



Institut für
Angewandte
Wirtschaftsforschung e.V.



IMU
Institut für Medienforschung
und Urbanistik

Sigried Caspar, Andrea Kirchmann
Bettina Seibold, Sylvia Stieler

Kinder, Konflikt, Karriereknick

Notwendigkeiten und Ansatzpunkte
für eine bessere Vereinbarkeit
von Familie und Beruf



Wir stiften Zukunft

ISSN 0724 - 6986
ISBN 3-934859-16-X

Abschlussbericht an die Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH

Analyse der Wirkungsweise und der Komplementarität von individuellen und betrieblichen Ansätzen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit

Forschungsprojekt im Rahmen des Programms „Familienforschung“ der Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH

Dieser Bericht ist zugleich als Nr. 65 in der Reihe „IAW-Forschungsberichte“ (ISBN 3-88573-050-2) bzw. als IMU-Infodienst 2/2005 erschienen.

Autorinnen:

Dr. Sigried Caspar / Andrea Kirchmann
Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW)
Ob dem Himmelreich 1, D-72074 Tübingen
Telefon (07071) 98 96-0
Telefax (07071) 98 96-99
E-Mail: iaw@iaw.edu
Internet: <http://www.iaw.edu>

Bettina Seibold / Sylvia Stieler
Institut für Medienforschung und Urbanistik (IMU)
Hasenbergstr. 49, D-70176 Stuttgart
Telefon (0711) 23 70 5-0
Telefax (0711) 23 70 5-11
E-Mail: imu-stuttgart@imu-institut.de
Internet: <http://www.imu-institut.de>

Stuttgart/Tübingen, im April 2005

© 2005 Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung
Institut für Medienforschung und Urbanistik
Landesstiftung Baden-Württemberg gGmbH

Alle Rechte vorbehalten.
Nachdruck oder Vervielfältigung auf Papier und elektronischen Datenträgern sowie Einspeisung in Datennetze nur mit Genehmigung der Herausgeber.

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG	1
2. ERWERBSSITUATION VON FAMILIEN IN BADEN- WÜRTTEMBERG	4
2.1 Erwerbssituation von Familien in Deutschland	4
2.2 Erwerbssituation von Familien und Frauen in Baden- Württemberg	8
2.2.1 Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg	8
2.2.2 Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	9
2.2.3 Qualifikation	14
3. EINKOMMENSITUATION VON FAMILIEN UND FAMILIENFÖRDERUNG	17
3.1 Die finanzielle Situation	17
3.2 Instrumente der Familienförderung	27
4. KINDERBETREUUNG	31
4.1 Kinderbetreuungsregime in Europa	31
4.2 Immaterielle Aspekte der Kinderbetreuung	33
4.3 Rechtsgrundlage der Kinderbetreuung	35
4.4 Typisierung der Kinderbetreuung	36
4.5 Die Versorgung im Einzelnen	40
4.6 Trägerschaft der Kinderbetreuung	43
4.7 Betreuungs- und Arbeitszeiten	43
4.8 Die institutionellen Regelungen	45
5. INITIATIVEN ZUR FÖRDERUNG DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE	52
5.1 Allianz für die Familie	53
5.2 Audit „Beruf & Familie“	58
5.3 Beratungsprojekt der Abt. Gleichstellungspolitik beim DGB-Bundesvorstand	62

5.4	Comeback 45+ – Ein Projekt im Rahmen des Löwinnen-Programms	63
5.5	Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“	65
5.6	KIND e. V.	67
5.7	Konzept „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ der Landesregierung	69
5.8	Landeswettbewerb Baden-Württemberg „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb“	70
5.9	Lokale Bündnisse für Familie	71
5.10	pme-Familienservice GmbH	74
5.11	Service-Portal „Familienfreundliche Kommune“	75
5.12	Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“	77
5.13	www.kinderbetreuung.region-stuttgart.de – Kinderbetreuungsportal in der Region Stuttgart	78
5.14	Zukunftswerkstatt Familien – Motor für ein familienfreundliches Baden-Württemberg	80
6.	BETRIEBLICHE HANDLUNGSSTRATEGIEN	82
6.1	Problemlagen von Familien	82
6.2	Rechtsgrundlagen für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit	86
6.3	Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	89
6.4	Fazit	91
6.5	Erfahrungen aus den Fallstudien	93
6.5.1	Untersuchungsmethode	93
6.5.2	Betriebliche Handlungsstrategien	94
6.5.3	Maßnahmensystematik	98
6.5.4	Rechtsgrundlagen und Strategien für Betriebsräte	99
7.	BIBLIOGRAPHIE	102

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung allein Erziehender im früheren Bundesgebiet 1996-2002	5
Tabelle 2: Durchschnittliche Bruttowochenverdienste von Arbeitern und Arbeiterinnen im Produzierenden Gewerbe in Euro	7
Tabelle 3: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste von Angestellten im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe	7
Tabelle 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg 1980-2002	10
Tabelle 5: Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg 1980-2002	11
Tabelle 6: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg 1980-2002	12
Tabelle 7: Schul- und Berufsabschlüsse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2002	14
Tabelle 8: Schul- und Berufsabschlüsse nach Branchen und nach Geschlecht in Baden-Württemberg 2002	15
Tabelle 9: Durchschnittliches Monatsnettoeinkommen verschiedener Haushaltstypen (EVS 2003), früheres Bundesgebiet	17
Tabelle 10: Einkommensunterschiede die sich durch den Familienstand ergeben	20
Tabelle 11: Steuerliche Belastung von „Teilzeit-Zuverdiensten“	20
Tabelle 12: Gewichtungsmodele für Haushaltsgrößen	21
Tabelle 13: Auswirkung der Gewichtungsschemata	21
Tabelle 14: Wohneigentumsförderung und Familiensituation	22
Tabelle 15: Steuerliche Belastung eines „Vollzeit-Zuverdiensts“	23
Tabelle 16: Die finanzielle Situation von allein Erziehenden	25
Tabelle 17: Kinderbetreuungsregime in Europa	31
Tabelle 18: Argumente für und gegen den Ausbau institutioneller Kinderbetreuung	34
Tabelle 19: Betreuungspersonen in Ost und West	37
Tabelle 20: Kinderbetreuung in Deutschland	40
Tabelle 21: Kinderbetreuung in Baden-Württemberg 2004	41
Tabelle 22: Tageseinrichtungen für Kinder	43
Tabelle 23: Fördermittel für den Ausbau von Ganztagschulen in Baden-Württemberg	66
Tabelle 24: Lokale Bündnisse für die Familie in Baden-Württemberg	73

Tabelle 25: Vergleich des Anteils der Frauen an den Beschäftigten insgesamt mit dem Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten in Baden-Württemberg 2002	86
Tabelle 26: Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen – Die Ergebnisse für Baden-Württemberg	89
Tabelle 27: Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Frauenförderung in Unternehmen in Baden-Württemberg – Anteil der Betriebe, die eine Maßnahme durchführen	90
Tabelle 28: Übersicht über teilnehmende Betriebe	93
Tabelle 29: Vorgehensweisen in Unternehmen	95

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg gegenüber dem Jahr 1980	9
Abbildung 2: Volumen der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg verglichen mit dem Jahr 1980	11
Abbildung 3: Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg	13
Abbildung 4: Entwicklung der Anteile der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Baden-Württemberg 1980-2002	13
Abbildung 5: Relative Einkommenssituation verschiedener Haushaltstypen (früheres Bundesgebiet)	18
Abbildung 6: Öffentliche Ausgaben für Familien in Prozent des BIP	27
Abbildung 7: Regelförderung für Einrichtungen zur Betreuung von Kindern	47
Abbildung 8: Verlässliche Grundschule/Kernzeitenbetreuung	49
Abbildung 9: Verbindliche Ganztagschule	50
Abbildung 10: Kleinkindbetreuung	51
Abbildung 11: Systematische Herangehensweise	94
Abbildung 12: Drei Säulen der Personalpolitik	96

1. Einleitung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Aufgabe, die die Familien, das Gemeinwesen und auch die Unternehmen, kurz gesagt: alle, angeht. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familien und Beruf ist ein Baustein in einer Strategie hin zu einer Gleichstellung von Männern und Frauen. Trotzdem kann in Einzelfällen durchaus ein Unterschied zwischen Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bestehen: So können Maßnahmen zur Karriereförderung von Frauen (die eine Familiengründung quasi ausschließen) sogar familienfeindlich sein, während ein erhöhtes Angebot an Teilzeitjobs, zwar die Vereinbarkeit erleichtert, gleichzeitig aber so konzipiert sein kann, dass ein beruflicher Aufstieg nahezu ausgeschlossen ist und diese Beschäftigten als erstes von einem Stellenabbau betroffen werden. Nichts desto trotz: Ein Widerspruch zwischen Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und der Förderung der Vereinbarkeit ist nicht zwingend. Die bessere Integration von Frauen in die Erwerbstätigkeit und eine selbstverständliche Übernahme häuslicher Pflege- und Betreuungsaufgaben durch Männer, dienen beiden Zielen und haben eine Reihe weiterer Vorteile:

- Sie sind sozialpolitisch sinnvoll, da angesichts instabiler Arbeitsmärkte die Arbeitsplätze der Partner und Partnerinnen vielfach nicht langfristig sicher sind. Falls eine Person aus dem Erwerbsleben ausscheidet¹, sinkt das Haushaltseinkommen zwar, ist aber vielfach noch hinreichend, um nicht von Sozialleistungen abhängig zu werden.
- Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten wird sich in den nächsten Jahren und Jahrzehnten gravierend erhöhen. Junge und beruflich qualifizierte Frauen werden sowohl als Mütter als auch als Erwerbspersonen benötigt. Deshalb ist eine Erleichterung der Vereinbarkeit dieser beiden Rollen anzustreben.

Vor diesem Hintergrund ist der vorliegende Bericht zu lesen. **An erster Stelle** steht eine Bestandsaufnahme der Erwerbssituation von Frauen. Dieser Teil, den das IMU Institut verfasst hat, zeigt eindrücklich auf, dass die Verbesserungen hinsichtlich einer gleichberechtigten Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten 20 Jahren nur geringfügig sind. Diese ernüchternde Bilanz trifft sowohl auf die Erwerbsquote der Frauen als auch auf den unverändert bestehenden Gehaltsunterschied zu. Die Ursachen für diese

¹ Z. B. Arbeitsplatzverlust in fortgeschrittenem Alter mit nur geringer Chance auf eine neue Anstellung, aber vor einem möglichen Verrentungszeitpunkt; Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit; sonstige längere Phase der Arbeitslosigkeit.

Entwicklung sind vielfältig. Nicht zuletzt, aber im Weiteren nicht näher untersucht, führt die gestiegene Arbeitslosigkeit dazu, dass Frauen, die eine längere Kinderpause, möglicherweise in Verbindung mit einem Umzug, hinter sich gebracht haben, kaum noch eine Chance haben, wieder eine Arbeitsstelle zu finden. Andere Ursachen für die zögernde Ausweitung der tatsächlichen Frauenbeschäftigung sind in finanziellen Aspekten und in der immer noch unzureichenden Kinderbetreuung zu suchen. Diese Themen werden in den **Kapiteln 3 und 4** näher untersucht. Sie wurden vom IAW ausgearbeitet.

Es wird offensichtlich, dass das deutsche Steuersystem, in Verbindung mit relativ hohen direkten Zahlungen an die Eltern, Anreize setzt, dass ein Elternteil sich auf die Erwerbstätigkeit konzentriert, während der andere Hausarbeit und Betreuungsaufgaben übernimmt. Dies passt zu einem Betreuungsangebot, das insbesondere für eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit nur in Ausnahmen ausreichend ist. Allein Erziehende stellt dies vor besondere Probleme. Hinzu kommen Einstellungen und kulturelle Normen, denen zufolge sowohl Kinderbetreuung als auch Pflegeleistungen am Besten zu Hause erbracht werden. Manchmal wäre es sicher besser, wenn an die Stelle einer starken normativen Setzung, ein nüchternes Abwägen träte: Wo sind professionelle externe Dienstleistungen letztlich für alle Beteiligten die bessere Variante und wo wird familiäre Nähe und Zuwendung benötigt. Wie die Begriffspaare zeigen, ergänzen sich diese beiden Ansätze.

In der Kinderbetreuung ist derzeit vieles in Bewegung. Einerseits gibt es eine Reihe von Ausbau- und spezifischen Förderprogrammen, andererseits wurden wichtige Teile der Finanzierung in die Hände der Kommunen gegeben, die allgemein unter Finanznot leiden. Von vielen Fachleuten wird daher derzeit mit Skepsis auf die weitere Entwicklung geblickt. Die relativ komplexen Finanzierungs- und Steuerungsverfahren in diesem Bereich, die ebenfalls kurz vorgestellt werden, erleichtern Änderungen nicht. Obwohl sich die Stimmung bei den Fachleuten in den letzten Jahren verschlechtert hat, gibt es vielfältige Initiativen und Projekte, die danach streben, etwas für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Ein bunter Querschnitt daraus wurde in **Kapitel 5** vom IAW zusammengetragen. Wichtige Auswahlkriterien waren zum einen die mediale Präsenz des Projekts, die Absicht ein relativ breites Spektrum aufzuzeigen und Initiativen anzuführen. Eine Voraussetzung, um in die Zusammenstellung aufgenommen zu werden, war, dass das Projekt entweder exklusiv in Baden-Württemberg arbeitet, oder als bundesweites Projekt auch in Baden-Württemberg vertreten ist.

Wie bereits im ersten Satz dieser Einleitung erwähnt, geht die Vereinbarkeitsfrage alle an. Das heißt, neben Familien und Gesellschaft, häufig vertreten durch die öffentliche Hand, sind auch die Unternehmen gefordert,

einen Beitrag zu leisten. Mit dieser Facette des Themas befasst sich das abschließende Kapitel, das das IMU Institut verfasst hat.

Unternehmen können einiges tun, was Eltern die Vereinbarkeit erleichtert, ohne dass es die Unternehmen viel kostet. Besonders wichtig ist dabei das Gespräch mit den Beschäftigten: So reicht manchmal eine geringfügige Anpassung der Kernarbeitszeiten, die für Eltern ein ermutigendes Signal sein kann. Für Eltern macht es einen großen Unterschied, ob sich das Unternehmen für eine gute Vereinbarkeit engagiert, oder ob Arbeitgeber diese Belange ignorieren oder sogar ablehnen – auch das gibt es leider immer noch. Wo sich Unternehmen – wirtschaftlich wohlüberlegt – für eine bessere Vereinbarkeit engagieren, danken es die Beschäftigten mit einer höheren Motivation und wahrscheinlich mehr Kreativität.

2. Erwerbssituation von Familien in Baden-Württemberg

2.1 Erwerbssituation von Familien in Deutschland

In Deutschland lebten im Jahr 2002 fast 77 % der Bevölkerung in Familien². Dabei werden unter Familien verschiedene Formen des Zusammenlebens verstanden: Ehepaare, die keine Kinder haben; Kinder, die bei ihren verheirateten oder nicht verheirateten Eltern leben; allein erziehende Eltern; Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern mit Kinder. Der Anteil der Bevölkerung, der in Eltern-Kind-Gemeinschaften mit gemeinsamer Haushaltsführung lebte, betrug im Jahr 2002 53 %.

Geschlecht und Elternschaft als Differenzierungskriterien für Erwerbsarbeit

Mütter und Väter beteiligen sich unterschiedlich am Erwerbsleben. Während nur zwei von drei Müttern (61 %) erwerbstätig sind, sind es bei den Vätern neun von zehn (86 %)³. Vor allem das Erwerbsverhalten von Frauen ist abhängig von ihrer jeweiligen Lebensform (Ehefrau, Lebensgefährtin, allein Erziehende). Die Erwerbstätigenquote von Frauen⁴ mit Kindern schwankt zwischen 58 % bei Ehefrauen, 65 % bei allein erziehenden Müttern und 66 % bei unverheirateten in einer Partnerschaft lebenden Frauen.

Auffällig ist die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Erwerbsbeteiligung bei allein Erziehenden im früheren Bundesgebiet:

² BMFSFJ (Hrsg.) (2002): Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik. Berlin, S. 94.

³ Statistisches Bundesamt (2003a): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002. Wiesbaden.

⁴ Diese Zahlen beziehen sich auf Frauen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren ohne diejenigen, die in Elternzeit vorübergehend beurlaubt sind.

**Tabelle 1: Erwerbsbeteiligung allein Erziehender im früheren Bundesgebiet
1996-2002**

	Allein erziehende Väter	Allein erziehende Mütter
1996	71,8 %	59,5 %
2002	75,4 %	65,1 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2003a

Sowohl bei allein erziehenden Müttern als auch allein erziehenden Vätern hat die Erwerbsbeteiligung zwischen 1996 und 2002 zugenommen. Dennoch sind im Jahr 2002 deutlich mehr allein erziehende Väter berufstätig als Mütter. Der Abstand zwischen den beiden Gruppen hat sich seit 1996 zwar angenähert, aber nur um 2 Prozentpunkte. Dies liegt u. a. daran, dass allein erziehende Väter meist ältere Kinder erziehen, über höhere Gehälter verfügen und es zu ihrem Selbstverständnis gehört, einer Vollzeit-Berufstätigkeit nachzugehen, wohingegen allein erziehende Mütter vorwiegend in Teilzeit erwerbstätig sind.

Gestiegene Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und Müttern durch Teilzeit

Seit 1980 ist die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und im Besonderen von Müttern in Baden-Württemberg kontinuierlich gestiegen. Im Jahr 2001 waren 62,5 % der Frauen zwischen 15 und 65 Jahren erwerbstätig⁵. Damit ist der ehemalige Höchststand von 62,8 % der Jahre 1992 und 1993 fast wieder erreicht. Durch die Wirtschaftskrise kam es nach 1993 zu einem massiven Abbau von Arbeitsplätzen bei Frauen und Männern, der bis heute nicht ausgeglichen werden konnte.

Die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen mit und ohne Kinder ist im Wesentlichen auf ein Wachstum im Teilzeitbereich zurückzuführen. Bei Müttern kann beobachtet werden, dass abhängig von der Anzahl der Kinder und dem Alter des jüngsten Kindes ihre Berufstätigkeit variiert. Je älter die Kinder sind, desto häufiger sind Mütter erwerbstätig. Dagegen bleibt das Erwerbsverhalten von Männern durch die Geburt eines Kindes weitgehend unbeeinflusst, teilweise steigt der Arbeitsumfang sogar noch⁶.

⁵ Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (2003): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt – Baden-Württemberg. Stuttgart.

⁶ Vgl. Schnack, Dieter und Thomas Gesterkamp (1996): Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek bei Hamburg.

Bei vielen Frauen kann eine mehrstufige Berufskarriere beobachtet werden. Mit Eintritt des Kindes in den Kindergarten beginnen sie eine Teilzeittätigkeit, die ausgebaut wird, wenn die Kinder in die Schule kommen und nochmals ausgedehnt wird, wenn die Kinder weiterführende Schulen besuchen⁷.

Im früheren Bundesgebiet gaben im Jahr 2002 gut drei Viertel der Teilzeit arbeitenden Mütter an, dass sie aus persönlichen bzw. familiären Gründen in Teilzeit tätig sind. Demgegenüber gab nur ein Drittel der Teilzeit arbeitenden Väter familiäre Gründe an. Die schlechtere berufliche Perspektive für Frauen mit Kindern war bei 35 % der Mütter von Kleinkindern und bei 47 % der Mütter von Kindergartenkindern ein Grund, keine Erwerbstätigkeit aufzunehmen⁸.

Unterschiedliche Erwerbsbeteiligung von Müttern in West- und Ostdeutschland

Bei der Analyse muss zwischen dem früheren Bundesgebiet und den neuen Bundesländern differenziert werden. In den neuen Bundesländern ist die Erwerbsorientierung bei Frauen deutlich höher. Beispielsweise arbeitet jede zweite ostdeutsche Mutter aber nur jede fünfte westdeutsche in Vollzeit. Viele Mütter in den neuen Bundesländern arbeiten lediglich aufgrund des Mangels an Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeit. Familiäre Verpflichtungen spielen eine wesentlich geringere Rolle für eine solche Entscheidung.

Entgelt von Frauen und Männern unterschiedlich

Trotz Frauen- und Gleichstellungspolitik verdienen Frauen immer noch wesentlich weniger als Männer. Dies gilt v. a. für das frühere Bundesgebiet, in dem 1997 das durchschnittliche Jahresbruttoeinkommen einer abhängig beschäftigten Frau mit Vollzeittätigkeit knapp 75 % eines Mannes betrug⁹. In den neuen Bundesländern war das Verhältnis deutlich ausgeglichener und Frauen erhielten immerhin 94 % des Einkommens der Männer. Je nach Branche treten diese Differenzen unterschiedlich deutlich zu Tage. Im Produzierenden Gewerbe sind sie beispielsweise ausgeprägter.

⁷ Statistisches Bundesamt (2003a): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002. Wiesbaden, S. 46 ff.

⁸ Team Perspektive-Deutschland, gewichtete Online-Daten, Alter 18-59 Jahre; nach: www.beruf-und-familie.de/infothek/statistik.

⁹ BMFSFJ (Hrsg.) (2002): Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik. Berlin, S. 40.

Tabelle 2: Durchschnittliche Bruttowochenverdienste von Arbeitern und Arbeiterinnen im Produzierenden Gewerbe in Euro

	Früheres Bundesgebiet			Neue Bundesländer		
	Frauen	Männer	Verhältnis Frauen- zu Männerverdiensten	Frauen	Männer	Verhältnis Frauen- zu Männerverdiensten
1991	320	451	71,0 %	164	220	74,7 %
1995	375	524	71,7 %	273	373	73,1 %
2002	424	575	73,7 %	325	419	77,4 %

Quelle: BMFSFJ 2002 und IMU-Berechnungen

Tabelle 3: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste von Angestellten im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe in Euro

	Früheres Bundesgebiet			Neue Bundesländer		
	Frauen	Männer	Verhältnis Frauen- zu Männerverdiensten	Frauen	Männer	Verhältnis Frauen- zu Männerverdiensten
1991	1.728	2.648	65,3 %	868	1.151	75,4 %
1995	2.086	3.081	67,7 %	1.653	2.248	73,6 %
2002	2.429	3.449	70,4 %	2.007	2.669	75,2 %

Quelle: BMFSFJ 2002 und IMU-Berechnungen

Die Ursachen für das anhaltend ungleiche Einkommensverhältnis liegen immer weniger in direkter Lohndiskriminierung, sondern v. a. in unterschiedlichen Berufs- und Karrierewegen. Frauen sind häufiger in Wirtschaftszweigen – den klassischen Frauenberufen – mit niedrigeren Einkommen tätig und finden sich seltener in mittleren und gehobenen Führungspositionen als Männer. Obwohl Frauen bei der schulischen und beruflichen Bildung deutlich aufgeholt haben, sind sie häufig unter ihrem Ausbildungsniveau beschäftigt und machen aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen weniger Überstunden. Tätigkeiten, für die es Belastungszulagen gibt, sowie Schichtarbeit werden ebenfalls seltener von Frauen ausgeübt. Hinzu kommt der hohe Anteil an Teilzeittätigkeiten bei Frauen: 45 % der abhängig beschäftigten Frauen in Deutschland arbeiten in Teilzeit während es bei den abhängig beschäftigten Männern nur 6 % sind¹⁰.

¹⁰ Schilling, Gabi (2005): Flexible Arbeitszeitgestaltung – eine Chance für die Gleichstellungspolitik? Vortragsmanuskript der Veranstaltung „FrauenAspekte – Chancengleichheit durch betriebliche Personalpolitik“ am 19. April 2005 im Haus der Wirtschaft, Stuttgart.

Neben nach wie vor vorhandener direkter Lohndiskriminierung¹¹ gibt es versteckte Mechanismen, die sich im Entgelt für Frauen auswirken. Sie finden sich in Arbeitsbewertungen, Eingruppierungen, Zulagenbereichen und Tarifverträgen. Darüber hinaus spielen das Steuer- und Sozialsystem als grundlegende Rahmenbedingungen eine wichtige Rolle.

Frauen mit und ohne Kinder sind sich dieser Nachteile bewusst, die für viele Mütter ein Grund sind, keiner oder nur geringer Erwerbstätigkeit nachzugehen. 69 % der Frauen geben an, dass sie bei besseren Verdienstmöglichkeiten eine Tätigkeit aufnehmen bzw. mehr arbeiten würden. Damit liegt das Argument an zweiter Stelle hinter fehlenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, die von 71 % der Frauen genannt werden. Immerhin 36 % der Mütter würden bei inhaltlich interessanterer Arbeit mehr arbeiten¹².

2.2 Erwerbssituation von Familien und Frauen in Baden-Württemberg

Das vorliegende Kapitel beschäftigt sich mit der Erwerbssituation von Familien und besonders von Frauen in Baden-Württemberg. Bei der Betrachtung der Beschäftigungsentwicklung in Baden-Württemberg beziehen sich die Angaben auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte oder auf Erwerbstätige¹³.

2.2.1 Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Baden-Württemberg

Im Jahr 2002 belief sich die Zahl der Erwerbstätigen in Baden-Württemberg auf über 5 Mio. Menschen, von denen rund 3,8 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Damit nahm die Erwerbstätigkeit

¹¹ Hinz, Thomas und Hermann Gartner (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. In: IAB-DiscussionPaper No. 4/2005.

¹² Team *Perspektive-Deutschland*, gewichtete Online-Daten, Alter 18-59 Jahre; nach: www.beruf-und-familie.de/infotehke/statistik.

¹³ Die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfassen alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die krankenversicherungspflichtig, rentenversicherungspflichtig oder beitragspflichtig nach dem SGB III sind, oder für die Beitragsanteile zu den gesetzlichen Rentenversicherungen zu entrichten sind. Demgegenüber sind Erwerbstätige alle Personen, die innerhalb eines Wirtschaftsgebietes einer oder mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden Arbeitszeit. Das heißt zu dieser Gruppe zählen auch Beamte, Selbständige und geringfügig Beschäftigte.

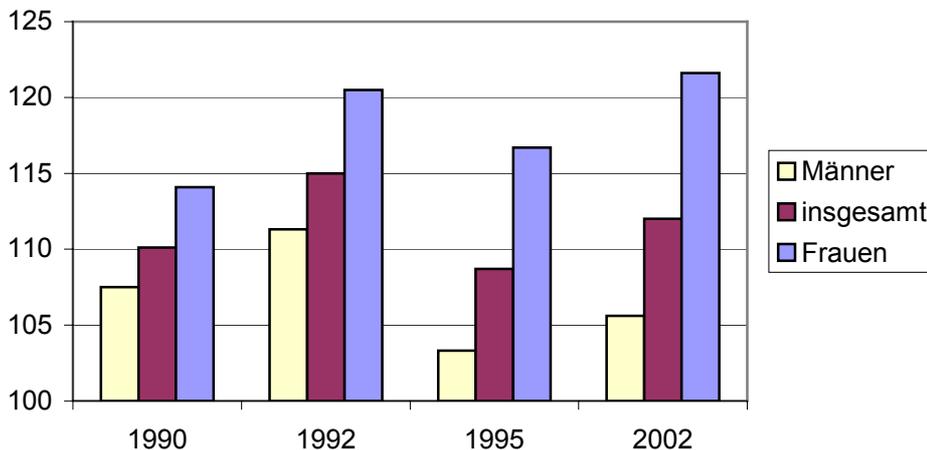
zwischen den Jahren 1980 und 2002 um 18 % zu. Von den erwerbstätigen Personen sind etwa 44 % Frauen (2,2 Mio.) und 56 % Männer (2,8 Mio.).

2.2.2 Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten

Insgesamt positive Entwicklung bei den Beschäftigten mit Bruch im Jahr 1992

Bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten findet sich seit 1980 eine positive Entwicklung, die jedoch von einem deutlichen Einschnitt nach 1992 gekennzeichnet ist. Im Jahr 1992 wurde ein Höchststand von rund 3,9 Mio. Erwerbstätigen erreicht, der seither nicht mehr erlangt werden konnte. Bei einem genaueren Blick zeigt sich, dass Frauen einen in Relation und absoluten Zahlen deutlich stärkeren Beschäftigungszuwachs verzeichnen konnten als Männer und ihre Marke von 1992 mittlerweile überschreiten. Die Bundesanstalt für Arbeit bezeichnet deshalb Frauen als die „Gewinnerinnen“¹⁴ am Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg.

Abbildung 1: Veränderung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg gegenüber dem Jahr 1980 (Indexwert 1980=100)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003 und IMU-Berechnungen

¹⁴ Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (2003): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Baden-Württemberg. Stuttgart.

Frauen bauen ihren Anteil an den Beschäftigten kontinuierlich aus

Im Vergleich zum Boomjahr 1992¹⁵ zeigt sich, dass 2002 insgesamt weniger Arbeitsplätze für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zur Verfügung standen und Frauen und Männer sich diese unterschiedlich aufteilten. Insgesamt fielen seit 1992 etwa 102.500 Arbeitsplätze weg. Frauen konnten ihren Anteil an den Beschäftigten seit 1992 jedoch um gut 15.800 Personen steigern. Diesem Gewinn steht ein Abbau von knapp 118.300 männlichen Beschäftigten gegenüber, wobei diese Zahlen sehr differenziert betrachtet werden müssen. Beispielsweise betraf der Arbeitsplatzabbau im Produzierenden Gewerbe insbesondere die Beschäftigtengruppe der An- und Ungelernten. Und obwohl das Verarbeitende Gewerbe traditionell eine „Männerbranche“ ist, waren überproportional oft Frauen von Entlassungen betroffen. Zwar dürfen Frauen bei Betriebsänderungen und Entlassungen nicht benachteiligt werden, aber hier trägt oft das Argument des Doppelverdienstes und des geringeren Einkommens einer Frau, das diskriminierend wirken kann und zur Entlassung führt. Darüber hinaus sind Frauen, die ihre Berufstätigkeit aufgrund von Familienverpflichtungen über die Erziehungszeit hinaus unterbrechen, auch im Hinblick auf die Betriebszugehörigkeit als einem wichtigen Kriterium bei Sozialplänen, benachteiligt. Der Beschäftigungszuwachs bei Frauen entspringt v. a. einem Wachstum in den Dienstleistungsbranchen.

Tabelle 4: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Baden-Württemberg 1980-2002

	1980	1992	2002	Diff. 1992/2002	Diff. 1980/2002	Diff. 80/02
Frauen	1.384.040	1.667.544	1.683.359	15.815	299.319	21,6 %
Männer	2.053.942	2.286.323	2.168.057	-118.266	114.115	6,5 %
insgesamt	3.437.982	3.953.867	3.851.416	-102.451	413.434	12 %

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003 und IMU-Berechnungen

Insgesamt leicht positive Entwicklung bei Beschäftigten im Vollzeitbereich

Nur ein Teil der Beschäftigten Baden-Württembergs arbeitet in Vollzeit. Wird das Wachstum der Vollzeitbeschäftigung (3,6 %) mit dem allgemeinen Beschäftigungswachstum verglichen, so liegt es um 8,4 Prozentpunkte un-

¹⁵ Zu Beginn der 90er Jahre gab es in Baden-Württemberg wirtschaftliche Turbulenzen, die nach 1992 zu einem enormen Beschäftigungsabbau führten.

terhalb der Zuwachsraten aller Beschäftigten. Das heißt, dass der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten überproportional stieg. Noch 1980 hatten 99 % aller beschäftigten Männer und 81 % der Frauen eine Vollzeitstelle. Im Jahr 2002 waren es noch 96 % der Männer und 70 % der Frauen.

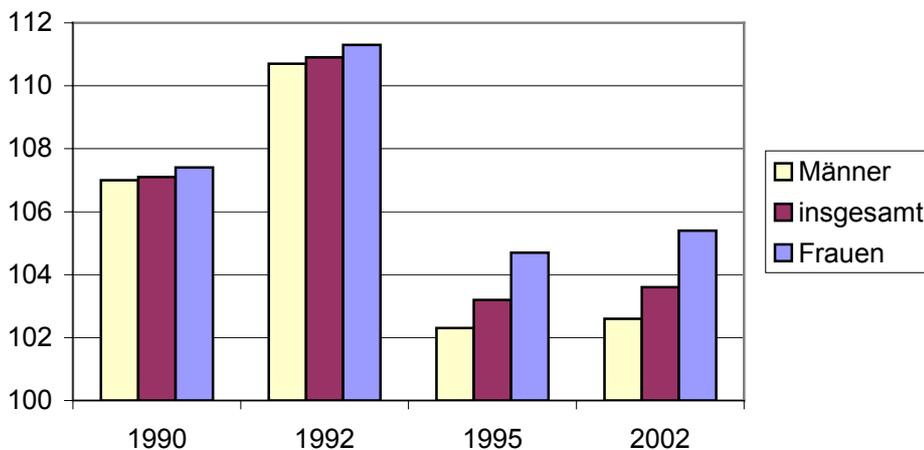
Tabelle 5: Entwicklung der Vollzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg 1980-2002

	1980	1992	2002	Diff. 1992/2002		Diff. 1980/2002	
				absolut	in %	absolut	in %
Frauen	1.121.189	1.248.118	1.181.847	-66.271	-5,3	60.658	5,4
Männer	2.033.642	2.251.525	2.086.932	-164.593	-7,3	53.290	2,6
Insgesamt	3.154.831	3.499.643	3.268.779	-230.864	-6,6	113.948	3,6

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003 und IMU-Berechnungen

Trotz der leicht sinkenden Bedeutung von Vollzeittätigkeiten konnten Frauen seit 1980 in Baden-Württemberg ihre Beschäftigtenzahl bei Vollzeittätigkeiten mit 5,4 % Wachstum deutlicher ausbauen als Männer (2,6 %). Dennoch nahm der relative Anteil von erwerbstätigen Frauen in Vollzeit ab. Neben der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen verdeutlicht dies nochmals die enorme Bedeutung von Teilzeitbeschäftigung für Frauen.

Abbildung 2: Volumen der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg verglichen mit dem Jahr 1980 (Indexwert 1980=100)



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003 und IMU-Berechnungen

Überdurchschnittliche Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit ergibt sich vor allem durch Teilzeitarbeitsplätze

Lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Beschäftigten insgesamt 1980 noch bei 8,2 %, so hat sich dieser im Jahr 2002 fast verdoppelt auf 15,1 %. In absoluten Zahlen entspricht das einem Wachstum von fast 300.000 Beschäftigten. Damit hat die Bedeutung von Teilzeittätigkeiten enorm zugenommen.

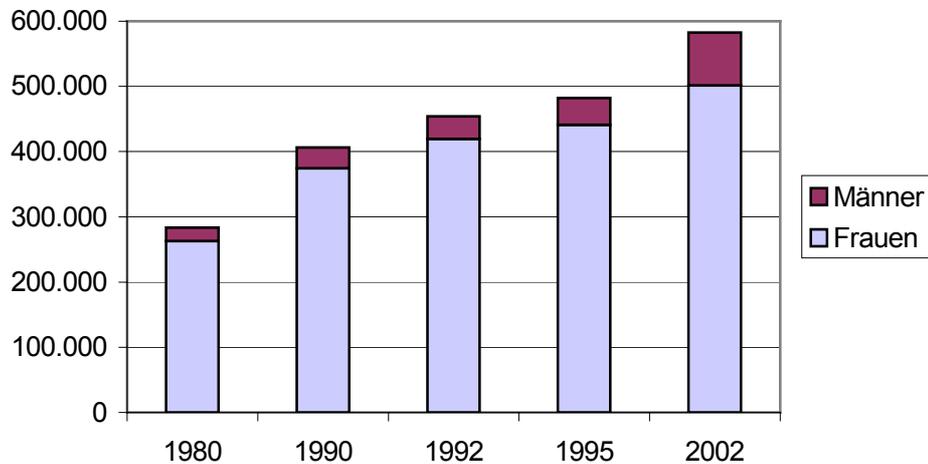
Tabelle 6: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung in Baden-Württemberg 1980-2002

	1980	1992	2002	Differenz 1980/2002	
				absolut	in %
Frauen	262.851	419.426	501.512	238.661	90,8
Männer	20.300	34.798	81.125	60.825	299,6
Insgesamt	283.151	454.224	582.637	299.486	105,8

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003 und IMU-Berechnungen

Werden die Zahlen zur Teil- und Vollzeitbeschäftigung verglichen, zeigt sich, dass das Beschäftigungswachstum insgesamt v. a. dem enormen Wachstum im Teilzeitbereich zu verdanken ist. Mit anderen Worten: Zu fast 80 % geht das Beschäftigungswachstum bei Frauen auf den starken Anstieg im Teilzeitbereich zurück, bei Männer zu etwa 53 %. Dies verdeutlicht auch, dass das Beschäftigungsvolumen insgesamt trotz steigender Beschäftigtenzahlen nicht gestiegen ist. Im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung ist der Teilzeitbereich seit 1980 kontinuierlich gestiegen und zeigt keinen Einschnitt im Jahr 1992. Dadurch konnte ein Teil des damaligen Beschäftigungsrückganges ausgeglichen werden.

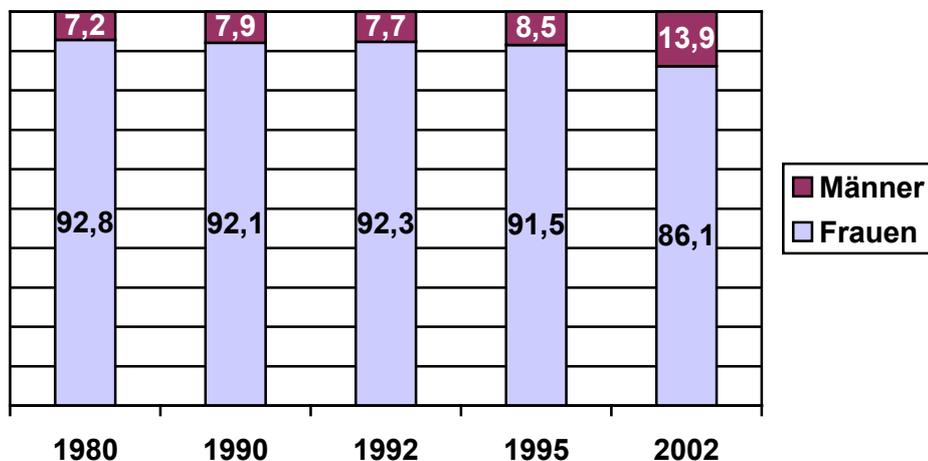
Abbildung 3: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Teilzeitbeschäftigten in Baden-Württemberg



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003 und IMU-Berechnungen

Die Zahl der Männer mit Teilzeitbeschäftigung hat sich seit 1980 vierfacht und die Zahl der Frauen knapp verdoppelt. Das prozentuale Wachstum bei teilzeitbeschäftigten Männern fällt allerdings aufgrund der niedrigeren Ausgangsbasis so enorm aus; in absoluten Zahlen beträgt die Differenz bei den Frauen fast das Vierfache der Differenz bei den Männern. Obwohl der Anteil der Frauen an den Teilzeitbeschäftigten zwischen 1980 und 2002 leicht gesunken ist, stellen sie mit gut 501.500 Frauen immer noch 86,1 % der Teilzeitbeschäftigten.

Abbildung 4: Entwicklung der Anteile der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer in Baden-Württemberg 1980-2002 in Prozent



Quelle: Bundesanstalt für Arbeit 2003 und IMU-Berechnungen

2.2.3 Qualifikation

Obwohl häufig von der derzeit „bestausgebildeten Generation von Frauen“ gesprochen wird, die den auch immer weiter steigenden Qualifikationsanforderungen an Beschäftigung entgegenkommt, sind deutliche Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern zu sehen: Der Anteil Hochqualifizierter mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss ist bei Frauen nur etwa halb so hoch wie bei Männern, während die Anteile niedrigerer Schul- und Berufsabschlüsse bei Frauen entsprechend höher sind.

Tabelle 7: Schul- und Berufsabschlüsse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2002

	Ausbildung unbekannt ¹⁶	ohne Berufsausbildung ¹⁷	mit Berufsausbildung	akademischer Abschluss
Früheres Bundesgebiet	12,4 %	18,6 %	60,4 %	8,6 %
Frauen	13,4 %	19,3 %	61,2 %	6,1 %
Männer	11,7 %	18,0 %	59,8 %	10,5 %
Baden-Württemberg	8,6 %	21,6 %	60,6 %	9,2 %
Frauen	9,7 %	23,5 %	61,0 %	5,8 %
Männer	7,7 %	20,2 %	60,3 %	11,5 %

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit und IMU-Berechnungen

Insgesamt sind die Schul- und Berufsabschlüsse der badenwürttembergischen Beschäftigten etwas höher als die der Beschäftigten in den früheren Bundesländern. Einzige Ausnahme bildet der Anteil von Frauen mit einem akademischen Abschluss, ihr Anteil liegt bei den badenwürttembergischen Beschäftigten niedriger als im früheren Bundesgebiet. Damit haben Frauen bei den eher steigenden Qualifikationsanforderungen schlechtere Beschäftigungschancen. Das Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg und die Prognos AG gehen in einer Prognose künftiger Qualifikationsanforderungen davon aus, dass bis 2010 hochqualifizierte Tätigkeiten einen Anteil von gut 24 % ausmachen. Dagegen sinkt

¹⁶ In die Kategorie der „Personen mit unbekannter Ausbildung“ werden diejenigen eingeordnet, die keinen Schul- und Berufsabschluss haben (ca. 80 %), Ausländer und Ausländerinnen mit einem Abschluss, der in Deutschland nicht anerkannt wird sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Ausbildung den – die Daten meldenden – Arbeitgebern nicht bekannt ist.

¹⁷ Zu dieser Kategorie gehört auch der überwiegende Anteil der Auszubildenden, die knapp ein Fünftel dieser Personengruppe ausmachen.

der Anteil von Tätigkeiten für mittlere Qualifikationen (Berufsabschluss) auf etwa 45 % und der Anteil von Tätigkeiten für niedrige Qualifikationen auf etwa 25 %. Bei diesen Veränderungen haben Frauen in Zukunft schlechtere Beschäftigungschancen, wenn ihre Qualifikationen weiterhin deutlich schlechter als bei Männern bleiben.

Bezogen auf einzelne Branchen zeigen sich deutliche Unterschiede im Qualifikationsniveau:

Tabelle 8: Schul- und Berufsabschlüsse nach Branchen und nach Geschlecht in Baden-Württemberg 2002

	Ausbildung unbekannt	ohne Berufs- ausbildung	mit Berufs- ausbildung	akademischer Abschluss
Verarbeitendes Gew.	4,6 %	25,9 %	59,9 %	9,6 %
Frauen	6,5 %	35,4 %	53,3 %	4,8 %
Männer	3,8 %	22,1 %	62,6 %	11,5 %
Fahrzeugbau	1,7 %	24,9 %	60,6 %	12,8 %
Frauen	2,4 %	37,0 %	51,6 %	9,0 %
Männer	1,6 %	22,9 %	62,0 %	13,5 %
Elektrotechnik	4,1 %	23,0 %	55,2 %	17,7 %
Frauen	5,4 %	38,5 %	50,4 %	5,7 %
Männer	3,4 %	14,7 %	57,8 %	24,1 %
Maschinenbau	2,6 %	19,0 %	68,6 %	9,8 %
Frauen	3,4 %	30,7 %	61,1 %	4,8 %
Männer	2,4 %	16,4 %	70,4 %	10,9 %
Baugewerbe	9,2 %	22,4 %	65,5 %	2,9 %
Frauen	8,1 %	14,5 %	74,8 %	2,6 %
Männer	9,4 %	23,6 %	64,0 %	3,0 %
Dienstleistungen	11,0 %	18,8 %	60,5 %	9,7 %
Frauen	10,8 %	19,9 %	63,0 %	6,3 %
Männer	11,3 %	17,3 %	57,1 %	14,3 %
Handel	10,2 %	18,2 %	68,1 %	3,6 %
Frauen	10,7 %	19,0 %	67,9 %	2,4 %
Männer	9,6 %	17,2 %	68,3 %	4,9 %
Kredit-/Versicherungsgewerbe	3,0 %	12,7 %	76,2 %	8,1 %
Frauen	3,5 %	15,5 %	76,7 %	4,3 %
Männer	2,3 %	9,2 %	75,7 %	12,8 %
unternehmensbezogene Dienstleistungen	17,6 %	16,9 %	47,1 %	18,4 %
Frauen	20,2 %	18,3 %	52,1 %	9,4 %
Männer	15,3 %	15,6 %	42,7 %	26,4 %
personenbezogene Dienstleistungen	14,8 %	21,1 %	52,7 %	11,4 %
Frauen	14,3 %	21,9 %	55,6 %	8,2 %
Männer	15,6 %	19,7 %	48,1 %	16,6 %

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, IMU-Berechnungen

Allgemeinen Erwartungen entspricht, dass in den Branchen des Verarbeitenden Gewerbes der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss bei Männern höher als bei den Frauen ist. Besonders stark ist der Unterschied in der Elektrotechnik – hier steht fast ein Viertel hochqualifizierter männlicher Beschäftigter etwas über ein Zwanzigstel hochqualifizierter Frauen gegenüber. Allerdings setzt sich dieser geschlechtsspezifische Unterschied auch in den Dienstleistungsbranchen und sogar in den eher „frauentypischen“ Branchen fort. Im Handel und in den personenbezogenen Dienstleistungen ist der Anteil von männlichen Beschäftigten mit akademischem Abschluss etwa doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil der weiblichen Beschäftigten. In den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – der Wachstumsbranche der letzten Jahre – beträgt er sogar fast das Dreifache.

3. Einkommenssituation von Familien und Familienförderung

3.1 Die finanzielle Situation

Um die Einkommenssituation verschiedener Haushaltstypen miteinander zu vergleichen, werden zunächst die tatsächlichen durchschnittlichen Einkommen verschiedener Haushaltstypen einander gegenüber gestellt. Das ergibt folgende Tabelle:

Tabelle 9: Durchschnittliches Monatsnettoeinkommen verschiedener Haushaltstypen (EVS¹⁸ 2003), früheres Bundesgebiet

	Einkommen in Euro
Haushalte insgesamt	2.895
Allein lebende Frauen	1.612
Allein lebende Männer	2.001
Allein Erziehende	1.876
Paare ohne Kinder	3.504
Paare mit Kind(ern)	3.846

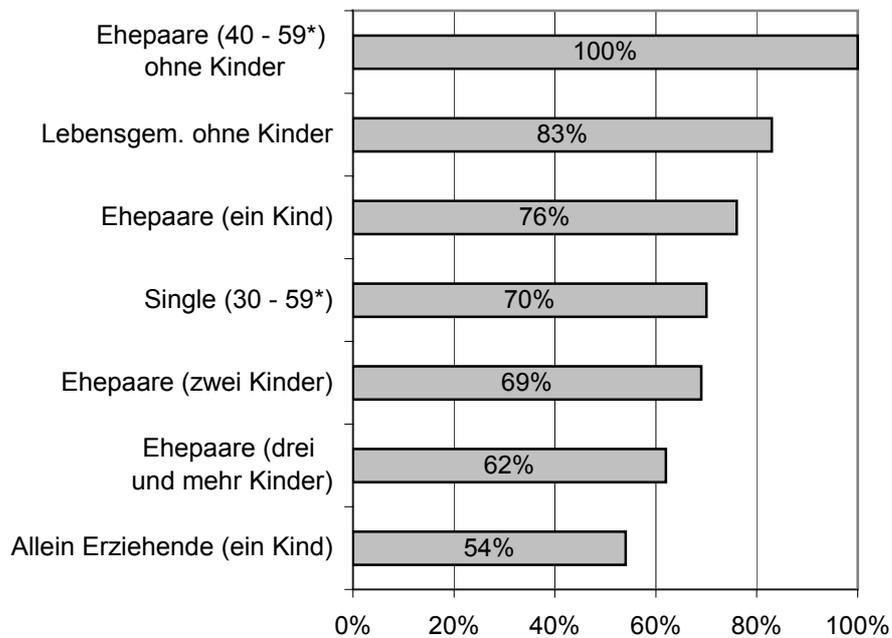
Da dies – mit Ausnahme der sichtbar schlecht gestellten allein Erziehenden – nur wenig über die relative Wohlstandsposition der verschiedenen Haushaltstypen aussagt, werden diese Angaben gewichtet und vergleichbar gemacht. Damit kann der Tatsache Rechnung getragen werden, dass durch eine gemeinsame Haushaltsführung die Kosten pro Haushaltsmitglied sinken, um ein bestimmtes Wohlfahrtsniveau zu erreichen.¹⁹ Um die Vergleichbarkeit zwischen den Haushalten zu erleichtern wurde das Einkommen eines Ehepaares im Alter zwischen 40 und 59 Jahre ohne im Haushalt lebende Kinder auf 100 % festgelegt. Die Beschränkung auf die Altersgruppe 40 bis 59 erfolgte, um sowohl Rentnerhaushalte als auch sehr junge Paar aus-

¹⁸ EVS: Einkommens- und Verbrauchsstichprobe, Haushaltsbefragung (Stichprobe) der amtlichen Statistik, die alle fünf Jahre durchgeführt wird. Die letzten Umfragen waren 1998 und 2003.

¹⁹ So wächst der Wohnflächenbedarf nicht proportional mit der Haushaltsgröße. Gleiches gilt für die Haushaltsgeräte, die Nebenkosten des Wohnens und in gewissem Umfang auch für Lebensmittel.

zuklammern. Bei dieser Betrachtung zeigt sich, dass alle anderen hier zum Vergleich herangezogenen Haushalte über ein niedrigeres gewichtetes Pro-Kopf-Einkommen verfügen. So liegen auch die Singles bei nur 70 % und damit ungefähr gleichauf mit Haushalten mit zwei Kindern aber schlechter als Haushalte mit einem Kind. Der gravierende Vorsprung, den Ehepaar-Haushalte gegenüber Lebensgemeinschaften ohne Kinder haben, resultiert sowohl aus dem Ehegattensplitting als auch daraus, dass Lebensgemeinschaften im Durchschnitt jünger sind und deswegen niedrigere Einkommen erzielen.

Abbildung 5: Relative Einkommenssituation verschiedener Haushaltstypen (früheres Bundesgebiet)



* Begrenzung auf diese Altersgruppe, um eine Vergleichbarkeit herzustellen (keine Rentnerhaushalte und keine Haushalte von Auszubildenden oder Studierenden).

Angaben auf Basis der EVS 1998²⁰ – Berechnungen des IAW.

²⁰ Für diese Grafik wurden Berechnungen auf Grundlage der Originalzahlen der EVS vorgenommen. Dies war nur für die EVS 1998 möglich. – Da sich die Verhältnisse und vor allem die Rangfolge im Zeitverlauf kaum verändert hat, ist dies unproblematisch. *Kinder*: nur Kinder, die im Haushalt leben und jünger als 27 Jahre sind. Die Altersbeschränkung der Haushalte ohne Kinder wurde vorgenommen, um Rentner- oder Berufseinsteiger-/Studierendenhaushalte nicht mit Familienhaushalten zu vergleichen. – Dieser Berechnung wurde folgendes Gewichtungsschema zugrunde gelegt: Bezugsperson: 1, Partner der Bezugsperson: 0,5, jedes Kind: 0,4. – Diese Gewichtung erfolgte in

Mit dieser Vorgehensweise wird allerdings nicht berücksichtigt, ob eine gewisse soziale Selektion in dem Sinne stattfindet, dass z. B. nur Besserverdienende eine Familie gründen, oder ob ggf. gerade diese Bevölkerungsgruppe den Schritt zur Familie scheut. Um solche sozialen Mechanismen auszuschließen, wird im Folgenden, von vergleichbaren Eingruppierungen ausgehend, die Einkommenssituation verschiedener Haushaltstypen näher betrachtet. Dabei wird die Wirkung der staatlichen Förderung spezifischer Lebenslagen durch das Steuer- und Transfersystem deutlich. Hinsichtlich der Steuer werden im Folgenden die Lohnsteuertabellen für das Jahr 2004 genutzt.

Als Ausgangspunkt nehmen wir eine Person, die 32 Jahre alt ist. Im einen Fall Single – ohne Kinder – im anderen Fall, verheiratet und zwei Kinder. Als Einkommenshöhe haben wir BAT II a²¹ unterstellt, ein Einkommen, das im öffentlichen Dienst nur von Akademikern und Akademikerinnen, in den größeren Betrieben der privaten Wirtschaft aber durchaus auch von qualifizierten Facharbeiterinnen und Facharbeitern erreicht wird. Um uns dem Durchschnitt anzunähern unterstellen wir Kirchenzugehörigkeit (8% Kirchensteuer in Baden-Württemberg) und die Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung.

Anlehnung an BMFSFJ (Hrsg.)(2001): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, Berlin S. 150. Eine Differenzierung nach dem Alter der Kinder wird dabei nicht vorgenommen. – Diese Gewichtung führt fast zu den gleichen Ergebnissen wie das neue OECD-Schema.

²¹ BAT: Bundes-Angestelltentarifvertrag, Grundlage für die Bezahlung der Angestellten im öffentlichen Dienst und in einigen daran angelehnten Bereichen.

Tabelle 10: Einkommensunterschiede die sich durch den Familienstand ergeben (in Euro)

	Single	Verheiratet, 2 Kinder, HauptverdienerIn
Lohnsteuerklasse	I	III
Grundvergütung	2.635,66	2.635,66
Zulagen	679,88	967,92
Gesamtbrutto	3.315,54	3.603,58
Lohnsteuer	- 696,83	- 443,83
Kirchensteuer	- 55,74	- 15,45
Solidaritätszuschlag	- 38,32	- 6,23
AN-Anteil an Sozialvers.	- 686,32	- 745,94
Netto	1.838,33	2.392,13
Kindergeld		308,00
Einkommen	1.838,33	2.692,13

Ergänzend zu diesen Einkünften kann im Fall des Ehepaares die Partnerin oder der Partner durch eine Teilzeitbeschäftigung das Einkommen aufstocken. Unterstellt man dabei wahlweise entweder ein 400 Euro Job, oder eine 50 % Stelle im Bereich BAT VI b, ein durchaus übliches Niveau für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst (z. B. in Verwaltung, Kindergarten), so stellt sich die Situation wie folgt dar:

Tabelle 11: Steuerliche Belastung von „Teilzeit-Zuverdiensten“ (in Euro)

	PartnerIn, Zuverdienst 400 Euro Job	PartnerIn, Zuverdienst Halbzeitstelle, BAT VI b
Lohnsteuerklasse	V	V
Grundvergütung	400,00	733,90
Zulagen		290,33
Gesamtbrutto	400,00	1.024,23
Steuern (insg.)	- 56,16	- 231,62
AN-Anteil Sozialvers.		- 212,02
Netto	343,94	580,59

Durch diese beiden Hinzuverdienstvarianten, kommt der Haushalt somit auf ein Einkommen von über 3.000 Euro. Um diesen Betrag in Beziehung zum Single-Einkommen zu stellen, ist es erforderlich, den Größenvorteilen eines Mehrpersonenhaushalts Rechnung zu tragen. Das heißt, ein Vier-Personen-Haushalt benötigt keinesfalls eine viermal so große Wohnung wie Singles und auch bei anderen Gegenständen (Waschmaschine, Kühlschrank bis hin zu Heizung, Strom und Wasser) steigen die Kosten nicht proportional mit der Größe des Haushalts. Um dem langsameren Anstieg der Lebenshaltungskosten mit der Vergrößerung des Haushalts Rechnung zu tragen, werden die einzelnen Personen gewichtet. Dabei finden zwei Gewichtungsschemata der OECD derzeit Verwendung²²:

Tabelle 12: Gewichtungsmodelle für Haushaltsgrößen

	Älteres OECD-Schema	Neueres OECD-Schema
Haushaltsvorstand	1,0	1,0
Weitere Personen älter als 15 Jahre	0,7	0,5
Kinder zwischen 14 und 15 Jahren	0,7	0,3
Kinder bis 14 Jahre	0,5	0,3

Bei zwei Kindern unter 14 Jahren ergibt sich für die Beispielfamilie somit ein Gewichtungsfaktor von 2,7 nach dem älteren OECD-Schema und 2,1 nach dem neueren OECD-Schema.

Tabelle 13: Auswirkung der Gewichtungsschemata

		400 Euro Tätigkeit	Halbe Stelle
Haushaltseinkommen		3.036,07	3.272,72
Neuere OECD-Gewichtung	2,1	1.445,75	1.558,44
Ältere OECD-Gewichtung	2,7	1.124,47	1.212,12

²² Die Frage, welches Gewichtungsschema angemessen ist, erfordert (eigentlich) auch eine Vorstellung über die Haushaltssituation und die Kosten von Betreuungsangeboten. Gibt es erwerbsfähige Personen, die voll oder weitgehend zuhause sind, und dort Leistungen für die Familie erbringen, so senkt das den Bedarf und damit auch die angemessenen Gewichtungsfaktoren. Sind demgegenüber alle Personen im erwerbsfähigen Alter beschäftigt, so müssen diese Leistungen in höherem Maße gekauft werden.

Unterstellt man die neuere OECD-Gewichtung und vergleicht den Betrag von 1.445,75 Euro mit dem Single-Einkommen von 1.838 Euro, so erreicht die Familie 80 % des Niveaus eines Ein-Personen-Haushaltes, wobei eine Person nur geringfügig beschäftigt ist, also ggf. in der Lage ist, durch Eigenleistung im Haushalt, die relative Wohlstandsposition zu verbessern. Die niedrige Gewichtung der Lebenshaltungskosten der Kinder (0,3) ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Kosten für die Betreuung relativ niedrig anzusetzen sind.

Zu den bislang berücksichtigten generellen Vergünstigungen für Familien, kommt die Absetzbarkeit nachgewiesener Aufwendungen für Betreuung etc., die allerdings vielfach nur möglich ist, wenn beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Ebenso kommt – situationsbezogen – noch die Förderung des Erwerbs selbstgenutzten Wohneigentums hinzu, die inzwischen weitgehend Familien vorbehalten ist. Familien mit niedrigem Haushaltseinkommen werden darüber hinaus auch bei den Förderprogrammen des Landes und Bundes zum zinsgünstigen Bau von Wohneigentum gefördert. Diese Förderungen sind – insgesamt gesehen – durchaus beträchtlich.

Tabelle 14: Wohneigentumsförderung und Familiensituation

	Single	Familie (Hauptverdiener zzgl. 400 Euro-Job) ²³
Einkommensgrenze (Summe der Einkünfte in 2 Jahren)	70.000,00	200.000,00
Einkommen	79.572,96	94.740,48
Förderung bei Immobilienerwerb	0,00	2.850 Euro/Jahr für 8 Jahre ²⁴

Vor diesem Hintergrund stellt sich die finanzielle Situation der Familie nicht als schlecht dar, vor allem wird sichtbar, dass Familien im Vergleich zu Singles bereits wirksam gefördert werden. Insofern ist die Forderung, dass Familien generell finanziell bessergestellt werden sollten, nicht berechtigt. Zu diesem Ergebnis kommt auch eine im März 2005 veröffentlichte Studie der OECD, die feststellt, dass Singles mit einer durchschnittlichen Abgabenbelastung von 40,5 % auf das Einkommen im internationalen

²³ Auch mit der Halbtagsstelle würde die Familie noch unter der Einkommensgrenze bleiben.

²⁴ Da die Grundförderung beiden Ehepartnern zusteht, könnte bei einem Umzug und Neukauf nach 8 Jahren wiederum erfolgreich eine Förderung beantragt werden.

Vergleich eine sehr hohe Belastung zu tragen haben, während Familien mit einer Abgabenquote von 18,1 % im Mittelfeld landen.²⁵

Bei dieser Berechnung ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Verknüpfung alleinstehend und kinderlos sowie verheiratet mit Kindern zwar noch üblich ist, aber nicht die Regel. Es gibt viele allein Erziehende und (ebenso) viele kinderlos Verheiratete. Letztere können ebenfalls vom Ehegattensplitting profitieren, wie Haushalte mit Kindern. In der Regel sind in diesen Haushalten allerdings beide Personen voll sozialversicherungspflichtig erwerbstätig. Da damit die Einkommensunterschiede in diesen Ehen in der Regel kleiner sind, fällt der Splittingvorteil faktisch entsprechend geringer aus.

Um die Eigenheiten des Steuersystems näher zu untersuchen, betrachten wir jetzt, was passiert, wenn die zweite Person im Haushalt nicht nur über eine geringfügige oder 50 %-Stelle verfügt, sondern eine volle Stelle annimmt:

Tabelle 15: Steuerliche Belastung eines „Vollzeit-Zuverdiensts“ (in Euro)

	PartnerIn, 32 Jahre Vollzeitstelle, BAT VI b
Lohnsteuerklasse	V
Grundvergütung	1.467,80
Zulagen	580,65
Gesamtbrutto	2.048,45
Lohnsteuer	- 589,00
Kirchensteuer	- 47,12
Solidaritätszuschlag	- 32,39
AN-Anteil Sozialversicherung	- 424,04
Netto	955,90

Gegenüber der Halbzeitbeschäftigung erhöht sich – durch das Aufstocken auf eine ganze Stelle – das Haushaltseinkommen somit um 375,31 Euro, gegenüber der geringfügigen Beschäftigung um ca. 600 Euro.

²⁵ Vgl. Handelsblatt vom 10.3.2005, bezugnehmend auf OECD (Hrsg.) (2005): Taxing Wages 2003/04, Paris.

ro.²⁶ Diesem höheren Einkommen stehen allerdings höhere Ausgaben gegenüber. Während sich bei einer Teilzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vielfach noch durch die bestehenden Angebote und eine gewisse Flexibilität und Kompromissbereitschaft der Beteiligten erreichen lässt, reicht das bei einer Vollzeitbeschäftigung nicht aus. Bei einer Teilzeittätigkeit werden als Betreuungskosten der Regelsatz eines Kindergartens oder die Kosten für die erweiterten Öffnungszeiten der Grundschule fällig. Da Kinder nicht nur um der Vereinbarkeit willen in den Kindergarten gebracht werden, sondern auch, um ihnen das Spiel mit Gleichaltrigen zu ermöglichen, sind die erforderlichen zusätzlichen Ausgaben bei einer Teilzeitbeschäftigung als eher niedrig einzustufen. Dies ändert sich beim Wechsel zu einer Vollzeitbeschäftigung gravierend. Dann werden deutlich höhere Aufwendungen erforderlich. Das Kind muss in einen der wenigen Ganztagskindergärten gebracht werden, oder es muss eine Tagesmutter (auf dem freien Markt oder im Verwandten-/Bekanntenkreis) gefunden werden. Zusätzliche Aufwendungen von 150 - 200 Euro im Monat sind somit eher vorsichtige Schätzungen – das Aufzehren der gesamten Einkommenssteigerung ist ebenfalls möglich. Das bedeutet, dass vielfach 50 - 100 % der ohnehin geringen Einkommenssteigerung gegenüber einer Teilzeitstelle für zusätzliche Betreuungskosten aufgewendet werden müssen.

Durch die (begrenzte) Absetzbarkeit von Betreuungsausgaben und eine Rückzahlung beim Einkommensteuerjahresausgleich wird diese Situation zwar etwas gemildert, es gilt aber weiterhin, dass eine Teilzeittätigkeit gegenüber der Vollzeittätigkeit für die Vereinbarkeit deutliche Vorteile aufweist.

Noch schwieriger gestaltet sich die Situation in Ein-Eltern-Familien, insbesondere wenn die betreffende Person, was bei alleinerziehenden Müttern häufig ist, keine Anstellung auf BAT IIa-Niveau, sondern im Bereich von (z. B.) BAT VIb findet. Das monatliche Bruttoeinkommen liegt dann bei ca. 2.200 Euro. Die Abzüge berechnen sich wie folgt:

²⁶ Wenn die zweite Person, ebenfalls nach BAT IIa bezahlt wird, aber trotzdem in die Steuerklasse V geht, dann bleiben statt der 2.692,13 Euro, die der Partner bekommt, weniger als 1.400 Euro übrig. Ursachen dafür sind zum einen ein niedrigeres zu versteuerndes Einkommen (zweite Person erhält Zulagen wie ein Single), sowie die höhere Besteuerung in der Lohnsteuerklasse V.

Tabelle 16: Die finanzielle Situation von allein Erziehenden

	Allein Erziehend, 2 Kinder, BAT VI b, 32 Jahre	Single, BAT VI b 32 J.
Steuerklasse	II	I
Grundvergütung	1.467,80	1.467,80
Zulagen	761,79	580,65
Bruttogehalt	2.228,59	2.048,45
Lohnsteuer	- 300,91	- 280,33
Kirchensteuer	- 3,95	- 22,42
Solidaritätszuschlag	0,00	- 15,41
AN-Anteil an Sozialvers.	- 461,32	- 424,03
Netto	1.462,41	1.306,26
Kindergeld	308,00	–,-
Einkommen	1.770,41	1.306,26

Zum Vergleich wurde in dieser Tabelle auch der Fall des Singles angeführt. Das gewichtete Pro-Kopf-Einkommen des Haushaltes mit Kindern fällt im gleichen Umfang gegenüber dem Single-Einkommen ab, wie der „Zwei-Eltern-zwei-Kinder Fall“ gegenüber dem Single mit BAT II a. Es zeigen sich allerdings zwei wichtige Unterschiede, zwischen den beiden Situationen:

1. Im Fall zweier Elternteile (ein Elternteil in Teilzeitbeschäftigung), ist die benötigte Kinderbetreuung deutlich einfacher zu organisieren, wie im Fall des allein erziehenden Elternteils. Letzterer ist nicht nur voll erwerbstätig, er kann auch nicht auf die Entlastung durch einen Partner oder eine Partnerin zählen. Von höheren Ausgaben für die Kinderbetreuung ist daher – wird von der Möglichkeit „Oma“ abgesehen – auszugehen. (Zusätzlich ist von einer höheren Belastung durch Familienarbeit auszugehen, da weniger Zeit dafür zur Verfügung steht.)
2. Das Niveau auf dem man sich bewegt, ist deutlich niedriger. – Der Abstand zur Armut wird spürbar geringer. (Vergleicht man den Alleinerziehenden-Haushalt mit dem BAT II a- Single, so liegt das gewichtete Pro-Kopf-Einkommen nur noch bei 50-60 %.).

Anzumerken ist dabei, dass die Situation allein Erziehender aus verschiedenen Gründen oftmals noch schwieriger ist. So gibt es vielfach An-

sprüche auf Unterhalt, die nicht immer eingefordert werden können. Es gibt z. B. im Zusammenhang mit Trennungen Übergangssituationen, die zu finanziellen Härten führen. Auch bei allein Erziehenden gibt es Möglichkeiten, Aufwendungen für die Betreuung in gewissem Umfang von der Steuer abzusetzen. Da im Jahr aber insgesamt weniger als 4.000 Euro Steuer gezahlt werden, und der Grenzsteuersatz entsprechend niedrig ist, fällt auch die Absetzbarkeit nicht so ins Gewicht wie bei höheren Einkommen.

Im Hinblick auf die Vereinbarkeitsfrage sind also grob drei Situationen zu unterscheiden:

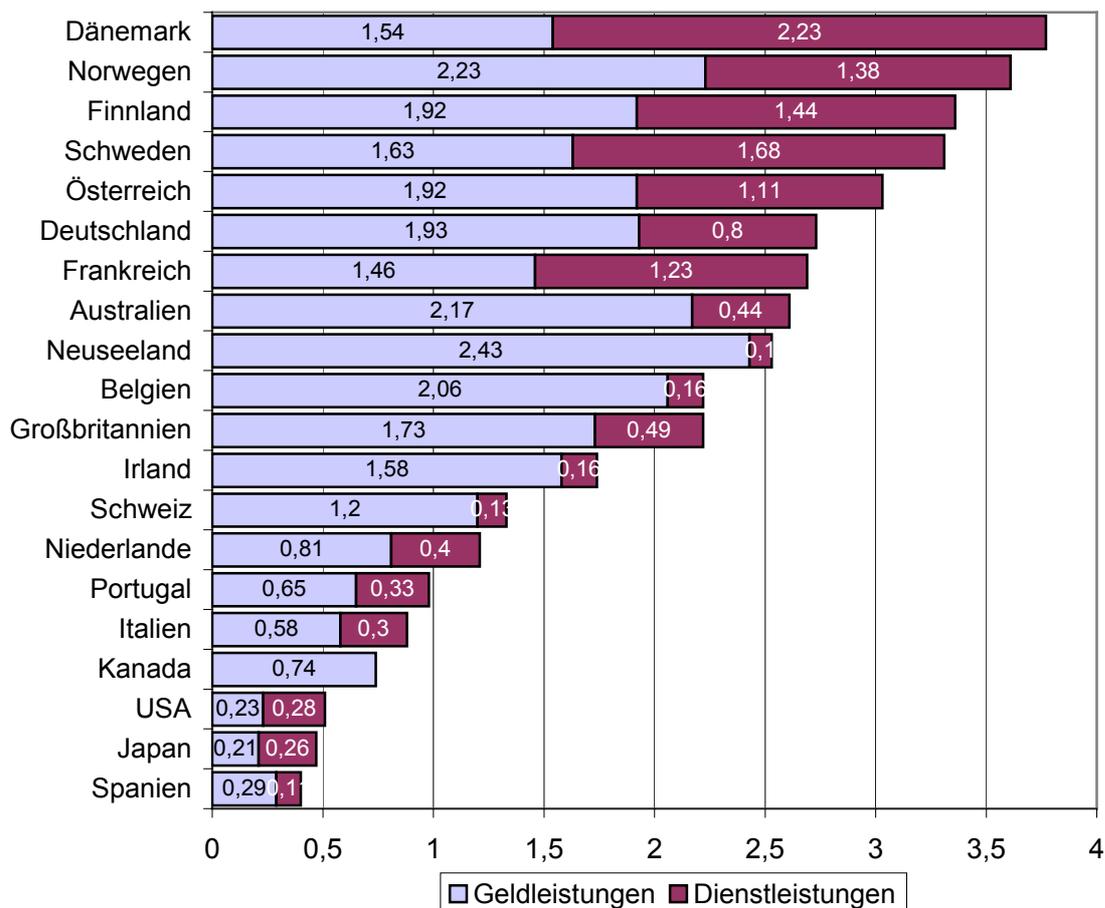
1. Die allein Erziehenden, die voll arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Eine Ganztagsbetreuung für die Kinder ist dabei unverzichtbar. Sofern es sich nicht um die Minderheit gut verdienender allein Erziehender handelt, ist die Kostenfrage ebenfalls sehr bedeutsam.
2. Klassische Zwei-Eltern-Familien mit beträchtlichem Einkommensunterschied zwischen den Partnern. Da setzt das derzeitige Steuer- und Transfersystem intensive Anreize für eine Unterscheidung zwischen einem Haupt- und einem Zuverdienst. Während das höhere Einkommen durch eine Vollzeittätigkeit maximiert wird, spielen beim Zuverdienst die familiären Arrangements (Vereinbarkeit) eine große Rolle – und die sind bei einer Teilzeittätigkeit oft viel einfacher zu treffen. Prekär wird dieses Modell im Falle von Scheidung oder Arbeitsplatzverlust des Hauptverdieners. – Als „Sonderfälle“ dieser Situation sind die folgenden Lebenslagen einzuschätzen:
 - In Zwei-Eltern-Familien, bei denen der Einkommensunterschied zwischen den Eltern zu Beginn der Erziehungszeiten gering ist, tendiert der Einkommensunterschied dazu, sich durch Elternzeit zu vergrößern, so dass sich bei mittleren Einkommen nach geraumer Zeit ein beträchtlicher Einkommensunterschied einstellt.
 - In Zwei-Eltern-Familien mit niedrigem Haushaltseinkommen sind beide Eltern gehalten, nach Kräften erwerbstätig zu sein und die Betreuung möglichst kostengünstig zu lösen. Auch hier dürfte eine gewisse Tendenz zur Unterscheidung in Hauptverdienst (mit Vollzeitstelle) und Zuverdienst (in Teilzeit) auftreten.
3. Wenn beide Personen relativ gleich und gut verdienen, können es sich die Partner leisten, zu wählen, in welchem Umfang sie erwerbstätig sind. – Nur für diese Haushalte ist eine Teilzeittätigkeit beider Elternteile wirtschaftlich vertretbar. In diesen Fällen spielen die Kosten der Kinderbetreuung zwar noch eine Rolle, verlieren aber an Bedeutung gegenüber den Präferenzen.

3.2 Instrumente der Familienförderung

Die Familienförderung der öffentlichen Hand besteht aus direkten Geldleistungen, die z. B. in Form von Steuerermäßigungen oder Kindergeld an die Haushalte gegeben werden und aus indirekten Transfers, meistens Dienstleistungen, die unter den realen Kosten (oder umsonst) abgegeben werden. Wichtigstes Beispiel dafür sind die Kindertageseinrichtungen.

Gemessen am Bruttoinlandsprodukt werden in Deutschland ca. 2,7 % für solche Leistungen verwendet. Wie die untenstehende Abbildung zeigt, ist das ein Wert, der sich im internationalen Vergleich durchaus sehen lassen kann. Auffällig ist der relativ hohe Anteil direkter Finanztransfers.

Abbildung 6: Öffentliche Ausgaben für Familien in Prozent des BIP, 1998



Quelle: Eichhorst, Werner und Eric Thode (2002): Vereinbarkeit von Familie und Beruf (hrsg. Bertelsmann Stiftung), Gütersloh – Angaben lt. OECD Social Issues.

Ausgehend von dieser Statistik kann festgestellt werden, dass die Ausgaben für Familien in Deutschland zwar nicht die Bedeutung wie in Skandinavien haben, ansonsten aber den internationalen Vergleich nicht scheuen müssen. Insofern kann man im internationalen Vergleich nicht von einer besonderen finanziellen Benachteiligung der Familien in Deutschland ausgehen.

Im Folgenden eine kurze Darstellung der Leistungen für Familien in Deutschland.

Direkte finanzielle Entlastung von Familien

Wie bereits im Zusammenhang mit der demographischen und finanziellen Situation vorgestellt, gibt es eine Reihe von Instrumenten, um Familien mit Kindern finanziell zu entlasten.²⁷ Im Wesentlichen gibt es drei Tatbestände, an die die Förderung anknüpft:

1. **Generelle Förderung** – grundsätzlich sind alle Haushalte mit Kindern (bis zur wirtschaftlichen Selbständigkeit der Kinder) empfangsberechtigt. Zu diesen Leistungen zählen z. B.:

Kindergeld, Mitversicherung der Kinder und ggf. eines nicht erwerbstätigen Elternteils in der gesetzlichen Krankenversicherung, staatliche Förderung der „Riesterrente“, Kinderfreibetrag und Ehegattensplitting im Steuertarif, Absetzbarkeit erwerbsbedingter Betreuungskosten bei Kindern bis 14 Jahren und Ausbildungsfreibetrag bei älteren Kindern (auswärtig untergebracht und in Ausbildung), Förderung von Minijobs in privaten Haushalten.

Wie sowohl die Förderung von Minijobs als auch das Ehegattensplitting zeigen, stehen diese Instrumente nicht unbedingt direkt mit Kindern in Verbindung, sie werden aber von Haushalten mit Kindern in weitaus stärkerem Umfang beansprucht als von anderen Haushaltstypen. Ein Teil dieser Förderinstrumente wirkt dabei progressiv, das heißt die Förderung steigt mit dem Einkommen. Das gilt z. B. da, wo Leistungen durch Abzug vom zu versteuernden Einkommen ermittelt werden; auch die Förderung von Minijobs in privaten Haushalten setzt ein gehobenes Haushaltseinkommen voraus – andernfalls wird man keinen „Minijobber“ im Haushalt anstellen können. Begründbar ist diese Art der Förderung damit, dass mit steigendem Konsumniveau des Haushaltes auch die Aufwendungen für die Kinder steigen.

²⁷ Darstellung in Anlehnung an BMFSFJ (Hrsg.) (2004d): Übersicht über die Höhe familienpolitisch relevanter Regelleistungen und Steuerermäßigungen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin.

2. **Einkommensbezogene Förderung** – nur Haushalte deren Einkommen unter gewissen Grenzen liegt, sind anspruchsberechtigt. Hierzu zählen vor allem:

Erziehungsgeld (des Bundes und des Landes), Unterhaltsvorschuss bei allein Erziehenden, Kinderzuschlag, BaföG und Berufsausbildungsbeihilfe, Wohngeld, Kinderzulage nach dem Eigenheimzulagengesetz, Höherbewertung von Anwartschaften während der Kinderberücksichtigungszeit.

Die Einkommensgrenzen variieren zwischen den verschiedenen Instrumenten beträchtlich. So liegen sie beim Erziehungsgeld ab dem 7. Lebensmonat bei 16.500 Euro Jahresnettoeinkommen, während für die Eigenheimzulage das Jahreseinkommen der Eltern (bei einem Kind) fast 100.000 Euro zu versteuerndes Einkommen erreichen darf.

3. Förderung von Haushalten mit **kleinen Kindern** – in den ersten Lebenswochen und -monaten des Kindes erhalten Haushalte spezifische Förderung. Diese Leistungen überschneiden sich z. T. mit der einkommensbezogenen Förderung. Zu nennen sind:

Mutterschaftsgeld, Erziehungsgeld, Anerkennung von Kindererziehungszeiten in der gesetzl. Rentenversicherung und steuerfreie Geburtsbeihilfe.

Eine Zwischenstellung zwischen finanzieller Hilfe und weitergehenden Formen des Engagements der öffentlichen Hand erfahren allein erziehende Mütter. Neben der Möglichkeit ggf. durch die Unterhaltsvorschusskasse auch dann die fälligen Unterhaltszahlungen zu erhalten, wenn der Unterhaltspflichtige die Zahlung verweigert oder nicht dazu in der Lage ist, sind dies auch spezifische Absetzbeträge, die das fehlende Ehegattensplitting ausgleichen sollen. Früher trat auf Landesebene für allein Erziehende im Sozialhilfebezug noch das Mutter-Kind-Programm hinzu. Das Programm kombinierte sozialpädagogische und berufliche Beratung mit einer Aufstockung der Sozialhilfe. Dieses Programm ist zum 31. Dezember 2004 geschlossen worden.

Diese Entwicklung ist zum einen zu bedauern, da diese Unterstützung für einige allein Erziehende sicher sehr hilfreich war (sowohl für die Bewältigung persönlicher Schwierigkeiten, dem Zurechtfinden mit der Elternrolle als auch bei der beruflichen Orientierung). Andererseits wurde die Beschränkung des Programms auf Frauen, die weniger als 20 Wochenstunden arbeiteten, von manchen auch als Festschreibung des traditionellen Mutterbildes angesehen.

Entlastung und indirekte Förderung von Familien

Während die zuvor beschriebenen finanziellen Transfers an Familien relativ genau zu ermitteln und zu quantifizieren sind, erhalten Familien weitere Förderungen, die z. T. nur sehr schwer zu quantifizieren sind. Im Folgenden sind einige wichtige unterstützende Maßnahmen benannt:

Die **Elternzeit** privilegiert Eltern insofern, als beide Elternteile einen Anspruch²⁸ auf bis zu drei Jahre Teilzeitarbeit (zwischen 0 und 30 Stunden pro Woche – im bisherigen Beschäftigungsverhältnis) haben und in dieser Zeit auch einen besonderen Kündigungsschutz genießen. Anspruchsberechtigt sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die in Erziehungsverantwortung für kleine Kinder²⁹ stehen.

Obwohl **Kinderbetreuung** auch Eltern viel Geld kostet, fördert die öffentliche Hand die Kinderbetreuungseinrichtungen in Baden-Württemberg mit ca. 80 % der Betriebskosten, so dass Eltern im Regelkindergarten nur ca. 20 % der Kosten (als Beitrag) zahlen müssen. Wenn der festgelegte Elternbeitrag den Eltern nicht zumutbar ist, kann ihn das Jugendamt ganz oder teilweise übernehmen. – Die Gestaltung des Kindergartenbeitrags geschieht in Baden-Württemberg meistens auf Gemeinde-, zum Teil auch auf Einrichtungsebene. In speziellen Einrichtungen, wie zum Beispiel Ganztagskindergärten oder besonderen Einrichtungen kann der Elternbeitrag allerdings auch höher ausfallen.

Die Höhe der Elternbeiträge hängt in der Regel vom Jahreseinkommen der Eltern ab. Je nach Gemeinde gibt es auch Ermäßigungen, z. B. in Abhängigkeit von der Anzahl der Kinder im Kindergarten. Die Kosten für andere Betreuungsformen, wie z. B. Tagesmütter, können erheblich höher ausfallen und werden nicht im gleichem Umfang gefördert.³⁰

Einkommensbezogen, zum Teil geknüpft an den Sozialhilfebezug, erhalten Eltern auf kommunaler Ebene vielfach materiell bedeutsame **Vergünstigungen** (z. B. einkommensabhängiger Tarif in Krippe, Kindergarten oder Hort, Verbilligung der Stadtranderholung, freier Eintritt ins Schwimmbad, billige Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs etc.). Das konkrete Angebot solcher Leistungen variiert zwischen den Kommunen. Eine Kalkulation der dadurch ausfallenden Einnahmen erfolgt nur zum Teil. Diese Kosten sind demzufolge auch nicht in Abb. 6 enthalten.

²⁸ Dieser Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung besteht nicht in Betrieben mit weniger als 15 Beschäftigten.

²⁹ Anstelle der leiblichen Eltern können dies auch Stief-, Pflege- oder Adoptiveltern sein.

³⁰ Vgl. Leipert und Opielka (1998): Erziehungsgehalt 2000, Freiburg. (Beträge wurden in Euro umgerechnet)

4. Kinderbetreuung

4.1 Kinderbetreuungsregime in Europa

Maire-Thérèse Letablier und Ingrid Jönsson³¹ identifizieren fünf Kinderbetreuungsregime in Europa. Als Kinderbetreuungsregime wird eine umfassende Kombination aus faktischen Betreuungsmöglichkeiten und diesbezüglichen Regelungen, sowie Einstellungen und Traditionen, einschließlich der Konzepte von Mutterschaft und Kindheit, verstanden. Die Kinderbetreuungsregime sind gekennzeichnet durch unterschiedliche Formen der Regulierung und der Aufteilung von Verantwortlichkeiten zwischen Staat, Familie, Markt bzw. Unternehmen und Zivilgesellschaft. Jedes Regime kann laut Letablier/Jönsson am Beispiel eines Landes der Europäischen Union verdeutlicht werden.

Tabelle 17: Kinderbetreuungsregime in Europa

Kinderbetreuungsregime	Beschreibung
<p>Nordeuropäische Kinderbetreuungsregime: Gleichberechtigung und Kinderbetreuung als staatliche Aufgabe</p> <p>Beispiel: Schweden Modell gleichberechtigter Elternteile</p>	<p>Wirtschaftspolitische Rahmenbedingungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hohe Arbeitsmarkteteiligung von Frauen ▪ Hoher Frauenanteil in den politischen Körperschaften (auf nationaler und kommunaler Ebene) <p>Leistungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Öffentliche Betreuungseinrichtungen ▪ Elternurlaub (seit 1995 ist ein Teil des Elternurlaubs nicht zwischen den Elternteilen übertragbar; hierdurch wurden die Väter verstärkt in die Betreuungsarbeit bzw. in die Elternzeit einbezogen) ▪ Flexible Arbeitszeiten für Eltern <p>Entstehung eines neuen Familienleitbildes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modell einer geteilten Elternschaft im Sinne einer gleichberechtigten Arbeitsteilung im Haushalt und einer gemeinsamen Verantwortung für das Kind <p>Zugang zu den Betreuungsangeboten haben nicht nur Kinder von berufstätigen oder studierenden Eltern, sondern auch Kinder arbeitsloser Eltern oder von Eltern, die sich im Elternurlaub befinden</p>

³¹ Vgl. zu den folgenden Ausführungen Letablier, Marie-Thérèse und Ingrid Jönsson (2003): Kinderbetreuung und politische Handlungslogik, in: Gerhard, Ute et.al. (Hrsg.), S. 85ff.

<p>Kinderbetreuung im Zusammenspiel familienpolitischer Anliegen, bevölkerungspolitischer Ziele und republikanischer Erziehungsideale</p> <p>Beispiel: Frankreich</p>	<p>3 Motive für das staatliche Handeln:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der französische Staat schützt Mutterschaft und Mütter unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder nicht. ▪ Der Staat sieht sich als Beschützer der Kindheit und Garant der Chancengleichheit von Kindern ▪ Verknüpfung von Politik und Demographie (Familien mit Kindern werden vom Staat großzügig unterstützt; nicht nur in Form von Betreuungsplätzen, sondern auch von Zuschüssen und Steuererleichterungen und Regelungen zum Elternurlaub) <p>Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Für Väter gibt es die Möglichkeit zur Reduzierung der Arbeitszeit und den Vaterschaftsurlaub ▪ Eltern können 1 Jahr Elternurlaub nehmen (kann zwei Mal verlängert werden, bis das Kind 3 Jahre alt ist); der Elternurlaub ist an das Arbeitsrecht gekoppelt und unbezahlt ▪ Ab dem 2. Kind erhalten Eltern einen Pauschalbetrag, wenn sie im Elternurlaub sind ▪ Seit 1989 können die Kosten für viele Formen der Kinderbetreuung (Haushaltskraft, registrierte Tagesmutter oder institutionalisierte Betreuungseinrichtung) steuerlich abgesetzt werden
<p>Kinderbetreuung als Privatangelegenheit</p> <p>Beispiel: Großbritannien</p> <p>Liberales Wohlfahrtsregime und starke Tradition des männlichen Ernährermodells</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Staatliche Unterstützung für die Betreuung von Kindern beschränkt sich auf ein Minimum ▪ Kinderbetreuung ist traditionell eine Angelegenheit der Familie, vor allem der Mütter, sowie des gemeinnützigen und privaten Sektors. Mütter werden als Zuverdiennerinnen betrachtet ▪ Kommunen sind nur verpflichtet, für behinderte und kranke Kinder, für Kinder von Behinderten und für sozial gefährdete Kinder Betreuungsangebote bereitzustellen ▪ Eltern kaufen Kinderbetreuung am Dienstleistungsmarkt und erhalten dafür Steuererleichterungen ▪ 1998: Maßnahmen zum Ausbau der Nachmittagsbetreuung in Schulen (über die reguläre Schule bis 15.00 Uhr hinausgehend) wurden in Gang gesetzt ▪ 1999: Einführung eines Elternurlaubs von 12 Wochen (unbezahlt). Der Zeitpunkt der Inanspruchnahme ist Gegenstand individueller oder kollektiver Vereinbarungen mit den Arbeitgebern

<p>Konservatives Wohlfahrtsregime und institutionalisierte Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen – oder: Traditionelle Rollenbilder und Rollengestaltung im Umbruch?</p> <p>Beispiel: Alte Bundesrepublik Deutschland</p>	<p>Einerseits:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mütter werden ermutigt, Elternzeiten in Anspruch zu nehmen und anschließend auf Teilzeitbasis zu arbeiten, um Familie und Beruf zu vereinbaren ▪ Starke, z. T. ideologische Betonung der Bedeutung häuslicher insbesondere mütterlicher Betreuung – Mütter, die ihr Kind zu früh abgeben sind „Rabenmütter“ ▪ Hohe direkte Transfers an Familien <p>Andererseits:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die demographische Situation verlangt danach, die Elternrolle weniger zu idealisieren, um einerseits Paaren die Entscheidung für Kinder zu erleichtern und um andererseits die Eltern zu einer frühzeitigen Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu motivieren ▪ intensive politische und gesellschaftliche Diskussion dieser Themen
<p>Mediterranes Kinderbetreuungsregime: Kinder als Angelegenheit von Familie und Verwandtschaft</p> <p>Beispiel: Spanien</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insgesamt baut die Sozialpolitik auf den engen Familienbeziehungen auf ▪ Verantwortung für Kinder und Jugendliche liegt bei der Familie, d. h. bei Frauen, Müttern, Großmüttern ▪ Frauen übernehmen eine doppelte Verpflichtung, wenn sie erwerbstätig werden: Verdienst und Familienarbeit ▪ Weder Staat noch Mann unterstützen eine gleichberechtigte Verteilung von Betreuungs- und Hausarbeit ▪ Nur ein sehr kleiner Teil der Betreuungseinrichtungen für Kinder bis zu 3 Jahren wird aus öffentlichen Mitteln finanziert ▪ Ausbau der Betreuungsangebote für ältere Kinder zielt auf eine bessere Ausbildung der Kinder und nicht auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ▪ Unterrichtszeiten an den Schulen sind nur selten auf die Arbeitszeiten der Eltern abgestimmt

4.2 Immaterielle Aspekte der Kinderbetreuung

Die derzeitige Mittelknappheit der öffentlichen Kassen trägt mit dazu bei, dass die Diskussion um einen Ausbau der Kinderbetreuung vor allem unter finanziellen Aspekten geführt wird. Immaterielle Aspekte, wie Werthaltungen und Konventionen spielen aber ebenfalls eine große Rolle und vielfach würde eine Diskussion dieser Werthaltungen die impliziten Prämissen der Finanzdiskussion offen legen. So zeigte bereits Abbildung 6, dass der Anteil der öffentlichen Ausgaben für die Familie nicht – wesentlich – steigen muss, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich zu erleichtern. Beispielsweise wird für Frankreich, das hinsichtlich der Aufwendungen für die Familie ungefähr gleichauf liegt, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie gesehen.

Im Folgenden eine Gegenüberstellung von Argumenten und Wertungen für und gegen den Ausbau von Kinderbetreuung.

Tabelle 18: Argumente für und gegen den Ausbau institutioneller Kinderbetreuung

Status Quo der institutionellen Kinderbetreuung ist ausreichend	Die institutionelle Kinderbetreuung ist stark auszubauen
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinder sind extrem wichtig. Deshalb ist es angemessen, dass sich ein Elternteil ausschließlich/im Wesentlichen um die Erziehung kümmert. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kinder sind zu wichtig, als dass man Eltern vor die Alternative Familie oder Beruf stellen dürfte.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elterliche Betreuung ist besser als institutionelle Betreuung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Institutionelle Kinderbetreuung kann die elterliche Betreuung sinnvoll ergänzen, zum Teil sogar Probleme vermeiden.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wenn Geld vorhanden ist, sollte man das besser den Eltern geben, damit sie selbst entscheiden können. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Den Eltern mehr Geld für die Kindererziehung zu geben, verstärkt im Zweifelsfall nur die bestehenden Strukturen: Formal gering qualifizierte Frauen bleiben bei den Kindern und verlieren möglicherweise den Anschluss an die Erwerbstätigkeit (mit allen negativen Folgen für die langfristige soziale Absicherung). Stark berufsorientierte, gut qualifizierte Frauen realisieren eine schnelle Berufsrückkehr.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Um die Betreuungsprobleme von Kindern im Krippenalter zu lösen, wurde die dreijährige Elternzeit geschaffen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angesichts sich schnell ändernder Qualifikationsanforderungen sind drei Jahre Elternzeit in manchen Berufen zu lange. Wenn eine Familie mehrere Kinder im Abstand von ca. 2,5 – 3,5 Jahren bekommt, kommen zudem wesentlich längere Abwesenheiten zusammen. ▪ Es gibt auch persönliche Lebensumstände, die eine frühzeitige Rückkehr in die Erwerbstätigkeit als vorteilhaft erscheinen lassen (z. B. allein Erziehend, unsicherer Arbeitsplatz des Partners, bestimmte Lebensplanung etc.)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die geschlechtsneutrale Ausformulierung der Elternzeit verhindert, den Karriereknick bei Frauen. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Das Steuersystem, bestehende Einkommensunterschiede und tradierte Wertvorstellungen verhindern, dass Frauen und Männer im gleichen Umfang Elternzeit beanspruchen.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein Ausbau der Kindereinrichtungen kostet Geld, das nicht vorhanden ist. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ein Ausbau der Betreuungseinrichtungen schafft direkt zusätzliche staatliche Einnahmen indem zusätzliches Personal eingestellt wird bzw. Eltern erwerbstätig sein können, was dem Gemeinwesen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge bringt.³² ▪ Ein Verzicht auf den Ausbau kostet langfristig viel Geld indem eine Reihe von sozialen Problemen verstärkt auftreten.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Die umfassende institutionelle Betreuung kann ein gefährliches Instrument zur Beeinflussung der Kinder sein. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mit ihrem pädagogischen Konzept legen die Betreuungseinrichtungen ihre weltanschaulichen und gesellschaftlichen Einstellungen offen. Es gibt Konzepte, die den Sinn der Kinder für demokratisches und faires Verhalten tendenziell stärken und einen wichtigen Beitrag zur sozialen Integration leisten. ▪ Es gibt Länder, die seit langem demokratisch sind, in denen Ganztagsbetreuung bis hin zu Internaten eine große Tradition hat (z. B. Frankreich, Großbritannien). ▪ Die diskutierten Betreuungsmöglichkeiten sind nicht als Pflicht, sondern als Option zu verstehen.

³² Vgl. Spieß, Katharina u. a. (2002): Abschätzung der (Brutto-) Einnahmeeffekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen, Berlin.

Oftmals sind es sehr grundsätzliche, durch Einstellungen geprägte Einwände, die die Einführung eines Ganztagskindergartens, die Verbesserung der Hortsituation für Schüler oder die Ausdehnung der Betreuung für unter Dreijährige über die finanziellen Probleme hinaus erschweren.

Zusammenfassend sind einige Punkte nahezu unbestreitbar:

1. Kinderbetreuung darf nicht identisch sein mit dem „Wegsperrern“ oder „Parken“, bis die Eltern wieder Zeit haben. Die Betreuungseinrichtungen ermöglichen spielerisches und selbstgesteuertes Lernen. Sie sind keine Vor- oder Nachhilfeschulen im Sinne eines Verlängerns der Schule. Wenn im Folgenden von Kinderbetreuung die Rede ist, meinen wir eine Betreuung, die diesen Anforderungen genügt. Wir wissen, dass es in Einzelfällen wichtig sein kann, dass ein Kind „einfach“ und kurzfristig ein paar Stunden beaufsichtigt ist oder eine Nachhilfe erhält. Beides kann aber keinesfalls die Zielsetzung der regelmäßigen Betreuung sein.
2. Gute Kinderbetreuung erfüllt eine Vielfalt von Aufgaben gleichzeitig: ermöglicht beiden Eltern die Erwerbstätigkeit, stabilisiert die soziale Situation von Kindern, deren Eltern sich in einer schwierigen Lage befinden (Scheidung, Krankheit etc.), fördert die soziale Integration.
3. Gute Kinderbetreuung lohnt sich, auch wenn sie Geld kostet.
4. Die Finanzierung der zusätzlichen Ausgaben kann angesichts der sozialen Zielsetzung nur zum Teil durch (einkommensabhängige) erhöhte Elternbeiträge aufgebracht werden. Die öffentliche Hand muss sich zu dieser Aufgabe bekennen.
5. Gute Kinderbetreuung entlastet die Eltern wirksam, ohne ihnen die Verantwortung für die Kinder zu nehmen.

4.3 Rechtsgrundlage der Kinderbetreuung

In Deutschland hat jedes Kind ab dem vollendeten dritten Lebensjahr bis zum Schuleintritt einen Rechtsanspruch auf den Besuch eines Kindergartens (§ 24 SGB VIII, Kinder- und Jugendhilfegesetz). Diesen Anspruch können Eltern gegenüber dem zuständigen örtlichen Träger, d. h. gegenüber dem Jugendamt, geltend machen. Der Rechtsanspruch gilt im gesamten Bundesgebiet, allerdings beschränkt er sich in der Regel auf einen Halbtagsplatz (4 Stunden), der nur bedingt eine Erwerbstätigkeit beider Elternteile möglich macht.

Mit dem neuen Tagesbetreuungsbaugesetz (TAG)³³, das Anfang 2005 in Kraft getreten ist, werden die Kommunen in die Pflicht genommen, die Betreuungsangebote für die unter Dreijährigen bis spätestens 2010 bedarfsdeckend auszubauen. Der Platzbedarf bemisst sich laut Gesetz an der Zahl der Kinder (unter drei Jahren),

- Wo zuhause kein Elternteil dauernd für Erziehungsaufgaben zur Verfügung steht (d. h. alleinerziehende, erwerbstätige Elternteile, beide Elternteile erwerbstätig oder in der Ausbildung/Studium)
- Wo ohne eine entsprechende Betreuungseinrichtung eine dem Kindeswohl entsprechende Förderung nicht gewährleistet ist.

Für Kinder im schulpflichtigen Alter wird ebenfalls ein bedarfsgerechtes Angebot gefordert, wobei nicht näher erläutert wird, wie diesen Anforderungen zu genügen ist (vgl. SGB VIII, §24, Abs. 2).

Falls Tageseinrichtungen in den Ferienzeiten geschlossen werden, „so hat der Träger der öffentlichen Jugendhilfe für die Kinder, die nicht von den Erziehungsberechtigten betreut werden können, eine anderweitige Betreuungsmöglichkeit sicherzustellen.“³⁴

4.4 Typisierung der Kinderbetreuung³⁵

Neben der Erziehung durch die Eltern kennt der Gesetzgeber im Wesentlichen zwei Formen der allgemeinen Kinderbetreuung: Tageseinrichtungen und Kindertagespflege. Für diese beiden Formen der Betreuung werden im SGB VIII §22-25 Rahmenvorgaben gemacht. Die Umsetzungsvorschriften sind im Landesrecht geregelt und werden von Kommunen und freien Trägern umgesetzt. Daneben gibt es weitere Arrangements zur Kinderbetreuung, die weniger institutionell abgesichert sind. Im Folgenden eine Kurzdarstellung der verschiedenen Formen:

Informelle Betreuung: Betreuung durch die Großeltern, die Nachbarin oder bezahlte Baby-Sitter. Neben der elterlichen Betreuung ist für Kleinkinder, die im ländlichen Raum aufwachsen, vor allem die Betreuung durch Großeltern wichtig. Mit zunehmendem Alter der Kinder nehmen informelle

³³ Gesetz vom 27.12.2004. – Es wurden damit die §§ 22 – 24a des SGB VIII neu gefasst.

³⁴ SGB VIII, §22a, Abs. 3, Satz 2.

³⁵ Informationen zu Kosten etc. insbesondere aus: Staatsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.) (2003): Kinder sind das Beste, was wir haben. Betreuungsangebote für Kinder. Stuttgart.

Arrangements ab. Mit diesen Betreuungsformen werden sehr häufig auch Lücken in der institutionellen Betreuung aufgefangen.

In Westdeutschland werden jüngere Kinder häufiger von Verwandten oder privat betreut als in Ostdeutschland. Der Grund hierfür ist die schlechtere Versorgung mit öffentlicher Kinderbetreuung (siehe hierzu Tabelle 20).

Tabelle 19: Betreuungspersonen in Ost und West (in Prozent)

Art der Betreuung		bis 4 Jahre	4-6 Jahre	6-16 Jahre
Großeltern	West	45	33	21
	Ost	30	21	24
Andere Verwandte	West	10	8	3
	Ost	9	2	4
Private Betreuung	West	10	7	4
	Ost	3	2	1

Quelle: Büchel und Spieß (2002)

Kindertagespflege: In diese Kategorie fällt die Betreuung durch Tageseltern. Meistens sind es Frauen, die diese Aufgabe wahrnehmen, deshalb ist die Bezeichnung Tagesmutter durchaus angemessen. Tagesmütter bilden in Baden-Württemberg eine relativ wichtige Form der Betreuung für Kinder unter drei Jahren. Bei älteren Kindern ist der Anteil, anderer Betreuungsformen wesentlich größer. Ein besonderes Merkmal dieser Betreuungsform ist ihre hohe Flexibilität. Die Betreuungszeiten werden zwischen den Eltern und der Betreuungsperson direkt ausgehandelt, was individuelle, bedarfsgeprägte Lösungen ermöglicht. Mit dem erwarteten Ausbau des Betreuungsangebotes für die unter Dreijährigen wird der Anteil der Kinder, die von Tagesmüttern betreut werden, abnehmen.

Tagespflegestellen können durch das Jugendamt vermittelt werden und durch eine Vielzahl privat organisierter Tagespflegestellen. Der Landesverband der Tagsmütter, Pflegeeltern und Eltern Baden-Württemberg e. V. hat mit finanzieller Unterstützung des Landes ein nahezu flächendeckendes Netz von Tagesmüttervereinen aufgebaut. Die Tagesmüttervereine sollen Tagesmütter vermitteln, qualifizieren und fortbilden.

Die Bezahlung wird zwischen den Eltern und den Pflegepersonen vereinbart. Das Landesjugendamt gibt Empfehlungen für die Pflegesätze ab: bei einer Betreuungszeit von bis zu zwei Stunden täglich sind es ca. 120 Euro im Monat, bei 8 und mehr Stunden Betreuungszeit sind es etwa 400 Euro pro Monat.

Tageseinrichtungen:

Verbindende Ziele von Tageseinrichtungen für Kinder sind gemäß § 22 SGB VIII

- die Förderung der Entwicklung des Kindes zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit,
- die Unterstützung der Erziehung und Bildung in der Familie,
- den Eltern dabei zu helfen, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung besser miteinander vereinbaren zu können.

Es werden die folgenden Betreuungsformen unterschieden, wobei die Grenzziehung zwischen den Institutionen in der Praxis nicht immer einheitlich verläuft:

Krabbelstube/Kinderkrippe: Eine Betreuungsform für Kinder unterhalb des Kindergartenalters (also bis drei Jahre). Die Altersuntergrenze ist unterschiedlich (ab etwa 8 Wochen), ebenso wie die angebotene Betreuungszeit (halbtags oder ganztags). In der Regel wird eine Betreuung für Kinder angeboten, die älter als ein Jahr sind.

Diese Einrichtungen werden von Städten und Gemeinden sowie von den Trägern der freien Jugendhilfe getragen. Die Beiträge richten sich in der Regel nach dem Betreuungsaufwand und werden von den Gemeinden festgelegt. Häufig ist die Höhe vom Einkommen der Eltern abhängig und wird nach den Betreuungszeiten gestaffelt.

Kindergarten: In der Regel für Kinder zwischen drei und sechs Jahren. Neben der Betreuung ist auch die vorschulische Erziehung ein Ziel des Kindergartens. Es gibt verschiedene Modelle zur Betreuungszeit (verlängerter Vormittag, Vor- und Nachmittag mit und ohne Mittagspause / Mittagessen).

Die Festsetzung der Elternbeiträge erfolgt in der Regel entweder auf Grundlage eines kommunalen Beschlusses oder nach den von den kommunalen Landesverbänden bzw. den Kirchen herausgegebenen Leitlinien. Eine Staffelung der Beiträge nach Einkommen der Eltern, Zahl der Kinder (in der Einrichtung) und den Betreuungszeiten ist durchaus üblich.

Kindertagesstätte/Kinderhaus: Ganztagsbetreuungsangebote für Kinder unterschiedlichen Alters mit einem Mittagessensangebot. Neben Kindern im Kindergartenalter werden auch kleinere und/oder größere Kinder betreut. Die Betreuungszeiten sind unterschiedlich, je nach Einrichtung zwischen etwa 6:00 bis 19:00 Uhr. Am häufigsten sind aber Betreuungszeiten von 8:00 bis 16:00 Uhr oder von 7:45 bis 16:30 Uhr.

Hort: Nachmittags- und Ferienangebot für Schulkinder, meistens bis zum Alter von 12, manchmal bis 14 Jahre. Häufig sind Horte in Kindertagesstätten integriert, manchmal arbeiten sie – als Schulhorte – auch mit direkter Anbindung an die Schule oder als ganz eigenständige Einrichtung. Das Angebot ist in Westdeutschland recht klein. Trotzdem gibt es neben der organisatorischen Vielfalt auch beträchtliche Unterschiede hinsichtlich des Selbstverständnisses der Einrichtung: Wird eine Hausaufgabenbetreuung (bis hin zur Nachhilfe) angeboten, oder geht es eher darum, gemeinsam zu spielen.

Weitere Angebote:

Verlässliche Grundschule/Kernzeitenbetreuung: Die verlässliche Grundschule garantiert die Betreuung der Kinder auch dann, wenn ein Lehrer (z. B. krankheitsbedingt) ausfällt. Damit wird sichergestellt, dass Kinder nicht früher als geplant aus der Schule nach Hause kommen. Ergänzend dazu gibt es die Kernzeitbetreuung (in Baden-Württemberg) und ähnliche Konzepte, bei denen vor oder nach dem Unterricht Betreuung organisiert und von der Kommune angeboten wird. Ziel ist es, die Grundschüler vom ersten Schultag an verlässlich von morgens (ca. 7.00 Uhr) bis mittags (ca. 13.00 Uhr) in der Schule zu betreuen. Dies soll den Eltern/Müttern eine Vormittagstätigkeit ermöglichen. Mittagessen wird im Regelfall nicht angeboten. Häufig ist in der Aufbauphase der Kernzeitbetreuung ein starkes Engagement der Eltern nötig.

Träger der Betreuung sind die Kommunen sowie freie Träger. Das Land gewährt dem Träger einen Zuschuss von 458 Euro pro Stunde, Betreuungsgruppe und Jahr.³⁶ Das sind 50 % der pauschal festgelegten Personalkosten. Für die restlichen Kosten (andere 50 % der Personalkosten, und Sachkosten), sowie für eventuelle Angebotsausweitungen müssen der Träger, die Kommune und die Eltern aufkommen.

Flexible Nachmittagsbetreuung: Dieses Angebot ergänzt die Kernzeitenbetreuung und richtet sich ebenfalls an Schüler und Schülerinnen. Träger sind Kommunen und freie Träger. Die flexible Nachmittagsbetreuung erfolgt nach dem Unterrichtsvormittag und umfasst max. 15 Stunden pro Woche. Sie kann von Montag bis Freitag täglich oder nur an einzelnen Tagen angeboten werden. Über eine Ferienbetreuung entscheidet der Träger. Das Land gewährt einen Zuschuss von 275 Euro pro Stunde, Betreuungsgruppe und Jahr. Den Rest von ca. 2/3 der Kosten müssen sich Kommune, Träger und Eltern teilen.

³⁶ Es werden maximal 11 Stunden Betreuung pro Woche gefördert. Diese sind nötig, um bereits bei den Erstklässlern von Montag-Freitag sechs Zeitstunden Beaufsichtigung in der Schule (Betreuung und Unterricht) zu garantieren.

Stadtranderholung: Die Stadtranderholung wird während der Sommerferien unter der Woche von 8:00 Uhr bis 16:00 Uhr angeboten, meist von freien Trägern z. B. Kirchen. Teilnehmen können meistens Kinder ab dem Grundschulalter bis etwa 12 Jahre. Von den Eltern werden vielfach die hohen Kosten sowie die relativ geringe Anzahl an Plätzen kritisiert.

4.5 Die Versorgung im Einzelnen

Die Entwicklung der Versorgungsquoten ist seit Beginn der 1990er Jahre durch den Abbau von Einrichtungen in den Neuen Bundesländern rückläufig, besonders für Krippen- und Hortplätze. Dies wird vor allem durch einen Rückgang der für diesen Bereich aufgewendeten öffentlichen Mittel verursacht, denn auch die Geburtenquote ging in diesem Zeitraum zurück. Im Westen sind die Differenzen zwischen Stadt- und Flächenstaaten auffällig: die Versorgungsquote in den Stadtstaaten ist wesentlich höher.

Im Osten Deutschlands ist der Rückgang vor allem bei den Krippen auf einen starken Abbau der finanziellen Unterstützung, gegenüber dem Stand, wie er in der DDR üblich war, zurückzuführen.

Tabelle 20: Kinderbetreuung in Deutschland

(Plätze pro 1000 Kinder in der jeweiligen Altersgruppe und Einrichtung)

2002	Deutschland	Früheres Bundesgebiet (ohne Berlin)	Neue Bundesländer (ohne Berlin)
Krippen	85	27	370
Kindergarten	898	881	1051
Hort	89	45	408

Quelle: Statistisches Bundesamt 2004.

In Baden-Württemberg gab es im Jahr 2004 insgesamt 429.448 Plätze in der institutionellen Kindertagesbetreuung. Rund 95 % dieser Plätze bestanden in Kindergärten, die Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Schuleintritt betreuen. Für Kinder im Krippenalter und im Hortalter standen nur relativ wenige Plätze zur Verfügung. 11.422 Kinder wurden von Tagesmüttern betreut.³⁷

³⁷ Vgl. Drucksache 13/3770 des Landtags von Baden-Württemberg; Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD vom 23.11.2004, zur Zukunft der Kinderbetreuung in Baden-Württemberg.

Tabelle 21: Kinderbetreuung in Baden-Württemberg 2004

	Bis zu 3 Jahren (Krippenkinder)	Von 3 bis 6,5 Jahren (Kindergartenkinder)	6,5 bis 14 Jahren (Hortkinder)
Anzahl der Kinder *	297.965	382.478	890.687
Verfügbare Plätze, davon:	16.360**	408.901	15.609
▪ in Einrichtungen	10.649	406.160 [‡]	12.639 ^{‡‡}
▪ bei Tagesmüttern	5.711	2.741	2.970
Plätze für 100 Kin- der	5,5	106,9	1,8

* Landesinterne Bevölkerungsvorausrechnung, Basis 31. Dezember 2001, Variante 1.

** Plätze für Kleinkinder in Krippen und altersgemischten Gruppen.

‡ Auf der Grundlage der Jugendhilfestatistiken 1998 und 2002 tendenziell ermittelte Zahl, das nächste Erhebungsjahr ist 2006.

‡‡ In Horten an der Schule oder anderen Horten betreute Kinder; keine Auskunftspflicht, deshalb mehr Plätze möglich.

Quelle: Drucksache 13/3770 des Landtags von Baden-Württemberg, Berechnungen des IAW.

Ein wichtiger Indikator zur Einschätzung der Kindertagesbetreuung ist die so genannte „Platz-Kind-Relation“³⁸. Diese Verhältniszahl gibt an, für wie viele Kinder einer Altersgruppe ein Betreuungsangebot vorhanden ist.

Im Jahr 2004 bestand für Kindergartenkinder in Baden-Württemberg eine Platz-Kind-Relation von rund 107 %, also Vollversorgung. Damit wird der gesetzliche Anspruch auf einen Kindergartenplatz in den meisten Gemeinden gut erfüllt. Kleinräumig können dennoch Engpässe oder Überhänge an Plätzen bestehen. 8 bis 10 % dieser Plätze bieten eine Ganztagsbetreuung. Während in Bezug auf die allgemeine Platz-Kind-Relation Baden-Württemberg im Vergleich mit den anderen Bundesländern den höchsten Wert erreicht, besteht noch ein erheblicher Nachholbedarf bei der Versorgung mit Ganztagsplätzen sowie Plätzen mit verlängerten Öffnungszeiten.

Bei den Kindern im Krippenalter spielen Tagesmütter eine wichtige Rolle. Sie decken neben den Krippen (einschließlich der Plätze für Kleinkinder in altersgemischten Kindergärten) den Betreuungsbedarf ab. In der Kleinkindbetreuung ist derzeit ein rapider Ausbau zu beobachten. Waren es 2002 noch 7.231 institutionelle Plätze, so gab es im Jahr 2004 10.649 Plätze in der institutionellen Betreuung zuzüglich 5.711 Plätzen bei Tagesmüt-

³⁸ Vgl. hierzu auch Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): Kindertagesbetreuung in Deutschland – Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002, Wiesbaden.

tern. Damit wird eine Versorgungsquote von 5,5 % erreicht. Die Anzahl der Ganztagsplätze in der institutionellen Betreuung dürfte seit 2002 ebenfalls angestiegen sein.

Aus Unternehmenssicht ist anzufügen, dass nach einer dreijährigen oder noch längeren Elternzeit die Re-Integration in den Arbeitsablauf wesentlich schwerer fällt als nach kürzerer Zeit. Da institutionelle Kinderbetreuung die Rückkehr in die Erwerbstätigkeit maßgeblich erleichtern kann, sind Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren für Beschäftigte und Unternehmen sehr wichtig.

Für 1,8 % der Schulkinder im Alter von 6,5 bis 14 Jahren war 2004 ein Hortplatz vorhanden. Hortplätze dienen überwiegend der Ganztagsbetreuung (vormittags Schule, nachmittags Hort), so dass nur geringfügige Abweichungen zwischen der allgemeinen Platz-Kind-Relation und der Ganztagsplatz-Kind-Relation auftreten.

Neben dem generellen Mangel an Ganztagsplätzen und dem sehr niedrigen Angebot an Betreuungsplätzen außerhalb des traditionellen Kindergartenalters fallen bei den Krippen und Hortplätzen auch große Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Räumen auf. Während in den Stadtkreisen durchschnittlich für 7 % der Kleinkinder Krippenplätze und für 11,2 % der Schüler (unter 12 Jahren) Hortplätze verfügbar sind, liegen die vergleichbaren Werte in den Landkreisen bei 1,4 % und 2,1 %.³⁹ Das stellt die Mütter und Väter, die auf dem Land leben und Beruf und Familie miteinander vereinbaren müssen, ohne auf weitere Familienangehörige zurückgreifen zu können, vor kaum lösbare Aufgaben.

Im Rahmen der Initiative „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“, die 2003 gestartet wurde, strebt das Land Baden-Württemberg eine Erweiterung des Betreuungsangebots für Kleinkinder und Schulkinder an. Erste Effekte zeigen sich in dem vorgestellten Anstieg der Betreuungsplätze für Kleinkinder. Diesen Bemühungen um eine Verbesserung der Betreuungssituation wirkt der reformierte Finanzierungsmodus allerdings entgegen, wie im Kapitel „Institutionelle Regelungen“ noch deutlich werden wird.

³⁹ Angaben für 2002 (Neuere Daten sind nicht regional gegliedert vorhanden). Spitzenreiter in der Betreuung sind die kreisfreien Städte Heidelberg, Stuttgart, Freiburg und mit gewissem Abstand Mannheim. In diesen Städten gibt es für rund 10 % der Kinder im Krippenalter Betreuungsplätze und bei den Schulkindern unter 12 Jahren finden ca. 13 % einen Hortplatz. – Schlusslichter bilden die Landkreise Freudenstadt, Alb-Donau-Kreis und Tuttlingen. In diesen Kreisen gibt es für ca. 500 Kinder unter 3 Jahren einen Krippenplatz und für 1000 Schulkinder (unter 12 Jahren) 7 Hortplätze. Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg.

4.6 Trägerschaft der Kinderbetreuung

Auch hinsichtlich der Trägerschaft von Betreuungseinrichtungen gibt es große Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern.

Tabelle 22: Tageseinrichtungen für Kinder

1998	Deutschland West	Deutschland Ost
Anzahl gesamt	2.394.500	831.710
Öffentliche Träger (meist Kommunen)	37,6 %	73,8 %
Freie Träger (meist Kirchengemeinden)	62,4 %	26,2 %

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 13, Reihe 6.3.1, 1998

Freie Träger sind zum Beispiel die Kirchen, Elterninitiativen oder auch Betriebe. Die freien Träger betreiben insgesamt etwa 70 % aller Kindergärten in Deutschland. Von den freien Trägern wiederum stellen die Kirchen mit etwa 80 % den größten Anteil. Als Träger fungiert dabei in der Regel die örtliche Pfarrgemeinde. In einigen Fällen sind auch Diakonie, Caritas oder kirchliche Stiftungen als unmittelbarer Träger der Einrichtungen tätig.

4.7 Betreuungs- und Arbeitszeiten⁴⁰

Die klassischen Kindergarten-Öffnungszeiten, vormittags von ca. 8.00 Uhr bis 12.00 Uhr und – unterbrochen durch eine Mittagspause zu Hause – am Nachmittag nochmals zwei bis drei Stunden (sogenannter Regelkindergarten), gibt es noch. Sie verlieren aber zugunsten einer größeren Vielfalt und durchgehender Öffnungszeiten an Bedeutung. An Bedeutung gewonnen haben die „echte“ Ganztagsbetreuung sowie verschiedene Formen der Halbtagsbetreuung.

Eine durchschnittliche Ganztagsbetreuung deckt in Deutschland in etwa den Zeitraum von 7:30/8:00 Uhr bis 16:30/17:00 Uhr ab. Die Halbtagsbetreuung ist meistens auf den Vormittag konzentriert, so gibt es in NRW den „Kindergarten mit verlängerter Öffnungszeit“ (bis 14:00 Uhr) oder in Baden-Württemberg die erweiterten Öffnungszeiten (von ca. 7:30 bis 13:00 Uhr). Im für die Eltern günstigen Falle, sind die erweiterten Öffnungszeiten

⁴⁰ Vgl. hierzu Esch, Karin und Sybille Stöbe-Blossey (2002): Kinderbetreuung: Ganztags für alle? IAT-Report 2002-09.

des Kindergartens und die Kernzeitenbetreuung der Grundschule aufeinander abgestimmt und ermöglichen dem Elternteil, der sich vorwiegend um die Kinderbetreuung kümmert, eine Halbtagsarbeitsstätigkeit ohne auf zusätzliche Betreuungsarrangements zurückgreifen zu müssen. Weitergehende oder flexiblere Betreuungsangebote gehen häufig auf die Initiative von Eltern oder engagierten Einzelpersonen zurück.

Ein direktes Engagement der Eltern in der institutionellen Kinderbetreuung sowie die von der Schule fest eingeplante elterliche Unterstützung der Kinder bei den Hausaufgaben, behindern tendenziell die Berufstätigkeit. Das wird – sobald es sich dabei um echte Betreuungsaufgaben oder systematische Lernhilfe handelt – der Tatsache nicht gerecht, dass eine pädagogische Aus- und regelmäßige Weiterbildung erforderlich ist, um dies qualifiziert zu tun und dass Eltern in sehr unterschiedlichem Umfang dazu in der Lage sind.

Die Ferienregelungen variieren zwischen Schulen und Kindergärten beträchtlich. Während es in den Schulen insgesamt ca. 12 Wochen Ferien gibt, schließen die Tageseinrichtungen für Kinder oft nur 3-4 Wochen im Jahr, wobei häufig – im Sinne der gesetzlichen Vorgaben – darauf geachtet wird, dass nicht alle Einrichtungen gleichzeitig schließen. Eine Versorgung während der Ferien ist insbesondere für Schüler in der Regel nicht gegeben. Die meisten Städte bieten jedoch während der Ferien eine Stadtranderholung an, in der die Kinder ganztätig betreut werden.

Die Betreuungszeiten stellen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf beträchtliche Anforderungen: Eine Betreuung von Kindern bis in die Abendstunden, wo Beschäftigte im Einzelhandel oder im Gesundheitswesen (Pflegeheime, Krankenhäuser) regelmäßig arbeiten müssen, wird mit diesem Angebot nicht geleistet. Auch bei einer „normalen“ Ganztagsstätigkeit z. B. 8:00 Uhr bis 16:30 Uhr reichen die durchschnittlichen Betreuungszeiten einer Ganztageinrichtung, zumal bei entsprechenden Wegezeiten, kaum aus und die erweiterten Öffnungszeiten (d. h. von ca. 7:00 – 13:00 Uhr) sind nur für die Erziehungspersonen ausreichend, die eine verlässliche Vormittagsstelle haben.

In der Praxis ist Teilzeitarbeit allerdings immer weniger die klassische Vormittagsstätigkeit. Die Arbeitszeiten differenzieren sich aus – für Vollzeiteinrichtungen genauso wie für Teilzeitbeschäftigte. Viele (Teilzeit-)beschäftigte, z. B. in der Pflege, im Einzelhandel, im Call-Center, ... arbeiten im Schichtdienst. Die Koordination der Arbeitszeiten mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen geht nur dann, wenn Partner oder Verwandte immer einspringen können, wenn Arbeits- und Betreuungszeiten nicht zusammen passen.

Die Ausweitung der Vormittagsbetreuung ist zwar ein Fortschritt, wirkt aber in diesen Situationen nicht wirklich entlastend für die Eltern. Die stei-

gende Anzahl alleinerziehender Frauen, die in der Regel einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen müssen, steht hier vor einem beträchtlichen Problem. Als Lösung der Betreuungssituation gibt es für sie drei grundsätzliche Wege: 1. Verzicht auf eine den Lebensunterhalt sichernde Erwerbstätigkeit, statt dessen Sozialhilfebezug, 2. Rückgriff auf informelle Netzwerke (z. B. die Kinderbetreuung durch Großeltern), 3. Finden einer Kombination aus Betreuungs- und Arbeitsplatz, die eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit ermöglicht. Diese letzte Lösungsstrategie ist dabei diejenige, auf die die Gesellschaft langfristig setzen sollte. Vereinzelt gibt es entsprechende Initiativen, die hoch flexible Betreuungszeiten bieten.

4.8 Die institutionellen Regelungen

Für die **Jugendpflege**, zu der die **Kindergärten** und **Tageseinrichtungen** zur Betreuung von Kindern (einschließlich Schülern) gehören, ist das Sozialministerium Baden-Württemberg zuständig. Mit der letzten Novellierung des Kindergartengesetzes (März 2003, zum 1. Januar 2004 in Kraft getreten) wurde die Finanzierung der Einrichtungen in die Zuständigkeit der Kommunen gelegt. Die Mittel, die das Land bislang dafür zur Verfügung gestellt hatte, wurden auf den kommunalen Finanzausgleich übertragen, der an die Gemeinden ausgezahlt wird.

In den Gemeinden ist es das Sozial- bzw. Jugendamt, das den freien Trägern als Ansprechpartner zur Verfügung steht und die kommunalen Kindergärten selbst betreibt. Unter der Bezeichnung Freie Träger werden in den Sozialgesetzbüchern alle gemeinnützigen Träger von Sozial-, Jugend- oder anderen Hilfemaßnahmen bezeichnet, die im Auftrag des öffentlichen Trägers (Sozialamt, Jugendamt) diese Leistung anbieten. In der Kinderbetreuung sind vor allem die Kirchen als freie Träger engagiert. So werden die Kinderbetreuungseinrichtungen in Baden-Württemberg mehrheitlich (52 %) von kirchlichen Trägern betrieben. 43 % der Einrichtungen sind in kommunaler und 5 % in freigemeinnütziger Trägerschaft.⁴¹

Die Gemeinden erstellen, unter Beteiligung der freien Träger vor Ort, eine Bedarfsplanung. In dieser Bedarfsplanung werden nur die Kinder mit Wohnsitz in der Gemeinde berücksichtigt. Daran ausgerichtet werden Zuschüsse an die Einrichtungen gewährt. Dieses Verfahren ist im neuen Gesetz explizit vorgesehen. Gemeinsame Planungsrunden von Kommune und freien Trägern sind auf Grundlage des Sozialgesetzbuches schon länger ein fester Bestandteil der Jugendhilfeplanung, zu der auch die Bedarfsplanung für die Kinderbetreuung gehört.

⁴¹ Website des Sozialministeriums.

Die Gemeinden müssen die Zuschüsse für die Kinderbetreuung an den Betreuungsformen (Alter der Kinder, ggf. Behinderung) und an den Betreuungszeiten ausrichten. Das heißt der Förderbetrag für eine Ganztagsbetreuung ist höher als bei der Regelöffnungszeit (vor- und nachmittags jeweils mehrere Stunden) oder bei verlängerter Öffnungszeit (vormittags 6 Stunden am Stück).⁴² Die absolute Höhe des Zuschusses beträgt laut Gesetz mindestens 63 % der Betriebsausgaben⁴³. Das setzt allerdings voraus, dass das Angebot der kommunalen Bedarfsplanung entspricht und die Einrichtung kein gemeindeübergreifendes Einzugsgebiet⁴⁴ hat.

Für die verbleibenden 37 % der Betriebsausgaben kommen verschiedene Finanzierungsquellen in Frage: zunächst leisten die Kommunen in der Regel einen Zuschuss, der deutlich über dem Mindestwert von 63 % liegt. Einen weiteren Kostenanteil übernimmt oft der freie Träger (z. B. einen Teil des Gebäudeunterhalts). Der verbleibende Rest wird als Elternbeitrag eingefordert. Gemäß dem baden-württembergischen Städtetag wird erwartet, dass die Elternbeiträge ca. 20 % der Betriebsausgaben decken. Der Städtetag hat eine Empfehlung für die Elternbeiträge in Regelkindergärten herausgegeben. Sowohl Kleinkindgruppen als auch Ganztagsangebote sind ausdrücklich von dieser Empfehlung ausgenommen.

Des Weiteren können in den Kommunen Vereinbarungen darüber getroffen werden, ob die Elternbeiträge in den Einrichtungen der freien Träger der Zustimmung oder Abstimmung mit der bürgerlichen Gemeinde bedürfen.⁴⁵ Der Städtetag Baden-Württemberg hält eine einheitliche Festsetzung der Elternbeiträge im Stadtgebiet für anstrebenswert.

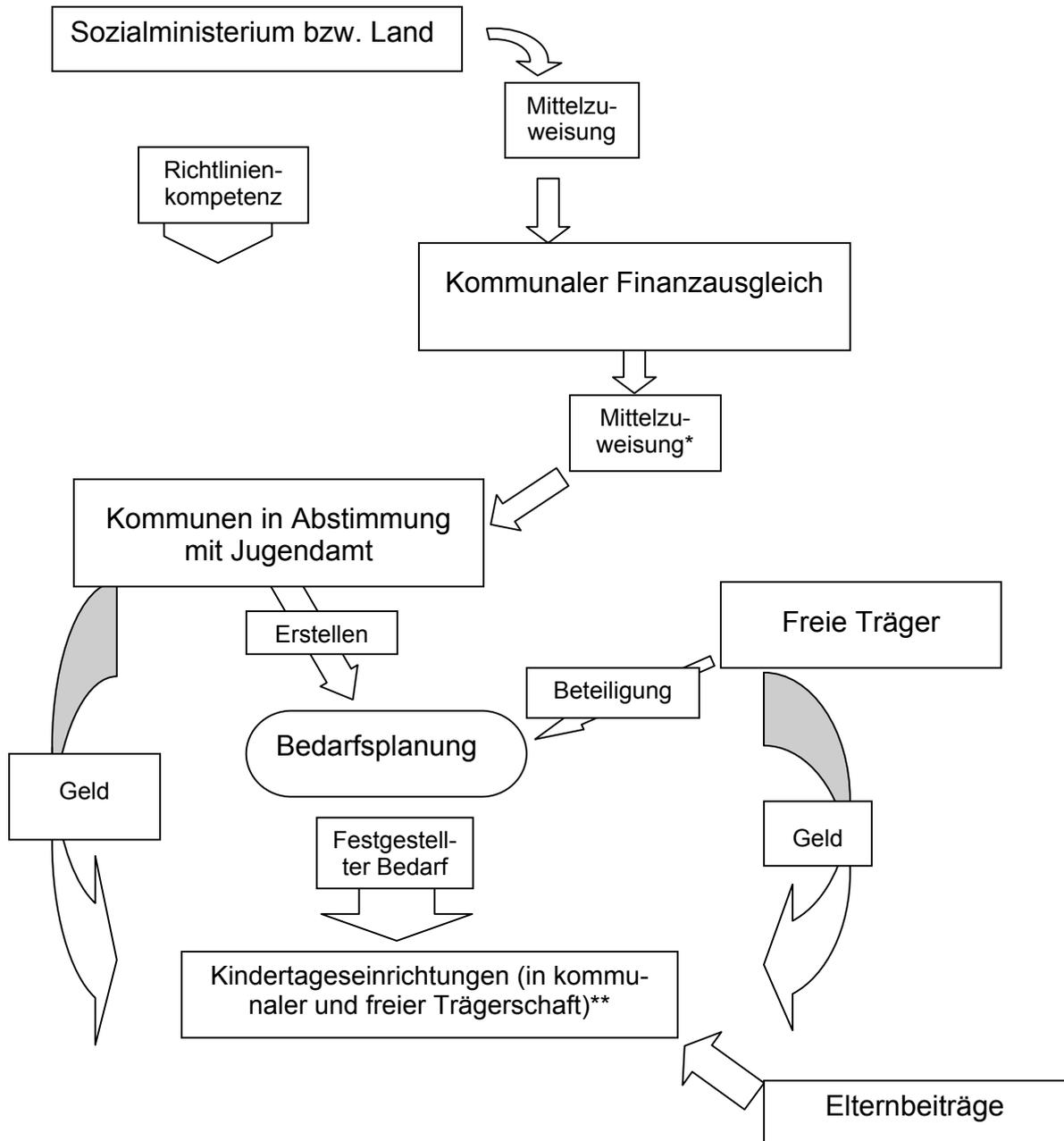
⁴² Vgl. Kindergartengesetz, § 1 und § 8.

⁴³ Betriebsausgaben, sind alle Ausgaben, die notwendig sind um den laufenden Betrieb der Einrichtung zu gewährleisten. Dazu gehören Personal- und Sachmittel sowie die Ausgaben für kleinere (Routine)reparaturen.

⁴⁴ Bei gemeindeübergreifendem Einzugsgebiet halbiert sich die Mindestförderung.

⁴⁵ Rahmenvereinbarung zwischen den kommunalen Landesverbänden, den Kirchen und den Verbänden der sonstigen freien Träger der Jugendhilfe zur Umsetzung des § 8 Abs. 5 des Kindergartengesetzes für Baden-Württemberg vom 8. April 2003.

Abbildung 7: Regelförderung für Einrichtungen zur Betreuung von Kindern



* Die Mittel zum Ausgleich der Kindergartenlasten werden gemäß § 29b Abs. 2 Finanzausgleichsgesetz (FAG) auf die Kommunen aufgeteilt. Der Verteilungsschlüssel berücksichtigt die Höhe der Zuschüsse des Landes im Jahr 2002 und die Zahl der Kinder (0 bis 6-jährige) in den einzelnen Städten und Gemeinden. Derzeit werden 10 % der Gesamtmittel nach der Zahl der Kinder verteilt.

** Hierzu gehören auch die Schülerhorte, sofern sie nicht in die Schule integriert sind.

Neben dieser Regelfinanzierung können Kindertageseinrichtungen projektbezogen weitere Mittel beantragen. – Spezielle Fördermittel sind (z. B.) verfügbar bei den Ministerien/Regierungspräsidien, der Landesstiftung Baden-Württemberg, der Kommune, dem Träger und auch aus Bundesprogrammen. Gegenstand der Förderung können sein: Sprachförderung, Behindertenintegration, hoher Ausländeranteil, veränderte Öffnungszeiten – aber auch die Integration bestimmter Altersgruppen oder Teilnahme an anderen innovativen Projekten (Englisch im Kindergarten, Heranführung an technische Themen, besonderes Engagement in der Elternarbeit usw.).

Andere Regelungen gelten in den Schulen. Für die Schülerbetreuung in der Schule gibt es zwei unterschiedliche Modelle:

- Zum einen Schulen, an die ein Betreuungsangebot angeschlossen ist, wie zum Beispiel die **Kernzeitenbetreuung**. In diesem Fall ist die Kommune, vertreten durch das Schul(verwaltungs)amt für die Bereitstellung der Betreuung zuständig. Diese Betreuung an der Schule erfolgt damit in kommunaler Regie und ist – zumindest zunächst – in einem anderen Amt angesiedelt wie die Kinderbetreuung in Horten und Kindergärten.
- Anders sieht die Situation in den **Ganztags(grund)schulen** aus. Diese fallen in die Zuständigkeit des Kultusministeriums. Die Aufgaben der früheren Schulämter, die die direkte Vertretung vor Ort wahrnahmen, sind inzwischen an die Kreisverwaltungen (d.h. Landratsämter bzw. Stadtverwaltungen bei kreisfreien Städten) übertragen worden. Ganztags(grund)schulen sind in Baden-Württemberg noch eine Ausnahme.

Entsprechend dieser unterschiedlichen Regelungen variieren auch die Finanzierungen und der Anteil der Kosten, der von den Eltern getragen wird. Angebote der Kernzeitenbetreuung fördert das Land mit 50 % der Kosten bezogen auf ein wöchentliches Minimalangebot. Die anderen 50 %, sowie Kosten einer Angebotsausweitung sind von der Kommune und den Eltern zu bezahlen. Das Land leistet bei einer solchen Ausweitung bis zu einem gewissen Umfang ebenfalls einen Beitrag, allerdings niedriger als bei der Kernzeitenbetreuung (siehe Erläuterungen zur flexiblen Nachmittagsbetreuung). Die verlässliche Grundschule mit Kernzeitenbetreuung ist derzeit das in Baden-Württemberg vorherrschende Modell im Grundschulbereich. Die Mehrzahl der baden-württembergischen Grundschulen, die aus dem Investitionsprogramm des Bundes „Zukunft Bildung und Betreuung“ beim Ausbau zur Ganztagschule gefördert werden, sind in dieser Gruppe zu finden.

Bei Ganztagschulen kann davon ausgegangen werden, dass Kosten für das Mittagessen grundsätzlich von den Eltern zu bezahlen sind, während

verpflichtende Lehr- und Betreuungsangebote vom Schulträger zu finanzieren sind. Bei optionalen Betreuungsangeboten wird in der Regel eine Mischfinanzierung aus Elternbeiträgen, kommunalen und Landeszuschüssen praktiziert.

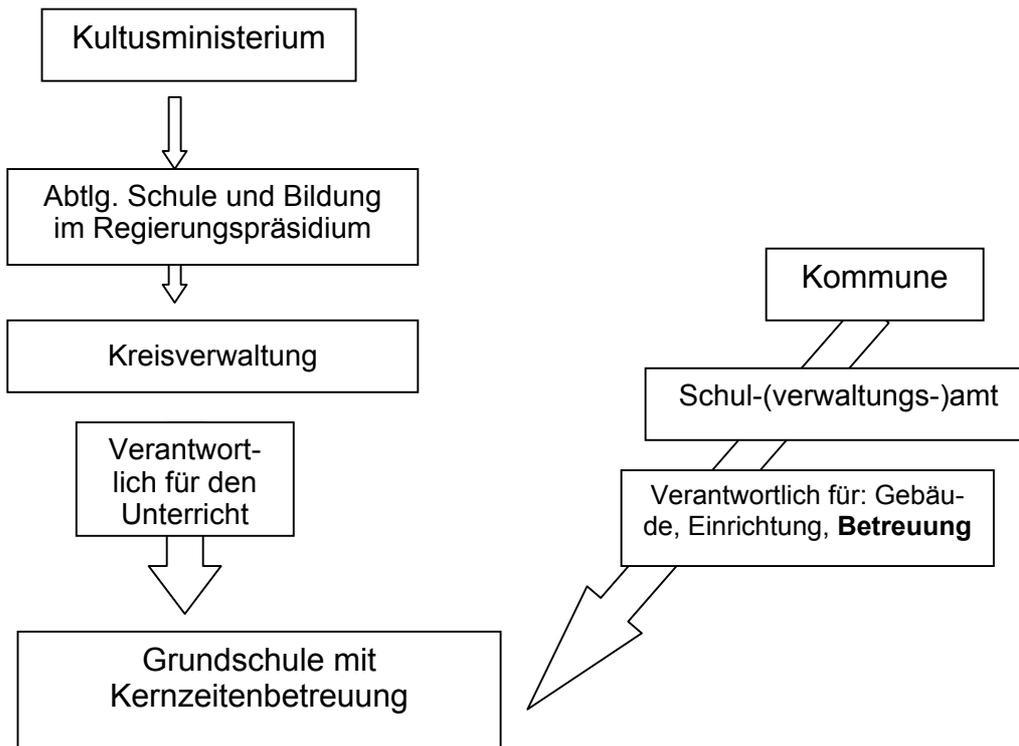
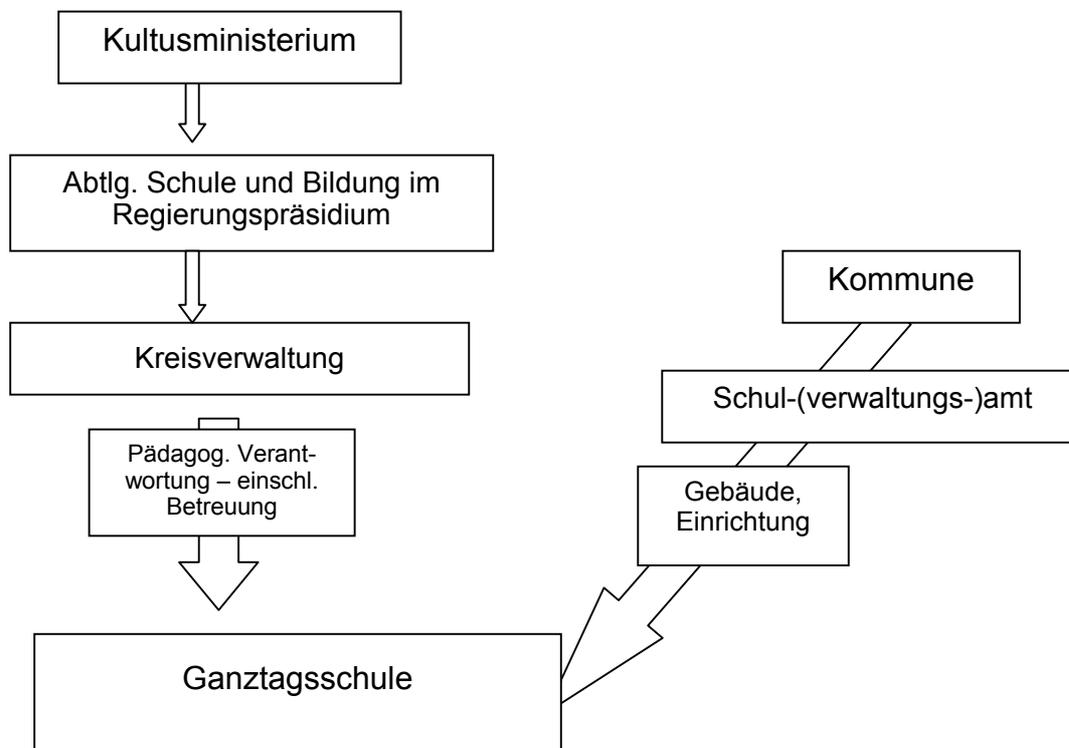


Abbildung 8: Verlässliche Grundschule/Kernzeitenbetreuung

Für die verbindliche Ganztagschule, die durch ein integriertes pädagogisches Konzept und einen anderen Stellenschlüssel gekennzeichnet ist, wird eine Einheit von Lernen und Betreuung gesehen. Beides fällt in die Zuständigkeit des Kultusministeriums. Derartige verbindliche Ganztagschulen gibt es im Grundschulbereich in Baden-Württemberg nur in Ausnahmefällen.

Abbildung 9: Verbindliche Ganztagschule

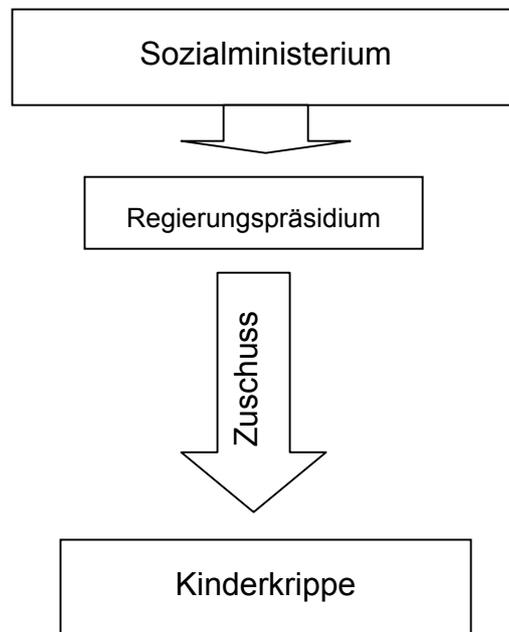


Als sozusagen vierter Förderweg, spezifisch zur Weiterentwicklung der Kleinkindbetreuung, besteht seit dem Januar 2003⁴⁶ die Möglichkeit, vom Sozialministerium Zuwendungen für die Einrichtung und den Betrieb von Kleinkindbetreuung zu erhalten. Ziel dieses mit jährlich rund 7 Mio. Euro ausgestatteten Projektes ist der Ausbau von Betreuungsangeboten für Kinder unter 3 Jahren. Das Land gewährt – über entsprechende Zuschussanträge an das zuständige Regierungspräsidium – einen jährlichen Festbetragszuschuss. Der Stichtag für die Antragstellung ist der 15.2.. Die Höhe des Zuschusses hängt von der Kinderzahl und den Öffnungszeiten der Kleinkindgruppen ab. Voraussetzungen für die Bewilligung sind eine entsprechende Betriebserlaubnis, eine Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe sowie die Übereinstimmung mit der Bedarfsplanung der Gemeinde.

Zuwendungsempfänger sind Gemeinden, Zweckverbände sowie öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe. Neben der Zuwendung durch das Sozialministerium sind für die Finanzierung dieser Angebote weitere Geldmittel, in der Regel in Form von Elternbeiträgen und kommunaler Förderung erforderlich.

⁴⁶ Grundlage: Verwaltungsvorschrift des Sozialministeriums Baden-Württemberg.

Abbildung 10: Kleinkindbetreuung



5. Initiativen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In den letzten Jahren wurde eine Vielzahl von Initiativen und Projekten ins Leben gerufen, von denen man sich Antworten auf die Frage erhofft „Wie kann die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert werden?“.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über Initiativen und Projekte, die sich an Unternehmen, an das Gemeinwesen oder die Öffentlichkeit richten, und dokumentiert den aktuellen Stand zum März 2005. Ausgewählt wurden nur Maßnahmen, die in Baden-Württemberg stattfinden. Das heißt entweder Maßnahmen die auf Landes- oder kleinräumigerer Ebene in Baden-Württemberg angesiedelt sind, oder bundesweite Initiativen, die auch die Akteure aus Baden-Württemberg nutzen können. Die Initiativen und Projekte werden anhand der folgenden Merkmale beschrieben: Zielsetzung, Laufzeit, beteiligte Akteure und Handlungsfelder/Inhalte. Informationsquellen sind Internet und Flyer/Broschüren der Initiativen und Projekte. Die Darstellung erfolgt in alphabetischer Reihenfolge.

Name der Initiative/des Projektes	Richtet sich an		Bietet			Schwerpunkt in Baden-Württemberg
	Unternehmen	Kommunen	Informationen	Beratung	Unterstützung bei der Umsetzung	
Audit „Beruf & Familie“	X		X	X	X	
Beratungsprojekt der Abtlg.. Gleichstellungspolitik beim DGB-Bundesvorstand	X		X	X	X	
Comeback 45+		(X)		X	X	X
Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“		X	X			
KIND e. V.	X		X	X	X	X
Konzept „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ der Landesregierung	X	X	X			X
Landeswettbewerb Baden-Württemberg „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb“	X		X			X
Lokale Bündnisse für Familie	X	X	X	X		

Name der Initiative/des Projektes	Richtet sich an		Bietet			Schwerpunkt in Baden-Württemberg
	Unternehmen	Kommunen	Informationen	Beratung	Unterstützung bei der Umsetzung	
pme-Familienservice	X		X	X	X	
Service-Portal „Familienfreundliche Kommune“		X	X			X
Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“	X		X			
www.kinderbetreuung.region-stuttgart.de - Kinderbetreuungsportal in der Region Stuttgart	X	X	X			X
Zukunftswerkstatt Familien – Motor für ein familienfreundliches Baden-Württemberg	X	X	X			X

5.1 Allianz für die Familie

Zielsetzung

Die „Allianz für die Familie“, mit der eine nachhaltige Familienpolitik in allen gesellschaftlichen Bereichen angestrebt wird, wurde im Sommer 2003 von der Bundesfamilienministerin Renate Schmidt und der stellvertretenden Präsidiumsvorsitzenden der Bertelsmann Stiftung Liz Mohn gegründet. Zielsetzung ist die Schaffung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und die Ermöglichung einer besseren Balance von Familie und Arbeitswelt. Die Allianz bündelt neue Initiativen und bereits länger bestehende wie zum Beispiel das Audit „Familie & Beruf“. Die zentralen Themenfelder sind:

- Unternehmenskultur
- Arbeitsorganisation
- Arbeitszeit
- Personalentwicklung
- Familienunterstützende Dienstleistungen

Laufzeit

Start: Sommer 2003

Beteiligte Akteure

Die „Allianz für die Familie“ ist eine breitangelegte Kooperation von Politik und Wirtschaft und bündelt mittelfristig angelegte Initiativen für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt. Eine so genannte „Impulsgruppe“, in der Personen aus Wirtschaft und Gesellschaft vertreten sind, unterstützt die Ziele der Allianz.⁴⁷

Die zentralen Vorhaben und Gedanken der Impulsgruppe sind in dem Leitbildpapier „Balance von Familie und Arbeitswelt“ zusammengefasst.⁴⁸

Der operative Kern dieser Initiative setzt sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bertelsmann Stiftung und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zusammen. Als wichtige Partner wirken in einer Kooperationsgruppe die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaften und das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) mit. Ein wissenschaftliches Netzwerk unterstützt die Allianz. In diesem Netzwerk sind u.a. Prof. Dr. Rürup und Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D., vertreten.

Handlungsfelder/Inhalte

a) Wachstumspfad Familienfreundlichkeit – Gutachten und Studien

Die Ziele der Allianz werden durch eine Reihe von Studien und Gutachten unterstützt, die Familienfreundlichkeit nicht mit sozialmoralischen Argumenten, sondern mit ökonomischen Fakten begründen:

- Potenziale erschließen - Familienatlas 2005 (erstellt von: Prognos AG in Zusammenarbeit mit dem BMFSFJ und der Wochenzeitung DIE ZEIT)
- Nachhaltige Familienpolitik im Interesse einer aktiven Bevölkerungsentwicklung (Bert Rürup und Sandra Gruescu, November 2003)

⁴⁷ Siehe Flyer des BMFSFJ „Balance von Familie und Arbeitswelt“, der als download auf der Homepage des BMFSFJ zur Verfügung steht.

⁴⁸ Siehe Homepage des BMFSFJ.

- Abschätzung der Brutto-Einnahmeneffekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen (Gutachten des DIW, Berlin 2002)
- Anreize für Kommunen mehr Kinderbetreuungsmöglichkeiten bereitzustellen (Follegutachten des DIW)
- Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse (Studie der Prognos AG, August 2003)

b) Familienfreundliche Unternehmenskultur

Der Familienmonitor, eine repräsentative Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, zeigt die Verbreitung und Bedeutung von Familienfreundlichkeit – insbesondere realisiert durch Arbeitszeitflexibilität – in deutschen Unternehmen (Flüter-Hoffmann; Solbrig, 2003). Im Sommer 2004 wurde eine vergleichende Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung veröffentlicht, die die Bedingungen und Konzepte unternehmerischen Handelns in Dänemark, Frankreich und Großbritannien untersucht (Lippert; Wegener, 2004). Ferner wurde Ende 2004 ein zweites Prognos-Gutachten zu den spezifischen Handlungsmöglichkeiten von Handwerksbetrieben zur familienfreundlichen Gestaltung der Arbeitswelt erstellt (BMFSFJ, 2004a). Wie die Work-Life-Balance insbesondere bei Führungskräfte gefördert werden kann, darüber informiert ein Leitfaden, der im Rahmen einer Kooperation der Europäischen Akademie für Frauen (EAF) und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums erstellt wurde (BMFSFJ, 2004b).

Weitere Maßnahmen:

- Audit Beruf & Familie, jährliche Zertifizierung gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (5. September 2005)
- Prognos-Studie: Betriebliches Handlungsfeld „Kinderbetreuung“ (Frühjahr 2005)
- Praxis-Leitfaden „Familienfreundliche Maßnahmen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen“, IW Köln (Frühjahr 2005)
- Konferenz Arbeitsdirektoren (31. Mai 2005), Hans-Böckler-Stiftung
- Kongress Deutsche Gesellschaft für Personalführung (Juni 2005)

c) Wachstumsmotor für große Unternehmen

Unter der Schirmherrschaft des Präsidenten des Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), haben sich BMFSFJ und BMWA mit acht deut-

sehen Großunternehmen⁴⁹ zu dem Projekt „Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität“ zusammengeschlossen, um Strategien für eine nachhaltige Nutzung des Humankapitals, mehr Innovationskraft und wirtschaftliches Wachstum zu entwickeln. Ausgangsbasis des Projektes ist die 2003 erstellte Prognos-Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“, die den betriebswirtschaftlichen Nutzen einer familienfreundlichen Unternehmensführung in mittelständischen Unternehmen berechnet hat. In dem neuen Projekt – „Prognos 2“ – stehen Großunternehmen im Mittelpunkt. In den beteiligten Unternehmen werden die bereits bestehenden Konzepte zur „Work-Life-Balance“ weiterentwickelt und den neuen Erkenntnissen angepasst. Die Unternehmen bringen somit nicht nur finanzielle Mittel, sondern auch Know-how ins Projekt ein. Die Ergebnisse sollen im Frühjahr 2005 präsentiert werden.

Weitere Maßnahmen:

- Veranstaltungen der Prognos 2-Unternehmen mit der Bundesministerin (monatlich 2004/2005)
- Veranstaltung Hertie-Stiftung/Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände(BDA)/BMFSFJ im 1. Quartal 2005
- Abschlussveranstaltung Prognos 2; Mai 2005

d) Service für Unternehmen

Mit dem Portal „Mittelstand und Familie“ stellt die Bertelsmann Stiftung kleinen und mittleren Unternehmen ein Angebot im Internet zur Verfügung, das betriebliche Maßnahmen in den Bereichen Betreuungsangebote, Arbeitszeitflexibilisierung und Arbeitsorganisation vorstellt. Das Portal soll Anfang Juni 2005 ans Netz gehen.

e) Unternehmenswettbewerb und Audit

Die bereits länger bestehenden Initiativen Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ in Zusammenarbeit mit dem BMWA und das Audit „Familie & Beruf“ der Hertie-Stiftung wurden in die Aktivitäten der „Allianz für die Familie“ eingebunden. Detaillierte Informationen zu diesen finden sich auf den S. 77 „Erfolgsfaktor Familie 2005“ und S. 58 Audit „Beruf & Familie“.

⁴⁹ Die acht Großunternehmen sind: Bertelsmann AG, DaimlerChrysler AG, Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Commerzbank AG, Deutsche Telekom AG, Voith AG, Vattenfall Europe AG und Fraport AG.

f) Innovationspiloten: IHKs und Wirtschaftsunioren

Um Informationen und Beratung insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen anzubieten, hat das BMFSFJ gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) Anfang 2004 ein Checkheft für familienorientierte Personalpolitik erarbeitet, das auf Grundlage der Berechnungen von Prognos Empfehlungen abgibt. Ferner haben DIHK und BMFSFJ eine Plattform der aktiven Industrie- und Handelskammern eingerichtet, um im Rahmen der Lokalen Bündnisse eine frühe Vernetzung und den Austausch mit den Industrie- und Handelskammern sicherzustellen. Ein weiterer Partner in der Allianz sind die Wirtschaftsunioren. Etwa 11.000 Führungskräfte und Unternehmerinnen und Unternehmer sind bundesweit organisiert.

Weitere Maßnahme:

- Initiative „Kita-Test“ der Industrie- und Handelskammern (Frühjahr 2005)

g) Gewerkschaftliches Handlungsfeld

In einer Beschäftigten-Befragung wurden die Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb abgefragt. Die Studie wurde vom WSI (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung) in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und dem BMFSFJ erstellt. Zentrales Ergebnis dieser Studie ist, dass die meisten Befragten eine flexible Zeitpolitik für den Schlüssel zu mehr Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt halten (BMFSFJ, 2004c). In einer weiteren Studie werden grundsätzliche und konkrete Strategien entworfen, wie Gewerkschaften und Betriebsräte auf den verschiedenen Handlungsfeldern (Staat, Tarifverträge, Betrieb, Kommune), die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeit und Leben erfolgreich durchsetzen können (Dettling, 2004). Ferner erschienen 2004 zwei Schwerpunktheft („Gewerkschaftliche Monatshefte“/DGB und „Kompakt“/IG BCE) zum Thema Vereinbarkeit. Im Rahmen einer Betriebsrätekonferenz im September 2004 wurde in praxisorientierten Arbeitsgruppen u. a. erarbeitet, welche Initiativen zur Familienfreundlichkeit Betriebsräten offen stehen.

Weitere Maßnahmen:

- Konferenz Arbeitsdirektoren (Mai 2005), Hans-Böckler-Stiftung
- Gutachten „Familienfreundlicher Betrieb – Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen“, Hans-Böckler-Stiftung (Mai 2005)

- „Familienfreundliche Maßnahmen – Handlungshilfen für Betriebs- und Personalräte“, Hans-Böckler-Stiftung (Mai 2005)
- AG zur Koordination beim DGB-Bundesvorstand seit Sommer 2004
- DGB-Veranstaltung „Lokale Bündnisse und Bürgerschaftliches Engagement“ (Januar 2005)

h) Lokale Bündnisse

Siehe Seite 71

i) Nachhaltige Familienpolitik

Ein wichtiger Schritt für eine nachhaltige Familienpolitik ist der Ausbau der Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren. Hierzu trat am 1. Januar 2005 das Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) in Kraft (siehe Kapitel Rechtsgrundlage der Kinderbetreuung).

Weitere Maßnahmen:

- Gutachten Nachhaltige Familienpolitik, Prof. Dr. Bertram (März 2005)
- Vorlage Familienbericht (Sommer 2005)

Kontakt und weitere Informationen

Internet:

www.bmfsfj.de/Politikbereiche/Familie/familie-und-arbeitswelt,did=11408.html

5.2 Audit „Beruf & Familie“

Zielsetzung

Das Audit „Beruf & Familie“ ist das zentrale Instrument der Beruf & Familie gGmbH, die 1998 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung gegründet wurde. Ziel ist die Förderung einer familienbewussten Personalpolitik in Unternehmen und Institutionen. Das entscheidende Kriterium zur Verleihung des Zertifikats ist der Prozess und die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen.

Laufzeit

Zertifikate zum Audit wurden erstmals 1999 verliehen. Seither findet jährlich eine öffentliche Veranstaltung wechselweise im Bundeswirtschafts- oder im Bundesfamilienministerium in Berlin zur Verleihung der (Grund-) Zertifikate statt.

Beteiligte Akteure

Ein Koordinationsausschuss, bestehend aus BMWA, BMFSFJ und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft⁵⁰, bestimmt die strategischen Leitlinien des Audits.

Der Audit-Rat, ein neutrales und unabhängiges Gremium, legt die Richtlinien, Regeln und Verfahrensweisen für die Auditierung fest. Der Rat besteht aus Vertreterinnen und Vertretern von Ministerien und Verbänden, Journalistinnen und Journalisten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die Liste der Mitglieder steht im Internetportal www.beruf-und-familie.de zur Verfügung.

Handlungsfelder/Inhalte

Das Audit „Beruf & Familie“ setzt an der in den letzten Jahren verstärkt gewonnenen Erkenntnis vieler Unternehmen an, dass eine erfolgreiche Personalpolitik auch die familiäre Situation und die privaten Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen hat. Das Audit unterstützt Unternehmen und Institutionen bei der Schaffung neuer Angebote einer familienbewussten Personalpolitik. Neben der Begutachtung bereits umgesetzter Maßnahmen, zeigt das Audit betriebsindividuelle Entwicklungspotenziale und hilft bei der Realisierung zukünftiger Schritte. Es werden unternehmensspezifische Lösungen erarbeitet, die sich zu einer passgenauen Gesamtstrategie zusammenfügen. Die zentralen Handlungsfelder des Audits sind:

- **Arbeitszeit:** Maßnahmen flexibler Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich Umfang, Zeitpunkt und Abrechnungszeitraum; Freistellungsregelungen;
- **Arbeitsorganisation:** flexible Gestaltung und Verteilung von Arbeitsaufträgen (z. B. Mitarbeiterbeteiligung oder Teamarbeit);

⁵⁰ Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI) und Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).

- **Arbeitsort:** Möglichkeiten eines flexiblen Arbeitsortes (zu Hause, im Büro oder auf Reisen) und dessen Anbindung an den Betrieb;
- **Informations- und Kommunikationspolitik:** unternehmensinterne Informations- und Öffentlichkeitsarbeit über familienunterstützende Aktivitäten;
- **Führungskompetenz:** familienbewusstes Verhalten der Führungskräfte, aktive Unterstützung familienorientierter Vereinbarungen und Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit;
- **Personalentwicklung:** Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten für Beschäftigte;
- **Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen:** finanzielle und soziale Unterstützung für Beschäftigte mit Familie;
- **Service für Familien:** Versorgungsarrangements für Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige;
- **Betriebsspezifika:** innovative familienfreundliche Maßnahmen, die keinem der beschriebenen Handlungsfelder zuzuordnen sind.

Das Audit „Beruf & Familie“ besteht aus zwei Stufen, die aufeinander aufbauen und sich in den betrieblichen Alltag integrieren lassen. Ein externer, unabhängiger Auditor begleitet den Prozess. Zu Beginn des Audits steht ein Vorbereitungsgespräch, an dem Auditor und Entscheidungsträger des Unternehmens teilnehmen. Das Gespräch dient der gegenseitigen Information, der Festlegung der zeitlichen Vorgehensweise, der inhaltlichen Vorbereitung des Auditierungsworkshops sowie der Zielsetzung und der Einbindung in die Gesamtstrategie des Unternehmens. Die Durchführung übernimmt eine eigens gebildete Projektgruppe, die das Unternehmen in seinen hierarchischen, organisatorischen und sozialen Strukturen repräsentiert. Gemeinsam mit dem Auditor werden im Auditierungsworkshop Ziele und weiterführende Maßnahmen erarbeitet. Die Ziele werden mit der Unternehmensleitung abgestimmt, schriftlich bestätigt und innerhalb von drei Jahren umgesetzt.

Der Auditor dokumentiert die Durchführung des Audits und schlägt das auditierte Unternehmen dem unabhängigen Audit-Rat zur Grundzertifizierung vor. Mit dem Grundzertifikat wird den Unternehmen bescheinigt, den Bestand familienorientierter Maßnahmen begutachtet und weiterführende Zielvorgaben für einen Zeitraum von drei Jahren definiert zu haben. Mit der Verleihung des Grundzertifikats erhalten die Unternehmen das Recht, das europaweit geschützte Markenzeichen zum Audit Beruf & Familie auf Produkten, Dienstleistungen bzw. Druckschriften in den nächsten drei Jahren zu verwenden. Zum Neuerwerb wird nach drei Jahren eine Re-Audi-

tierung durchgeführt. Im Rahmen der Re-Auditierung wird überprüft, inwieweit die Ziele erreicht wurden und es werden weiterführende Ziele und Maßnahmen definiert. Mit der anschließenden Verleihung des Zertifikats wird den Unternehmen bescheinigt, dass sie eine familienbewusste Personalpolitik betreiben und kontinuierlich an der Balance von Erwerbsarbeit und Familie arbeiten.

Die Durchführung des Audits „Beruf & Familie“ kann finanziell gefördert werden. Anspruchsberechtigt sind Unternehmen und Institutionen mit weniger als 500 Mitarbeitenden, wenn sie das Audit erfolgreich durchgeführt haben. Die Höhe des Förderbeitrags richtet sich nach verschiedenen Kriterien. Detaillierte Informationen stellt das Internetportal www.beruf-und-familie.de zur Verfügung.

Seit Beginn haben über 90 Unternehmen und Institutionen das Audit durchgeführt. Auf der Sitzung des Audit-Rats im November 2004 erhielten 14 Unternehmen und Institutionen das Grundzertifikat zuerkannt. Das Zertifikat zum Audit „Beruf & Familie“ erhielten sieben Unternehmen und Institutionen, darunter ein Unternehmen aus Baden-Württemberg⁵¹. Die öffentliche Verleihung erfolgt am 5. September 2005.

Kontakt und weitere Informationen

Ansprechpartner ist das Servicebüro „Fokus Beruf & Familie“:
Fokus Beruf & Familie
Ansprechperson: Gertrud Frech
Bahnhofstraße 26
82515 Wolfratshausen

Tel.: 08171 / 997 39 08
Fax.: 08171 / 997 39 03
E-mail: fokus@beruf-und-familie.de
Internet: www.fokus-beruf-und-familie.de

⁵¹ Vaude Sport GmbH & Co. KG in Tettngang.

5.3 Beratungsprojekt der Abt. Gleichstellungspolitik beim DGB-Bundesvorstand

Zielsetzung

Dieses Projekt richtet sich speziell an kleine und mittlere Unternehmen (KMU), in denen häufig die Personalkapazitäten fehlen, um eigene Lösungen zu entwickeln. Es sollen die betrieblichen Akteurinnen und Akteure beraten und bei der Entwicklung von Lösungsansätzen unterstützt werden.

Laufzeit

Juli 2003 bis Ende 2004

Beteiligte Akteure

Finanziert wird das Projekt durch die BCAG-Stiftung Walter Hesselbach, koordiniert wird es von der Abteilung Gleichstellungspolitik beim DGB-Bundesvorstand. Die Beratung übernimmt ISA Consult GmbH.

Handlungsfelder/Inhalte

In den beteiligten Unternehmen wird zunächst die Vereinbarkeitsproblematik betriebsspezifisch identifiziert, um anschließend mit Betriebsräten und Arbeitgebern (wenn möglich auch mit Beschäftigten) praxisnahe Lösungen zu entwickeln. Die Beratung ist für die beteiligten Unternehmen kostenlos.

Kontakt und weitere Informationen

IG Metall Vorstand
VB 06 Leiterin Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik
Ansprechperson: Christiane Wilke

Tel.: 0 69 / 66 93 – 25 89
Fax.: 0 69 / 66 93 – 20 07
E-mail: christiane.wilke@igmetall.de

5.4 Comeback 45+ – Ein Projekt im Rahmen des Löwinnen-Programms

Zielsetzung

Unterstützung von qualifizierten Frauen bei der Wiederaufnahme des Berufs. Der Kurs versucht die Potentiale, über die Berufsrückkehrerinnen in der zweiten Lebenshälfte in besonderem Maße verfügen, zu stärken. Er richtet sich an Frauen ab 45 Jahren, die nach einer längeren Pause, beispielsweise wegen Erziehungsarbeit oder der Pflege von Familienmitgliedern, wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten.

Laufzeit

2004 - 2006

Beteiligte Akteure:

Das Projekt Comeback 45+ ist Bestandteil des Löwinnen-Programms. Das Löwinnen-Programm zur Qualifizierung von Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft ist ein Angebot des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. Die einzelnen Projekte laufen zu unterschiedlichen Zeiten an verschiedenen Orten in ganz Baden-Württemberg bis Herbst 2006. Das Programm wird von der Landesstiftung Baden-Württemberg gefördert.

Um mit dem Löwinnen-Programm Frauen in allen Abschnitten des Berufslebens zu erreichen, sind die Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen aus vier Bereichen gewählt:

- Das Projekt „TOP-Mädchen“ richtet sich an Mädchen vor der Berufswahl;
- Das Projekt „Pole Position“ wendet sich an Frauen und Männer, die Führungspositionen anstreben.
- Die „Frauenakademie Baden-Württemberg“ will Frauen mit akademischem Abschluss den Berufseinstieg erleichtern.
- Sowie das hier vorgestellte Projekt „Comeback 45+“, für Wiedereinsteigerinnen in höherem Alter

Handlungsfelder/Inhalte

Das Projekt Comeback 45+

- bietet den Teilnehmerinnen über den Zeitraum eines halben Jahres hinweg das Erproben kommunikativer Techniken, wie Gesprächs- und Verhandlungsführung und darüber hinaus das Erlernen des Umgangs mit dem Computer und die Diskussion von Berufsperspektiven;
- bietet umfangreiche Übungen, bei denen die Teilnehmerinnen Lern-, Gedächtnis- und Problemlösungsstrategien kennen lernen, Bewerbungssituationen in der Gruppe durchspielen und auf Arbeitsabläufe vorbereitet werden. Mit diesem Rüstzeug ausgestattet sollen die Frauen ein Praktikum absolvieren. Dieses ist nicht Bestandteil des Kurses. Bei der Suche nach einem Praktikumsplatz können jedoch bestehende Kontakte zur Verfügung gestellt werden.
- bietet im Anschluss an das Praktikum die Möglichkeit, die im Praktikum gesammelten Erfahrungen in der Gruppe nachzubereiten.
- Die Kurse werden angeboten in Böblingen, Heidelberg und Heilbronn.

Kontakt und weitere Informationen

Das Löwinnen-Programm wird vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg koordiniert. Ansprechpartnerin ist:

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Löwinnen-Programm
Dr. Gabriele Wurster-Vihuto
Theodor-Heuss-Straße 4
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/ 123-4444
E-Mail: info@loewinnen-bw.de
Internet: www.loewinnen-bw.de

Die Umsetzung des Projekts Comeback 45+ übernimmt das

Institut für Gerontologie der Universität Heidelberg (IFG)
Bergheimer Straße 20
69115 Heidelberg

Projektleitung: Prof. Dr. Andreas Kruse
Ansprechpartner: Derek Cofie-Nunoo
Telefon 06221 / 54 – 81 89,
E-Mail: comeback_45plus@loewinnen-bw.de

5.5 Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“

Zielsetzung

Mit dem Investitionsprogramm „Zukunft Bildung und Betreuung“ (IZBB) unterstützt die Bundesregierung die Bundesländer beim flächendeckenden Auf- und Ausbau des schulischen Ganztagsangebotes. Das Investitionsprogramm ist Bestandteil des Bildungsprogramms „Zukunft Bildung“ der Bundesregierung. Die Bundesregierung verfolgt mit dem Auf- und Ausbau von Ganztagschulen auch das Ziel der verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ein ausreichendes Angebot für Ganztagsbetreuung ist nach Auffassung der Bundesregierung eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich Familie und Beruf in der Bundesrepublik genauso gut vereinbaren lassen wie in vielen anderen europäischen Ländern.

Laufzeit

2003 - 2007

Handlungsfelder/Inhalte

Das Investitionsprogramm bietet Raum für Konzepte, die sich an den jeweiligen Bedingungen und Bedürfnissen vor Ort orientieren. Eine Schule muss, damit sie mit Mitteln des Investitionsprogramms gefördert wird, ein eigenes pädagogisches Konzept vorlegen, das sich an Leitziele orientiert.⁵² Anschließend entscheiden die zuständigen Behörden im Land (i. d. R. das Kultusministerium) über die Förderung.

Zum 30. Juni 2004 wurden bundesweit Vorhaben für insgesamt 2.808 Schulen angemeldet, davon 343 für Baden-Württemberg mit einem geplanten Bundeszuschuss in Höhe von 114.090.497 Euro.

Umsetzung in Baden-Württemberg

Baden-Württemberg hat keine eigenen Förderrichtlinien veröffentlicht, sondern setzt die Bekanntmachung des Kultusministeriums vom 21. Mai 2003 zur Bund-Länder-Verwaltungsvereinbarung zum IZBB an diese Stelle.⁵³ Zur Finanzierung des Programms stehen in Baden-Württemberg insge-

⁵² Die Leitziele können unter www.ganztagschulen.org nachgelesen werden.

⁵³ Vgl. Investitionsprogramm des Bundes „Zukunft Bildung und Betreuung“ 2003-2007 (IZBB); Bekanntmachung vom 21. Mai 2003; Az.:32-6662.00/695.

samt 528 Mio. Euro zur Verfügung. Die Mittel verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Jahre:

Tabelle 23: Fördermittel für den Ausbau von Ganztagschulen in Baden-Württemberg

	IZBB-Mittel in Euro
2003	39.623.278
2004	132.077.593
2005	132.077.593
2006	132.077.593
2007	92.454.315
Summe	528.310.372

Quelle: Investitionsprogramm des Bundes „Zukunft Bildung und Betreuung“ 2003-2007 (IZBB); Bekanntmachung vom 21.Mai 2003; Az.:32-6662.00/695.

In Baden-Württemberg wird mit zwei Ganztagschulen-Begriffen operiert:

(1) Ganztagschulen im Sinne der Landespolitik⁵⁴

Hierunter fallen die Schulen, in denen sich das Land Baden-Württemberg mit zusätzlichen Lehrerdeputaten engagiert und dadurch einen Ausbau des schulischen Unterrichtsangebotes ermöglicht. Solche Schulen werden auf Basis eines Erlasses des Kultusministeriums eingerichtet. Gebühren für außerunterrichtliche Betreuungsangebote können nicht erhoben werden.

(2) Ganztagschulen im Sinne der Bundespolitik bzw. des IZBB⁵⁵

Hier engagiert sich das Land **nicht** mit zusätzlichen Lehrerdeputaten. Diese Schulen erfüllen die – moderateren – Kriterien für einen Ganztagsbetrieb gemäß der Bekanntmachung. Gebühren für außerunterrichtliche Betreuungsangebote können erhoben werden.

Kontakt und weitere Informationen

Bundesweit:

Internet: www.ganztagschulen.org - Homepage des BMBF mit Informationen zum IZBB und Praxisbeispielen.

⁵⁴ www.ganztagschulen.org (Homepage des BMBF mit Informationen über IZBB).

⁵⁵ ebd.

Baden-Württemberg:

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-
Württemberg

Schloßplatz 4 (Neues Schloß)

70173 Stuttgart

Tel: 0711 / 279 – 0

Fax: 0711 / 279 – 28 10

Internet: www.km-bw.de

5.6 KIND e. V.

Zielsetzung

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie soll auf Initiative und mit Unterstützung der Unternehmen erleichtert und gefördert werden. Die Beschäftigten sollen sich möglichst frei für oder gegen eine Erwerbstätigkeit entscheiden können. Dieses Ziel wird insbesondere durch die Errichtung und Trägerschaft von Kindertagesstätten verwirklicht. Kind e. V. möchte mit seinen Kinderhäusern ein Beispiel für innovative, flexible und offene Einrichtungen geben, die sich am Bedarf der Eltern, Kinder und Betriebe orientieren und weiterentwickeln.

Laufzeit

Der Verein wurde 1992 gegründet. Seit 1994 betreibt der Verein eigene Kindertagesstätten.

Beteiligte Akteure

Kind e. V. wurde von Unternehmensleitungen und Betriebsräten der Mitgliedsfirmen der Wirtschafts- und Industrievereinigung Vaihingen und Möhringen e. V. (WIV) initiiert und gegründet. Der Verein ist gemeinnützig und ein anerkannter Träger der freien Wohlfahrtspflege. Die Mitglieder sind:

- Bauknecht GmbH (Schorndorf)
- Busak & Shamban GmbH (Stuttgart)
- Comtronic GmbH (Heiligkreuzsteinach)
- CONTACT GmbH (Stuttgart)
- DEKRA AG (Stuttgart)

- Fraunhofer Gesellschaft, IZS (Stuttgart)
- KONZEPT GmbH (Gerlingen)
- U.I.Lapp GmbH (Stuttgart)
- Friedrich Scharr KG (Stuttgart)
- Dt. Sparkassenverlag GmbH (Stuttgart)
- StEP GmbH (Stuttgart-Vaihingen)
- Stollsteimer GmbH (Stuttgart)
- Stuttgarter Straßenbahnen AG (Stuttgart)
- ED. Züblin AG (Stuttgart)

Handlungsfelder/Inhalte

Der Verein betreibt fünf Kinderhäuser und stellt als Träger insgesamt 120 Ganztagesplätze für Kinder von 0 bis 10 Jahren zur Verfügung.

Die Kinderhäuser des Kind e. V. unterstützen Unternehmen und deren Beschäftigte, indem sie:

- hohe Flexibilität bezüglich der Arbeitszeiten ermöglichen,
- einen Beitrag zur Senkung der Fluktuation leisten,
- geringe familienbedingte Ausfallkosten begünstigen,
- hohe Kontinuität und Sicherheit in der Kinderbetreuung bieten,
- die Anwerbung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit dem Angebot guter Kinderbetreuung ermöglichen,
- so genannte „Notfallplätze“ für die Beschäftigten anbieten.

Die von Kind e. V. betreuten Kindertagesstätten sind betriebsnah und bieten eine kontinuierliche Betreuung bis zum Abschluss der Grundschule. Die Öffnungszeiten (10,5 Stunden) orientieren sich an den Arbeitszeiten und Bedürfnissen der Eltern.

Der Verein unterstützt eine Vielzahl von Initiativen beim Aufbau von Kindertagesstätten und ist eine Lobby für berufstätige Eltern und deren Arbeitgeber.

Kontakt und weitere Informationen

KONZEPT
Gesellschaft für Unternehmensberatung mbH
Fritz von Graevenitz-Straße 6
70839 Gerlingen

Geschäftsführung: Waltraud Weegmann
Tel: 07156 / 43624 – 18
E-mail: waltraud.weegmann@konzept-unternehmensberatung.de
Internet: www.kind-e-v.de

5.7 Konzept „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ der Landesregierung

Zielsetzung

Mit dem Konzept „Kinderfreundliches Baden-Württemberg“ strebt das Land Baden-Württemberg an, einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu leisten. Wichtige Ziele sind der Ausbau der Kleinkindbetreuung (der unter Dreijährigen), der Ganztagsbetreuung und der Jugendsozialarbeit an den Schulen. 2005 reduzierten sich die Ziele auf den Ausbau der Kleinkindbetreuung (der unter Dreijährigen) und den Ausbau der Ganztagsbetreuung.

Handlungsfelder/Inhalte

a) Maßnahmen für Kleinkinder bis drei Jahre

Die Landesregierung sieht die hier genannten Angebote als gleichrangig an, d. h. es kann entsprechend dem örtlichen Bedarf entschieden werden:

- Ausbau der bereits vorhandenen altersgemischten Kindergartengruppen für Kleinkinder bis drei Jahre.
- Öffnung der Ganztagesgruppen für Kleinkinder mit entsprechender Förderung.
- Pauschalförderung für den Ausbau der Betreuungsplätze in Kinderkrippen und bei Tagespflegepersonen.

b) Maßnahmen für Schulkinder – seit 2005 nicht mehr explizit als Zielsetzung genannt.

- Verlängerung der Betreuungszeit in der verlässlichen Halbtagsgrundschule bis 13.30 Uhr (bislang 13 Uhr), die mit 50 % bezuschusst werden soll.
- Im Rahmen der Hortbetreuung sollen die Personalkosten für weitere Angebote einer flexiblen Nachmittagsbetreuung mit Pauschalstundensätzen von 30 % bezuschusst werden.

- Im Rahmen der Ganztagschulen sieht das Konzept eine Pauschalförderung der Personalkosten bei den Ganztags Hauptschulen in Form von pauschalierten Stundensätzen in Höhe von 30 % vor.
- c) Maßnahmen im Bereich der Jugendsozialarbeit an den Schulen – seit 2005 nicht mehr als Zielsetzung genannt
- Verdoppelung des Haushaltsansatzes für 2003, so dass 142 Stellen in der Jugendsozialarbeit mit 30 % der Personalkosten finanziert werden können.

Kontakt und weitere Informationen

Internet: sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/Kinderfreundliches_Baden_Wuerttemberg/80770.html

5.8 Landeswettbewerb Baden-Württemberg „Gleiche Chancen für Frauen und Männer im Betrieb“

Zielsetzung

Der Landeswettbewerb ist ein Instrument, um aktuelle Best-practice-Beispiele der baden-württembergischen Wirtschaft vorzustellen und andere Unternehmen zur Nachahmung zu aktivieren.

Laufzeit

Der Wettbewerb wurde erstmals im Jahr 1992 durchgeführt. Der Wettbewerb wird im zweijährigen Turnus durchgeführt und fand im Jahr 2004 zum siebten Mal statt.

Beteiligte Akteure

Der Wettbewerb wird vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg durchgeführt. Die Auswahl der Gewinner erfolgt durch eine Jury, in der Organisationen der Wirtschaft, Frauen- und Familienvereinigungen, Gewerkschaften, das Sozialministerium und das Wirtschaftsministerium vertreten sind.

Handlungsfelder/Inhalte

Es werden Unternehmen prämiert, die sich vorbildlich für die Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einsetzen, indem sie im Rahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik aktiv werden.

In den Bewerbungsunterlagen werden verschiedene Kriterien vorgegeben, denen die Maßnahmen zugeordnet werden sollen: Arbeitszeiten und Arbeitsformen, gleichberechtigte Besetzung von Führungspositionen, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Kontakte zu Betriebsangehörigen und deren Familie, Unterstützung beim Wiedereinstieg nach Familienphasen sowie bei Weiterbildungsmaßnahmen und die Ausbildung von jungen Frauen in Berufen, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden. Seit 2004 wurde das Kriterium „Verbesserung der Integration älterer Arbeitskräfte in den Betrieb“ aufgenommen.

Im Jahr 2004 haben sich 49 Unternehmen beworben, darunter waren 16 Großbetriebe, 14 mittlere und 19 Kleinbetriebe.

Kontakt und weitere Informationen

Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg
Referat Frau, Wirtschaft und Technik
Theodor-Heuss-Str. 4
70174 Stuttgart

5.9 Lokale Bündnisse für Familie

Zielsetzung

Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ wurde von Bundesfamilienministerin Renate Schmidt gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft Anfang des Jahres 2004 ins Leben gerufen. Die Zielsetzung dieser bundesweiten Initiative besteht in der Stärkung familienfreundlicher Strukturen auf lokaler Ebene mit Hilfe aller gesellschaftlichen und politischen Gruppen. Bis zum Jahr 2006 sollen sich in möglichst vielen Kommunen lokale Bündnisse nachhaltig etablieren.

Laufzeit

2004 – 2006

Beteiligte Akteure

Im Kuratorium der Initiative engagieren sich neben der Bundesministerin die Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages, des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege und des Deutschen Familienverbandes sowie der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der Vorstandsvorsitzende der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung und die Oberbürgermeisterinnen und Oberbürgermeister der Städte Köln, Leipzig, Nürnberg, Heidelberg, Fulda und Offenburg.

Handlungsfelder/Inhalte

In Berlin wurde ein Servicebüro mit einem umfangreichen Unterstützungsangebot eingerichtet. Hier steht allen, die ein lokales Bündnis gründen oder Ideen weiterentwickeln wollen, eine kostenlose Beratung zur Verfügung. Das Angebot des Servicebüros umfasst sowohl Informationen (z. B. Informationsmaterial, Dokumentvorlagen und Musterbriefe etc.) als auch Beratung (beispielsweise Unterstützung bei der Zielfindung, aber auch bei der Organisation, Einzelberatung, Coaching etc.) und Kommunikation (PR-Beratung, PR-Unterstützung, bundesweite Vernetzung und Erfahrungsaustausch etc.). Das Servicebüro stellt allerdings keine finanziellen Mittel zur Verfügung. Als besondere Hilfestellung wird ein Leitfaden zur Bündnisarbeit angeboten, der von der Homepage des Bündnisses heruntergeladen werden kann. Eine weitere Informationsquelle ist das Online-Handbuch, das ebenfalls auf der Homepage des Bündnisses zu finden ist. Hier werden u. a. Ansätze zur Verbesserung der Kinderbetreuung und Ideen für ein familien- und kinderfreundlicheres Wohnumfeld vorgestellt. Derzeit wird an rund 250 Standorten beraten.

Kooperationspartner des Servicebüros sind:

- das Deutsche Jugendinstitut (DJI), das die fachlich-wissenschaftliche Begleitung übernommen hat,
- die Gemeinnützige Hertie-Stiftung, die das Audit Beruf & Familie entwickelt hat,
- die Bertelsmann-Stiftung, die über langjährige Beratungserfahrungen im kommunalen Bereich verfügt.

Bundesweit haben sich seit Januar 2004 bis Mitte März 2005 128 lokale Bündnisse gegründet und der Initiative angeschlossen. In Baden-Württemberg gibt es derzeit 21 Bündnisse (siehe Tabelle 24).

Kontakt und weitere Informationen

Servicebüro
 Lokale Bündnisse für Familie
 Charlottenstraße 65 (Am Gendarmenmarkt)
 10117 Berlin-Mitte

Postanschrift:
 Am Neutor 5
 53113 Bonn

Tel: 0180 / 52 52 212

Fax: 0180 / 52 52 213

E-Mail: info@lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Internet: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

Tabelle 24: Lokale Bündnisse für die Familie in Baden-Württemberg

Ort	Bündnisname
Bodelshausen	Steuerungsgruppe Kinder, Familien, Jugend, Soziales
Freiburg	Freiburger Bündnis für Familien
Gärtringen	Runder Tisch
Göppingen	Ideenwerkstatt Beruf und Familie
Heilbronn / Heilbronn-Franken	Heilbronn-Franken 2020, Arbeitskreis – Leben in der Region
Heilbronn-Franken (Region)	Kinderfreundliche Region Heilbronn-Franken
Karlsruhe	Karlsruher Bündnis für Familie
Ludwigsburg	Projekt Kinderbetreuung und Familienbildung
Magstadt	Lokale Agenda 21
Mannheim	Das Mannheimer Bündnis für Familie
Mötzingen	Familien im Zentrum
Neuenstein (Stadt)	Projekt Neuenstein
Ortenau (Kreis)	Ortenauer Bündnis für Familie
Ostalbkreis	Regionales Bündnis für Familie
Pforzheim	Lokales Bündnis für Familie in Pforzheim
Ravensburg (Landkreis)	Ravensburg, Fit for Family
Ravensburg	Arbeitskreis Familienfreundliches Ravensburg
Reutlingen	Familienforum
Stuttgart	Dialogforum
Teningen	Familienfreundliche Gemeinde
Weil am Rhein	Lokales Bündnis in Weil am Rhein

Quelle: www.familienbuendnisse.de

5.10 pme-Familienservice GmbH

Zielsetzung

Der Familienservice verfolgt das Ziel, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von Unternehmen bei der Suche nach Kinderbetreuung zu unterstützen und damit einen aktiven Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu leisten.

Zielgruppen sind berufstätige Eltern und Firmen, die ihren Beschäftigten Unterstützung zum Thema work-life-balance bieten.

Laufzeit

Der Familienservice besteht bundesweit seit 1991 und ist in Stuttgart seit 1994 aktiv.

Beteiligte Akteure

Der Familienservice kooperiert mit bundesweit und lokal agierenden Firmen sowie mit Kommunen.

Standorte des Familienservices: Berlin, Bonn, Bremen, Dresden, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg, Hannover, Ingolstadt, Karlsruhe, Kassel, Köln, Leer, Mainz, Mannheim, München, Münster, Nürnberg, Ruhrgebiet und Stuttgart.

Handlungsfelder/Inhalte

Die Kernkompetenz des Familienservices liegt in der Planung, Konzeption und dem Management von Kinderbetreuungs-Einrichtungen sowie in der Organisation und Bereitstellung privater Kinderbetreuung über Tagesmütter, Kinderfrauen, Au-Pairs und Babysitter.

Darüber hinaus unterstützt der Familienservice die Beschäftigten der Vertragsunternehmen bei der Versorgung älterer oder pflegebedürftiger Angehöriger und bietet Beratung zu den Themen Erziehung, Partnerschaft, Gesundheit und Einkommen.

Der Familienservice gewinnt Unternehmen für die Einführung oder den Ausbau von familienpolitischen Angeboten und unterstützt bei der Entwicklung von Kooperationsmodellen zwischen Betrieben und Kommunen.

Zu Beginn einer Zusammenarbeit zwischen Familienservice und Unternehmen klären beide gemeinsam, welche Ziele sinnvoll und welche Schritte dafür nötig sind. Das Angebot des Familienservices erstreckt sich auf die Bereiche Beratung (Beispiele sind: Bedarfsanalysen, Behördenkontakte und Recherche von Zuschussmöglichkeiten), Konzeption (Beispiele sind: Raumkonzept, abgestimmt auf das Alter der Kinder und den Betreuungsumfang, Kosten des bevorzugten Modells), Planung (zum Beispiel die gesamte Projektplanung, falls gewünscht oder die Planung und Realisierung von Aus- und Umbauten mit kompetenten Partner-Unternehmen) und Management (auf Wunsch übernimmt der Familienservice die Trägerschaft für die Einrichtung einschließlich der Suche, Auswahl und Führung des pädagogischen Personals).

Kontakt und weitere Informationen

Ansprechpartnerin in Stuttgart:

Familienservice Stuttgart

Marita Rößler

Tel: 0711 / 61 29 43

E-Mail: marita.roessler@familienservice.de

Internet: www.familienservice.de

Auf der Internetseite des Familienservices findet man die Adressen der Standorte und weitere Informationen über die Leistungen des Familienservices.

5.11 Service-Portal „Familienfreundliche Kommune“

Zielsetzung

Das Portal „Familienfreundliche Kommune“ soll Kreise, Städte, Gemeinden und Regionen in Baden-Württemberg bei der Schaffung familien- und kinderfreundlicher Lebensbedingungen unterstützen.

Adressaten sind familienpolitisch Aktive und die interessierte Öffentlichkeit.

Laufzeit

Start: Frühjahr 2004

Beteiligte Akteure

Das Portal wird von der Familienwissenschaftlichen Forschungsstelle im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg betreut und gefördert vom Sozialministerium Baden-Württemberg sowie fachlich begleitet vom Landesfamilienrat.

Handlungsfelder/Inhalte

Das Service-Portal „www.familienfreundliche-kommune.de“ bietet grundsätzliche Informationen zu wichtigen Themen kommunaler Familienpolitik und stellt gleichzeitig eine Kommunikationsplattform für alle Interessierten dar. Kommunen und freie Träger erhalten die Möglichkeit, ihre familienfreundlichen Vorhaben und Aktivitäten zu präsentieren.

Themenfelder sind:

- Kinderbetreuung
- Familienbildung
- Beratung und Hilfen für Familien
- Treffpunkte und Netzwerke für Familien
- Spielen, Kultur und Freizeit
- Familienbelange in Politik und Verwaltung

Das Service-Angebot umfasst:

- Datenbank mit beispielhaften familienfreundlichen Projekten und Aktivitäten; Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner vor Ort werden genannt sowie Bereitstellung von Kontaktadressen
- Informationsmaterial zu den Themenfeldern und Praxisbeispielen
- Veranstaltungskalender
- Infobrief, der über aktuelle Themen und Entwicklungen informiert und abonniert werden kann
- Zahlen und Fakten zum Bereich Familie (Familienformen, Kinderbetreuung, Erwerbstätigkeit etc.)

Kontakt und weitere Informationen

Familienwissenschaftliche Forschungsstelle (FaFo)
im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg
Böblinger Str. 68
70199 Stuttgart

Projektleitung: Erich Stutzer
Tel: 0711 / 641 – 29 57
E-Mail: info@familienfreundliche-kommune.de
Internet: www.familienfreundliche-kommune.de

5.12 Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“

Zielsetzung

Mit dem Bundeswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ werden die familienfreundlichsten Unternehmen Deutschlands ausgezeichnet. Ziel ist die Schärfung des Bewusstseins dafür, dass sich Investitionen in Familienfreundlichkeit auch betriebswirtschaftlich rechnen. Der Wettbewerb soll möglichst viele Unternehmen zur Nachahmung anregen. Der Wettbewerb ist Nachfolger des Bundeswettbewerbs „Familienfreundlicher Betrieb“.

Laufzeit

Die Bewerbungsphase für den Wettbewerb 2005 lief vom 15. September bis zum 15. Dezember 2004. Die Preisverleihung erfolgt im Mai 2005.

Beteiligte Akteure

Initiiert wurde der Wettbewerb durch das BMFSFJ, das vom BMWA unterstützt wird. Weitere Beteiligte sind die Beruf & Familie gGmbH und die Financial Times Deutschland. In der Jury sind Persönlichkeiten aus Politik, Wirtschaft, Verbänden und Medien vertreten.

Handlungsfelder/Inhalte

Teilnahmeberechtigt sind alle Unternehmen (privatwirtschaftliche Betriebe und öffentliche Einrichtungen) mit Sitz in Deutschland. Bewerben kann sich jedes Unternehmen, das für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Hierbei kann es sich um die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben handeln oder um individuelle Absprachen, die familienfreundliche Bedingungen schaffen. Bewerbungsunterlagen und einen Leitfaden finden sich unter www.erfolgsfaktor-familie.de.

Insgesamt haben sich 366 Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen beworben:

- 164 Betriebe in der Wettbewerbskategorie „Kleine Unternehmen“ (bis 50 Beschäftigte)
- 74 in der Kategorie „Mittelgroße Unternehmen“ (bis 500 Beschäftigte)

- 128 in der Kategorie „Große Unternehmen“ (über 500 Beschäftigte)

Die Bewerbungen werden vom Auditoren-Team der Beruf & Familie gGmbH ausgewertet. Anschließend erfolgt eine Vorauswahl von 35 Unternehmen. Aus Baden-Württemberg sind sechs Unternehmen unter den TOP-35-Unternehmen: Particip GmbH (Freiburg), Gerhard Rösch GmbH (Tübingen), Vaude Sport GmbH & Co.KG (Tettngang), Bauser GmbH & Co.KG (Empfingen), Gambro Dialysatoren GmbH (Hechingen) und Merckle GmbH (Ulm). Die TOP-35-Unternehmen werden von den Auditor/innen vor Ort begutachtet. 15 der 35 Unternehmen erreichen die nächste Runde, in der die Jury jeweils einen Sieger aus den Kategorien ermittelt.

Neben den Kriterien Nachhaltigkeit, Effektivität und Reichweite der Angebote fließt ebenso in die Bewertung ein, inwieweit Maßnahmen in Kooperation mit lokalen Partnern und/oder anderen Unternehmen durchgeführt werden.

Die Gewinner der einzelnen Kategorien erhalten jeweils 10.000 Euro. Zudem werden besonders engagierte und zukunftsweisende Modelle mit dem „Innovationspreis“ prämiert. Die TOP-35-Unternehmen erhalten außerdem die Möglichkeit, kostenfrei das Audit Beruf & Familie zu erwerben.

Der Wettbewerb wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

Kontakt und weitere Informationen

Service-Telefon: 0180 – 190 70 50

Internet: www.erfolgsfaktor-familie.de

5.13 www.kinderbetreuung.region-stuttgart.de – Kinderbetreuungsportal in der Region Stuttgart

Zielsetzung

In Form einer Datenbank wurde eine zentrale Informationsquelle geschaffen, die eine möglichst umfassende Übersicht über die vorhandenen Angebote der Kinderbetreuung in der Region Stuttgart bietet.

Zielgruppe sind Betreuungssuchende und Personalverantwortliche, die Mitarbeitenden mit Familienpflichten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern wollen.

Laufzeit

Start: 2004, unbegrenzt

Beteiligte Akteure

Das Kinderbetreuungsportal wurde gemeinsam von der Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH, der Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart, der Arbeitsverwaltung und Wirtschaftsunternehmen der „Initiative für Beschäftigung – Regionalnetzwerk Stuttgart“ initiiert und mit Unterstützung der Baden-Württembergischen Bank, der Mahle GmbH und des SWR umgesetzt.

Das Projekt wurde durch die Vernetzung einer Reihe von Partnerinnen und Partnern möglich, insbesondere die Kommunen der Region Stuttgart, das Kultusministerium Baden-Württemberg, der Landesverband der Tagesmütter, die Kreisjugendringe der Region und die Arbeitsgemeinschaft Kinder-Stadtranderholung.

Handlungsfelder/Inhalte

Mit Hilfe einer zentralen Datenbank www.kinderbetreuung.region-stuttgart.de soll die Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsangeboten ermöglicht werden. Auf der zentralen Website kann mittels einer Suchmaske standort- und angebotsbezogen recherchiert werden. Es gibt hierzu die drei verschiedenen Bereiche Tagesbetreuung, schulische Betreuung sowie Ferien- und Freizeitbetreuung, in denen jeweils anhand verschiedener Kategorien gezielt nach Angeboten wie Kindertagesstätten, flexible Kinderbetreuung, Hort an der Schule, betreuten Spielplätzen etc. gesucht werden kann. Ergebnis ist eine Liste der Angebote mit der Möglichkeit zur Detailansicht, so dass man sich bei Interesse weiter informieren und Kontakt aufnehmen kann.

Das Angebot befindet sich im Aufbau und wird kontinuierlich um Daten erweitert.

Zwischenzeitlich beteiligen sich rund 120 Kommunen der Region Stuttgart an diesem Projekt.

Kontakt und weitere Informationen

Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH
Friedrichstraße 10
70174 Stuttgart

Projektleitung: Dr. Sabine Stützle-Leinmüller
Tel: 0711 / 22 835 – 42
Fax: 0711 / 22 835 – 55
E-mail: sabine.stuetzle@region-stuttgart.de
Internet: www.kinderbetreuung.region-stuttgart.de

5.14 Zukunftswerkstatt Familien – Motor für ein familienfreundliches Baden-Württemberg

Zielsetzung

Die Zukunftswerkstatt ist ein gesellschaftspolitisches Projekt der baden-württembergischen Landesregierung und wurde am 15. Juli 2003 vom Ministerrat beschlossen. Das übergreifende Ziel ist die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter.

Angesprochen sind wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Akteure wie zum Beispiel Unternehmen und Kommunen, Kirchen, Verbände, Bildungs- und Betreuungseinrichtungen, Planungsträger, bürgerschaftliche Initiativen und Einrichtungen aller Art.

Handlungsfelder/Inhalte

Aktivitäten, die Verbesserungen für Familien bewirken, sollen in einer Bilanz aufgenommen und dokumentiert werden. Erste Ergebnisse sollen Ende 2005 in einem Bericht veröffentlicht werden. Die Koordinierung der Beiträge übernimmt das Sozialministerium.

Die zentralen Aufgabenbereiche der Zukunftswerkstatt sind:

(1) Rahmenbedingungen für familiäre Aufgaben

Hierzu gehören Vorschläge, die die finanzielle Förderung von Familien betreffen (Ansprechpartner: Gesetzgeber in Bund und Land; Familienlastenausgleich) und die die institutionellen Rahmenbedingungen verbessern (erreichbares und bezahlbares Angebot an Kinderbetreuung).

(2) Partnerschaftliche Familie

Aufzeigen von Wegen, wie die Aufgabenbereiche Beruf und Familie für beide Partner zufrieden stellend geregelt werden können.

(3) Familienorientierte Personalpolitik

Auch die Arbeitswelt muss flexibel auf die familiären Belange der Beschäftigten reagieren. Frauen soll die Teilhabe am Berufsleben und Männern eine stärkere Familien- und Erziehungsbeteiligung ermöglicht werden. Beispiele sind: betriebliche Kinderbetreuungsangebote, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitstellen auch für Führungskräfte, berufliche Förderung von erziehenden oder pflegenden Beschäftigten sowie die Anerkennung der in der Familienphase erworbenen Fähigkeiten für die Arbeitswelt als Schlüsselqualifikation.

(4) Lokale und regionale Aktivitäten mit und für Familien

Ansprechpartner sind örtliche Verwaltungen und Bürgerschaftliches Engagement.

(5) Siedlungs-, Wohnungsbau- und Nahverkehrspolitik

Das Internetportal „Familienfreundliche Kommune“ ist das jüngste Produkt dieser Initiative (siehe Seite 75).

Kontakt und weitere Informationen

Internet:
[sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/
Zukunftswerkstatt_Familie/94206.html](http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/Zukunftswerkstatt_Familie/94206.html)

6. Betriebliche Handlungsstrategien

6.1 Problemlagen von Familien

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hängt an der Frage, wie viel Zeit und Verantwortung in beiden Bereichen übernommen werden kann. Oft wird das Ausbalancieren zwischen bezahlter Erwerbstätigkeit und unbezahlter Haus- und Familienarbeit dadurch gelöst, dass eine zeitlich eingeschränkte Erwerbstätigkeit als Ergänzung der Hauptverantwortung für die Familie gewählt wird. Diese Lösung nutzen bislang vor allem Frauen, was jedoch zu bekannten Problemen wie beispielsweise ihrer Benachteiligung im Erwerbsleben und daraus resultierender Altersarmut führt. Maßnahmen dieser Art sind zwar vordergründig familienfreundlich, führen aber nicht zu einer Gleichstellung der Geschlechter, zu gleicher Teilhabe an Erwerbsarbeit und Familienarbeit. In Bezug auf diese Problematik sprechen die Autorinnen Kurz-Scherf/Lepperhoff und Rudolph von einer „Pseudo-Vereinbarkeit“⁵⁶, die Frauen ermöglicht wird. Weil durch Teilzeitbeschäftigungen, Minijobs u. ä. die staatlichen Akteure entlastet werden, wird die Lösung der Vereinbarkeitsfrage individualisiert und auf die jeweiligen Familien verlagert. Dies ist in der Regel mit negativen Folgen für die berufliche Entwicklung von Müttern verbunden und daran anschließend auch mit finanziellen Risiken. Die angebotenen Maßnahmen wie Ausweitung der Ganztagschulen und Kinderbetreuungseinrichtungen sind nur erste richtige Schritte und reichen noch nicht. De facto handelt es sich dabei um „kosmetische Maßnahmen“, da an der Oberfläche versucht wird die auffälligsten Probleme zu glätten. Das grundlegende Ungleichgewicht in Organisation, Bezahlung und Bewertung von Erwerbs- und Familienarbeit hingegen wird nicht angegangen.

Neben der Frage, wie viel Zeit einzelne Frauen und Männer für den Beruf aufbringen können und wollen, ist die Arbeitswelt momentan von einschneidenden Veränderungen gekennzeichnet. In fast allen Branchen und aktuellen Studien wird über die Verlängerung von Arbeitszeit und deren zunehmende Flexibilisierung diskutiert. In Studien aus der Arbeitsforschung, die Widersprüche und Zwänge von Erwerbsarbeit untersuchen, werden diese Veränderungen meist nur im Hinblick auf Erwerbsarbeit diskutiert. Zwänge und Autonomiedefizite, die sich dadurch in der unbezahlten Haus- und Familienarbeit ergeben, werden beispielsweise nicht untersucht.

⁵⁶ Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia und Clarissa Rudolph (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen 10/2003, 56. Jg., S. 586.

Arbeitszeitwünsche im europäischen Vergleich

Gerhard Bosch und Alexandra Wagner haben in ihrem europäischen Vergleich zur Frage „Wer möchte erwerbstätig sein? Wann, wie und warum?“, Ergebnisse zu Ähnlichkeiten und Unterschieden im Hinblick auf Arbeitszeitwünsche und aktuell ausgeübte Arbeitszeit herausgearbeitet⁵⁷. In allen EU-Mitgliedsstaaten liegen die gewünschten Arbeitszeiten im Durchschnitt unter den bisher ausgeübten. Eine Ausnahme ist der Bereich der Mini- und Midi-Jobs, in dem längere Arbeitszeiten gewünscht werden. Die Arbeitszeitwünsche der Befragten liegen wesentlich enger beieinander als die tatsächlich praktizierten Zeiten. Ebenfalls wird eine Annäherung der Arbeitszeiten von Frauen und Männern gewünscht, so dass bisherige geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeitmodellen kaum noch auftreten würden. Damit verbunden wäre ein fließender Übergang von Vollzeit- und Teilzeitarbeit, mit wesentlich geringeren Unterschieden, so dass kurze Teilzeit und überlange Arbeitszeiten kaum noch auftreten würden.

Im Hinblick auf die tatsächlich ausgeübten Arbeitszeiten wurden Unterschiede in der Berufstätigkeit von Frauen herausgearbeitet. In Ländern mit erschwerenden Rahmenbedingungen (z. B. Deutschland) arbeiten Frauen mit Kindern durchschnittlich weniger. Demgegenüber arbeiten Väter um so länger, je schlechter das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist. In Ländern mit besseren Rahmenbedingungen wie Dänemark, Norwegen, Finnland und Schweden arbeiten Frauen mit Kindern deutlich länger, als Frauen, die keine Kinder haben.

Steigende Flexibilisierung der Arbeitszeiten

Neben der Dauer der Arbeitszeit muss insbesondere deren Lage abgestimmt werden. Arbeitszeiten differenzieren sich immer mehr in Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit aus, dadurch beschränkt sich auch eine Teilzeittätigkeit immer weniger auf die Vormittage. In mehr als der Hälfte der Fälle wird zu wechselnden Zeiten gearbeitet⁵⁸. Demgegenüber stellt die institutionelle Kinderbetreuung überwiegend ein Vormittagsangebot bereit, das immer weniger zu den Arbeitszeiten von Eltern passt. Auch Ganztagsangebote decken nur „Standardarbeitszeiten“ ab und gehen an der Arbeitsrealität vieler Menschen vorbei.

Eine einfache Ausweitung des bestehenden Ganztagesangebots wird deshalb dem bestehenden und sich weiter verändernden Betreuungsbedarf

⁵⁷ Bosch, Gerhard und Alexandra Wagner: Konvergenz der Arbeitszeitwünsche in Westeuropa. Konturen eines neuen Arbeitszeitstandards. IAT-Report 2002-01.

⁵⁸ Esch, Karin und Sybille Stöbe-Blossey (2002): Kinderbetreuung: Ganztags für alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote. IAT-Report 2002-09.

nicht gerecht. Es ist auch eine Flexibilisierung und Anpassung der Betreuungsangebote notwendig. Auf der betrieblichen Seite muss hingegen die Arbeitszeitkultur der „ständigen Verfügbarkeit“ kritisch hinterfragt werden. Diese ist nur teilweise ein Nebeneffekt ungenügender Personalausstattung oder mangelnder Arbeitsorganisation⁵⁹. Nach wie vor gilt für Berufstätige: „Wer sein Einkommen durch Arbeit erzielt, muss die freie Verfügbarkeit über einen Teil seiner Zeit aufgeben und in dieser Zeit seine Leistungskraft anderen zur Verfügung stellen. Die Rechnung scheint einfach: Berufstätigkeit geht immer auf Kosten der privaten Interessen und Aufgaben.“⁶⁰

Arbeitszeitpolitik und Chancengleichheit von Frauen und Männern

In den letzten Jahren wurde in den Vorstellungen vieler Menschen das Alleinverdiener-Modell mit einem Vollzeit erwerbstätigen Vater und einer Mutter, die Haushalt und Familie versorgt, zunehmend durch eine Vollzeit-Teilzeit-Variante ersetzt: ein Vollzeit erwerbstätiger Vater und eine Teilzeit erwerbstätige Mutter. In der Realität findet sich dieses Modell bereits in vielen Familien und viele Frauen geben an⁶¹, dass sie sich eine Teilzeittätigkeit wünschen, aber nicht ausüben. Petra Beckmann kommt zu dem Ergebnis, dass unter den gegebenen sozialen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen eine Vollzeiterwerbstätigkeit beider Eltern für viele nicht realisierbar ist.

An die wissenschaftliche Diskussion um die Strukturierung des Geschlechterverhältnisses bis Mitte der 1980er Jahre anknüpfend, in der die ungleiche Verteilung von Arbeit im Mittelpunkt stand, kann heute noch die grundlegende Bedeutung von Arbeitszeitmustern festgestellt werden. Arbeitszeitmuster sind für die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung konstituierend. Die gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen hat nicht zu einer grundlegenden Umverteilung bei der Haus- und Familienarbeit geführt. Die Geschlechterfrage wurde in diesem Zusammenhang nur als Frauenfrage diskutiert, männliche Arbeits- und Lebensmuster wurden hingegen kaum thematisiert.

⁵⁹ Hans Böckler Stiftung (2002): Eltern als Zeitjongleure – Familien brauchen Arbeitszeiten nach Maß. Pressemitteilung vom 18.04.2002.

⁶⁰ Gemeinnützige Hertie-Stiftung und BMWi - Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2001): Wettbewerbsvorteil Familienbewusste Personalpolitik. Leitfaden für Mittelständische Unternehmen. Bonn, S. 15.

⁶¹ Beckmann, Petra: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB-Werkstattbericht 12/3.9.2002.

Arbeitszeitverkürzung oder Teilzeit für männliche Beschäftigte

Die Auswirkungen veränderter Erwerbsarbeitszeiten bzw. von Teilzeit bei männlichen Beschäftigten auf das außerbetriebliche Leben wurden im Rahmen der Einführung der Vier-Tage-Woche von VW in mehreren Studien untersucht⁶². Im Mittelpunkt der Studie von Kerstin Jürgens und Karsten Reinecke standen Beschäftigte, deren Arbeitszeit tatsächlich verkürzt wurde. Ein wichtiges Ergebnis der Studie war, dass kein linearer Zusammenhang zwischen Arbeitszeitverkürzung oder Flexibilisierung und dem privaten Lebenszusammenhang festgestellt werden kann. Das heißt, Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung sind nicht automatisch familienfreundlich oder wirken sich auf die familiäre Arbeitsteilung aus, sondern müssen genau betrachtet werden.

In allen befragten Familien wurde darauf hingewiesen, dass sich das Familienklima entschieden durch die Arbeitszeitverkürzung verbesserte. Allerdings konnte bei Vätern, die einer extremen Leistungsverdichtung ausgesetzt waren, genau der gegenteilige Effekt beobachtet werden. Bezüglich der Arbeitsteilung in den Familien konnten die Autorin und der Autor vier Typen unterscheiden:

- Bereits vor der Einführung der Arbeitszeitverkürzung familienengagierte Väter beteiligten sich vermehrt an Familien- und Hausarbeit auch wenn die angestrebte Gleichverteilung nicht völlig realisiert werden konnte.
- Demgegenüber gab es Väter, die ihren Gewinn an Zeit in gemeinsame Familienaktivitäten einbrachten, ohne dass sich an der Arbeitsteilung etwas änderte.
- Sehr traditionell eingestellte Väter übernahmen trotz mehr Zeit keine Aufgaben in Familie und Haushalt.
- Daneben gab es noch eine Gruppe von Vätern, die aufgrund ökonomischer Notwendigkeiten jede Gelegenheit zur Mehrarbeit bei VW nutzten. Diese Väter übernahmen keine Aufgaben im Haushalten, verbrachten aber mehr Zeit mit den Kindern.

Steigender Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse

Die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und deren geschlechtsspezifischen Auswirkungen werden auch bei der Betrachtung der

⁶² Jürgens, Kerstin und Karsten Reinecke (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin.

Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen deutlich: In allen Branchen ist der Anteil der Frauen, die befristet beschäftigt sind, höher als es ihrem Anteil an den Beschäftigten in der Branche entspricht.⁶³ Obwohl die zugrunde liegenden Zahlen relativ klein sind, wird doch deutlich, dass Frauen noch immer in geringerem Umfang zur Kernbelegschaft zählen als Männer. Dies kann als weiterer Beleg dafür interpretiert werden, dass die Vereinbarkeit vielfach über den kompletten Ausstieg der Frauen aus dem Erwerbsleben erreicht wird. Wenn die Kinder so alt sind, dass die Vereinbarkeit kein gewichtiges Problem mehr darstellt, erfolgt der Wiedereinstieg.

Tabelle 25: Vergleich des Anteils der Frauen an den Beschäftigten insgesamt mit dem Frauenanteil bei den befristet Beschäftigten in Baden-Württemberg 2002 (jeweils in Prozent)

Anteil der Frauen an den	Über alle Branchen	Verarb. Gewerbe	Bau-gewerbe	Handel & Reparatur	Dienst-leistungen	Öffentl. Dienst/ Org. o. Erwerbs-zweck
Beschäftigten	44	27	17	54	55	58
befristet Beschäftigten	54	36	30	75	58	73

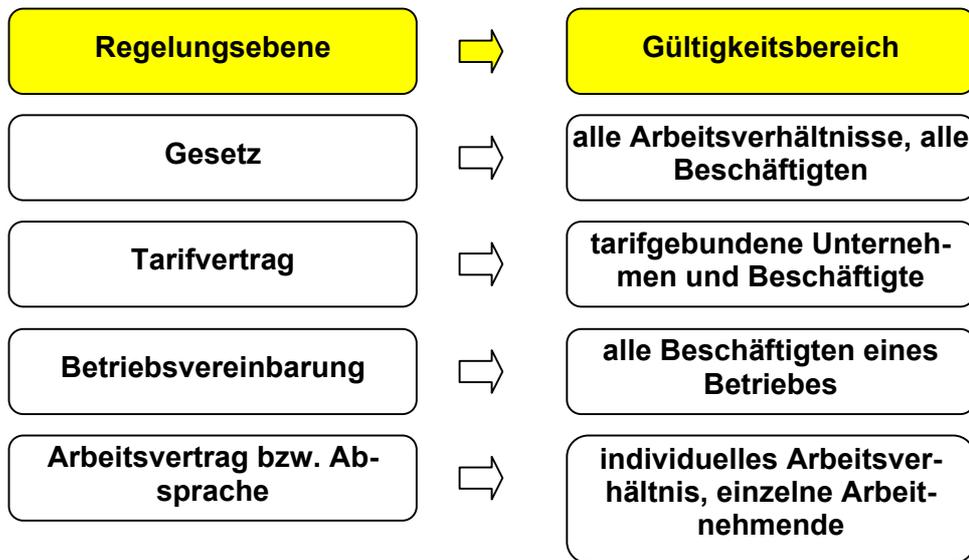
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 und IAW-Berechnungen

6.2 Rechtsgrundlagen für Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit

Im Hinblick auf betriebliche Maßnahmen besteht ein hoher Regelungsbedarf: bei der Arbeitsorganisation (z. B. Telearbeit), Arbeitszeit (Arbeitszeitkonten, Gleit- und Kernzeiten, projektbezogenen Arbeitszeitbudgets, Teilzeit, Familienzeit, ...), Frauenförderung bzw. Quotenregelungen für ausgewogene Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern oder Wiedereingliederung und Qualifizierung nach Elternzeit⁶⁴. Dabei sind nach Gültigkeit und Reichweite der Regelung verschiedene Ebenen zu unterscheiden:

⁶³ Der Anteil der Betriebe und Dienststellen, die befristete Beschäftigungsverhältnisse anbieten, variiert dabei zwischen 9 % im Bereich Handel & Reparatur und 32 % im Bereich Organisationen ohne Erwerbszweck/öffentl. Dienst.

⁶⁴ Flüter-Hoffmann, Christiane und Jörn Solbrig (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: IW-Trends 4/2003, S. 1-18, Köln.



Im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf liegen Regelungen auf jeder dieser vier Ebenen vor. Dies führt letztlich für alle Arbeitnehmenden zu spezifischen Spielräumen bzw. Möglichkeiten. Im Hinblick auf die Verbindlichkeit für die einzelnen Beschäftigten haben Gesetze und Tarifverträge den größten Stellenwert, gefolgt von Betriebsvereinbarungen. Freiwillige Vereinbarungen oder unternehmerische Leitlinien hingegen bieten keinen Rechtsanspruch.

Im BGB § 611ff und § 612 besteht ein Rechtsanspruch für Frauen, der besagt, dass sie nicht aufgrund ihres Geschlechtes benachteiligt werden dürfen. Dies bezieht sich u. a. auf beruflichen Aufstieg, Entgelt und Weiterbildung. Auf Drängen der EU wurde dieser Anspruch ins BGB aufgenommen. Angewandt werden diese Paragraphen meist nur bei Prozessen, wenn sich einzelne Personen benachteiligt fühlen. Auf der betrieblichen Ebene wird in der Regel nicht überprüft, ob sie flächendeckend umgesetzt werden.

Gleichstellungsgesetz versus Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit

Ebenso ambitioniert gedacht war die auf Bundesebene angesiedelte „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit“. Deren Erfolge werden uneinheitlich und eher kritisch bewertet, auch die Anzahl familienfreundlicher Betriebe wird unterschiedlich eingeschätzt. Familienfreundliche Betriebe sind nach Einschätzung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung (WSI) die Ausnahme. Die Daten des WSI zeigen, „dass die überwiegende Mehrheit der Betriebe

gleichstellungs- und familienpolitisch eher der Wüste Gobi als dem Garten Eden gleichen. Das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft gehört daher wieder auf die Tagesordnung⁶⁵“.

Die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit ist ein Ergebnis der Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung von 1998, die ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft vorsah. Der darauf aufbauende Gesetzesentwurf lag Anfang 2001 vor – kam aber nie ins Kabinett. Statt dessen wurde eine freiwillige Erklärung der Wirtschaftsverbände abgegeben, die Empfehlungen an die Unternehmen ausspricht, die aber zu keinen konkreten Maßnahmen verpflichtet.

Unter maßgeblicher Beteiligung des BMWA wurde am 2. Juli 2001 diese Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft getroffen. Ziel ist es, durch aktive betriebliche Fördermaßnahmen die beruflichen Chancen von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Die Spitzenverbände sollen ihren Mitgliedern geeignete betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit empfehlen und sie bei der Umsetzung entsprechender Maßnahmen informieren, beraten und unterstützen. Zur Begleitung der Umsetzung dieser Vereinbarung ist eine hochrangige Gruppe aus Vertretern und Vertreterinnen der Bundesregierung und der Spitzenverbände der Wirtschaft eingerichtet worden, die eine erste Bilanz über die Umsetzung der Vereinbarung erstellen soll.

Darüber hinaus versucht das BMWA die Diskussion zum Thema „Chancengleichheit für Frauen und Männer“ voranzubringen und ein Bewusstsein für die Notwendigkeit einer entsprechenden Unternehmenskultur in Deutschland zu schaffen. Beispielsweise hat am 31. Mai 2001 im Ministerium eine Podiumsdiskussion zur Chancengleichheit in der Wirtschaft stattgefunden.

⁶⁵ Hans Böckler Stiftung (2003): Pressemitteilung vom 10.12.2003.
Quelle: www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-51B11C1C/hbs/...

6.3 Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um repräsentative Aussagen zur Verbreitung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhalten, wird im Folgenden das IAB-Betriebspanel⁶⁶ 2002 ausgewertet. In dieser Umfrage wurde gezielt nach der Chancengleichheit von Männern und Frauen im Betrieb gefragt. Sie gibt auch Aufschluss über die Bemühungen der Unternehmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Einige in dieser Hinsicht aufschlussreiche Ergebnisse werden daher im Folgenden wiedergegeben.

So wird in Baden-Württemberg in 94 % der Betriebe und Dienststellen festgestellt, dass es keine Vereinbarungen oder Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit gibt.

Tabelle 26: Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen oder freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen? – die Ergebnisse für Baden-Württemberg (Angaben in Prozent)

	Insgesamt	Verarb. Gewerbe	Handel & Reparatur	Dienstleistungen	Öffentl. Dienst- Orga. o. Erwerbszweck
Betriebl. Vereinbarungen	2	0	1	1	13
Tarifl. Vereinbarungen	2	1	1	2	7
Freiwillige Initiativen	2	1	0	3	10
Nein, nichts davon	94	97	98	93	72

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 und IAW-Berechnungen

Zwischen der Situation in Baden-Württemberg, die in der Tabelle dargestellt ist, und der Situation in Westdeutschland gibt es nur geringfügige Unterschiede, die im Bereich der statistischen Unsicherheit der Werte sind.

⁶⁶ Diese Erhebung wird jährlich im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt und erlaubt repräsentative Aussagen für Deutschland insgesamt sowie für einige Bundesländer, unter anderem Baden-Württemberg. Befragt werden Arbeitgeber (mind. ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter). Wiedergegeben werden die hochgerechneten Ergebnisse der Befragung.

Deshalb wird auf eine gesonderte Darstellung verzichtet. Ebenfalls erwartungsgemäß besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Größe des Betriebs und dem Vorhandensein von Vereinbarungen und Initiativen. So haben von den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten „nur“ 48 % weder Vereinbarungen noch Initiativen o. ä. vorzuweisen.

Da solche Vereinbarungen und Initiativen eine gewisse Förmlichkeit erfordern und auch strukturell bedingt in großen Betrieben weitaus häufiger sind als in kleinen und mittelständischen Unternehmen, wurde im Weiteren auch nach konkreten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit oder der Chancengleichheit gefragt. Für kleinere Betriebe kann mit guten Argumenten angenommen werden, dass informelle Regelungen möglich sind und Familienfreundlichkeit nicht einer förmlichen Initiative oder Vereinbarung bedarf. Deshalb fragte IAB-Panel auch nach konkreten Leistungen, die – zwar in jeweils unterschiedlichen Ausprägungen – von großen und kleinen Betrieben erbracht werden können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Es fällt auf, dass der Anteil der Betriebe, der die Vereinbarkeit praktisch verbessern will, durch alle Größenklassen deutlich höher ist, als der Anteil der Betriebe mit Vereinbarungen und Initiativen. Trotzdem ist auch aus dieser Tabelle ersichtlich, dass die Möglichkeiten bei weitem nicht realisiert sind.

Tabelle 27: Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder der Frauenförderung in Unternehmen in Baden-Württemberg – Anteil der Betriebe, die eine Maßnahme durchführen (Mehrfachnennungen möglich) (Angaben in Prozent)

Maßnahmen	Betriebsgröße				
	1 – 20	21 – 100	101 – 500	Über 500	
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	1	4	7	23	
Rücksichtnahme bezüglich der Arbeitszeit etc.	9	27	42	70	
Kontakte zum Betrieb während der Elternzeit	4	12	27	53	
Für Chancengleichheit zuständige Stelle	2	9	15	40	
Beratungs- u. Informationsangebote	1	7	15	35	
Gezielte Förderung des weibl. Nachwuchses	1	3	8	16	
Andere Maßnahmen	1	1	1	1	
Nichts davon	89	68	48	22	

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 und IAW-Berechnungen

Um zu verdeutlichen, dass sich große und kleine Unternehmen bei vielen Punkten gleichermaßen engagieren können, sind im Folgenden einige Beispiele genannt: Während in einem Großbetrieb die Unterstützung bei

der Kinderbetreuung in einer betrieblichen oder betriebsnahen Betreuungseinrichtung erfolgen kann, kann ein kleinerer Betrieb z. B. einige Belegplätze unterstützen. Ebenfalls ist es in einem Kleinbetrieb durchaus möglich, dass – in Ausnahmefällen und mit Augenmaß – Kinder an den Arbeitsplatz „mitgebracht“ werden.

Ähnliches gilt auch für Beratungs- und Informationsangebote. In einem Großbetrieb können eigens Faltblätter oder gar Broschüren zur Information über Hilfen bei der Vereinbarkeit aufgelegt werden. Diese Informationen müssen aber Großteils auch in der Personalabteilung des Kleinbetriebs vorhanden sein. Insofern könnten Gespräche oder eher informelle Dokumente hier den gleichen Zweck erfüllen. Einzige Anforderung ist, dass diese Information systematisch erfolgt.

6.4 Fazit

Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, stellt Eltern vor eine Vielzahl von Herausforderungen:

- Wechsel- und Sonderschichten gibt es in Betrieben, aber (in der Regel) nicht in Kinderbetreuungseinrichtungen;
- wie lässt sich kurzfristiger zusätzlicher Arbeitsanfall im Betrieb bewältigen, wenn die „Freizeit“ für die Kinderbetreuung gebraucht wird;
- wie lässt sich die Betreuung der Kinder (im Krankheitsfall, in den Ferien, ...) regeln, wenn die normale Betreuung ausfällt;
- wenn die Beschäftigung nur befristet und die Weiterführung unsicher ist, stellt sich die Frage, ob es überhaupt der richtige Zeitpunkt ist, um Kinder zu bekommen (befristete Beschäftigungsverhältnisse als Verhütungsmittel);
- ...

Jede Familie muss letztlich einen eigenen Weg finden, um mit diesen Herausforderungen umzugehen. Trotzdem sind sowohl Anstrengungen der öffentlichen Hand, die in den vorangegangenen Kapiteln beschrieben wurden, als auch der Arbeitgeber erforderlich, um breiten Bevölkerungskreisen eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ergibt sich aus einem hochkomplexen Geflecht von Ansprüchen und Möglichkeiten aller Beteiligten.

Demgegenüber sind die grundsätzliche Trennung von Familien- und Erwerbssphäre und die Dominanz der Erwerbssphäre nach wie vor weitgehend akzeptierte gesellschaftliche Standards. Dieses Denken ist eine massive strukturelle Vereinfachung, die der Realität nicht gerecht wird und negative Folgen hat. Gekoppelt an die dominante Erwerbssphäre ist die Geschlechterungleichheit und Vorrangstellung der männlichen Erwerbstätigkeit. Damit verbunden wird eine betriebliche Verantwortung für Erwerbstätige als Privatpersonen und Familienmitglieder von Arbeitgebern häufig abgelehnt. Vielfach trifft dies auf eine vergleichbare Haltung bei den Beschäftigten, die Wert darauf legen, dass ihr Arbeitgeber nichts in ihrem Privatleben zu suchen habe. Hier muss eine neue Balance zwischen betrieblicher und privater Sphäre gefunden werden. Dabei können Familienunternehmen, denen häufig ein soziales Verantwortungsgefühl für ihre Beschäftigten bestätigt wird, möglicherweise eine Vorbildfunktion übernehmen.

Unternehmen, die ihre gesellschaftliche Verantwortung bzw. die Verantwortung für ihre Mitarbeitenden Ernst nehmen, überprüfen ihre Unternehmensstrukturen sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen daraufhin, ob sie systematisch auf „die männliche Arbeitskraft“ ausgerichtet sind⁶⁷ und damit Frauen oder Männer mit verändertem Rollenverständnis benachteiligen. Dabei betrifft eine „familienbewusste Personalpolitik [...] Frauen und Männer: Das Konzept ‚Familienfreundlichkeit‘ bleibt wirkungslos, wenn es sich auf Frauen beschränkt. Wirksame Politik kann hier nur gelingen, wenn die Erwerbsarbeitswelt die stärkere Verpflichtung auch von Vätern gegenüber der familialen Lebenswelt berücksichtigt.“⁶⁸

Neben diesem grundsätzlichen Verständnis von unternehmerischer Verantwortung gibt es zudem wirtschaftliche Gründe, die für eine Unterstützung der besseren Vereinbarkeit sprechen. In Betrieben, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, wurde erkannt, dass sich daraus Vorteile ergeben können. Als Motive dafür wurden genannt⁶⁹:

- höhere Zeitsouveränität für Beschäftigte,
- Kosteneinsparungen durch geringere Fluktuation und geringeren Krankenstand,
- Kosteneinsparungen durch höhere Produktivität und

⁶⁷ Fahrenholz, Anja und Hanna Meißner (2003): Wie männliche Strukturen als Karrierebremsen wirken. In: Mitbestimmung, 49. Jg., Heft Jan/Feb 2003, S. 20-22.

⁶⁸ Becker, Stefan (2000): 10 Thesen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt. In: www.beruf-und-familie.de/projekte/unternehmen/thesen.html.

⁶⁹ Flüter-Hoffmann, Christiane und Jörn Solbrig (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: IW-Trends 4/2003, S. 1-18, Köln.

- eine höhere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten.

Diese positiven Effekte wurden auch in den Betrieben bestätigt, die sich an den Fallstudien beteiligten.

6.5 Erfahrungen aus den Fallstudien

6.5.1 Untersuchungsmethode

Repräsentative Informationen über das Ausmaß, in dem baden-württembergische Unternehmen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit durchführen, wurden durch die oben dargestellten Auswertungen des IAB-Betriebspanels gewonnen. Um eine vergleichende und bewertende Haltung gegenüber den verschiedenen betrieblichen Maßnahmen und deren Wirkung einnehmen zu können, wurden qualitative Analysen durchgeführt. Dazu wurden in 10 Unternehmen, die bereits Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergriffen haben, umfassende Fallstudien durchgeführt. Dabei wurden jeweils Interviews mit der Geschäftsleitung, Personalverantwortlichen, Betriebsräten und Betriebsrätinnen sowie von den Maßnahmen profitierenden Mitarbeitenden geführt. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Größe und Branchenzugehörigkeit der befragten Unternehmen.

Tabelle 28: Übersicht über teilnehmende Betriebe

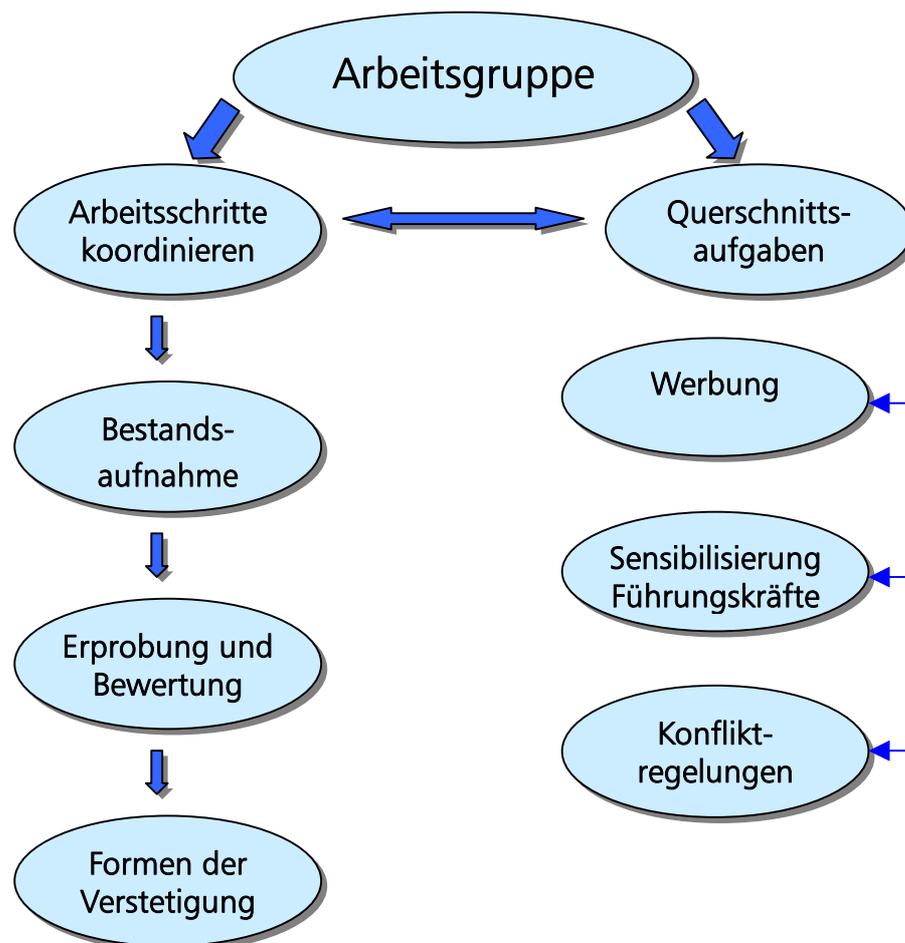
	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich
Kleinbetriebe	Manufaktur	Architekturbüro
Mittlere Betriebe	Textilindustrie Chemische Industrie	Personenbezogene Dienstleistungen
Große Unternehmen	Fahrzeugbau Elektroindustrie Optik Fahrzeugbau	Finanzdienstleistungen

Vervollständigt wurden die Fallstudien durch Interviews mit Expertinnen aus Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Kammern, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, der Regionaldirektion Baden-Württemberg, der Bundesagentur für Arbeit und Dienstleistungsunternehmen im Bereich von Kinderbetreuungseinrichtungen.

6.5.2 Betriebliche Handlungsstrategien

In Unternehmen und bei anderen Arbeitgebern⁷⁰ (dazu gehören Verwaltungen, der öffentliche Stand, kirchliche Einrichtungen, Gewerkschaften, Universitäten etc.) sind zahlreiche Maßnahmen möglich, Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Sie sind unterschiedlich weitreichend, kostenintensiv und für Unternehmen und Kommunen je nach den spezifischen Rahmenbedingungen unterschiedlich geeignet. Für Unternehmen stellt sich deshalb häufig die Frage, welches die geeigneten Maßnahmen für den eigenen Betrieb sind. Erfahrungen in familienfreundlichen Betrieben zeigen, dass vor allem eine systematische Herangehensweise zu erfolgreichen Maßnahmen und einer kontinuierlichen Verbesserung der Vereinbarkeit führt.

Abbildung 11: Systematische Herangehensweise



⁷⁰ Diese weiteren Arbeitgeber sind immer auch gemeint, wenn im Text von Unternehmen die Rede ist.

Die jeweilige Ausgangslage im Betrieb, die Einpassung von Maßnahmen in betriebliche Erfordernisse, der Branchenhintergrund und die Bedürfnisse von Beschäftigten müssen bei einer solchen Herangehensweise berücksichtigt werden. Das fördert Kreativität und die Nutzung eigener Gestaltungsmöglichkeiten.

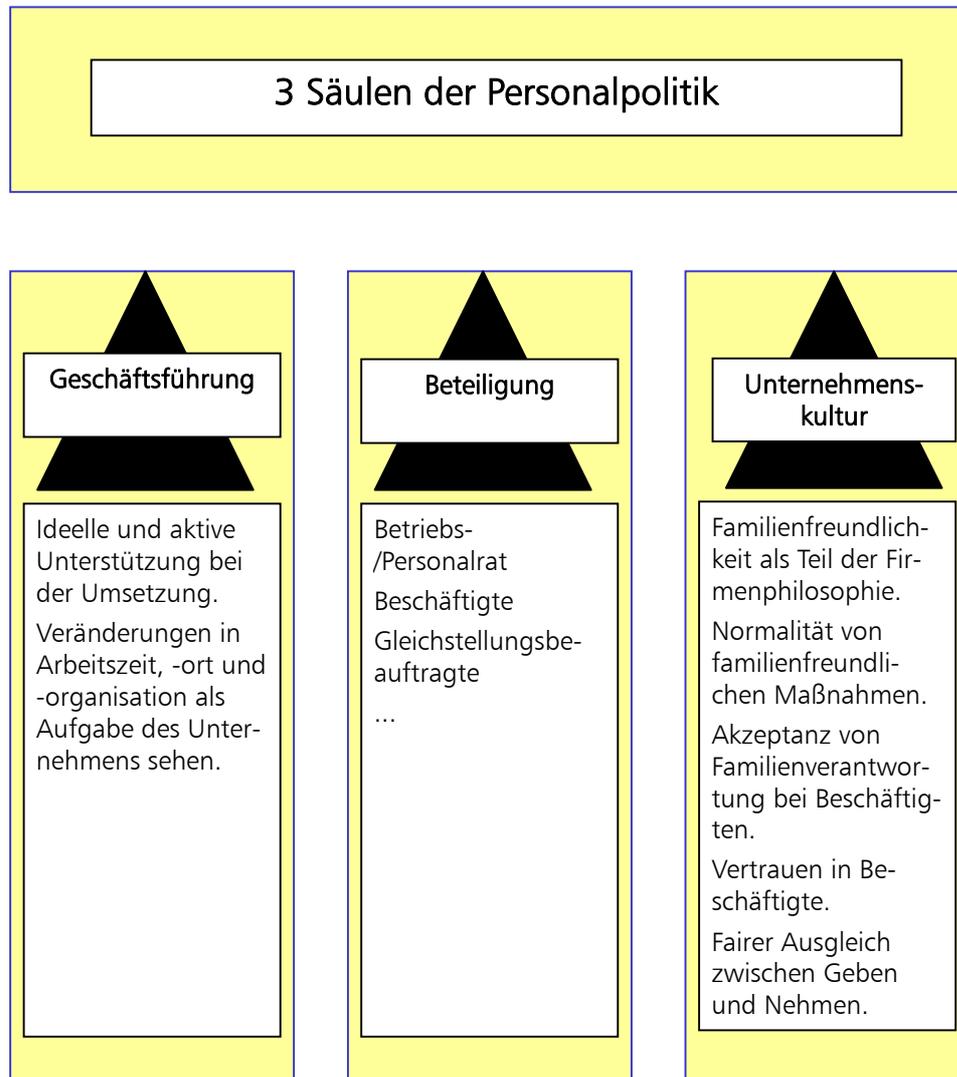
Stark vereinfacht dargestellt finden sich in den untersuchten Betrieben zwei unterschiedliche Vorgehensweisen, um Beschäftigten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern: eher informelle, individuelle oder eher formelle, allgemeingültige Regelungen und Maßnahmen. Tendenziell besteht dabei ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße, die erste Form findet sich mehr in kleinen Unternehmen und die zweite in großen. Beide Vorgehensweisen haben ihre jeweiligen Vor- und Nachteile. Betriebliche Akteure und Akteurinnen müssen in ihrem Vorgehen die jeweiligen Vor- und Nachteile der unterschiedlichen Möglichkeiten abwägen und der jeweiligen Unternehmenskultur anpassen.

Tabelle 29: Vorgehensweisen in Unternehmen

KMU	„große“ Unternehmen
Informelle, individuelle Lösungen für einzelne Mitarbeitende	Systematisches Vorgehen mit verbindlichen Abmachungen
Überschaubare Abstimmungen und Entscheidungen	Längere Abstimmungen und Entscheidungen mit mehr Beteiligten
Kalkulierbare Wirkungen	Unübersehbare Wirkungen
Keine Rechtssicherheit	Gleiche Ansprüche für alle Beschäftigten

Beim Vergleich dieser beiden Vorgehensweisen zeigt sich, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger von einzelnen Maßnahmen des Unternehmens abhängt, sondern vielmehr von einer entsprechenden Unternehmenskultur. Daher müssen betriebliche Rahmenbedingungen und eine Personalpolitik geschaffen werden, die umfassend im Betrieb verankert sind. Eine solche Personalpolitik geht über das Angebot einzelner Maßnahmen hinaus und ruht auf drei Säulen: dem Rückhalt in der Unternehmensleitung bzw. Geschäftsführung, der Beteiligung der Beschäftigten und einer Unternehmenskultur, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

Abbildung 12: Drei Säulen der Personalpolitik



Rückhalt in der Unternehmensleitung

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit ist der Rückhalt in der Unternehmensleitung und der Stellenwert, den das Thema innerhalb des Betriebes einnimmt. Die Unternehmensleitung muss hinter der Einführung und Umsetzung stehen und diese entweder aktiv betreiben oder eindeutig unterstützen.

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden unterschiedliche miteinander verbundene Handlungsfelder angesprochen. Es muss im Unternehmen klar sein, dass die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie der Arbeitsorganisation in der Verantwortung des Unternehmens liegen. In diesen Bereichen sind viele Erleichterungen für Beschäftigte ohne großen finanziellen Aufwand umsetzbar.

Erfolgreiche Umsetzung durch Beteiligung von Beschäftigten und betrieblicher Interessenvertretung

Der Einbezug der betrieblichen Interessensvertretung erleichtert den Zugang zu Beschäftigten und kann helfen eventuelles Misstrauen gegenüber der Personalabteilung abzubauen. Häufig werden Veränderungen von Beschäftigten zuerst als beängstigend erfahren, besonders wenn die betriebliche Vergangenheit von Restrukturierungen geprägt ist. Hier kann die betriebliche Interessenvertretung vermittelnd wirken und frühzeitig auf Befürchtungen reagieren. Eine Zusammenarbeit aller betrieblicher Akteure und Akteurinnen von Anfang an verhindert Widerstände und Blockaden. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit gehört sogar ausdrücklich zu den Aufgaben von Betriebsräten (§ 80 Abs. 1, Ziffer 2b BetrVG). Außerdem haben Betriebs- und Personalräte in vielen Bereichen Mitbestimmungsrechte, die bei Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit zu beachten sind.

Die Beteiligung der Beschäftigten ist notwendig, um passgenaue und dadurch erfolgreiche Maßnahmen im Betrieb zu erreichen. Sie sind bei diesem Thema die Experten und Expertinnen, weil sie sowohl Arbeitsabläufe und Arbeitsgestaltung als auch ihre persönlichen Bedürfnisse einbringen können. Häufig haben sie bereits konkrete Vorstellungen, wie etwas verbessert werden kann. Außerdem setzt deren Beteiligung ein positives Signal: Beschäftigte werden mit ihren Erfahrungen und Vorstellungen ernst genommen und als Person Wert geschätzt. Dadurch erleben sie häufig einen Motivationsschub, der sich auch positiv für das Unternehmen auswirkt.

Unternehmenskultur

Die dritte Säule ist eine Unternehmenskultur, die die Verantwortung der Beschäftigten für ihre Familien akzeptiert und unterstützt. Wird ihnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert, können sie sich motivierter und engagierter in ihrem Erwerbsleben einbringen. Zentrales Element einer solchen Unternehmenskultur ist das Vertrauen der Geschäftsführung in die Kompetenz und Motivation der Beschäftigten und deren Fähigkeit die Passung zwischen Erwerbs- und Familienzeit für beide Seiten befriedigend zu

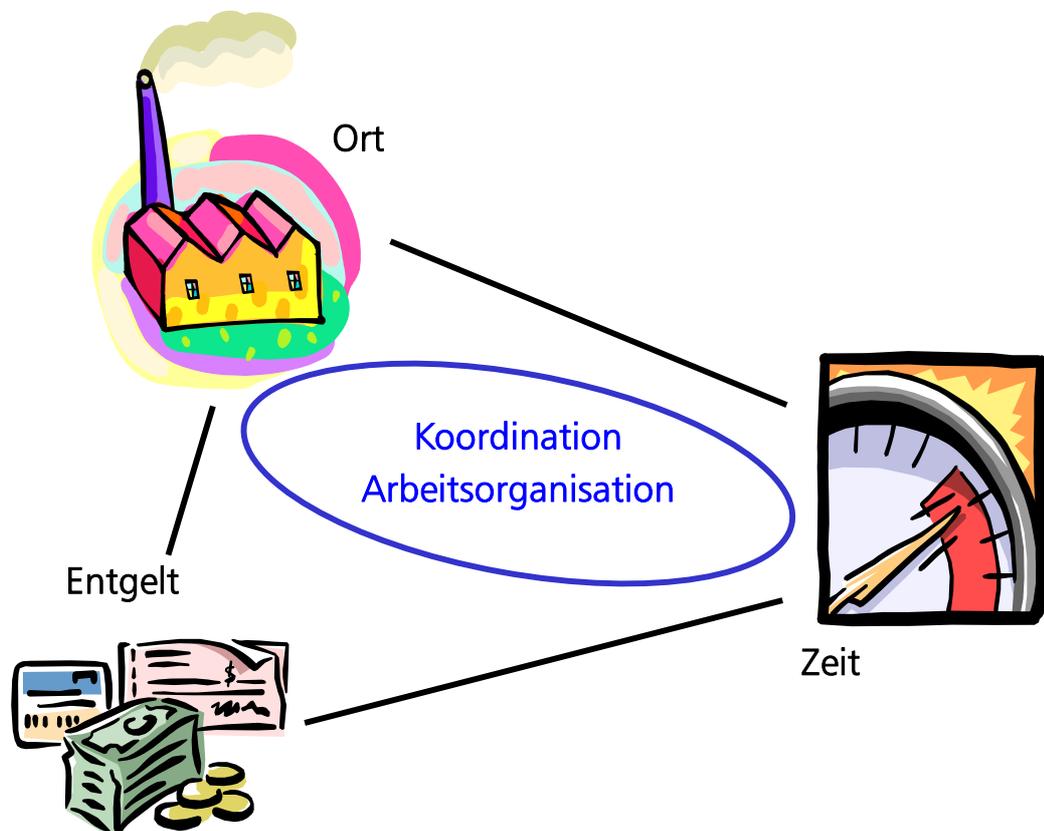
gestalten. Beschäftigte sollten diese Angebote mit einem guten Gefühl in Anspruch nehmen können.

Ebenfalls Teil der Unternehmenskultur muss eine mittelfristige Personalplanung und eine mittelfristige Beschäftigungsperspektive für Beschäftigte sein.

6.5.3 Maßnahmensystematik

Im Einzelnen sind zahlreiche Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich: vom Angebot flexibler Arbeitszeitregelungen über den Einkaufsservice bis hin zur Einrichtung einer betrieblichen Kindertagesstätte. Einen Überblick über die zahlreichen Einzelmaßnahmen bieten mittlerweile einige Leitfäden, Checklisten und Handlungshilfen, die auch deren jeweilige Vor- und Nachteile darstellen. Am Anfang steht jedoch die Frage, in welchen Bereichen im Betrieb Verbesserungsbedarf besteht. Bei der Suche danach hilft das folgende Schema:

Alle Verbesserungsmöglichkeiten (sowie alle Schwierigkeiten) lassen sich auf drei grundlegende Bereiche und deren Zusammenhang zurückführen: Zeit, Ort, Entgelt und Arbeitsorganisation als Koordination dazwischen.



Hier kann die Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten beginnen, aus denen sich dann automatisch betrieblich sinnvolle Maßnahmen ergeben. Beispielhafte Fragen sind:

- **Zeit:** Wie liegt die tägliche Arbeitszeit? Gibt es dazu passende Betreuungsangebote? Wenn nicht – sind betriebliche Änderungen (z. B. Einführung von Gleitzeit, andere Arbeitszeitregelungen) möglich oder können Betreuungsangebote angepasst werden? Kann ggf. die Arbeitsdauer verändert werden (Teilzeitangebote)?
- **Ort:** Haben Beschäftigte Schwierigkeiten, Arbeits- und Betreuungsort miteinander zu verbinden? Ist das Angebot von Telearbeit möglich? Können in Betriebsnähe Kindergartenplätze bevorzugt an Beschäftigte vergeben werden?
- **Entgelt:** Führt die Übernahme von familiären Verpflichtungen durch die Beschäftigten zu finanziellen Nachteilen? Wird beispielsweise die vorherige Betriebszugehörigkeit nach der Elternzeit bei zusätzlichen betrieblichen Leistungen, die nicht gesetzlich vorgegeben sind, anerkannt?

Alle drei Bereiche sind über die Arbeitsorganisation miteinander verbunden. Schwierige Rahmenbedingungen in einem Bereich können möglicherweise durch Verbesserungen in einem anderen Bereich ausgeglichen werden.

6.5.4 Rechtsgrundlagen und Strategien für Betriebsräte

Nach § 80 Abs. 2a BetrVG ist die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern in allen betrieblichen Bereichen zu fördern. Je nach Situation im Unternehmen kann dieses Thema allerdings mehr oder weniger offensiv angegangen werden: Ist insgesamt eine Diskussion über das Thema und die Unterstützung der Geschäftsführung möglich, dann sollte eine Projektgruppe gebildet werden, die sich um die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kümmert. Falls dieser Weg wenig erfolgversprechend erscheint (weil beispielsweise Vorgesetzte oder die Geschäftsführung dieses Thema nicht unterstützen), geben die betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmungs-, Beratungs- und Informationsrechte zahlreiche Handlungsmöglichkeiten vor, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden kann. Diese Rechte bieten zugleich Anlässe für Betriebsratsgremien, sich mit dem Thema Vereinbarkeit auseinander zu setzen und andere Umsetzungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Betriebsverfassungsrechtliche Handlungsmöglichkeiten:

Informationsrechte

- § 80 Abs. 2 BetrVG – allgemeines Informationsrecht zur Durchführung der Betriebsratsaufgaben:
Bei Daten zur Beschäftigung sollte darauf geachtet werden, dass diese soweit wie möglich nach Frauen und Männern unterscheiden. Das gilt insbesondere bei Daten zur Entlohnung, zur Personalplanung und zur betrieblichen Weiterbildung.
- § 92 BetrVG – Personalplanung:
Die Personalplanung hat den größten Einfluss auf die Beschäftigung von Frauen und Männern und damit auch den größten Einfluss auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gerade hier ist bei Auskünften des Arbeitgebers und der Diskussion von Maßnahmen immer wieder darauf zu achten, wie die Arbeitsbedingungen für Personen mit familiären Verpflichtungen sind.
- § 106 BetrVG – Informationsrechte des Wirtschaftsausschusses: Bei Veränderungen für Beschäftigte nach der Betroffenheit von Männern, Frauen und vielleicht auch von Eltern fragen.

Beratungs- und Mitwirkungsrechte

- § 75 Abs. 1 BetrVG – Überwachungspflicht des Betriebsrats (und des Arbeitgebers), dass eine unterschiedliche Behandlung von Personen unter anderem wegen ihres Geschlechts unterbleibt.

Mitbestimmungsrechte

- § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG – Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit ..., vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit:
Gerade die Arbeitszeit ist eine wichtige Stellgröße für eine leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eltern empfinden es bereits als große Erleichterung, wenn sie etwas Flexibilität bei Beginn und Ende haben. Außerdem sollten möglichst verschiedene Formen der Teilzeitarbeit angeboten werden, zwischen denen leicht gewechselt werden kann. Wichtig ist bei Arbeitszeitregelungen, dass Beschäftigte selbst Einfluss nehmen können und dass die Flexibilisierung nicht ausschließlich an betrieblichen Belangen ausgerichtet ist.
- § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG – Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen:
Ein Betriebskindergarten ist ein Optimum, das aber insbesondere für

kleine und mittlere Betriebe schwer umsetzbar ist. Daneben gibt es zahlreiche weitere Möglichkeiten, die leicht verwirklicht werden können: Kantinenessen auch für Kinder, kurzfristige Mitnahme des Kindes an den Arbeitsplatz, Einkaufs- oder Lieferservice von örtlichen Händlern, ...

- § 96 Abs. 2 BetrVG - Berücksichtigung der Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Familienpflichten bei der Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung:
Lage und Dauer von Qualifizierungen können so gewählt werden, dass ihre Teilnahme nicht von Familienpflichten behindert wird. Das gilt beispielsweise für Teilzeitbeschäftigte, die Schwierigkeiten bei der Teilnahme an Tagesseminaren haben. Hier wäre zu prüfen, inwieweit Seminarzeiten und -orte möglichst wenig Aufwand für die Teilnehmenden mit sich bringen.
- § 98 Abs. 1 BetrVG – Mitbestimmungsrecht bei Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung:
Bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer können Beschäftigte in Elternzeit oder Teilzeit vorgeschlagen werden. Außerdem sollten Schulungen zur Mitarbeiterführung auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, ggf. betriebliche Vereinbarungen dazu oder betriebliche Maßnahmen enthalten.
- § 111 BetrVG – Betriebsänderungen:
Elternschaft wird bei der Erstellung von Sozialplänen berücksichtigt, hierbei sollt auch immer die Chancengleichheit beachtet werden.

7. Bibliographie

- Auth, Diana (2002): Wandel im Schneckentempo. Arbeitszeitpolitik und Geschlechtergleichheit im deutschen Wohlfahrtsstaat. Opladen.
- Becker, Stefan (2000): 10 Thesen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt. In: www.beruf-und-familie.de/projekte/unternehmen/thesen.html.
- Beckmann, Petra (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander. IAB-Werkstattbericht 12/3.9.2002, Nürnberg.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004a): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenzielle, Kosten-Nutzen-Relationen, Best Practices (Studie der Prognos AG). Basel, Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004b): Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können. Ein Leitfaden für die Praxis (Kooperationsprojekt der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin (EAF) und der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA)). Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004c): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeausgaben. Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2004d): Übersicht über die Höhe familienpolitisch relevanter Regelleistungen und Steuerermäßigungen in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse (Studie der Prognos-AG). Basel, Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002a): Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik. Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2002b): Einnahmeeffekte beim Ausbau von Kindertagesbetreuung. Wesentliche Ergebnisse des Gutachtens des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Berlin.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2001): Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Berlin.

- Bosch, Gerhard und Alexandra Wagner (2002): Konvergenz der Arbeitszeitwünsche in Westeuropa. Konturen eines neuen Arbeitszeitstandards. IAT-Report 2002-01.
- Büchel, Felix und C. Katharina Spieß (2002): Form der Kinderbetreuung und Arbeitsmarktverhalten von Müttern in West- und Ostdeutschland. BMFSJ – Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, Schriftenreihe Band 220, Stuttgart.
- Dettling, Warnfried (2004): Work-Life Balance als strategisches Handlungsfeld für die Gewerkschaften. Arbeitspapier Nr. 90, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Beruf & Familie gGmbH – eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung (Hrsg.) (2004): Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen. Berlin, Frankfurt a.M..
- Eichhorst, Werner und Eric Thode (2002): Vereinbarkeit von Familie und Beruf (hrsg. Bertelsmann Stiftung). Gütersloh.
- Engelbrech, Gerhard und Maria Jungkunst (2001): Erwerbsbeteiligung von Frauen. Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut? IAB-Kurzbericht Nr. 7, Nürnberg.
- Esch, Karin und Sybille Stöbe-Blossey (2002): Kinderbetreuung: Ganztags für alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote. IAT-Report 2002-09.
- Fahrenholz, Anja und Hanna Meißner (2003): Wie männliche Strukturen als Karrierebremsen wirken. In: Mitbestimmung, 49. Jg., Heft Jan/Feb 2003, S. 20-22.
- Flüter-Hoffmann, Christiane und Jörn Solbrig (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: IW-Trends 4/2003, S. 1-18, Köln.
- Gemeinnützige Hertie-Stiftung und BMWi - Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.) (2001): Wettbewerbsvorteil Familienbewusste Personalpolitik. Leitfaden für Mittelständische Unternehmen. Bonn.
- Hans Böckler Stiftung (2003): Pressemitteilung vom 10.12.2003. Quelle: www.boeckler.de/rde/xchg/SID-3D0AB75F-51B11C1C/hbs/...
- Hans Böckler Stiftung (2002): Eltern als Zeitjongleure – Familien brauchen Arbeitszeiten nach Maß. Pressemitteilung vom 18.04.2002.
- Hinz, Thomas und Hermann Gartner (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. In: IAB-DiscussionPaper No. 4/2005.
- Jürgens, Kerstin und Karsten Reinecke (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin.

- Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia und Clarissa Rudolph (2003): Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen 10/2003, 56. Jg., S. 585-590.
- Landesarbeitsamt Baden-Württemberg (2003): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt – Baden-Württemberg. Stuttgart.
- Leipert, Christian und Michael Opielka (1998): Erziehungsgehalt 2000. Freiburg.
- Letablier, Marie-Thérèse und Ingrid Jönsson (2003): Kinderbetreuung und politische Handlungslogik, in: Gerhard, Ute; Knijn, Trudie und Anja Weckwert (Hrsg.) (2003): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München.
- Lippert, Inge und Alexander Wegener (2004): Familie und Arbeitswelt. Rahmenbedingungen und Unternehmensstrategien in Großbritannien, Frankreich und Dänemark. Quelle: www.bmfsfj.de/Politikbereiche/familie (Familie und Arbeitswelt).
- Schnack, Dieter und Thomas Gesterkamp (1996): Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek bei Hamburg.
- Seeg, Britta (2000): Frauen und Karriere. Strategien des beruflichen Aufstiegs. Frankfurt/M. und New York.
- Staatsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.) (2003): Kinder sind das Beste, was wir haben. Betreuungsangebote für Kinder. Stuttgart.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2004): Kindertagesbetreuung in Deutschland – Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2003a): Leben und Arbeiten in Deutschland – Ergebnisse des Mikrozensus 2002. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2003b): www.destatis.de/cgi-bin/printview.pl
- Statistisches Landesamt Baden-Württemberg (2003): Pressemitteilung vom 03. Dezember 2003. Stuttgart.