




Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



# Mütter und Beruf: Realitäten und Perspektiven



Monitor Familienforschung  
Ausgabe Nr. 4

Dezember 2005

Inhalt .....	01
Editorial .....	02
Einheitliche Wünsche in ganz Deutschland .....	03
1. Vorstellungen von Frauen: Familie und Beruf .....	03
2. Nach- oder Nebeneinander von Beruf und Familie? .....	04
3. Bessere Vereinbarkeit: Vom Wunsch zur Realität .....	08
Datenquellen und Literatur .....	10
Impressum .....	11



Nur noch 5 Prozent aller jungen Frauen wollen sich lebenslang ausschließlich um Haushalt und Familie kümmern. Nur 10 Prozent wollen sich ausschließlich auf ihren Beruf konzentrieren. Die überwältigende Mehrheit will beides: Sie wollen für Kinder und Familie mit ihren Partnern gemeinsam sorgen, ohne den Anschluss an ein erfülltes Berufsleben zu verlieren.

Momentan fühlt sich fast die Hälfte aller jungen Mütter unfreiwillig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Zwei Drittel aller Mütter mit Kindern unter drei Jahren wünschen sich eine Teilzeit-Beschäftigung. Doch nur bei 15 Prozent im Westen und bei 13 Prozent im Osten ist dies der Fall. Eine gewaltige Kluft trennt Wunsch und Realität – keine gute Voraussetzung für mehr Kinder, die unser Land dringend braucht.

Die Entscheidung für Kinder fällt leichter, wenn es eine reelle Chance gibt, Kinderwünsche und berufliche Entwicklung zu verbinden sowie das Einkommen der Familie zu sichern. Nicht nur der Staat sondern ebenso die Unternehmen sind gefragt: Gemeinsam mit der Wirtschaft arbeiten wir daran, Familienfreundlichkeit erheblich zu verbessern. Einen Überblick über wissenschaftliche Erkenntnisse und familienfreundliche Initiativen bietet dieser Monitor.

A handwritten signature in black ink that reads "Ursula v. der Leyen".

**Ursula von der Leyen**  
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

## Einheitliche Wünsche in ganz Deutschland

15 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung haben sich die Vorstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weitgehend angenähert. Zwei Drittel aller jungen Mütter wünschen sich eine Teilzeittätigkeit und eine Vollzeiterwerbstätigkeit für den Vater. Aber in beiden Teilen des Landes entspricht die Wirklichkeit nicht den Wünschen: Die Hälfte aller Mütter, die sich eine Teilzeittätigkeit wünschen, können diesen Wunsch nicht umsetzen. Diese Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ist eine Herausforderung für die Familienpolitik.

### 1. Vorstellungen von Frauen: Familie und Beruf

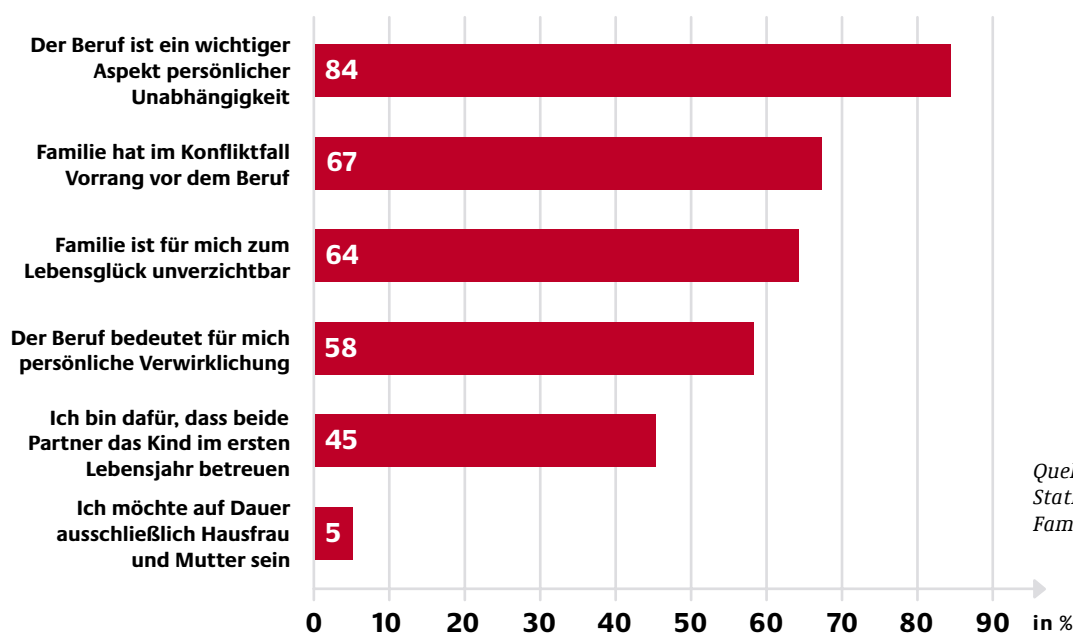
#### Kinder und Familie haben

In den letzten fünfzig Jahren hat sich die Lebensplanung von Frauen verändert: Beruf und Familie sind selbstverständliche Bestandteile geworden. Für rund zwei Drittel ist eine Familie für das Lebensglück unverzichtbar, für ein Drittel sind auch andere Lebensformen vorstellbar. Aber Frauen verbinden mit Familie nicht mehr alleinige Zuständigkeit für den häuslichen Bereich. Nur noch für 5% ist die Vorstellung, auf Dauer ausschließlich Hausfrau und Mutter zu sein, attraktiv. Jede zweite Frau bewertet Beruf und Familie als gleich wichtige Lebensbereiche (Emnid 2002). Im Konfliktfall geben aber 67% der Familie den Vorrang (Allensbach 2004, Dorbritz 2005).

#### Einem Beruf nachgehen

Die eigene Berufstätigkeit ist für Frauen selbstverständlich geworden. Das zeigt sich im Anstieg der Frauenerwerbsquote in den letzten 20 Jahren um über 20% (Mikrozensus 2004). Ostdeutsche Frauen sind dabei etwas stärker erwerbsorientiert als westdeutsche. Erwerbstätigkeit bedeutet nicht nur finanzielle Entlohnung. Für 58% der Frauen bedeutet sie berufliche Verwirklichung, für 84% persönliche Unanhängigkeit (ISSP 2002). Aber nur jede zehnte Frau richtet ihr Leben ausschließlich auf ihren Beruf aus (Dorbritz 2005).

#### Was Frauen über Familie und Beruf denken



Quelle: Baden-Württemberg, Statistisches Landesamt, Familienforschung BW



### Eine gleichberechtigte Partnerschaft leben

Die Vorstellungen zur Gestaltung des Familienlebens sind partnerschaftlicher geworden. Während 1988 noch fast die Hälfte der Männer und Frauen der Meinung waren, dass die Frau für den häuslichen und der Mann für den beruflichen Bereich zuständig sei, stimmen dem nur noch rund 15% der ostdeutschen Männer und Frauen und 21% der Frauen, bzw. 26% der Männer im Westen zu. Auch bei der Betreuung des Kindes möchten sich Männer stärker einbringen; 41% der Männer und 45% der Frauen

wollen sich gemeinsam um die Betreuung im ersten Lebensjahr kümmern (Allensbach 2004).

In der Realität folgen einer Familiengründung allerdings eher traditionelle Muster: Mütter übernehmen die alltägliche Sorge ums Kind und die Haushaltsführung mit einem Zeitumfang von über sieben Stunden täglich, während Männer sich rund drei Stunden beteiligen, darunter eine Stunde, um das Kind zu betreuen (BMFSFJ 2004, BZgA 2005, Monitor 3: Vaterschaft 2005).

## 2. Nach- oder Nebeneinander von Beruf und Familie?

### Wünsche und Realitäten

Frauen in Ost und West favorisieren das gleiche Arbeitszeitmodell: Jede zweite Frau möchte gerne ihre Familienarbeit mit einer Teilzeittätigkeit verbinden. In Kombination mit einer Vollzeittätigkeit des anderen Elternteils ist das für rund zwei Drittel die ideale Lösung. In Westdeutschland hat in den letzten Jahren das Alleinverdienermodell an Attraktivität verloren. Hier ist nur noch für jede vierte Frau eine Option, ihre Erwerbstätigkeit aufzugeben, solange das Kind klein ist. In Ostdeutschland wird dieses Modell von weniger als 10% gewünscht. Doch auch das zu DDR-Zeiten gängige Muster, dass beide Partner Vollzeit arbeiten, wünscht sich heute

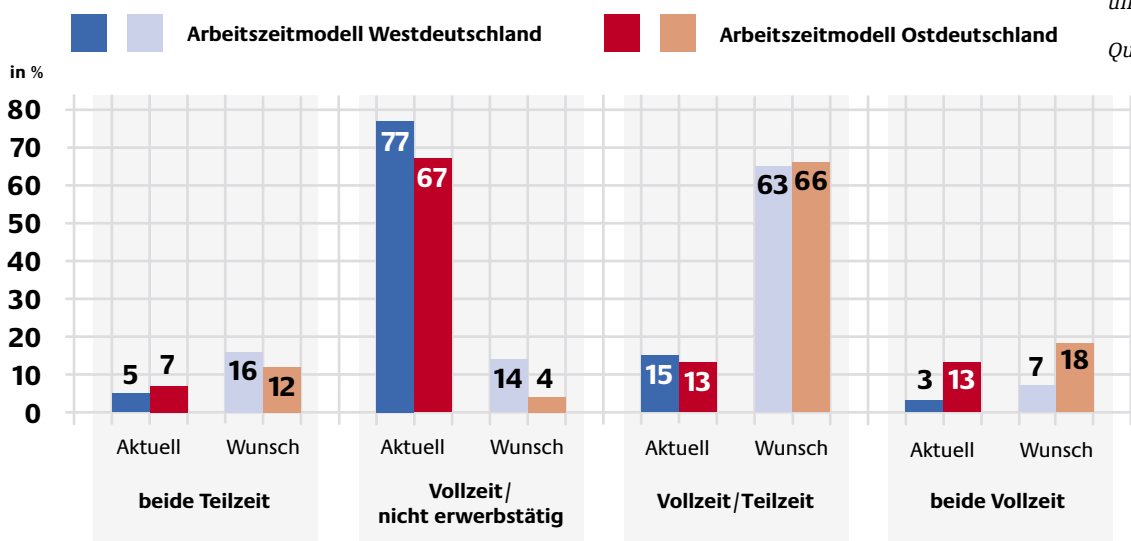
nur noch jede 5. Frau in den neuen Bundesländern (Beckmann 2002, Dorbritz 2004).

„Während die vollzeitbeschäftigten Frauen ihre Wochenarbeitszeit gerne um 3-5 Stunden reduzieren möchten, entspricht die gewünschte Arbeitszeit der Männer größtenteils der vertraglich vereinbarten Zeit. Sowohl Frauen als auch Männer in Teilzeit wünschen sich häufig eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Für ideal halten viele eine „große“ Teilzeitstelle mit einer Stundenzahl über der üblichen ‚halben‘ Stelle. Eine Ausweitung der vollzeitnahen Teilzeitstellen im Bereich von 25-30 Wochenstunden ist dafür geboten.“ (Rürup/Gruescu 2005)

### Aktuelles und gewünschtes Arbeitszeitmodell von Familien\*

\*jüngstes Kind ist unter 3 Jahre alt

Quelle: IAB 2000



Zwischen gewünschten Lösungen und realisierten Mustern besteht eine Diskrepanz. In Ost und West sind Mütter häufig nicht erwerbstätig, obwohl sie dies gerne wären. In Ostdeutschland arbeiten viele Mütter bereits wieder Vollzeit, obwohl sie eine Teilzeittätigkeit bevorzugen würden. Die größte Abweichung zwischen Wunsch und Wirklichkeit besteht vor Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes (Beckmann 2002). Für Männer stellt sich die Problematik anders dar: Drei von vier Männern würden zugunsten der Familie gerne ihre Arbeitsstunden reduzieren, aber 88% der Familienväter sind Vollzeit erwerbstätig (Verdi 2004, vgl. Monitor 3: Vaterschaft).

### Zufrieden mit der gefundenen Lösung

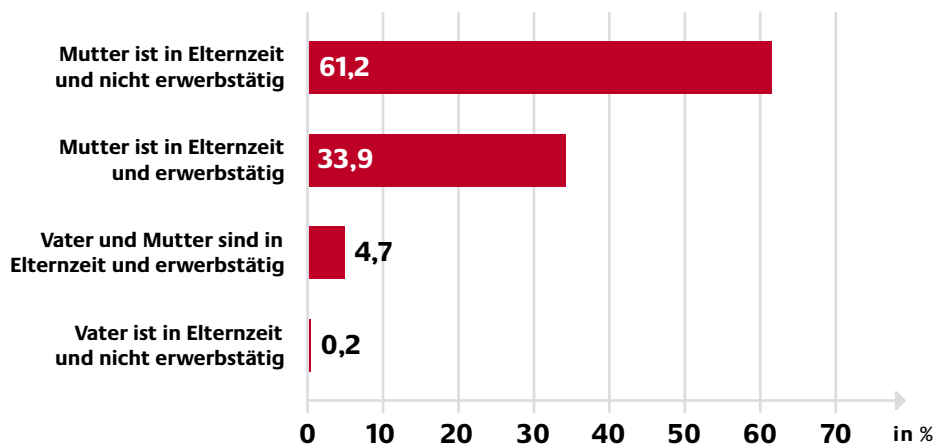
Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit ist bei den Müttern am höchsten, die zwischen 15 und 25 Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Geringfügig Beschäftigte würden gerne mehr arbeiten, bei den vollzeitnahen Lösungen werden die Arbeitszeiten

teilweise als zu lang empfunden (IAT 2005). Auch bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit schneiden die teilzeitbeschäftigten Mütter am besten ab, gefolgt von den nichterwerbstätigen. Vollzeiterwerbstätige Mütter, die die Doppelbelastung Familie und Beruf bewältigen müssen, sind am unzufriedensten (DIW 2003).

### Nutzung der Elternzeit

85% der Anspruchsberechtigten entscheiden sich für die Elternzeit, darunter vorwiegend Frauen. Davon geben 60% in der Elternzeit ihre Erwerbstätigkeit ganz auf, obwohl bei den meisten der Wunsch nach einer Verbindung beider Lebensbereiche besteht. Nur rund ein Drittel nimmt die Möglichkeit der Verbindung zwischen Elternzeit und einer Teilzeittätigkeit in Anspruch. Diese wird überdurchschnittlich oft von besonders qualifizierten und gut verdienenden Frauen, aber auch von Frauen aus Haushalten mit niedrigem Einkommen gewählt (BMFSFJ 2004).

### Inanspruchnahme der Elternzeit



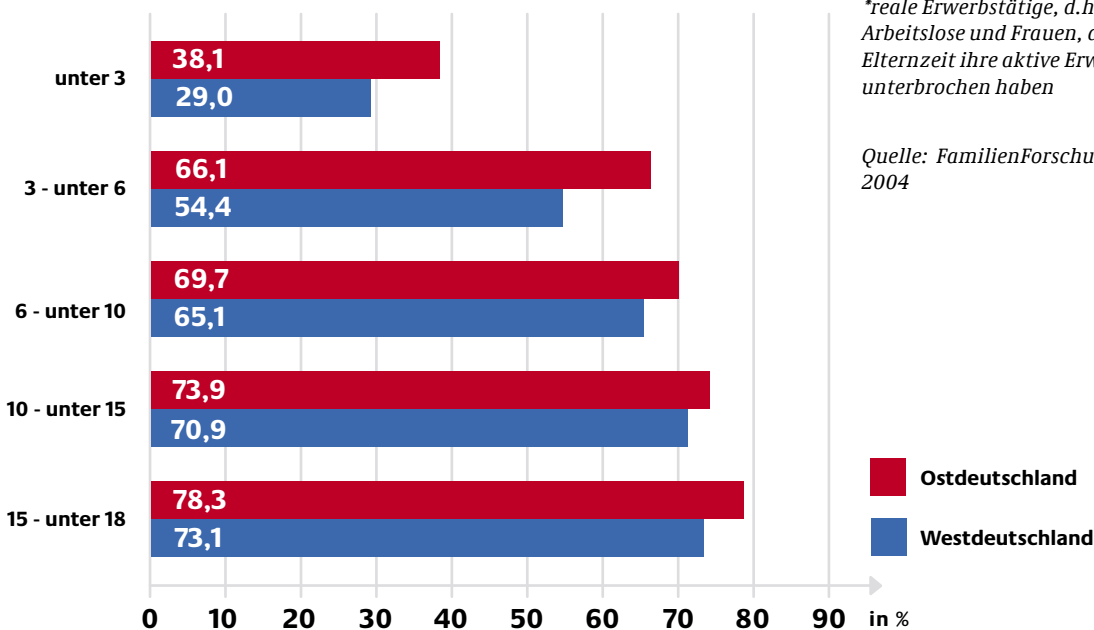
### Zurück in den Beruf

Noch vor dreißig Jahren bedeutete die Entscheidung für die Elternschaft oft den lebenslangen Ausstieg aus dem Erwerbsleben. Heute ist der Wiedereinstieg weitgehend selbstverständlich. Rund zwei Drittel aller Mütter in Westdeutschland und fast drei Viertel in Ostdeutschland sind erwerbstätig, was auch geringfügige Beschäftigungen einschließt (Mikrozensus 2004).

Der gewählte Zeitpunkt des Wiedereinstiegs wird von verschiedenen Faktoren bestimmt. Alter und Anzahl der Kinder spielen eine wichtige Rolle: Je mehr und je jünger, desto später der Zeitpunkt des Wiedereinstiegs. Der Anteil der Mütter, die erwerbstätig sind, hat sich in den letzten Jahren kaum verän-

dert. Mit einem unter dreijährigen Kind sind 29% in Westdeutschland und 38% in Ostdeutschland wieder berufstätig (Mikrozensus 2004), wobei der Stundenumfang in Ostdeutschland deutlich höher liegt. Insgesamt hat sich die geleistete Arbeitszeit von Müttern mit Kindern in diesem Alter in den letzten Jahren aber verringert. In Westdeutschland nehmen viele Mütter wieder eine Erwerbstätigkeit auf, wenn die Kinder das traditionellen Kindergartenalters von 3 Jahren erreichen oder wenn sie eingeschult werden. In Ostdeutschland sind dagegen schon deutlich mehr Mütter von Kleinkindern berufstätig oder steigen mit dem Erreichen des Kindergartenalters wieder in den Beruf ein (Mikrozensus 2004, BIB 2005).

### Erwerbstätigenquoten von Müttern 2004\*



\*reale Erwerbstätige, d.h. exklusive Arbeitslose und Frauen, die aufgrund der Elternzeit ihre aktive Erwerbstätigkeit unterbrochen haben

Quelle: Familienforschung BW, Mikrozensus 2004

Entscheidend für die Rückkehr in den Beruf ist auch die Frage der Kinderbetreuung. Gibt es für ein Vorschulkind keine außerhäusige Betreuung, sind zwei Drittel der Mütter nicht erwerbstätig (TNS Infratest 2004). Alter und Ausbildung spielen für den Erwerbseintritt eine Rolle. Je älter eine Mutter ist, desto schneller kehrt sie ins Erwerbsleben zurück. Ähnliches gilt für hochqualifizierte Frauen, die deutlich häufiger bereits wieder arbeiten, bevor das Kind drei Jahre alt ist (Mikrozensus 2004).

In Westdeutschland arbeiten die meisten Mütter, die vor der Einschulung des Kindes ins Berufsleben zurückkehren, mit reduzierter Stundenzahl (61%). In Ostdeutschland dagegen sind zu diesem Zeitpunkt bereits 83% der Rückkehrerinnen Vollzeit erwerbstätig. Der Wiedereinstieg ist nicht immer reibungslos. Jede siebte Frau gibt an, dass Umfang und Verteilung der Arbeitszeit nicht ihren Vorstellungen entsprechen (Beckmann 2002).



### Was behindert die Vereinbarkeit?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie um zu setzen, kann insbesondere für Frauen nach wie vor folgende Schwierigkeiten mit sich bringen:

- Kinderbetreuung: Teilzeittätigkeiten, die sich nicht auf wochentags vormittags beschränken, stimmen oft nicht mit Möglichkeiten der Kinderbetreuung überein (Esch 2005). Über die Hälfte der Eltern wünscht sich eine Betreuung des Kindes bereits ab dem zweiten Lebensjahr: Hier fehlt ein bedarfsgerechtes Platzangebot (DJI 2005).
- Von den Arbeitgebern angebotene Teilzeitmodelle umfassen einen zu großen Stundenumfang. Das Angebot von Teilzeitstellen ist zu gering (Beckmann 2002, BMFSFJ 2004).
- 25% der Frauen im Osten und 40% im Westen haben Bedenken, dass sich eine institutionelle Betreuung negativ auf das Wohlbefinden des Kindes auswirkt (Perspektive Deutschland 2004). 82% sind der Meinung, die beste Betreuung sind die eigenen Eltern (BIB 2005).
- Dass eine Berufsunterbrechung meistens von der Frau realisiert wird, hängt damit zusammen, dass der Vater zumeist der besser verdienende Elternteil ist (Mikrozensus 2004).

### Berufliche Nachteile durch Elternzeit

Jede zweite Mutter fürchtet, nach der Elternzeit den Wiedereinstieg in den Beruf nicht mehr zu finden. 31% glauben, dass die Entscheidung für ein Kind mit dem Verzicht auf eine Karriere gleichzusetzen ist, 60% sind überzeugt, dass das Vereinbaren von

Familie und Beruf immer berufliche Nachteile nach sich zieht (BMFSFJ 2004, Perspektive Deutschland 2004, Emnid 2002).

Der Vergleich zwischen Männern, kinderlosen Frauen und Müttern bestätigt dies. Während Kinder die Erwerbstätigkeit von Vätern eher positiv beeinflussen, entstehen für Mütter eher berufliche Nachteile (Ziefle 2003, Gaschke 2005). Bereits unmittelbar nach der Elternzeit muss sich fast jede zweite Frau mit einer weniger interessanten Stelle zufriedengeben (Familienforschung BW 2004).

Unter Dreißig sind noch gleich viele Männer und Frauen in Führungspositionen vertreten (Statistisches Bundesamt 2004). Die Entscheidung für Kinder führt dann aber zu den bekannten Unterschieden: Mütter haben seltener als kinderlose Frauen und diese wiederum seltener als Männer eine führende Position inne. Im Hinblick auf den Verdienst sind vor allem westdeutsche Mütter deutlich schlechter gestellt als kinderlose Frauen (Mikrozensus 2004).

Die negativen beruflichen Folgen sind umso deutlicher, je länger die Erwerbstätigkeit unterbrochen wird. Sie fallen besonders ins Gewicht, wenn eine Mutter – und das trifft für rund ein Drittel zu – nach der Elternzeit den Arbeitgeber wechselt. Und sie werden im Laufe der Erwerbsbiographie nicht mehr aufgeholt, sondern verfestigen sich (Ziefle 2003).





### 3. Bessere Vereinbarkeit: Vom Wunsch zur Realität

Der siebte Familienbericht mahnt an, in Deutschland neue Lebensverlaufsmodelle zu entwickeln, um die Zeitspannen für Ausbildung, Beruf und Familiengründung zu erweitern. Verbesserte Rahmenbedingungen müssen es z.B. ermöglichen, den Kinderwunsch auch schon während der Ausbildung und im Beruf zu erfüllen.

#### Wünsche zur Vereinbarkeit

**Flexible, verlässliche, qualitätsvolle Kinderbetreuung**

**Größeres Engagement der Väter**

**Verminderung beruflicher Nachteile für Mütter**

**Familienfreundliche Arbeitswelt**

**Mehr Teilzeitangebote**

Quelle: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Familienforschung BW

#### Flexible, verlässliche und qualitätsvolle Kinderbetreuung

65% der Mütter würden gern länger arbeiten, wenn es eine bessere und qualitativ hochwertigere Kinderbetreuung gäbe (Perspektive Deutschland 2004). Die vorhandenen Kinderbetreuungsangebote sind unflexibel, wenn sie sich an der standardisierten Teil- oder Vollzeitwerbstätigkeit orientieren. Jede zweite erwerbstätige Mutter arbeitet mindestens einmal die Woche zu atypischen Zeiten wie am späten Abend oder am frühen Morgen. Hier sind flexible Arrangements notwendig (Esch 2005).

In Ländern wie Dänemark oder Frankreich, die ein verlässliches durchgängiges Betreuungssystem bieten, planen Frauen bereits vor der Geburt ihren beruflichen Wiedereinstieg. Deutsche Frauen müssen erst abwarten, ob die aufwändige und problematische Organisation der Kinderbetreuung gelingt. Das am 1. Januar 2005 in Kraft getretene Tagesbe-

treuungsausbaugesetz unterstützt die Eltern bei der Vereinbarkeit (vgl. Monitor 2: Kinderbetreuung) und ist im neuen Koalitionsvertrag bestätigt worden.

#### Mehr Engagement der Väter ermöglichen

Die neue Elternzeitregelung soll insbesondere auch Väter ermutigen. Über 78% begrüßen die Möglichkeit, dass sich Väter an der Elternzeit beteiligen sollen. Nur noch jeder fünfte Mann strebt die Rolle des Alleinverdieners an (BMFSFJ 2004/5). Um das Engagement der Väter zu ermöglichen, müssen weitere Hinderungsgründe beseitigt werden. Der Verdienstausfall des zumeist besser verdienenden Mannes wird künftig durch das von der neuen Bundesregierung angekündigte Elterngeld abgemildert (vgl. Monitor 3: Vaterschaft). Zu einer vätersensiblen Familienpolitik gehört genauso ein Umdenken und Umsteuern in den Unternehmen.

#### Berufliche Nachteile für Mütter abbauen

Weiterbildung während der Elternzeit und Programme für Berufsrückkehrerinnen erleichtern den reibungslosen Wiedereinstieg. Elternzeit wird in Deutschland als Privatangelegenheit betrachtet, in anderen europäischen Ländern wie z.B. Finnland dagegen auch als Fortbildungszeit. 74% der Mütter in Deutschland möchten sich gerne während der Elternzeit weiterbilden, aber nur 17% erhielten solche Angebote von ihrem Arbeitgeber (BMFSFJ 2004, Emnid 2002).

#### Familienfreundliche Arbeitswelt schaffen

Die Wirtschaft hat inzwischen den ökonomischen Mehrwert von Familienfreundlichkeit erkannt. Doch noch nutzen nicht alle Arbeitgeber die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik. Jeder Zweite findet beim Unternehmen zu wenig Verständnis für seine familiäre Situation. In der 2003 gegründeten „Allianz für Familie“ setzen sich starke Partner aus Wirtschaft, Verbänden und Politik öffentlich und beispielhaft für eine familienfreundliche Unternehmenskultur und Arbeitswelt ein, die für alle Beteiligten Gewinn bringt (Schmidt 2004, BMFSFJ 2004). Für Unternehmen reduzieren sich Fluktuation, Fehlzeiten und Krankenstand. Produk-



tivität, Motivation und Loyalität der Beschäftigten steigen. Die Rückkehrquote nach Elternzeit steigt, und der Arbeitgeber kann hoch qualifiziertes Personal leichter anwerben und langfristig an sich binden (Prognos 2003).

Familienfreundliche Arbeitszeitmuster, die sich stärker an den Bedürfnissen von Eltern orientieren, können auch die Erwerbsquoten und die Geburtenrate positiv beeinflussen und damit das Wirtschaftswachstum erhöhen. Wenn z.B. Frauen ihre Wunscharbeitszeit nach „großen Teilzeitstellen“ mit ca. 30 Wochenstunden realisieren könnten, würden rund 936.000 zusätzliche Arbeitskräfte tätig. 78 % der Beschäftigten wünschen sich eine Kombination von Elternzeit und Teilzeit, doch wird dies nur von 29 % der Betriebe angeboten (Rürup/Gruescu 2005).

Verbindliche Regelungen in tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen helfen bei der Umsetzung von Familienfreundlichkeit im Unternehmen. Zwei Veröffentlichungen des BMFSFJ aus 2005 bieten Praxishilfen für Geschäftsführer, Personalleiter, Betriebsräte und Tarifparteien bei der Entwicklung familienfreundlicher Regelungen (IW Köln 2005, Hans-Böckler-Stiftung 2005).

### Positive Impulse aus Unternehmen

Die Zahl der engagierten Unternehmen steigt ständig. Beim Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ haben sich 2005 bereits 366 Unternehmen beworben – das sind mehr als fünf mal so viele wie beim letzten Wettbewerb im Jahr 2000. Auch das Zertifikat „Beruf & Familie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung haben in diesem Jahr 116 Unternehmen entgegengenommen – 2004 waren es erst 34 ([www.beruf-und-familie.de](http://www.beruf-und-familie.de)). Die ausgezeichneten Unternehmen bieten flexible Modelle für Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation (Telearbeit, Jobsharing, Rückkehrprogramme), die individuelle Vereinbarkeitslösungen ermöglichen. Auch die Schaffung anspruchsvoller Teilzeitstellen bis in Führungspositionen ist notwendig, um Teilzeit-Wünsche beider Partner erfüllen zu können (Beckmann 2002). Der seit 2001 gesetzlich verankerte Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung und die neue Elternzeitregelung unterstützen das wirkungsvoll.

Es gibt viele gute Beispiele, aber es müssen noch wesentlich mehr werden. Mit dem neuen Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ des BMFSFJ soll die praktische Umsetzung insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben vorangetrieben und verbreitet werden. Im Mittelpunkt stehen dabei Verbesserungen für den beruflichen Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit und die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung,



# Datenquellen und Literatur

Falls nicht anders angegeben, handelt es sich um Auswertungen der amtlichen Statistik, insbesondere des Mikrozensus. Die Familienforschung des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg stellt für den Monitor im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aktuelle Daten und Forschungsergebnisse zusammen.

Beckmann, P.: Zwischen Wunsch und Wirklichkeit, IAB Werkstattbericht Nürnberg 2002

BMFSFJ: Destatis, Alltag in Deutschland, Analysen zur Zeitverwendung, Forum zur Bundesstatistik Band 43, Wiesbaden 2004

BMFSFJ: Bericht zur Elternzeit, Berlin 2004

BMFSFJ: Frauen in Deutschland, Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik, Berlin 2004

BMFSFJ: Monitor Familiendemographie: Kinderbetreuung, 02/2005

BMFSFJ: Monitor Familiendemographie: Vaterschaft, 03/2005

BMFSFJ: Siebter Familienbericht, Berlin 2005

BZgA: Frauen Leben – Ein Studie zu Lebensläufen und Familienplanung, Köln 2002

BZgA: Männer Leben, Eine Studie zu Lebensverläufen und Familienplanung, Köln 2005

Cornelißen, W., Gille, M. u.a.: Junge Frauen – junge Männer, Daten zu Lebensführung und Chancengleichheit, Opladen 2002

DJI-Kinderbetreuungsstudie, München 2005

DIW: Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter, Wochenbericht 35/2003

Dorbritz, J., Lengerer, A., Ruckdeschel, K. (BIB): Einstellungen zu demographischen Trends und zu den bevölkerungsrelevanten Politiken, Wiesbaden 2005

Esch, K., Stöbe-Blossey, S.: Arbeitsmarkt und Kinderbetreuung – Anforderungen an die Neustrukturierung eines Dienstleistungsangebots, IAT 2005

Esch, K., Klaudy, E., Stöbe-Blossey, S.: Bedarfsorientierte Kinderbetreuung. Gestaltungsfelder für die Kinder- und Jugendpolitik. Wiesbaden, 2005

Eurostat: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Männern und Frauen, 2005

Familienforschung Baden-Württemberg: Familienbericht 2004 Baden-Württemberg, Stuttgart 2004

Familienforschung Baden-Württemberg: Auswertung des International Social Survey Programme 2002, Stuttgart 2005

Familienforschung Baden-Württemberg: Auswertung des Mikrozensus 1972-2004, Stuttgart 2005

Gaschke, S.: Die Emanzipationsfalle. Erfolgreich, einsam, kinderlos, München 2005.

Hans-Böckler-Stiftung: Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessensvertretung, Studie im Auftrag des BMFSFJ, 2005

Institut Arbeit und Technik: Arbeitszeit und Kinderbetreuung, Studie im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Gelsenkirchen 2005

Institut der deutschen Wirtschaft Köln: Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis, Studie im Auftrag des BMFSFJ, 2005

Institut für Demoskopie Allensbach: Einflussfaktoren auf die Geburtenrate, Repräsentativbefragung, Allensbach 2004

McKinsey&Company: Perspektive Deutschland 3: Sonderauswertung 2004

Ministerium für Generationen, Frauen und Familie und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen: Fast 4ward: Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Deutschland im internationalen Vergleich

Mohn L., Schmidt R.: Familie bringt Gewinn, Innovation durch Balance von Familie und Arbeitswelt, Gütersloh 2004

Prognos AG: Elterngeld und Elternzeit – Ein Erfahrungsbericht aus Schweden, Basel, 2005

Prognos AG: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen, Berlin 2005

Rürup, B., Gruescu, S.: „Familienorientierte Arbeitszeitmuster - Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des BMFSFJ 2005

Statistisches Bundesamt: Frauen in Deutschland, Wiesbaden 2004

TNS Emnid: Frauen 2002: Wünsche, Werte, Wirklichkeit, Frankfurt a.M. 2002

TNS Infratest Sozialforschung, Formen des Arrangements der Betreuung von Vorschulkindern, Sonderauswertungen auf der Grundlage des Freiwilligen surveys, München 2004

Ver.di: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem – oder familienfreundliche Personalpolitik (auch) für Väter, Dokumentation, Berlin 2004

Ziefle, A.: Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen, Berlin 2004



# Impressum

Herausgeber:  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Alexanderplatz 6  
10178 Berlin

Telefon: 01 88 8/555 - 0  
Telefax: 01 88 8/555 - 41 03  
Internet: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Verantwortlich:  
Nicole Elping

Kontakt:  
Dr. Regina Claussen  
E-mail: [regina.claussen@bmfsfj.bund.de](mailto:regina.claussen@bmfsfj.bund.de)

Gestaltung und Realisierung:  
|init| - Aktiengesellschaft für digitale Kommunikation  
Rosenthaler Straße 13  
10119 Berlin  
Internet: [www.init.de](http://www.init.de)

Copyright für Bilder, soweit nicht anders vermerkt:  
Bundesbildstelle  
Presse- und Informationsamt der Bundesregierung  
Postfach  
11044 Berlin

oder  
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Alexanderplatz 6  
10178 Berlin

Stand:  
Dezember 2005

