

# Internetressourcen\* zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf

*Marina Hennig*



Marina Hennig

## 1. Beruf und Familie

Die derzeitige Debatte um die Alterung der Bevölkerung erregt in vielerlei Hinsicht die Gemüter. Mit der Frage „Ist die Emanzipation zu weit gegangen wird im Internet unter Politikforum.de die Frage diskutiert, inwieweit Frauen, aufgrund der Tatsache, dass sie heute alle Optionen haben, diese lieber nutzen als Kinder zu bekommen und großzuziehen. Frauen sehen, so dass Ergebnisse einer Studie der Robert-Bosch-Stiftung, durch die Geburt von Kindern eine Verschlechterung ihrer beruflichen Chancen. (Robert-Bosch-Stiftung 2006). Als Ursache dafür wird unter anderem die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf benannt.

<http://www.politikforum.de/forum/archive/index.php/t-7012.html>

Besonders von Frauen die Beides wollen, Familie und Beruf, wird viel Eigeninitiative und Organisationsgeschick verlangt. So wie von Kerstin. Kerstin, (36) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Berliner Universität, und hat eine 2/3 Stelle, d.h. sie arbeitet 26,6 Stunden. Ihr Mann ist Informatiker und Vollzeit tätig. Kerstin hat zwei Kinder im Alter von 9 und 4 Jahren. Ihr Ziel ist es in den nächsten drei Jahren zu promovieren. Beide Kinder werden bis 14.00 Uhr in einer privaten Reformschule bzw. einer privaten Kindertagesstätte betreut. Morgens bringen Kerstin und Ihr Mann die Kinder abwechselnd in die Schule bzw. den Kindergarten. Nachmittags muss Kerstin spätestens um 14.00 Uhr ihren Arbeitsplatz verlassen um, den Vierjährigen pünktlich aus dem Kindergarten abzuholen. An Ihrer Promotion arbeitet sie in den Nachtstunden, wenn die Kinder im Bett sind bzw. an einem Tag in der Woche übernimmt der Vater die Betreuung der Kinder am Nachmittag, damit Kerstin wenigstens einen Tag in der Woche in der Universität bis zum Abend arbeiten kann. An manchen Tagen nimmt Kerstin auch noch privat eine Babysitterin in Anspruch, um wissenschaftliche Kolloquien oder Tagungen zu besuchen. Der Preis, den Kerstin für die Kinderbetreuung selbst zahlt, ist aufgrund des Zweiteinkommens recht hoch. Aus diesem Grund lohnt sich die Berufstätigkeit für Frauen wie Kerstin häufig auch erst später, da ein großer Teil des Nettoeinkommens von Kerstin in die Kinderbetreuung investiert wird. Dennoch hat Kerstin perspektivisch gesehen beides erreicht: Familie und wirtschaftliche Unabhängigkeit. Vor allem kann sie aber auch Ihre beruflichen Ziele verwirklichen.

\* Diesen Beitrag finden Sie auch auf der website [www.gwp-pb.de](http://www.gwp-pb.de) mit allen Links.

Das ist aber nicht die Regel. Oftmals verläuft die Familiengründung in Deutschland auf Kosten der Mütter, deren berufliche Entwicklung dadurch ein schnelles Ende findet. Hier gibt es große Unterschiede zwischen höher qualifizierten und beruflich engagierten Frauen mit höheren Einkommenschancen und erwerbstätigen Frauen mit geringerer Qualifikation. Besonders, wenn die Berufstätigkeit enttäuschend verläuft, ist das Kinderkriegen oft eine willkommene Abkehr von der Erwerbstätigkeit. Durch das Erziehungsgeld, die längsten Elternzeiten Europas und das Ehegattensplitting fördert der Staat gezielt diesen Berufsausstieg. So kommt es dazu, dass trotz der Tatsache, dass wir heute in der Bundesrepublik Deutschland eine der höchsten Bildungsquoten in der Geschichte der Frauen haben, ein großer Teil der Frauen in wirtschaftlicher Hinsicht von den Männern oder dem Sozialsystem der Gesellschaft abhängig sind. Es ist meist das Ergebnis von mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Besonders Akademikerinnen und qualifizierte Fachkräfte stellen sich immer noch die Frage „Familie oder Beruf“.

Dafür gibt es verschiedene Gründe, jedoch werden zwei von Müttern besonders häufig genannt. Zum einen die teilweise fehlende Kinderbetreuung und zum anderen eine mangelnde Flexibilität am Arbeitsplatz.

## 2. Kinderbetreuung in Deutschland

Für die Kinderbetreuung werden vom Staat je nach Alter des Kindes unterschiedliche Möglichkeiten angeboten:

1. Ist das Kind zwischen 0 und 3 Jahre alt, kann es in eine Krippe gehen. Das Kind kann in der Krippe halbtags oder ganztags betreut werden. Wobei ganztags in der Regel bis 17 Uhr bedeutet. Krippenplätze sind in Westdeutschland rar, sie decken den Bedarf bei weitem nicht. In den neuen Bundesländern haben 36 Prozent der unter dreijährigen Kinder einen Krippenplatz. In Brandenburg bekommt jedes zweite Kind unter drei Jahren einen Krippenplatz, in Mecklenburg-Vorpommern jedes dritte. Der Bedarf an Krippen ist in Ostdeutschland weitgehend gedeckt. Im Vergleich dazu können in Westdeutschland von 100 Kleinen nur drei mit einem Krippenplatz rechnen. Beispiele: In Hessen werden 1,4 Prozent der unter 3jährigen in Krippen betreut, in Baden-Württemberg 1 Prozent, in Bayern knapp 2 Prozent
2. Ist das Kind zwischen 3 und 6 Jahre alt, kann es in den Kindergarten gehen. Die Betreuungszeit ist sehr unterschiedlich, von einem Vormittagsplatz (8-12 Uhr), über Nachmittagsplätze bis zu Ganztagsangeboten (bis 15, 16 oder 17 Uhr). Die Ganztagesbetreuung ist noch unzureichend ausgebaut. Eine Betreuung bis 15 oder 16 Uhr bedeutet zwar für den Kindergarten ganztags, dies trifft aber nicht für eine in Vollzeit beschäftigte Mutter zu. Die Versorgung mit Kindergartenplätzen ist bundesweit relativ gut. Ausnahme ist Hamburg. Im Vergleich zum Rest der Bundesrepublik, der etwa 98 Prozent des Bedarfs deckt, können in Hamburg nur rund 80 Prozent der 3-6-jährigen mit einem Platz rechnen. Obwohl das Kindergartenangebot in Westdeutschland gut aus-

gebaut ist, haben nicht einmal eins von fünf Kindern einen Ganztagsplatz. In Ostdeutschland sind nahezu alle Kindergärten Ganztageseinrichtungen.

3. Ist das Kind älter als 6 Jahre alt und ein Schulkind, ist es vormittags betreut. Schulschluss ist für die Kleineren oft um 11.30 Uhr, für die Größeren meist um 13 Uhr. Danach kann das Kind in den Hort gehen. Dort bekommt es Mittagessen und macht Hausaufgaben. Die Betreuung reicht bis etwa 17 Uhr. Hortplätze sind sehr begehrt und genügen der großen Nachfrage nicht. Eine Alternative ist ein Platz in der Schülermittagsbetreuung. Auch hier ist der Andrang größer als die Auswahl. Mittagessen wird selten angeboten, weil es sich nur um eine Betreuung für die Übergangszeit zwischen Schulschluss und Heimkehr der halbtags arbeitenden Mutter handelt. Sachsen-Anhalt garantiert als einziges Bundesland einen Rechtsanspruch auf eine Tagesbetreuung für Kinder von der Geburt bis zum Abschluss der 6. Klasse mit mindestens zehn Stunden Versorgung pro Tag. Die Hälfte aller Schulkinder hat einen Hortplatz. In Ostdeutschland entspricht das Angebot an Hortplätzen weitgehend dem Bedarf. In den alten Bundesländern bekommen nur 6 Prozent der Schulkinder einen Hortplatz. (Quelle gesichtet am 4.1.2007).

[http://www.eltern.de/beruf\\_geld/kinderbetreuung/kinderbetreuung\\_deutschland.html](http://www.eltern.de/beruf_geld/kinderbetreuung/kinderbetreuung_deutschland.html)

Anhand der oben aufgeführten Betreuungsmöglichkeiten wird deutlich, dass diese regional sehr unterschiedlich verteilt sind und vor allem in den alten Bundesländern nicht ausreichen. So können die meisten Frauen häufig – wenn überhaupt – wie Kerstin in unserem Beispiel teilzeitberufstätig sein oder sie müssen die Betreuung privat über Tagesmütter, Au pair Mädchen oder private Netzwerke organisieren.

Aber auch die Kosten für die Kinderbetreuung, sind je nach Betreuungsart recht unterschiedlich, wie die nachfolgende Tabelle zeigt.

Die Kosten, welche die Haushalte für die Inanspruchnahme von privater und institutioneller Kinderbetreuung zu tragen haben, sind nicht unbeträchtlich. Während Deutschland nur rund 0,5 Prozent seines Bruttosozialprodukts für die frühkindliche Bildung und Betreuung verwendet, das ist weit weniger, als Länder wie Frankreich (0,7), Dänemark (0,8) oder Norwegen (1,0) investieren, und weit von der Ein-Prozent-Marke entfernt ist, welche die OECD (DIE ZEIT, 29.06.2006) empfiehlt, sind die Elternbeiträge hierzulande so hoch wie sonst in kaum einem anderen Land. In Berlin beispielsweise beträgt der Höchstsatz monatlich 400 Euro für eine Tagesbetreuung. Besonders höher qualifizierte Eltern sind von den Höchstsätzen betroffen, da die monatlichen Elternbeiträge für die institutionelle Betreuung einkommensabhängig sind. Hinzu kommt, dass die Öffnungszeiten der staatlichen Einrichtungen häufig nicht mit den Arbeitszeiten der Eltern kompatibel sind, so dass diese zusätzlich noch private Betreuungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen müssen.

**Formen der Kinderbetreuung und deren Kosten für Eltern in der BRD**

<b>Betreuungsform</b>	<b>Erklärung</b>	<b>Kosten für die Eltern</b>
<b>Dauerhafte Betreuung:</b>		
<b>private Betreuungslösungen</b>		
<b>Tagespflegeperson</b>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betreut Kinder bei sich zu Hause.</li> <li>Ist arbeitsrechtlich selbstständig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ca. 3–5 € pro Stunde pro Kind.</li> <li>Variiert nach Region und Qualifikation der Betreuungsperson.</li> <li>Für über das Jugendamt vermittelte Tagespflegepersonen werden in manchen Kommunen die Kosten einkommensabhängig in unterschiedlicher Höhe übernommen.</li> <li>Unternehmen können einen Kinderbetreuungszuschuss an Beschäftigte zahlen, die nachweislich eine Tagespflegeperson haben, der unter bestimmten Bedingungen steuerfrei ist</li> </ul>
<hr/>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betreut Kinder im Haus der Eltern.</li> <li>Muss i. d. R. von den Eltern angestellt werden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ca. 6–9 € pro Stunde netto zzgl. Steuern und Sozialabgaben.</li> <li>Variiert nach Region und Qualifikation der Betreuungsperson.</li> </ul>
	<b>Au-pair</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Betreut Kinder bis zu 30 Stunden pro Woche im Haus der Eltern.</li> <li>Auf maximal ein Jahr begrenzt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ca. 500 € einschließlich aller laufenden Kosten.</li> </ul>
<hr/>		
<b>Dauerhafte Betreuung:</b>		
<b>Betreuung in Kindertagesstätten</b>		
	<b>Krippe (0–3 Jahre)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei öffentlich geförderten Einrichtungen werden kommunal einkommensabhängige Elternbeiträge erhoben, die stark schwanken. Die Obergrenze liegt i. d. R. bei ca. 400 € für Ganztagskrippenplätze.</li> </ul>
	<b>Kindergarten (3–6 Jahre)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nicht subventionierte Einrichtungen können dagegen je nach Qualität bis zu ca. 1.300 € für einen Ganztagskindergartenplatz kosten.</li> </ul>
	<b>Hort (6–9 Jahre)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich gelten für die Platzkosten die unter Kapitel 3 genannten Einflussfaktoren: im Wesentlichen Ausstattungs- und Leistungsmerkmale der Einrichtung.</li> </ul>
<hr/>		
<b>Betreuung während besonderer Situationen</b>		
	<b>Notfallbetreuung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betreuung in Notsituationen im Haus der Eltern.</li> <li>Ca. 6–9 € pro Stunde. zzgl. Steuern und Sozialabgaben. In bestimmten, seltenen Fällen übernehmen die Krankenkassen die Kosten.</li> </ul>
	<b>Babysitter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Betreut während der Freizeit oder bei seltenen Gelegenheiten im Haus der Eltern</li> <li>Ca. 2–8 € pro Stunde. Variiert nach Region und Qualifikation des Babysitters.</li> </ul>

Quelle: <http://www.deutschland-wird-kinderfreundlich.de/RedaktionBMFSFJ/RedaktionFamilienfreundlich/PDF-Anlagen/kosten-betrieblicher-kinderbetreuung.property=pdf,bereich=familienfreundlich,rwb=true.pdf> (4.1.2007)

Die Analyse des Sozioökonomischen Panels (SOEP) hat ergeben, dass für die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf flexiblere Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen als wichtig bzw. sehr wichtig eingeschätzt werden. 80 % der befragten Mütter in Ostdeutschland bzw. 65 % in Westdeutschland gaben 1996 an, flexiblere Öffnungszeiten von Kindergärten seien für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wichtig bzw. sehr wichtig. Flexiblere Arbeitszeiten wurden nur von 52 % der Betroffenen als wichtig bzw. sehr wichtig angesehen, um Beruf und Familie zu vereinbaren (Kreyenfeld et.al. 2001).

### 3. Flexibilität am Arbeitsplatz

Die Flexibilität am Arbeitsplatz ist das zweite große Problem, das Eltern bei der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu lösen haben. Dies hängt jedoch vor allem von der Größe und Struktur des Unternehmens ab, aber auch von der jeweiligen Position, die eine Mutter im Unternehmen einnimmt. Die Flexibilität ist dabei sowohl für das Unternehmen wichtig als auch für die Frauen und Männer, die Beruf und Familie vereinbaren wollen.

Ich möchte dies zunächst an einem Beispiel einer berufstätigen Mutter aus Amerika, nennen wir sie Diana, verdeutlichen. Denn in Amerika ist das Thema Flexibilität am Arbeitsplatz viel weniger kompliziert als in Deutschland zu lösen. Diana ist 45 und Versicherungsangestellte auf Rhode Island. Sie hat drei Kinder im Alter von 16, 11 und 6 Jahren; ihr Mann arbeitet als Dozent an der Universität von Rhode Island. Drei Tage in der Woche, von 7 bis 15 Uhr, nutzt sie ein Job-Sharing-Modell. Während ihr Mann das Frühstück macht, ist sie im Haus, wenn die Kinder aus der Schule kommen. Die schwierigste Phase für Diana waren die ersten drei, vier Jahre. Beim ersten Kind nahm sie drei Monate unbezahlten Urlaub, in den Semesterferien übernahm dann ihr Mann die Pflege. Ab dem sechsten Monat kam der kleine Sohn zur Tagesmutter. Nach drei Jahren war das Schwerste vorüber. Für 600 Dollar im Monat wurde der Sohn fortan in einem privaten Kindergarten betreut. Mit fünf begann für den Sohn das erste Pflicht-Schuljahr, das in Amerika Kindergarten heißt.

Beim zweiten Kind nahm sich Diana ein ganzes Jahr frei und gab ihre Tochter danach in eine private Kita (Day Care Center). Die Betreuung erfolgt an vier Tagen der Woche jeweils von acht bis zwölf Uhr. Dafür zahlt sie 80 Dollar pro Woche. In dieser Zeit arbeitete Diana halbtags. Dann kam das dritte Kind. Hierfür nahm Diana zwei Monate unbezahlten Urlaub. Danach richtete ihr die Firma für ein Jahr einen Heim-Arbeitsplatz ein. Für das dritte Baby fand sie einen privaten Krippenplatz bei einer Freundin. Nach einem Jahr ging Diana wieder ins Büro, weil ihr die Kollegen fehlten und sie wieder arbeiten wollte. Ihr Arbeitgeber kam ihr entgegen, so dass beide Seiten aufgrund der gezeigten Flexibilität eine einvernehmliche Lösung fanden.

Auch in Deutschland finden sich vereinzelte Beispiele für eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie das folgende Beispiel zeigt:

Paris, London, Rom: Heute klingen die Reiseziele von Petra Heine deutlich langweiliger. Seit der Adoption eines kleinen Jungen im Herbst 2004 teilt sie sich mit ihrem Mann die Eltern-

zeit, pendelt nur noch dienstags und donnerstags innerhalb der Stadt ins Büro oder zum Klienten. Ihr Arbeitgeber, die Hamburger BSL Management Consultants GmbH&Co KG, stärkt der jungen Mutter den Rücken. „Die Firma hat uns eine Referenz für die Adoption geschrieben und mir ein flexibles Teilzeitmodell angeboten“, sagt die 39-jährige Betriebswirtin, die bei dem auf den Öffentlichen Personennahverkehr spezialisierten Strategieberater als Senior Consultant arbeitet. Mit Teilzeitquoten von 55 Prozent bei den Frauen und 45 Prozent bei den Männern dürfte das BSL-Team in der deutschen Beraterbranche einsam an der Spitze liegen. „Unser Ansatz ist in erster Linie strategisch motiviert. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für uns praktizierte Mitarbeiterbindung von hoch qualifizierten Spezialisten“, sagt Knut Petersen, geschäftsführender Gesellschafter der BSL“

[http://consulting.monster.de/8557\\_de-de\\_p1.asp](http://consulting.monster.de/8557_de-de_p1.asp)  
gesehen 9.1.2007

Leider ist das eher eine Ausnahme. Gerade bei den Unternehmensberatungen können die meisten Berater von flexiblen Arbeitsbedingungen nur träumen. „Zwölf bis 14 Stunden-Tage sind die Norm. Wird es bei einem Auftrag eng, ist Wochenendarbeit selbstverständlich. Und an mindestens vier Tagen führt der Weg am Abend wegen der vielen Außentermine ins Hotel. Ein Job, der sich mit Kindern kaum vereinbaren lässt. Dementsprechend gering fällt der Anteil der Frauen in der Branche aus. McKinsey, Roland Berger & Co kommen auf Quoten zwischen 15 und 25 Prozent“.

[http://consulting.monster.de/8557\\_de-de\\_p1.asp](http://consulting.monster.de/8557_de-de_p1.asp)  
gesehen 9.1.2007

Da jedoch immer mehr Frauen studieren und sich viele talentierte Uni-Absolventinnen auch bei den Beratern bewerben, denkt man in der Branche um. Zunehmend entstehen Angebote, damit die Beraterinnen nach der Babypause möglichst schnell an ihren Arbeitsplatz zurückkehren. Beispiel McKinsey: Nach dem erfolgreichen Start eines Betriebskindergartens in München im April 2005 reservierten auch die Büros in Frankfurt und Köln in bestehenden Krippen Plätze für den Nachwuchs von Mitarbeiterinnen. Zudem bietet MCKinsey seinen Beraterinnen nach dem Mutterschutz die Wahl zwischen Klientenarbeit in Teilzeit bis hin zur Übernahme von administrativen Aufgaben. Mit Teilzeitmodellen für die Elternzeit, Sabbaticals und Telearbeit versucht auch der Münchner Roland Berger bei Beraterinnen zu punkten. Hinzu kommen regelmäßige Netzwerktreffen plus Mentorenprogramme.

[http://consulting.monster.de/8557\\_de-de\\_p1.asp](http://consulting.monster.de/8557_de-de_p1.asp)  
gesehen 9.1.2007

#### 4. Fazit

Die zwei zentralen Gründe, die gegen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen, sind relativ zu betrachten. Sicher sind die Klagen diesbezüglich oftmals begründet, dennoch stellen nicht nur Staat und Arbeitgeber die Frauen vor die Wahl. Auch das Zaudern und Zögern von Seiten der Frauen, sich rechtzeitig mit der Frage auseinanderzusetzen, wie sich Familie und Beruf vereinbaren lassen, tragen zu dem Vereinbarkeitsdilemma bei. Frauen und Mütter fordern zu wenig konkrete Unterstützung von Männern, Arbeitgebern und Betreuungseinrichtungen ein und sie stellen vor allem sich vor die Wahl, indem sie sich den gesellschaftlichen Verhältnissen zu sehr anpassen. Aber auch der Preis, den berufstätige Familien für die Vereinbarkeit zahlen müssen, finanziell, organisatorisch und persönlich, ist recht hoch, was auch so manche abschrecken dürfte.

Gut gemeinte Programme, wie die von McKinsey oder Roland Berger bringen allerdings nur dann etwas, wenn die Mütter selbst mitziehen. Dazu gehört

die ständige Suche nach teilzeitgeeigneten Projekten, die Rücksichtnahme auf einen möglicherweise etwas längeren Planungsvorlauf sowie ein hohes Maß an Belastbarkeit und Flexibilität bei den Müttern. „Ich musste lernen, mir meine Zeit ganz neu einzuteilen und auch mal Aufgaben zu delegieren“, sagt Christine Meier, Management Consultant bei der Capgemini Deutschland GmbH, die seit der Geburt des ersten Kindes nur noch drei Tage arbeitet. Dass ihr die nächsten Karriereschritte verschlossen bleiben, denkt sie keinesfalls. „Es dauert nur länger.“

[http://consulting.monster.de/8557\\_de-de\\_p1.asp](http://consulting.monster.de/8557_de-de_p1.asp)  
gesichtet 9.1.2007

## Ausgewählte Internetquellen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Um die Relativität der Gründe, die für und gegen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sprechen, in angemessener Weise betrachten und diskutieren zu können, bietet dieses Papier entsprechende Quellen im Internet an und kommentiert sie in Bezug auf ihren Ertrag zu dem Thema.

Zunächst muss man dazu sagen, dass die Informationen im Internet zu diesem Thema vor allem von offizieller Seite oft unübersichtlich und schlecht strukturiert sind.

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie,did=20172.html>

Im Rahmen der Kampagne „Familie Deutschland“ wurden auf den Internetseiten der Bundesregierung Informationen zum Thema Beruf und Familie gebündelt. Hier finden sich kurze Artikel mit Informationen zu verschiedenen Themen, insbesondere gibt es Links zu weiteren Informationsangeboten, die in diesem Zusammenhang interessant sind. Dies sind in erster Linie weitere Online-Informationskampagnen der Bundesregierung oder einzelner Ministerien, wie beispielsweise das kürzlich überarbeitete Portal „Nachhaltige Familienpolitik“

Unter der Rubrik Politik für Familie gibt es immer ein aktuelles Thema und dazu weiterführende Links, so zum 7. Familienbericht der Bundesregierung. Die Themenberichte sind eine kurze und prägnante Stellungnahme des Familienministeriums zu dem jeweils angesprochenen Sachverhalt.

<http://www.bmas.bund.de/>

Während das Bundesfamilienministerium zu den Politikbereichen „Familie“ und „Gleichstellung“ eigene Rubriken mit vielen Informationen eingerichtet hat, gibt es beim Bundesarbeitsministerium keine spezielle Rubrik, die Informationen zum Thema Vereinbarkeit und Beruf anbietet. Auch die entsprechenden Gesetzestexte muss man sich mühsam herausuchen.

<http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=audit.audit>

Eine Einrichtung mit dem Titel „Beruf & Familie gGmbH“ wird von der Hertie-Stiftung betrieben, die ansonsten hauptsächlich Projekte zu Neurowissenschaften, Europäischer Integration sowie Erziehung zur Demokratie fördert. Unter anderem bietet das „Audit Beruf & Familie“ ein „Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik“ zur Durchführung an. Neben Informationen hierzu liefert der Internet-Auftritt eine „Infothek“ mit übersichtlich strukturierten Informationen zu „Familienorientierten Maßnahmen“, „Beispielhaften Unternehmen“, „Arbeits- und Sozialrecht“, „Statistik“ sowie „Literatur“, daneben gibt es Veranstaltungshinweise und weitere Links. Als Informationsquelle bietet das Internetangebot von „Beruf & Familie“ einen hervorragenden Einstieg.

<http://www.arbeitgeber.de/www/bdaonline.nsf/id/home>

Auf den Internetseiten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) wird man unter der Rubrik Themen unter „Arbeitsrecht“ oder „Personalpolitik“ fündig. Auch die Suchfunktion (auf der rechten Seite) bringt zum Suchwort: „Familie“ eine Liste von Fundstellen hervor – beispielsweise Links, allgemeine Informationen, Aufsätzen, Reden verschiedener Funktionäre etc.

<http://www.berufstaetige-muetter.de/base/index.php>

Relativ spärlich hingegen sind die Informationen, die der „Verband berufstätiger Mütter“ anbietet. Jedoch finden sich hier weiterführende Links zu Onlinezeitungen oder PR-Inside. Die Auswahl der Themen und die Darstellung ist dabei vorrangig eine Betroffenenperspektive, die auf die Probleme und Defizite bei der Vereinbarkeitsproblematik verweist, wie die unterentwickelte Kinderbetreuungsinfrastruktur für berufstätige Mütter oder die „Ernüchterung, dass Ehefrauen und Mütter nur Teilzeit arbeiten“ (gesichtet am 14.12.2006).

<http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/>

Das Bundesfamilienministerium hat die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ ins Leben gerufen. Hier verbinden sich Partner für Familienpolitik auf kommunaler Ebene wie der Stadtverband Saarbrücken, aber auch gesellschaftliche Gruppen und Institutionen auf der Bundesebene, wie die Bertelsmannstiftung oder die Hertie Stiftung. Unter der Rubrik Familienpolitik finden sich Links zu aktuellen Entwicklungen in der Familienpolitik, mit umfassenden Informationen zu den Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Kinderbetreuung, Mehrgenerationenhäuser sowie aktuelle Forschungsberichte rund um die Familie. Die Links, die aktiviert sind, führen in der Regel auf die Seiten des Familienministeriums oder auf ausgewählte selbstverfasste Berichte. Viele Links führen allerdings ins Leere, so dass der Informationsgewinn recht eingeschränkt ist.

<http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xchg/SID-0A000F0A-391BC799/bst/hs.xsl/271.htm>

Unter der Rubrik Gesellschaft finden sich bei der Bertelsmann-Stiftung Pressemitteilungen zum Thema „Personalpolitik in Unternehmen familienbewusst gestalten“ oder zum „Familiengipfel im Kanzleramt“. Die Rubrik Familienfreundliche Gesellschaft unterteilt sich nochmals in die Bereiche Unternehmen, Kommunen und Kinderbetreuung. Dort kann man sich jeweils über aktuelle Projekte der Bertelsmann Stiftung zu diesen Bereichen informieren. Alle drei Bereiche beziehen sich auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Auf der rechten Seite finden sich dazu noch Links zum Downloaden von Projektflyern, Studien verschiedener Institutionen sowie Tagungsdokumentationen zu den jeweiligen Themen.

[http://www.bpb.de/wissen/OHJ3D1,0,0,Vereinbarkeit\\_von\\_Familie\\_und\\_Beruf.html](http://www.bpb.de/wissen/OHJ3D1,0,0,Vereinbarkeit_von_Familie_und_Beruf.html)

Zahlen und Fakten zum Thema Vereinbarkeit und Familie bietet in bereits aufbereiteter Form die Bundeszentrale für politische Bildung. Die Daten stammen aus dem Statistischen Bundesamt und sind von 2004, also sehr aktuell. Die Zahlen zur Elternzeit stammen aus dem Familienministerium. Die Daten gibt es sowohl als Grafiken als auch als Tabelle, inklusive einer kurzen erklärenden Erläuterung zur Lesart. Jede Seite steht auch als Download in PDF-Format zur Verfügung. Auch ansonsten finden sich auf der Website reichlich aufgearbeitete Statistiken rund um das Thema Lebensformen und Familienpolitik.

<http://www.destatis.de/> oder  
[http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2006/mikrozensus2005\\_b.htm](http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2006/mikrozensus2005_b.htm)

Sucht man weitere Zahlen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet das Statistische Bundesamt eine ganze Menge an Informationen, auch in Form von Zeitreihen und einzelnen Berichten, wie z.B. „Leben in Deutschland“ – eine Datenauswertungsreihe des Statistischen Bundesamt auf der Basis des jährlichen erhobenen Mikrozensus (aktuell 2005). Aber auch Pressemitteilungen und weiterführende Informationen im Internet finden sich hier.

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/gender\\_mainstreaming/familylife/family\\_life\\_reconciliation\\_de.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/familylife/family_life_reconciliation_de.html)

Interessant in diesem Zusammenhang ist sicher auch die Informationsseite der Europäischen Kommission zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier sind entsprechende EU-Dokumente aufgelistet – das aktuellste stammt aus dem Jahr 2005 und ist ein Vergleich zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in dreißig europäischen Ländern. Die Studie ist in englisch und als freies PDF-

Dokument herunterladbar. Es gibt kurz gefasst Statistische Berichte rund um das Thema Vereinbarkeit und Beruf in verschiedenen Sprachen, Berichte von Fachtagungen und Konferenzen sowie auch Rechtsvorschriften und Empfehlungen der europäischen Kommission. Eine sehr übersichtliche und informative Seite.

<http://www.deutscher-bildungsserver.de/zeigen.html?seite=2074>

Recherchiert man auf dem deutschen Bildungsserver zu dem Thema Vereinbarkeit von Familie, findet man unter der erweiterten Suche nur einen Link zur Seite der Europäischen Union. Obwohl auf dem Server eine sehr gute Seite zu dem Thema existiert. Offensichtlich ist die Suchfunktion hier nicht sehr gut, da sie die Seite die zu diesem Thema auf dem Server vorhanden ist, nicht anzeigt.

Hat man die Seite allerdings gefunden erweist sie sich als wahre Fundgrube zum Thema Vereinbarkeit von Familien und Beruf.

Hier finden sich Zahlen zum Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen im Kontext von Familie und Erwerbstätigkeit, Hinweise auf Informationsportale, Initiativen und Projekte, Links zum Audit Familie und Beruf der Hertie-Stiftung (s.o.), zu Berichten, Gutachten, Studien sowie Broschüren, Ratgeber, Informationsseiten und Newslettern. Unter der Rubrik „Zahlen zum Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen“ finden sich z.B. Zahlen rund um die Themen Familie, Erwerbstätigkeit vor allem von Müttern und dem Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen. Die Zahlen basieren teils auf amtlichen Statistiken und teils auf nicht-amtlichen Untersuchungen. Die Sortierung erfolgt nach dem Jahr der Veröffentlichung. Hier kann man sich u.a. auch den Familienatlas 2005 als PDF-Datei herunterladen, indem alle 439 Kreise und kreisfreien Städte Deutschlands in Form von Regionsgruppen mit ähnlichen „Familienfreundlichkeitsprofilen“ klassifiziert werden. Insgesamt 16 Indikatoren sind in fünf Themenkategorien zusammengefasst: „Demografie“, „Betreuungsinfrastruktur“, „Bildung & Arbeitsmarkt“, „Vereinbarkeit von Familie & Beruf“ sowie „Sicherheit & Wohlstand“. Auch die Seiten zu den Informationsportalen, Berichten und Ratgebern sind übersichtlich und informativ. So findet sich unter Informationsportale z.B. auch ein Link zu [www.Vaeter.de](http://www.Vaeter.de). Dies ist eine Internetplattform für Väter und Männer, die Familie und Beruf besser vereinbaren möchten. Sie finden hier auch Fachberatung online u.a. zum Thema Flexibilisierung der Arbeitszeit, praktische Tipps anhand von Checklisten, u.v.m. . Informationen werden auch zu den Themen: Väter und Kinder, Väter in der Partnerschaft sowie zu Väternetzwerken angeboten.

Insgesamt kann man sagen, dass die angesprochene Seite auf dem deutschen Bildungsserver gut strukturiert und die umfangreichste Linksammlung ist, die sich zu dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ finden ließ.

[http://de.wikipedia.org/wiki/Vereinbarkeit\\_von\\_Familie\\_und\\_Beruf](http://de.wikipedia.org/wiki/Vereinbarkeit_von_Familie_und_Beruf)

Umfangreiche Informationen zum Thema finden sich auch auf der entsprechenden Seite von Wikipedia. Die Seite startet mit dem gesellschaftlichen und politischen Kontext für die Thematik, der auf die allgemeine Situation in Europa bezogen ist.

Es werden Länderübergreifende Studien, wie eine OECD-Studie zum Thema, oder der Bosch-Stiftung kurz mit ihren wichtigsten Ergebnisse vorgestellt.

Unter dem Punkt Europa werden einzelne Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden vor dem Hintergrund der Familienpolitik in vier Länder (Deutschland, Österreich die Schweiz und Frankreich) verglichen. Zu Deutschland gibt es auch noch einen kurzen historischen Abriss. Der Vergleich ist im Wesentlichen auf die Familienpolitik und deren rechtliche Regelungen beschränkt. Allerdings wird dabei nichts über die Wirkungsweise der eingesetzten Instrumente ausgesagt, so dass man zwar weiß, wie die einzelnen Länder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf rechtlich geregelt haben, aber man erfährt nichts darüber, ob damit die Vereinbarkeit besser oder schlechter realisiert werden kann.

Schön ist, dass auch die Rolle der Unternehmen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mitthematisiert wird. So finden sich Hinweise dazu, was zu einem familienfreundlichen Betrieb gehört sowie auch zur Initiative der Hertie-Stiftung (s.o.). Allerdings haben die Informationen eher Aufzählungscharakter mit ergänzenden Links zu einzelnen Begriffen.

Angesprochen werden auch die Herausforderungen innerhalb der Familie und im öffentlichen Leben. Weiterhin findet sich ein sehr umfangreicher Anhang mit weiterführenden Weblinks, Hinweisen zu länderübergreifenden Studien, Links für einzelne Länder (wobei diese nicht immer auf wirklich nützliche Webseiten verweisen) und Verlinkungen zu Informationsportalen und Initiativen. Als Informationsquelle bietet das Internetangebot von Wikipedia einen guten Einstieg.

[http://www.femity.net/forum\\_article.php?f=76](http://www.femity.net/forum_article.php?f=76)

Femity.net ist das größte deutschsprachige Community Portal für berufstätige Frauen. Hier erhält man viele Informationen und Kontakte zum Thema Karriere, Berufseinstieg oder als Unternehmerin - von Expertinnen aus erster Hand.

Bei [www.femity.net](http://www.femity.net) kommunizieren und netzwerken um die 10.000 Businessfrauen aller Branchen in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Hier werden gerade zum Thema Vereinbarkeit von Beruf & Familie unterschiedliche Aspekte angesprochen. Angefangen von der gesellschaftlichen Akzeptanz berufstätiger Mütter bis hin zur konkreten Umsetzung von Kinderbetreuung und Familienarbeit im Alltag. Man erhält hier Informationen zu neuesten Trends zum Thema Rollenverteilung und Frauen in der Wirtschaft, welche Betreuungsmöglichkeiten es für Kinder gibt, wie Berufstätige mit der Mehrfachbelastung umgehen oder einfach nur Erfahrungsberichte berufstätiger Mütter. Die Texte sind kurz und prägnant und bieten aufgrund der Erfahrungsberichte einen guten Einstieg in die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

<http://www.spiegel.de/>

Eine weitere, sicher gute Quelle zum Thema bietet Spiegel Online. Gibt man den Begriff „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in die Suchmaschine ein, erhält man 26 aktuelle Dokumente zur Thematik. Diese spiegeln das gesamte Spektrum der Diskussion wider. Einziger, aber nicht unwichtiger Nachteil: man muss für die meisten Artikel, ohne sie vorher lesen zu können, 0,50 Cent bezahlen.

### Literaturverzeichnis

- Robert Bosch-Stiftung (2006). Höhn, Charlotte/ Ette, Andreas/ Ruckdeschel Kerstin. Kinderwünsche in Deutschland Konsequenzen für eine nachhaltige Familienpolitik. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. ([http://www.boschstiftung.de/content/language1/downloads/BuG\\_Familie\\_Studie\\_Kinderwunsch.pdf](http://www.boschstiftung.de/content/language1/downloads/BuG_Familie_Studie_Kinderwunsch.pdf))*
- Kreyenfeld, Michaela/Spieß, C. Katharina/Wagner, Gert G. (2001): Finanzierungs- und Organisationsmodelle institutioneller Kinderbetreuung. Neuwied: Luchterhand.*
- Kreyenfeld, Michaela/Spieß, C. Katharina/Wagner, Gert G. (2002): Kinderbetreuungspolitik in Deutschland: Möglichkeiten nachfrageorientierter Steuerungs- und Finanzierungsinstrumente, in: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften, 5 (2), 201-221.*
- McDonald, Peter (2000): Gender Equity, Social Institutions and the Future of Fertility, in: OECD (2001): Starting Strong. Early Childhood Education and Care Policy. Paris.*
- Smith, Kristin (2000): Who's Minding the Kids? Child Care Arrangements: Fall 1995. Current Population Reports, P70-70. Washington, DC: U.S. Census Bureau.*
- SOEP-Gruppe (2001): The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview, in: E. Holst et al. (Hrsg.), Proceedings of the Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000), Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 70 (1), 7-14.*