

Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition – Karriereknick?



Rechercharbeit im 22. Lehrgang für Verwaltungsführung

Dr. Renate Beck
Dr. Andrea Sebald
Katja Wintermann

Juli 2011

22. Lehrgang für Verwaltungsführung
der Bayerischen Staatskanzlei

Rechercharbeit zum Thema

Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition – Karriereknick?

Eine Betrachtung der Ministerialverwaltung in Bayern, Sachsen-Anhalt und Sachsen

vorgelegt von

Dr. Renate Beck

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

Dr. Andrea Sebald

Bayerisches Staatsministerium der Finanzen

Katja Wintermann

Sächsisches Staatsministerium des Innern

Inhaltsverzeichnis

I	Einführung	1
II	Klärung der Begrifflichkeiten	4
1	Familie	4
2	Führungsposition / Karriere in der Ministerialverwaltung	4
III	Gesellschaftlicher Hintergrund / Wandel der Erwerbsarbeit	6
1	Gesellschaftlicher Wandel	6
2	Bedeutung der Bildung	6
3	Erwerbstätigkeitsmodelle	7
4	Anforderungen des Familienlebens auf Grund von Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen	9
a)	Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung	9
b)	Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen	11
5	Zunehmende Familienorientierung von Männern	13
6	Spezielle Problemstellung für Führungskräfte	16
IV	Ist-Analyse	18
1	Situation in den Ministerialverwaltungen in Bayern, Sachsen-Anhalt und Sachsen	18
a)	Familienbedingte Auszeiten	18
b)	Teilzeitbeschäftigung	20
c)	Flexible Arbeitszeiten	21
d)	Sonstige Maßnahmen	23
e)	Zertifizierungen	24
2	Internationaler Vergleich	27
a)	Großbritannien	30
b)	Frankreich	31
c)	Italien	36
d)	Tschechien	37
V	Fazit	39
	Literaturverzeichnis	43

I Einführung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird heute als eine der zentralen Herausforderungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in Europa und auch in Deutschland gesehen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht auch in engem Zusammenhang mit dem Ziel der Gleichstellung von Mann und Frau in der Gesellschaft.

Zentrale Herausforderung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik

Der frühere Bundespräsident Horst Köhler nannte am 23. Mai 2004 in seiner Ansprache nach seiner Wahl zum Bundespräsidenten im Zusammenhang mit der Bevölkerungsentwicklung in Deutschland drei zentrale Elemente einer familien- und kinderfreundlichen Gesellschaft: Die Anerkennung von Elternarbeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Wertschätzung von Kindern.¹

Auch der Bayerische Ministerpräsident Horst Seehofer hat in seiner Regierungserklärung vom 10. Dezember 2008 festgestellt, dass man in der Gleichstellungspolitik vorankommen müsse. Sein Ziel sei es, dass am Ende der Legislaturperiode deutlich mehr Frauen in Führungspositionen im Öffentlichen Dienst seien.² Ausdrücklich hat der Ministerpräsident in seiner Regierungserklärung auch daran erinnert, dass hunderttausende Menschen, die ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu Hause betreuen, jeden Tag eine gewaltige Kraftanstrengung vollbringen.³

Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit dem Spannungsfeld von Familie und Karriere. Beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf denkt der Betrachter oftmals spontan an Mütter mit kleinen Kindern. Aber das Thema ist vielfältiger: Zum einen zeichnet sich mit der Vereinbarkeit von Beruf und der Pflege Angehöriger eine bedeutende Herausforderung für die Zukunft ab, zum anderen wünschen und übernehmen auch Männer zunehmend einen aktiven Part in der Familie.

Noch schwieriger als die grundsätzliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf erscheint vor dem Hintergrund hoher Arbeits- und Flexibilitätsanforderungen an Führungskräfte die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition. Männer und Frauen, die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, erleiden häufig einen Karriereknick oder erreichen erst gar keine Führungsposition.

*Arbeitskräftepotenzial
von Fachkräften mit
Familie ist unabding-
bar*

Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Führungsposition durchaus erstrebenswert. Die Wirtschaft in Deutschland wird in Zeiten des Fachkräftemangels in Zukunft noch mehr als heute auf das Arbeitskräftepotenzial auch von Müttern und Vätern mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen angewiesen sein. Ein Land, das auf einen Fachkräftemangel zusteuert, kann es sich nicht leisten, insbesondere den weiblichen Talenten den Aufstieg schwer zu machen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels treten die Firmen in einen Wettbewerb um die besten Mitarbeiter. Nach aktuellen Umfragen berichten 70 Prozent der Unternehmen von ihren Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden – ein Problem, das in den kommenden zehn bis zwanzig Jahren noch größer werden dürfte.⁴ Der gesellschaftliche Wandel mit weniger Kindern und mehr älteren Menschen werde dafür sorgen, dass pro Jahr 250.000 potenzielle Arbeitnehmer verloren gehen. Die Unternehmen müssten also um die besten Mitarbeiter konkurrieren. Deshalb könnten sie weder Frauen außer Acht lassen, noch die Wünsche ihrer Mitarbeiter nach flexiblen Arbeitszeiten ignorieren.⁵ Dieser Sachverhalt wurde im Rahmen unserer Wirtschaftshospitation auch von der Commerzbank AG und den Unternehmen Kathrein und Brückner bestätigt.

*Vereinbarkeit von
Familie und Beruf
ebenso wichtig wie
das Gehalt*

Zahlreiche Unternehmen spüren in der Tat in den letzten Jahren die verstärkte Nachfrage von weiblichen und männlichen Mitarbeitern nach mehr Freiräumen für die Familie. Trotz größerer Freiräume für die Familie wollen diese Mitarbeiter in vielen Fällen nicht auf einen weiteren Aufstieg auf der Karriereleiter verzichten. Für Arbeitgeber erscheint es auch durchaus sinnvoll und lohnend, eine familienbewusste Personalpolitik zu betreiben und dabei auch Führungspositionen nicht auszuklammern. Denn durch eine frühzeitige Positionierung als familienbewusstes Unternehmen – welches die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition für Männer wie Frauen ermöglicht – können Arbeitgeber ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt deutlich steigern. Nach aktuellen Umfragen wünschen sich 90 Prozent aller Berufstätigen mit Kindern einen Arbeitgeber, der dafür sorgt, dass Familie und Beruf vereinbar sind. Das sei ebenso wichtig wie das Gehalt.⁶

Auch der Staat muss sich hier als familienfreundlicher Arbeitgeber positionieren, der die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition ohne Nachteile für die Karriere ermöglicht. Nur so wird es dem Staat gelingen, weiterhin für hoch qualifizierte Menschen attraktiv zu sein.

In der folgenden Untersuchung werden zunächst einige Begrifflichkeiten geklärt und der Untersuchungsgegenstand dargestellt. Im Anschluss daran wird auf den gesellschaftlichen Wandel eingegangen, der auch zu einer Veränderung der Berufswelt geführt hat. Daran schließt sich eine Ist-Analyse der Situation in den Ministerialverwaltungen in Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt an.

Da die Teilnehmer des 22. Lehrgangs im Rahmen des Moduls "Politik/Ausland" für drei Wochen England, Frankreich und Italien besuchten, wurden beim internationalen Vergleich insbesondere auch diese Länder als Vergleichsländer ausgewählt. Wesentliche Erkenntnisse stammen dabei aus (vom Informationsgehalt allerdings sehr unterschiedlichen) Gesprächen im Rahmen der genannten Reisen nach England, Frankreich und Italien. Daneben wurden internationale Studien ausgewertet. Als weiteres Vergleichsland wurde Tschechien aufgenommen, da der Lehrgang ebenfalls eine Informationsreise dorthin unternommen hat.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ferner ein wesentliches Instrument bzw. eine Vorbedingung, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Thematik "Förderung des weiblichen Führungskräftenachwuchses" wird im 22. Lehrgang für Verwaltungsführung von einer weiteren Recherchegruppe erörtert. Diese Recherchegruppe stellt primär auf die Situation von Frauen an sich (ohne die familiären Belastungen zu berücksichtigen) ab. Insoweit wird auf die entsprechende Recherchearbeit verwiesen.

II Klärung der Begrifflichkeiten

1 Familie

*"Familie" ist nicht nur
Kinderbetreuung*

Wenn in der vorliegenden Recherchearbeit von Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition in der Ministerialverwaltung die Rede ist, ist die Möglichkeit erwerbstätiger Frauen und Männer gemeint, sich zugleich Beruf und Karriere in der Ministerialverwaltung einerseits und dem Leben in der Familie und der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen andererseits widmen zu können, unter Berücksichtigung der Schwierigkeiten, die dabei oft auftreten. "Familie" umfasst dabei nicht nur die klassische Familienform der verheirateten Eltern mit Kindern, sondern auch andere Familienmodelle, wie mehrere zusammenlebende Generationen, Alleinerziehende, unverheiratete zusammenlebende Paare mit Kindern oder zwei Männer oder zwei Frauen, die in einer festen Lebensgemeinschaft zusammenleben.⁷

*Erfassung unterschiedlicher
Familienmodelle*

Die Untersuchung sieht die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht als bloßes Frauenthema, sondern auch als ein Problem von Männern in Führungspositionen. Schließlich haben 56 Prozent der Frauen in einer aktuellen Führungsposition Kinder, aber sogar 77 Prozent der Männer.⁸

2 Führungsposition / Karriere in der Ministerialverwaltung

Unter Karriere ist der berufliche Aufstieg in eine Führungsposition und der Verbleib in der Führungsposition zu verstehen. Auch hier geht es grundsätzlich um Frauen und Männer, obwohl in der heutigen Berufswelt weiterhin zu beobachten ist, dass für die meisten Männer die Karriere – und schon gar die Berufstätigkeit – durch Kinder und Familie kaum beeinflusst wird.⁹

*"Familie" ist auch ein
Männerthema*

Im Gegensatz zu Müttern schränken Väter ihre Erwerbsarbeit kaum zu Gunsten der Kinderbetreuung ein. Über 90 Prozent der Väter mit kleinen Kindern sind immer noch erwerbstätig, in der Regel in einer Vollzeitbeschäftigung.¹⁰

Die Definition von "Führungsposition" beziehungsweise "leitender Position" ist nicht einheitlich. In einer Studie des Vereins Deutscher Ingenieure e. V. (VDI) werden Führungskräfte als "Personen mit Budget- und/oder Personalverantwortung" bezeichnet.¹¹ Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) definierte für seinen Führungskräfte-Monitor 2010 als Führungskräfte "Personen ab 18 Jahren, die im sog. Sozio-oekonomischen Panel¹² (SOEP) angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben (zum Beispiel Direktorinnen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände), sonstigen Leitungsfunktionen oder hoch qualifizierten Tätigkeiten (z. B. Abteilungsleiterinnen/ Abteilungsleiter, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen/ **Ingenieure [...]**) **tätig** zu sein."¹³

Führungspositionen in der Ministerialverwaltung sind Stellen des höheren Dienstes, die mit umfassenden Leitungsfunktionen verbunden sind, d. h. Referatsleiterstellen, Leiter von Stabsstellen, Abteilungsleiterstellen und die Stelle des Amtschefs. Referentenstellen im höheren Dienst sind dagegen keine Führungspositionen, da sie in der Regel mit keiner umfassenden Leitungsfunktion verbunden sind. Das Gleichstellungskonzept 2008-2013 des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen sagt hierzu, dass Führungspositionen des höheren Dienstes Abteilungs- oder Referatsleitungen sein können.¹⁴

Um eine bessere Eingrenzung zu ermöglichen, beschränkt sich die Untersuchung auf die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition in der Ministerialverwaltung. Nicht explizit erörtert wird die Situation im nachgeordneten Bereich der Ministerien (Sachgebietsleiterstellen oder Amtsleiterstellen) oder die Situation bei den Gerichten. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition in der Privatwirtschaft ist nicht primärer Untersuchungsgegenstand. Es werden allerdings Vergleiche mit der Privatwirtschaft gezogen, wenn es um Maßnahmen zur Erreichung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition geht.

*Führungsposition:
Referats- und Ab-
teilungsleiterstellen*

*Eingrenzung der
Untersuchung auf die
Ministerialverwaltung*

III Gesellschaftlicher Hintergrund / Wandel der Erwerbsarbeit

1 Gesellschaftlicher Wandel

*Wandel vom Allein-
verdienermodell zur
Gleichstellung*

Von den 1950er bis in die 1970er Jahre war in Westdeutschland – anders als in vielen anderen europäischen Ländern – das Alleinverdienermodell ein weit verbreitetes Modell der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Es gründete sich auf die sog. Hausfrauenehe, bei der der Ehemann und Vater in Vollzeit arbeitete und das Familieneinkommen sicherte, während sich die Mutter um die Kinder kümmerte.

Seit den 1970er Jahren fand eine Abkehr von der Hausfrauenehe statt. In nahezu allen Industriegesellschaften hat in den letzten Jahrzehnten ein nachhaltiger Einstellungswandel zur Erwerbstätigkeit der Frau und der Kinderbetreuung stattgefunden – allerdings in unterschiedlichem Tempo.¹⁵ Auch in Deutschland wird die Erwerbsarbeit von Frauen heute breit akzeptiert, und die Gleichstellung ist als kultureller Wert verankert.

2 Bedeutung der Bildung

*Verbesserung der
Bildung von Frauen*

Mitverantwortlich für diese Entwicklung ist das bei Frauen stark gestiegene Bildungsniveau. Über Jahrzehnte waren Frauen für eine eigenständige Existenzsicherung schlecht gerüstet. Viele Eltern ermöglichten nämlich in erster Linie ihren Söhnen eine gute Ausbildung. Dies hat sich heute grundlegend verändert.¹⁶ Überall in Europa wurden Anstrengungen unternommen, die Bildungsbenachteiligung von Frauen auszugleichen und Frauen damit bessere Startchancen für den Beruf zu schaffen. Tatsächlich hat sich in Europa die Bildungsbeteiligung von Mädchen und Frauen enorm verbessert. In den meisten EU-Mitgliedstaaten liegt die Anzahl studierender Frauen inzwischen über der der Männer. EU-weit sind inzwischen 58 Prozent der Hochschulabsolventen weiblich.¹⁷ Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes wurden in Deutschland 2008 52,2 Prozent der Hochschulabschlüsse von Frauen abgelegt.¹⁸

Mit wachsender Chancengleichheit für beide Geschlechter hatten auch die Frauen zunehmend den Wunsch und die Erwartung einer finanziellen und beruflichen Unabhängigkeit. Diese Erwartung wird im Zusammenhang mit der hohen Scheidungsrate, den sich ändernden Regelungen zum Unterhalt und der Diskussion um eventuelle Änderungen der Witwen-/Witwerrente in verstärktem Maße auch von der Gesellschaft an sie herangetragen.

Immer mehr gut ausgebildete Frauen haben vor der Familienphase beruflichen und finanziellen Erfolg – und sind danach zunehmend weniger bereit, dauerhaft Einschränkungen ihrer beruflichen Perspektiven in Kauf zu nehmen.¹⁹ In anderen Fällen findet nach der Geburt des ersten Kindes eine Retraditionalisierung der Rollen statt.²⁰

Frauenanteil an den Erstabsolventinnen und -absolventen* 1995 bis 2008 nach Hochschulart in Prozent			
Prüfungsjahr	insgesamt	Universitäten	Fachhochschulen
1995	41,2	45,1	34,7
1996	41,2	44,7	35,1
1997	41,7	45,6	35,0
1998	42,8	46,5	36,2
1999	44,2	48,5	36,7
2000	45,6	49,8	38,4
2001	47,0	51,5	39,5
2002	48,1	52,4	40,7
2003	49,5	53,7	43,2
2004	49,9	54,0	43,7
2005	50,8	55,2	43,8
2006	51,6	56,5	43,6
2007	51,8	56,8	43,5
2008	52,2	57,8	43,1

* Einschließlich Verwaltungsfachhochschulen Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Hochschulstatistik

3 Erwerbstätigkeitsmodelle

Bei der Lösung von Vereinbarkeitsproblemen zwischen Familie und Beruf in Europa kann man zwei unterschiedliche Trends erkennen.²¹

In Deutschland dominiert vielfach das Modell der sogenannten "modernisierten Versorgerehe" mit beruflicher Auszeit der Mutter, so lange die Kinder klein sind, und anschließender Teilzeitarbeit, so lange die Kinder als betreuungsbedürftig angesehen werden.²²

Die starke historische Prägung durch die Hausfrauenehe wirkt in diesem Modell bis heute fort. Der Wert der familiären Betreuung und Pflege, des "homecare", wurde in Deutschland nicht grundsätzlich aufgehoben. Nach wie vor ist es dabei in den meisten Fällen die Frau, die für die Kinderbetreuung primär zuständig ist und vorübergehend ihre Berufstätigkeit unterbricht; das gilt entsprechend auch für die häusliche Pflege, die überwiegend von Frauen übernommen wird.²³ Eine Erwerbsunterbrechung, so lange die Kinder sehr klein sind, und temporäre Teilzeitarbeit so lange, bis die Kinder nicht mehr als betreuungsbedürftig angesehen werden, gelten bei vielen als die geeignete Form der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit.²⁴

In Ländern, in denen die Hausfrauenehe bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts hinein historisch niemals eine starke kulturelle Bedeutung hatte, ist die Idee des "homecare" dagegen weit weniger verbreitet.²⁵ Kinderkrippen begegnete man in diesen Ländern nie mit Misstrauen, und Frauen, die ihre Kinder in Kinderkrippen gaben, wurden nicht als "Rabenmütter" betrachtet.

Seit einigen Jahren gibt es in Deutschland intensive politische Bemühungen, ein Kinderbetreuungsangebot bereitzustellen, das es Müttern auch ganztags und auch mit Kindern unter drei Jahren ermöglicht, erwerbstätig zu sein. Um dies flächendeckend zu erreichen, sind allerdings noch große Anstrengungen nötig.

Das zweite praktizierte Modell, das etwa in Ländern wie Frankreich und den skandinavischen Ländern schon unmittelbar nach dem Zweiten Weltkrieg etabliert wurde, ist das Doppelversorgermodell.²⁶ Das Modell beruht auf dem Leitbild, dass Frauen grundsätzlich wie Männer in Vollzeit arbeiten sollten. Die Kinderbetreuung gilt als Verantwortungsbereich von Institutionen auch außerhalb der Familie. In Frankreich, Dänemark, Schweden, Finnland war dieses Leitbild schon lange verankert, für die DDR wurde es in den 60er-Jahren prägend. Die Länder, die diesen zweiten Entwicklungspfad gegangen sind, weisen schon lange eine überdurchschnittlich hohe Erwerbstätigenquote von Frauen auf, wobei der Anteil der Frauen, die familienbedingt Teilzeit arbeiten, meist gering ist.²⁷ Auf Grund eines sehr guten Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen gehen z. B. 80 Prozent der Französinen mit zwei Kindern ihrem Beruf nach, während es in Deutschland nur knapp 60 Prozent sind. Gerade in Frankreich fällt auf, dass der Kinderwunsch mit zunehmender Bildung und gehobener Berufsposition nicht wie in anderen Ländern üblich sinkt, sondern steigt. In Europa nimmt Frankreich sogar die Spitzen-

position ein mit 2,1 Kindern pro Frau. Auf die Situation in Frankreich im Vergleich zu Deutschland wird ausführlich im Kapitel IV. 2. b) eingegangen.

Aber auch beim Doppelversorgermodell kann man jedenfalls nicht generell von einem Trend zu einer stärkeren Beteiligung von Männern an Familienarbeit im Sinne einer partnerschaftlichen Aufteilung der Verantwortung für die Familienarbeit sprechen. Die Arbeitsteilung in der Partnerschaft ist Gegenstand zahlreicher Untersuchungen. Deutschen Studien zufolge wenden Frauen insgesamt wesentlich mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit auf als Männer, auch wenn sie voll berufstätig sind.²⁸ Auch wenn einzelne Aufgaben an dritte Personen oder Institutionen delegiert werden, liegt die Aufgabe der Organisation der Haus- und Familienarbeit meist bei der Frau.²⁹

*Hausarbeit bleibt
Frauensache*

Auch im Doppelversorgermodell sind daher Konfliktlinien vorgezeichnet. Der Widerspruch zwischen der ungleichen Beanspruchung von Frauen und Männern in der Familie und der gleichen Beanspruchung durch Erwerbsarbeit wird auf die Dauer wohl eine Veränderung auch dieses Geschlechterarrangements zur Folge haben.³⁰

Das Doppelversorgermodell erweist sich auch insofern als problematisch, als es Paare selbst bei paritätischer Arbeitsteilung in der Familie und bei wohlorganisiertem Rückgriff auf Dienstleistungen Dritter oft an die Grenzen der Belastbarkeit führt.³¹ Die Tatsache, dass auch ostdeutsche Mütter mit kleinen Kindern Interesse an Teilzeitarbeit haben, zeigt, dass das Doppelversorgermodell selbst bei besserem öffentlichem Kinderbetreuungsangebot nicht das einzig gewünschte Modell ist.

4 Anforderungen des Familienlebens auf Grund von Kinderbetreuung bzw. Pflege von Angehörigen

a) Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung

Im Durchschnitt stellt heute eine Familie dem Arbeitsmarkt tendenziell deutlich mehr Stunden Arbeitszeit zur Verfügung, als sie dies Mitte des 20. Jahrhunderts tat.³²

*Familie als
wichtigster Lebens-
bereich*

Gleichzeitig ist die Familie für drei Viertel der Bevölkerung der wichtigste Lebensbereich. Solidarität und Zusammenhalt in Familien sind gerade in Zeiten der Krise besonders bedeutsam. Etwa drei Viertel der Bevölkerung vertrauen auf die Hilfe der Familie in schwierigen Lebenslagen.³³ Drei Viertel der Bevölkerung finden es für ein gelungenes Familienleben wünschenswert, dass die Familie viel gemeinsame Zeit verbringt.³⁴

*Zu wenig Zeit für die
Familie*

Etwa jede dritte Mutter und jeder vierte Vater mit minderjährigen Kindern findet, dass sie nicht genügend Zeit für die Familie haben. Als Gründe für Zeitmangel in der Familie nennen 20 Prozent der Mütter und 36 Prozent der Väter vor allem eine starke berufliche Belastung.³⁵ Besonders schwierig stellt sich die Situation für erwerbstätige Alleinerziehende dar, die ihren Alltag komplett allein bewältigen müssen. Insgesamt 56 Prozent klagen über sehr häufigen oder häufigen Zeitstress. Hier gibt es großen Handlungsbedarf, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern – vor allem für Alleinerziehende.³⁶

*Doppelbelastung
durch Kinder- und
Altenpflege*

Die Altersgruppe der 40- bis 59-Jährigen hat zu etwa 80 Prozent minderjährige Kinder und 82 Prozent der 40- bis 49-Jährigen haben noch mindestens einen Elternteil, bei den 50- bis 59-Jährigen hat jede Zweite bzw. jeder Zweite noch mindestens einen Elternteil. Angehörige dieser Altersgruppen befinden sich in einer "Sandwichsituation" und können damit sowohl Aufgaben der Kindererziehung als auch Pflegeaufgaben gegenüberstehen.³⁷

*Fehlende Kinder-
betreuungs-
möglichkeiten*

Als großes Problem wird von den betroffenen Eltern das Fehlen einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung für Kleinkinder sowie für Schulkinder genannt. Fehlende Krippen- oder Hortplätze, zu wenig Ganztagsangebote für Schulkinder bzw. zu kurze Öffnungszeiten oder eine Schließung der Einrichtung in den Ferien stellen die Eltern vor große logistische Herausforderungen. Ferner fehlt es an Notfallmaßnahmen und Servicedienstleistungen bei überraschender Erkrankung des Kindes. Als hilfreich eingestuft wird in diesen Fällen eine betriebliche Kinderbetreuung. Aber auch materielle Transferleistungen findet im Jahr 2009 über die Hälfte der Befragten wichtig.³⁸

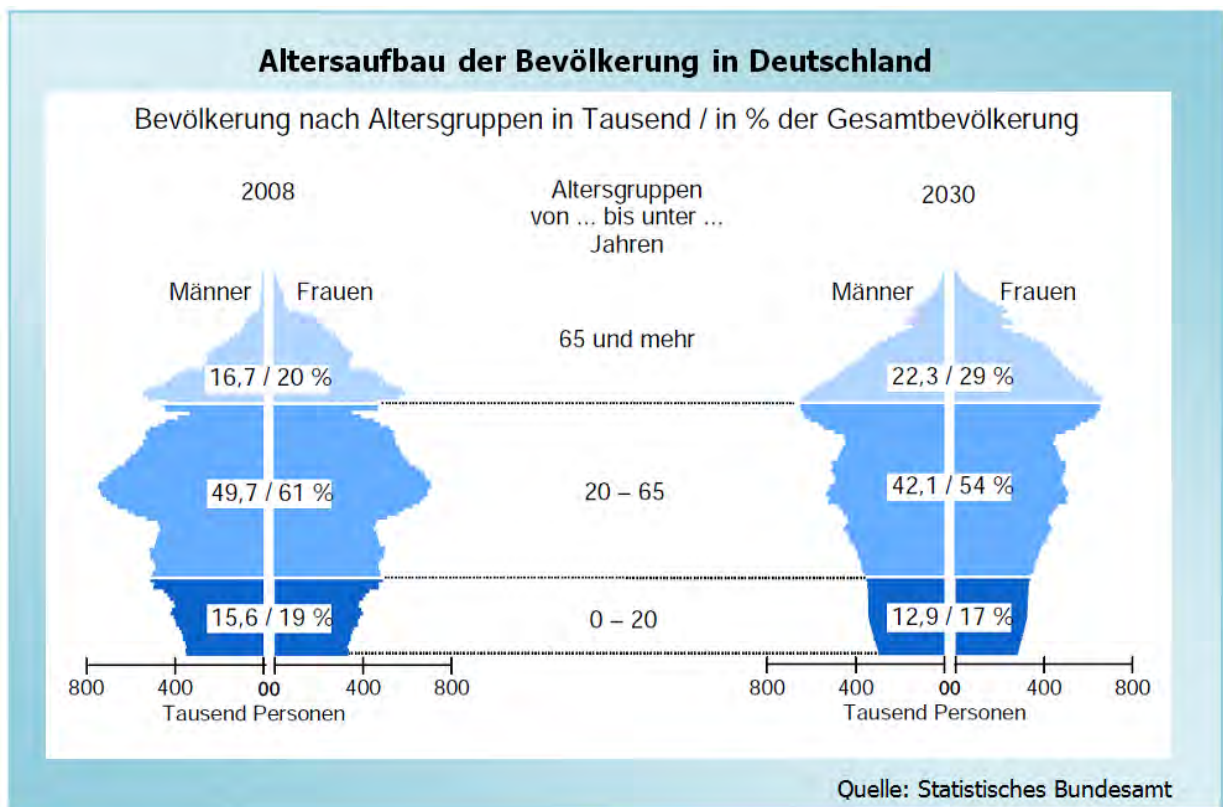
Von großer Bedeutung sind ferner flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass Flexibilität mit ständiger Verfügbarkeit gleichgesetzt wird und sich ausschließlich nach betrieblichen Anforderungen richtet. Für Mütter und Väter kann das bedeuten, immer wieder in Zeitkonflikte und Stresssituationen zu geraten, die das Familienleben beeinträchtigen.³⁹

b) Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen

Aufgrund der demografischen Veränderungen der Bevölkerungspyramide und höherer Lebenserwartung in vielen Ländern rückt inzwischen auch die Betreuung und Pflege älterer oder pflegebedürftiger Angehöriger stärker in den Mittelpunkt des Interesses. Anders als Elternschaft ist Pflege schwerer planbar, tritt häufig plötzlich und unerwartet ein und ist ein bedrückendes Ereignis. Oft beginnt die Pflege mit geringem Aufwand und kann sich bis hin zu extremer Belastung steigern.

Pflegebedarf von Angehörigen wird zunehmen

Der Gesetzgeber hat mit dem Erlass des Pflegezeitgesetzes reagiert. Nach dem Bayerischen Beamtengesetz ist Beamten gem. Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einem nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen, Teilzeitbeschäftigung in einem Umfang von mindestens durchschnittlich wöchentlich acht Stunden oder Urlaub ohne Dienstbezüge zu gewähren.



Gem. Art. 92 Abs. 1 BayBG darf die Dauer dieser Beurlaubung insgesamt 15 Jahre nicht überschreiten. Zeiten einer Beurlaubung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 zur Pflege von Angehörigen sind mindestens in dem Umfang zu bewilligen, der der Freistellungsmöglichkeit für Arbeitnehmer nach dem Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) vom 28. Mai 2008 (BGBl I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung entspricht. Nach dem Pflegezeitgesetz können Angehörige eine unbezahlte bis zu sechsmonatige Auszeit für Pflegeaufgaben nehmen.

*Anstieg der
Bedeutung der Ver-
einbarkeit von Beruf
und Pflege*

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege wird in den kommenden Jahren auch zu einem wesentlichen Thema betrieblicher Personalpolitik werden. Die häusliche Angehörigenpflege wird dabei sowohl aus finanziellen Gründen, aber auch, weil sie von Familien gewünscht wird, eine wichtige Rolle spielen. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich neben dem Beruf um die Pflege ihrer Eltern kümmern werden.

Bereits heute sind 23 Prozent der Hauptpflegepersonen gleichzeitig berufstätig, davon knapp die Hälfte in einer Vollzeittätigkeit. Zwei Drittel der Pflegepersonen sind im erwerbsfähigen Alter. Auch wenn im Schwerpunkt die Altersgruppe der 50- bis 70-Jährigen Pflegeaufgaben übernimmt, sind auch jüngere Pflegende keineswegs eine Seltenheit. Nach wie vor übernehmen vor allem Frauen die Pflegeaufgaben, aber die Entwicklung der letzten Jahre zeigt, dass sich auch zunehmend Männer bei der Pflege ihrer Angehörigen engagieren.⁴⁰

In zahlreichen Unternehmen deutet sich der für die Zukunft absehbare Bedarf an Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bereits an. Die meisten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege decken sich mit denen zur Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung.⁴¹

Gerade pflegende Beschäftigte wissen allerdings oft nicht, dass ihr Unternehmen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege anbietet. Hier ist eine verstärkte Kommunikation des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erforderlich. Die offensive Kommunikation trägt zudem dazu bei, die im Unterschied etwa zur Kinderbetreuung oft noch nicht als "hoffähig" empfundene Angehörigenpflege zu enttabuisieren und Mitarbeiter zur Inanspruchnahme der Angebote zu ermutigen.⁴²

5 Zunehmende Familienorientierung von Männern

In der Vergangenheit standen primär die Frauen im Fokus, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Führungsposition ging.

Eine Umfrage im Auftrag des Bundesfamilienministeriums hat ergeben, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Wahl des Arbeitgebers keineswegs nur für Frauen von Bedeutung ist. Abhängig vom Alter gaben zwischen 61 Prozent und 67 Prozent der befragten Männer an, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtigere oder ebenso wichtige Rolle wie das Gehalt spiele.⁴³

*Männer wollen sich
mehr für Familie
engagieren*

Für die Entwicklung, dass sich Männer zunehmend in der Familie engagieren werden, gibt es bislang noch wenig gesicherte empirische Belege. Mehrere Gründe sprechen jedoch für einen Rollenwandel und für die Entwicklung hin zu einem partnerschaftlicheren Modell mit ausgeglichenerer Verteilung von Erwerbstätigkeit und Familienaufgaben zwischen Männern und Frauen.⁴⁴

Wie schon erwähnt haben sich auf Grund der guten Ausbildung der Frauen die Erwerbschancen gerade qualifizierter Frauen beim Berufseinstieg denen von Männern angeglichen. Diese Frauen sind entsprechend weniger bereit, dauerhaft Einschränkungen ihrer beruflichen Perspektiven in Kauf zu nehmen.

Ferner sind Familien zunehmend finanziell auf eine doppelte Erwerbstätigkeit angewiesen bzw. weniger bereit, mit der Geburt der Kinder Abstriche gegenüber ihrem vorherigen Lebensstandard in Kauf zu nehmen. Hinzu kommt, dass auch hoch qualifizierte Arbeitskräfte mehr und mehr mit dem Risiko eines Arbeitsplatzverlustes und zumindest temporären Phasen der Erwerbslosigkeit rechnen müssen. Die wirtschaftliche Basis der Familie auf nur ein Erwerbseinkommen zu stützen, erscheint Paaren daher zunehmend riskant. Der Wahrung der beruflichen Chancen beider Partner kommt damit eine höhere Bedeutung zu.

*Familien sind immer
mehr auf doppelte
Erwerbstätigkeit
angewiesen*

Durch die nicht geringe Zahl und die gesellschaftliche Akzeptanz von Scheidungen sind sich Paare der Möglichkeit einer späteren Trennung bewusst. Die Bedeutung individueller Zukunftschancen beider Elternteile nimmt zu.

Schlussendlich wird die Entscheidung für Kinder stärker als in der Vergangenheit von beiden Partnern bewusst getroffen. Dies wirft für Männer die Frage auf, welche Rolle sie als Vater einnehmen wollen. Es ist davon auszugehen, dass hierdurch eine Entwicklung hin zu einer bewussteren, aktiveren Vaterschaft unterstützt wird.⁴⁵ Besonders nach einer Trennung oder Scheidung kämpfen Väter vielfach um ihre Mitverantwortung in der Erziehung.

Männer sind zurückhaltend bei der Inanspruchnahme von vorhandenen Angeboten

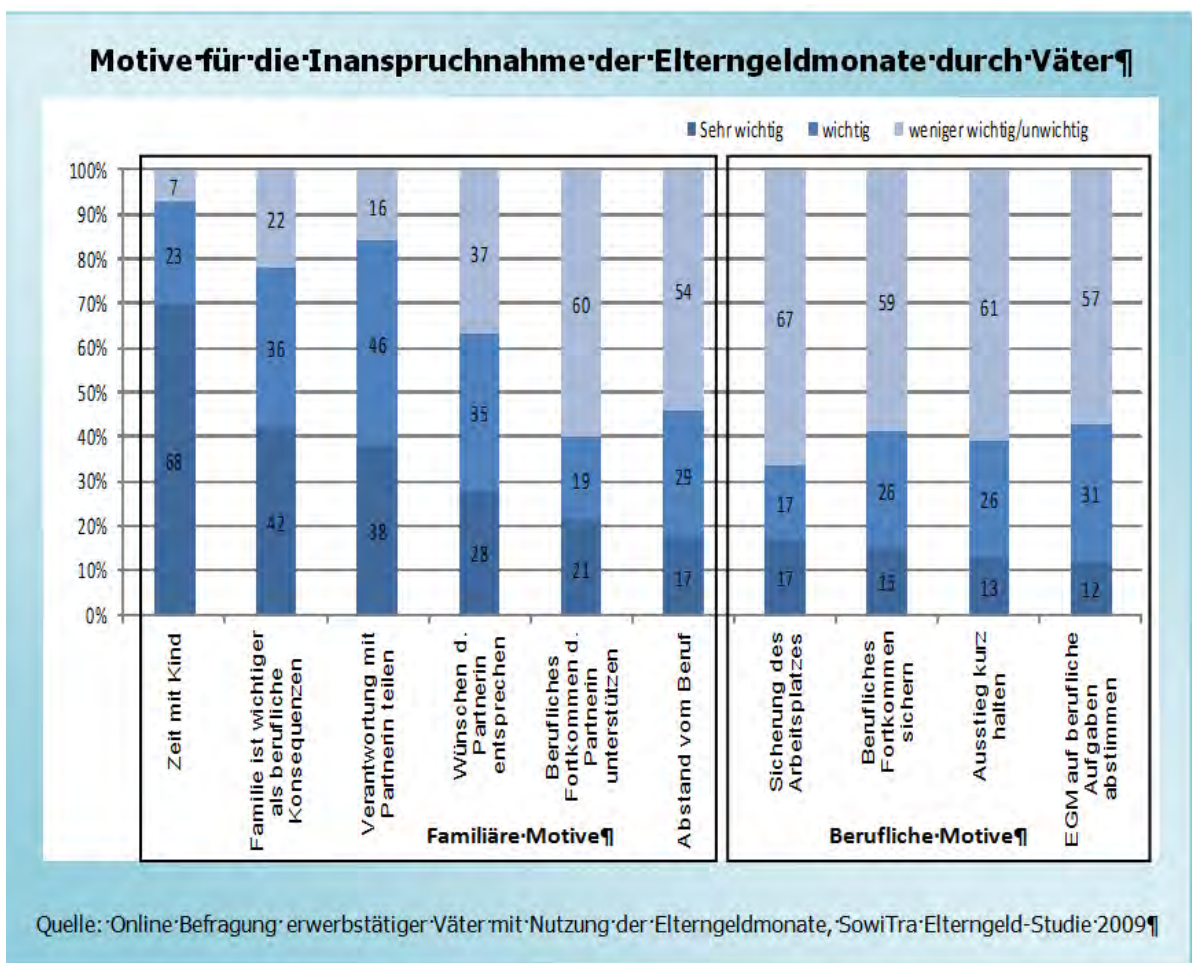
Allerdings stößt die größere Familienorientierung von Männern oftmals bei Kollegen und Vorgesetzten auf wenig Verständnis. Die explorative Studie "Neue Wege für Väter", die durch Zusammenarbeit des Commerzbank-Netzwerks "Fokus Väter", des Zentralen Stabs Personal/Diversity sowie der Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung und des Deutschen Jugendinstituts entstand, und in der Führungskräfte, Betriebsräte und Mitarbeiter befragt wurden, ergab, dass viele Angebote der Bank von vielen Vätern nicht genutzt werden. So würden Elternzeit oder eine reduzierte Arbeitszeit nicht in Anspruch genommen, da die Mitarbeiter Ablehnung durch Kollegen und Vorgesetzte sowie negative Konsequenzen für die Karriere befürchten.⁴⁶

Elterngeld für beide Partner, hohe Resonanz der "Vätermonate"

Mit der 2007 in Kraft getretenen Elterngeld-Regelung, die exklusive Monate für Partner vorsieht, hat nun auch der Gesetzgeber ein deutliches Signal für eine partnerschaftliche Teilung von Berufs- und Familienaufgaben gesetzt und ein attraktives Angebot für junge Väter geschaffen. Die Partnermonate treffen offenbar auf eine hohe Resonanz: Das statistische Bundesamt hat u. a. veröffentlicht, dass 2009 jeder vierte junge Vater Elterngeld bezogen hat. Dies ist ein Zeichen dafür, dass sich Väter immer mehr in die Familie einbringen möchten. Im Jahr 2008 war es nur jeder Fünfte.⁴⁷ Ferner wurden Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Ganztagschulen ausgebaut. Damit entsprach Deutschland einer Forderung der OECD, die festgestellt hatte, dass Deutschland zwar viel Geld für Kinder ausgibt, aber in vielen Bereichen nur unterdurchschnittliche Ergebnisse erzielt. Deutschland solle seine Transfers stärker auf bedürftige Kinder konzentrieren und gleichzeitig Dienstleistungen wie Kinderbetreuung und Ganztagschulen ausbauen.⁴⁷

Eine aktuelle Studie des HWWI (Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut)⁴⁸ zeigt, welche Väter vor allem das Elterngeld nutzen: Die berufliche Situation beider Elternteile ist hierfür ausschlaggebend. Besonders hoch ist der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, wenn die Frau die Hauptverdienerin der Familie ist. Weiterhin steigt die Wahrscheinlichkeit, Elterngeld zu beanspruchen, mit dem Bildungsniveau der Väter. Es sind auch Väter in größeren Betrieben, mit unbefristeten Verträgen und mit gehobenen Positionen sowie Führungskräfte mit höheren Einkommen überrepräsentiert.

Väter nutzen das Angebot der Elternzeit



Für die Nutzung des Elterngeldes durch Väter gibt es ganz unterschiedliche Gründe: Nach einer qualitativen und quantitativen Studie des SowiTra-Institut (Institut für sozialwissenschaftlichen Transfer) ist für die allermeisten Väter das wichtigste Motiv, Zeit mit dem Kind zu haben.⁴⁹

6 Spezielle Problemstellung für Führungskräfte

Führungskräfte als Betroffene und Entscheider

Führungskräfte haben es nicht nur in der Hand, die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die ihnen unterstellten Beschäftigten zu erzielen, sondern sie sind auch selbst nennenswert von Fragen der Vereinbarkeit betroffen.⁵⁰ Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Führungskräfte erscheint oftmals als Quadratur des Kreises.⁵¹

Anwesenheitskultur und Präsenzpflcht

Gerade bei Führungskräften wird noch viel mehr als bei anderen Mitarbeitern erwartet, dass sie dem Betrieb vollständig zur Verfügung stehen – auch über die betrieblichen Arbeitszeiten hinaus. Es wird oft von einer Unteilbarkeit der Führungsverantwortung ausgegangen.⁵² Lange Arbeitszeiten gelten vielfach als Zeichen für Engagement, Erfolg und Loyalität. In der Organisationskultur dominiert eine "Anwesenheitskultur" mit Vollzeitmentalität und Präsenzpflcht.⁵³ Moderne technische Errungenschaften wie Mobiltelefone, Internet, E-Mail oder Videotelefonie erhöhen den Erwartungsdruck auf Führungskräfte, ständig und an jedem Ort erreichbar zu sein.

Die „unteilbare“ Führungskraft

Im Top-Management ist das alte Leitbild männlicher, unteilbarer Führungskraft nach wie vor fest verankert. Der Verzicht auf Privatleben wird vielfach als unabdingbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Managerkarriere gesehen.⁵⁴ Da in der Rollenverteilung bei Hausarbeit und der Kindererziehung Frauen meist mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit aufwenden, zeigt diese Einschätzung insbesondere für Frauen Wirkung. Frauen gelten mitunter unabhängig von der Frage, ob sie tatsächlich Familie haben als "mit einem prinzipiellen Makel häuslicher und mütterlicher Verpflichtung behaftet".⁵⁵ Dies hat dann durchaus auch Auswirkungen auf die Einstellung und Beförderung von Frauen bei gleicher Qualifikation, insbesondere wenn es um hohe Positionen geht.⁵⁶

Vorbehalte gegenüber Teilzeit, Elternzeit, Jobsharing

Teilzeit oder Elternzeit werden von manchen Arbeitgebern als mangelnde Motivation ausgelegt.⁵⁷ Jobsharing-Modelle erscheinen manchen Vorgesetzten problematisch, da sie sich bei Rückfragen ständig denselben Ansprechpartner wünschen und Informationsverluste bzw. Effizienzverluste befürchten, wenn zwei Mitarbeiter eine Stelle besetzen.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung stellte fest: "Grundsätzlich legen vertragliche Bedingungen und Bestimmungen über Arbeitszeiten den Arbeitsalltag von Beschäftigten fest. Bei Führungskräften wird jedoch davon ausgegangen, dass sie sich über-

durchschnittlich für ihren Betrieb engagieren und bereit sind, längere Arbeitszeiten zu leisten. Führungspositionen sind daher gewöhnlich bislang nur in Ausnahmefällen mit reduzierten Arbeitszeiten vereinbar.“⁵⁸

Für die Umsetzung flexibler Arbeitszeitmodelle spielt allerdings in den meisten Fällen die Einstellung des Vorgesetzten eine entscheidende Rolle.⁵⁹ Durch Vorurteile unter Vorgesetzten und Kollegen kann eine prinzipiell vereinbarkeitsfreundliche Haltung eines Unternehmens untergraben werden.⁶⁰

Da es bislang an belastbarem empirischem Material zur Vereinbarkeitslage unter Führungskräften fehlte, hat das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin unter Federführung von Prof. Dr. Dr. Schneider in Kooperation mit der berufundfamilie gGmbH eine Pilotstudie zum Status quo der Vereinbarkeitslage unter Führungskräften durchgeführt.⁶¹ Als zentrale Barrieren einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden in einer Online-Befragung des Forschungszentrums das Volumen der zu bewältigenden Arbeit, mangelnde Flexibilität im Hinblick auf die Arbeitszeit oder den Arbeitsort, mangelnde Akzeptanz unter den sonstigen Führungskräften oder der Unternehmensführung, die Mobilitätsanforderungen, die Organisation der Kinderbetreuung, die Organisation der Pflege Angehöriger und die mangelnde Akzeptanz unter den eigenen Mitarbeitern genannt.⁶² Dabei wird die flexible Arbeitszeit von den Betroffenen als wichtigstes Instrument für eine bessere Vereinbarkeit eingestuft. Darüber hinaus erscheint auch die Flexibilität von Arbeitsorten Potenzial für eine Verbesserung der Vereinbarkeitssituation bei Führungskräften zu haben.

*Wenig belastbares
Material zur Verein-
barkeitslage unter
Führungskräften*

IV Ist-Analyse

1 Situation in den Ministerialverwaltungen in Bayern, Sachsen-Anhalt und Sachsen

*Mutterschaft und
Karriere schließen
sich oft aus*

Prof. Dr. Yvonne Ziegler und Prof. Dr. Regine Graml von der Fachhochschule in Frankfurt/Main haben im Sommer 2010 aktuelle Karrierebedingungen und -erfahrungen berufstätiger Mütter in Deutschland untersucht.⁶³ Dabei kamen sie zu dem eindeutigen Ergebnis, dass Mutterschaft und Karriere keine Selbstverständlichkeit sind. Im Gegenteil, meist schließen sie sich aus. Folgende Zahlen und Aussagen werden diese Aussage in vielen Teilen leider stützen.

Die folgenden Daten beruhen auf einer Umfrage der Autorinnen im April 2011 in allen Ministerien in Bayern, Sachsen-Anhalt und Sachsen. Dabei wurden zum einen alle Personalstellen sowie alle Personalräte mittels eines Fragebogens zur aktuellen Situation und den vorhandenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt. Zum anderen wurden die Personalstellen um die Übermittlung von Personalstatistiken zum höheren Dienst gebeten. Die übermittelten Daten sind teilweise bis zu zwei Jahre alt. Aus Datenschutzgründen konnten die angefragten Daten zum Teil nur auszugsweise übermittelt werden. Aufgrund der im Befragungszeitraum stattfindenden Landtagswahlen und Personalumstrukturierungen in Sachsen-Anhalt war die Rücklaufquote der Fragebogen aus diesem Bundesland geringer. Aus Sachsen sind ebenfalls nicht alle Ministerien erfasst.

a) Familienbedingte Auszeiten

*Möglichkeiten der
Beamtengesetze*

Die Beamtenetze Bayerns, Sachsen-Anhalts und Sachsens sowie entsprechende Dienstvereinbarungen in den Ministerien bieten vielfältige Möglichkeiten im Zusammenhang mit Elternzeit, Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen.

Über den Anspruch auf Gewährung von Elternzeit hinaus haben Beamtinnen und Beamte einen Anspruch auf Beurlaubung zur Erfüllung von Familienpflichten, wenn sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.⁶⁴ Diese Möglichkeiten unterscheiden sich bei den Inanspruchnahmerechten und der zeit-

lichen Dimension zum Teil deutlich von den geringeren Möglichkeiten der Beschäftigten in der freien Wirtschaft.

Die Hälfte der bayerischen Ministerien sowie alle befragten Ministerien aus Sachsen und Sachsen-Anhalt bieten nach einer familienbedingten Auszeit – bei einer Dauer bis zu einem Jahr – die Möglichkeit einer Rückkehr auf den selben Dienstposten, wobei in der Regel eine Einzelfallprüfung durchgeführt wird. Zumindest werden Rückkehrer an ihrem bisherigen Dienstort beschäftigt. Falls dies ausnahmsweise nicht möglich sein sollte, wird eine ortsnahe Beschäftigung gesucht. Dem Wunsch nach vorzeitiger Rückkehr soll großzügig entsprochen werden.

*Rückkehrmöglich-
keiten*

Um den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Auszeit zu erleichtern, gibt es in den meisten Ministerien Weiterbildungsangebote für Rückkehrer. Ein wesentliches Augenmerk wird darauf gelegt, dass Beurlaubte die Verbindung zum Beruf aufrecht erhalten können. Einige Ministerien haben spezielle Kontakthaltungsmaßnahmen eingerichtet und bieten frühzeitige Wiedereinstiegsgespräche.⁶⁵ Dennoch wünschen sich viele Betroffene eine bessere Kommunikation während der Auszeit und zur Wiedereingliederung.

*Wiederein-
gliederungsangebote*

Als Dienstzeiten, die Voraussetzung für eine Beförderung sind, gelten Zeiten einer Elternzeit oder einer Beurlaubung zur Kinderbetreuung im Sinne des Bayerischen Beamtengesetzes. Diese Zeiten werden im Umfang von 36 Monaten bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes berücksichtigt.⁶⁶ Trotzdem kann für die Betroffenen – auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen ohne Auszeiten – ein Nachteil entstehen, da die in Beförderungsgrundsätzen, Erlassen oder Personalentwicklungskonzepten verankerte und für die berufliche Weiterentwicklung notwendige Verwendungsbreite und –tiefe während der Auszeit nicht erlangt werden kann.

*Elternzeit oder Be-
urlaubung zur
Kinderbetreuung sind
beförderungswirk-
same Dienstzeiten*

Um diesen "Karriereknick" abzumildern und einen schnellen Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen, ist ein familienfreundliches Arbeitsumfeld erforderlich. Bedürfnisse und Anforderungen von Eltern, insbesondere von Müttern, ändern sich mit der Geburt. Zeitliche und örtliche Flexibilität und berechenbare Arbeitszeiten sind in diesem Zusammenhang sehr wichtig. Ein Wunsch nach weniger Verantwortung besteht aber nicht. Dies bestätigten alle Kolleginnen, mit denen wir im Rahmen unserer Rechercharbeit sprechen konnten.

b) Teilzeitbeschäftigung

*Teilzeit als zentrales
Mittel in allen
Ministerien*

Die Teilzeitbeschäftigung und die Teilzeitfähigkeit der meisten Stellen sind in allen Ressorts die zentralen Instrumente zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Erhöhung des Frauenanteils.⁶⁷ Zur Erfüllung von Familienpflichten besteht ein Rechtsanspruch auf Genehmigung einer Teilzeitbeschäftigung⁶⁸. Dabei stehen diverse Teilzeitmodelle mit unterschiedlichen Quoten und unterschiedlichen Einbringungszeiten zur Verfügung. In Verbindung mit den gleitenden Arbeitszeiten kann dadurch eine hohe Flexibilität erreicht werden.

*Nicht alle Dienst-
posten sind teilzeit-
fähig*

Voraussetzung für die Teilzeitfähigkeit eines Dienstpostens ist allerdings, dass die Wahrnehmung des Dienstpostens in Form der Teilzeitbeschäftigung die Funktionsfähigkeit der Dienststelle nicht beeinträchtigt. Die Beurteilung, bei welchen Dienstposten Teilzeit grundsätzlich möglich ist, fällt in den Ministerien unterschiedlich aus.

*Einzelne Absätze wurden aus Datenschutzgründen in der Internet-
version entfernt.*

Der Grund für eine Teilzeitbeschäftigung ist überwiegend die Betreuung von Kindern. Über die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten aufgrund der Pflege Angehöriger liegen den Autorinnen keine aussagekräftigen Zahlen vor. Allerdings wurde in Gesprächen oft übermittelt, dass einige Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit diese auch mit der Begründung der Pflege Angehöriger beantragt haben.

Die Möglichkeit der Teilzeit ist zwar eine der wichtigsten Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf, dennoch führt sie bei den Betroffenen, bei den Vorgesetzten und auch bei den Kolleginnen und Kollegen oft zu Spannungen. In einer Ministerialverwaltung sind die Arbeitsabläufe extrem verdichtet und Einzelvorgänge müssen oft innerhalb kurzer Fristen bearbeitet werden. Sicherlich sind einige Stellen aufgrund ihres Aufgabengebietes nicht teilzeitgeeignet. In der Befragung wurde jedoch oftmals übermittelt, dass Vorbehalte gegen eine Teilzeitbeschäftigung bestehen, weil das Präsenzdenken bei vielen Vorgesetzten weiterhin vorherrscht. Es scheint, dass es eines erhöhten Organisationsaufwands für Vorgesetzte bedarf, die Funktionsfähigkeit ihrer Organisationseinheit aufrecht zu erhalten

oder auch z. B. Dienstreisen oder sonstige Termine zu planen, wenn Kolleginnen und Kollegen nur zu bestimmten Zeiten verfügbar sind. Auch bei den Kolleginnen und Kollegen herrscht oftmals Skepsis vor, weil Mehrbelastungen – insbesondere bei überraschend eintreffenden eiligen Vorgängen – befürchtet werden.

Als problematisch wurde benannt, dass sich die Abwesenheitszeiten der Teilzeitbeschäftigten (i. d. R. nachmittags) – auch z. T. beim Job-sharing – meist überlagern.

Wie die Studie von Prof. Dr. Yvonne Ziegler und Prof. Dr. Regine Graml auch belegt, empfinden die meisten Frauen, dass ihre Karriereförderung bzw. –entwicklung mit der Schwangerschaft eingeschränkt wird. Auch dies kommt in der Ministerialverwaltung vor. Leider fehlt oft der Mut zuzugestehen, dass Teilzeitkräfte genauso gut, wenn nicht sogar effektiver arbeiten und oft mehr Engagement zeigen als Vollzeitkräfte. Vermehrt wurde "durch die Blume" vermittelt, dass Teilzeitkräfte weniger arbeiten und daher auch anders zu beurteilen sind. Auch ist zum Teil noch eine gewisse Furcht vor mangelnder Belastbarkeit von Teilzeitkräften zu beobachten. Mit diesen Pauschalisierungsmustern werden Kolleginnen und Kollegen leider immer noch konfrontiert. Dies beeinflusst die bewusste Entscheidung für bzw. gegen die Familie.

Die Beamtengesetze Sachsen-Anhalts und Sachsens sowie das Bayerische Gleichstellungsgesetz regeln ein Benachteiligungsverbot bei ermäßigter Arbeitszeit.⁶⁹ So darf sich Teilzeitbeschäftigung nicht nachteilig auf die dienstliche Beurteilung und Beförderung auswirken.

*Benachteiligungs-
verbot*

Im Bayerischen Staatsministerium der Finanzen soll im Rahmen von Schulungen zum Beurteilungswesen auch die Problematik (un)bewusster Benachteiligungen von Teilzeitbeschäftigten thematisiert werden. Ferner soll auch auf eine verstärkte Berücksichtigung von Schlüsselqualifikationen wie Teamverhalten, Führungsverhalten, Organisationsfähigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbereitschaft hingewirkt werden, die in Umsetzung des gesetzlichen Auftrages von Art. 8 Abs. 2 BayGlG in die Beurteilungsrichtlinien Eingang gefunden haben.⁷⁰

c) Flexible Arbeitszeiten

Wie bereits genannt sind flexible Arbeitszeiten eine der wichtigsten Voraussetzung für eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Fast alle

Alle Ministerien bieten flexible Arbeitszeiten in unterschiedlichen Modellen an

Ministerien haben zwar inzwischen flexible Arbeitszeiten in unterschiedlichen – und zum Teil auch sehr individuell angepassten – Modellen (Rahmenarbeitszeit, Gleitzeit, Kernzeit), meist über eine Dienstvereinbarung geregelt. Einige Arbeitszeitregelungen sind aber für die Ansprüche einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch zu starr, z. B. bei der Festlegung von Mindestanwesenheitszeiten oder zu begrenzter Möglichkeiten eines Arbeitszeitausgleiches.

Als positives Beispiel für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung verweisen die Autorinnen auf die Dienstvereinbarung im Sächsischen Staatsministerium des Innern. Hier ist die tägliche Arbeitszeit zwischen 6 Uhr und 22 Uhr zu leisten. Innerhalb dieser Rahmenarbeitszeit können die Bediensteten Dienstbeginn, -ende und Pausen unter Beachtung von Funktionszeiten und dienstlicher Belange selber festlegen. Die Funktionszeiten werden vom unmittelbaren Vorgesetzten festgesetzt. Der Vorgesetzte erhält somit die Chance, die Anwesenheit seiner Bediensteten individueller abzustimmen und auf oben genannte organisatorische Probleme bei evtl. Teilzeit flexibler zu reagieren. Die Bediensteten wiederum haben die Möglichkeit der besseren zeitlichen Abstimmung familiärer und beruflicher Verpflichtungen. Zudem kann über ein individuelles Jahresarbeitszeitkonto ein mehrtägiger Arbeitszeitausgleich realisiert werden, der beispielsweise zur Betreuung von Kindern in den Schulferien genutzt werden kann.

Wohnraum- und Telearbeit

Von den befragten Ministerien bieten insgesamt acht ein Jahresarbeitszeitkonto an.

Ein besonders flexibles Angebot ist die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten (Wohnraum- bzw. Telearbeit, in Sachsen-Anhalt "Heimarbeit"). Dadurch können die Betroffenen ihre Arbeitszeit besser an den Familienrhythmus (Zeiten von Kindereinrichtungen oder Schule etc.) anpassen, Arbeitswege einsparen und auch kürzere Zeitintervalle für die Arbeit nutzen.

Nicht alle Dienstposten eignen sich für Telearbeit

Alle befragten Ministerien außer der Sächsischen Staatskanzlei bieten die Möglichkeit der Wohnraum- bzw. Telearbeit. Wie bei Teilzeitarbeit sind jedoch nach Einschätzung der Ministerien nicht alle Dienstposten dafür geeignet.

Einzelne Absätze wurden aus Datenschutzgründen in der Internetversion entfernt.

In der Regel wird Wohnraum- bzw. Telearbeit alternierend angeboten, das heißt die Beschäftigten sind abwechselnd tageweise zu Hause oder in der Dienststelle tätig.

Hinsichtlich der Realisierung flexibler Arbeitszeiten ist auch die Rücksichtnahme der Dienststellen auf familienfreundliche Rahmenbedingungen beim Festsetzen von regelmäßigen Besprechungen oder Fortbildungszeiten ein wichtiger Aspekt. 90 Prozent der befragten Ministerien gaben an, bei der Anberaumung von Besprechungsterminen auf familiäre Belange Rücksicht zu nehmen. Bei 80 Prozent der Befragten wird dies auch bei Fortbildungsveranstaltungen realisiert. In Sachsen, wo die Fortbildungen von der Akademie der Sächsischen Verwaltung (AVS) durchgeführt werden, organisiert die AVS im Bedarfsfall einen Kindergartenplatz und übernimmt die Kosten.

*Familienfreundliche
Rahmenbedingungen
bei Fortbildungen
und Besprechungen*

d) Sonstige Maßnahmen

Über die Gestaltung flexibler Arbeitszeiten und Teilzeitmöglichkeiten hinaus bieten sich weitere Maßnahmen an, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen. Sie betreffen im Wesentlichen die Betreuungsmöglichkeiten von Kindern im Allgemeinen, aber besonders auch in "Notfällen", also im kurzfristigen Bedarfsfall.

Eine allgemeine Kinderbetreuung wird nur in einzelnen Fällen der befragten Ministerien angeboten. Zwei Drittel der bayerischen Ministerien nutzen Belegplätze in Kindertageseinrichtungen unter der Trägerschaft der Landeshauptstadt München. In Sachsen-Anhalt und Sachsen gibt es dieses Angebot nicht.

*Kinderbetreuung in
den Ministerien*

Das StMAS organisiert im Bedarfsfall eine Kinderbetreuung außerhalb der üblichen Dienstzeiten.

In Bayern unterstützt die Hälfte der Ministerien die Bediensteten bei einer Notfallbetreuung. In Sachsen-Anhalt und Sachsen ist dies bei jeweils zwei Ministerien der Fall. Für Notfälle haben in Bayern sieben und Sachsen drei Ministerien Eltern-Kind-Büros eingerichtet. Darüber hinaus gibt es in einigen Ministerien sogenannte Notfallkoffer (Spielzeug, Stifte etc.) und die Möglichkeit, im Notfall sein Kind mit ins Büro zu bringen.

Eltern-Kind-Büros

Für Bedienstete mit Schulkindern hat Bayern in diesem Jahr ressortübergreifend die Organisation einer Ferienbetreuung in Angriff genommen. Im Frühjahr wurde der Bedarf für eine Betreuung in den

Sommerferien abgefragt. Allerdings war die Abfrage für viele Mitarbeiter zu kurzfristig, so dass der Urlaub bereits gebucht und die Betreuung der Kinder bereits anderweitig organisiert war.

e) Zertifizierungen

Als **Zertifizierung** bezeichnet man ein Verfahren, mit dessen Hilfe die Einhaltung bestimmter Anforderungen z. B. an

- Produkte und Dienstleistungen,
- Personen,
- Systeme

nachgewiesen wird.

Zertifizierungen werden oft zeitlich befristet von unabhängigen Zertifizierungsstellen vergeben und hinsichtlich der Standards unabhängig oder bezogen auf das Prüfungsobjekt kontrolliert.⁷¹ Sind Zertifizierungen nicht gesetzlich geregelt und damit die Inhalte nicht festgelegt, so kann jede unabhängige Stelle ihre eigenen Kriterien und Überprüfungsmechanismen eigenständig festlegen.

audit berufundfamilie

Genau so stellt sich die Situation bei der gemeinnützigen Hertie-Stiftung dar, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zertifiziert. Im Mittelpunkt ihres Engagements steht dabei die Frage, wie Management-Ziele und Mitarbeiterinteressen in eine Balance gebracht werden können, die sich für alle Beteiligten auszahlt.

Als Antwort hierauf hat die Stiftung ein strategisches Managementinstrument entwickelt: das *audit berufundfamilie*.

Inhaltlich werden dabei folgende Bereiche betrachtet:

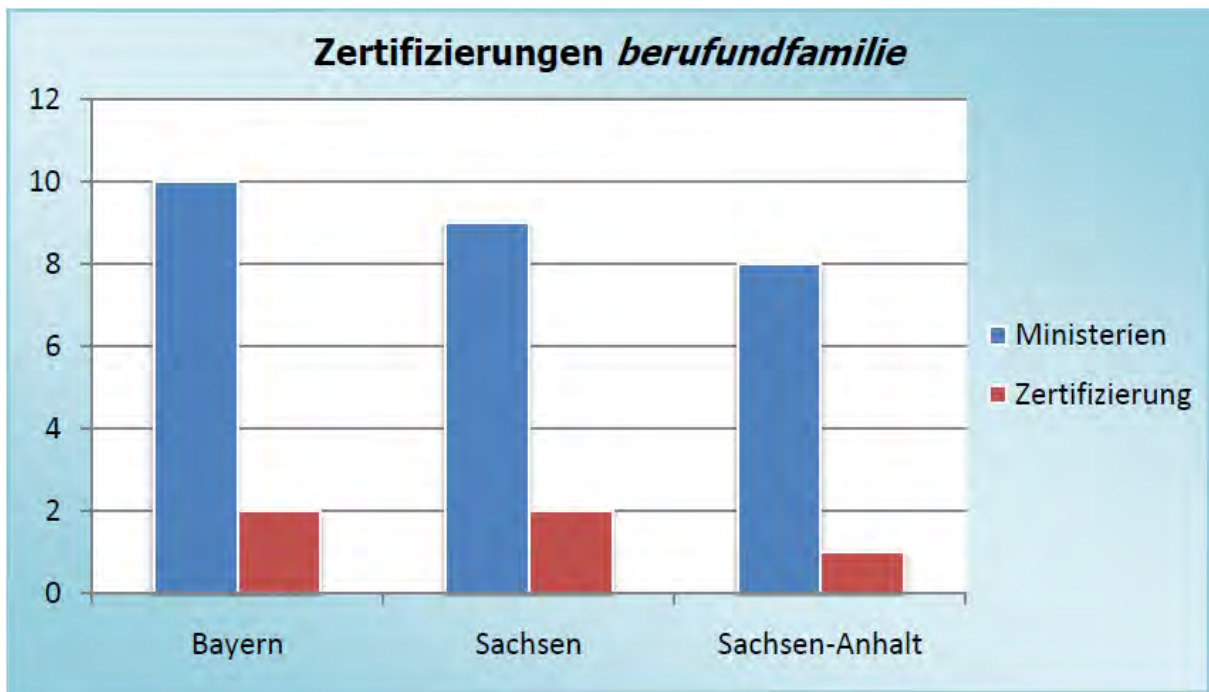
- Arbeitszeit (flexible Gestaltung)
- Arbeitsorganisation (flexible Auftragserteilung, multifunktionaler Personaleinsatz, Mitarbeiterbeteiligung)
- Arbeitsort (Flexibilität – Wohnraum bzw. Telearbeit)
- Informations- und Kommunikationspolitik (Darstellung der Möglichkeiten und des Nutzens verstärkt Wirksamkeit der Maßnahmen)
- Führungskompetenz (Führungskräfte als Vorbilder)

- Personalentwicklung (Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter und Erhaltung von Kompetenz)
- Entgeltbestandteile (nicht nur finanzielle, sondern auch soziale Unterstützung)
- Service für Familien (Unterstützung bei geeigneter Betreuung von Kindern und pflegebedürftiger Angehöriger)

1998 gründete sie die berufundfamilie gGmbH, die seitdem mit allen Projekten der gemeinnützigen Hertie-Stiftung im Themenfeld "Beruf und Familie" betraut ist und die europaweiten Markenrechte am Audit besitzt. D. h. in ganz Europa gibt es nur einen Zertifizierer für diese Thematik – die berufundfamilie gGmbH als Monopolist. Um eigenes Wissen und Erfahrung europaweit einsetzen zu können, werden Lizenzen vergeben. Eine Zusammenarbeit erfolgt derzeit mit Österreich und der Provinz Bozen.

Studien und auch Erfahrungen bei unseren Recherchen und Reisen lassen uns jedoch zweifeln, ob alle europäischen Länder von deutschem Know-how hinsichtlich Vereinbarkeit von Familie und Beruf profitieren können (siehe Kapitel IV. 2).

Anhand unserer Abfrage hat sich folgendes Bild ergeben:



Das zukünftige Vorgehen der zertifizierten Ministerien ist unterschiedlich. Das Sächsische Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz nahm seit 1999 am audit berufundfamilie teil und wurde dreimal rezertifiziert. Eine nochmalige Zertifizierung ist nicht vorgesehen. Durch das Audit wurden Instrumente für eine familienfreundliche Arbeitsplatzgestaltung weiter optimiert. Die gegebenen Möglichkeiten wurden weiterentwickelt und gefördert. Das Arbeitsklima, die Identifikation und die Motivation wurden gestärkt.

Dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Frauen ist das Thema "Vereinbarkeit von Beruf und Familie" ein zentrales Anliegen. Mithilfe des Audits soll der eingeschlagene Weg konsequent weiter gegangen werden. Die weitere Bestandsaufnahme familienbewusster Maßnahmen, die Klärung evtl. Defizite sowie die Suche nach Lösungen und Verbesserungen wird kontinuierlich fortgesetzt.

Eine Vielzahl von Ministerien aller drei Länder verzichten auf eine Auditierung, obwohl alle die Auditierung und die damit verbundene Zertifizierung begrüßen.

Die hohen Kosten des Auditierungsverfahrens – je nach Größe des Hauses mehr als 10.000 Euro für die Erstauditierung und 8.500 Euro für eine Re-Auditierung alle drei Jahre – wirken hinsichtlich der Haushaltslagen in den Ländern oft abschreckend. Auch wird der Mehrwert der Zertifizierung hinterfragt. Der Verlust der Zertifizierung im Re-Audit könnte zu einer negativen Außenwirkung führen. Außerdem können die von der berufundfamilie gGmbH bei bisherigen Auditierungen erarbeiteten Vorschläge weitgehend kostenlos im Internet eingesehen und ausgewertet werden. Die externen Berater, die bei der Auditierung tätig sind, begleiten die inhaltliche Arbeit überwiegend moderierend. Die Ausarbeitung konkreter Verbesserungsvorschläge bleibt zu großen Teilen den für das Projekt abzustellenden Mitarbeitern des Hauses vorbehalten.

Sollten daher der Kosten- und Personalaufwand nicht in hauseigene bzw. Häuser übergreifende Projekte investiert werden? Könnten nicht Synergien genutzt werden wie in Sachsen-Anhalt? Hier werden die Erfahrungen des zertifizierten Hauses ausgewertet und dieses unterstützt die anderen Ressorts hinsichtlich weiterer Sensibilisierung und Erweiterung von familienpolitischen Ansätzen und Aktivitäten.

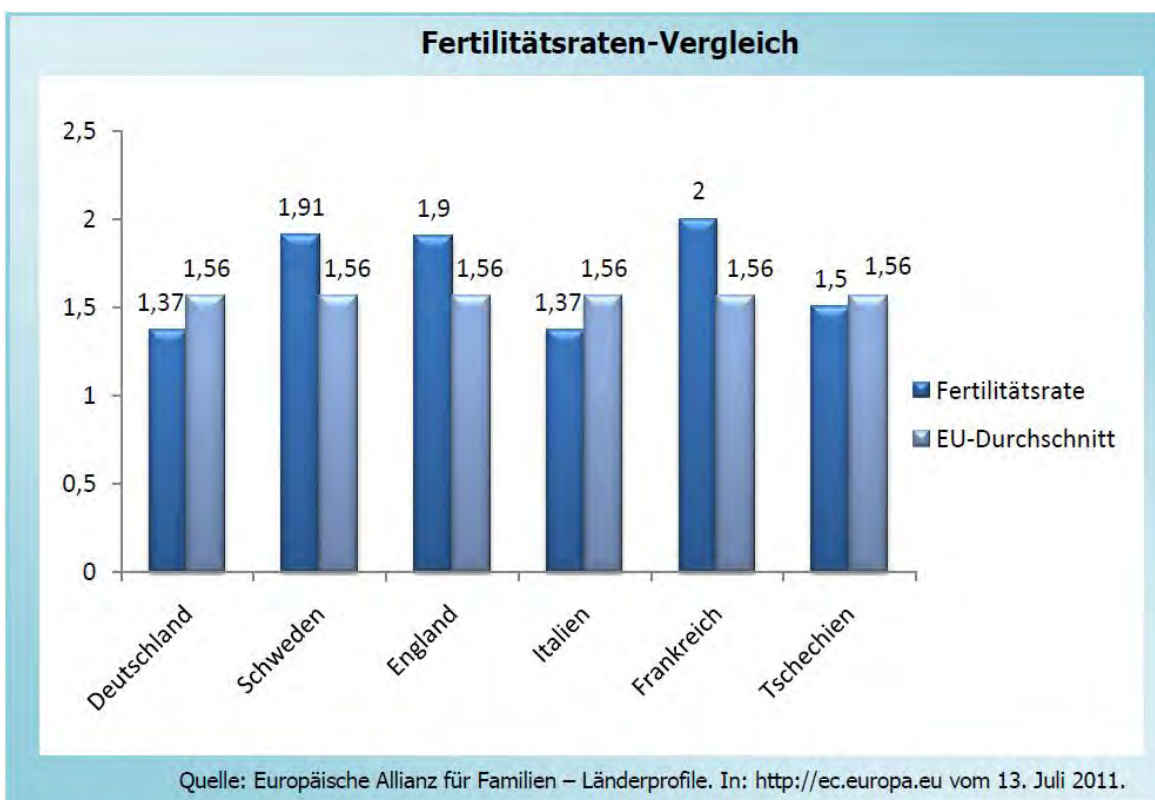
Es stellt sich außerdem die Frage, ob die zertifizierten Ministerien den anderen hinsichtlich Familienfreundlichkeit einen Schritt voraus und damit der attraktivere Arbeitgeber für motivierte und kompetente Mitarbeiter sind. Beim Vergleich der Zahlen kommt man zum Ergebnis, dass die zertifizierten Ministerien nicht immer weiter sind in der praktischen Umsetzung der verschiedenen theoretischen Möglichkeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine Zertifizierung scheint daher nur bedingt hilfreich zu sein, den ersten und schwierigsten Schritt bei der praktischen Umsetzung zu machen.

Da die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes bedingt, sollte das Vorgehen in Sachsen-Anhalt näher betrachtet werden. Es könnte ein einheitliches Vorgehen fördern, das Synergien nützt, Netzwerke bildet und zur Einsparung finanzieller und personeller Ressourcen führt.

2 Internationaler Vergleich

In **Deutschland** geht die Fertilitätsrate ständig weiter zurück und liegt derzeit bei 1,37. Doch nicht nur die Zahl der Kinder pro Frau sinkt in Deutschland, sondern es gibt auch immer mehr kinderlose Frauen.

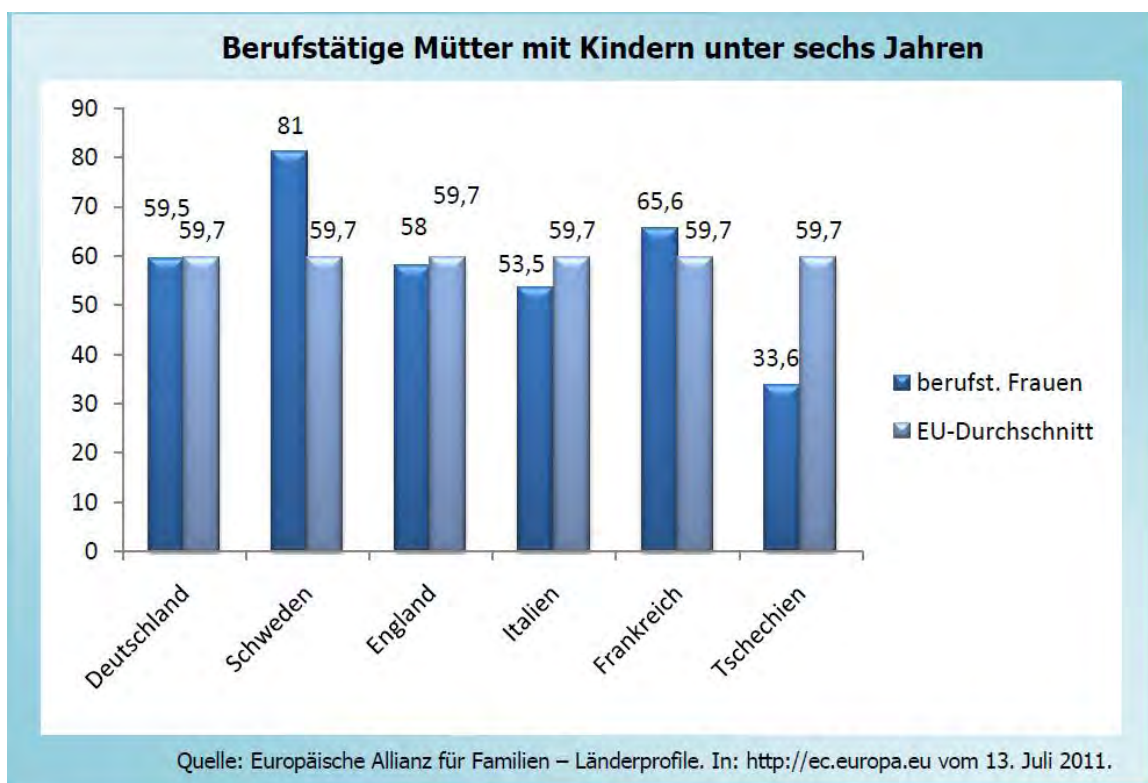
Rückgang der Fertilitätsraten in Deutschland



Es wird geschätzt, dass mittlerweile ein Viertel bis ein Drittel aller Frauen in Deutschland endgültig kinderlos bleibt. Unter Akademikerinnen liegt dieser Anteil sogar über 40 Prozent.⁷² Laut den EU-Statistiken⁷³ für 2009 sind 66,2 Prozent der Frauen in Deutschland berufstätig. Allerdings ist fast die Hälfte dieser Frauen (45,3 Prozent) teilzeitbeschäftigt. Dies ist (nach den Niederlanden) die zweithöchste Zahl für Teilzeitbeschäftigung in der EU und weitaus mehr als der EU-Durchschnitt von 31,5 Prozent. Die Erwerbsmuster der Mütter waren 2009 sehr unterschiedlich. Die Vollzeitquote der Mütter im Osten lag mit 55 Prozent mehr als doppelt so hoch wie im Westen mit 24 Prozent. Im Bereich der Teilzeitbeschäftigung stellte sich die Situation umgekehrt dar: Westen 76 Prozent, Osten 45 Prozent.

*Beschäftigungsquote
von Müttern mit
Kindern < 6 Jahren*

Die Teilnahme von Müttern am Arbeitsmarkt hängt stark vom Alter ihres jüngsten Kindes ab: Die Mehrheit der Mütter von Kindern unter drei Jahren ist nicht berufstätig; 2009 betrug ihre Beschäftigungsquote lediglich 30 Prozent und bei Müttern von Kindern unter sechs Jahren 59,5 Prozent.



Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer.

Dennoch ist die Beschäftigungsquote der Frauen seit 1980 rasch und kontinuierlich gestiegen, wodurch sich das Selbstbild der Frauen und ihre Zukunftspläne erheblich geändert haben. Laut dem neuesten Familienreport des Bundesfamilienministeriums hält eine große Mehrheit (86 Prozent) der deutschen Frauen ihre Berufstätigkeit für wichtig. Doch wie aus einer EU-Erhebung hervorgeht, finden sie es schwierig, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren: Der Mangel an Kinderbetreuung hält sie davon ab, mehr als ein Kind bzw. überhaupt Kinder zu haben. Obwohl sich die Zahl der Plätze für Kinder unter drei Jahren in den letzten Jahren erhöht hat, gibt es im Kinderbetreuungsangebot immer noch Defizite und geografische Disparitäten: In den neuen Ländern ist Kinderbetreuung für 46 Prozent der Kinder unter drei Jahren verfügbar, während es im Westen der Bundesrepublik nur 14,6 Prozent sind (Bundesdurchschnitt 20,4 Prozent). 2009 hat Deutschland Kinderbetreuung für 91 Prozent der Kinder zwischen drei und sechs Jahren bereitgestellt. Dabei ist jedoch problematisch, dass 55 Prozent aller Kinder in dieser Altersgruppe nur in Teilzeit (weniger als 30 Stunden pro Woche) teilnehmen und viele Einrichtungen früh schließen.

Die schlechtere Betreuung sowohl für Kleinkinder als auch im Elementar- und Sekundarbereich führen in Deutschland dazu, dass Eltern bei der Gestaltung des Nachmittagsprogramms, der Hausaufgabenbetreuung und der individuellen Förderung ihrer Kinder oft voll gefordert sind. Für viele Familien bleibt deshalb in Deutschland nur die Möglichkeit, dass ein Elternteil seine Erwerbstätigkeit aufgibt oder reduziert.⁷⁴

Die Erwerbsbeteiligung von Mann und Frau in Deutschland gleicht sich zwar immer mehr an. Im Jahr 2009 kamen auf 100 Erwerbstätige 46 Frauen. Dies entspricht aber noch nicht ganz ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung – hier kamen auf 100 Personen 51 Frauen, dennoch ist der Anteil der Frauen an den Erwerbstätigen im Laufe der vergangenen zwei Jahrzehnte kontinuierlich gestiegen, und zwar von 41,6 Prozent im Jahr 1991 auf 45,8 Prozent im Jahr 2009. Das ausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern bei der Gesamtbeschäftigung trifft aber nicht auf die Arbeitszeit zu.

Im März 2010 waren z. B. in Sachsen-Anhalt 84 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich. Auch die Teilzeitquote der Frauen, die mit rund 32 Prozent etwa das Fünffache der Teilzeitquote der Männer (6,3 Prozent) ausmacht, unterstreicht, dass Teilzeitarbeit nach wie vor eine Frauendomäne darstellt. In Bayern waren 85 Prozent aller

Teilzeitbeschäftigten weiblich. 35 Prozent der berufstätigen Frauen sind in Teilzeit beschäftigt, aber nur 5,4 Prozent der Männer. Auch in Sachsen stellt sich die Lage vergleichbar dar. So sind dort 83 Prozent aller Teilzeitbeschäftigten weiblich, wobei 34 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 6,8 Prozent der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt sind.

Diese Zahlen belegen, dass die klassische Rollenverteilung noch immer stark vorherrscht.

Die deutsche Familienpolitik konzentriert sich insbesondere mit den beiden Instrumenten Kindergeld und Ehegattensplitting stark auf monetäre Transferleistungen zur Unterstützung von Familien. Hiervon profitieren hauptsächlich Familien mit einem alleinigen Verdiener. Diese Schwerpunktsetzung geht in Deutschland zu Lasten von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁷⁵ Durch die jüngsten Reformen in Deutschland bezüglich des Elterngeldes und der Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten werden nun zwar ebenfalls neue Akzente gesetzt, allerdings steht der verkürzten Dauer des Elterngeldes immer noch kein adäquater Ausbau der Kinderbetreuung gegenüber.

a) Großbritannien

In Großbritannien waren 2009 58,1 Prozent der Mütter von Kindern unter sechs Jahren und 87,9 Prozent der Väter berufstätig. Beide Zahlen liegen leicht unter dem EU-Durchschnitt. Im gleichen Jahr war Teilzeitarbeit beliebter als anderswo in Europa (42,5 Prozent gegenüber 31,5 Prozent für Frauen und 11,8 Prozent gegenüber 8,3 Prozent für Männer). Das geschlechtsspezifische Lohngefälle war im Jahr 2008 deutlich größer als im EU-Durchschnitt (21,4 Prozent gegenüber 17,8 Prozent). 2008 nahmen 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren und 87 Prozent der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter (fünf Jahre) an formeller Kinderbetreuung teil. Beide Zahlen liegen über dem EU-Durchschnitt (28 Prozent bzw. 83 Prozent) und entsprechen beinahe den Barcelona-Zielen der EU für das Angebot an formeller Kinderbetreuung. Allen drei- und vierjährigen Kindern wird für 38 Wochen pro Jahr ein kostenloser Teilzeitplatz (12½ Stunden pro Woche) in einem Kindergarten garantiert. Das Kinderbetreuungsgesetz von 2006 schreibt allen lokalen Behörden in England vor, für ein ausreichendes Betreuungsangebot zu sorgen, das den Bedürfnissen berufstätiger Eltern entspricht. 2008 wurden

Bewertungen vorgenommen, um die Nachfrage nach verschiedenen Arten von Kinderbetreuung zu ermitteln. Diese Maßnahmen können ein Grund für die im EU-Vergleich sehr hohe Fertilitätsrate von 1,9 sein.

Außerdem gibt es noch sogenannte **Sure Start Children's Centres**. Diese bieten Dienstleistungen für Kinder unter fünf Jahren und ihre Familien an. Die Dienstleistungen umfassen Familienunterstützung, Gesundheitsförderung, Beratung und Unterstützung für Eltern, Sozialdienste, Kinderbetreuung sowie Ausbildung und Hilfe bei der Suche nach einem Arbeitsplatz. Ende Juli 2010 gab es in England 3.633 solcher Zentren, die gemeinsam Dienstleistungen für über 2,9 Millionen Kinder unter fünf Jahren und ihre Eltern erbrachten. 1.800 davon befinden sich in den 30 Prozent der am stärksten benachteiligten Gebiete.

b) Frankreich

Ein Teil des Lehrgangs verbrachte einen dreiwöchigen Informationsaufenthalt in Frankreich und besuchte Paris, Metz und Bordeaux. Die Thematik Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Führungsposition wurde in Paris insbesondere in Gesprächen im Innenministerium, in der Parlamentsverwaltung (*Assemblée Nationale*), im für Gleichstellungsfragen zuständigen Solidaritätsministerium und mit einer Senatorin aus dem Elsass erörtert. In Bordeaux wurde eine Führungskraft der Stadt im Sozialreferat befragt. Ferner wurden in allen drei Städten Führungskräfte und angehende Führungskräfte in informellen Gesprächen auf ihre persönlichen Erfahrungen angesprochen. Auf den ins Französische übersetzten Fragebogen sind bislang teilweise schriftliche Antworten gegeben worden. Neben den Gesprächsprotokollen wurde insbesondere auf Studien zurückgegriffen, die sich mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frankreich beschäftigen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich Familie und Beruf bzw. Führungsposition in Frankreich insgesamt besser vereinbaren lassen als in Deutschland. Dennoch besteht auch in Frankreich Verbesserungsbedarf. Im Einzelnen ergab der Vergleich zwischen Frankreich und Deutschland Folgendes:

Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist seit den 1960er Jahren sowohl in Deutschland als auch in Frankreich gestiegen. Mit 66,2 Prozent ist die Frauenerwerbsquote in Deutschland sogar höher als die französische (60,1 Prozent). Es bestehen allerdings erhebliche Unterschiede im Beschäftigungsmuster: Die Vollzeiterwerbsquote bei Frauen liegt in Frankreich mit 53 Prozent deutlich höher als in Deutschland (45 Prozent). Während in Frankreich viele Frauen auch mit kleinen Kindern einer Vollzeit-Beschäftigung nachgehen, arbeitet in Deutschland ein großer Anteil dieser Frauen in Teilzeit sowie in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.⁷⁶ Die Teilzeitquote von Müttern, deren jüngstes Kind weniger als sechs Jahre alt ist, beträgt in Frankreich 22,2 Prozent (vgl. Deutschland 46,2 Prozent). In Deutschland gelten Teilzeitjobs regelrecht als Domäne der Mütter. Während in Frankreich hauptsächlich gering qualifizierte Mütter mit kleinen Kindern Teilzeit arbeiten, sind es in Deutschland auch häufig Mütter mit höherem Bildungsabschluss und älteren Kindern.⁷⁷ In Frankreich wird die Teilzeitfähigkeit von Stellen nicht als entscheidendes Kriterium im Rahmen der Vereinbarkeitsdiskussion gesehen.⁷⁸

Vergleich Deutschland – Frankreich		
	Deutschland	Frankreich
Frauen-Erwerbsquote (15–64 Jahre)	66,2 %	60,1 %
Frauen-Erwerbsquote (25–54 Jahre)	74,2 %	76,14 %
Frauen-Vollzeitäquivalente Erwerbsquote (15–64 Jahre)	45 % ³	53 %
Frauen Teilzeitquote	45,3 %	29,8 %
Mütter Teilzeitquote (Kinder im Alter von 0-5 Jahren)	46,2 %	22,2 %
Mütter Teilzeitquote (Kinder im Alter von 6–14 Jahren)	59,3 %	27,9 %
Geburtenrate (14–49 Jahre)	1,4	2,1
Anteil kinderloser Frauen	30 %	10 %
Ø Alter der Frauen bei der Geburt des 1. Kindes	29,8	28,6
Anteil ausserehelicher Geburten	30 %	50,4 %
Geschlechtsspezifischer Gehaltsunterschied	23,2 %	19,2 %
Frauenanteil unter Managern	27 %	36,6 %
Frauenanteil im Parlament	32,8 %	18,5 %
Kinderbetreuungsichte (0–2 Jahre)	9 %	28 %
Kinderbetreuungsichte (3–6 Jahre)	78 %	99 %

Ein wesentlicher Grund für die höhere Geburtenrate in Frankreich dürfte sein, dass sich Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren lassen als in Deutschland. Nicht allein ausschlaggebend erscheint dabei das bessere Betreuungsangebot für Kinder in Frankreich. Auch andere wirtschaftliche, strukturelle und soziale Aspekte sind hierfür ausschlaggebend. In Frankreich werden Vereinbarkeitsaspekte nicht nur im Bereich der Kinderbetreuung, sondern auch in anderen Politikbereichen berücksichtigt, zum Beispiel bei der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Gleichstellungs- und Bildungspolitik und der finanziellen Unterstützung von Familien.

*Höhere Geburtenrate
in Frankreich*

Frankreich betreibt einerseits eine demografisch orientierte Familienpolitik, die auf eine gezielte Geburtenförderung ("Politik des dritten Kindes") abzielt. Da in Frankreich manche (Transfer)-Leistungen erst ab dem zweiten oder gar dritten Kind gewährt oder im Umfang erheblich ausgeweitet werden, wird ein Anreiz zur 3-Kind-Familie gesetzt. Das Mutterschaftsgeld (*indemnités journalières de maternité*) wird z. B. zwischen 16 Wochen bei der Geburt des ersten und zweiten Kindes und 26 Wochen bei der Geburt des 3. Kindes bzw. bis zu 46 Wochen bei Mehrlingsgeburten gewährt. Kindergeld erhielten in Frankreich ursprünglich nur Familien mit drei und mehr Kindern. Später wurde Kindergeld ab dem zweiten Kind gezahlt und erst seit dem Jahr 2000 auch für das erste Kind. Nach der Geburt eines Kindes erhalten französische Eltern ferner bei beruflicher Inaktivität oder Teilzeitarbeit eine finanzielle Unterstützung (Erziehungsgeld) in Form eines vom vorherigen Einkommen unabhängigen Pauschalzuschusses, der beim ersten Kind für die Dauer von sechs Monaten und ab dem zweiten Kind für 36 Monate gezahlt wird.⁷⁹ Eltern mit drei oder mehr Kindern können ein erhöhtes Erziehungsgeld bei verringerter Bezugsdauer von einem Jahr, statt drei Jahren, wählen.

*Demografisch
orientierte Familien-
politik*

Charakteristisch ist ferner, dass es in Frankreich über alle Bildungsschichten hinweg seit jeher Tradition ist, dass auch Mütter – selbst mit kleinen Kindern – voll erwerbstätig sind. Ursächlich hierfür sind auch andere kulturelle Normen in Frankreich. Die Frauenvollzeiterwerbstätigkeit von Müttern führt aber nicht automatisch dazu, dass sich Männer in Frankreich mehr an der Kindererziehung und der Haushaltsführung beteiligen. Laut Angaben der Gesprächspartner werden die Haushaltsführung und die Kindererziehung außerhalb von staatlichen Betreuungseinrichtungen zu 80 Prozent von Frauen übernommen. Elternzeit, die in Frankreich erst ab dem zweiten Kind genommen werden kann und bis zu drei Jahren betragen kann, wird von französischen Männern ebenfalls nur sehr selten genommen.

Allerdings gibt es bislang auch kein Äquivalent zum deutschen Eltern-Elterngeld. Während der Elternzeit wird lediglich ein Erziehungsgeld von ca. 500 Euro gezahlt.

Staatlich organisierte Kinderbetreuung

Anders als in Deutschland gilt die Kindererziehung in Frankreich nicht in erster Linie als Frauensache, sondern als Aufgabe der ganzen Gesellschaft. Die Betreuungsarbeit wird in Frankreich meist ausgelagert, d. h. die Eltern greifen in Frankreich bei der Kinderbetreuung mehr auf staatliche Institutionen zurück als deutsche Eltern⁸⁰. Bei der Kindererziehung und -betreuung wird eine starke Rolle des Staates nicht nur akzeptiert, sondern regelrecht gefordert. Wichtiger als staatliche Transferleistungen ist den meisten Franzosen ein funktionierendes und flächendeckendes Kinderbetreuungsangebot. Die Erziehung von Kindern im Kollektiv erweckt in Frankreich keine negativen Assoziationen, sondern gilt als dem Wohl des Kindes dienlich. In staatlichen Betreuungseinrichtungen sollen Kinder unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und vom pädagogischen Engagement der Eltern gefördert werden.⁸¹

Frauenquote

Ferner setzt Frankreich andere Schwerpunkte als Deutschland bei der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Frankreich fördert insbesondere die Vollzeitbeschäftigung von Frauen. Dies gilt in Frankreich als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Bekämpfung von Kinder- und Familienarmut. Deutschland hingegen setzt bei der Vorbeugung von Familienarmut seit jeher hauptsächlich auf staatliche Transferleistungen (wie z. B. das Kindergeld). Dies und auch die Ausweitung der Minijobs hat in Deutschland tendenziell eher das Familienmodell mit einem männlichen Hauptverdiener und einer weiblichen Zuverdienerin gestärkt.⁸²

Noch stärker als in Deutschland wird in Frankreich die Gleichstellung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft als Politikschwerpunkt gesehen. Frankreich hat z. B. im Januar 2011 eine Frauenquote beschlossen, wonach der Frauenanteil in den Kontrollgremien börsennotierter Gesellschaften sowie in Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern oder mehr als 50 Millionen Euro Jahresumsatz von 20 Prozent nach drei, auf 40 Prozent nach sechs Jahren ansteigen muss. Firmen, die bisher keine Frauen in ihren Aufsichtsräten haben, müssen innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes mindestens eine Frau berufen.⁸³

Ein weiterer Grund für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frankreich liegt in der Bildungspolitik. Während in Deutschland das öffentliche Bildungssystem flächendeckend erst mit der

Grundschule für Kinder ab sechs Jahren greift, setzt das französische System bereits früher an. So gibt es in Frankreich flächendeckend für Kinder bereits im ersten Lebensjahr die Möglichkeit, in einer öffentlichen Kinderkrippe (*crèche*) betreut zu werden.⁸⁴ Kinder im Alter von zehn Wochen bis zu drei Jahren werden hier bis zu zwölf Stunden am Tag betreut. Neben der staatlichen Krippe gibt es ebenso von Eltern verwaltete Krippen (*crèche parentale*) oder von Unternehmen bereitgestellte Krippen (*crèche d'entreprise*). Die Betreuung in einer Kinderkrippe kostet circa 300 bis 350 Euro monatlich. Dieser Preis wird staatlich reguliert und variiert je nach Familiengröße und dem Gehalt der Eltern. Die Tatsache, dass Frankreich darüber hinaus auch qualifizierte Tagesmütter (*assistante maternelle*), bei denen die Kinder zu Hause betreut werden, und auch die Betreuung durch Kindermädchen im eigenen Haushalt staatlich bezuschusst, führt dazu, dass Frankreich innerhalb Europas über die größte Variationsbreite an staatlich geförderten privaten und öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten verfügt. So wird in Frankreich fast jedes dritte Kleinkind in einer Krippe oder durch eine Tagesmutter betreut. Die Mütter der Kinder können gleichzeitig oftmals einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen.

crèche

Allerdings finden auf Grund von Budgetbeschränkungen derzeit auch in Frankreich keine Neuinvestitionen in Krippenplätze statt. Dies führt zunehmend zu langen Wartezeiten für Krippenplätze.⁸⁵

Die Vorschule (*école maternelle*) für Kinder von drei bis sechs Jahren gilt in Frankreich bereits als Teil des öffentlichen und kostenlosen Schulsystems. Der Besuch dieser Institutionen ist zwar freiwillig, aber Frankreich weist in diesem Bereich eine Betreuungsdichte von 99 Prozent auf. Die Kernzeiten der Vorschule, die der Heranführung an den Grundschulalltag dient, sind von neun Uhr morgens bis vier Uhr nachmittags.⁸⁶

École maternelle

Die Kernzeiten der Grundschule (*école élémentaire*) sowie der Sekundarschule (*collège, lycée*) sind von acht Uhr morgens bis fünf Uhr nachmittags. Alle Schulformen bieten eine gemeinsame Mittagessensmöglichkeit in der Kantine.

Ganztagsschulen

Während die Kinderbetreuung in Frankreich weitgehend institutionalisiert beziehungsweise öffentlich gefördert ist, bleibt die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger größtenteils dem privaten Raum überlassen.⁸⁷ Eine Pflegeversicherung wie sie in Deutschland besteht, kennt Frankreich nicht. Während Frankreich in der (Klein-)Kinderbetreuung eine Vorreiterrolle in der EU einnimmt, fällt

es bei der Betreuung älterer Menschen weit hinter EU-Standard zurück. Es besteht allerdings die Möglichkeit, sich bis zu sechs Monaten ohne Bezüge beurlauben zu lassen.

Verbesserungsbedarf

Insgesamt hat Frankreich gegenüber Deutschland einen deutlichen Vorsprung im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dennoch besteht auch in Frankreich weiterhin Verbesserungsbedarf. Es gibt in Frankreich ebenfalls Engpässe bei der Betreuung von Kindern unter drei Jahren. Führungspositionen können zwar laut Angaben der Gesprächspartner theoretisch auch in Teilzeit oder in Telearbeit ausgeübt werden. In der Praxis wird aber oftmals ähnlich wie in Deutschland eine umfassende Präsenz der Führungskraft erwartet. Je höher die Position, desto mehr Präsenz wird dabei erwartet. Aus diesem Grund ist auch Jobsharing in französischen Ministerien sehr selten. Ferner werden häufig Besprechungen zu wenig familienfreundlichen Arbeitszeiten terminiert. Für kurzfristige Arztbesuche mit kranken Kindern kann zwar wie in Deutschland eine Dienstbefreiung genommen werden, dennoch werden diese Abwesenheiten von manchem Arbeitgeber als empfindliche Störung der Arbeitsablaufs gesehen. Generell wurde von allen Gesprächspartnern eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem theoretisch Möglichen und dem praktisch Durchsetzbaren bzw. Akzeptierten festgestellt.

c) Italien

Obwohl die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung in Italien fast dem EU-Durchschnitt entspricht, sind viele italienische Frauen aufgrund von Urlaubsregelungen und gesellschaftlichen Stereotypen häufig gezwungen, sich zwischen Beruf und Kindern zu entscheiden. Das Ergebnis sind niedrige Beschäftigungsquoten für Frauen in Italien. Laut Eurostat waren es im 1. Trimester 2009 46,3%. Hinter dieser Zahl verbirgt sich ein starkes Nord-Süd-Gefälle. Während in Norditalien 57 Prozent der Frauen arbeiten, sind es in Zentralitalien noch 53,3 Prozent und in Süditalien nur noch 30,7 Prozent. Problematisch gestaltet sich für Italien auch die niedrige Fertilitätsrate (1,37 Kinder pro Frau im Jahr 2007).

Gesetze zur Gleichstellung und wirtschaftliche Anreize haben sich als nicht ausreichend erwiesen, um tatsächlich eine gleiche Teilhabe von Männern und Frauen an der Arbeitswelt zu schaffen – dies zeigt sich nicht zuletzt an der weiterhin unterschiedlichen Vergütung von Männern und Frauen für dieselbe Leistung. Italien stellt mit dem

Aktionsplan 2020 einen neuen und umfassenden Lösungsansatz vor, der alle (betroffenen) Politikbereiche miteinbezieht, insbesondere Familie, Aus- und Fortbildung, Steuern, Soziales, z. B.:

- 40 Mio. Euro für Kinderbetreuung
- Förderung neuer Betreuungsmodelle: Modellversuch "Buoni lavaro" (Betreuungsgutscheine)
- Förderung von Telearbeit
- Unterstützungsmaßnahmen beim Wiedereinstieg in den Beruf nach einer Babypause
- Förderung von Maßnahmen und Projekten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Förderung von Modellversuchen, z. B. Implementierung flexibler Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Arbeitnehmerinnen oder Initiierung von Projekten, die der Gleichstellung von Männern und Frauen dienen
- Unterstützung von Maßnahmen durch Informationskampagnen
- Monitoring der Projekte und ihres Erfolgs
- Verbesserung der Teilzeitarbeit und anderer flexibler Arbeitszeitmodelle in enger Abstimmung mit der Wirtschaft
- Förderung der Beschäftigung von Frauen in Berufen bzw. Bereichen, in den Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, insbesondere in den Zukunftssektoren Energie und Umwelt

d) Tschechien

Laut einer Eurobarometer-Erhebung findet ein großer Anteil der Tschechen es schwierig, Beruf und Familienleben miteinander zu vereinbaren. Die Geburtenrate ist unverändert niedrig, und aufgrund des mangelnden Kinderbetreuungsangebots gehen viele Mütter von Kleinkindern keiner Beschäftigung nach.

Die Familien werden durch verschiedene staatliche Maßnahmen unterstützt, wie unter anderem langfristige und flexible Urlaubsregelungen für Eltern von Kleinkindern und ein erweitertes Angebot an Betreuungsdienstleistungen für Kinder im Vorschulalter.

Die tschechischen Beschäftigungsquoten für beide Geschlechter entsprechen in etwa dem EU-Durchschnitt (73,8 Prozent der Männer und 56,7 Prozent der Frauen im Jahr 2009). Das geschlechterspezifische Lohngefälle ist mit 26,2 Prozent allerdings das größte in der EU und liegt weit über dem EU-Durchschnitt von 17,8 Prozent. Die Beschäftigungsquote für Mütter mit Kindern unter sechs Jahren ist mit 33,6 Prozent die zweitniedrigste in der EU. Die Fertilitätsrate entsprach 2008 mit 1,5 Kindern pro Frau in etwa dem EU-Durchschnitt.⁸⁸

Obwohl die Tschechen der Ansicht sind, dass der praktischste Weg, Arbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren, darin bestünde, dass ein Elternteil Teilzeit arbeitet, tun dies nur wenige (2,8 Prozent der Männer und 9,2 Prozent der Frauen). In der gleichen Erhebung gaben 60 Prozent der Tschechen an, die Vereinbarung von Beruf und Freizeit sei sehr oder ziemlich schwierig (verglichen mit dem EU-Durchschnitt von 51 Prozent).

V Fazit

Für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden in Deutschland und speziell auch in der öffentlichen Verwaltung in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen. Fast alle der befragten Ministerien (Personalstellen) sind mit ihren Bedingungen für eine Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition zufrieden, über die Hälfte sehen allerdings Optimierungsbedarf.

Es bestehen grundsätzlich vielfältige Möglichkeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Führungsposition zu erreichen. Dennoch werden viele theoretisch existierende Möglichkeiten offenbar in der Praxis nur unzureichend angewandt. Daher werden seitens der Recherchegruppe weitere Optimierungen empfohlen.

Faktisch stellen die Gründung einer Familie und die Verantwortung für eine Familie insbesondere für Frauen offenbar ein erhebliches Karrierehindernis in der Ministerialverwaltung dar. Diese Schlussfolgerung erscheint zulässig vor dem Hintergrund, dass es nur wenige weibliche Abteilungs- und Referatsleiter gibt und die wenigen Frauen in diesen Positionen noch seltener Kinder oder pflegebedürftige Angehörige haben, sondern in der Regel Vollzeit arbeiten. Familiäre Verpflichtungen stehen augenscheinlich oftmals der Übernahme einer Führungsposition in der Ministerialverwaltung entgegen. Frauen, die bereits eine Führungsposition in der Ministerialverwaltung erreicht haben, scheinen in vielen Fällen keine Familie gründen zu wollen oder zu können.

Familie ist Karrierehindernis

Die Gründung einer Familie führt nach den Recherchen der Autorinnen allerdings dann nicht zu einem Karriereknick, wenn ein entsprechendes Verständnis und ein Förderungswille bei den Vorgesetzten vorhanden sind. In Zeiten der Präsenzkultur ist es laut Aussage einer Mitarbeiterin mit Kind für manchen Vorgesetzten allerdings ein Problem, dass ein Mitarbeiter mit Kind plötzlich einen weiteren "Chef" (nämlich das Kind) hat, an dessen Bedürfnissen sich der Mitarbeiter ebenfalls orientieren muss.

Verständnis und Förderungswille bei den Vorgesetzten

Diese Einschätzung deckt sich mit den Erkenntnissen aus der Frankfurter Karrierestudie 2010 zu den Karriereperspektiven berufstätiger Mütter. Zu den von den befragten Müttern am häufigsten genannten Maßnahmen und Änderungen gehört neben "qualifizierten Teilzeittätigkeiten" (82 Prozent) ein Bewusstseinswandel (79 Prozent)⁸⁹. Die Bewusstseinsänderung, dass Mütter leistungswillig und -bereit sind, ist die Basis dafür, dass qualifizierte Teilzeittätigkeiten und flexible

Bewusstseinswandel

Arbeitszeiten und -orte von Frauen in Anspruch genommen werden können, ohne Abstriche beim Entgelt oder in ihrer Karriereentwicklung zu machen. Das ist bei der Präsenzkultur, die häufig in traditionellen Unternehmen vorherrscht, derzeit nicht vorstellbar.⁹⁰ Treffend formuliert eine der befragten Mütter ihren Wunsch folgendermaßen: Wenn ich eine der Optionen auswählen müsste, die zuerst umgesetzt werden sollte, um berufstätigen Müttern das Leben zu erleichtern, dann wäre das der Bewusstseinswandel.⁹¹

Zertifizierung als Anstoß?

Die vorgestellte Zertifizierung *audit berufundfamilie* erscheint den Autorinnen eine gute Möglichkeit, einen Sensibilisierungsprozess in einem Ministerium anzukurbeln, Defizite aufzuzeigen und individuell auf die Aufgaben, Organisation und Struktur im Haus abgestimmte Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Es sind jedoch sehr hohe Kosten mit der Zertifizierung verbunden. Aufgrund der angespannten Haushaltslage in allen Ressorts ist eine Auswertung und Übertragung der Erfahrungen der zertifizierten Häuser auf die anderen Ministerien sinnvoll. Diese Erfahrungen könnten z. B. in ressortübergreifenden Arbeitsgruppen in Konzepten münden, die dann als Unterstützung und Leitfaden hinsichtlich einer weiteren Sensibilisierung und Erweiterung von familienpolitischen Ansätzen und Aktivitäten in allen Ministerien dienen. Es sollten dabei selbstverständlich auch die positiven Erfahrungen der anderen Ministerien einfließen. Jedes Ministerium hat Stärken und Schwächen!

Mut zur Umsetzung

Erforderlich ist insgesamt mehr Mut, existente Konzepte auch in die Tat umzusetzen. Familienfreundliche Maßnahmen wie Jobsharing werden von Vorgesetzten oft kategorisch abgelehnt, da sie befürchten, dass ihre Mitarbeiter nicht mehr hinreichend verfügbar sind und die kontinuierliche Abwicklung der Arbeit gefährdet sein könnte. Allerdings ist gerade beim Jobsharing auch eine gewisse Flexibilität der Mitarbeiter wünschenswert, wie zum Beispiel die Bereitschaft, auch Nachmittage und nicht nur Vormittage zu arbeiten. An dieser Flexibilität fehlt es in manchen Fällen. Auch die Bereitstellung und die Nutzung der technischen Möglichkeiten ist unumgänglich, um die Arbeit zeitlich und örtlich unabhängiger zu gestalten.

Unterstützung bei Betreuungsmöglichkeiten

Sinnvoll könnte es ferner für die Ministerien in Bayern, Sachsen-Anhalt und Sachsen sein, Kooperationsvereinbarungen mit Familien-serviceagenturen abzuschließen, die den Familien bei der Vermittlung von Familien unterstützenden Angeboten helfen, wie zum Beispiel bei der Vermittlung einer Tagesmutter. Zu begrüßen wäre auch die Ausweitung von "Notfallmaßnahmen" wie zum Beispiel die flächen-

deckende Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros⁹² in allen Ministerien, in dem die Eltern bei kurzfristigen Betreuungsengpässen neben der Arbeit auf ihr Kind aufpassen können. Auch Ferienbetreuungsangebote oder Betreuungsangebote z. B. am Buß- und Betttag in Bayern, der für Schulkinder frei ist, sollten in allen Ministerien zur Verfügung gestellt werden.

Frankreich kann für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in mancher Hinsicht als Vorbild dienen. Ähnlich dem Beispiel Frankreich ist in Deutschland eine bessere Kinderbetreuung anzustreben, hierfür sind weitere Investitionen in Kinderkrippen, Kindergärten, Hortplätze oder Ganztageschulen notwendig, u. U. ist über eine quasi-verbindliche Ganztages-Vorschule für Kinder ab drei Jahren nachzudenken. Investitionen in Betreuungsmaßnahmen erscheinen insgesamt wichtiger als rein finanzielle Transferleistungen wie Kindergeld oder Ehegattensplitting.⁹³ Auch rund zwei Drittel der in der Frankfurter Karrierestudie 2010 befragten Mütter nannten auf die Frage nach weiteren gewünschten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und beruflicher Karriere die Einrichtung von Kindertagesstätten und Kindergärten in Unternehmen und Gemeinden.⁹⁴

Gerade das deutsche System finanzieller Unterstützung von Familien trägt wesentlich dazu bei, dass sich in Deutschland die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter schwieriger darstellt als in Frankreich. Zwar unterscheiden sich die materiellen Rahmenbedingungen für Familien in Deutschland und Frankreich in der Summe nicht wesentlich. Aber während Frankreich verstärkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt, konzentriert sich die deutsche Familienpolitik insbesondere mit den beiden Instrumenten Kindergeld und Ehegattensplitting im Vergleich zur französischen Familienpolitik stark auf monetäre Leistungen zur Unterstützung von Familien.

So werden in Deutschland, um die Steuerlast zu berechnen, die beiden zu versteuernden Einkommen der Ehegatten addiert und anschließend durch zwei geteilt (Splittingfaktor 2). Basierend auf diesem Wert wird die Einkommensteuer nach dem geltenden Einkommensteuertarif berechnet. Die so errechnete Einkommensteuer wird dann verdoppelt. Das französische Familiensplitting verfährt nach ähnlicher Berechnung, allerdings wird die Anzahl der Kinder bis 18 Jahre berücksichtigt, sodass der Splittingfaktor mit der Zahl der vorhandenen Kinder steigt. Somit sind Eltern mit einem Durchschnittseinkommen

Investition in Betreuungsmassnahmen

Familiensplitting statt Ehegattensplitting

ab dem dritten Kind in Frankreich de facto steuerfrei.⁹⁵

Durch das Ehegattensplitting werden in Deutschland vornehmlich Haushalte mit Alleinverdienern der höheren Einkommensklassen entlastet, denn die Splittingregelung impliziert, dass die steuerliche Entlastung mit steigendem Einkommen des Hauptverdieners zunimmt. Der deutliche Verlust an Steuervorteilen bewirkt in Deutschland, dass sich speziell für gering qualifizierte, verheiratete Frauen eine Arbeitsaufnahme kaum lohnt, insbesondere dann, wenn der Ehepartner gut verdient.

Dagegen ist durch die Berücksichtigung der Kinderzahl das französische System der Besteuerung von Familien für Zuverdiener weniger progressiv als das deutsche. Eine Einkommenserhöhung führt also zu einem geringeren Verlust an Steuervorteilen. Dies hat zur Folge, dass in Frankreich für Mütter, die als Zuverdiener tätig werden, die Steuerbelastung ihres Einkommens geringer ausfällt als in Deutschland.⁹⁶ Die unterschiedlichen Splittingregelungen haben laut OECD Taxing Wages 2009⁹⁷ einen wesentlichen Anteil daran, dass in Deutschland im Jahr 2008 der Grenzsteuersatz eines Zweitverdieners bei 49,6 Prozent lag, in Frankreich dagegen nur bei 22,7 Prozent (für ein Ehepaar mit zwei Kindern und 100 beziehungsweise 33 Prozent eines Durchschnittsverdienstes). Deutschland liegt damit an der Spitze der OECD-Länder, wogegen Frankreich im hinteren Bereich angesiedelt ist.

*Querschnittsaufgabe
für Politik, Wirtschaft
und Gesellschaft*

Insgesamt zeichnet sich eine progressive und aktive Familienpolitik nach Auffassung der Recherchegruppe dadurch aus, dass sie als Querschnittsaufgabe für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft begriffen wird.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Führungsposition führt zu einer Win-win-Situation für den Dienstherrn und den Beschäftigten, da eine langfristige Bindung der Mitarbeiter einem zukünftigen Mangel an Experten vorbeugen kann und Mitarbeiter besser motiviert werden können.

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringt auch vielfachen Nutzen für die Gesellschaft: Eine höhere Beschäftigungsrate, sichereres Familieneinkommen, die Stärkung der Gleichstellung von Mann und Frau und die Förderung der kindlichen Entwicklung in qualifizierten Kinderbetreuungseinrichtungen.

Literaturverzeichnis

Bericht des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen:

Frauen in Führungspositionen, Juni 2010, S. 71 ff.

Bertram, Hans:

Generationenkonflikt oder Generationensolidarität? In: Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. S. 249-254.

Berufundfamilie gGmbH:

Für die Praxis, Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Frankfurt a. Main 2008.

Agnes Blome / Jens Alber Keck:

WZB-Mitteilungen (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Heft 116, Juni 2007, S.10.

Bohmsen, Guido:

Wie immer hat das Mädchen recht. SZ (Süddeutsche Zeitung) vom 9.2.2011.

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

- Leistungen, Wirkungen, Trends; Familienreport 2010.
- Frauen in Führungsposition, S.10.
- Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. DIHK-Deutscher Industrie- und Handelskammertag und berufundfamilie gGmbH, Berlin, 2008b.

Commerzbank:

Evaluationsstudie Modellprojekt Kids & Co. Kindertagesstätte Seite 4.

Dressel/ Cornelißen/ Wolf:

Gender- Datenreport, Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, BMFSFJ.

Döge, Peter/ Behnke Cornelia et al.:

Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene. IAIZ-Pilotstudie (Endbericht); Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) e.V. Berlin, August 2004.

Geissler, Birgit:

Hierarchie und Differenz- Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. In: Oechsle, Mechthild / Geissler, Birgit (Hrsg.). Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis, 2008.

Gerlach/ Schneider:

Forschungszentrum Familienbewußte Personalpolitik, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften, Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditierten Arbeitgebern, Berlin, Juni 2010.

Bundesgesetze:

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz)

Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG)

Landesgesetze und Verordnungen:

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG)

Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG)

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamtinnen und Beamten (Leistungslaufbahngesetz – LibG)

Bayerische Urlaubsverordnung (UrIV)

Sächsisches Beamtengesetz (SächsBG)

Landesbeamtengesetz Sachsen-Anhalt (LBG LSA)

Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2008-2013**Deutsches Institut für Wirtschaftsordnung:**

Führungskräftemonitor 2010.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt):

Frauen in Führungspositionen-Karriere mit Hindernissen. Kurzbericht, Nr.9, 6. Juni 2006.

Ihisen/ Buschmeyer/ Skog:

VDI-Bericht Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie. Fußnote Seite 6.

Informationsdienst Soziale Indikatoren

Ausgabe 38, Juli 2007.

Klammer,Ute/ Klenner, Christina:

Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge, Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland 2004, in: Leitner, S./ Ostner, Ilona/ Schranzenstaller, M.(Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechter-Verhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Er-nährermodell? Wiesbaden 2004.

Knapp, Gudrun-A.:

Segregation in Bewegung. Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen, in: Hausen, Karin/Krell Gertraude (Hrsginnen.): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München 1993, Seiten 25-46, insbes. Seite 33.

Köhler, Horst:

Ansprache vor der Bundesversammlung nach seiner Wahl zum Bundespräsidenten im Reichstags-gebäude in Berlin am 23. Mai 2004.

Luci, Angela:

Finanzielle Familienunterstützung und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarkt-beteiligung von Müttern in Deutschland und Frankreich. Hat Frankreich die Nase vorn? In: Journal of Social Policy Research (Zeitschrift für Sozialreform) 56/2010, Heft 1, Seiten 3-28.

http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/29726/telechargement_fichier_en_soczialreform_a.luci.pdf

Ludwig, Isolde/ Schlevogt, Vanessa:

Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter? Eine neue Balance zwischen Arbeit und Privatleben als Zu-kunftsmodell für Frauen und Männer. Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt a. Main, 2002.

Math, Antoine:

Transferts monetaires sociaux et incitation financiere sur l'offre de travail du second apporteur de ressource au sein du couple (IRES), 2004.

Neue Züricher Zeitung:

Die Grenzen der Alternativen. Männliche Kader zwischen Familie und Beruf. Nr. 274, 23.

OECD:

- Pressemitteilung 2009: "Doing better for Children", 1. September 2009, Paris/ Berlin, 23.November 2005, Seite 70.
- Taxing Wages (2009); <http://www.oecd.org>.

Pfahl/ Reuyß (SowiTra):

Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, Edition Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2009.

Pfau/ Effinger:

- Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlstandsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz, 2005, Seite 4.
- Historical paths of the male breadwinner family model – explanation for cross-national differences. In: British Journal for Sociology 2004, 55, Seite 3.
- Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41, 2001, Seiten 488 – 511 (497).

Seehofer, Horst:

Regierungserklärung des Bayerischen Ministerpräsidenten am 10. Dezember 2008 vor dem Bayerischen Landtag, Seite 9.

Sozio-oekonomische Panel (SOEP):

Repräsentative Wiederholungsbefragung von über 12.000 Privathaushalten in Deutschland zu sozio-oekonomischen Fragen. Die Befragung wird im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien (= stets demselben Panel) durchgeführt.

Statistisches Bundesamt:

Prüfungen an Hochschulen – Fachserie 11. Reihe, 4. Februar 2007.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2009, April 2011

Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg und Institut für Soziologie der Universität Würzburg:

Projekt "Familiale Arbeitsteilung in den Ländern der Europäischen Union: Länderstudie Deutschland", DFG-Projekt. (Kurzfassung des Projekts, siehe auch Dreizehn Stunden Unterschied – Neue Studie belegt Aufgabenteilung im Haushalt, FAZ. 5. Dezember 2001.)

Textor:

Mutterwerdung – Mutterschaft, in: Das Online – Familienhandbuch 2006.

Wegner, Alexander/Lippert, Inge:

Studie Familie und Arbeitswelt – Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategien in Großbritannien, Frankreich und Dänemark. Berlin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 55, 2004.

Ziegler, Yvonne / Graml, Regine:

Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Erkenntnisse aus der Frankfurter Karriere-studie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter, GiP 2/2011, Seiten 15 ff.

Fragebogen zum Recherchethema "Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition– Karriereknick?
Eine Betrachtung in den Ministerialverwaltungen Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt"

22. Lehrgang für Verwaltungsführung der Bayerischen Staatskanzlei

Dienststelle: Anschrift: Name der Kontaktperson: Funktion: E-Mail-Adresse: Telefonnummer:	
Existiert für Ihre Dienststelle ein Personalentwicklungskonzept (PEK)?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Dient es zur Optimierung der Personalentwicklung in Ihrem Haus?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Existiert im PEK ein Entwicklungsplan für Nachwuchsführungskräfte? Wenn ja, ist dieser konkret an der Entwicklung der Abgänge von Führungskräften ausgerichtet?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Ist im PEK der Umgang mit familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung (wegen Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger) über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus geregelt?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Nur bezüglich Kinderbetreuung <input type="checkbox"/>
Wenn ja, was ist geregelt? 	
Ist Ihr Haus mit dem audit berufundfamilie oder ähnlichen Auszeichnungen zertifiziert? Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Bitte schätzen Sie kurz den Nutzen dieses audits für Ihr Haus ein: 	
Welche Instrumente zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf gibt es in Ihrer Dienststelle?	

Gerne kann dabei auf vorhandene Erhebungen aus den letzten fünf Jahren zurückgegriffen werden.

Instrument	existiert	Wird von wie vielen Personen im höheren Dienst genutzt*	Wird von wie vielen Führungskräften genutzt*
Erlasse/ Dienstvereinbarungen o. ä.	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
Teilzeit	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Teilzeit auf allen Dienstposten möglich?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
Blockarbeit	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Flexible Arbeitszeiten	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Jahresarbeitszeitkonto	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Telearbeit, Heimarbeit	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Telearbeit, Heimarbeit auf allen Dienstposten möglich?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
Job-Sharing	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Eltern-Kind-Büro	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Kinderbetreuung	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Betriebskindergarten bzw. Belegplätze	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Betriebshort bzw. Belegplätze	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Organisation der Kinderbetreuung außerhalb der üblichen Dienstzeiten	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Kooperationsvereinbarung mit einem Familienservice	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Unterstützung bei Notfallbetreuung	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Weiterbildungsangebote für Rückkehrer aus familienbedingter Auszeit	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Mentoringprogramm	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Ferienbetreuung bzw. Vermittlung von Betreuungsangeboten	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
Rücksicht beim Festsetzen von regelmäßigen Besprechungen auf familienfreundliche Rahmenbedingungen (z. B. auf Basis eines Leitbildes)	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
Rücksicht bei Fortbildung auf familienfreundliche Rahmenbedingungen (z. B. bzgl. Dienstort und Dienstende)	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
Rückkehrmöglichkeit auf selben Dienstposten möglich?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>		
☞	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
☞	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
☞	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
☞	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
☞	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___
☞	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>	Frauen:___ Männer:___	Frauen:___ Männer:___

Datenerhebung Stand: _____

* Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden diese Zahlen nur für die Bewertung genutzt und erscheinen im Recherchebericht nur in kumulierter Form bzw. als Relativzahl. Die Fragebögen werden nach der Auswertung vernichtet. Sollte Ihrerseits dennoch keine Angabe von Zahlen kleiner 3 möglich sein, bitten wir um die Angabe „< 3“.

Wie schätzen Sie die Zufriedenheit Ihrer Führungskräfte und angehenden Führungskräfte mit den Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschl. Karrierechancen in Ihrer Dienststelle ein?

sehr zufrieden zufrieden eher unzufrieden unzufrieden

Basiert diese Aussage auf einer Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Ja Nein

Wenn ja, aus welchem Jahr? _____

Welche grundsätzlichen Probleme gibt es hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschl. Karrierechancen aus Sicht

- der Betroffenen:

✎

- der Vorgesetzten:

✎

- der unmittelbaren Kollegen:

✎

Bei welchen Dienstposten ist seitens der Dienststelle bei Ausübung von Teilzeit keine Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle gegeben?

✎

Sehen Sie in Ihrer Dienststelle die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familien und Beruf einschl. Karrierechancen zu optimieren? Ja Nein

Wenn ja, was planen Sie?

✎

Vielen Dank für Ihre Unterstützung! Dr. Renate Beck, Dr. Andrea Sebald, Katja Wintermann

Fragebogen zum Recherchethema "Vereinbarkeit von Familie und Führungsposition– Karriereknick?
Eine Betrachtung in den Ministerialverwaltungen Bayern, Sachsen und Sachsen-Anhalt"

22. Lehrgang für Verwaltungsführung der Bayerischen Staatskanzlei

	Anzahl Mitarbeiter		Davon																
	Männer	Frauen	...mit Kindern		...in Teilzeit wegen Kinderbetreuung				Pflege Angehöriger	...in Elternzeit									
			Männer	Frauen	Männer	Frauen	Durchschnittl. Teilzeitquote	Männer		Frauen	Sonstiges	Männer	Frauen						
AL																			
RL																			
Ref.																			

Hinweis: Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden diese Zahlen nur für die Bewertung genutzt. Sie erscheinen im Recherchebericht nur in kumulierter Form bzw. als Relativzahl. Die Fragebögen werden nach der Auswertung vernichtet. Sollte Ihrerseits dennoch keine Angabe von Zahlen kleiner 3 möglich sein, bitten wir um die Angabe „< 3“.

-
- ¹ Ansprache von Horst Köhler vor der Bundesversammlung nach seiner Wahl zum Bundespräsidenten im Reichstagsgebäude in Berlin am 23. Mai 2004. (http://www.bundespraesident.de/Anlage/original_620405/23.05.2004-Wahl.pdf).
- ² Vgl. Regierungserklärung des Bayerischen Ministerpräsidenten Horst Seehofer am 10.12.2008 vor dem Bayerischen Landtag, S. 9.
- ³ Vgl. Regierungserklärung des Bayerischen Ministerpräsidenten Horst Seehofer am 10.12.2008 vor dem Bayerischen Landtag, S. 9.
- ⁴ **Vgl. Bohmsen, Guido: „Wie immer hat das Mädchen recht“. SZ vom 9. Februar 2011.**
- ⁵ **Vgl. Bohmsen, Guido; „Wie immer hat das Mädchen recht“. SZ vom 9. Februar 2011.**
- ⁶ **Vgl. Bohmsen, Guido: „Wie immer hat das Mädchen recht“. SZ vom 9. Februar 2011.**
- ⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen, Wirkungen, Trends, S. 34.
- ⁸ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Frauen in Führungspositionen, S. 10.
- ⁹ Vgl. Holst, Eike/ Busch, Anne: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2010, Führungskräftemonitor 2010, S. 11. Demnach übernehmen unter vollzeitbeschäftigten Führungskräften Männer nur einen sehr geringen Anteil an der Hausarbeit in der Partnerschaft: im Jahr 2008 waren dies nur 20 Prozent. Bei den Frauen in Führungspositionen liegt dieser Anteil bei 59 Prozent und damit dreimal so hoch. Insgesamt ist die Arbeitsteilung von Führungskräften in Partnerschaften bei den Frauen egalitärer organisiert als bei den Männern: Knapp die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen teilen sich mit ihrem Partner die Hausarbeit im Vergleich zu gut einem Fünftel der Männer, die sich mit ihrer Partnerin diese Tätigkeit teilen. Von einem Trend hin zu einem Rollentausch (der Mann verrichtet mehr Hausarbeit als die Frau) kann zwar keinesfalls die Rede sein, doch ist für gut jede siebte vollzeitbeschäftigte Frau in einer Führungsposition dieses Arrangement bereits Realität.
- ¹⁰ Blome / Keck: WZB-Mitteilungen (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung), Heft 116, Juni 2007, S. 10.
- ¹¹ Vgl. Ihnen / Buschmeyer / Skog: VDI-Bericht Ingenieurinnen und Ingenieure im Spannungsfeld zwischen Beruf, Karriere und Familie, Fußnote S. 6.
- ¹² Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung von über 12.000 Privathaushalten in Deutschland zu sozioökonomischen Fragen. Die Befragung wird im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien (= stets demselben Panel) durchgeführt.
- ¹³ Vgl. Holst, Eike / Busch, Anne: Führungskräftemonitor 2010, S. 16.
- ¹⁴ Vgl. Gleichstellungskonzept StMF 2008-2013, S. 19.
- ¹⁵ Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI), Ausgabe 38, Juli 2007, S. 1.
- ¹⁶ Cornelißen: Gender-Datenreport, Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, BMFSFJ, Einleitung, S. 13.
- ¹⁷ Cornelißen: Gender-Datenreport, Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, BMFSFJ, Einleitung, S. 16 f.
- ¹⁸ Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen – Fachserie 11. Reihe, 4. Februar 2007. Bei den höheren akademischen Grade nimmt der Frauenanteil allerdings ab. So wurden 2007 42 Prozent der Promotionen in Deutschland von Frauen abgelegt. Bei den Habilitationen lag 2006 der Anteil bei 22 Prozent und nur 15 Prozent der Professoren waren weiblich. In der höchsten Besoldungsstufe C4 waren es sogar nur 10 Prozent.
- ¹⁹ Vgl. Commerzbank: Evaluationsstudie Modellprojekt Kids & Co. – Kindertagesstätte, S. 4.
- ²⁰ Vgl. Textor: Mutterwerdung-Mutterschaft, in: Das Online-Familienhandbuch 2006.
- ²¹ Vgl. Pfau-Effinger: Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz, 2005, S. 4.
- ²² Vgl. Pfau-Effinger: Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz, 2005, S. 4.

-
- ²³ Dressel / Cornelißen / Wolf: Gender-Datenreport, Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, BMFSFJ, Kapitel Fünf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, S. 268.
- ²⁴ Vgl. Pfau-Effinger: Wandel der Geschlechterkultur und Geschlechterpolitiken in konservativen Wohlfahrtsstaaten – Deutschland, Österreich und Schweiz, 2005, S. 4.
- ²⁵ Vgl. Pfau-Effinger: Historical paths of the male breadwinner family model – explanation for cross-national differences. In: British Journal for Sociology 2004, 55, 3, S. 177-199.
- ²⁶ Dressel / Cornelißen / Wolf: Gender-Datenreport, Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, BMFSFJ, Kapitel Fünf, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, S. 269 f.
- ²⁷ Vgl. Pfau-Effinger: Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41, 2001, S. 488-511 (497).
- ²⁸ **Vgl. Projekt „Familiale Arbeitsteilung in den Ländern der Europäischen Union: Länderstudie Deutschland“, DFG-Projekt, Staatsinstitut für Familienforschung an der Universität Bamberg und Institut für Soziologie der Universität Würzburg (Kurzfassung des Projekts, siehe auch Dreizehn Stunden Unterschied – Neue Studie belegt Aufgabenteilung im Haushalt, FAZ, 5. Dezember 2001).**
- ²⁹ Vgl. Ludwig, Isolde/ Schlevog, Vanessa: Bessere Zeiten für erwerbstätige Mütter? Eine neue Balance zwischen Arbeit und Privatleben als Zukunftsmodell für Frauen und Männer. Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt am Main, 2002.
- ³⁰ Vgl. Pfau-Effinger: Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41, 2001, S. 488-511 (497).
- ³¹ Klammer, Ute/Klenner, Christina (2004): Geteilte Erwerbstätigkeit – gemeinsame Fürsorge. Strategien und Perspektiven der Kombination von Erwerbs- und Familienleben in Deutschland, in: **Leitner, S./Ostner, Ilona/Schranzenstaller, M. (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden 2004, S. 177-207.**
- ³² Bertram, Hans: Generationenkonflikt oder Generationensolidarität?, S. 249-254, in: Demografischer Wandel. Die Stadt, die Frauen und die Zukunft. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen.
- ³³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 33.
- ³⁴ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 36.
- ³⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 43.
- ³⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 43.
- ³⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 46.
- ³⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 47.
- ³⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 104.
- ⁴⁰ Vgl. Für die Praxis, Männer vereinbaren Beruf und Familie, Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Hrsg. v. der berufundfamilie gGmbH. Frankfurt am Main, 2008, S. 33.
- ⁴¹ Vgl. Für die Praxis, Männer vereinbaren Beruf und Familie, Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Hrsg. v. der berufundfamilie gGmbH. Frankfurt am Main, 2008, S. 33.
- ⁴² Vgl. Für die Praxis, Männer vereinbaren Beruf und Familie, Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Hrsg. v. der berufundfamilie gGmbH. Frankfurt am Main, 2008, S. 33 f.

-
- 43 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienorientierte Personalpolitik – Checkheft für kleinere und mittlere Unternehmen. DIHK- Deutscher Industrie- und Handelskammertag und der berufundfamilie gGmbH. Berlin, 2008b.
- 44 Vgl. Für die Praxis, Männer vereinbaren Beruf und Familie, Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Hrsg. v. der berufundfamilie gGmbH. Frankfurt am Main, 2008, S. 6 f.
- 45 Vgl. Für die Praxis, Männer vereinbaren Beruf und Familie, Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Hrsg. v. der berufundfamilie gGmbH. Frankfurt am Main, 2008, S. 6 f.
- 46 Vgl. Für die Praxis, Männer vereinbaren Beruf und Familie, Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber. Hrsg. v. der berufundfamilie gGmbH. Frankfurt am Main, 2008, S. 14.
- 47 **OECD, 2009: Pressemitteilung „Doing Better for Children“, 1.September 2009, Paris/Berlin.**
- 48 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienreport 2010, Leistungen Wirkungen Trends, S. 102.
- 49 Pfahl/Reuyß (SowiTra): Das neue Elterngeld – Erfahrungen und betriebliche Nutzungsbedingungen von Vätern, Edition Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, 2009.
- 50 Vgl. Gerlach / Schneider: **Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften“, Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditieren Arbeitgebern**, Berlin, Juni 2010, S. 3 ff.
- 51 Vgl. Gerlach / Schneider: **Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften“, Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditieren Arbeitgebern**, Berlin, Juni 2010, S. 5 ff.
- 52 Die Grenzen der Alternativen. Männliche Kader zwischen Familie und Beruf. Neue Züricher Zeitung Nr.274, 23. November 2005, S. 70.
- 53 Döge, Peter/ Behnke, Cornelia: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene – IAIZ- Pilotstudie (Endbericht), Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) e. V., Berlin, August 2004, S.11, 24.
- 54 Geissler, Birgit: Hierarchie und Differenz – Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf.
- 55 Gudrun-A./Knapp: **Segregation in Bewegung. Einige Überlegungen zum ‚Gendering‘ von Arbeit und Arbeitsvermögen**, in Hausen, Karin/ Krell Gertraude (Hgnn.): Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart, München 1993, S. 25-46, insbes. S. 33.
- 56 Frauen in Führungspositionen-Karriere mit Hindernissen, in: IAB (Institut für Arbeitsmarkt) Kurzbericht, Nr. 9, 6. Juni 2006.
- 57 Döge, Peter/ Behnke, Cornelia: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene – IAIZ- Pilotstudie (Endbericht), Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) e. V., Berlin, August 2004, S.11, 24.
- 58 Führungskräfte-Monitor 2010. DIW, S. 28.
- 59 Döge, Peter/ Behnke, Cornelia: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene – IAIZ-Pilotstudie (Endbericht), Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) e. V., Berlin, August 2004, S.11, 24.
- 60 Döge, Peter/ Behnke, Cornelia: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Ansätze zur Unterstützung familienorientierter Männer auf betrieblicher Ebene – IAIZ-Pilotstudie (Endbericht), Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung (IAIZ) e. V., Berlin, August 2004, S.11, 24.
- 61 **Vgl. Gerlach / Schneider: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften“, Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditieren Arbeitgebern**, Berlin, Juni 2010, S. 7 ff.
- 62 **Vgl. Gerlach / Schneider: Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften“, Ergebnisse einer Befragung unter Führungskräften bei auditieren Arbeitgebern**, Berlin, Juni 2010, S. 7 ff.

-
- ⁶³ Ziegler, Yvonne / Graml, Regine: Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter, GiP 2/2011, S. 21.
- ⁶⁴ §§ 15 ff. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, §§ 12 ff. Urlaubsverordnung, Art. 89 ff. BayBG, § 142a SächsBG, § 65 LBG LSA; vgl. hierzu auch das Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2008-2013, S. 87 ff.
- ⁶⁵ Vgl. Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2008-2013, S. 93, Tz. 13 ff.
- ⁶⁶ Vgl. Art. 15 Abs. 4 Satz 1 Nr. 5 des Gesetzes über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamtinnen und Beamten (Leistungslaufbahngesetz-LlbG).
- ⁶⁷ Vgl. Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2008-2013, S. 101, Tz. 27.
- ⁶⁸ Vgl. Art. 89 BayBG, § 65 LBG LSA, § 142a SächsBG
- ⁶⁹ § 143d SächsBG: § 69 LBG LSA, Vgl. auch Art. 14 Abs. 1 Satz 2 Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG).
- ⁷⁰ Vgl. Gleichstellungskonzept des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen 2008-2013, S. 95, Tz. 19.
- ⁷¹ **Wikipedia „Zertifizierung“ vom 5. Mai 2011**
- ⁷² Bothfeld, Silke / Klammer, Ute / Klenner, Christina / Leiber, Simone / Thiel, Anke und Ziegler, Astrid (2005): WSIFrauenDatenReport 2005 – Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 66.). Berlin: edition sigma.
- ⁷³ Europäische Allianz für Familien – Länderprofile. In: <http://ec.europa.eu> vom 13. Juli 2011.
- ⁷⁴ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 18.
- ⁷⁵ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 21.
- ⁷⁶ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 4.; Vgl. ferner BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht, Gutachten der Sachverständigenkommission 2011, S. 137.
- ⁷⁷ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 5.
- ⁷⁸ Teilzeit arbeitende Frauen sind ferner in Deutschland einem wesentlich höheren Armutsrisiko ausgesetzt als Teilzeit arbeitende Frauen in Frankreich. In Frankreich führt ein gesetzlicher Mindestlohn von neun Euro brutto pro Stunde, der für jedes Beschäftigungsverhältnis gezahlt werden muss, dazu, dass mehr Frauen als in Deutschland über ein eigenständiges Existenz sicherndes Einkommen und eine eigenständige Alterssicherung verfügen, vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 5.
- ⁷⁹ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 20.
- ⁸⁰ Die Leiterin des Sozialreferats der Stadt Bordeaux bezeichnete die Kinderbetreuung und Kindererziehung z. B. als Gemeinschaftsaufgabe der ganzen Gesellschaft.
- ⁸¹ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 12.
- ⁸² Pinl, Claudia (2003): Uralt, aber noch rüstig: Der deutsche Ernährer. In: Politik und Zeitgeschichte (Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament vom 27.10.2003); <http://www.bpb.de/files/RXFU7L.pdf>.
- ⁸³ Vgl. BMFSFJ, Erster Gleichstellungsbericht, Gutachten der Sachverständigenkommission 2011, S. 172.
- ⁸⁴ Während in Frankreich 28 Prozent der Kleinkinder zwischen null und drei Jahren in einer Krippe oder von einer Tagesmutter betreut werden, sind es in Deutschland nur neun Prozent (OECD Family Data Base 2010).

-
- ⁸⁵ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 17.
- ⁸⁶ Vgl. Luci, Angela: Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich. Warum es Französisinnen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Friedrich Ebert Stiftung, Internationale Politikanalyse März 2011, S. 17 f.
- ⁸⁷ Vgl. Veil, Mechthild: Der Einfluss des republikanischen Modells auf die Geschlechterkulturen in Frankreich, 2005, S. 7.
- ⁸⁸ Europäische Allianz für Familien – Länderprofile. In: <http://ec.europa.eu> vom 13. Juli 2011.
- ⁸⁹ Demgegenüber sind nur bei 52 Prozent der Befragten qualifizierte Teilzeittätigkeiten eingeführt und nur 22 Prozent der Befragten sehen bereits eine Bewusstseinsänderung bei Vorgesetzten und Kollegen.
- ⁹⁰ Ziegler, Yvonne / Graml, Regine: Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter, GIP 2/2011, S. 19.
- ⁹¹ Ziegler, Yvonne / Graml, Regine: Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter, GIP 2/2011, S. 21.
- ⁹² Bericht Frauen in Führungspositionen, Juni 2010, S. 71 ff.
- ⁹³ Das Ehegattensplitting ist nach dem Kindergeld das zweitbeste Instrument im System der finanziellen Unterstützung von Familien, vgl. Luci, Angela (2010): Finanzielle Familienunterstützung und deren Auswirkung auf die Arbeitsmarktbeteiligung von Müttern in Deutschland und Frankreich. Hat Frankreich die Nase vorn? in: Journal of Social Policy Research (Zeitschrift für Sozialreform) 56/2010, Heft 1: 3–28; http://www.ined.fr/fichier/t_telechargement/29726/telechargement_fichier_en_sociale_reforme_a_luci.pdf (aufgerufen am 27.2.2011).
- ⁹⁴ Ziegler, Yvonne / Graml, Regine: Die Illusion von der Vereinbarkeit von Familie und Karriere, Erkenntnisse aus der Frankfurter Karrierestudie 2010: Karriereperspektiven berufstätiger Mütter, GIP 2/2011, S. 20.
- ⁹⁵ Wegener, Alexander und Lippert, Inge (2004): Studie Familie und Arbeitswelt – Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategien in Großbritannien, Frankreich und Dänemark. Berlin, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: 55.
- ⁹⁶ Math, Antoine (2004): **Transferts monétaires sociaux et fiscaux et incitation financière sur l'offre de travail du second apporteur de ressource au sein du couple** (IRES).
- ⁹⁷ OECD Taxing Wages (2009); http://www.oecd.org/document/46/0,3746,de_34968570_34968855_38160046_1_1_1_1,00&en-US_S_01DBC.html (aufgerufen am 26.2.2011).