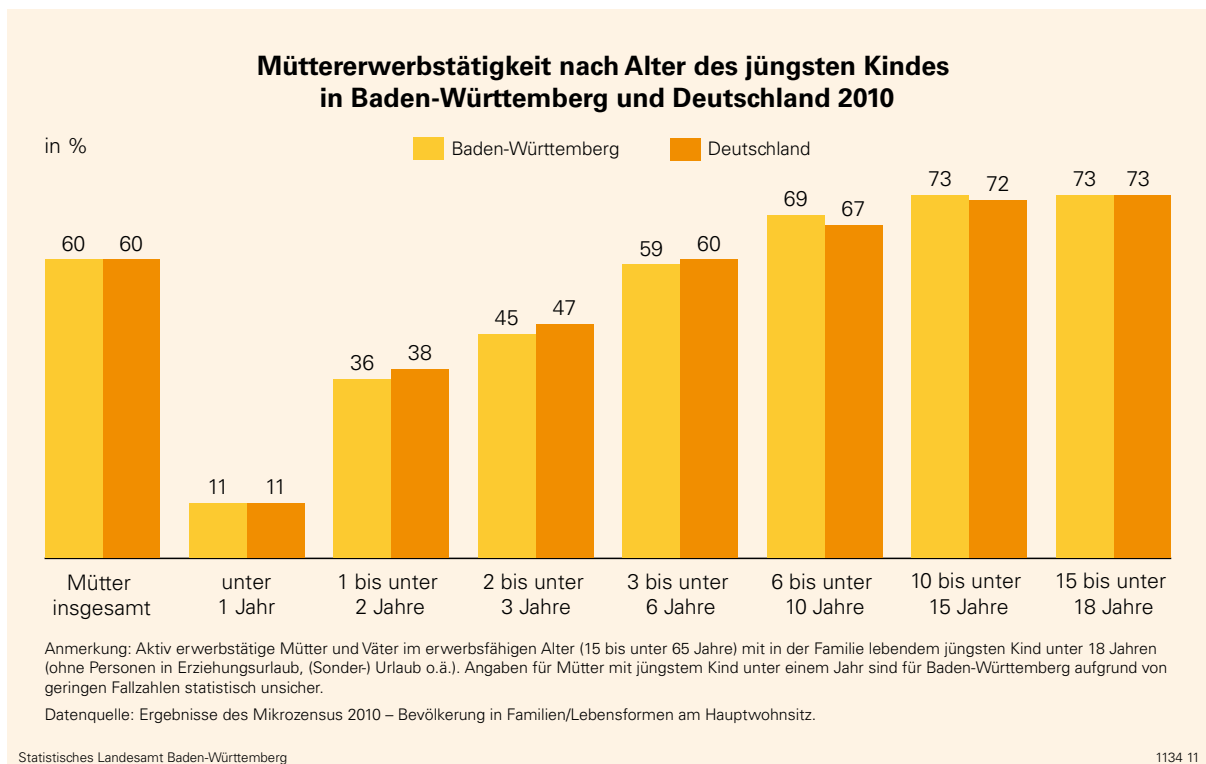
### Aktuelle Daten für Baden-Württemberg, Deutschland und die EU

Die **Erwerbstätigkeit von Müttern** ist heute eher die Regel als die Ausnahme und steigt tendenziell an. 2010 waren rund 60 % der Mütter in Baden-Württemberg und im Bundesgebiet aktiv erwerbstätig.<sup>1</sup> Im Vergleich dazu gingen 1996 noch 53 % der Mütter in Baden-Württemberg und 55 % der Mütter in Deutschland einer bezahlten Tätigkeit nach.<sup>2</sup>

Ob und in welchem Umfang Mütter erwerbstätig sind, hängt auch vom Alter und der Anzahl der Kinder ab. Nach wie vor geben viele Frauen ihre berufliche Tätigkeit im Zuge der Familiengründung zumindest vorübergehend auf oder schränken die Arbeitszeiten merklich ein und kehren erst mit zunehmendem Alter der Kinder ins Erwerbsleben zurück.

Für Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahren lag die Erwerbstätigenquote in Baden-Württemberg 2010 bei knapp 30 % (Deutschland: 32 %).<sup>3</sup> Mit jüngstem Kind im Kindergartenalter (3 bis unter 6 Jahre) war die Mehrheit der Mütter in Baden-Württemberg und in Deutschland erwerbstätig (59 % bzw. 60 %). Im Grundschulalter

Schaubild 1



- Die Auswertungen beziehen sich auf Mütter zwischen 15 und 65 Jahren mit in der Familie lebendem jüngstem Kind unter 18 Jahren. Zu den „aktiv“ Erwerbstätigen zählen alle Erwerbstätigen, die in der Berichtswoche gearbeitet haben. In der Berichtswoche vorübergehend Beurlaubte (zum Beispiel wegen (Sonder-)Urlaub oder Elternzeit) zählen nicht dazu.
- Entsprechende Analysen auf der Basis des Mikrozensus sind frühestens ab 1996 möglich, vergl. Rübenach, S., Keller, M., 2011.
- Als erwerbstätig gelten im Mikrozensus alle Personen, die in der jeweiligen Berichtswoche mindestens eine Stunde gearbeitet haben, unabhängig von der Bedeutung dieser Tätigkeit für den Lebensunterhalt. Die Angaben für Mütter mit jüngstem Kind im ersten Lebensjahr für Baden-Württemberg sind aufgrund geringer Fallzahlen statistisch unsicher.

des jüngsten Kindes (6 bis unter 10 Jahre) stieg die Müttererwerbstätigkeit in Baden-Württemberg nochmals auf knapp 69 % an (Deutschland: 67 %) und pendelte sich dann ab dem Zeitpunkt, zu dem das jüngste Kind eine weiterführende Schule besucht, in Baden-Württemberg wie in Deutschland bei rund 73 % ein.

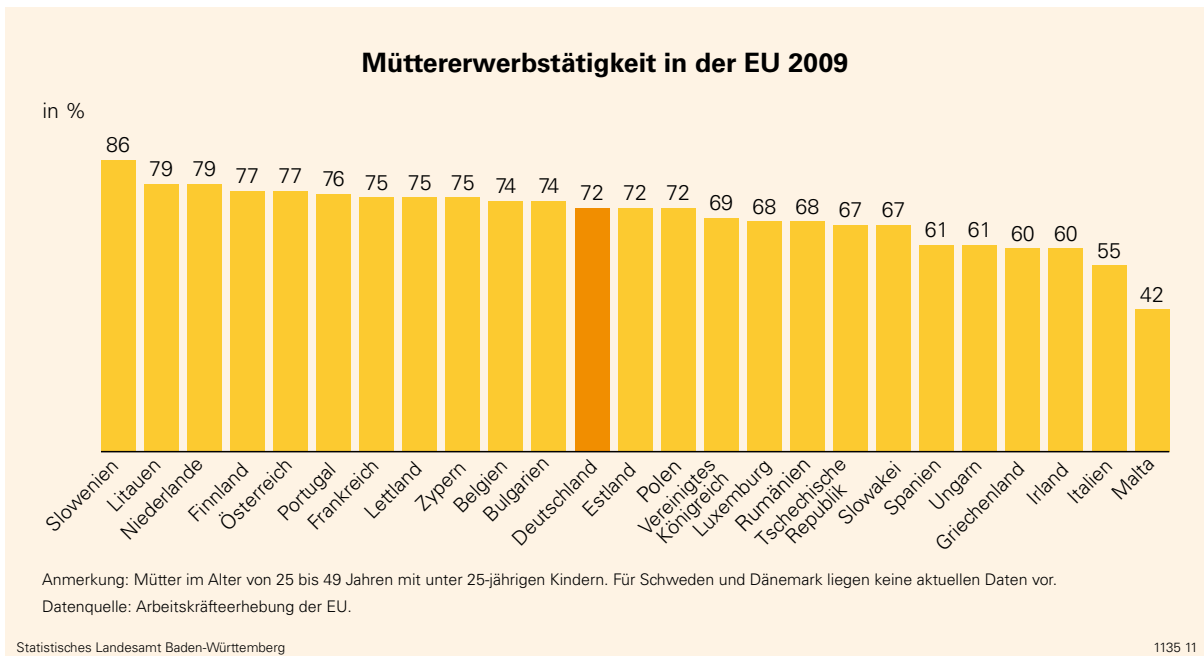
**In Baden-Württemberg wie im Bundesgebiet ist knapp ein Drittel der Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahren aktiv erwerbstätig.**

Die **Erwerbstätigenquote von Vätern** schwankt in Baden-Württemberg unabhängig vom Alter des Kindes zwischen

82 % und 88 % (in Deutschland zwischen 81 % und 85 %). Auch die Anzahl der Kinder hat bei Vätern keinen so deutlichen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit wie bei Müttern. In Familien mit drei oder mehr Kindern geht in Baden-Württemberg weniger als die Hälfte der Mütter einer Erwerbstätigkeit nach (45 %, Deutschland: 42 %). Im Vergleich dazu sind in Haushalten, in denen ein oder zwei Kinder leben, sowohl in Baden-Württemberg als auch im Bundesgebiet über 60 % der Mütter erwerbstätig. Es spricht somit vieles dafür, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Familien mit ein oder zwei Kindern noch eher möglich ist als für kinderreiche Familien.

Betrachtet man die Müttererwerbstätigkeit im **europäischen Vergleich**, so liegt Deutschland mit insgesamt 72 % im Mittelfeld.<sup>4</sup> Am häufigsten gingen 2009 Mütter in Slowenien (86 %), in Litauen und in den Niederlanden (je 79 %) einer Erwerbstätigkeit nach. In Italien (55 %) und Malta (42 %) war die Müttererwerbstätigkeit am geringsten.<sup>5</sup>

**Schaubild 2**



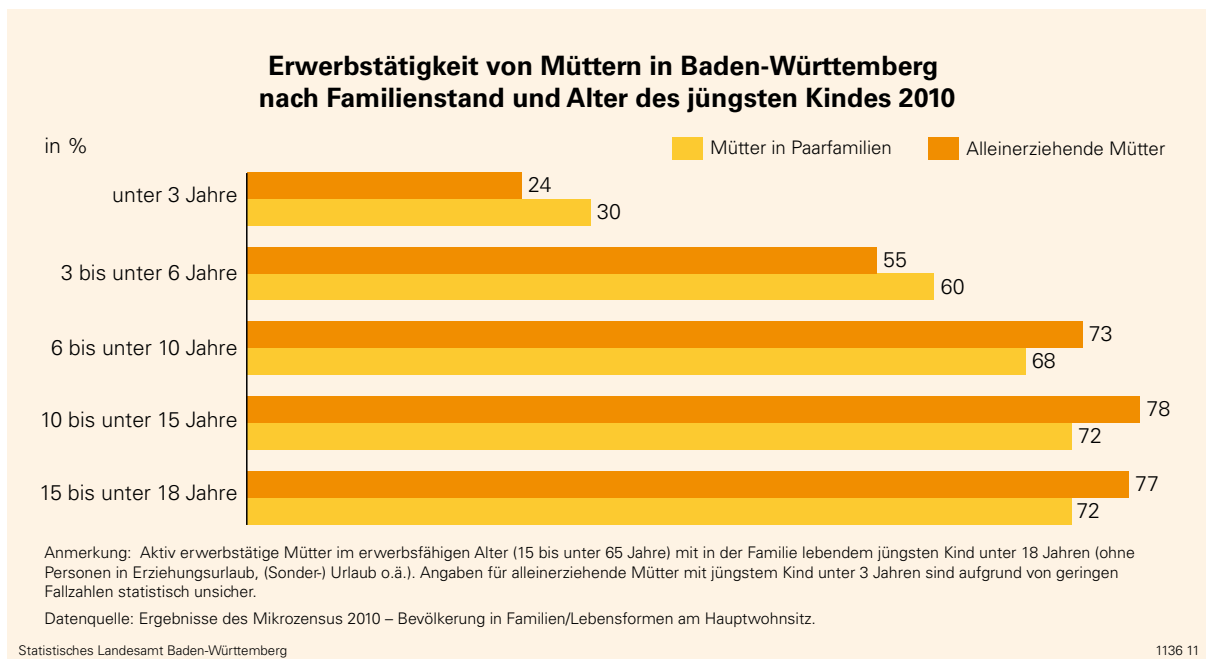
4 Mütter zwischen 25 und 49 Jahren mit Kindern unter 25 Jahren. Aufgrund unterschiedlicher Definitionen und Altersabgrenzungen sind diese Daten, die auf der Arbeitskräfteerhebung der EU beruhen, nicht mit den vorherigen Angaben auf der Basis des Mikrozensus vergleichbar.

5 Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 8. März 2011, [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/03/PD11\\_\\_090\\_\\_122,templateld=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/03/PD11__090__122,templateld=renderPrint.psml).

## Erwerbsbeteiligung von alleinerziehenden Müttern

Insgesamt sind alleinerziehende Mütter (66 %) in Baden-Württemberg häufiger aktiv erwerbstätig als Mütter in Paarfamilien (59 %).<sup>6</sup> Allerdings spielt das Alter des jüngsten Kindes hierbei eine entscheidende Rolle.<sup>7</sup> Alleinerziehende Mütter gehen, wenn das jüngste Kind noch nicht im Schulalter ist (unter 6 Jahre), seltener einer Erwerbstätigkeit nach als Mütter, die in einer Partnerschaft leben. Erst mit dem Eintritt des jüngsten Kindes in die Schule ändert sich dies. Dann sind alleinerziehende Mütter häufiger und umfangreicher erwerbstätig als Mütter in Paarfamilien. Mit jüngstem Kind im Grundschulalter (6 bis unter 10 Jahre) gehen 73 % der alleinerziehenden Mütter und 68 % der Mütter in Paarfamilien einer Erwerbstätigkeit nach. Von den aktiv erwerbstätigen Müttern mit jüngstem Kind in dieser Altersgruppe sind gut 26 % der Alleinerziehenden und 14 % der Mütter in Paarfamilien vollzeitbeschäftigt.

Schaubild 3



## Vollzeit, Teilzeit, vollzeitnahe Teilzeit – In welchem Umfang sind Mütter erwerbstätig?

Nach wie vor sind erwerbstätige Mütter im Gegensatz zu Vätern überwiegend in Teilzeit beschäftigt. Während 2010 insgesamt gut drei Viertel der aktiv erwerbstätigen Mütter mit jüngstem Kind unter 18 Jahren in Baden-Württemberg in Teilzeit arbeiteten (76 %, Deutschland: 70 %), waren es von den Vätern lediglich 4 %. Betrachtet man die Teilzeitquoten von erwerbstätigen Müttern nach Alter des jüngsten Kindes, so zeigt sich, dass diese bis zum Grundschulalter (6 bis 9 Jahre) ansteigen und dann wieder zurückgehen.

6 Der Anteil der erwerbstätigen alleinerziehenden Mütter ist in allen Bundesländern des früheren Bundesgebietes höher als der Anteil der erwerbstätigen Mütter in Paarfamilien. In den neuen Bundesländern ist es genau umgekehrt. Vergl. Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg vom 29. Juli 2010, <http://familienfreundliche-kommune.de/FFKom/Aktuelles/detail.asp?20100803.1.xml>.

7 Vergl. Rübenach, S., Keller, M., 2011.

Mit jüngstem Kind unter 3 Jahren ist gut jede fünfte aktiv erwerbstätige Mutter in Baden-Württemberg in Vollzeit beschäftigt (22 %), d.h. knapp 79 % der erwerbstätigen Mütter sind in Teilzeit tätig (Deutschland: 69 %).<sup>8</sup> Ist das jüngste Kind im Kindergartenalter (3 bis unter 6 Jahre), sind in Baden-Württemberg 81 % der Mütter teilzeitbeschäftigt (Deutschland 73 %), mit jüngstem Kind im Grundschulalter (6 bis unter 10 Jahre) sind es 84 % (Deutschland: 75 %). Der Anteil von teilzeitbeschäftigten Müttern geht wieder zurück,

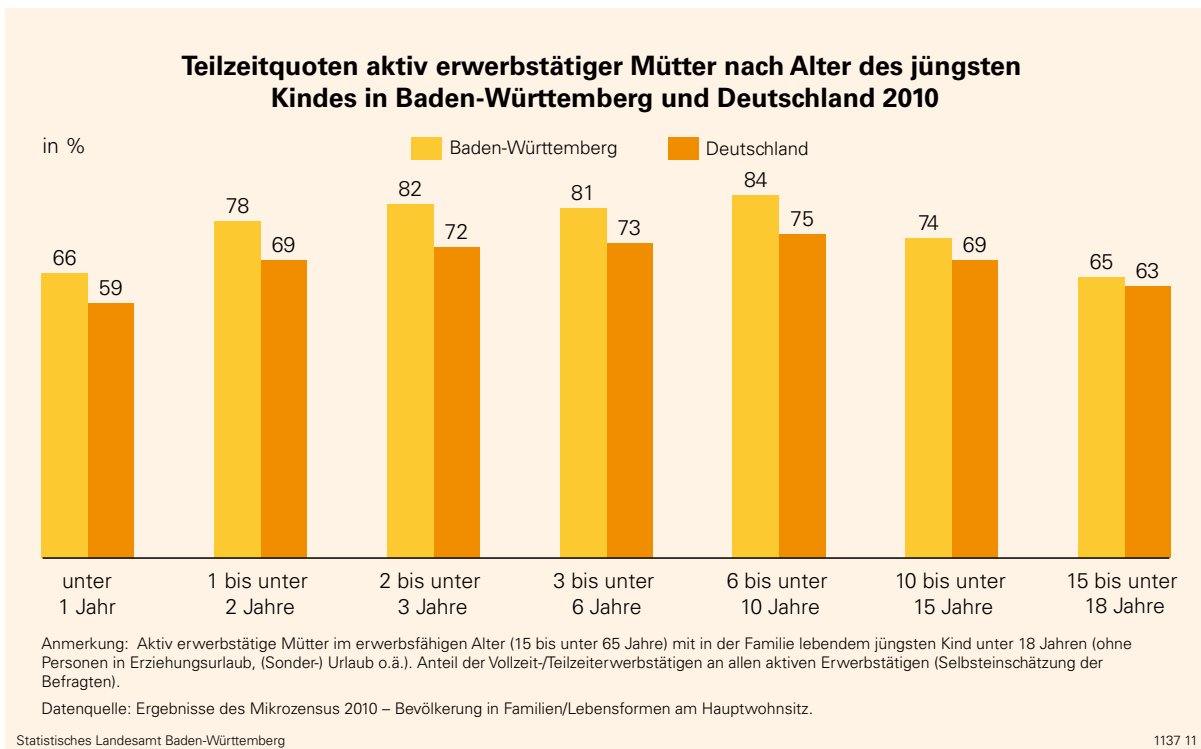
**Mütter mit jüngstem Kind im Grundschulalter sind am häufigsten in Teilzeit beschäftigt.**

wenn das jüngste Kind eine weiterführende Schule besucht. Ist das jüngste Kind zwischen 15 und unter 18 Jahre

alt, sind in Baden-Württemberg 65 % der erwerbstätigen Mütter in Teilzeit tätig (Deutschland: 63 %). Sowohl in Baden-Württemberg als auch bundesweit sind die Teilzeitquoten erwerbstätiger Mütter mit jüngstem Kind im Grundschulalter damit höher als in allen anderen Altersgruppen. Als Grund für eine Teilzeittätigkeit geben rund 85 % aller Mütter in Baden-Württemberg persönliche und familiäre Gründe an.

Dies könnte darauf hindeuten, dass verlässliche, flexible und bezahlbare Nachmittagsangebote für Kinder im Grundschulalter nach wie vor nicht in ausreichendem Ausmaß zur Verfügung stehen und sich Mütter mit jüngstem Kind in dieser Altersgruppe aufgrund von fehlenden Betreuungsangeboten besonders häufig für eine Teilzeittätigkeit entscheiden. Betrachtet man den Ganztagschulanteil in Baden-Württemberg nach Schularten, so zeigt sich zudem, dass dieser im Grundschulbereich am geringsten ist. In Baden-Württemberg waren im Schuljahr 2010/2011 lediglich knapp 13 % der Grundschulen Ganztagschulen.<sup>9</sup>

**Schaubild 4**



8 Die Differenz zu 100 % ist durch Rundungen bedingt.

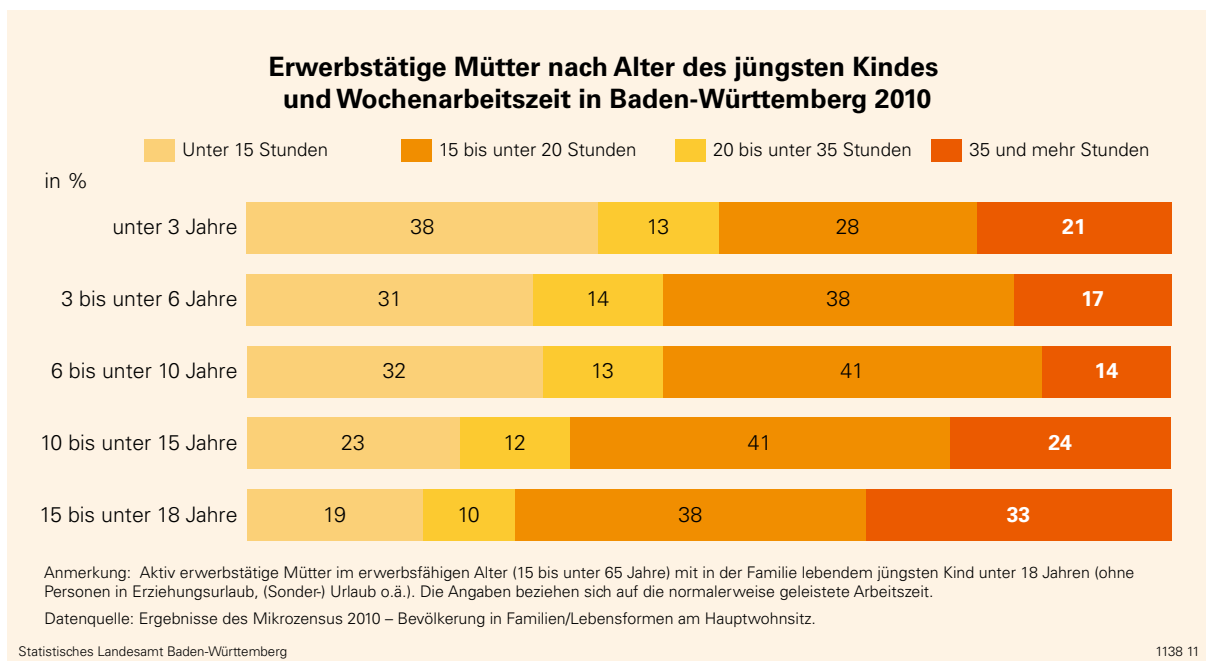
9 Diese Angaben beziehen sich auf öffentliche und private Grundschulen.



Eine Befragung des Instituts für Demoskopie Allensbach zur Betreuungssituation von Schulkindern aus der Sicht von Eltern bestätigt, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern mit Grundschulkindern als schwierig empfunden wird und sich durch den Übergang vom Kindergarten in die Schule kaum verbessert. 60 % der Mütter mit jüngstem Kind zwischen 6 und 13 Jahren in Deutschland sind der Meinung, dass sich Familie und Beruf mit einem schulpflichtigen Kind nicht gut vereinbaren lassen und 34 % der teilzeitbeschäftigten Mütter mit jüngstem Kind in dieser Altersgruppe würden gerne mehr Stunden in der Woche arbeiten.<sup>10</sup>

Um die Frage zu beantworten, in welchem Umfang Mütter erwerbstätig sind, ist nicht nur der Anteil der Teilzeitbeschäftigten nach Alter des jüngsten Kindes interessant, sondern auch die Frage, mit welcher Wochenarbeitszeit Mütter ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen. Betrachtet man die wöchentliche Arbeitszeit aller erwerbstätigen Mütter mit jüngstem Kind unter 18 Jahren, so zeigt sich, dass rund 40 % der Mütter unter 20 Stunden erwerbstätig sind. Eine Wochenarbeitszeit von 20 Stunden bis unter 35 Stunden haben 38 % der Mütter, 22 % arbeiten über 35 Stunden pro Woche.

**Schaubild 5**



Der Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit von Müttern nimmt mit steigendem Alter des jüngsten Kindes zu. Über alle Altersgruppen hinweg ist allerdings ein nicht unerheblicher Anteil erwerbstätiger Mütter nur mit einer geringen Wochenarbeitszeit beschäftigt. Mit jüngstem Kind unter 3 Jahren betrifft dies 38 % der Mütter, aber auch mit jüngstem Kind im Grundschulalter ist etwa ein Drittel aller erwerbstätigen Mütter unter 15 Stunden pro Woche beschäftigt (32 %).

Diese Ergebnisse sind unterschiedlich zu bewerten. Die Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung weist in ihrem Gutachten darauf hin, dass Teilzeitarbeit einerseits von vielen Müttern ge-

<sup>10</sup> Weitere Ergebnisse unter [http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/user\\_upload/lbfff/Presse/Pressemappe\\_Buko/Allensbach\\_Studie.pdf](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/user_upload/lbfff/Presse/Pressemappe_Buko/Allensbach_Studie.pdf).

wünscht wird und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Andererseits zeigen sich Teilzeit- und Minijobtätigkeiten, insbesondere über einen längeren Zeitraum, häufig als erwerbsbiografische „Fallen“ und führen zu erheblichen Nachteilen im weiteren Erwerbsleben und mit Blick auf die Alterssicherung.<sup>11</sup> Eine Studie des Bundesfamilienministeriums, die den „Gender Pension Gap“ erstmals systematisch aufarbeitete, zeigt beispielsweise, dass Frauen in Deutschland 2007 rund 60 % geringere eigene Alterssicherungsleistungen erhielten als Männer.<sup>12</sup>

## Wie organisieren Paare den Alltag zwischen Familie und Beruf?

In über der Hälfte aller Paarfamilien in Baden-Württemberg waren 2010 beide Partner aktiv erwerbstätig (56 %).<sup>13</sup> Die traditionelle Rollenverteilung (Mutter nicht aktiv erwerbstätig, Vater aktiv erwerbstätig) wählte ein Drittel der Paarfamilien (33 %). In 5 % der Paargemeinschaften war nur die Mutter erwerbstätig, in 6 % ging keiner der beiden Partner einer Erwerbstätigkeit nach. Im Vergleich zu 1996 zeigen sich deutliche Verschiebungen. Während der Anteil der Paarfamilien, in denen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nachgehen, um etwa acht Prozentpunkte gestiegen ist (1996: 48 %), sank der Anteil der Familien, in denen ausschließlich der Vater erwerbstätig ist, um rund elf Prozentpunkte (1996: 44 %).

Das häufigste Arbeitszeitmodell in Paarfamilien, in denen beide Partner aktiv erwerbstätig sind, ist nach wie vor eine Vollzeittätigkeit des Mannes kombiniert mit einer Teilzeittätigkeit der Frau. Diese Rollenverteilung traf 2010 für mehr als drei Viertel der Paare in Baden-Württemberg zu (77 %). Dass die Frau in Vollzeit erwerbstätig ist und der Mann in Teilzeit, kommt hingegen kaum vor (2 %).<sup>14</sup> In 17 % aller Paarfamilien gingen 2010 beide Partner einer Vollzeittätigkeit nach. Partnerschaftliche Teilzeitmodelle (beide Partner arbeiten in Teilzeit) sind nach wie vor sehr selten (3 %). Allerdings sind die einmal getroffenen Arrangements nicht statisch, sondern verändern sich mit den Phasen des Erwerbs- und Familienlebens.<sup>15</sup>

Nach Ergebnissen des Monitors Familienleben 2011 teilt die Mehrheit der Bevölkerung in Deutschland die Einschätzung, dass sich Väter heute mehr an der Erziehung und Betreuung ihrer Kinder beteiligen als noch vor 5 bis 10 Jahren (67 %). Dennoch sind für einen Großteil der Familienarbeit und der Alltagsorganisation nach wie vor die Mütter verantwortlich. Insbesondere regelmäßig anfallende Aufgaben wie die Hausaufgabenbetreuung und die Organisation der Nachmittagsaktivitäten der Kinder liegen überwiegend in ihrer Hand.<sup>16</sup> Befunde aus der Väterforschung zeigen, dass bei jüngeren Männern ein Einstellungswandel im Hinblick auf traditionelle Geschlechterrollen festzustellen ist, der sich bislang allerdings nicht im gleichen Ausmaß auf der Verhaltensebene widerspiegelt.<sup>17</sup> Häufig starten junge Paare

11 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.), 2011.

12 Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 4. November 2011, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Presse/pressemitteilungen,did=175262.html>.

13 Zu den Paarfamilien gehören Ehepaare, nichteheliche Lebensgemeinschaften sowie gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften.

14 Dieser Wert ist aufgrund geringer Fallzahlen statistisch unsicher.

15 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.), 2011, Seite 98. Zur Arbeitsteilung zwischen Müttern und Vätern in verschiedenen Familienphasen vergl. Report Familien in Baden-Württemberg „Familienleben heute“ 03/2011, Seite 13, [http://www.statistik-bw.de/Bevoelkgebiet/FaFo/Familien\\_in\\_BW/R20113.pdf](http://www.statistik-bw.de/Bevoelkgebiet/FaFo/Familien_in_BW/R20113.pdf).

16 Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.), 2011. Der Monitor Familienleben ist eine repräsentative Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach (IfD) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums, in der einmal jährlich die Lebensverhältnisse und Einstellungen von Familien in Deutschland untersucht werden.

17 Oberdorfer, R., Rost, H., 2005.

mit der Vorstellung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung in das Familienleben, werden dann aber von der Realität eingeholt, so dass es im Verlauf der Ehe mehrheitlich zu einer Retraditionalisierung der Geschlechterrollen kommt.<sup>18</sup>

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Wunsch und Wirklichkeit

Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung sowohl für Klein- als auch für Schulkinder, Angebote der Ganztagsbetreuung und flexible Arbeitszeiten gehören aus der Sicht der Bevölkerung zu den wichtigsten Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.<sup>19</sup> Wunsch und Wirklichkeit klaffen allerdings häufig auseinander: Trotz des Ausbaus der Betreuungsangebote für Kinder unter 3 Jahren in den vergangenen Jahren ist das Angebot derzeit nicht bedarfsdeckend. Auch der Zugang zu ganztägiger Bildung und Betreuung hängt nach wie vor stark vom Wohnort der Familie ab.<sup>20</sup> Darüber hinaus tragen bestehende Betreuungsangebote für erwerbstätige Eltern häufig nicht den heutigen Flexibilitätsanforderungen Rechnung. Insbesondere die Randzeiten-, Notfall- und Ferienbetreuung stellt für viele berufstätige Mütter und Väter eine Herausforderung dar. Auswertungen des Statistischen Bundesamtes auf der Basis der Arbeitskräfteerhebung 2010 zeigen außerdem, dass bislang lediglich ein gutes Drittel der Beschäftigten (36 %) flexible Arbeitszeiten nutzen kann. Bei 58 % der abhängig Beschäftigten sind sowohl die tägliche Arbeitsdauer als auch der Beginn und das Ende der Arbeitszeit festgelegt. Der Umfang individueller Arbeitszeitregelungen ist dabei stark branchenabhängig. Am seltensten können Anlagen- und Maschinenbediener/-innen (16 %) und Personen in landwirtschaftlichen Berufen (19 %) flexible Arbeitszeiten nutzen. Auch in Dienstleistungsberufen und für Verkäufer/-innen besteht selten die Möglichkeit, Arbeitszeiten flexibel zu gestalten.<sup>21</sup>

Ergebnissen des Monitors Familienleben 2011 zufolge schätzen zwei Drittel der Eltern mit Kindern unter 18 Jahren in Deutschland die Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch als schwierig ein (67 %). Antworten auf die Frage, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am meisten erleichtern würde, fallen bei Müttern und Vätern unterschiedlich aus. Für Väter sind es in erster Linie die beruflichen Anforderungen, die die Vereinbarkeit erschweren. Demzufolge sagen 71 % der Väter, die Familie und Beruf nicht gut vereinbaren können, dass es ihnen am meisten helfen würde, wenn sie beruflich nicht so stark eingespannt wären (Mütter

**Rund zwei Drittel der Eltern in Deutschland bewerten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach wie vor als schlecht.**

23 %). Aus der Perspektive von Müttern mit Vereinbarkeitsproblemen würden eine stärkere Unterstützung für Familien durch den Staat (48 %, Väter 45 %) und eine stärkere Orientierung von Kinder-

gärten und Schulen an den Arbeitszeiten von Eltern (42 %, Väter 28 %) am meisten zur Verringerung ihrer Vereinbarkeitsprobleme beitragen.

Ein weiterer Ansatzpunkt, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, ist eine familienorientierte Zeitpolitik. So ist es für ein gutes Aufwachsen von Kindern aus der Sicht von Eltern - neben gesicherten finanziellen Verhältnissen (84 %) und genügend Betreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Altersgrup-

18 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.), 2011.

19 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010e, Seite 47.

20 Vergl. Report Familien in Baden-Württemberg „Ganztagschulen und Betreuungsangebote an Schulen“ 4/2009, [http://www.fafo-bw.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familien\\_in\\_BW/R20094.pdf](http://www.fafo-bw.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familien_in_BW/R20094.pdf).

21 Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 29. November 2011, [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11\\_\\_439\\_\\_132,templateld=renderPrint.psm1](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11__439__132,templateld=renderPrint.psm1).

pen (63 %) - besonders wichtig, ausreichend Zeit für die Familie (81 %) zu haben. Insbesondere Väter leiden häufig unter Zeitmangel: Mehr als jeder zweite Vater (59 %) und etwa jede fünfte Mutter geben an, unter der Woche nur wenig Zeit für die Familie zu haben.<sup>22</sup> Der 8. Kinder- und Jugendbericht greift dieses Thema auf, untersucht Zeitbedarfe von Familien und macht Vorschläge zu einer familienorientierten Zeitpolitik. Dabei geht es vor allem darum, die Zeitsouveränität von Familien zu stärken, Zeitstrukturen besser aufeinander abzustimmen und Zeitressourcen zwischen den Geschlechtern, im Lebensverlauf sowie zwischen den Generationen umzuverteilen.<sup>23</sup>

Wie sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Sicht von Kindern darstellt, zeigen Ergebnisse der zweiten World Vision Kinderstudie 2010:<sup>24</sup> Die meisten der im Rahmen dieser Untersuchung in Deutschland befragten 6- bis 11-Jährigen waren mit der zeitlichen und persönlichen Zuwendung ihrer Eltern - vor allem ihrer Mutter - zufrieden. Insgesamt 13 % der Kinder klagten über ein Zuwendungsdefizit der Eltern. Dies waren nicht in erster Linie Kinder, deren Eltern beide erwerbstätig sind, sondern mit einem Anteil von 30 % vorrangig Kinder, deren Eltern arbeitslos sind oder aus sonstigen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen. Auch Kinder bei alleinerziehenden erwerbstätigen Eltern gaben überdurchschnittlich häufig an, unter fehlender zeitlicher und persönlicher Zuwendung zu leiden (31 %).<sup>25</sup>

## 2. Familienbewusstes Handeln in der betrieblichen Praxis

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den vergangenen Jahren an Bedeutung gewonnen. Viele Unternehmen haben erkannt, dass sie angesichts der demografischen Entwicklung und des damit verbundenen, sich immer deutlicher abzeichnenden Fachkräftemangels gerade auf gut qualifizierte Mütter nicht mehr verzichten können. Auch aus der Sicht der Beschäftigten spielen familienfreundliche Arbeitsbedingungen eine große Rolle. Nach Ergebnissen der GfK-Personalmarketingstudie 2010 ist für über 90 % der jungen Beschäftigten (zwischen 25 und 39 Jahren) mit Kindern Familienfreundlichkeit bei der Arbeitgeberwahl mindestens ebenso wichtig wie das Gehalt und ein häufiger Grund für einen Arbeitgeberwechsel. Die Studie zeigt, dass die Arbeitgeber in Deutschland ihre Angebote zur Familienfreundlichkeit auch in Zeiten der Wirtschaftskrise ausgebaut haben. Weiterer Handlungsbedarf wird vor allem im Hinblick auf die Einbeziehung älterer Beschäftigter (zwischen 40 und 49 Jahren) in die familienbewusste Personalpolitik sowie den Umfang familienfreundlicher Angebote und deren Kommunikation gesehen. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dauerhaft zu verankern, ist es außerdem wichtig, das eigene familienfreundliche Angebot als bedeutsamen Bestandteil der Unternehmenskultur zu begreifen und Familienfreundlichkeit gezielt nach außen zu kommunizieren.<sup>26</sup>

22 Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.), 2011.

23 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2011.

24 Für diese Studie im Auftrag des Kinderhilfswerkes World Vision Deutschland wurden über 2 500 Kinder zwischen 6 und 11 Jahren befragt. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse findet sich unter [http://www.worldvision-institut.de/\\_downloads/allgemein/Kinderstudie2010\\_Zusammenfassung.pdf](http://www.worldvision-institut.de/_downloads/allgemein/Kinderstudie2010_Zusammenfassung.pdf).

25 Weitere Informationen zur Vereinbarkeit aus der Sicht von Kindern und Jugendlichen unter [http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/user\\_upload/lbff/Presse/Pressemappe\\_Buko/Hurrelmann\\_Thesenpapier.pdf](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/user_upload/lbff/Presse/Pressemappe_Buko/Hurrelmann_Thesenpapier.pdf).

26 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010a. Im Rahmen der GfK-Personalmarketingstudie 2010 „Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität“ wurden zum zweiten Mal 300 Personalverantwortliche und über 3 000 Beschäftigte aus deutschen Unternehmen befragt.

## Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen

Einen bundesweiten Überblick über den Stand der Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen gibt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010. Er untersucht das Engagement von Unternehmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vier Handlungsfeldern: Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit, Elternzeit/Elternförderung, Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie Familienservice. Danach gibt es mittlerweile in fast allen Unternehmen in Deutschland familienfreundliche Maßnahmen. Am häufigsten sind Angebote zur Arbeitszeitflexibilisierung und im Bereich Elternzeit/Elternförderung.

Im Handlungsfeld **Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit** bieten nach Auskunft der Personalverantwortlichen rund 96 % der befragten Unternehmen zumindest eine Maßnahme an. Besonders häufig kommen dabei Teilzeitarbeit, individuell vereinbarte Arbeitszeiten sowie flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten vor. **Angebote rund um die Elternzeit** gibt es in neun von zehn Unternehmen. Dabei stehen die besondere Rücksichtnahme auf Eltern (z.B. bei der Urlaubsplanung) und die Unterstützung von Eltern im Vordergrund (80 %). Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg existieren in 36 % der Unternehmen, Patenprogramme oder Kontakt während der Elternzeit bieten 27 % der Unternehmen und in knapp jedem sechsten Unternehmen (16 %) findet eine besondere Väterförderung statt (z.B. Ermutigung zu Elternzeit oder Teilzeit). Knapp zwei Drittel der Unternehmen bieten mindestens eine Maßnahme im Handlungsfeld **Kinder- und Angehörigenbetreuung** an. Dazu gehören Arbeitsfreistellungen oder Sonderurlaub bei auftretendem Betreuungsbedarf von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen ebenso wie Unterstützungsangebote für pflegende Angehörige oder Angebote der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung. Im Handlungsfeld **Familienservice** kommen mit 11 % am häufigsten Angebote der Rechtsberatung (z.B. zur Teilzeitarbeit in der Elternzeit) vor. Etwa 5 % der Unternehmen haben Rahmenverträge mit Anbietern familiennaher Dienstleistungen (Vermittlung von Kinderbetreuung, Angehörigenbeistand, Bügel- und Einkaufsservice etc.) abgeschlossen, die es Beschäftigten ermöglichen, deren Angebote kostenlos oder mit Selbstbeteiligung zu nutzen. In weiteren 5 % der Unternehmen können Kinder der Beschäftigten in der betrieblichen Kantine essen.<sup>27</sup>

**Bundesweit** wird die Entwicklung und Verbreitung familienbewusster Maßnahmen in Unternehmen und Non-Profit-Organisationen durch mehrere Initiativen unterstützt. Dazu gehören u.a. die Initiative Familienbewusste Arbeitszeiten und das Förderprogramm Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung, die beide Teile des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie sind, das audit berufundfamilie sowie die Lokalen Bündnisse für Familie. Letztere engagierten sich 2011 insbesondere für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern mit Schulkindern.<sup>28</sup> In **Baden-Württemberg** stellt das bei der Familienforschung Baden-Württemberg angesiedelte Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg Service- und Beratungsangebote für Arbeitgeber zur Verfügung. Das Internetportal des Kompetenzzentrums ([www.kompetenzzentrum-bw.de](http://www.kompetenzzentrum-bw.de)) bietet außerdem Informationen und Recherchemöglichkeiten zu Praxisbeispielen, bestehenden Netzwerken sowie zu Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Darüber hinaus erhalten Betriebe bei der beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) angesiedelten „Servicestelle für betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“ Beratung und konkrete Dienstleistungen bei allen Fragen rund um die betrieblich unterstützte Kin-

27 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010b.

28 Weitere Informationen unter <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Familie/familie-und-arbeitswelt.html>.

derbetreuung. Durch das familyNET, ein Angebot von Südwestmetall, wurden zwischen September 2008 und August 2011 rund 180 Unternehmen auf dem Weg zu einer familienbewussten Personalpolitik unterstützt und acht regionale Netzwerke mit Unternehmen, Kommunen und anderen Institutionen aufgebaut, um einen Erfahrungsaustausch zu gewährleisten.<sup>29</sup>

## Vereinbarkeit für Führungskräfte

Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen und vor allem in Spitzenpositionen der Wirtschaft deutlich seltener zu finden als Männer. Besonders gering ist der Frauenanteil auf Vorstandsebene (rund 3 %) und in Aufsichtsräten (rund 11 %).<sup>30</sup> Studien zur Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen zeigen, dass dieser in den vergangenen Jahren in Deutschland tendenziell stagnierte und immer noch deutlich unter dem Anteil von Frauen an der Gesamtzahl abhängig Beschäftigter liegt.<sup>31</sup> Auch in Baden-Württemberg sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert: 2007 hatten rund 189 000 Männer und knapp 52 000 Frauen im Land eine Führungsposition inne. Damit waren lediglich 22 % der Führungskräfte weiblich, während der Frauenanteil an allen Beschäftigten bei gut 45 % lag.<sup>32</sup>

Während sich für Männer Familie und Karriere nicht ausschließen und eine Familie im Hintergrund eher karriereförderlich als -hinderlich ist, gilt dies nicht in gleicher Weise für Frauen. Nach Ergebnissen einer repräsentativen Führungskräftebefragung haben in Deutschland 77 % der Männer und 56 % der Frauen in Führungspositionen Kinder. Bei 61 % der Mütter in Führungspositionen leben die Kinder noch im Haushalt.<sup>33</sup>

## Wie vereinbaren Führungskräfte Familie und Beruf?

Wie Führungskräfte die eigene Möglichkeit, Familie und Karriere zu vereinbaren einschätzen, hängt vor allem vom Arbeitgeber und vom Ausmaß der Personalverantwortung ab. Eine Befragung unter Führungskräften bei auditierten Arbeitgebern zeigt, dass Führungskräfte nicht gewinnorientierter Arbeitgeber die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu 62 % grundsätzlich für möglich halten. In privatwirtschaftlichen Unternehmen teilen nur 51 % der Führungskräfte diese Einschätzung.<sup>34</sup> Insgesamt gaben rund drei Viertel der Führungskräfte an, die Kinderbetreuung primär durch familiäre Unterstützung abzudecken (knapp 76 %), im Hinblick auf Pflegeaufgaben waren dies 66 %.

Nach wie vor leisten Frauen, auch wenn sie als Führungskraft vollzeiterwerbstätig sind, deutlich mehr Familien- und Hausarbeit als Männer in Führungspositionen. Nach Ergebnissen des Führungskräfte-Monitors 2010 investieren sie unter der Woche im Schnitt vier Stunden täglich in die Kinderbetreuung, bei den Männern sind

29 Vergl. Report Familien in Baden-Württemberg „Familienpolitische Entwicklungen - Angebote für Familien“ 1/2 2010, Seite 35f, <http://www.fafo-bw.de/BevoelkGebiet/FaFo/Familien%5Fin%5FBW/R20102.pdf>.

30 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010c.

31 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.), 2011, Seite 113 ff.

32 Hin, M., 2011. Aktuellere Daten liegen nicht vor, da Angaben zu Führungspositionen im Rahmen des Mikrozensus in 4-jährigem Abstand erhoben werden.

33 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010c. Im Rahmen dieser Studie befragte das Sinus-Institut 2009 im Auftrag des Bundesfamilienministeriums 511 Frauen und Männer in Führungspositionen privatwirtschaftlicher Unternehmen durch eine standardisierte Repräsentativerhebung. Darüber hinaus wurden mehrstündige narrative Interviews mit 40 männlichen und 10 weiblichen Führungskräften geführt.

34 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (Hrsg.), 2010.

es eineinhalb Stunden.<sup>35</sup> Da Führungspositionen in der Regel mit langen Wochenarbeitszeiten einhergehen, liegt der Schwerpunkt der Haushaltstätigkeiten auf dem Wochenende. Besonders bei verheirateten Paaren und in Haushalten mit Kindern zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen: Verheiratete Frauen verbringen samstags doppelt so viel Zeit mit Hausarbeit wie Männer (3,1 im Vergleich zu 1,6 Stunden). Letztere übernehmen häufiger Reparatur- und Gartenarbeiten, die insgesamt jedoch einen geringeren zeitlichen Umfang einnehmen.

Betrachtet man die Aufteilung der Hausarbeit in Partnerschaften insgesamt, so zeigt sich, dass Männer in Führungspositionen nur einen geringen Anteil an der Hausarbeit übernehmen. 2008 war dies etwa ein Fünftel der von beiden Partnern geleisteten Hausarbeit. Im Zeitverlauf ist dieser Anteil leicht gestiegen, 2001 lag er noch bei 12 %. Bei Frauen in Führungspositionen war der Anteil 2008 dreimal so hoch wie bei Männern in Führungspositionen, sie leisteten 59 % der Hausarbeit. Frauen in Paarhaushalten insgesamt (Verheiratete und Unverheiratete) übernahmen 75 % der Aufgaben im Haushalt. Dies bedeutet, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor den größten Teil der Hausarbeit übernehmen, die Aufgaben aber egalitärer verteilt sind als im Schnitt aller Haushalte.<sup>36</sup>

### **Was sind die größten Barrieren, und wodurch kann die Vereinbarkeit für Führungskräfte erleichtert werden?**

Lange Arbeitszeiten und das Volumen der zu bewältigenden Arbeit stellen Führungskräfte bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor besondere Herausforderungen. Weitere Hemmnisse sind die mangelnde Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeit oder den Arbeitsort.<sup>37</sup>

Auswertungen des Statistischen Bundesamtes auf der Basis der Arbeitskräfteerhebung 2010 zeigen, dass Führungskräfte (67 %) zwar häufiger als andere Berufsgruppen flexible Arbeitszeitmodelle

**Arbeitsvolumen und -organisation sowie mangelnde Akzeptanz sind die größten Barrieren für die Vereinbarkeit in Führungspositionen.**

nutzen können, diese jedoch auch ihre Schattenseiten haben. Rund 8 % der Führungskräfte können ihre Arbeitszeit völlig flexibel gestalten, oft liegt ihre Wochenarbeitszeit jedoch deutlich über

der von Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten. Während Beschäftigte, deren Leistung ausschließlich über Arbeitsergebnisse beurteilt wird, mehrheitlich über 40 Stunden pro Woche arbeiten (57 %), trifft dies lediglich auf etwa jeden sechsten Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten (15 %) zu.<sup>38</sup> Die in Führungspositionen geleisteten Arbeitszeiten werden sowohl von Frauen als auch von Männern als zu lang empfunden. 2008 lag die gewünschte Wochenarbeitszeit im Schnitt jeweils rund sieben Stunden unter der tatsächlich geleisteten.<sup>39</sup>

Neben sehr langen Arbeitszeiten erschweren Mobilitätsanforderungen und mangelnde Akzeptanz von Seiten anderer Führungskräfte oder der Unternehmensfüh-

35 Zu den Führungskräften zählen Angestellte in der Privatwirtschaft, die im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) angaben, entweder in Tätigkeiten mit umfassenden Führungsaufgaben oder in sonstigen Leitungsfunktionen tätig zu sein bzw. hochqualifizierte Tätigkeiten auszuüben. Die Angaben beziehen sich auf 2007.

36 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), 2010.

37 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (Hrsg.), 2010.

38 Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 29. November 2011, [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11\\_\\_439\\_\\_132.templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2011/11/PD11__439__132.templateId=renderPrint.psml).

39 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), 2010, Seite 10.

zung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Führungskräfte.<sup>40</sup> Besonders in der Familiengründungsphase bestehen derzeit hohe Karriererisiken für Frauen. Betriebe könnten hier unterstützend wirken, indem sie frühzeitig eine systematische Karriereförderung von Frauen betreiben. Weitere Ansatzpunkte sind die Reduzierung sehr langer Arbeitszeiten bzw. die Akzeptanz „normaler“ Arbeitszeiten, zusätzliche Unterstützungsangebote bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen wie Männer und die Offenheit für unterschiedliche Führungsstile. Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, erscheint es außerdem wichtig, verbindliche, in die Unternehmensziele integrierte Zielgrößen zum Frauenanteil zu definieren und diese mit entsprechenden Anreizen, Kontrollen und Sanktionen zu verbinden.<sup>41</sup>

Eine besondere Gruppe, für die das Interesse in Deutschland im Gegensatz zum angloamerikanischen Raum erst in jüngster Zeit erwacht ist, stellen „Doppelkarrierepaare“ dar. Während beispielsweise in den USA bereits spezielle „Dual Career Policies“ existieren, scheint dem Thema in der betrieblichen Praxis deutscher Unternehmen noch keine große Bedeutung zuzukommen.<sup>42</sup> In Zukunft dürften spezielle Angebote zur Unterstützung von Doppelkarrieren bei der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte eine wichtigere Rolle spielen als heute.<sup>43</sup> Hochschulen, die im Wettbewerb um internationale Spitzenkräfte stehen, haben die Förderung von Dual Career-Paaren als Rekrutierungsinstrument bereits erkannt und auf die Bedürfnisse dieser Zielgruppe zugeschnittene Angebote entwickelt.

## **Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung**

Am 1. März 2011 besuchten in Baden-Württemberg 57 007 Kinder unter 3 Jahren eine Kindertageseinrichtung oder wurden im Rahmen der Kindertagespflege betreut. Dies entspricht einer Betreuungsquote von 20,8 % (2010: 18,3 %).<sup>44</sup> Insgesamt gab es in Baden-Württemberg zu diesem Zeitpunkt 8 244 Tageseinrichtungen für Kinder unter 14 Jahren, von denen 73 Tageseinrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen waren (Deutschland: 51 484 Einrichtungen, darunter 498 Einrichtungen für Kinder von Betriebsangehörigen).<sup>45</sup> Mit diesen Zahlen wird jedoch nur ein sehr schmales Spektrum betrieblich unterstützter Kinderbetreuung abgebildet. Neben der Gründung einer betriebseigenen Kindertageseinrichtung gibt es für Unternehmen eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich in der Kinderbetreuung zu engagieren.

40 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (Hrsg.), 2010, Seite 7f.

41 Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.), 2010, Seite 13.

42 Sachverständigenkommission zur Erstellung des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.), 2011, Seite 109.

43 Die FamilienForschung Baden-Württemberg führt derzeit im Auftrag der Robert Bosch Stiftung eine bundesweite Befragung von Unternehmen und Dual Career-Netzwerken von Hochschulen und Wirtschaftsförderungen durch, um Erkenntnisse über Motive, Strategien und Auswirkungen bereits existierender Dual Career-Ansätze in Deutschland zu gewinnen. Diese sowie die Ergebnisse eines Expertengesprächs fließen dann in ein „Praxis-handbuch Dual Career-Förderung“ ein, das 2012 veröffentlicht werden soll. Weitere Informationen unter [www.fafo-bw.de/dualcareer](http://www.fafo-bw.de/dualcareer).

44 Ohne Doppelerfassungen, d. h. Kinder in Kindertagespflege, die zusätzlich eine Kindertageseinrichtung besuchen, werden nur einmal als „betreut“ berücksichtigt. Setzt man die Zahl der Betreuungsverhältnisse von Kindern unter 3 Jahren sowohl in Kindertagespflege als auch Kindertageseinrichtungen in Relation zur Gesamtzahl der Kinder dieser Altersklasse in Baden-Württemberg, so erhält man eine „Quote“ von 20,9 Prozent, Pressemitteilung des Statistischen Landesamtes vom 7. November 2011, <http://www.statistik-bw.de/Presse-mitt/2011380.asp>.

45 Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2011.



### **Möglichkeiten betrieblich unterstützter Kinderbetreuung:<sup>46</sup>**

- Gründung einer betriebseigenen Kindertageseinrichtung in Trägerschaft des Unternehmens
- Gründung einer betriebseigenen Kindertageseinrichtung in öffentlicher, freier oder privater Trägerschaft
- betrieblich geförderte Elterninitiativen oder Elternvereine als Träger der Kindertageseinrichtung
- überbetriebliche Kooperation mehrerer Unternehmen
- Kooperation zwischen Unternehmen und Kommunen bei Planung, Errichtung und Betrieb einer Kindertageseinrichtung
- Finanzierung von Belegplätzen
- Kindertagespflege
- Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung
- Kinderbetreuung für Notfälle
- Ferienbetreuung
- Information, Beratung und Vermittlung von Kinderbetreuung

Darüber, wieweit Angebote betrieblich unterstützter Kinderbetreuung in Baden-Württemberg verbreitet sind, gibt es keine Angaben.<sup>47</sup> Ergebnissen des Unternehmensmonitors 2010 zufolge bieten bundesweit gut 2 % der Unternehmen (überwiegend große Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) eine betriebliche Kinderbetreuung an (Betriebskindergarten, Betriebskrippe, Belegplätze). Weitere Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. finanziell oder Tagesmütterservice) gewähren ihren Beschäftigten rund 15 % der Unternehmen.<sup>48</sup>

### **Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gewinnt angesichts der voranschreitenden Alterung der Bevölkerung zunehmend an Bedeutung. Die Mehrheit der Betroffenen schätzt die Möglichkeit, beide Aufgabenbereiche zu vereinbaren, allerdings als schwierig ein: 86 % der pflegenden Angehörigen in Deutschland sind der Meinung, dass sich Pflege und Beruf nicht so gut vereinbaren lassen. Unter den Berufstätigen, die Angehörige pflegen, hält gut die Hälfte (52 %) die Vereinbarkeit für „eher schwer“ oder „sehr schwer“. Die Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gehört daher zu den derzeit wichtigsten familienpolitischen Aufgaben. 92 % der Bevölkerung finden es wichtig, dass sich der Staat dafür einsetzt.<sup>49</sup>

Durch die vom Bundesfamilienministerium geplante Familienpflegezeit soll die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtert werden. Nachdem der Bundestag der Einführung der Familienpflegezeit am 20. Oktober 2011 zugestimmt hat, tritt das Familienpflegezeitgesetz zum 1. Januar 2012 in Kraft.<sup>50</sup> Es sieht vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren auf bis zu 15 Stunden wöchentlich reduzieren können, wenn sie einen Angehörigen pflegen. Bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf beispielsweise 50 % erhalten die pflegenden Angehörigen weiterhin 75 % ihres Gehaltes. Wenn sie später wieder voll arbeiten,

46 Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.), 2010. Weitere Information und Praxisbeispiele unter [http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/jugend/servicestelle\\_kinderbetreuung/Leitfaden\\_Betrieblich\\_unterstuetze\\_Kinderbetreuung\\_2010.pdf](http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/jugend/servicestelle_kinderbetreuung/Leitfaden_Betrieblich_unterstuetze_Kinderbetreuung_2010.pdf).

47 Praxisbeispiele aus Baden-Württemberg finden sich auf der Homepage des Kompetenzzentrums Beruf & Familie <http://www.kompetenzzentrum-bw.de/FFBetr/Praxisbeispiele/home.asp?4>.

48 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010b.

49 Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.), 2010.

50 Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vom 6. Dezember 2011, BGBl Jahrgang 2011 Teil I Nr. 64.

bekommen sie weiterhin 75 % ihres letzten Bruttoeinkommens, so lange bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Das Risiko einer Berufs- und Erwerbsunfähigkeit wird durch eine Versicherung abgedeckt, die von allen Beschäftigten, die die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, abgeschlossen werden muss.<sup>51</sup> Während der Familienpflegezeit kann dem Arbeitnehmer nicht gekündigt werden und er erwirbt Rentenansprüche. Für Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zur Refinanzierung des von ihm vorzuschießenden Gehaltsanteils einen zinslosen Kredit zu beantragen. Umfragen zeigen, dass die Familienpflegezeit auf breite gesellschaftliche Akzeptanz stößt, vielen Expertinnen und Experten geht die gesetzliche Regelung allerdings nicht weit genug.<sup>52</sup>

Zu der Frage, wie viele Erwerbstätige zugleich Pflegeaufgaben zu bewältigen haben, gibt es unterschiedliche Angaben. Der Anteil Erwerbstätiger mit Pflegeverpflichtungen an allen Erwerbstätigen liegt im internationalen Vergleich zwischen 6 % und 48 %.<sup>53</sup> Nach Ergebnissen der Personalmarketingstudie 2010, einer repräsentativen Befragung von Arbeitgebern und Beschäftigten, kümmert sich in Deutschland nahezu jeder zehnte Beschäftigte zwischen 25 und 49 Jahren (9 %) um ältere oder kranke Angehörige, zwei Drittel darunter haben zusätzlich minderjährige Kinder zu versorgen.<sup>54</sup>

Ergebnisse des internationalen Forschungsprojektes „Carers@Work – Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance?“, in dem individuelle und betriebliche Vereinbarungsstrategien untersucht wurden, zeigen, dass erwerbstätige Pflegenden in verschiedenen Ländern über nahezu die gleichen Konflikte und Belastungen berichten.<sup>55</sup> Dazu gehören: Beeinträchtigungen des Wohlbefindens, der Gesundheit, der finanziellen Situation, der Pflegesituation und der familiären Situation. Darüber hinaus leiden erwerbstätige pflegende Angehörige unter Einschränkungen in Bezug auf eigene Interessen, soziale Kontakte, die eigene Erholung und Entspannung sowie die Situation am Arbeitsplatz. In der Regel haben sie aber weder den Wunsch, die Erwerbstätigkeit zu beenden noch sich aus der Pflege zurückzuziehen. Sie nutzen vielmehr unterschiedliche Strategien, um Pflege und Beruf zu vereinbaren, die auch von den jeweiligen nationalen Rahmenbedingungen abhängen. In Deutschland kommt es besonders häufig vor, dass pflegende Angehörige ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Erwerbsarbeit beenden, auf ambulante und stationäre Pflegeangebote bzw. einen Krankenhausaufenthalt des Pflegebedürftigen zurückgreifen oder sich im Notfall selbst krankschreiben lassen.<sup>56</sup>

Arbeitgeber können durch verschiedene Maßnahmen dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für ihre Beschäftigten zu erleichtern. Diese reichen von der Sensibilisierung für das Thema, über Beratungs- und Informationsangebote für Betroffene bis hin zu konkreten Entlastungsangeboten wie der Vermittlung von haushaltsnahen Dienstleistungen oder Belegplätzen in Tagespflegeeinrichtungen.<sup>57</sup>

51 Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 2. November 2011, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=175206.html>.

52 Pressemitteilung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vom 17. November 2011, <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=175528.html>.

53 Franke, A., Reichert, M., 2010.

54 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010a, Seite 9f.

55 Reichert, M., 2011. Im Rahmen des Kooperationsprojekts wurden u.a. leitfadengestützte Interviews mit pflegenden Erwerbstätigen in Deutschland, Italien, Polen und im Vereinigten Königreich geführt (n= 226).

56 Reichert, M., 2011.

57 Weitere Informationen und Praxisbeispiele finden sich auf der Homepage des Kompetenzzentrums Beruf & Familie, <http://www.kompetenzzentrum-bw.de/FFBetr/07/ueberblick.asp>.

### **Möglichkeiten einer pflegesensiblen Personalpolitik:**

#### **Sensibilisierung**

- bei Veranstaltungen, im Intranet oder der Mitarbeiterzeitschrift
- bei der Fortbildung von Führungskräften

#### **Beratung und Information**

- zu Anlaufstellen für pflegende Angehörige
- über Kurse und Supervision für pflegende Angehörige
- über lokale Pflegeeinrichtung und ambulante Pflegedienste
- zu Dienstleistungen wie Notrufservice oder »Essen auf Rädern«

#### **Entlastungs- und Unterstützungsangebote**

- Belegplätze in Tagespflegeeinrichtungen
- Haushaltsnahe Dienstleistungen
- Berücksichtigung des Pflegearrangements bei Urlaubsplanung, Weiterbildung, Geschäftsreisen
- ständige Erreichbarkeit für Angehörige
- Freiwilligenpool für Betreuung
- Arbeitsfreistellung zur Pflege von Angehörigen, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgeht
- finanzielle oder anderweitige Unterstützung für die Inanspruchnahme eines Pflegedienstes oder einer Kurzzeitpflege

Darüber, in welchem Umfang betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in Baden-Württemberg verbreitet sind, liegen keine Informationen vor. Ergebnissen der Personalmarketingstudie 2010 zufolge verfügt bundesweit etwa ein Drittel der Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten über Unterstützungsangebote für Betroffene.<sup>58</sup> Der Unternehmensmonitor 2010 zeigt, dass ein gutes Drittel (35 %) der Unternehmen eine Arbeitsfreistellung zur Pflege von Angehörigen anbietet, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgeht. Darüber hinaus gewährt jedes elfte Unternehmen den Beschäftigten im Bedarfsfall finanzielle oder anderweitige Unterstützung für die Inanspruchnahme eines Pflegedienstes oder einer Kurzzeitpflege (9 %).<sup>59</sup> In den meisten Betrieben scheint die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf allerdings noch eine untergeordnete Rolle zu spielen. Im Rahmen einer bundesweiten repräsentativen Befragung zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf im Oktober 2011 gaben 62 % der befragten Personalverantwortlichen an, sich noch nicht mit dem Thema beschäftigt zu haben.<sup>60</sup>

**Die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf spielt für die Mehrheit der Unternehmen heute noch eine untergeordnete Rolle, dürfte zukünftig aber an Bedeutung gewinnen.**

Modellrechnungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass durch den demografischen Wandel in Deutschland die Zahl der Pflegebedürftigen ausgehend vom Jahr 2007 bis 2020 um 29 % und bis 2030 um rund 50 % ansteigen dürfte.<sup>61</sup> In Baden-Württemberg ist,

wenn sich das Pflegerisiko für die einzelnen Altersgruppen nicht verändern sollte,

<sup>58</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010a.

<sup>59</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), 2010b.

<sup>60</sup> berufundfamilie gGmbH (Hrsg.), 2011.

<sup>61</sup> Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 22. November 2010, [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/11/PD10\\_\\_429\\_\\_224,templateld=renderPrint.psmi](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/11/PD10__429__224,templateld=renderPrint.psmi).

mit einer vergleichbaren Entwicklung zu rechnen.<sup>62</sup> Damit werden auch immer mehr Beschäftigte von der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf betroffen sein. Aufgrund dieser Entwicklungen und vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels ist davon auszugehen, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Unternehmen zukünftig erheblich an Bedeutung gewinnen wird.

### 3. Familienfreundlichkeit von Unternehmen in Europa

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur für Unternehmen in Deutschland ein anhaltend wichtiges Thema. Dies verdeutlicht der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, für den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Herbst 2009 über 5 000 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer bzw. Personalverantwortliche in sechs europäischen Ländern befragte (Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweden und Vereinigtes Königreich).

#### **Welche Rolle spielt das Thema Familienfreundlichkeit in europäischen Unternehmen?**

Dem Thema Familienfreundlichkeit wird von der großen Mehrheit der Unternehmen in allen untersuchten Ländern eine hohe oder sehr hohe Bedeutung zugemessen.<sup>63</sup> Unternehmen im Vereinigten Königreich und Schweden schätzen die Bedeutung des Themas im Hinblick auf das Wohlergehen des gesamten Betriebes noch höher ein als in Deutschland. Im Vereinigten Königreich sind gut 93 % der befragten Geschäftsführer oder Personalverantwortlichen der Meinung, dass das Thema Familienfreundlichkeit für das Unternehmen wichtig oder sehr wichtig ist, in Schweden sind es rund 86 % (Deutschland: 80 %). In Polen und Frankreich wird die Bedeutung des Themas für das Unternehmen deutlich geringer eingeschätzt. Zwischen deutschen und italienischen Betrieben lässt sich kein deutlicher Unterschied feststellen. Außer in Deutschland ist die Erfüllung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorgaben der wichtigste Beweggrund der Geschäftsleitungen, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen. In Deutschland sind die wichtigsten Motive die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, die Aussicht auf eine Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für Arbeitskräfte und die Hoffnung auf Produktivitätszuwächse.

#### **Wie häufig haben Unternehmen eine ausgeprägt familienfreundliche Einstellung?**

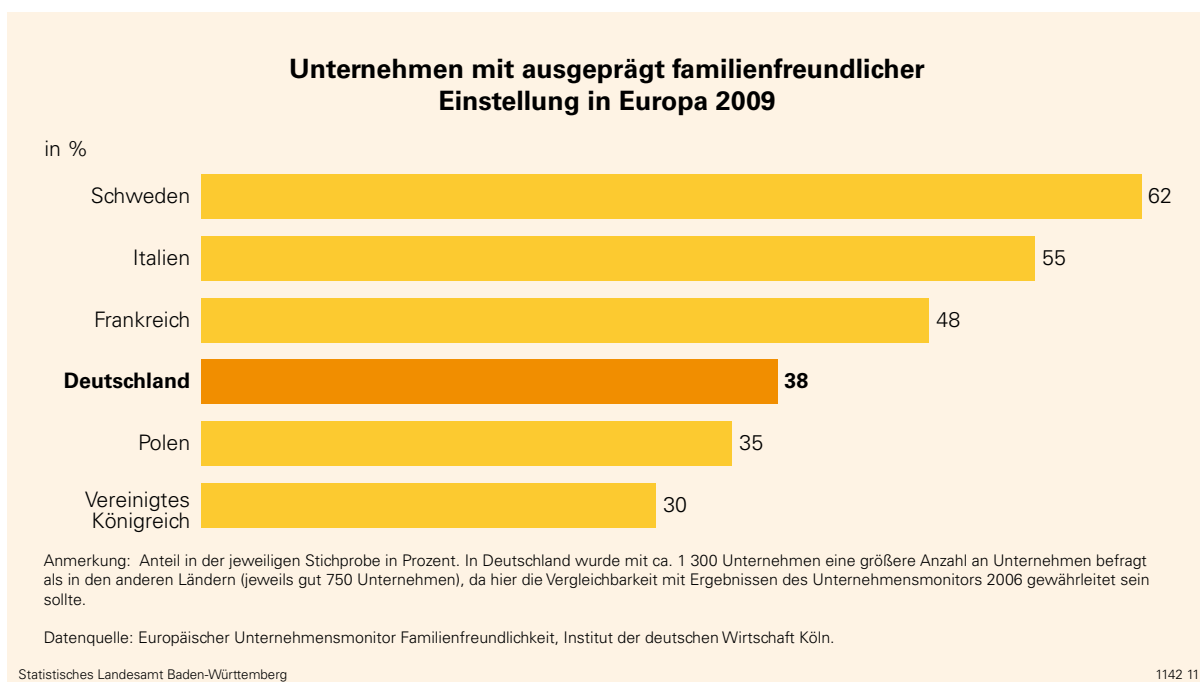
Familienfreundlichkeit umfasst zwei Dimensionen: Zum einen zeichnet sie sich durch die Unternehmenskultur und eine familienfreundliche Haltung aus, zum anderen durch familienfreundliche Maßnahmen. Der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit zeigt, dass ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nicht unbedingt eine ausgeprägt familienfreundliche Haltung voraussetzt und umgekehrt eine familienfreundliche Haltung noch keine familienfreundliche Personalpolitik garantiert. Dennoch sind in der Regel Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Haltung bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiver als andere. Als Unternehmen mit einer ausgeprägt

<sup>62</sup> Vergl. Vorausberechnung der Pflegebedürftigen sowie des Pflegepersonals bis zum Jahr 2031 des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg, [http://www.statistik-bw.de/Pressemitt/Pressehefte/Vorausberechnung\\_Pflege.pdf](http://www.statistik-bw.de/Pressemitt/Pressehefte/Vorausberechnung_Pflege.pdf).

<sup>63</sup> Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), 2011.

familienfreundlichen Einstellung gelten im Europäischen Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit Unternehmen, die von sich selbst sagen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei ihnen selbstverständlich sei und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Familienpflichten die gleichen Karriere- und Entwicklungschancen im Unternehmen erhalten. Als drittes Kriterium gilt ein angemessener Dialog zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten über eine familienfreundliche Personalpolitik. Legt man diese Definition zugrunde, dann kann gut ein Drittel der Unternehmen in Deutschland (38 %) als ausgeprägt familienfreundlich bezeichnet werden. Damit liegen Unternehmen in Deutschland hinter Unternehmen in Schweden (62 %), Italien (55 %) und Frankreich (48 %) und vor Unternehmen in Polen (35 %) und im Vereinigten Königreich (30 %).

**Schaubild 6**



## Wie verbreitet sind familienfreundliche Maßnahmen?

Familienfreundliche Maßnahmen sind in den Unternehmen der untersuchten Länder unterschiedlich stark verbreitet. Im Vergleich der sechs Länder lässt sich in Unternehmen im Vereinigten Königreich und in Schweden mit je durchschnittlich zehn familienfreundlichen Maßnahmen pro Unternehmen das größte Engagement beobachten. In Deutschland gibt es im Durchschnitt sieben familienfreundliche Maßnahmen je Unternehmen, in Frankreich sind es sechs und in Italien und Polen je fünf.

In allen sechs Ländern setzen Betriebe in erster Linie auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Nur in Schweden, im Vereinigten Königreich und in Deutschland existiert eine umfangreiche Förderung von Eltern rund um die Elternzeit. Die Unterstützung von Beschäftigten bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung spielt in allen sechs Ländern eine geringere Rolle als Maßnahmen im Bereich Arbeitszeiten/Arbeitsorganisation und Elternzeit/Elternförderung. Betriebliche Kinderbetreuungsplätze finden sich nur in Einzelfällen. Unternehmen, die sich in der Kinder- und

Angehörigenbetreuung engagieren, tun dies vor allem durch die Gewährung von Sonderurlaub über die gesetzlichen Ansprüche hinaus. Familienorientierte Dienstleistungsangebote fallen in allen sechs Ländern kaum ins Gewicht.

## **Datenquellen**

Den Auswertungen liegt, soweit nicht anders angegeben, der **Mikrozensus** 2010 zugrunde. Als amtliche Repräsentativstatistik ist der Mikrozensus die größte Haushaltsbefragung in Deutschland, an der jährlich 1 % der Haushalte teilnehmen.

Die Angaben zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in deutschen Unternehmen beruhen auf dem **Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010**. Nach 2003 und 2006 befragte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Herbst 2009 zum dritten Mal Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie Personalverantwortliche deutscher Unternehmen zu den betrieblichen Handlungsfeldern Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit, Elternzeit/Elternförderung, Kinder-/Angehörigenbetreuung und Familienservice. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 bietet damit einen Einblick, wie sich der Stellenwert des Themas Familienfreundlichkeit aus Sicht der Unternehmen entwickelt hat. Insgesamt nahmen 1 319 Unternehmen in Deutschland an der Befragung zur Familienfreundlichkeit teil (Befragungszeitpunkt: 2009). Im Rahmen des **Europäischen Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit** wurde parallel dazu die Familienfreundlichkeit von Unternehmen in Frankreich, Italien, Polen, Schweden und im Vereinigten Königreich untersucht. In diesen Ländern wurden jeweils gut 750 computergestützte Telefoninterviews geführt. Die Ergebnisse dieser Befragung liegen dem dritten Kapitel zur Familienfreundlichkeit von Unternehmen im internationalen Kontext zugrunde.

Die Angaben zur Vereinbarkeit für Führungskräfte im zweiten Kapitel dieses Reports basieren auf dem **Führungskräfte-Monitor 2010**. Dieser wurde durch das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) erstellt und gibt auf der Grundlage der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) einen Überblick über Stand und Entwicklung von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft (2001-2008).

## Literatur

berufundfamilie gGmbH (Hrsg.): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Repräsentative Befragung deutscher Unternehmen, 2011,

[http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/3e83fbc7a463bc5aca9475abb269e8a2/01\\_GFK\\_Befragung.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/3e83fbc7a463bc5aca9475abb269e8a2/01_GFK_Befragung.pdf).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienfreundlichkeit – Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Kurzfassung der Personalmarketingstudie 2010 – eine repräsentative Umfrage unter deutschen Arbeitgebern und Beschäftigten, 2010a,

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Familienfreundlichkeit-Erfolgsfaktor-Online-Version,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, 2010b,

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/unternehmensmonitor-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken, 2010c,

[http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f\\_C3\\_BChrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/frauen-in-f_C3_BChrungspositionen-deutsch,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf).

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. Abschlussbericht, 2010d,

<http://www.iwkoeln.de/LinkClick.aspx?fileticket=32llbE-MZW0%3d&tabid=252>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Familienreport 2010. Leistungen, Wirkungen, Trends, 2010e,

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/familienreport-2010,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Zeit für Familie. Ausgewählte Themen des 8. Familienberichts, Monitor Familienforschung, Ausgabe 26, 2011,

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Zeit-fuer-Familie-Themen-8.Familienbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): Führungskräfte-Monitor 2010, Politikberatung kompakt 56, 2010,

[http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.358490.de/diwkompakt\\_2010-056.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358490.de/diwkompakt_2010-056.pdf).

Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (Hrsg.): Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei Führungskräften. Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditierten Arbeitgebern, 2010,

[http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl\\_data/218681db48b3b31badccd9abf75bfe14/FFP\\_Vereinbarkeit\\_bei\\_Fuehrungskraeften.pdf](http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/218681db48b3b31badccd9abf75bfe14/FFP_Vereinbarkeit_bei_Fuehrungskraeften.pdf).

Franke, A., Reichert, M.: Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance, Präsentation auf dem DGGG-Kongress Berlin, 2010,

[http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/DGGG\\_Reichert\\_Franke.pdf](http://www.carersatwork.tu-dortmund.de/download/DGGG_Reichert_Franke.pdf).



Hin, M.: Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in Baden-Württemberg, Statistisches Monatsheft 9/2011, Seite 28-32,  
[http://www.statistik-bw.de/Veroeffentl/Monatshefte/PDF/Beitrag11\\_09\\_05.pdf](http://www.statistik-bw.de/Veroeffentl/Monatshefte/PDF/Beitrag11_09_05.pdf).

Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.): Monitor Familienleben 2010. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie. Berichtsband, 2010,  
<http://www.ifd-allensbach.de/main.php?selection=73&rubrik=0>.

Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.): Monitor Familienleben 2011. Einstellungen und Lebensverhältnisse von Familien. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie. Berichtsband, 2011,  
[http://www.ifd-allensbach.de/pdf/Familienleben\\_2011.pdf?archivArticleID=1084076](http://www.ifd-allensbach.de/pdf/Familienleben_2011.pdf?archivArticleID=1084076).

Oberndorfer, R., Rost, H.: Neue Väter – Anspruch und Realität, Zeitschrift für Familienforschung, 17. Jahrgang, Heft 1/2005, S. 50-65,  
<http://www.zeitschrift-fuer-familienforschung.de/pdf/2005-1-oberndorfer.pdf>.

Reichert, M.: Zwischen Beruf und Pflege: Konflikt oder Chance. Strategie zur nachhaltigen Sicherung zukünftiger Pflege- und Produktivitätspotenziale in einer alternden Gesellschaft. Ein europäischer Vergleich. Präsentation 3. Hohenheimer Tage der Familienpolitik 2011,  
[http://www.fafo-bw.de/BevoelkGebiet/FaFo/Publikationen/Tagungsdok\\_2011-10-12/Tagungsdok\\_06.pdf](http://www.fafo-bw.de/BevoelkGebiet/FaFo/Publikationen/Tagungsdok_2011-10-12/Tagungsdok_06.pdf).

Rübenach, S., Keller, M.: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2009, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, April 2011, Seite 329 - 347,  
[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf\\_\\_42011,property=file.pdf](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf__42011,property=file.pdf).

Sachverständigenkommission zur Erstellung der Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung (Hrsg.): NEUE WEGE - GLEICHE CHANCEN. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf., 2011,  
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Erster-Gleichstellungsbericht-Neue-Wege-Gleiche-Chancen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2010, 2011,  
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Sozialleistungen/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege5225402107004,property=file.pdf>.

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.): Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung 2010. Leitfaden für Unternehmen, 2010,  
[http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/jugend/servicestelle\\_kinderbetreuung/Leitfaden\\_Betrieblich\\_unterstuetze\\_Kinderbetreuung\\_2010.pdf](http://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/jugend/servicestelle_kinderbetreuung/Leitfaden_Betrieblich_unterstuetze_Kinderbetreuung_2010.pdf).

## **Impressum**

Der Report „Familien in Baden-Württemberg“ erscheint im Rahmen der Familienberichterstattung vierteljährlich als Online-Publikation. Er enthält aktuelle Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse zu verschiedenen Familienthemen und kann unter [www.faf0-bw.de/Familien\\_in\\_BW](http://www.faf0-bw.de/Familien_in_BW) kostenlos abonniert werden

### **Herausgeber:**

Ministerium für Arbeit und Sozialordnung,  
Familie, Frauen und Senioren  
Baden-Württemberg

Christina Rebmann  
Schellingstr. 15  
70174 Stuttgart

Tel.: 0711-123-0  
Fax: 0711-123-39 99

Internet: [www.sozialministerium-bw.de](http://www.sozialministerium-bw.de)

### **Redaktion und Gestaltung:**

FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg

Erich Stutzer, Dr. Stephanie Saleth  
Böblinger Straße 68  
70199 Stuttgart

Tel.: 0711-641-20 33  
Fax: 0711-641-24 44

Internet: [www.faf0-bw.de](http://www.faf0-bw.de)

### **Veröffentlichung:**

Vanessa Menonna, Simela Exadakilou, Jeannette Hartmann

Titelbild:  
© Werner Heiber – [Fotolia.com](http://Fotolia.com)