

# Memorandum Familie leben



Impulse für eine  
familienbewusste Zeitpolitik



# Memorandum

# Familie leben

Impulse für eine  
familienbewusste Zeitpolitik

Das Memorandum wurde erstellt auf Grundlage von Beiträgen der Agendagruppe des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen<sup>1</sup>, der Geschäftsstelle des Kompetenzzentrums bei der Prognos AG und unter Beteiligung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

---

<sup>1</sup> Mitglieder sind Prof. Dr. Hans Bertram, Prof. Dr. Irene Gerlach, Prof. Dr. Michael Hüther, Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Prof. Dr. Reinhold Schnabel, Prof. Dr. C. Katharina Spieß.

# Inhalt

<b>Einführung: Familie leben</b> .....	6
<b>I. Zeit für Familie</b> .....	9
1.1 Familienleben im Wandel .....	9
1.2 Qualität von Familienzeit .....	13
1.3 Leben in der Mehr-Generationen-Familie .....	22
1.4 Erwerbskonstellationen und Zeitarrangements .....	28
1.5 Taktgeber Arbeitszeit .....	41
<b>II. Impulse für eine familienbewusste Zeitgestaltung</b> .....	51
2.1 Neue Zeitoptionen im Lebensverlauf .....	51
2.2 Verlässliche Zeit durch Kinderbetreuung .....	58
2.3 Schulische Ganztagsangebote .....	62
2.4 Unterstützung für pflegende Angehörige .....	65
2.5 Zeitgewinn durch familienunterstützende Dienstleistungen .....	69
2.6 Gestaltung familienbewusster Personalkonzepte .....	73
2.7 Flexible Zeitoptionen in der Bildung .....	79
2.8 Lokale Zeitpolitik für Familien .....	84
<b>III. Empfehlungen für ausgewählte Handlungsfelder</b> .....	91
3.1 Bedarfsgerechte öffentliche Infrastruktur .....	91
3.2 Verlässliche lokale Unterstützungsnetze .....	91
3.3 Dienstleistungszentren für Familien .....	92
3.4 Familienunterstützende Dienstleistungen .....	92
3.5 Attraktive und qualifizierte Teilzeit-Modelle .....	92
3.6 „Familienzeiten“ im Lebensverlauf .....	92
3.7 „Familienzeitkredit“ zur Erweiterung abgesicherter Zeitoptionen .....	93
3.8 Flexible Bildung im Lebensverlauf .....	94

## Abbildungsverzeichnis

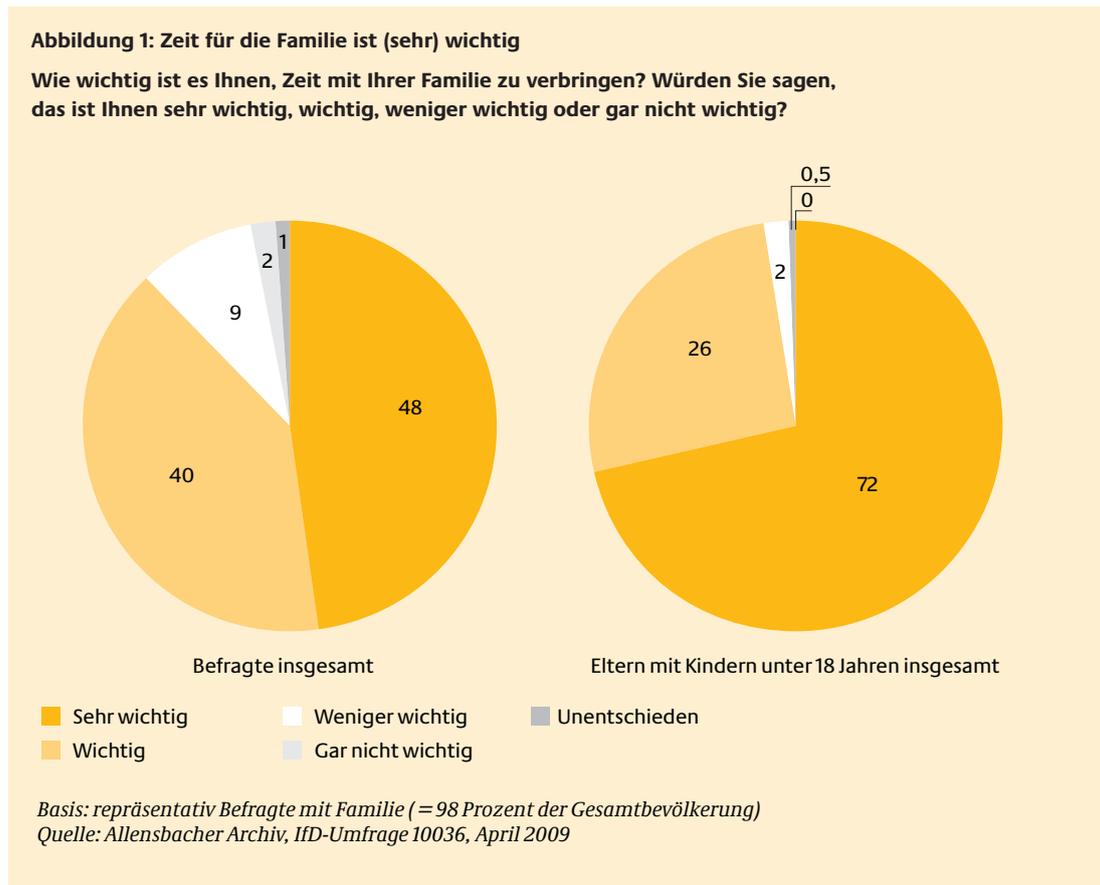
Abbildung 1:	Zeit für die Familie ist (sehr) wichtig .....	6
Abbildung 2:	Genug Zeit für die Familie? .....	7
Abbildung 3:	Der neue Weg .....	8
Abbildung 4:	Gründe für Zeitbedarf .....	14
Abbildung 5:	Gemeinsame Zeit als Erfolgsrezept .....	15
Abbildung 6:	Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern .....	17
Abbildung 7:	Würden Sie sich wünschen, dass Ihre Partnerin/Ihr Partner mit dem Kind/den Kindern mehr macht oder ist das nicht nötig? .....	18
Abbildung 8:	Zeitaufwand von erwerbstätigen Frauen und Männern (Stunden pro Woche) .....	19
Abbildung 9:	Aufteilung der Hausarbeit nach Geschlecht und Kinderzahl im Haushalt.	20
Abbildung 10:	Beziehungen zwischen den Generationen .....	25
Abbildung 11:	Räumliche Entfernung der Großeltern zu ihren Enkelkindern (in Prozent) .....	26
Abbildung 12:	Tatsächliche Arbeitszeiten von erwerbstätigen Müttern und Vätern in Prozent .....	29
Abbildung 13:	Paararbeitszeiten der normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit von aktiv Erwerbstätigen mit minderjährigen Kindern .....	32
Abbildung 14:	Arbeitszeitwünsche von Vätern und Müttern nach Arbeitszeit .....	34
Abbildung 15:	Durchschnittliche gewünschte und tatsächliche Arbeitszeiten in Deutschland, 2007 .....	35
Abbildung 16:	Gegenüberstellung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit der Männer, 2007 .....	36
Abbildung 17:	Gegenüberstellung der gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeit der Frauen, 2007 .....	37
Abbildung 18:	Arbeitszeit und Betreuungszeit .....	38
Abbildung 19:	Arbeitszeit als Taktgeber .....	39
Abbildung 20:	Betreuungstyp nach Erwerbsstatus und Kindesalter .....	40
Abbildung 21:	Mögliche Maßnahmen betrieblicher Familienpolitik .....	42
Abbildung 22:	Effekte betrieblicher Familienpolitik .....	44
Abbildung 23:	Familienbewusste Personalpolitik .....	45
Abbildung 24:	Welche der ausgesuchten betrieblichen Maßnahmen halten die Unternehmen grundsätzlich für geeignet, um den Mitarbeitern mehr Qualitätszeit zu verschaffen, ohne dass die Arbeitsabläufe darunter leiden? (Variierende Fallzahl) .....	46
Abbildung 25:	Verbreitung von flexiblen Arbeitszeiten und Telearbeit, repräsentative Unternehmensbefragungen .....	47
Abbildung 26:	Was macht einen familienfreundlichen Betrieb aus? .....	49
Abbildung 27:	Handlungsansätze für eine bedarfsgerechte Betreuungsstruktur .....	59
Abbildung 28:	Anteil der Ganztagschulen (ohne Förderschulen) in Deutschland, die die jeweilige Art der Betreuung am Nachmittag anbieten .....	63
Abbildung 29:	Bereitschaft zur Pflege von Familienangehörigen und Gründe, warum nicht gepflegt werden kann .....	66

Abbildung 30: Nachfrager familienunterstützender Dienstleistungen nach Haushaltstyp (in Prozent) .....	70
Abbildung 31: Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers durch die Arbeitnehmer .....	75
Abbildung 32: Elemente lebenslaufbezogener Personalpolitik im beruflichen Lebenszyklus .....	77
Abbildung 33: Merkmale von Studierenden mit Kind .....	81
Abbildung 34: Wunsch nach beruflichem Wiedereinstieg von Müttern an verschiedenen Zeitpunkten nach der Geburt in Prozent .....	82
Abbildung 35: 560 Lokale Bündnisse für Familien .....	84
Abbildung 36: Lokale Bündnisse für Familien .....	85
Abbildung 37: Familienpolitische Angebote in den Städten (bundesweit; Angaben in Prozent) .....	89



## Einführung: Familie leben

Familien brauchen Zeit. Das gilt für intensive Phasen im Familienzyklus, ebenso wie für die alltägliche Organisation des Familienlebens. Zeitwohlstand gehört zu den grundlegenden Voraussetzungen, um ein funktionierendes Familienleben führen zu können. Es gibt kein objektiv festlegbares Quantum gemeinsamer Familienzeit. Familie kann aber nur dann befriedigend gelebt und erlebt werden, wenn ihren Mitgliedern bedarfsgerecht Zeit für gegenseitige Zuwendung und Fürsorge sowie für gemeinsames Tun zur Verfügung steht.

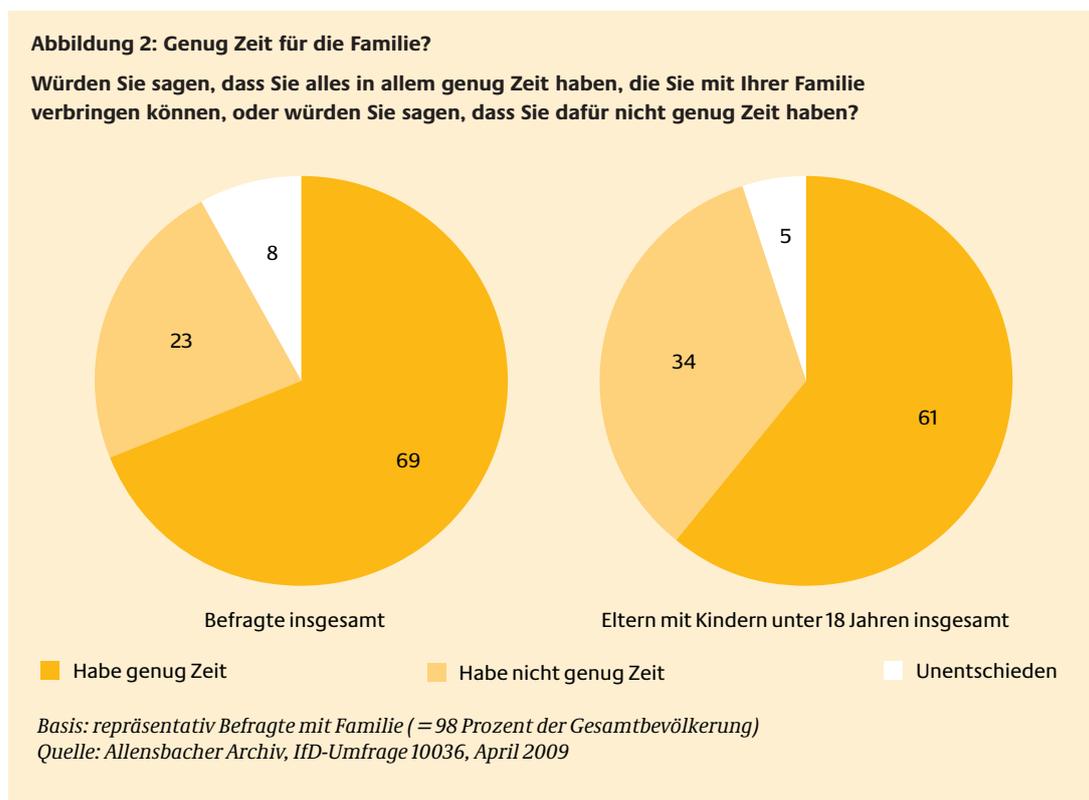


Männer wie Frauen wünschen sich flexiblere Teilzeitregelungen. Ein zentrales Thema der Familienpolitik in den nächsten Jahren wird sein, was auch die Sozial- und die Arbeitsmarktpolitik stärker interessieren müsste: die Zeit im Alltag und die Zeit im Lebensverlauf neu zu organisieren und damit Zeit für familiäre Beziehungen verlässlich zu sichern. Nur so können die externen Effekte, die von der Familie als Lebensform für die Gesellschaft erwartet werden, auch erbracht werden.

Als Qualitätszeit für Familien betrachten wir verlässliche und selbstbestimmte Zeitoptionen, die Familien bewusst für gemeinsame Aktivitäten nutzen. Dabei kann es sich sowohl um gemeinsame Ausflüge oder Spielnachmittage handeln als auch um Aktivitäten, wie etwa gemeinsames Kochen und Essen, solange sie bewusst als Familienzeit wahrgenommen werden. Reine Haushaltstätigkeiten oder Hobbys, bei denen andere Familienmitglieder auch anwesend sind, zählen hingegen nicht dazu. Für uns bemisst sich Zeitwohlstand in bewusster Interaktion, Fürsorge und Zuwendung mit dem Ergebnis von Wohlbefinden.

Die Trends der vergangenen Jahrzehnte mit Auswirkungen auf die zeitliche Familiengestaltung sind ausgesprochen vielfältig und in ihren Konsequenzen oft gegenläufig. Keinesfalls kann eine insgesamt negative Entwicklung unterstellt werden. Allerdings haben Politik, Wirtschaft und Gesellschaft noch viele Spielräume, Familienbewusstsein konsequenter zu fördern. Mütter und Väter sollten in die Lage versetzt werden, über die vorhandenen Zeitressourcen und Zeitkompetenzen für die Gestaltung eines gelingenden Familienalltags – im Sinne von mehr Zeitsouveränität – besser verfügen zu können.

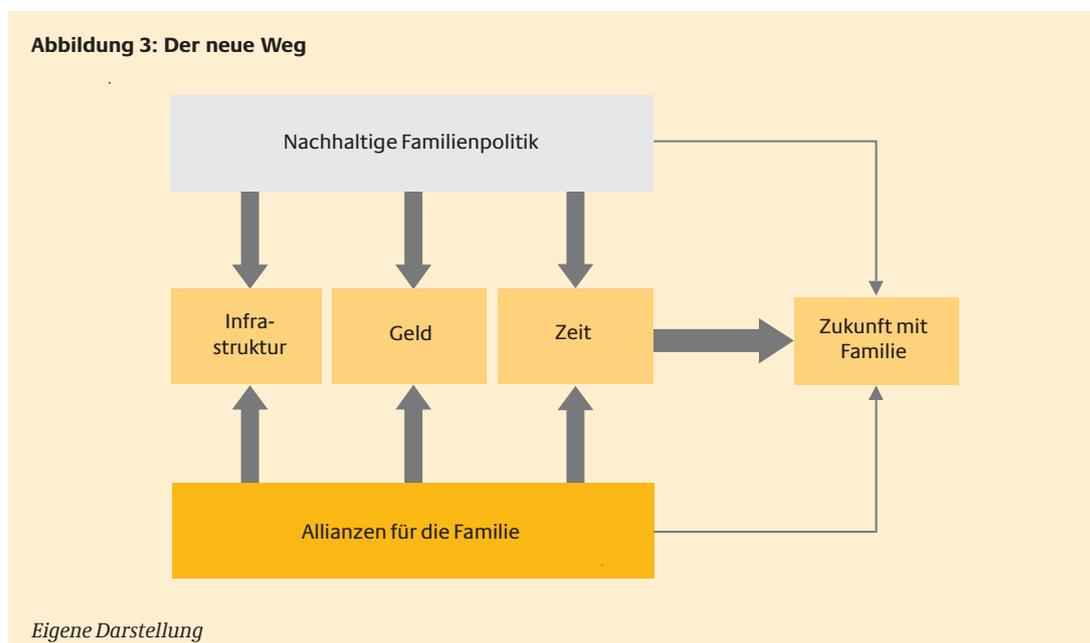
Insbesondere Eltern mit kleinen Kindern klagen zu einem Drittel über Zeitnöte. Wenn sich Familienmitglieder aber häufig im Zeitdruck erleben und Wünsche zur Gestaltung von Lebenszeit dauerhaft nicht umsetzen können, wirken sich fehlende Zeitoptionen negativ auf das bestehende Familienleben aus und tragen dazu bei, dass sich weniger junge Menschen für diese Lebensform entscheiden oder auch bestehende Familien zerbrechen. Zeitoptionen tatsächlich und für alle Familienformen zu ermöglichen, ist eine wesentliche Aufgabe nachhaltiger Familienpolitik. Dies gilt in jeweils spezifischer Weise für erwerbstätige Alleinerziehende, für Mehrkinderfamilien oder für Zweiverdiener.



In den vergangenen Jahrzehnten hat ein Wertewandel im Hinblick auf Geschlechterrollen, Erwerbsverhalten und Arbeitsteilung innerhalb der Familie stattgefunden. Aufgrund verlängerter Ausbildungszeiten ist eine „Rushhour“ entstanden, in der Familiengründung und berufliche Entwicklung innerhalb einer sehr kurzen Zeitspanne organisiert werden müssen. Ausgehend von der Beobachtung, dass häufig ein Ungleichgewicht zwischen beruflich vorgegebenen Zeitstrukturen und den Öffnungszeiten von Bildungs- und Betreuungseinrichtungen sowie den Bedarfen von Müttern, Vätern, Kindern und Großeltern besteht, ist es

erforderlich, neue Möglichkeiten zu entwickeln, wie Familien bedarfsgerecht Zeit zur Verfügung gestellt werden kann. Für Männer gehört es heute stärker zum Vatersein dazu, dass sie sich Zeit für ihr Kind nehmen (wollen).

Einer betrieblichen Familienpolitik wird perspektivisch eine ähnlich hohe Bedeutung zukommen (müssen) wie der klassischen Lohnpolitik. Die Arbeitswelt ist mit spezifischen Zeitanforderungen der wohl wichtigste Taktgeber. Familienbewusste Maßnahmen können zugleich auch erhebliche positive betriebswirtschaftliche Potenziale für Unternehmen entfalten. Gerade in der Wirtschaftskrise sind in den Betrieben kluge Mittelfriststrategien gefragt, die Flexibilisierung bei gleichzeitiger Arbeitskräftebindung ermöglichen. Finanziell attraktive und qualifikationsgerechte Teilzeitangebote sind bisher jedoch nur in geringem Maß vorhanden.



Es ist ein Verdienst des Siebten Familienberichts, die Dimensionen der Zeit für Familien und der Zeit von Familien stärker in das Bewusstsein gerückt und – noch wichtiger – als politisch gestaltbar charakterisiert zu haben. Zeitpolitik ist neben Geldleistungen und Infrastrukturausbau eine wesentliche Komponente nachhaltiger Familienpolitik. Während für die Bereiche der finanziellen Leistungen und der Infrastruktur die zentralen Empfehlungen des Familienberichts bereits umgesetzt wurden, ist bei der Zeitpolitik noch Neuland zu betreten.<sup>2</sup> Zeitpolitische Maßnahmen sind häufig mit monetären Leistungen und Infrastrukturalien verzahnt. Ein Beispiel dafür ist die 2006 und 2008 erreichte verbesserte steuerliche Absetzbarkeit von haushaltsnahen Dienstleistungen.

<sup>2</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009): FamilienReport. Leistungen. Wirkungen. Trends, Berlin.

# I.

## Zeit für Familie

### 1.1 Familienleben im Wandel

Eine nachhaltige Familienpolitik trägt zur Entwicklung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen bei, die es Eltern und der nachwachsenden Generation ermöglichen, Fürsorge für Kinder, für die eigenen Eltern und für den Partner in eigener Entscheidung als Teil der Lebensführung zu begreifen und zu realisieren. In den vergangenen Jahrzehnten haben sich die Lebensverläufe von Frauen und Männern deutlich verändert. Zugleich sind auch Familienkonzepte und Lebensformen vielfältiger geworden. Sozialer Wandel und Zeitstrukturwandel haben auch die Koordinaten familialer Lebensführung deutlich verschoben. Zeitmuster zwischen Erwerb, Familie und Öffentlichkeit, die noch bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts mit der Trennung von Erwerb und Familie unter Einschluss einer traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung einhergingen und hierfür auch praktikable Alltagsarrangements ermöglichten, entsprechen nicht mehr dem, wie Frauen und Männer heute mehrheitlich leben und was sie sich wünschen.<sup>3</sup>

Angesichts einer längeren Lebenserwartung nehmen die Fürsorgezeiten für Kinder im Lebensverlauf von Müttern einen deutlich kürzeren Zeitraum ein und dominieren nicht wie früher den Großteil des Lebens. Unabhängig davon, ob eine Frau für ein oder für vier Kinder sorgt, hat sich der Anteil der Zeit für Kinder im (verlängerten) Lebensverlauf von Frauen so verkürzt, dass auch bei mehreren Kindern die Hälfte des Lebens gelebt wird, ohne dass Aufgaben für die Erziehung von Kindern dominieren. Erwerbstätigkeit spielt mittlerweile für die meisten Frauen eine zentrale Rolle in der Lebensplanung und der Selbstbestimmung, ist gleichzeitig aber auch für viele zur finanziellen Notwendigkeit geworden. Beides, also sowohl Beruf und/oder Familie, soll ihnen offenstehen. Rollen verändern sich.<sup>4</sup> Mit der Einführung des Elterngeldes 2007 setzte ein markanter Anstieg der Väterbeteiligung an der Elternzeit ein.<sup>5</sup> Veränderte Leitbilder und bessere Rahmenbedingungen lassen erwarten, dass das Engagement von Vätern noch weiter zunehmen wird. Das zeigt sich auch in den Vorstellungen von Männern von einer zukünftigen Familienpolitik:

3 Vgl. Heitkötter, Martina et al. (2008): Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien, Opladen. Für allgemeinere Informationen: vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009): FamilienReport, Berlin.

4 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006a): Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit (Siebter Familienbericht), Berlin.

5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2009) FamilienReport 2009 S. 83 f., Berlin.

Knapp 73 Prozent wünschen sich eine Ausweitung der Partnermonate. Als wichtigsten Grund, warum Väter kein Elterngeld beantragt haben, sagen 68 Prozent, dass die Reduktion der Arbeitszeit nicht möglich war.<sup>6</sup>

Alle diese Entwicklungen und Lebensbedingungen zukünftig stärker zu berücksichtigen, heißt, die Rahmenbedingungen entsprechend zu gestalten, damit Zeit für Familie in die eigene Biografie integriert werden kann. Damit ein subjektiv erfülltes Leben über den ganzen Lebenslauf möglich ist, ist es erforderlich, Müttern und Vätern mehr Gelegenheiten zur Verzahnung der verschiedenen Lebensphasen zu bieten. Dazu gehört auch, dass Mütter und Väter dabei unterstützt werden, Phasen der Nichterwerbstätigkeit zu überwinden und (wieder) in das Erwerbsleben einzusteigen. Der Siebte Familienbericht hat angesichts dieser Veränderungen die Empfehlung gegeben, Familienpolitik künftig als eine Lebensverlaufspolitik anzulegen.

Neben einer traditionellen Rollenorientierung bezüglich der finanziellen Verantwortung haben die meisten jungen Männer moderne Vorstellungen von einer Vaterschaft. So ist die Funktion des (Haupt-)Ernährers heute nur noch ein – wenn auch wesentlicher – Teilaspekt von Vaterschaft, sie wird durch die aktive Beteiligung von Vätern an der Erziehung ergänzt. Dieses stärkere Engagement der Väter zeigt sich deutlich in der wachsenden Zahl derer, die Elternzeit nehmen. Doch auch darüber hinaus kümmern sich Väter heute mehr um die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder als noch vor fünf bis zehn Jahren.

Junge Männer wünschen sich Kinder und dies häufig zu einem früheren Zeitpunkt, als es derzeit der Fall ist. Das optimale Alter für eine Vaterschaft sehen einer Befragung unter Männern zufolge mit 25 Jahren – erstmals Vater werden die meisten Männer in Deutschland allerdings erst zwischen 29 und 33 Jahren. Ungünstige Rahmenbedingungen, wie lange Ausbildungszeiten, Unsicherheit in der beruflichen Einstiegsphase, die Unsicherheit bei der Wahl der Partnerin und die verzögerte ökonomische Selbstständigkeit, sind für die zeitliche Diskrepanz zwischen Wunsch und Realisierung mitverantwortlich zu machen.<sup>7</sup>

## Veränderte Bedingungen von Familiengründungen



Mit dem neuen Rollenverständnis von Frauen korrespondiert ein weiterer einschneidender Wandel: In allen hoch entwickelten Industrieländern hat es zwischen 1960 und 1980 ein dramatisches Absinken der Geburtenraten gegeben. Alle OECD-Länder haben in dieser Zeit einen erheblichen Rückgang erlebt. Der Rückgang zwischen 1960 und 1980 vollzog sich weitgehend unabhängig von spezifischen sozialpolitischen Strukturen oder auch familienpolitischen Systemen der jeweiligen Länder. Die familienpolitischen Rahmenbedingungen stellen sehr bedeutsame Determinanten für individuelle Präferenzentscheidungen dar. Dies lässt sich leicht veranschaulichen, wenn familienpolitische Programmatik und Geburtenquoten der europäischen Staaten seit den 80er-Jahren vergleichend analysiert werden.

---

6 BMFSFJ 2009, S. 85.

7 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2008): Null Bock auf Familie? Der schwierige Weg junger Männer in die Vaterschaft, Gütersloh.

In den Staaten, die Vereinbarkeit zu einem zentralen familienpolitischen Thema gemacht hatten, gelang die Stabilisierung der Geburtenrate, in den anderen fiel sie weiter ab.<sup>8</sup>

Während Demografen den Wandel zwischen 1960 und 1980 mehrheitlich als Ergebnis tief greifender kultureller Veränderungen im Übergang von der Industriegesellschaft zur Bildungs- und Dienstleistungsgesellschaft interpretieren, deutet beispielsweise Catherine Hakim<sup>9</sup> die Veränderungen als Ergebnis von individuellen Präferenzentscheidungen von Frauen: qua Verhütung als wesentlichen Steuerungsmechanismus von Fertilitätsentscheidungen. Damit trifft sie sich, wenn auch in einer etwas anderen Interpretation, mit den Argumenten der neuen Haushaltsökonomie, die davon ausgeht, dass heute individuelle Präferenzen die Entscheidung für Kinder anders steuern, weil sich deren ökonomischer ‚Nutzwert‘ verändert hat. Unabhängig davon, welcher Erklärung man folgt, sind die überraschend ähnlichen Entscheidungsmuster auffällig.

In vielen europäischen Ländern werden familienpolitische Maßnahmen damit begründet, dass es Aufgabe der Familienpolitik sei, jungen Erwachsenen zu ermöglichen, die Kinder, die sie sich wünschen, auch zu bekommen. Ohne Frage ist diese Begründung nur dann stichhaltig, wenn es entsprechende Präferenzen für Kinder bei Frauen und Männern gibt, die aufgrund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen nicht realisiert werden können. Ein überzeugendes Erklärungsmuster in dem Kontext, dass heute weniger Kinder geboren werden als in der Generation der Eltern, liegt darin, dass in einer Wissensgesellschaft die Anforderungen an Bildung und Qualifikation so gestiegen sind, dass die jungen Erwachsenen sich heute bei ihren Entscheidungsprozessen für Partnerschaft und Kinder in einer viel komplexeren Situation befinden als ihre Eltern in derselben Lage.

In Deutschland liegen die Präferenzen für Kinder sowohl bei kinderlosen wie aber auch bei Paaren mit Kindern deutlicher über der Zahl der Kinder, die dann tatsächlich geboren werden, als in anderen europäischen Ländern. Auch deshalb muss eine nachhaltige Politik darauf gerichtet sein, die Lebensbedingungen so auszurichten, dass sich Kinderwünsche erfüllen lassen. In einer demokratischen Gesellschaft ist die Entscheidung für Kinder die private und höchst persönliche Angelegenheit eines Paares, deren Erfüllung jedoch durch geeignete familienpolitische Maßnahmen unterstützt werden kann und angesichts der wichtigen Leistung, die Geburt und Erziehung von Kindern für die Gesellschaft darstellen, auch muss. Dabei hat sich v. a. in den nord- und westeuropäischen Staaten eine Mischung aus finanzieller Unterstützung und solchen Maßnahmen als erfolgreich erwiesen, die die Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbsarbeit besser ermöglichen als in Deutschland.<sup>10</sup>

8 Bjorklund, Anders (2006): Does Family Policy affect Fertility? Lessons from Sweden. In: Journal of Population Economics 19 (1), S. 3–24.

9 Hakim, Catherine (2000): Work-lifestyle choices in the 21st century, Oxford: Oxford University Press.

10 Mehr dazu: D’Addio, Anna Cristina/Mira d’Ercole, Marco (2005): Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies. OECD Social Employment and Migration Working Papers 27, OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.



## Zeit als kostbares Gut



Im Zuge eines gesellschaftlichen Wertewandels, durch längere Ausbildungszeiten und die längere ökonomische Abhängigkeit von den Eltern sowie dem heute viel späteren Eintritt in das Berufsleben ist die Zeit in dieser Lebensphase, die noch in Partnerschaft, Kinder und Familie investiert werden kann, knapper geworden. Gleichzeitig bedeutet eine höhere Qualifikation, dass sich die Optionsvielfalt ausweitet und die Präferenzen für Kinder nun mit anderen Lebenszielen konkurrieren. Da der spätere Berufseintritt darüber hinaus noch häufig mit erheblichen Unsicherheiten verbunden ist, weil der Übergang von der Ausbildung in den Beruf keinen klaren Mustern folgt, verdichtet sich die Lebenszeit für die jungen Erwachsenen in dieser Phase: Sie schließen darin ihre Ausbildung ab, machen sich ökonomisch selbstständig, lösen sich vom Elternhaus und organisieren eine ihnen angemessene Teilhabe an der gesellschaftlichen Entwicklung. Die verbleibende Zeit, in der man sich für Kinder entscheiden könnte, wird aus biologischen Gründen knapp.

Dieser Prozess, auch als „Rushhour des Lebens“ bezeichnet<sup>11</sup>, wird in den meisten europäischen Ländern als zentraler Punkt angesehen, an dem Familienpolitik ansetzen sollte. Dies wird im Siebten Familienbericht ausführlich dargestellt. Gemeint ist die relativ kurze Lebensphase zwischen 27 und 35 Jahren, in der sich junge Erwachsene beruflich etablieren und gleichzeitig eine Familie gründen wollen. Diese „Rushhour“ erfahren Frauen und Männer in Deutschland besonders ausgeprägt.<sup>12</sup> Der Spielraum für Qualitätszeit für Familie, aktive Fürsorge sowie Partizipation an sozialen Netzwerken wird erheblich eingengt aufgrund

- von spätem Bildungsabschluss und anschließender beruflicher Etablierung, die typischerweise die Voraussetzungen einer Familiengründung bilden;
- der zeitlich begrenzten biologischen Fertilitätsspanne sowie
- intensiven Anforderungen des Arbeitsmarktes insbesondere in den ersten Berufsjahren.

## Mehr Zeitsouveränität als eine zentrale Aufgabe nachhaltiger Familienpolitik



In der Arbeitswelt wurde eine Vielzahl von Antworten gefunden, wie sich die Humanressourcen der Gesellschaft für die Sicherung von Wachstum und Wohlstand besser nutzen lassen als früher. Bis heute gibt es jedoch keine überzeugende Antwort darauf, wie sich in diesem Veränderungsprozess Formen partnerschaftlichen Zusammenlebens, der Fürsorge für Kinder und für ältere Menschen so integrieren lassen, dass die Erfordernisse einer 24-Stunden-/7-Tage-Ökonomie und die damit verbundene Flexibilität auf der einen Seite mit der Verlässlichkeit und Sicherheit, die für dauerhafte private Beziehungen erforderlich sind, verbunden werden können.

11 Bittman, Michael/Rice, James Mahmud (2000): The rush hour: the character of leisure time and gender equity. *Social Forces* 79 (1), S. 165–89; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005a): Nachhaltige Familienpolitik: Zukunftssicherung durch einen Dreiklang von Zeitpolitik, finanzieller Transferpolitik und Infrastrukturpolitik. Gutachten von Prof. Dr. Hans Bertram, Dipl.-Soz. Wiebke Rösler und Dipl.-Soz. Nancy Ehlert.

12 BMFSFJ (2006a), S. 33 ff.

Die erhöhte Präsenz von Müttern und Vätern am Arbeitsmarkt führt dazu, dass selbst bei „regulären“ Arbeitszeiten die Abstimmung mit den Fürsorgeerfordernissen innerhalb der Familie zeitaufwendig ist. Obwohl die Arbeitszeiten in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen sind und zugleich eine erhebliche Flexibilisierung stattgefunden hat, zeichnen sich hier nur wenige Verbesserungen hinsichtlich der Abstimmung der unterschiedlichen Lebensbereiche aufeinander ab. In Arbeitsverhältnissen, in denen es keine Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gibt, ist Zeitknappheit nicht das Ergebnis langer Arbeitszeiten, sondern das Ergebnis der mangelnden Flexibilität. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die im Schichtdienst arbeiten. In der Familie andererseits sehen sich Eltern stärker als früher gefordert, für ihre Kinder die untereinander nicht abgestimmten Zeittakte von Krippe, Kita, Grundschule, Musikschule, Vereinen, Jugendangeboten etc. zu koordinieren.

Die Entwicklung einer passenden Infrastruktur und entsprechender finanzieller Transfers, die Mütter und Väter in ihrer Fürsorgeaufgabe unterstützen, gehören zu den wichtigsten und zentralen Instrumenten einer zukunftsorientierten Zeitpolitik. Ihre Sinnhaftigkeit und ihre Effizienz bemessen sich auch daran, ob und inwieweit sie verhindern, dass eine Entscheidung für Kinder einen Ausschluss aus anderen gesellschaftlichen Bereichen nach sich zieht. Die Entscheidung für Kinder darf nicht zur Folge haben, dass die neuen Lebenschancen der gewonnenen Jahre und die Möglichkeiten der individuellen Selbstbestimmung durch schlechte Rahmenbedingungen (zum Beispiel Kinderbetreuung) dauerhaft eingeschränkt werden.



## 1.2 Qualität von Familienzeit

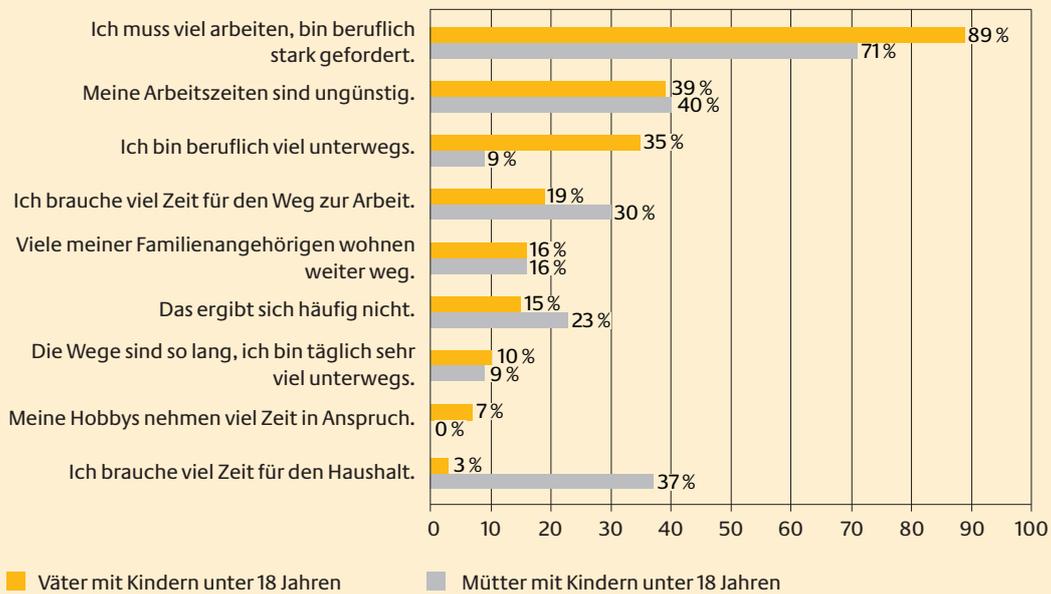
Die zeitliche Ausgestaltung des Familienlebens wird maßgeblich durch die Wünsche und Wertvorstellungen der einzelnen Familienmitglieder sowie deren Bedarfe – ausgelöst durch externe zeitliche Erfordernisse, wie zum Beispiel im Arbeitsleben – bestimmt. Qualität von Zeit unterliegt individueller Bewertung und lässt sich anhand von Wohlbefinden bzw. Zufriedenheit messen. Neue Zeitbedarfe und mehr Flexibilität im Arbeitsleben können dabei nicht per se als „Verlust“ an Qualitätszeit für Familie charakterisiert werden. Sie werden von den Betroffenen in vielen Fällen auch als vergleichsweise attraktiv und flexibel angesehen. Damit Familien zeitliche Flexibilität positiv erfahren können, setzt dies allerdings die Bereitschaft externer Zeittaktgeber voraus, sich auf Familien und die Zeitbedarfe der einzelnen Familienmitglieder einzulassen. So müssen sich zum Beispiel Kinderbetreuungseinrichtungen stärker dem atypischen Betreuungsbedarf anpassen und entsprechende flexible Betreuungsangebote anbieten. Erwerbstätige Frauen und Männer wollen auch mehr Zeit mit ihren Familien verbringen. Namentlich trifft dies auf die erwerbstätigen Alleinerziehenden zu.<sup>13</sup>

---

13 Eine Auswertung der Zeitbudgetdaten des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass 50 Prozent aller alleinerziehenden Mütter mit der Zeit, die sie für Kinder haben, unzufrieden sind, der analoge Anteil ist mit 36 Prozent für Mütter in Paarhaushalten geringer (vgl. Kahle, Irene (2004): Balance zwischen Beruf und Familie – die Zeitsituation von Alleinerziehenden, Expertise im Auftrag der 7. Familienberichtscommission).

Abbildung 4: Gründe für Zeitbedarf

Was sind die Gründe dafür, dass Sie oft nicht genügend Zeit für Ihre Familie haben?  
Könnten Sie es mir nach dieser Liste sagen?



Basis: Personen, die nicht genug Zeit für ihre Familie haben  
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 10032, 10036, April 2009

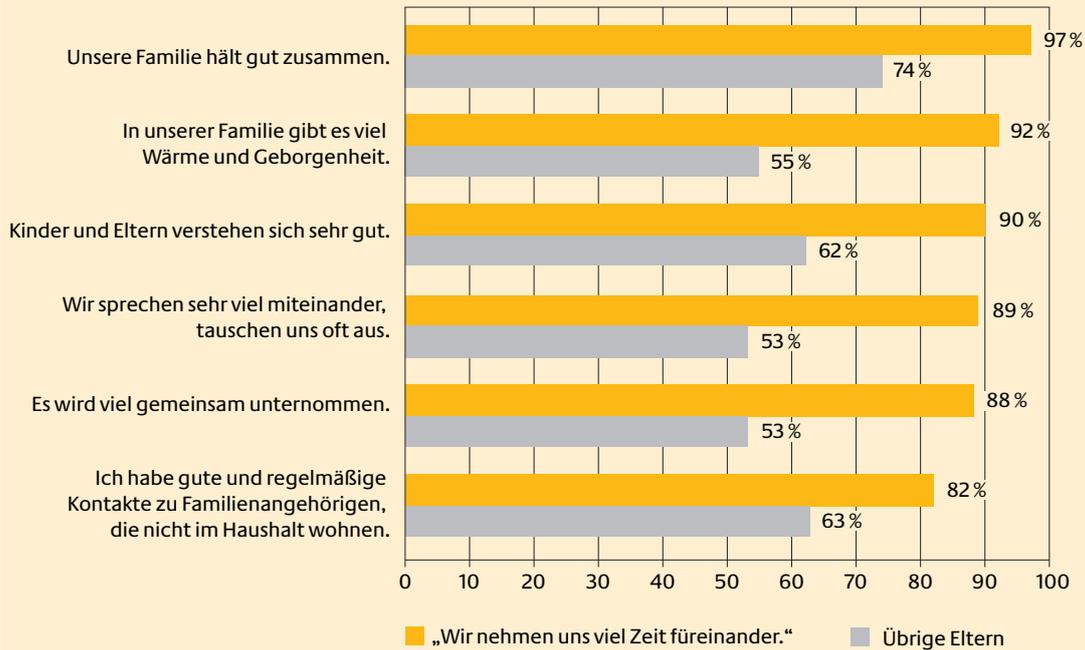
Im „Generationenbarometer 2009“ zeigt sich, dass jene, die sich viel Zeit für das Familienleben nehmen, auch einen stärkeren Zusammenhalt in der Familie und mehr Geborgenheit empfinden.<sup>14</sup> Repräsentativ befragt wurden 2009 Eltern mit Kindern unter 16 Jahren. Diejenigen, die sich Zeit nehmen, verstehen sich besser, haben einen intensiveren Kontakt und teilen sich eher die Arbeit im Haushalt partnerschaftlich. Eine gelingende Zeiteinteilung („Zeitwohlstand“) wird so zum Schlüssel für Zufriedenheit und Lebensglück von Eltern und Kindern.

14 Forum Familie stark machen (Hrsg.) (2009) (im Erscheinen): Generationenbarometer 2009. Eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach.

Abbildung 5: Gemeinsame Zeit als Erfolgsrezept

Frage: „Könnten Sie mir bitte sagen, was auf Sie und Ihre Familie zutrifft?“

\*) Eltern mit Kindern unter 16 Jahren



Quelle: Allensbacher Archiv, IFD-Umfrage 5256, März 2009

Während im Rückblick die erwachsene bzw. ältere Bevölkerung heute mehrheitlich urteilt, dass sich ihre Eltern eher zu wenig Zeit für „Spiel oder Unterhaltung“ genommen haben – drei Viertel auf die Väter, immerhin die Hälfte auf die Mütter bezogen – hat sich diese Aussage bei den Jüngeren deutlich verschoben. Bei den 16- bis 29-Jährigen wird – so das „Generationenbarometer 2009“ – ein wesentlich positiveres Urteil gefällt, bezogen auf Mütter insbesondere (trotz höherer Erwerbstätigkeit), aber auch auf die Väter.

Qualitätszeit bedeutet verlässliche und selbstbestimmte Zeitoptionen, die Familien für gemeinsame Aktivitäten nutzen. Dabei kann es sich um sehr unterschiedliche Aktivitäten handeln, solange sie bewusst als Familienzeit wahrgenommen werden. Familien mit mehreren Kindern stehen dabei vor spezifischen Organisationsaufgaben. Der Zeitbedarf steigt nicht nur mit der Kinderzahl an, sondern es ergeben sich auch ganz besondere Problemlagen aufgrund der Altersunterschiede zwischen den Kindern. Typischerweise werden unterschiedliche Betreuungs-, Bildungs- und Freizeitarrangements benötigt, die wiederum die Inanspruchnahme verschiedener Institutionen bedingen. Während zum Beispiel für das jüngste Kind eine Tagesmutter eingesetzt wird, das mittlere Kind in einer Kindertagesstätte untergebracht ist, besucht das älteste eine Grundschule. Orte und Zeiten sind in der Regel nicht aufeinander abgestimmt. Acht von zehn Eltern mit Kindern bis sechs Jahren kritisieren „unzureichende Abstimmung“ zwischen Arbeitszeiten, Öffnungszeiten (z. B. von Ämtern), Betreuungszeiten und öffentlichem Nahverkehr.<sup>15</sup>

15 Vgl. Repräsentativbefragung von Forsa, Berlin, April 2009, im Auftrag des Servicebüros der Lokalen Bündnisse für Familie.

Familien haben sehr unterschiedliche materielle und zeitliche Arbeits- und Lebensbedingungen: Bildungsarme Familien, die von Arbeitslosigkeit und sozialer Exklusion betroffen sind, sehen sich ganz anderen Zeitproblemen gegenüber als ein beruflich doppelt engagiertes Elternpaar mit zwei Kindern aus einem akademischen Milieu. Eine Minderheit von Familien, in denen der Zugang zum Arbeitsmarkt oft schon über mehrere Jahre nicht mehr besteht oder überhaupt fehlt, erleben entwertete Zeiträume. Unstrukturierte Tagesabläufe, ein allmähliches „Entgleiten von Zeitstrukturen“ und Langeweile, die häufig durch einen hohen Medienkonsum gefüllt werden, gehen mit erheblichen negativen Implikationen für die Bildungs- und Entwicklungschancen der Kinder aus diesen Herkunftsmilieus einher. Wenn in solchen familialen Settings grundlegende Zeit- und Selbstwirksamkeitskompetenzen nicht mehr erworben und vermittelt werden, sind kompensatorische Angebote in Kitas, Familienzentren oder Mehrgenerationenhäusern sowie spezifische Zugangs- bzw. Rückkehrmöglichkeiten der Eltern in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erforderlich.

Um für möglichst alle Familien mehr Qualitätszeit zu ermöglichen, müssen folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- Koordinieren und Synchronisieren verschiedener Zeitstrukturen: zum Beispiel Koordinierung unterschiedlicher Öffnungszeiten, Synchronisierung von Arbeits- und Betreuungszeiten;
- Rhythmisierung im Alltag: Ein strukturierter Familienalltag ermöglicht Familien gemeinsame Qualitätszeit;
- Vermittlungsfähigkeit bzw. der Wechsel zwischen verschiedenen Zeitlogiken (Fürsorge- und Erwerbsarbeit).

## Zeitverwendung in Familien



Die letzte repräsentative Zeitbudgeterhebung für die Bundesrepublik datiert von 2001/2002. Die seinerzeit erhobenen Daten ergaben, dass Eltern im Vergleich zum Erhebungszeitraum von 1990/1991 in Westdeutschland täglich im Durchschnitt 18 Minuten mehr und in Ostdeutschland sogar 30 Minuten mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen.<sup>16</sup> Dabei handelt es sich allerdings um Durchschnittswerte, die sich je nach Familien- bzw. Erwerbsarbeitstyp erheblich unterscheiden. Die Ergebnisse der Zeiterhebung zeigen zudem, dass sich die partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in Haushalt und Familie im Vergleich zum Erhebungszeitraum zehn Jahre zuvor verändert hat. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern bei der Erbringung unbezahlter Arbeit ist im früheren Bundesgebiet stärker als in den neuen Bundesländern.

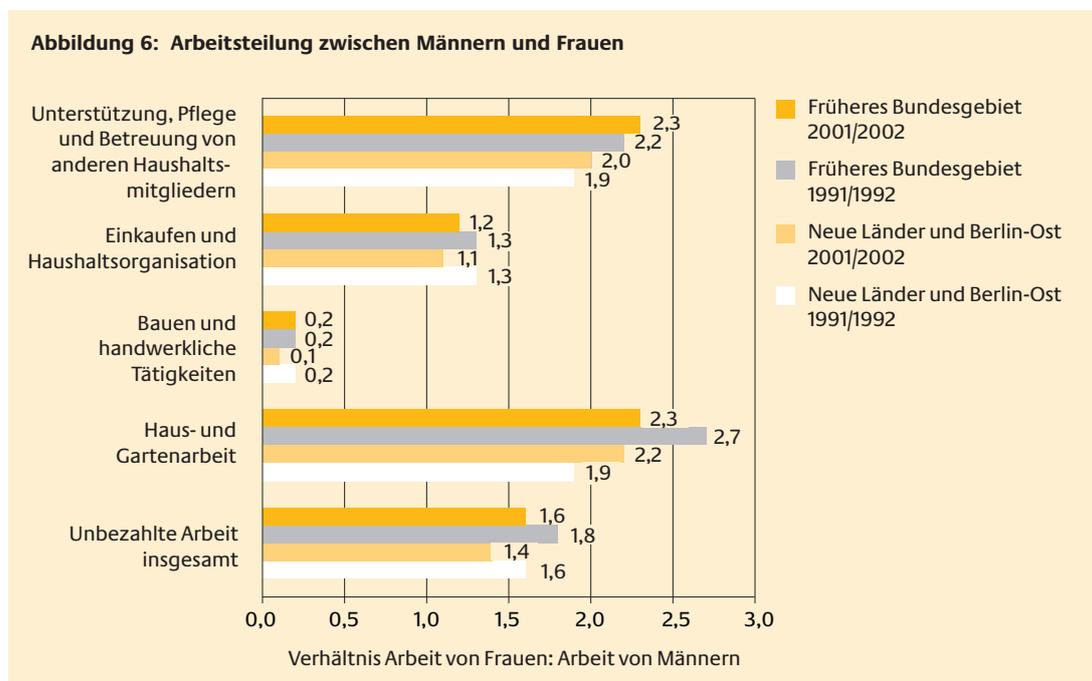
Im Zeitverlauf ist in Deutschland insgesamt eine Tendenz hin zu einer stärker gleichberechtigten Teilung der unbezahlten Haus- und Familienarbeiten (Arbeiten im eigenen Haushalt) festzustellen.<sup>17</sup> Männer wenden allerdings statistisch nicht wesentlich mehr Zeit für unbezahlte Haus- und Familienarbeiten auf als Anfang der neunziger Jahre. Die Frauen haben ihren Zeitaufwand für die Arbeiten in Haushalt und Familie seit 1990/1991 um knapp 10 Pro-

16 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)/Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Bonn.

17 Ebd., S. 14.

zent reduziert, wenden aber immer noch deutlich mehr Zeit für unbezahlte Haus- und Familienarbeit auf. Erwerbstätige Frauen mit Kindern arbeiteten im Durchschnitt 5 Stunden 11 Minuten unentgeltlich für Haushalt und Familie, nicht erwerbstätige 7 Stunden 20 Minuten. „Haus- und Gartenarbeit“ nimmt dabei den größten Teil der Zeit in Anspruch. Hier wird mittlerweile ein stärkerer Beitrag von Männern geleistet.

In folgender Abbildung wird die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern im Bereich der unbezahlten Haus- und Familienarbeiten für das frühere Bundesgebiet (grau: 1991/1992, orange: 2001/2002) und für die neuen Länder (weiß: 1991/1992, helles orange: 2001/2002) dargestellt. Dargestellt wird das Verhältnis zwischen der Arbeit von Frauen und der Arbeit von Männern. So verbrachten Frauen im früheren Bundesgebiet 2001/2002 gut 1,6-mal so viel Zeit mit unbezahlter Arbeit wie Männer (1991/1992 lag dieser Wert noch bei 1,8). In den neuen Bundesländern sank dieser Wert im Zeitverlauf von 1,6 (1991/1992) auf 1,4 (2001/2002).<sup>18</sup>



Die Abbildung zeigt, dass sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland im Zeitverlauf eine annähernd gleich starke Tendenz zu einer stärker gleichberechtigten Teilung der unbezahlten Arbeit besteht.

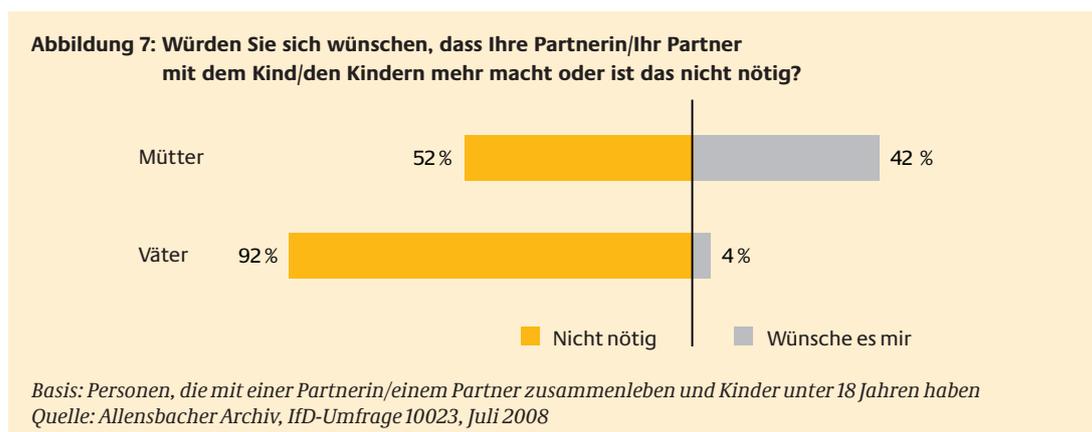
Zeitbindungen für Kinder und pflegebedürftige Familienmitglieder haben eine sehr spezifische Ausprägung: Sorgezeiten sind körpergebunden, unkalkulierbar sowie prinzipiell endlos: Durch die nur begrenzte Kalkulierbarkeit von Sorgezeit entstehen nicht vorhersehbare Mischungen von Zeitnot und Zeitzischen, deren Ausbalancieren – zusätzlich zum Erfordernis der Synchronisation der Komplexität von familialer Zeit – ein hohes Maß an Zeitkompetenzen erfordert. Diese richten sich weniger auf rigide, effizienzorientierte Pünktlichkeit denn auf situationsadäquate Flexibilität.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Ebd., S. 14.

<sup>19</sup> BMFSFJ (2006a), S. 209.

Der Aufgabenbereich, der Pflege und Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern umfasst, liegt nach wie vor stark mehrheitlich bei den Frauen. Hier ist sogar eine Tendenz zur Retraditionalisierung der Geschlechterrollen zu beobachten, die sich insbesondere nach der Geburt eines Kindes zeigt: Mütter schränken ihre Erwerbsteilhabe mitunter stark ein und verwenden mehr Zeit für Hausarbeit und Kindererziehung, während Väter sehr häufig ihr Berufsengagement verstärken. Dies geht auch mit einem Rückzug aus der Familienarbeit einher.<sup>20</sup> Die folgende Abbildung bestätigt dies anhand einer Selbsteinschätzung der befragten Frauen und Männer im Rahmen des Generations- und Gender-Survey: Eine ausgeglichenerere Aufteilung der Routine-Hausarbeiten besteht eher, wenn keine Kinder im Haushalt leben. Besonders bei mehr als einem Kind liegt eine traditionelle Arbeitsteilung vor.<sup>21</sup>

Insgesamt ist die Erziehung und Betreuung der Kinder nach wie vor überwiegend „Frauensache“. 81 Prozent der Mütter übernehmen den größten Teil der Betreuungs- und Erziehungsaufgaben. Auch von den vollzeitberufstätigen Müttern ziehen 62 Prozent die Bilanz, dass die Verantwortung für die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder überwiegend bei ihnen liegt. In 17 Prozent aller Fälle berichten die Mütter, dass sich ihr Partner genauso um die Betreuung und Erziehung der Kinder kümmert wie sie selbst. Interessanterweise sind doppelt so viele Väter überzeugt, dass sie mindestens die Hälfte der Betreuungs- und Erziehungsaufgaben übernehmen.

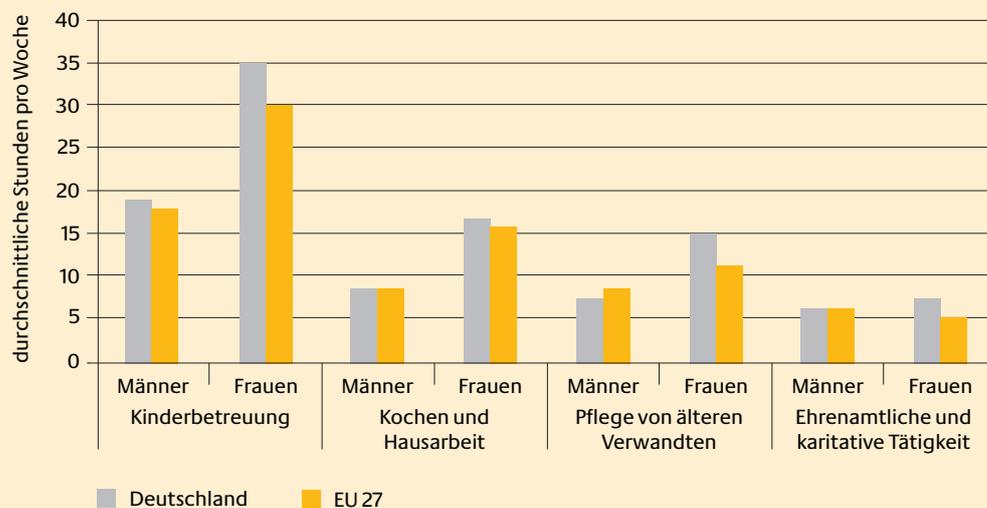


20 BMFSFJ (2006a), S. 156. Dieser Effekt spiegelt sich auch in den Erwerbskonstellationen von Eltern wider (vgl. Kap. 1.4).

21 Wengler, Annelene/Trappe, Heike/Schmitt, Christian (2008): Partnerschaftliche Arbeitsteilung und Elternschaft – Analysen zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben auf Basis des Generations- und Gender-Survey. In: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung: Materialien zur Bevölkerungswissenschaft, Heft 127.

Erwerbstätige Frauen wenden deutlich mehr Zeit für unbezahlte Tätigkeiten wie Hausarbeit und Kinderbetreuung auf als erwerbstätige Männer. Diese Aussage unserer Abbildung gilt für Deutschland in noch stärkerem Maße als in anderen Ländern der EU. In den Ländern, in denen das Verhältnis ausgeglichener ist, in Skandinavien vor allem, gibt es andererseits bei beiden Geschlechtern die höchste subjektive Lebenszufriedenheit im europäischen Vergleich.<sup>22</sup> Insbesondere die Kinderbetreuung wird mit durchschnittlich 35 Stunden pro Woche deutlich häufiger von Frauen als von Männern (19 Stunden) übernommen. Dies trifft auch auf die Pflege von älteren Verwandten und auf die Hausarbeit zu. Die hohe Teilzeitquote von erwerbstätigen Frauen in Deutschland trägt sicherlich dazu bei, dass in Deutschland der Unterschied stärker ausgeprägt ist.

Abbildung 8: Zeitaufwand von erwerbstätigen Frauen und Männern (Stunden pro Woche)



Quelle: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009)<sup>23</sup>

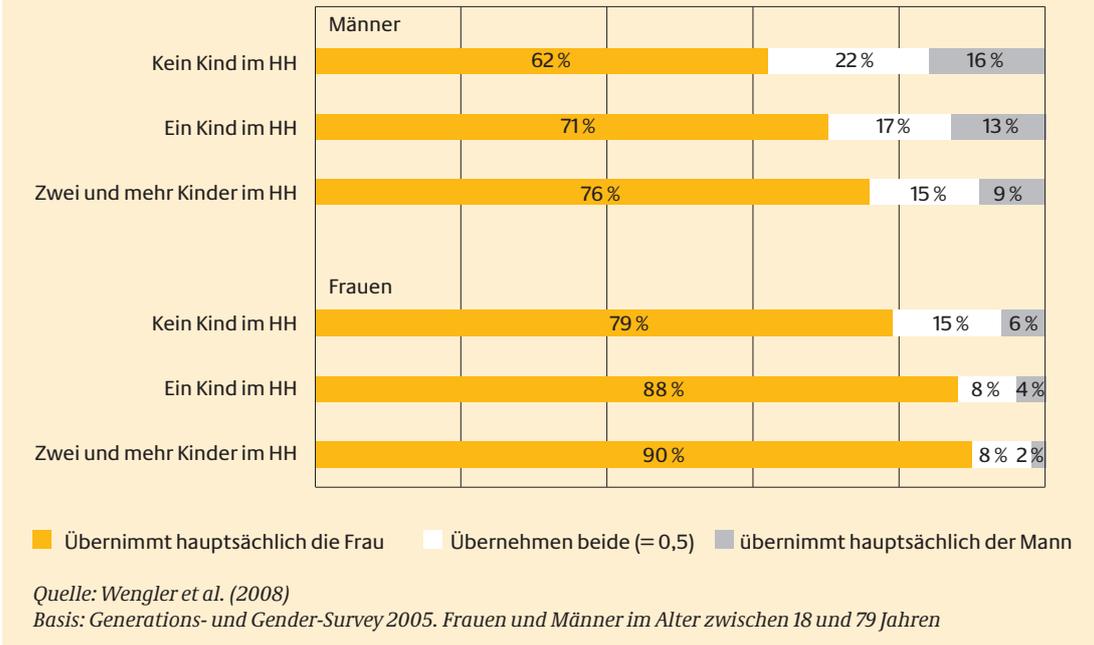
Sowohl zur eigenen Entlastung wie auch zur Verwirklichung ihrer Idealvorstellungen von der Erziehung und der Partnerschaft in der Familie wünschen sich viele Mütter eine stärkere Beteiligung ihrer Partner an der Erziehungsarbeit (42 Prozent der Mütter). Überdurchschnittlich häufig werden solche Wünsche von Müttern geäußert, die selbst berufstätig sind.<sup>24</sup>

22 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2009): Second Quality of Life Survey (EQLS), Luxembourg, S. 15.

23 Ebd.

24 BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).

Abbildung 9: Aufteilung der Hausarbeit nach Geschlecht und Kinderzahl im Haushalt



## Die Sicht der Kinder

Das Alltagsleben der Kinder und der Umgang mit Zeit werden stark von den Lebens- und Arbeitsverhältnissen der Eltern geprägt. In Bezug zur Arbeitszeit der Eltern wünschen sich Kinder eine Verkürzung der Arbeitszeiten und eine regelmäßige, an ihren Routinen angelehnte Lage der Arbeitszeit. Kindern geht es meist nicht um eine Quantität der Zeit, sondern um einen Mix aus verschiedenen Zeitqualitäten. Unterschieden werden können dabei mindestens aktiv genutzte gemeinsame Familienzeiten (Spiele, Gespräche), Anwesenheitszeit der Eltern im Hintergrund (für den Bedarfsfall) und Zeiten, in denen die Eltern an den Erlebnissen der Kinder teilnehmen. Außerdem spielen neben Versorgungs- und Begleitzeiten durch die Eltern (zum Beispiel Mahlzeiten, Wegbegleitung) auch eine gute Verteilung und Dosierung von elternfreien Zeiten eine wichtige Rolle für die Kinder.

Für die Studie „Kinder in Deutschland 2007“ wurden im Auftrag des Kinderhilfswerks „World Vision“ knapp 1.600 Kinder im Alter von acht bis elf Jahren befragt.<sup>25</sup> Ein positives Ergebnis lautet, dass es fast neun von zehn Kindern, also der überwältigenden Mehrheit, nach eigenem Bekunden hierzulande gut geht. Vier von fünf Kindern gaben an, dass entweder beide Elternteile hinreichend (33 Prozent) oder ein Elternteil – in der Regel die Mutter – hinreichend und das andere mal so, mal so Zeit für sie haben (45 Prozent). 13 Prozent klagen hingegen über ein Zuwendungsdefizit der Eltern (kein Elternteil mit hinreichend Zeit).

Die große Mehrheit der Kinder vertritt die Auffassung, dass ihre Mütter (allerdings nicht die Väter) genügend Zeit für sie aufwenden. Insgesamt betrachtet sind es weniger Kinder erwerbstätiger Eltern, die mit der Zuwendungszeit unzufrieden sind. Dies bestätigt die

<sup>25</sup> Hurrelmann, Klaus/Andresen, Sabine (2007): Kinder in Deutschland 2007: 1. World Vision Kinderstudie, Frankfurt/Main.

World Vision Kinderstudie.<sup>26</sup> Vielmehr beklagen sich darüber mit einem Anteil von 28 Prozent vorrangig die Kinder, deren Eltern arbeitslos sind oder die aus sonstigen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen sowie zu 35 Prozent die Kinder von erwerbstätigen Alleinerziehenden. In Familien, in denen beide Elternteile vollzeiterwerbstätig sind, trifft dies nur für 17 Prozent der Kinder zu. In Familien, wo ein Elternteil vollzeit- und das andere teilzeiterwerbstätig ist, halbiert sich der Anteil der unzufriedenen Kinder noch einmal auf 8 Prozent. Erwerbstätigkeit beider Eltern und Zuwendung sind kein Widerspruch.

### Blick auf die neuen Väter

Die große Mehrheit der (jungen) Mütter möchte gern (mehr) arbeiten – zumeist in Teilzeit in unterschiedlichen Varianten. Andererseits wollen viele Väter heute eine aktive Rolle bei der Erziehung ihrer Kinder wahrnehmen und insbesondere deswegen weniger arbeiten. Der Stimmungswandel wird laut Allensbach-„Familienmonitor 2008“ auch von der gesamten Bevölkerung wahrgenommen. 65 Prozent der Bevölkerung haben aus den Beobachtungen in ihrem Umfeld den Eindruck, dass sich Väter heute mehr um die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder kümmern als noch vor fünf bis zehn Jahren. Fast alle, die diese Entwicklung beobachten, bewerten sie positiv.<sup>27</sup> Besonders die jungen Väter selbst wollen sich gerne mehr einbringen: 73 Prozent der Männer zwischen 15 und 41 Jahren wünschen sich eine Ausweitung der Vätermonate.<sup>28</sup>

Der Anteil der Väter, die sich unterstützt durch das Elterngeld an der Betreuung des Neugeborenen beteiligen, steigt seit Einführung des Elterngeldes 2007 kontinuierlich in Richtung 20 Prozent.<sup>29</sup> Die zunehmende Akzeptanz der Vätermonate beim Elterngeld ist ein Indiz dafür, dass das Rollenverständnis zumindest in der Gründungsphase der Familie in Bewegung ist. Inwiefern es zu einer nachhaltigen Veränderung der Vaterrolle im familiären Alltag kommt, hängt freilich von diversen Rahmenbedingungen ab. Das illustrieren die Ergebnisse einer noch relativ jungen sozialwissenschaftlichen Disziplin, der sogenannten Väterforschung.<sup>30</sup>

Für eine bessere Vereinbarkeit wünschen sich die Männer vor allem Zeitoptionen, das heißt flexiblere Arbeitszeiten, Vätermonate kombiniert mit verlässlichen Kindertagesstätten und Schulzeiten. Es wird deutlich, dass eine aktive Vaterrolle bzw. eine egalitäre Rollenverteilung nicht nur von Müttern, sondern auch von Vätern zunehmend gewünscht ist. Damit sie sich in der familiären Praxis durchsetzen kann, muss sie freilich auch lebbar sein.

Bislang setzen berufliche wie private Umfelder die aktive Vaterschaft noch zu stark gleich mit mangelnder Karriereorientierung oder Unmännlichkeit. Es geht auch um eine Veränderung kultureller Muster in Wirtschaft und Gesellschaft. Wenn sich eine aktive Vaterschaft im großen Maßstab durchsetzt, werden sich die Durchschnittslöhne zwischen Männern und

---

26 Ebd.

27 BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).

28 Vgl. Bertelsmann Stiftung (2008). Die Stichprobe umfasste 1.800 Männer zwischen 15 und 42 Jahren.

29 Vgl. FamilienReport 2009, S. 84.

30 Vgl. Bertelsmann Stiftung (2008).

Frauen auf dem Arbeitsmarkt weiter angleichen und reduzierte Arbeitszeiten werden nicht wie bisher zu einem Verlust von beruflichen Chancen von Frauen führen.

**Die wichtigsten Dimensionen des Zeitbedarfs im Überblick:**

- | Der Familienalltag – Hausarbeit, Kindererziehung, Pflege, Freizeit, Kontakte etc. – ist zeitlich organisiert. Zeit ist ein zentrales Medium, um diese Aktivitäten zu strukturieren, damit der Alltag funktioniert.
- | Familien brauchen Zeit, um sich durch Austausch und Zuwendung als Familie erfahren zu können. Diese Dimension gemeinsamer Zeit im Alltag ist eine Grundbedingung des Familienlebens.
- | Alle Familienmitglieder benötigen Zeit für sich selber (Eigenzeit), auch um die für Familie konstitutive Balance von Nähe und Distanz halten zu können. Dazu gehören Zeitkapazitäten für freiwilliges Engagement im sozialen Umfeld.
- | Paare brauchen Zeit miteinander, um ihrer Gemeinsamkeit immer wieder eine neue Basis zu geben. Gleiches gilt für „ältere Eltern“ im Verhältnis zu ihren erwachsenen Kindern.
- | Kinder brauchen Eigenzeit für verschiedene Zwecke – insbesondere Zeit mit anderen Kindern – und abhängig von ihrem Alter gemeinsame Zeit mit ihren Eltern.
- | Mütter wie Väter sind angewiesen auf ein ausreichendes Zeitbudget für Erwerbstätigkeit im gewünschten oder notwendigen Umfang.
- | Familien sind eingebunden in vielfältigste, teilweise in Widerspruch zueinander stehende gesellschaftliche Zeitsysteme: besonders Erwerbsarbeitszeiten, aber auch ÖPNV, Öffnungszeiten von Geschäften, Behörden usw.

### 1.3 Leben in der Mehr-Generationen-Familie

Die Familie ist für etwas mehr als drei Viertel der Deutschen der wichtigste Lebensbereich, vor Freunden, Bekannten oder dem Beruf.<sup>31</sup> Die Familie wird als Garant von Sicherheit und als soziales Netz besonderer Art wahrgenommen. Auch wenn sie – bezogen auf ihre Lebensumstände – ansonsten einigermaßen skeptisch sind, sind die Deutschen mit ihrem Familienleben hochzufrieden.<sup>32</sup> Die gelegentlich in den Medien thematisierten Generationenkonflikte lassen sich in den Familien kaum finden. Wechselseitige Kontakte, Unterstützungen und Solidaritäten sind in Mehr-Generationen-Familien dichter geworden und für die Gegenwart kennzeichnender als Spannungen und Konflikte.<sup>33</sup> Laut „Generationenbarometer 2009“

31 BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).

32 Statistisches Bundesamt/gesis-zuma/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.) (2008): Datenreport 2008, Bonn.

33 Kocka, Jürgen/Staudinger, Ursula M. (Hrsg.) (2009): Gewonnene Jahre. Empfehlungen der Akademiegruppe, Halle, S. 115.

findet über die Hälfte der Befragten, dass sich das Verhältnis zwischen den Eltern und Kindern positiv verändert habe. Zwei Drittel der 16- bis 29-Jährigen geben an, dass sie von ihren Großeltern „geprägt worden“ sind, „etwas von ihnen gelernt“ haben. Lediglich fünf Prozent haben ihre Großeltern nicht mehr kennengelernt. Bei der Elterngeneration dieser Gruppe waren es noch 15 Prozent, bei der Großelterngeneration war es sogar ein Viertel.<sup>34</sup>

Der demografische Wandel mit seinem doppelten Trend der sinkenden Geburtenraten und steigenden Lebenserwartungen bewirkt, dass Familie „länger und dünner“ wird.<sup>35</sup> Heute geborene Kinder haben eine Lebenserwartungen von 77 Jahren bei Männern und etwas über 82 Jahren bei Frauen. Künftig wird es weniger Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene geben und die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird altern und schrumpfen. Dafür wird es mehr Menschen im höheren Alter geben: Die Zahl der 80-Jährigen und Älteren wird bis zum Jahr 2020 von derzeit 3,7 Millionen auf fast 6 Millionen ansteigen. Nach 2030 wird sich der Anstieg noch verstärken.<sup>36</sup> Familien werden durch diese Veränderungen zunehmend einer Bohnenstange gleichen. Die „Bohnenstangenfamilie“ ist dadurch gekennzeichnet, dass die Familie zwar drei oder vier Generationen, jedoch nur noch wenige Mitglieder einer Generation umfasst.<sup>37</sup> Diese demografische Entwicklung zieht nach sich, dass Eltern, Kinder und (Ur-)Großeltern mehr gemeinsame Lebenszeit miteinander verbringen können.

Insgesamt wohnt die überwiegende Mehrheit in weniger als 25 Kilometern Entfernung, ein Drittel der Eltern wohnt mit einem erwachsenen Kind im gleichen Haus bzw. Haushalt zusammen.<sup>38</sup> Trotz der räumlichen Entfernung zeigt sich ein stabiles Verhältnis von Generationenbeziehungen: „Das Leben in einem Haushalt verliert an Bedeutung, ohne die emotionalen Bindungen zwischen den Generationen zu reduzieren.“<sup>39</sup> Man spricht deshalb von multilokalen Mehr-Generationen-Familien.

Noch nie gab es eine so lange gemeinsame Lebenszeit von Eltern und ihren erwachsenen Kindern sowie ebenso von Großeltern und ihren Enkelinnen und Enkeln. Eine 60- bis 70-jährige gemeinsame Lebensspanne oder auch „nur“ 50 Jahre gemeinsame Lebenszeit sind in der sozialhistorischen Betrachtung ein hoher Zugewinn an gemeinsamer Lebenszeit (sogenannte „gewonnene Jahre“). Heute erleben viele Enkelkinder ihre Großeltern noch bis ins mittlere Erwachsenenalter hinein.

34 Forum Familie stark machen (2009) (im Erscheinen).

35 Blome, Agnes/Keck, Wolfgang/Alber, Jens (2008): Generationenbeziehungen im Wohlfahrtsstaat: Lebensbedingungen und Einstellungen von Altersgruppen im internationalen Vergleich, Wiesbaden, S. 24.

36 Statistisches Bundesamt (2006): Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 11. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.

37 Vgl. Peuckert, Rüdiger (2008): Familienformen im sozialen Wandel. 7. vollständig überarbeitete Auflage, Wiesbaden, S. 302.

38 Vgl. Kohli, Martin/Künemund, Harald/Lüdicke, Jörg (2005): Family Structure, Proximity and Contact. In: Börsch-Supan, A./Brugiavini, A./Jürges, H./Mackenbach, J./Siegrist, J./Weber, G. (Hrsg.): Health, Ageing and Retirement in Europe – First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, University of Mannheim, Chapter 4.1, S. 166 f.

39 Bertram, Hans (1997): Familien leben. Neue Wege zur flexiblen Gestaltung von Lebenszeit, Arbeitszeit und Familienzeit, Gütersloh.

Nach den SHARE-Daten<sup>40</sup> war schon 2004 im europäischen Vergleich und auch in Deutschland die Drei-Generationen-Familie (mit einem Anteil von 50 Prozent) die häufigste Familienkonstellation, gefolgt von der Vier-Generationen-Familie mit einem Anteil von 22 Prozent in Deutschland und der Zwei-Generationen-Familie mit 17 Prozent.<sup>41</sup>

Die Vier-Generationen-Familie stellt eine neue, in ihren Dimensionen und Konsequenzen bislang weitgehend unerforschte Ausprägung des menschlichen Miteinanders dar. In einer Gesellschaft des langen Lebens wird diese Familienform weiter zunehmen und Dimensionen des Familienlebens nachhaltig prägen.

## Zusammenhalt zwischen den Generationen



In vielen Studien zeigt sich durchgängig eine recht hohe Kontakthäufigkeit zwischen Eltern und ihren erwachsenen Kindern<sup>42</sup>: 60 Prozent der Personen, die nicht mehr bei ihren Eltern leben, haben eigenen Angaben zufolge häufig Kontakt zu den Eltern (täglich oder mehrmals wöchentlich); etwa jeder Fünfte hat gelegentlich Kontakt und nur knapp jeder Zwölfte selten oder (fast) nie. Besonders häufig ist der Kontakt, wenn die erwachsenen Kinder jung sind und eigene Kinder haben, dann nämlich werden sie vermehrt durch ihre Eltern unterstützt. 72 Prozent der älteren Mütter und Väter im „Familienmonitor“ sagen, sie hätten häufigen Kontakt zu ihren Kindern, laut SHARE haben sogar 80 Prozent häufigen Kontakt.

In der Ausgestaltung der Kontakte spiegelt sich ein ausgeprägter Generationenzusammenhalt wider, handelt es sich doch in wesentlichen Teilen um gegenseitige Aufmerksamkeit und Unterstützung.<sup>43</sup> Dabei unterstützen Eltern ihre erwachsenen Kinder tendenziell materiell, umgekehrt unterstützen die Kinder ihre Eltern eher durch Fürsorge. So besteht der Part der älteren Generation laut „Familienmonitor“<sup>44</sup> vor allem aus finanziellen oder „geldwerten“ Unterstützungen, gerade auch für die Folgegeneration (unter 45 Jahren). 80 Prozent unter ihnen erhalten solche Zuwendungen. Außerdem geben die Eltern Ratschläge, leisten Kinderbetreuung (siehe Abbildung 10), besonders bei jungen Eltern, und verbringen gemeinsame Freizeit (38 Prozent).

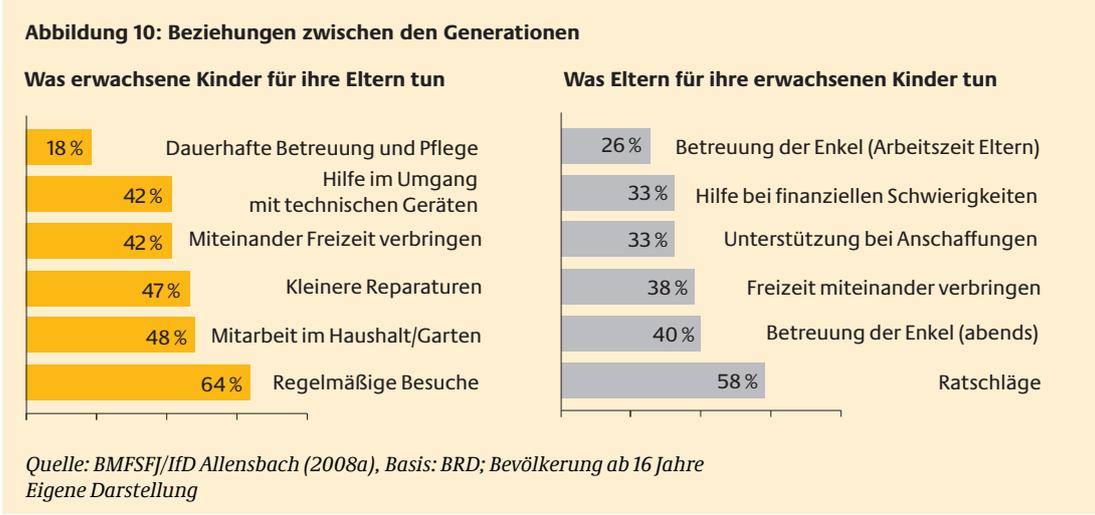
40 Im Rahmen des „Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe“ (SHARE) wurden in den Jahren 2004 und 2005 umfassende Angaben zur gesundheitlichen und ökonomischen Situation von rund 31.000 älteren Personen in zwölf vorwiegend europäischen Ländern erhoben.

41 Kohli et al. (2005).

42 Siehe z. B. BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).

43 Vgl. Rosenbaum, Heidi/Timm, Elisabeth (2008): Private Netzwerke im Wohlfahrtsstaat. Familie, Verwandtschaft und soziale Sicherheit im Deutschland des 20. Jahrhunderts, Konstanz.

44 Vgl. BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).



Die jüngere Generation pflegt den Kontakt stärker durch regelmäßige Besuche, Hilfe im Haushalt und Garten, kleinere Reparaturen oder Hilfe im Umgang mit technischen Geräten. Betreuung und Pflege leistet nach eigenen Angaben beinahe jeder Fünfte (vgl. Kap. 2.5), bei den Frauen über 45 Jahren sogar jede Dritte. Private Generationenverträge mit wechselseitiger Abhängigkeit und Solidarität wirken dabei häufig als stabilisierender Beziehungskitt. Da bei Gewähren von Unterstützung die erhoffte Gegenleistung erst in Zukunft erfolgt und somit nicht gewiss ist, bedarf es eines besonderen Maßes an Vertrauen und Verlässlichkeit gegenüber den anderen. Die Pflege älterer Familienangehöriger ist dabei oftmals eine Herausforderung für alle Beteiligten – sowohl in zeitlicher als auch in emotionaler Hinsicht (vgl. Kapitel 2. 4). Abhängig von der benötigten Pflegeleistung treten besonders bei einer zusätzlichen regulären Berufstätigkeit zeitliche Belastungen und Konflikte auf. Die veränderten Abhängigkeiten zwischen den Generationen können mitunter für beide Seiten belastend wirken. Das Eintreten einer Pflegesituation hat insgesamt weitreichende Konsequenzen für die Beziehungsgestaltung und die Bewältigung des Alltags.<sup>45</sup>

### Mitbetreuung der Enkelkinder durch die Großeltern

In Deutschland wird jedes dritte Kind unter sechs Jahren mindestens einmal wöchentlich von einem Großeltern teil betreut. Großeltern im Alter von 55 bis 69 Jahren verbringen im Schnitt 47 Stunden monatlich mit der Betreuung ihrer Enkel.<sup>46</sup> 32 Prozent der Großeltern berichten über häufige und 46 Prozent über gelegentliche Kontakte mit ihren Enkelkindern.<sup>47</sup> Als eine wesentliche Rahmenbedingung für die Kontakthäufigkeit von Großeltern und ihren Enkeln und als Voraussetzung für eine regelmäßige Betreuung tritt dabei die Nähe der Wohnorte hervor. So wohnen in Deutschland ca. 95 Prozent der Großeltern, die ihre Enkel betreuen, in maximal einer Stunde Fahrtzeit entfernt zu ihrem betreuten Enkelkind.<sup>48</sup> Die räumliche Entfernung, sofern sie drei Stunden nicht überschreitet, hat wenig Einfluss auf das Ausmaß der Hilfe.

45 Motel-Klingebiel, Andreas/Kondratowitz von, Hans-Joachim/Tesch-Römer, Clemens (Hrsg.) (2002): Lebensqualität im Alter, Wiesbaden.  
 46 Vgl. Bien/Rauschenbach (2006), S.127.  
 47 BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).  
 48 Bien, W./Rauschenbach, Th./Riedel, B. (2006): Wer betreut Deutschlands Kinder? DJI-Kinderbetreuungsstudie, Weinheim/Basel: Beltz, S. 182 f.

Diese zumeist großmütterliche Kinderbetreuung spielt eine wichtige Rolle, stellt sie doch nach den Eltern (85 Prozent) und institutioneller Betreuung (48 Prozent) die dritt wichtigste Art der Betreuung von Kindern dar: Etwa die Hälfte aller Kinder wird in den ersten drei Lebensjahren von den Großeltern betreut. Bezieht man diesen Anteil nur auf Kinder mit erwerbstätigen Müttern, so erhöht sich dieser auf fast 56 Prozent für Kinder im dritten Lebensjahr, während er für Kinder nicht erwerbstätiger Mütter bei nur 46 Prozent liegt.<sup>49</sup>

Abbildung 11: Räumliche Entfernung der Großeltern zu ihren Enkelkindern (in Prozent)

Im gleichen Haushalt	In der Nachbarschaft	Im selben Ort	Im anderen Ort (innerhalb 1 Std. erreichbar)	Weiter entfernt	Ausland
6,9	13,1	19,2	33,7	17,2	9,9

Quelle: SOEP 2006, Berechnung durch Prognos

Allerdings ist hervorzuheben, dass die Betreuung durch die Großeltern meist kein kontinuierliches und dauerhaft festgelegtes Betreuungsarrangement darstellt. Die „Pufferfunktion“, das heißt die Überbrückung von Zeitlücken in der Betreuungsinfrastruktur bei Erwerbstätigkeit beider Elternteile, und die „Feuerwehrfunktion“ bei sich kurzfristig ergebenden Betreuungsbedarfen spielen hier eine große Rolle.<sup>50</sup> Bei nicht erwerbstätigen Müttern übernehmen 30 Prozent der Großeltern die Kinderbetreuung, bei erwerbstätigen Müttern sind es über 40 Prozent. Alleinerziehende nehmen häufiger und in größerem zeitlichem Umfang Betreuung durch die Großeltern in Anspruch.

Mit zunehmendem Alter des Kindes nimmt die Betreuung durch Großeltern ab. Gleiches lässt sich auch in Korrelation mit der Anzahl der zu betreuenden Kinder im Haushalt feststellen. Als wichtiger Grund dafür gilt die abnehmende mütterliche Erwerbstätigkeit in kinderreichen Familien.

Im europäischen Vergleich fällt auf, dass gerade in Ländern mit einer gut ausgebauten Kinderbetreuung als Teil des Sozialstaates besonders viele Großeltern Enkel betreuen – wenn auch mit einem geringeren zeitlichen Aufwand.<sup>51</sup> In Ländern mit eher schlechter Infrastruktur für Kinderbetreuung wie Spanien und Italien kümmern sich dagegen knapp zwei Drittel der Großeltern gar nicht um ihre Enkel. In vielen europäischen Ländern bedeutet der Aufschub der Familiengründung in der Konsequenz absehbar einen Anstieg des Übergangsalters zur Großelternschaft.

Der Zugewinn an gemeinsamer Lebenszeit der verschiedenen Generationen kann dazu beitragen, die Zeitnot von Familien zu reduzieren. Es gibt dazu weiteren Erkenntnisbedarf. So können beispielsweise Großeltern das Kinderbetreuungs mosaik wesentlich ergänzen und mehr Qualitätszeit in Familien ermöglichen. Die „aktiven Großeltern“ sind allerdings überwiegend ein Mittel- und Oberschichtenphänomen.<sup>52</sup>

49 Vgl. SOEP-Auswertung, Kap. 2.2.

50 Vgl. Bien/Rauschenbach (2006), S. 175 und 177.

51 Vgl. Brandt, Martina/Szydlak, Marc (2008): Soziale Dienste und Hilfe zwischen den Generationen in Europa. In: Zeitschrift für Soziologie 37, (4) S. 301–320.

52 Vgl. Possemeyer, Ines (2009): Enkel und Großeltern. In: GEO Magazin 2, S. 127.



Der demografische Wandel kann dazu führen, dass sich in Zukunft solche Ausfälle der familiären Solidarität (bedingt durch Kinderlosigkeit oder Trennungsfolgen) verstärken. Neben öffentlicher Unterstützung sind dann auch zunehmend zivilgesellschaftliche Leistungen und organisierte Selbsthilfe gefragt. Ein gutes Beispiel dafür sind die sogenannten Mehrgenerationenhäuser, die bundesweit vom Familienministerium gefördert werden.



## Betreuung von „Alten“ durch „Ältere“

Großes Potenzial für die intergenerative Unterstützung liegt auch in der außerfamilialen Betreuung und Pflege. Die Bereitschaft zur Betreuung von „alten Alten“ durch „junge Alte“ ist in Deutschland durchaus stark ausgeprägt. Der Engagementatlas der Prognos AG von 2008 zeigt, dass die Altersgruppe der 45- bis 55-Jährigen die stärkste Engagementquote aller Altersgruppen aufweist (40,4 Prozent), gefolgt von den 30- bis 45-Jährigen mit 37,2 Prozent und den 55- bis 65-Jährigen (36 Prozent).<sup>53</sup> Differenziert nach Tätigkeitsschwerpunkten ist festzustellen, dass sich die Generation der Menschen über 55 Jahre neben dem Bereich „Sport, Freizeit und Geselligkeit“ besonders im sozialen Bereich und der Pflege engagiert.<sup>54</sup>

Zudem ist das soziale bzw. bürgerschaftliche Engagement älterer Bürger überdurchschnittlich hoch ausgeprägt (16,7 Prozent im Vergleich zu 5,8 Prozent bei der Generation unter 30 Jahren). Inwieweit angesichts einer weiter steigenden Lebenserwartung erwartet werden kann, dass das intergenerative Engagement zunehmen wird, ist noch offen. Die Forschung weist allerdings darauf hin, dass die Aktivitäten der älteren Menschen nicht allein durch die Lebenserwartung, sondern auch durch den Gesundheitszustand im Alter maßgeblich beeinflusst werden. Deutsche haben zwar eine höhere Lebenserwartung als andere Europäer, bleiben aber weniger lange gesund, was auch einen Einfluss auf ihre Aktivität und Einsatzbereitschaft im Alter hat.<sup>55</sup>

Die Spanne zwischen dem Beginn des Ruhestands und dem stark durch nachlassende Kräfte, Krankheit und Hilfsbedürftigkeit geprägten „hohen Alter“ (= 4. Lebensalter) ist erheblich gewachsen: 15–25 Jahre sind im Durchschnitt für das neu entstandene „3. Lebensalter“ erwartbar geworden. Auch wenn zukünftig der Ausstieg aus der Erwerbsarbeit später stattfindet und ein Teil der Zeit nach dem Berufsleben dem Ausruhen, der Muße und der Bildung dienen wird, kann ein anderer Teil der gewonnenen Jahre im fortgeschrittenen Alter für Tätigkeiten in Familie und Zivilgesellschaft genutzt werden. Aber auch die Hochbetagten sind nicht durchweg oder auch nur mehrheitlich pflegebedürftig. Die für die Zukunft zu erwartende Zunahme der Hochbetagten muss auch keineswegs zu einem linearen Anschwellen der „Pflegebelastung“ führen. Denn es besteht die Tendenz – und sie dürfte sich fortsetzen –, dass sich im Zuge der steigenden Lebenserwartung der durchschnittliche

53 Prognos AG (2008): Engagementatlas 2008: Bürgerschaftliches Engagement in deutschen Regionen. Studie im Auftrag von AMB Generali.

54 Der Engagementbegriff, der der Studie zugrunde liegt, ist in Anlehnung an den Freiwilligen survey (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005b): Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999–2004, Berlin) eng gefasst und schließt die Pflege von Familienangehörigen aus.

55 Carol Jagger et al. (2008): Inequalities in healthy life years in the 25 countries of the European Union in 2005: a cross-national meta-regression analysis. In: The Lancet, 17. November 2008.

Zeitpunkt des Beginns der Pflegebedürftigkeit deutlich nach hinten verschiebt. Manche Forschungsergebnisse weisen sogar darauf hin, dass die durchschnittliche Dauer der hochaltrigen Krankheits- und Abhängigkeitsphase abnimmt.<sup>56</sup>

## 1.4 Erwerbskonstellationen und Zeitarrangements<sup>57</sup>

Die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern sind nach wie vor signifikant unterschiedlich. Es differieren der tatsächliche und der gewünschte Erwerbsumfang. Kinder haben einen großen Einfluss auf die Arbeitszeit, da zum Beispiel die Mehrzahl der Mütter nach der Geburt eines Kindes diese zeitlich einschränkt.

### 1.4.1 Erwerbsumfang von Müttern und Vätern

29,8 Prozent der aktiv erwerbstätigen Mütter gehen in Deutschland einer Vollzeitberufstätigkeit nach.<sup>58</sup> Diese Zahl unterscheidet sich stark zwischen Ost- und Westdeutschland. In den alten Bundesländern (ohne Berlin) arbeiten 23,6 Prozent der Mütter in Vollzeit, während dies auf 56,8 Prozent der ostdeutschen Mütter zutrifft.<sup>59</sup> Nahezu 20 Prozent der Frauen haben eine tatsächliche Arbeitszeit von mehr als 40 Wochenstunden. Auf der anderen Seite arbeitet fast die Hälfte der Mütter (48,3 Prozent) in Teilzeit mit weniger als 21 Stunden.<sup>60</sup>

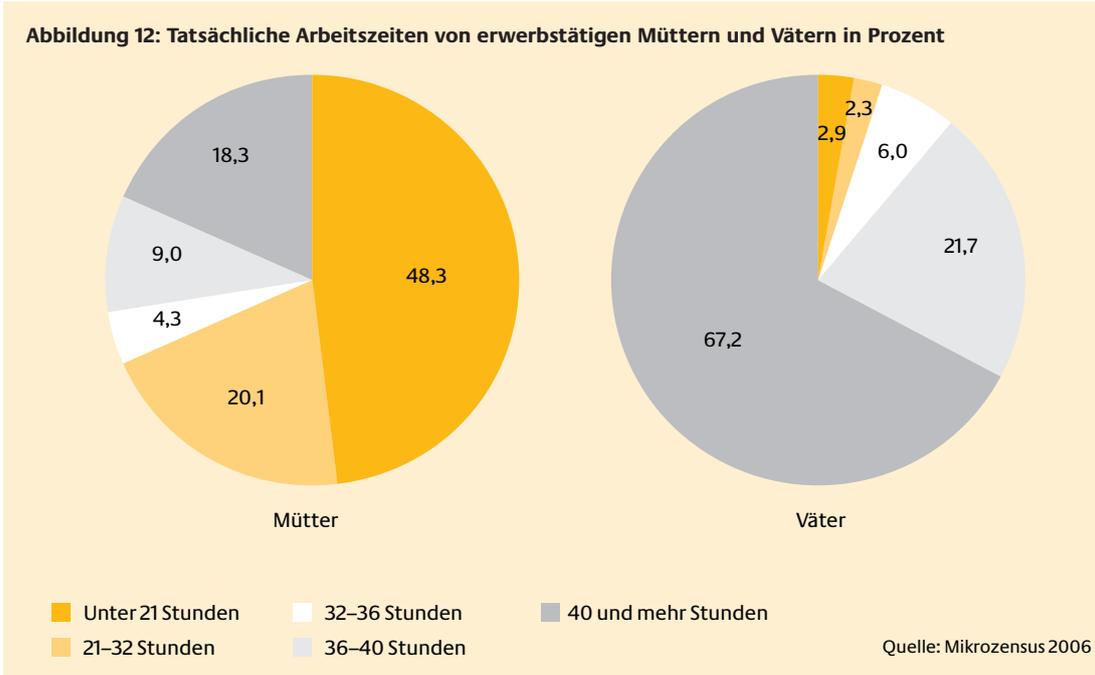
56 Vgl. Kocka, Jürgen/Staudinger, Ursula M. (2009), S. 120.

57 Grundlage der Auswertung bilden der Mikrozensus und ergänzend das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern und die daraus resultierenden Erwerbskonstellationen werden auf Basis des Mikrozensus 2006 dargestellt (eigene Auswertung nach Sonderabfrage). Im weiteren Verlauf werden die Erwerbszeiten und deren konkrete Ausgestaltung (Lage der Arbeitszeit, Befristung etc.) von Müttern auf Basis eigener Auswertungen des SOEP aus dem Jahr 2007 betrachtet. Auf Basis derselben Daten lassen sich zudem Betreuungstypen nach Art und Dauer der Kinderbetreuung identifizieren. Schließlich werden in diesem Kapitel ergänzend demoskopische Ergebnisse angeführt (z. B. IfD Allensbach zu Erwerbs- und Arbeitszeitwünschen; Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI): Evaluation zum Elterngeld anhand der Erwerbswünsche von Müttern zu verschiedenen Zeiten nach der Geburt).

58 Die folgenden Daten beziehen sich auf die Ergebnisse des Mikrozensus für das Jahr 2006. Die Definition von Vollzeit- bzw. Teilzeiterwerbstätigkeit beruht beim Mikrozensus auf einer Selbsteinstufung der Befragten.

59 Das unterschiedlich ausgeprägte Angebot an Kinderbetreuung in Ost- und Westdeutschland stellt nach einer aktuellen Allensbach-Umfrage die zentrale Voraussetzung dafür dar, Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können (BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a)).

60 Geringfügige Teilzeitbeschäftigungen sind dabei oftmals nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Teilzeitarbeit in dieser Form geht somit mit einer mangelhaften sozialen Absicherung einher (vgl. u. a.: Friedrich-Ebert-Stiftung (2006): Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse).



Es sind keineswegs nur Mütter von bereits jugendlichen Kindern, die einer Vollzeitberufstätigkeit nachgehen, sondern auch Mütter jüngerer Kinder. Als Teilzeitbeschäftigte arbeiten Mütter durchschnittlich weniger als halb so lang (17,8 Stunden) wie die Vollzeitbeschäftigten. Erneut sind Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern hervorzuheben: In Ostdeutschland beträgt die Arbeitszeit in Teilzeit 22,8 Stunden pro Woche, in Westdeutschland 17,1 Stunden.<sup>61</sup> Unter den Vätern ist eine vergleichbare Aufteilung wie unter den Müttern demgegenüber nicht zu beobachten.

Die Arbeitszeiten von Müttern variieren in Abhängigkeit von der Zahl und dem Alter der Kinder. Der Anteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter sinkt deutlich mit der Anzahl der Kinder. 69 Prozent der aktiv erwerbstätigen Mütter haben ein Kind, während nur knapp 5 Prozent der Mütter von drei und mehr Kindern einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Anders ist es bei den Männern: Je mehr Kinder ein Mann hat, desto länger sind seine Arbeitszeiten.<sup>62</sup>

Mit dem Älterwerden der Kinder geht vor allem bei den Müttern ein Anstieg der geleisteten Wochenstunden in einer Teilzeittätigkeit einher. Die Vollzeitwochenarbeitszeit bleibt dabei relativ konstant.

Die Vollzeit- ebenso wie die Teilzeitbeschäftigungen der Väter umfassen mehr Stunden als die der Mütter. Der Durchschnitt liegt hier in Deutschland bei 42,9 Stunden beziehungsweise 20,2 Stunden pro Woche. Der Anteil der Väter in Teilzeitbeschäftigungen ist allerdings gering (5 Prozent).

61 Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit in Vollzeit von Müttern in Ostdeutschland 39,8 und in Westdeutschland 41,0 Stunden.

62 Kümmerling, Angelika/Jansen, Andreas/Lehndorff, Steffen (2008): IAQ Report 2008-04. Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation. Die Daten basieren ebenfalls auf dem Mikrozensus.



Eine neuere Studie des „Instituts Arbeit und Qualifikation“ der Universität Duisburg-Essen belegt, dass im Durchschnitt beispielsweise abhängig beschäftigte Mütter mit einem Kind 5,2 Stunden wöchentlich kürzer im Beruf arbeiten als Frauen ohne Kinder. Bei Müttern mit mehr als drei Kindern ist diese Differenz bereits mehr als doppelt so groß (10,6 Stunden). Es zeigen sich hier deutliche Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen Müttern. Bei den Müttern mit einem Kind in Ostdeutschland beträgt die durchschnittliche Differenz nur 0,8 Stunden, wohingegen westdeutsche Mütter 6,5 Stunden pro Woche weniger arbeiten als Frauen ohne Kinder. Zudem arbeiteten Frauen mit Kindern 2006 deutlich kürzer als noch 2001. Keine andere Personengruppe hat insgesamt einen vergleichbar ausgeprägten Rückgang der Arbeitszeiten zu verzeichnen.<sup>63</sup>

### 1.4.2 Rückgang von Normalarbeitszeitmodellen und Arbeitszeitflexibilisierung



Das Normalarbeitszeitverhältnis<sup>64</sup> stellt weiterhin die dominierende Beschäftigungsform in Deutschland dar. Im Zuge betrieblicher Prozesse in Richtung einer flexibleren und dezentralen Unternehmensorganisation ist allerdings eine Zunahme der vom sogenannten Normalarbeitstag abweichenden Arbeitszeitarrangements feststellbar.<sup>65</sup> Zwar eröffnen selbstgesteuerte variable Arbeitszeiten theoretisch bessere Möglichkeiten zur Koordinierung beruflicher und privater Zeitbedarfe. Nach einer Betriebsbefragung von Bauer/Munz<sup>66</sup> nutzen Beschäftigte diesen Spielraum aber vor allem dazu, ihre Arbeitszeit dem Arbeitsanfall anzupassen (89 Prozent), und nur 11 Prozent hauptsächlich dazu, ihren privaten Zeitanforderungen gerecht zu werden. Die zur Sicherung von Familienzeiten entscheidende Zeitsouveränität der Beschäftigten ist damit faktisch nur gering ausgeprägt. Vor diesem Hintergrund führt der Umgang mit den variablen Zeitanforderungen derzeit eher zu einer erschwerten Koordination von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit in der Familie.

### Zeitliche Belastungen alleinerziehender Eltern



Der Anteil Alleinerziehender an allen Familien macht heute 18 Prozent aus. Anders als Familien mit zwei Eltern können Alleinerziehende die Aufgaben nicht kontinuierlich mit Partnerin oder Partner teilen. Alleinerziehende schätzen die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeit mit

63 Kümmerling et al. (2008), S. 6.

64 Die Definitionen von Normalarbeitsverhältnissen (NAV) variieren bedingt durch die Heterogenität der Beschäftigungsformen (Keller, Berndt/Seifert, Hartmut (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität. WSI-Mitteilungen 5, S. 235–240). Teilweise wird betont, dass das Normalarbeitsverhältnis bereits rückblickend auf die letzten Jahrzehnte nicht erreichbar war und eher „Norm“ als „Normalität“ darstellte (z. B. Kocka, Jürgen (2001): Thesen zur Geschichte und Zukunft der Arbeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B21, S. 8–13). Für das Statistische Bundesamt ist das NAV gekennzeichnet durch eine abhängige Vollzeit- oder eine Teilzeittätigkeit mit mindestens der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit, ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis, die Integration in die sozialen Sicherungssysteme sowie die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (Statistisches Bundesamt 2008). Die oftmals beschriebene Erosion des NAV umschreibt den Bedeutungsverlust des NAV in den letzten Jahren. Die sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse (nach Statistischem Bundesamt: abhängige Beschäftigungsverhältnisse mit mindestens einem der Merkmale: Befristung, Teilzeitbeschäftigung unter 20 Std./Woche, Zeitarbeitsverhältnis, geringfügige Beschäftigung) haben dabei in den letzten Jahren stark und kontinuierlich zugenommen (Beschäftigte im NAV 2007: 75,5 Prozent (1997: 82,5 Prozent); atypisch Beschäftigte: 25,5 Prozent (1997: 17,5 Prozent)).

65 Linne, Gudrun (Hrsg.) (2002): Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen, Düsseldorf.

66 Bauer, Frank/Munz, Eva (2005): Arbeitszeiten in Deutschland. 40plus und hochflexibel. In: WSI-Mitteilungen 58 (1), S. 40–48.

der Familie schlechter ein als Eltern in Paarhaushalten.<sup>67</sup> Mit 48 Prozent arbeitet fast die Hälfte der alleinerziehenden Mütter in normaler oder überlanger Vollzeit. Die Arbeitszeitdauer von alleinerziehenden Müttern fällt damit länger aus als die von Müttern aus Paarhaushalten. Daraus resultiert im Alltag ein erheblicher Zeitdruck, den diese besonders belastete Gruppe bewältigen muss.<sup>68</sup>

Mehr als die Hälfte aller Alleinerziehenden gibt an, unter Stress zu leiden. Als Ursache dafür werden vorrangig die Belastungen bei der Bewältigung des Alltags und die Doppelbelastung durch Familie und Beruf genannt. Weiterhin gibt mehr als jede/-r Dritte der Alleinerziehenden an, kaum noch Zeit für sich zu haben. Ebenso viele machen sich Sorgen, dass sie nicht genügend Zeit für ihr Kind haben. Hiermit im Zusammenhang steht auch die Einschätzung Alleinerziehender, dass sich ihr Leben durch die Elternschaft stark verändert hat. Während zwei Drittel der Alleinerziehenden dieser Meinung sind, ist es bei den nicht Alleinerziehenden knapp die Hälfte.<sup>69</sup>



### Zeitliche Belastungen von Eltern in Paarhaushalten nach Erwerbskonstellation

Die Paarhaushalte unterscheiden sich hinsichtlich der familialen Erwerbskonstellationen der Eltern und des damit verbundenen Zeitdrucks in den Alltagsarrangements. Für einen großen Teil der Eltern addieren sich die jeweiligen individuellen Arbeitszeiten zu sehr langen gemeinsamen Paararbeitszeiten auf (vgl. Abbildung 13). Familien mit zwei vollzeitbeschäftigten Eltern gehören zu den zeitlich besonders belasteten Familien.<sup>70</sup>

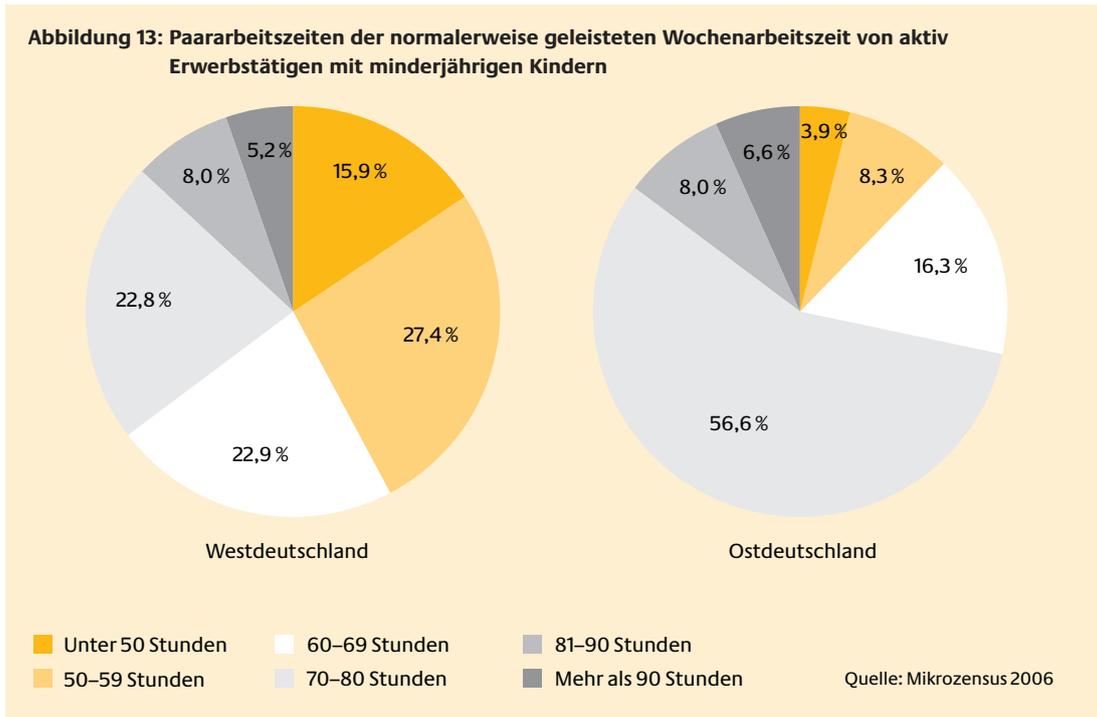
In Ostdeutschland sind die Paararbeitszeiten deutlich höher als in Westdeutschland. Hier liegt der Anteil der Eltern, deren gemeinsame wöchentliche Arbeitszeit zwischen 70 und 80 Stunden beträgt, bei über 56 Prozent, während dies in Westdeutschland auf weniger als ein Viertel der Eltern zutrifft.

67 Klenner, Christina/Schmidt, Tanja (2007): Familienfreundlicher Betrieb – Einflussfaktoren aus Beschäftigten-sicht. In: WSI-Mitteilungen 9, S. 494–501.

68 Vgl. Kahle (2004); BMFSFJ 2006.

69 BMFSFJ/IfD Allensbach (2008h): Alleinerziehendenbefragung, unveröffentlichte Expertise im Rahmen des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen.

70 BMFSFJ (2006a), S. 224.



Die egalitäre Arbeitszeit-Konstellation, also einer „Vollzeit + Vollzeit“-Konstellation, ist in den ostdeutschen Bundesländern deutlich stärker ausgeprägt und trifft dort auf 54,8 Prozent der Elternpaare mit minderjährigen Kindern zu. In den westdeutschen Bundesländern liegt dieser Anteil lediglich bei 20,3 Prozent.

Die Arbeitszeiten der Väter sind über lange Jahre unverändert geblieben, obwohl die Mütter häufiger erwerbstätig wurden. Wenn Mütter Vollzeit arbeiten, steht dem meist keine Arbeitszeitreduktion der Väter gegenüber. Väter arbeiten in allen familiären Konstellationen im Durchschnitt länger als Mütter. Eine familienbedingte Teilzeitarbeit ist fast nur bei Müttern anzutreffen. Sie ist unter Vätern immer noch rar, sodass eine egalitäre Arbeitszeitkonstellation mit Teilzeit beider Eltern fast nicht vorkommt.<sup>71</sup>

### 1.4.3 Erwerbswünsche und tatsächliche Arbeitszeiten von Müttern und Vätern



Die Ergebnisse des Allensbach-„Familienmonitors“<sup>72</sup> zeigen, dass bei vollzeiterwerbstätigen Müttern und Vätern ein Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit besteht (27 Prozent der befragten Väter unter 45 Jahren; 64 Prozent der Frauen dieses Alters, siehe Abbildung 14). Präferiert wird dabei von einem Fünftel der befragten Väter eine wöchentliche Arbeitszeit von 30 bis 35 Stunden. Auch 30 Prozent der teilzeitbeschäftigten Mütter würden diese

71 Vgl. Mikrozensus; Kümmerling et al. 2008. Als ein Erklärungsmuster lässt sich hier die Aufgabenverteilung innerhalb der Familie heranzuführen. Die Vorstellung, dass sich die traditionelle Arbeitsteilung in der jungen Elterngeneration allmählich auflöst, lässt sich durch repräsentative Zeitbudgetdaten nicht bestätigen. Die komplexe Verantwortung für die familiäre Ernährungsversorgung und die damit verbundenen Aufgaben zum Beispiel liegt nach wie vor im Zuständigkeitsbereich der Mütter. Je größer allerdings der Umfang ihrer Berufstätigkeit oder je höher ihr Berufsstatus ist, desto mehr beteiligen sich die Väter, wengleich eher in ausführend-angeleiteter Rolle.

72 BMFSFJ/IfD Allensbach 2008a.

Wochenarbeitszeit durch eine Aufstockung der Arbeitszeit bevorzugen (substanzielle Teilzeit), wobei Teilzeitstellen in diesem Bereich kaum vorhanden sind.<sup>73</sup>

Weitere Belege liefert die Studie des „Rheinisch-Westfälischen Instituts für Wirtschaftsforschung“ (RWI)<sup>74</sup> zum Elterngeld, die zu verschiedenen Zeitpunkten nach der Geburt den wachsenden Erwerbswunsch aufzeigt. Knapp die Hälfte aller Mütter (48 Prozent) ist nach der Elternzeit mit einem Stundenumfang von 15 bis 30 Stunden wieder in den Beruf eingestiegen. Insbesondere Frauen mit einfacher Bildung, aber auch Frauen in den neuen Bundesländern kehren bereits bei der ersten Arbeitsaufnahme nach der Geburt mit mehr als 30 Stunden pro Woche in die Erwerbstätigkeit zurück. Als Gründe, die gewünschte Stundenzahl nicht zu realisieren oder die Erwerbsaufnahme zu verschieben, werden zumeist Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie genannt.<sup>75</sup>

Fast die Hälfte der Väter mit Kindern unter 16 Jahren äußert, dass sie alles in allem „nicht genug Zeit“ hat, um sich mit ihrem Kind zu beschäftigen. Drei Viertel von ihnen geben „berufliche Gründe“ für diesen unbefriedigenden Zustand an. Bei den berufstätigen Müttern sind es knapp 30 Prozent, von denen 85 Prozent „berufliche Gründe“ nennen. Auf beide Geschlechter bezogen geben diese Aussagen des „Generationenbarometers 2009“ Anlass, die Arbeitswelt weitaus stärker als Handlungsfeld der Familienpolitik zu gestalten.<sup>76</sup>



## Vergleich von Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen

57 Prozent der Bevölkerung und 74 Prozent der berufstätigen Mütter mit Kindern unter 18 Jahren messen flexiblen Arbeitszeiten und Arbeitskonten besondere Bedeutung für die Förderung der Vereinbarkeit bei. Dort, wo es Teilzeitarbeitsplätze in ausreichender Zahl gibt, werden Arbeitszeitmodelle, die nur die Wahl zwischen einer Halbtags- oder einer Ganztagsstelle lassen, häufig als unbefriedigend empfunden. So wünschen sich zum Beispiel 36 Prozent der vollzeitbeschäftigten Eltern mit Kindern unter 18 Jahren eine Arbeitszeit, die – meist nur um einige Wochenstunden – unter ihrer jetzigen Arbeitszeit liegt. Von den Teilzeitbeschäftigten würden dagegen 31 Prozent gern mehr als 30 Wochenstunden beschäftigt sein, meist zwischen 30 und 35 Wochenstunden. Zudem würden es fast zwei Drittel der jungen Eltern vorziehen, wenn sie nicht eine täglich konstante Arbeitszeit hätten, sondern zuweilen mehr arbeiten und zum Ausgleich an anderen Tagen freinehmen könnten.<sup>77</sup>

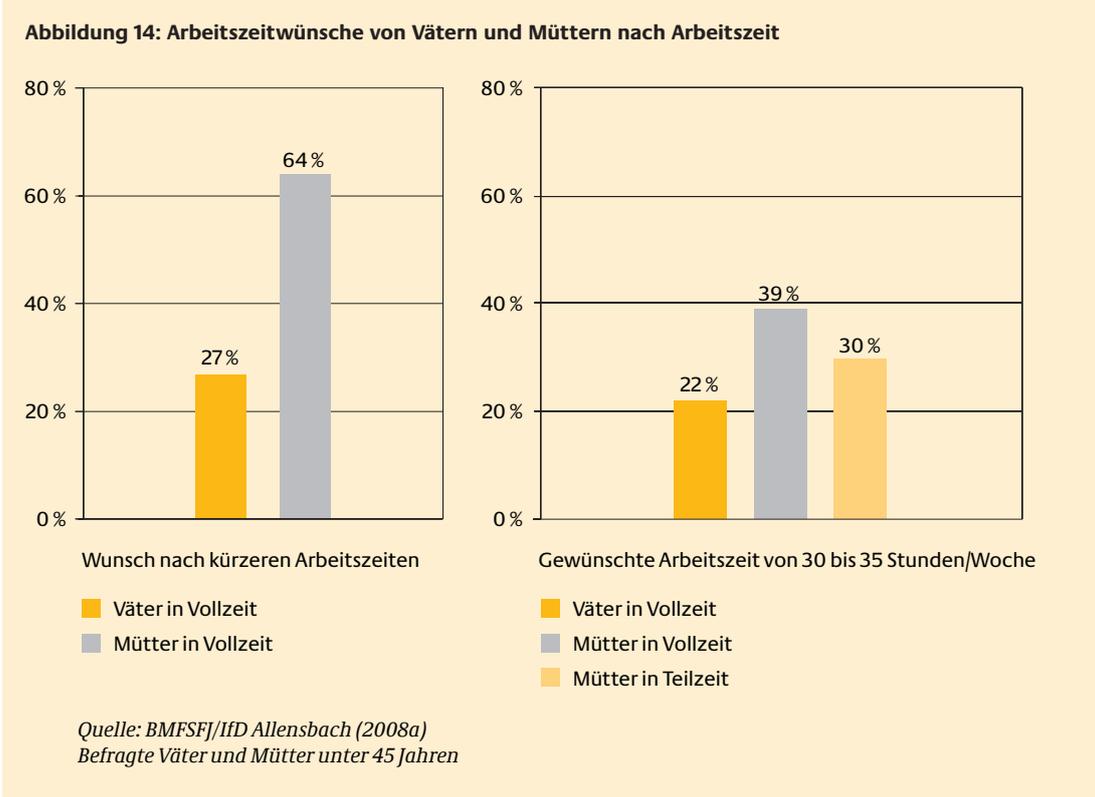
73 Ebd.; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008b): Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, S. 112; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008c): Früher beruflicher Wiedereinstieg von Eltern, S. 31 ff.

74 Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) (2008): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit. Forschungsvorhaben des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

75 Vgl. Mikrozensus 2006. Ergebnisse des Mikrozensus – Bevölkerung in Familien/Lebensformen am Hauptwohnsitz. Aktiv teilzeittätige Mütter im erwerbsfähigen Alter (15 bis unter 65 Jahre) befragt nach Gründen für die Teilzeittätigkeit, Alter der Kinder sowie Zahl der Kinder: 72 Prozent sehen in persönlichen und familiären Verpflichtungen den Grund für die Teilzeittätigkeit (13 Prozent geben an, keine Vollzeitstelle zu finden).

76 Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5256, Februar/März 2009 („Generationenbarometer“).

77 BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).

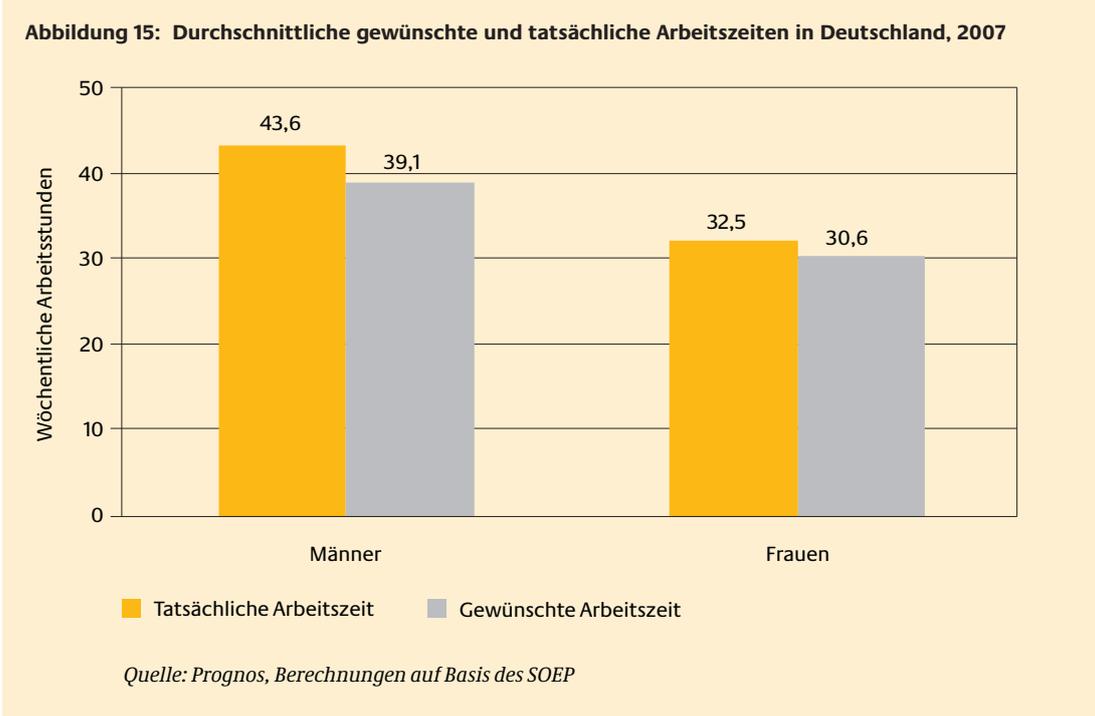


Bei vielen Erwerbstätigen weicht die gewünschte Arbeitszeit von dem Arbeitsumfang ab, der vertraglich vereinbart worden ist und den sie tatsächlich leisten. Einer stärkeren Übereinstimmung zwischen gewünschter und realisierter Arbeitszeit stehen auf der einen Seite Erfordernisse bei der Organisation von Arbeitsprozessen sowie anderen betrieblichen Abläufen entgegen. Auf der anderen Seite sind die Beschäftigten ihrerseits limitiert in der Realisierung ihrer Arbeitszeitwünsche, etwa durch eine nicht ausreichend umfangreiche oder flexible Betreuung ihrer Kinder. In der Summe ergeben sich mögliche Veränderungen des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens, wenn es gelingt, Wünsche und Wirklichkeit stärker in Einklang zu bringen.<sup>78</sup>

Im Jahr 2007 wurden von den Erwerbstätigen im Mittel 38,3 Stunden wöchentlich gearbeitet. Über das gesamte Jahr errechnet sich daraus ein Arbeitsvolumen von 57,4 Mrd. Stunden.<sup>79</sup> Davon entfallen annähernd 34 Mrd. Stunden (59 Prozent) auf männliche und 23,5 Mrd. Stunden (41 Prozent) auf weibliche Erwerbstätige. Das tatsächliche Arbeitsvolumen liegt um etwa 15 Prozentpunkte über den vereinbarten Arbeitszeiten, wobei die absolute Differenz bei den Männern mehr als doppelt so hoch ausfällt wie bei den Frauen. Gleiches gilt für den Vergleich mit den gewünschten Arbeitszeiten. Pro Woche liegt die gewünschte Arbeitszeit im Mittel über alle Erwerbstätigen bei 35,0 Stunden. Bei den Männern sind es rund 39 Stunden und bei den Frauen 30,6 Stunden.

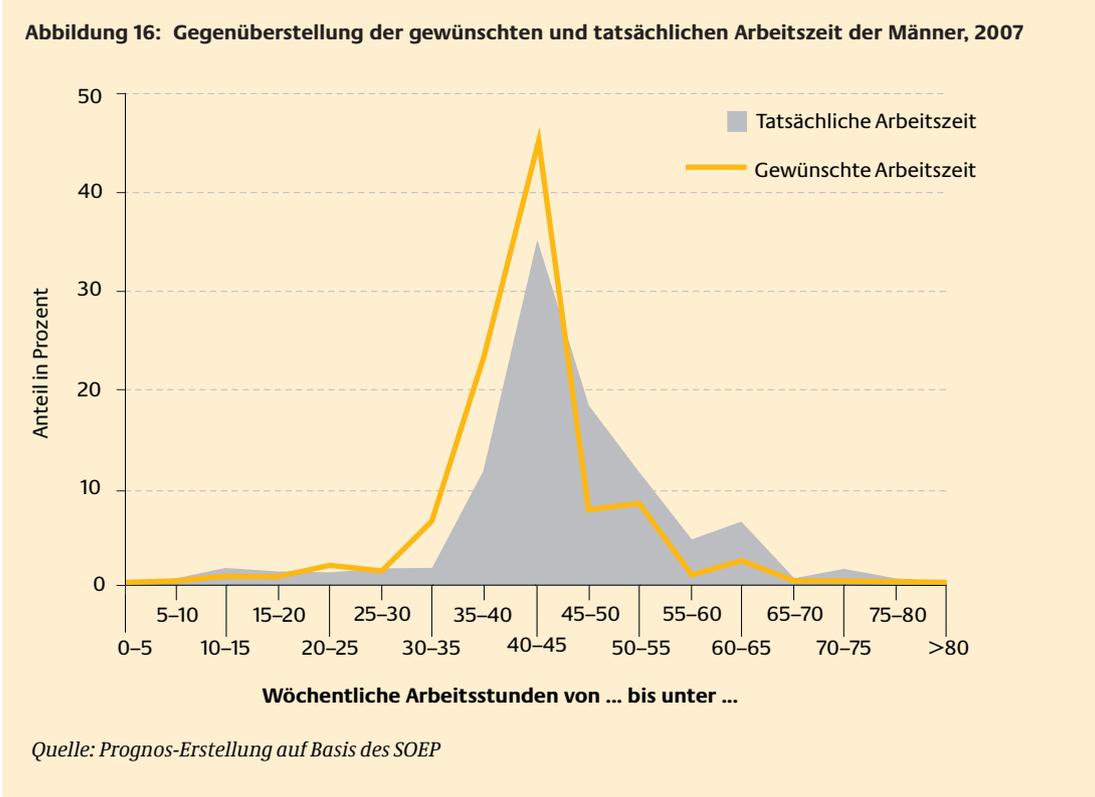
78 Datengrundlage ist die jüngste Welle des SOEP (2007). Die Angabe der Arbeitszeitwünsche berücksichtigt, dass das Bruttoarbeitsentgelt proportional zur Veränderung der Arbeitszeit angepasst würde. Berechnungen: Prognos für das Kompetenzzentrum (März 2009).

79 Die Berechnungen beruhen auf einer Jahresarbeitszeit von 209,5 Tagen im Jahr 2007. Dabei wurden 31 Urlaubstage, 12 Feiertage, 7 Krankheitstage sowie 1,5 freie Tage zum Jahreswechsel berücksichtigt.



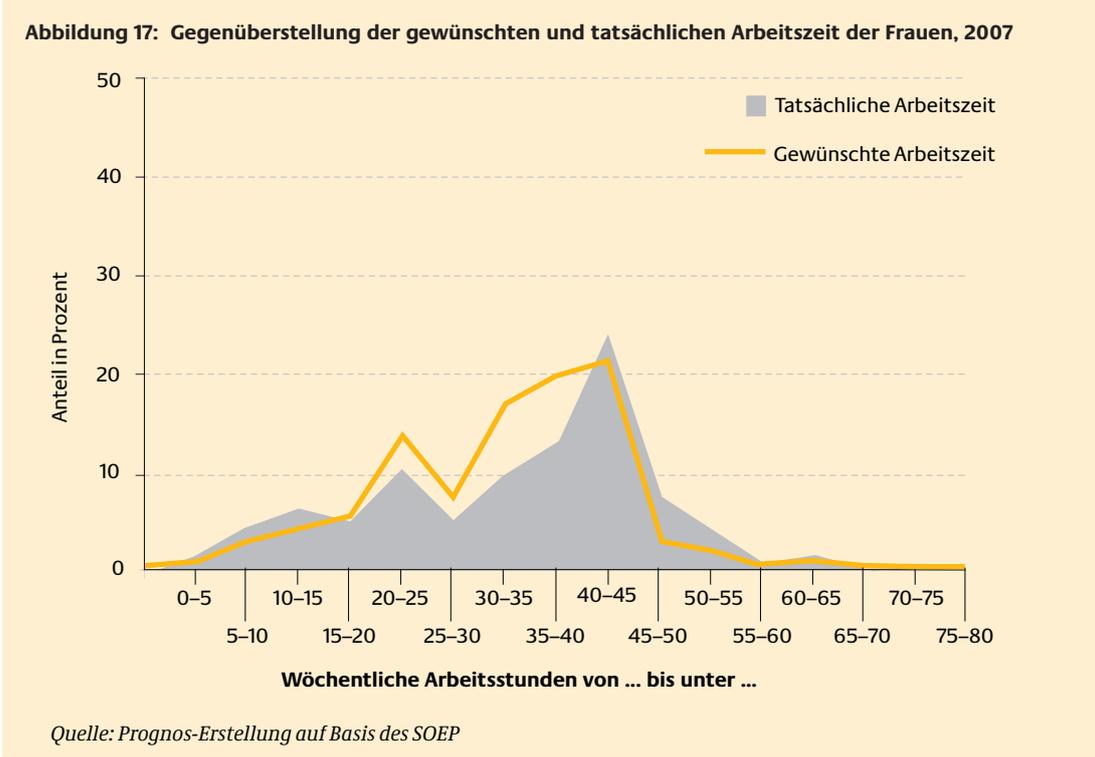
Eine differenzierte Darstellung der tatsächlichen gegenüber der gewünschten Arbeitszeit nach der jeweiligen vereinbarten Arbeitszeit lässt erkennen, dass sich Personen mit langen Arbeitszeiten tendenziell kürzere Arbeitszeiten wünschen. Umgekehrt gilt dies für Personen, deren Arbeitszeit heute weniger als 20 Stunden pro Woche beträgt. Am geringsten fällt die Abweichung in der Gruppe aus, die zwischen 20 und 30 Stunden wöchentlich arbeitet. Die größten Diskrepanzen liegen bei den Erwerbstätigen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden. Diese Personengruppe wünscht sich, wöchentlich rund 9 Stunden weniger zu arbeiten. Selbstständige, die im Mittel 45,5 Stunden pro Woche arbeiten, haben vergleichbare Präferenzen wie die Angestellten mit identischer Arbeitszeit. Zwischen Frauen und Männern bestehen hier keine großen Unterschiede.





Die Gegenüberstellung der Verteilungen der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit zeigt, dass insbesondere eine größere Nachfrage nach Stellen mit einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 25 bis 40 Stunden besteht („große Teilzeit“). Während mehr als 30 Prozent der Erwerbspersonen angeben, wöchentlich mehr als 45 Stunden zu arbeiten, wünschen sich nur 12 Prozent derart lange Arbeitszeiten. Umgekehrt wünschen sich zwar 80 Prozent der Erwerbstätigen Arbeitszeiten zwischen 20 Stunden und 45 Stunden, diese werden allerdings nur von 57 Prozent realisiert. Die Lücke im Bereich von 20 Wochenstunden repräsentiert einen zusätzlichen Bedarf von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen, die vor allem durch Personen angestrebt werden, die heute einen sehr geringen Beschäftigungsumfang haben; 11 Prozent aller Beschäftigten arbeiten weniger als 20 Stunden pro Woche, obwohl dies nur für 8 Prozent den eigenen Präferenzen entspricht.





Zwischen Frauen und Männern fallen eher die unterschiedlichen Verteilungen der Arbeitszeiten insgesamt als die Abweichungen zwischen der tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeit auf.



**1.4.4 Wechselverhältnis von Arbeitszeiten<sup>80</sup> und Betreuungszeiten<sup>81</sup>**

Auch wenn ein zunehmender Anteil von Vätern Familienarbeit leistet, so sind es nach wie vor im Besonderen Mütter, die spezifischen Koordinations- und Synchronisationsproblemen von Erwerbs- und Familienarbeit gegenüberstehen. Deshalb beziehen sich nachfolgende Aussagen zu spezifischen Arbeitszeiterfordernissen insbesondere auf Mütter.

32 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter drei Jahren und 37 Prozent der Mütter mit älteren Vorschulkindern arbeiten fünf Tage die Woche, während 68 Prozent bzw. 63 Prozent weniger als fünf Tage pro Woche erwerbstätig sind und damit grundsätzlich nicht für jeden Wochentag einen Betreuungsbedarf für ihre Kinder haben. Im Hinblick auf die Arbeitszeitregelungen berichten 37 Prozent bzw. 33 Prozent der Mütter mit Vorschulkindern im Alter von bis zu zwei bzw. drei bis sieben Jahren, dass der Beginn und das Ende ihrer Arbeitszeit festgelegt sind. 15 Prozent bzw. 18 Prozent geben hingegen wechselnde Arbeitszeiten an, was zum einen mehr Flexibilität bedeuten kann, aber zum anderen auch mit einem Bedarf an immer wieder neuen Betreuungszeiten verbunden sein kann.

80 Vgl. dazu Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): Leben und Arbeiten in Deutschland, Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden; eigene Auswertungen auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2007.  
 81 DJI – Deutsches Jugendinstitut (2008): Zahlenspiegel 2007, Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik, München. Kapitel 1.4; eigene Auswertungen auf der Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2007.

Nahezu 30 Prozent bzw. 25 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Alter von bis zu zwei Jahren bzw. drei bis sieben Jahren können ihre Arbeitszeit selbst festlegen, was für die Balance zwischen Familie und Beruf von großem Vorteil ist und die Nutzung vorhandener, oft zeitlich begrenzter Betreuungsangebote ermöglicht. Die durchschnittliche tägliche Arbeitszeit beträgt bei etwas über 50 Prozent der Mütter mit Vorschulkindern vier bis acht Stunden (siehe Abbildung 18). Dem kann in einigen Fällen eine freiwillige Entscheidung zugrunde liegen. Da allerdings, wie an anderer Stelle in diesem Kapitel gezeigt wird, viele teilzeitbeschäftigte Mütter ihren Erwerbsumfang gerne steigern würden, muss konstatiert werden, dass ein unzureichendes Betreuungsangebot vielerorts zu einer unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung von Frauen führt. Auf jeden Fall ist davon auszugehen, dass in vielen Fällen aufgrund familiärer Verpflichtungen Teilzeit gearbeitet wird.<sup>82</sup>

Über ein Drittel der Mütter gibt im Rahmen der SOEP-Befragung an, mehr als acht Stunden pro Tag zu arbeiten. Für diese Mütter und für diejenigen, deren gewünschter und tatsächlicher Erwerbsumfang erheblich differieren, ergibt sich ein Betreuungsbedarf, der über die üblichen Öffnungszeiten von den meisten Betreuungseinrichtungen hinausgeht.

Abbildung 18: Arbeitszeit und Betreuungszeit

Arbeitszeit (Stunden pro Tag)	Alter des Kindes	Anteil gesamt	Einrichtungsbesuch				Tagesmutter	
			nein	ja	davon		ja	nein
					halbtags	ganztags		
Unter 4	0–2 Jahre	12,0%	72,8%	27,2%*	64,2%*	35,8%*	94,7%	5,3%*
	3–7 Jahre	8,1%	2,2%*	97,8%	69,8%	30,2%	94,3%	5,7%*
Zwischen 4 und 8	0–2 Jahre	53,2%	50,4%	49,6%	41,1%*	58,9%	86,2%	13,8%*
	3–7 Jahre	57,6%	3,8%*	96,2%	64,1%	35,9%	99,5%	0,5%*
Mehr als 8	0–2 Jahre	34,7%	56,5%*	43,5%*	45,9%*	54,1%*	98,8%	1,2%*
	3–7 Jahre	34,3%	9,5%*	90,5%	52,5%*	47,5%*	100,0%	0,0%*

Quelle: SOEP 2007, Berechnungen des DIW Berlin

\* Geringe Fallzahlen in der Untersuchung

Was die Lage der Arbeitszeit angeht, so geben 47 Prozent bzw. 48 Prozent der Mütter mit Kindern im „Krippen-“ bzw. „Kindergartenalter“ an, dass sie abends beruflich aktiv sind. Bei 18 Prozent bzw. 26 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit Kindern in den beiden Altersgruppen kommt es vor, dass sie nachts arbeiten. 64 Prozent der Mütter mit Kindern unter drei Jahren und 57 Prozent der Mütter mit älteren Vorschulkindern sind außerdem am Wochenende beruflich aktiv. Aus diesen eher untypischen Arbeitszeiten kann sich ein Vorteil ergeben bzw. diese werden teilweise bewusst gewählt, wenn der Partner bzw. Vater des Kindes Betreuungsaufgaben übernimmt. Für alleinerziehende Elternteile ergibt sich dagegen ein besonderer Betreuungsbedarf.

Neben atypischen Arbeitszeiten stellen Überstunden ein großes Problem für erwerbstätige Mütter dar. 52 Prozent der Mütter mit Vorschulkindern berichten, dass sie Überstunden leis-

82 Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten übt eine Teilzeitbeschäftigung aus, weil sie Kinder oder pflegebedürftige Personen betreut oder anderen familiären Verpflichtungen nachgeht. Dies ist in den alten Bundesländern stärker ausgeprägt als in den neuen Ländern. Hier stellt Teilzeitarbeit für einen wachsenden Anteil der Bevölkerung eine Notlösung dar. 65 Prozent der Teilzeitbeschäftigten arbeiten in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung gefunden haben (vgl. Destatis 2009: Frauendomäne Teilzeitarbeit – Wunsch oder Notlösung?, in: STAT-Magazin des Statistischen Bundesamtes (04–09); die Ergebnisse beziehen sich auf den Mikrozensus 2008).

ten. Neben diesen Arbeitszeitregelungen besteht für erwerbstätige Mütter auch ein Betreuungsbedarf in Hinblick auf Pendelzeiten zum Arbeitsplatz. Immerhin 37 Prozent der Mütter mit Kindern unter drei Jahren und 43 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit älteren Vorschulkindern geben an, dass sie von ihrer Hauptwohnung zum Arbeitsplatz pendeln müssen.



Die sehr unterschiedlichen zeitlichen Bedarfe erwerbstätiger Mütter treffen zunehmend auch auf differenzierte Betreuungs- und Bildungsangebote, allerdings zeigt eine 2008 vollzogene Erhebung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages zu Kinderbetreuungs- und Bildungseinrichtungen, dass das Angebot mit den Bedürfnissen und Notwendigkeiten seitens der Eltern und Betriebe noch nicht kompatibel ist (vgl. Kap. 2.2).<sup>83</sup>

Grundsätzlich ist im Bereich der Kindertageseinrichtungen in Ostdeutschland ein zeitlich relativ umfassendes Angebot anzutreffen: Bei den unter Dreijährigen werden in Westdeutschland etwa ein Drittel halbtags, das heißt bis zu fünf Stunden, etwas weniger als ein Drittel mehr als fünf und bis zu sieben Stunden („erweiterte Halbtagsbetreuung“) und wiederum etwas mehr als ein Drittel ganztägig, das heißt mehr als sieben Stunden betreut. Eine Betreuung von mehr als zehn Stunden nehmen nur wenige Kinder in Anspruch. In Ostdeutschland werden dagegen unter 40 Prozent der Kinder weniger als sieben Stunden betreut. 62 Prozent nutzen eine Ganztagsbetreuung. Ältere Vorschulkinder im Kindergartenalter werden in Westdeutschland im Mittel kürzer betreut, was auch mit entsprechenden Angebotsstrukturen zusammenhängt. Ungefähr jeweils ein Drittel wird halbtägig bzw. fünf bis sieben Stunden betreut, während nur etwa 17 Prozent der Kinder eine Ganztagsbetreuung nutzen. In Ostdeutschland ist dieses Bild insofern anders, als hier immerhin 63 Prozent der Kinder mehr als sieben Stunden täglich betreut werden.

<sup>83</sup> Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2008): Der Kita-Check. Kinderbetreuung in Deutschland 2008.



Die mangelnde Kompatibilität der Arbeitszeiten der Eltern und der Betreuungszeiten der Kinder führt in vielen Fällen zu einer unfreiwilligen Reduktion des Erwerbsumfangs. Darüber hinaus sind oftmals zusätzliche außerfamiliale Betreuungsarrangements notwendig. Abbildung 20 zeigt, dass nur etwa 14 Prozent der Kinder unter drei Jahren neben den Eltern ausschließlich in einer Kindertageseinrichtung betreut werden, bei weiteren knapp 10 Prozent wird die Betreuung in der Kindertageseinrichtung mit der Betreuung durch andere Personen, die außerhalb des Haushaltes des Kindes leben, ergänzt. 18 Prozent der Kinder dieser Altersgruppe werden neben den Eltern ausschließlich durch externe Personen außerhalb von Kindertageseinrichtungen betreut. Dabei spielen insbesondere die Großeltern eine wichtige Rolle.<sup>84</sup>

Abbildung 20: Betreuungstyp nach Erwerbsstatus und Kindesalter<sup>85</sup>

Erwerbsstatus	Alter des Kindes	Anteil gesamt	Betreuung durch			
			Nur Kita/ Tagesmutter	Nur Externe <sup>1</sup>	Nur Kita/ Externe	Sonstige
Alle Mütter	0–2 Jahre	100 %	14,1%	17,7%	9,5%	58,7%
	3–7 Jahre	100 %	60,8%	1,4%*	33,1%	4,4%
Nicht-erwerbstätige Mütter	0–2 Jahre	63,3%	7,5%	16,2%	4,4%*	4,6%
	3–7 Jahre	38,1%	72,7%	3,1%*	18,0%	6,3%
Erwerbstätige Mütter	0–2 Jahre	33,2%	28,5%	22,6%	19,4%	29,5%
	3–7 Jahre	58,2%	59,8%	0,5%*	36,4%	3,2%*

<sup>1)</sup> Verwandte, Freunde, Bekannte, Nachbarn, bezahlte Betreuungspersonen die bei der Betreuung unterstützen  
Quelle: SOEP 2007, Berechnungen des DIW Berlin

\* Geringe Fallzahlen in der Untersuchung

Restwert zu 100 Prozent für Mütter ohne Informationen zum Erwerbsstatus

Bei Kindern im Kindergartenalter sieht das Bild anders aus. Es steigt der Anteil derjenigen, die neben den Eltern nur in einer Kindertageseinrichtung betreut werden, auf 61 Prozent an. Eine ausschließliche Betreuung durch Personen außerhalb des Haushaltes kommt bei dieser Altersgruppe kaum noch vor. Der Anteil der Kinder, die neben den Eltern und der Kindertageseinrichtung noch durch weitere Personen außerhalb des Haushaltes betreut werden, steigt dagegen auf 33 Prozent an. Auch dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass aufgrund familiärer Zeitbedarfe neben der Betreuung in einer Einrichtung weitere Betreuungspersonen notwendig sind. Demnach können diese Zeitbedarfe häufig nur über selbst organisierte „Betreuungsportfolios“ abgedeckt werden, was wiederum mit einem zusätzlichen Zeitaufwand einhergeht.

Zentrale Voraussetzung für mehr Zeitsouveränität stellen Zugänglichkeit und Öffnungszeiten sowie die Erschwinglichkeit von Dienstleistungen dar. Als positive Beispiele werden oftmals die skandinavischen Länder herangezogen. Elementarer Bestandteil dieser Systeme

<sup>84</sup> Nach dem Sonderheft des Statistischen Bundesamtes „Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2005“ (Statistisches Bundesamt 2006) lassen sich die Daten im Trend bestätigen. Die Differenzierung nach Betreuungsformen und die gewählten Altersgruppen sind jedoch nicht identisch. Zudem werden nach den Mikrozensus-Ergebnissen Elternteile im erwerbsfähigen Alter mit Kindern unter 15 Jahren, die im Haushalt leben, miteinbezogen. Den Betreuungsdaten liegt bei den Auswertungen in diesem Kapitel ein Subsample zugrunde, in dem nur Kinder, die noch nicht zur Schule gehen (N = 1662), miteinbezogen werden.

<sup>85</sup> Daten zu Vätern liegen nur in einer zu geringen Fallzahl vor und sind deshalb zu wenig aussagekräftig, als dass sie hier angeführt werden könnten.

ist die Ganztagschule, auf die ergänzende öffentliche Betreuungs- und Freizeitangebote abgestimmt werden. Dies bedeutet mehr Zeitsouveränität und weniger Organisations- und Koordinationsaufwand für Familien. Betreuungs- und Bildungsangebote für Kinder jeden Alters und die Arbeitszeiten der Eltern sind in Deutschland in zeitlicher Hinsicht noch zu wenig aufeinander abgestimmt. Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass in Ländern, in denen quantitativ und qualitativ gut ausgebaute öffentliche Kinderbetreuung existiert, Eltern weniger Probleme haben, Familien- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren.

### **Exkurs: Kinderbetreuung in Schweden und Dänemark**

In Schweden und Dänemark sind die einzelnen Angebote schulischer und außerschulischer Betreuung optimal aufeinander abgestimmt sowie für jedermann erschwinglich und zugänglich. Eine Ganztagsbetreuung ist gewährleistet, ohne dass diese mit einem hohen Organisationsaufwand für Familien einhergeht: Es besteht ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 2. Lebensjahr. Die Betreuungsquoten liegen bei 44 bzw. 73 Prozent (0–2 Jahre) und 92 bzw. 96 Prozent (3–6 Jahre). Die Betreuungs- und Bildungseinrichtungen haben überwiegend ganztags geöffnet (zum Beispiel 60 Prozent der Einrichtungen für 0- bis 2-Jährige bzw. 88 Prozent der Betreuungseinrichtungen für 3- bis 6-Jährige in Dänemark). Ein wesentliches Element des Betreuungssystems ist die Ganztagschule.<sup>86</sup> Außerhalb der Schulzeiten gibt es eine gesetzlich geregelte Betreuung in Freizeiteinrichtungen.<sup>87</sup>

## 1.5 Taktgeber Arbeitszeit

Lange Zeit galt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vonseiten des Erwerbslebens ausschließlich in ihrer Rolle als Arbeitskräfte, nicht jedoch als Mitglieder einer Familie wahrgenommen wurden. Arbeitszeiten und Arbeitsroutinen bestimmten sich aus den Zusammenhängen des Erwerbslebens, nur selten in der Form punktueller und fast nie in der Form systematischer Abstimmung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies änderte sich im Verlauf der späten 90er-Jahre zunächst in Bezug auf „handverlesene“ Arbeitgeber; seit einigen Jahren breitet sich allmählich die Überzeugung aus, dass Instrumente einer betrieblichen Familienpolitik nicht nur Wesentliches zu einer ausgewogeneren Balance von Berufs- und Familienleben für Familien beitragen, sondern auch erhebliche betriebliche Potenziale und Renditen für die Unternehmen entfalten können.

86 Plantenga, Janneke/Remery, Chantal (2005): Reconciliation of work and private life. A comparative review of thirty European countries; Jaraus, Konrad H./Allemann-Ghionda, Cristina (2008): Zeitpolitik der Kinderbetreuung und Grundschulbildung. In: APuZ 23, S. 3–7.

87 Jaraus, Konrad H./Allemann-Ghionda, Cristina (2008): Zeitpolitik der Kinderbetreuung und Grundschulbildung. In: APuZ 23, S. 3–7.

Abbildung 21: Mögliche Maßnahmen betrieblicher Familienpolitik<sup>88</sup>

Handlungsfeld	Maßnahmenbeispiele
Arbeitszeit	Gleitzeit, Kinderbonuszeit, Arbeitszeitkonten
Arbeitsorganisation	Konzentration von Präsenzzeiten, spezieller Personaleinsatz mit Rücksicht auf Familienerfordernisse
Arbeitsort	Heimarbeitsplätze
Informations- und Kommunikationspolitik	Bewusstseinschaffung, Kommunizieren der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit, Beratung
Führungskompetenz	Entwicklung „familiengerechter“ Problemsicht, Förderung von Mitarbeitern mit Familie in Führungsfunktionen
Personalentwicklung	Fortbildungs- und Förderungsmöglichkeiten
Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	Zusatzregelungen zur Elternzeit, Teilfinanzierung von Serviceleistungen, Freistellung zur Betreuung
Service für Familien	Betriebskindergärten, Tagesmüttervermittlung

Eigene Darstellung

Auch in Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft wird mittlerweile die Bedeutung betrieblicher Familienpolitik betont. Führende Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Stiftungen haben gemeinsames Handeln in einer „Allianz für die Familie“ vereinbart. Das 2006 vom Familienministerium gestartete Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ hat eine erfolgreiche Zwischenbilanz vorgelegt.<sup>89</sup>

Mehrere tausend Unternehmen beteiligen sich in einer wachsenden Zahl von Lokalen Bündnissen für Familie und/oder im Unternehmensnetzwerk von Bundesfamilienministerium und Deutschem Industrie- und Handelskammertag. Auf dem Unternehmenstag 2009 wurden Erfolge betrieblicher Maßnahmen vorgestellt und weitere Kooperationen vereinbart. Ein europäisch vergleichender Unternehmensmonitor im Auftrag des Bundesfamilienministeriums wird erstmals Anfang 2010 vorliegen (in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung, erstellt vom IW Köln).

### Maßnahmen zur Zeitgestaltung in Betrieben



Familienbewusste Personalpolitik umfasst alle Regelungen im Unternehmen, die formell oder informell getroffen werden, um eine Balance der Lebensbereiche Beruf und Familie zu ermöglichen oder zu fördern. Betriebliche Familienpolitik kann mit drei Strategien, die hinsichtlich der Zeitmanagement-relevanten Maßnahmen wirken, arbeiten.

- ▮ Arbeitszeiten können verschoben werden, z. B. durch Wahlarbeitszeiten oder Zeitkonten.
- ▮ Arbeitszeiten können reduziert werden, was üblicherweise durch Teilzeitbeschäftigung geschieht.

88 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2008a): Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung des betrieblichen Familienbewusstseins. FFP-Arbeitspapier Nr. 4.

89 BMFSFJ (2008b).

- | Flankierend kann eine Entlastung von Funktionen, z. B. durch einen Familienservice, familiennahe Dienstleistungen, ein entsprechendes Angebot an Betreuungsplätzen und im Bildungssystem, angestrebt werden.



### Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik

- | Erstens werden die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** unterstützt, denen auf diese Weise nicht nur bei der alltäglichen Balance der Lebenswelten Beruf und Familie Entlastung zukommt, sondern denen hierdurch auch eine kontinuierlichere Erwerbsbiografie und verbesserte berufliche Entwicklungsperspektiven ermöglicht werden.
- | Zweitens profitieren auch die **Unternehmen**, denn durch eine mitarbeiter- und familienorientierte Personalpolitik können Ertragsgewinne und Kosteneinsparungen erzielt werden. Familienfreundlichkeit wirkt positiv auf die mittel- und langfristige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Darüber hinaus werden kurz- und mittelfristige Möglichkeiten zur flexiblen Begegnung von konjunkturellen Krisen geschaffen (s. u.).
- | Drittens profitieren **Staat, Gesellschaft und Volkswirtschaft**. Die betriebswirtschaftlichen Maßnahmen ergänzen staatliche Sozialpolitik und tragen dazu bei, dass über die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung höhere Steuereinnahmen und Sozialbeiträge realisiert werden.<sup>90</sup>

Im Folgenden und an anderen Stellen des vorliegenden Memorandums (vgl. zum Beispiel Kap. I.1, I.4) wird der Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik insbesondere für Unternehmen sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern näher beleuchtet.



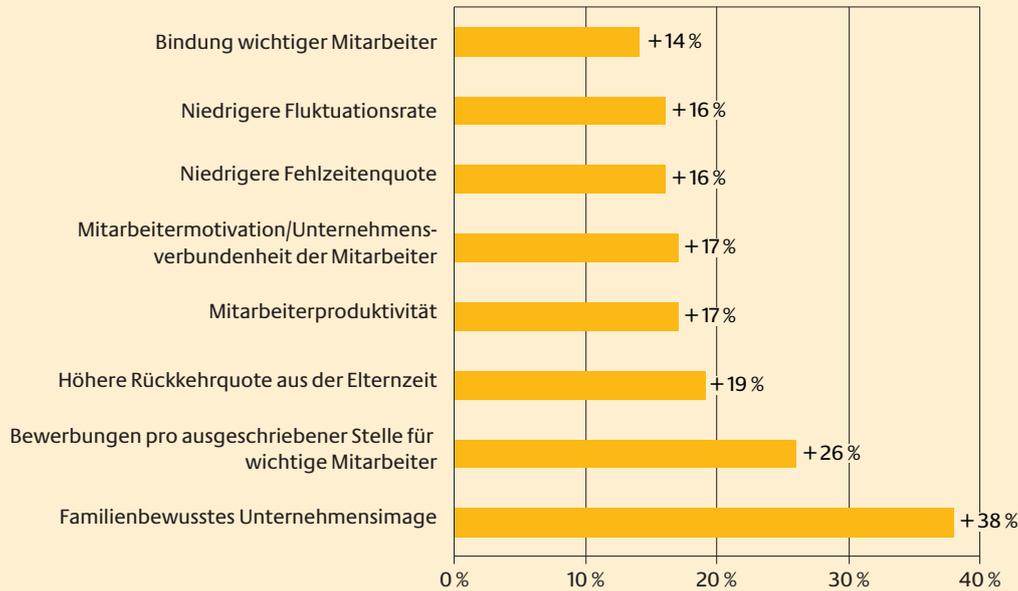
### Betriebswirtschaftlicher Nutzen von familienbewusster Personalpolitik

Bei der Frage nach angebotenen Leistungen und Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik spielen nicht nur deren Zahl und Qualität eine Rolle, sondern auch die Höhe der entsprechenden Investitionen und die Fähigkeit des Unternehmens, schnell und flexibel auf die sich verändernde Bedarfslage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu reagieren. In diesem Zusammenhang ist wichtig, dass es einen lebendigen Dialog im Unternehmen gibt, in dessen Zusammenhang über die angebotenen Maßnahmen informiert wird. Unternehmensführung und ein positives Betriebsklima müssen sicherstellen, dass Maßnahmen betrieblicher Familienpolitik genutzt werden können, ohne mit nachteiligen Konsequenzen rechnen zu müssen.<sup>91</sup>

90 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005c): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin; Gleichstellungsbüro Basel Stadt (Hrsg.) (2005): Familienfreundliche Unternehmenspolitik. Eine Kosten-Nutzen-Analyse für die Wirtschaftsregion Basel, Basel; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2005d): Work-Life-Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, Berlin.

91 Vgl. dazu das „audit berufundfamilie“ [www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)

Familienbewusstsein rechnet sich.  
Was Unternehmen mit Familienbewusstsein solchen ohne voraushaben.  
Die acht stärksten Effekte, Angaben in Prozent.



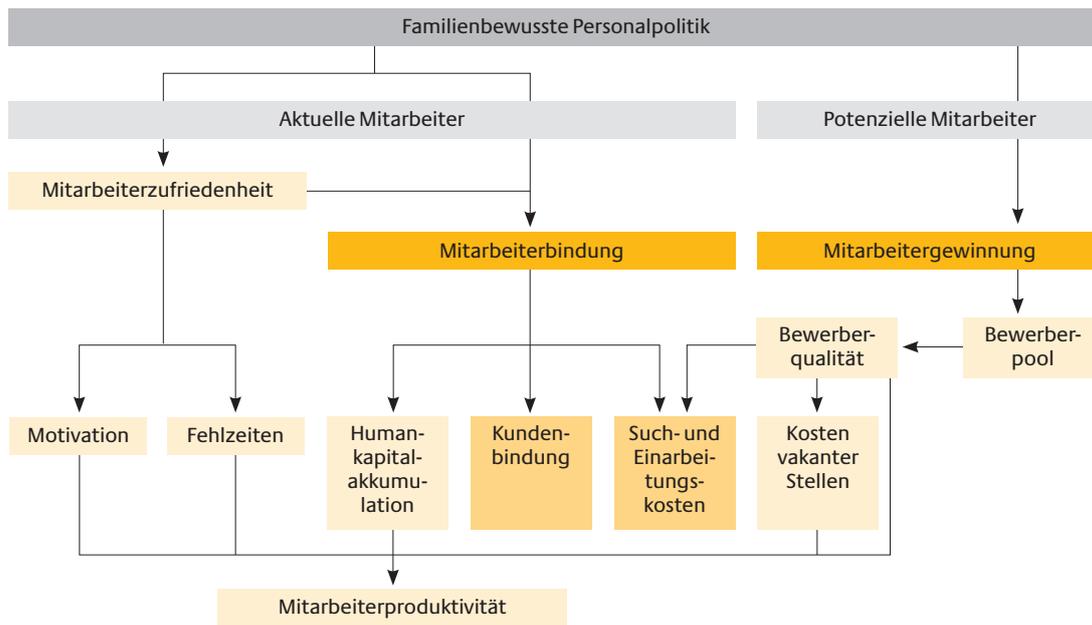
Quelle: Forschungszentrum familienbewusste Personalpolitik Universität Münster und Steinbeis Hochschule Berlin, 2008  
Basis: Analyse von 1001 Unternehmen

Eine zentrale Rolle nimmt in diesem Zusammenhang die Steigerung der Mitarbeiterproduktivität ein. In folgender Abbildung werden die speziellen betriebswirtschaftlichen Effekte familienbewusster Personalpolitik auf die Mitarbeiterproduktivität vertieft dargestellt.

Verschiedene Untersuchungen<sup>92</sup> haben nachgewiesen, dass sich Familienbewusstsein u. a. in einem geringeren Krankenstand, in geringeren Fehlzeitenquoten, durch eine schnellere Rückkehr nach der Elternzeit und auch durch schnellere Reintegration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer in die betrieblichen Arbeitsprozesse bemerkbar macht. Gerade Maßnahmen, die Beschäftigten mehr Arbeitszeitautonomie (zum Beispiel durch größeren Einfluss auf die Lage der Arbeitszeiten) ermöglichen, können sich für Betriebe und Beschäftigte mit Familien hinsichtlich der Arbeitsproduktivität und -motivation äußerst positiv auswirken.

92 Vgl. u. a. BMFSFJ (2005c): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen; sowie FFP 2007 und 2008.

Abbildung 23: Familienbewusste Personalpolitik<sup>93</sup>



Quelle: FFP – Forschungsstelle Familienbewusste Personalpolitik

Insgesamt kann betriebliche Personalpolitik erheblich zu einer Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit beitragen, mit dem Ergebnis, nicht nur ein gutes Image des Betriebes zu erreichen, sondern vor allem eine höhere Produktivität zu erzielen. Zudem konnte im Rahmen dieser Befragungen nachgewiesen werden, dass familienbewusste Personalpolitik die Attraktivität des Arbeitgebers unter den Bewerberinnen und Bewerbern steigert. Eine familienfreundliche Personalpolitik stellt schließlich angesichts des aus demografischen Gründen abnehmenden Erwerbspersonenpotenzials eine strategische Option für das Unternehmen dar, langfristig eine ausreichende Zahl an Fachkräften zu binden.<sup>94</sup>

### Unternehmen erkennen Handlungsbedarf

Eine als Panel-Untersuchung angelegte Wiederholungsbefragung von Unternehmen hat zeigen können, dass die Arbeitgeber sich zunehmend familienbewusster aufstellen und dass sich Imagegewinne und Vorteile in der Personalgewinnung im Zeitablauf verstärken. 43 Prozent der Unternehmen nehmen Verbesserungen hinsichtlich der Elternzeit wahr, indem sie eine Verkürzung der Elternzeit im Verlauf eines Jahres um durchschnittlich 10 Prozent und damit um gut zwei Monate von 24,7 auf 21,9 Monate feststellen.<sup>95</sup> Im Sommer 2008 zeigte eine repräsentative Befragung von Unternehmen zum Thema Qualitätszeit insgesamt eine deutlich ausgeprägte Aufgeschlossenheit gegenüber dieser Fragestellung.<sup>96</sup>

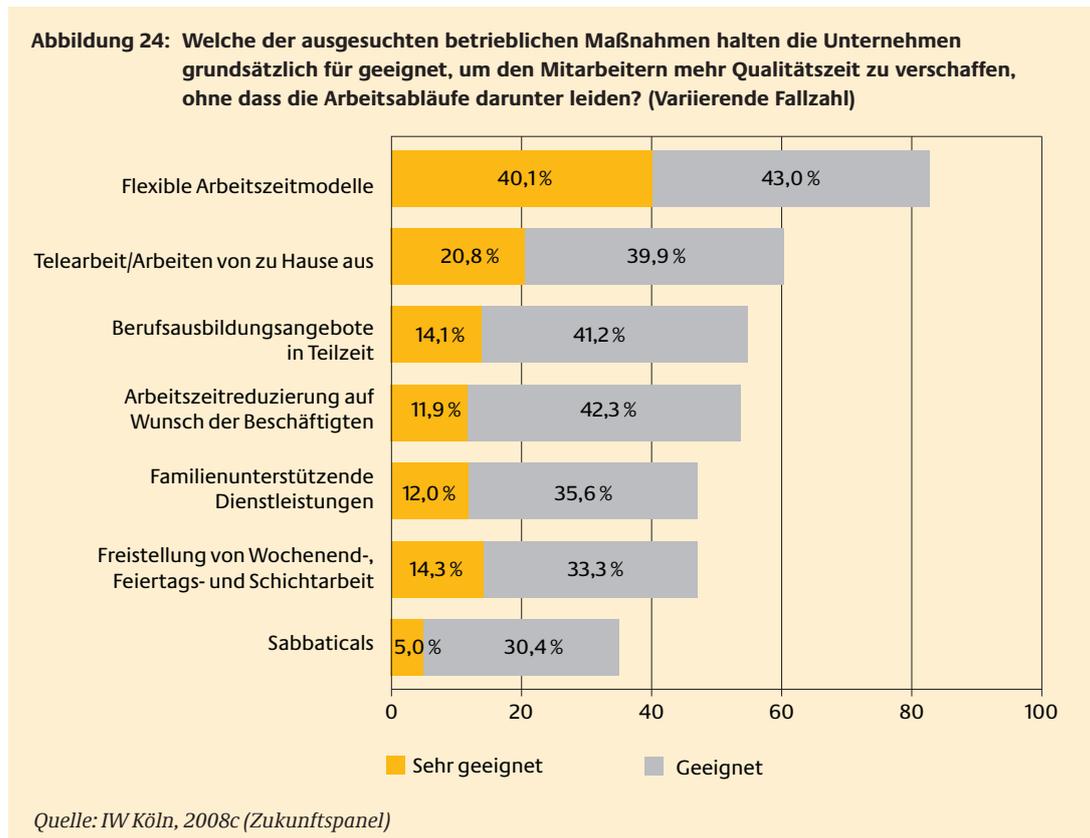
93 Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2008c): Erfolge familienbewusster Personalpolitik im Zeitablauf. FFP-Thesenpapier Nr. 2.

94 Vgl. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) (2007): Betriebliche Familienpolitik in auditierten Unternehmen und Institutionen. FFP-Arbeitspapier Nr. 3; BMFSFJ (2008b): S. 43.

95 FFP (2008c).

96 Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) (2008c): Förderung von Qualitätszeit – Ergebnisse aus dem IW-Zukunftspanel 2008. Studie im Auftrag des Kompetenzzentrums für familienbezogene Leistungen.

Danach erkannte eine Mehrheit von rund 57 Prozent der befragten Unternehmen die Notwendigkeit einer eigenen familienbewussten Zeit- und Personalpolitik (Angabe: „stimme voll zu“ und „stimme eher zu“). Bezogen auf die allgemeine Notwendigkeit in Unternehmen, entsprechend familienbewusster zu agieren, steigt die Zustimmungsrate sogar auf über drei Viertel. Unterhalb dieser grundsätzlichen Zustimmung gibt es eine deutliche Priorisierung zugunsten von flexiblen Arbeitszeitmodellen einschließlich der Veränderung des Arbeitsortes und der Verringerung der Arbeitszeiten sowie flexiblerer Ausbildungsformen (Abbildung 24).

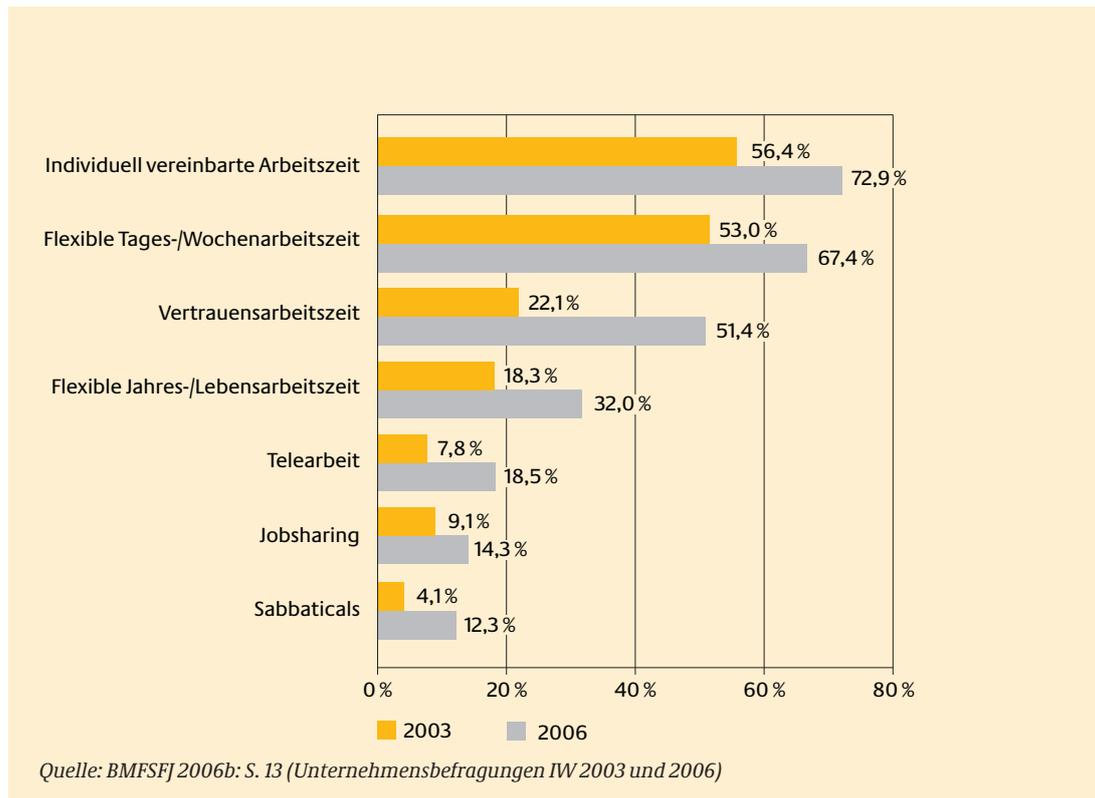


## Verbreitung von Maßnahmen familienfreundlicher Personalpolitik

Eine familienfreundliche Personalpolitik ist mittlerweile in vielen Unternehmen verbreitet. Dabei ist – wie im Folgenden dargestellt – allerdings zu beachten, dass es sich bei den genannten Zahlen in der Regel um Durchschnittswerte handelt und sich deshalb Ausprägungsformen und Umsetzungsstand der Maßnahmen erheblich unterscheiden können. So gibt es sowohl Unternehmen, die eine große Bandbreite an familienfreundlichen Maßnahmen – optimal implementiert und abgestimmt auf die Arbeitsorganisation in allen Unternehmensbereichen –, als auch Unternehmen, die nur wenige Maßnahmen auf einem wenig entwickelten Umsetzungsniveau anbieten.

Bei der Einstufung der Relevanz betrieblicher Maßnahmen des Themas Familienfreundlichkeit haben sich bedeutende Veränderungen ergeben. Im Vergleich der Jahre 2003 und 2006 zeigen die Auswertungen des „Monitors Familienfreundlichkeit“, dass nicht nur die Sensibilität für das Thema zugenommen hat, sondern dass auch die tatsächliche Aktivität in den Unternehmen hinsichtlich der Verbreitung der Maßnahmen weiter zugenommen hat:

Nur noch fünf Prozent der Unternehmen praktizieren keine der 22 abgefragten Maßnahmen einer familienfreundlichen Arbeitswelt, während es 2003 noch fast 20 Prozent aller Unternehmen waren. Ein großer Teil des Instrumenteneinsatzes betrifft dabei die Arbeitszeit: Die Flexibilisierungsmaßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten und Telearbeit sind in Deutschland bereits weitverbreitet: In mehr als zwei Drittel der Unternehmen gibt es flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten, knapp ein Drittel verfügt über Jahresarbeitszeitkonten oder Lebensarbeitszeitkonten. Telearbeit bietet fast jedes fünfte Unternehmen in Deutschland an (Abbildung 25).



Neben den Arbeitszeitregelungen gewinnen als wesentliche betriebliche Aktionsparameter zur Ermöglichung von mehr Qualitätszeit auch eigenständige betriebliche Betreuungsangebote an Bedeutung. Bei einer Umfrage des Instituts für Demoskopie Allensbach bei Geschäftsführern und Personalleitern im Jahr 2007 berichteten Unternehmen, die bereits auf betriebliche Kinderbetreuung gesetzt haben, von positiven Effekten auf die Arbeitsmotivation (94 Prozent), das Image des Unternehmens (76 Prozent) und auf die Rekrutierung von Fachkräften (58 Prozent). Die Bereitschaft zum betrieblichen Engagement war entsprechend hoch: Mehr als ein Drittel der Unternehmen (36 Prozent) zeigte sich prinzipiell daran interessiert, ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.

Neben der Arbeitszeitflexibilisierung gilt die betrieblich unterstützte Kinderbetreuung bei über 40 Prozent der Unternehmen als gute Möglichkeit, den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Fast die Hälfte (44 Prozent) der Unternehmensleitungen vertritt zudem die Auffassung, dass familienfreundliche Angebote bei der Personalgewinnung in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden; von den größeren Unternehmen meinen dies sogar zwei Drittel (67 Prozent).

Eine repräsentative Unternehmensbefragung<sup>97</sup> hat Ende 2007 untersucht, wie verbreitet Familienbewusstsein mittlerweile in deutschen Unternehmen ist und wodurch es besonders gefördert wird. Es zeigt sich, dass es deutliche Abweichungen nach oben wie auch nach unten gibt. Zu den Spitzenreitern gehören 15 Prozent der deutschen Unternehmen, zu den Schlusslichtern zählen ebenfalls 15 Prozent der Unternehmen.

Im Rahmen der genannten repräsentativen Befragung von Geschäftsführern bzw. Personalverantwortlichen wurde die Elternzeit als wichtigste Maßnahme (21,7 Prozent) genannt. Interessant daran ist, dass diese keine originär betriebliche Leistung darstellt. Die gesetzliche Elternzeit ermöglicht jedoch insbesondere in den zeitaufwändigen Phasen der ersten Lebensmonate eines Kindes unter anderem flexible Arbeitsteilungsmodelle zwischen den Eltern. Als wichtigste ‚echte‘ betriebliche familienbewusste Maßnahmen wurden flexible Arbeitszeiten (11,4 Prozent) neben der (auch über den gesetzlichen Anspruch hinausgehenden) Freistellung bei Krankheit von Kindern (8,9 Prozent) sowie Teilzeit (8,9 Prozent) genannt. Betriebliche Kinderbetreuung hielten 2,7 Prozent der Befragten für wichtig, gefolgt von finanziellen Zuschüssen für die Kinderbetreuung (1,0 Prozent) und Heimarbeitsmöglichkeiten (0,8 Prozent).<sup>98</sup>

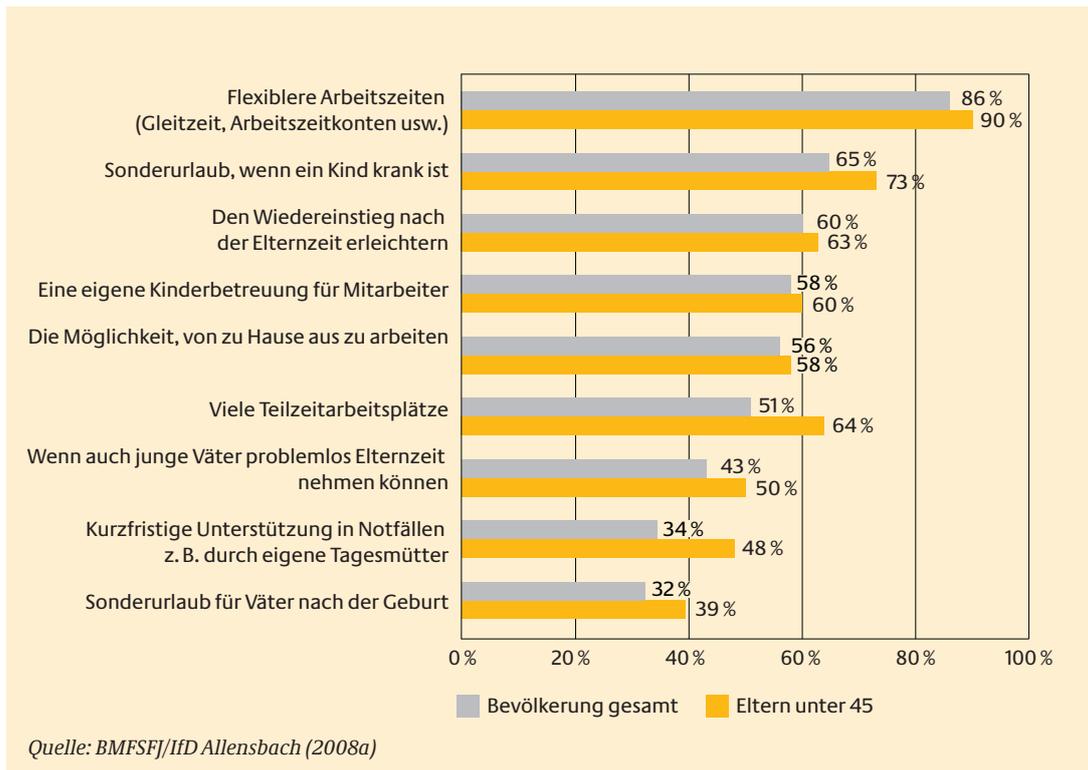
Andere empirische Untersuchungen zeigen, dass aus Arbeitnehmersicht die größte Bedeutung Maßnahmen beigemessen wird, die das Arbeitszeitmanagement betreffen<sup>99</sup>. Aus Unternehmensperspektive ist hier die flexible Gestaltung von Arbeitszeiten die am weitesten verbreitete Personalmaßnahme. Inwieweit sie tatsächlich „familienbewusst“ eingesetzt wird, ist allerdings offen.

---

97 Im Auftrag des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik wurde die telefonische Befragung „Familienbewusstsein deutscher Unternehmen“ durchgeführt (rund 1.000 Geschäftsführer/Personalverantwortliche). Die Stichprobe war repräsentativ für Unternehmen hinsichtlich Betriebsstättengröße (ab fünf Mitarbeitern) und Branchenverteilung. Dabei wurde erstmalig ein Instrument eingesetzt, das erlaubt, Ausmaß und Art des Familienbewusstseins eines Unternehmens zu messen, d. i. der berufundfamilie-Index. Anhand von 21 Fragen wird ein betriebsspezifischer Wert errechnet, der zwischen 0 und 100 liegen kann.

98 Die Prozentwerte fielen vergleichsweise niedrig aus, da es sich um eine offene Frage handelte, die von vielen Befragten nicht beantwortet wurde.

99 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008d): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben.



## Familienfreundliche Maßnahmen in der Wirtschaftskrise: Nutzen und Perspektiven

Von zentraler Bedeutung sind zunächst kurzfristige Maßnahmen, auch die Nutzung bestehender Instrumente (vgl. Kap. 2.6). In diesem Zusammenhang sind das an anderer Stelle genannte Betriebsklima und eine Kultur des Vertrauens (Geben und Nehmen) die Voraussetzungen dafür, mit Hilfe familienfreundlicher Maßnahmen flexibel auf eine konjunkturelle Krise reagieren zu können: Wenn Familienfreundlichkeitsinvestitionen in konjunkturell starken Zeiten getätigt wurden, eine Kultur des Vertrauens im Unternehmen und Mitarbeiterzufriedenheit herrschen, können zum Beispiel intelligente Modelle der Arbeitszeitflexibilisierung im gegenseitigen Einverständnis und im Sinne eines „atmenden Unternehmens“<sup>100</sup> sehr viel leichter implementiert werden: Unternehmen können auf diese Weise temporäre Unterauslastungen in konjunkturell schwachen Zeiten ausgleichen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ggf. bei reduzierter Arbeitszeit – im Unternehmen halten.

100 Schneider, Helmut Prof. Dr. Dr. (2009): Familienbewusstsein in der wirtschaftlichen Krise – Eine Stellungnahme. Steinbeis Hochschule Berlin, School of Management and Innovation (unveröffentlichte Stellungnahme).

## Mittelfristige Maßnahmen und Strategien



Neben den Elementen einer Flexibilisierung der Arbeitszeit, die in den kurzfristigen Maßnahmen eine zentrale Rolle spielen, sind in mittelfristiger Sicht – vor dem Hintergrund demografischer Entwicklungen und eines prognostizierten Fachkräftemangels<sup>101</sup> – insbesondere familienfreundliche Maßnahmen im Hinblick auf eine **Personalbindung** (s. o.) wichtig. Für die Unternehmen bedeutet dies auf mittel- und langfristige Sicht eine **Kostensparnis** und einen **Ertragsgewinn**: So werden zum Beispiel bereits getätigte Investitionen nicht abgeschrieben und Kosten für Neueinstellungen vermieden sowie Know-how, Innovationsfähigkeit und Qualität gesichert. Familienfreundlichkeit wirkt positiv auf die mittel- und langfristige Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Künftige Wachstumspotenziale können genutzt werden.

---

101 Vgl. „Mit Familienbewusstsein besser durch die Krise“, Expertise von Roland Berger Strategy Consultants im Auftrag des BMFSFJ, Hamburg/Berlin 2009.



## II.

Impulse für eine familienbewusste  
Zeitgestaltung

## 2.1 Neue Zeitoptionen im Lebensverlauf

Einen besonders ausgeprägten Zeitbedarf haben Familien mit kleinen Kindern wie auch Frauen und Männer, die mit der Pflege von älteren Angehörigen betraut sind. Viele Eltern und pflegende Angehörige wünschen oder benötigen in diesen Situationen berufliche Auszeiten oder eine zeitliche Reduzierung ihrer Berufstätigkeit. Die Anforderungen des Erwerbslebens sowie der Pflege- und Betreuungsaufgaben müssen selbstverständlich auch im Zusammenhang mit der Schaffung von Zeitoptionen für gesellschaftliches Engagement betrachtet werden. Die Anforderungen für die Verbesserung von Zeitoptionen umfassen in diesem Kapitel insbesondere Maßnahmen zur Wahrung beruflicher Zukunftschancen sowie zur finanziellen Absicherung junger Eltern. Denn die ersten Jahre der Berufstätigkeit sind typischerweise entscheidend für die langfristigen Aufstiegschancen von Beschäftigten. Ausgehend von klassischen Laufbahnvorstellungen wird in den ersten Jahren ein kontinuierlicher Aufstieg erwartet, der ein hohes – vor allem auch zeitlich anspruchsvolles – Engagement erfordert. Unter dieser Prämisse wirkt sich deshalb eine familienbedingte Unterbrechung der Laufbahn durch Auszeiten oder eingeschränkte Erwerbsarbeit dauerhaft nachteilig aus.

2.1.1 Finanzielle Absicherung als Voraussetzung  
einer familienbewussten Zeitgestaltung

Mit der Gründung einer Familie wächst typischerweise sowohl der finanzielle Bedarf als auch der Bedarf nach langfristiger Einkommenssicherheit. Gewährleistet werden kann dies aus Sicht vieler Eltern in erster Linie durch ein anhaltendes, zum Teil gesteigertes zeitliches berufliches Engagement zumindest eines Elternteils. Die insbesondere nach dem zweiten Kind empirisch beobachtbaren Traditionalisierungseffekte von Partnerschaften<sup>102</sup> sind wesentlich auf diese Bedürfnisse zurückzuführen.<sup>103</sup>

102 Vgl. Rüling, Anneli (2007): Jenseits der Traditionalisierungsfallen – wie Eltern sich Familien und Erwerbsarbeit teilen, Campus Verlag: Frankfurt/Main.

103 Es zeigt sich jedoch, dass dieses in Deutschland verbreitete Verhalten weder den Wünschen von jungen Müttern und Vätern entspricht noch den Willen nach einer geschlechtergerechten Arbeitsteilung umsetzt (vgl. Kümmerling: et al. 2008).

Um (jungen) Familien mehr zeitliche Spielräume zu sichern, ist es daher notwendig,

- | kurzfristige Einkommenseinbußen und damit den sogenannten „Achterbahneffekt“, den das Familieneinkommen erleidet, zum Beispiel durch die Fortentwicklung des Elterngeldes abzufedern;
- | Rahmenbedingungen zur Wahrung beruflicher Perspektiven zu gewährleisten, neben dem, was bereits besteht: gesetzlicher Kündigungsschutz während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung sowie während der Elternzeit;
- | Optionen für berufliche Auszeiten und Teilzeitbeschäftigung zu eröffnen, die vor allem dann wirklich erfolgreich sein werden, wenn weder die beruflichen Perspektiven noch die finanzielle Situation von Familien zu stark eingeschränkt werden;
- | durch berufliche Perspektiven für eine längere Lebensarbeitszeit dafür Sorge zu tragen, dass die Lebenseinkommen infolge von Erwerbsunterbrechungen und temporärer Reduktion von Arbeitszeit und Einkommen nicht wesentlich sinken.

### **Elterngeld**

Mit dem Elterngeld ist eine Leistung geschaffen worden, von der – anders als beim früheren Erziehungsgeld – bereits bei ihrer Einführung Anfang 2007 annähernd alle Familien in Deutschland mit neugeborenen Kindern profitiert haben. Vorhandene Kinderwünsche sollen und werden zukünftig nicht mehr aus Sorge um die finanzielle Absicherung nach der Geburt unerfüllt bleiben müssen.

Die 14-monatige Bezugszeit gibt den Eltern eine Chance, ohne Druck und finanzielle Zwänge die weitere familiäre und berufliche Planung vorzunehmen. Dabei sind auch Väter deutlich stärker daran beteiligt, die Erziehung und Betreuung ihrer Kinder, während der zwei Partnermonate und in vielen Fällen auch darüber hinaus zu übernehmen. Insgesamt ist die Zahl der Väter, die Elternzeit nehmen, mittlerweile von 3,5 auf 16,5 Prozent gestiegen. Die Väterquote entwickelt sich damit weiter positiv: In 18 Prozent der Haushalte, in denen Elterngeld bezogen wird, erhält der Vater allein oder zusammen mit der Mutter die Leistung – zuletzt waren dies noch 16 Prozent.

Die hohe Akzeptanz des Elterngeldes und der Elternzeit schlägt sich auch in den Wünschen nieder, die Väter an die Familienpolitik der Bundesregierung stellen. Knapp 73 Prozent sprechen sich mittlerweile für eine Verlängerung der „Vätermonate“ aus.<sup>104</sup>

104 Quelle: Statistisches Bundesamt (2009) und DJI/ Bertelsmann (2008).



## 2.1.2 Qualifizierte Teilzeit ermöglicht eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung

Teilzeit gilt in der beruflichen Praxis nach wie vor als „Karriere-Killer“. Darüber hinaus ist die Entscheidung für Teilzeit von Eltern aus Paarfamilien nur dann wahrscheinlich, wenn ein Einkommensniveau deutlich über der Midi-Jobgrenze erreicht werden kann. Die Folge ist, dass wichtige Tätigkeiten auch bei geeigneter Qualifikation der Teilzeitkräfte in der Unternehmenspraxis eher Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit hoher zeitlicher Verfügbarkeit übertragen werden.

Dem verbreiteten Wunsch von Müttern und Vätern, durch Teilzeitarbeit mehr Zeit für Familie zu haben<sup>105</sup>, stehen auf der anderen Seite tatsächliche Nachteile durch das geringere Einkommen und Einschränkungen der beruflichen Entwicklungschancen sowie andere Vorbehalte gegenüber. Oft bestehen in Betrieben und Teams nur noch geringe zeitliche Spielräume. Die gewünschten Freiräume einzelner Mitarbeiter gehen dann zulasten von Kollegen. Zudem sind die Autonomie und Spezialisierung in vielen Tätigkeiten gestiegen, persönliche, fachliche und tätigkeitsbezogene Kenntnisse sind dadurch weniger austauschbar geworden. Gleichzeitig sind Tätigkeiten innerhalb wie außerhalb des Unternehmens stärker miteinander vernetzt, und betriebliche Abläufe erfordern immer kürzere Reaktionsfristen.

Lösungen für eine familienbewusste Arbeitszeitgestaltung müssen in einem Kernbereich der Unternehmen ansetzen: bei der Arbeitsorganisation und der Gestaltung von Arbeitsabläufen. Die Entwicklung von Lösungen zur qualifizierten Teilzeitarbeit erfordert ein individuelles, kontinuierliches und systematisches Überdenken und Anpassen der Arbeitsprozesse. Dazu gehören auch eine deutlich intensivere Arbeitsplanung und eine hohe Flexibilität auf Mitarbeiterseite, zum Beispiel bei dringendem Abstimmungsbedarf auch außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Aufseiten der Arbeitgeber wiederum sind ebenfalls mehr Flexibilität und die Bereitschaft zur Entwicklung und Praktizierung innovativer Modelle erforderlich. Nur wenn es gelingt, besser als bisher berufliche Nachteile durch die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit zu vermeiden, kann durch Teilzeitarbeit Zeit für Familien wirksam gesichert werden. Dies würde es auch Vätern erleichtern, ihre Arbeitszeitwünsche zu realisieren, die bisher aus Sorge um ihre berufliche Entwicklung auf Teilzeit verzichtet haben, und Teilzeitarbeit insgesamt attraktiver gestalten.

Können mehr Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche durch familienorientierte Arbeitszeitmuster realisieren, ergeben sich darüber hinaus positive volkswirtschaftliche Effekte. Zum einen wird das Erwerbspersonenpotenzial in einer Volkswirtschaft gesteigert, wenn die bisher nicht erwerbstätigen Frauen ihren Erwerbswunsch umsetzen können. Gleichzeitig können die derzeit Teilzeitbeschäftigten ihre gewünschte höhere Stundenzahl realisieren. Das führt zu einem höheren potenziellen Arbeits(zeit)volumen. Eine Studie von Rürup/Gruescu aus dem Jahr 2005<sup>106</sup> hat einen „Nettoeffekt“ von 13,8 Millionen zusätzlichen Wochenstunden errechnet.

---

<sup>105</sup> Vgl. Kap. I.4.

<sup>106</sup> Rürup, Bert/Gruescu, Sandra (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten im Auftrag des BMFSFJ, Berlin.





### 2.1.3 Handlungsoptionen zur finanziellen Absicherung von Auszeiten und reduzierter Arbeitszeit

Einkommenseinbußen durch reduzierte Arbeitszeit oder Erwerbsunterbrechungen treffen Familien in der Regel in einer Phase, in der sie ohnehin einen gesteigerten finanziellen Bedarf haben. Viele Familien können sich die von ihnen gewünschten Erwerbsumfänge oder Auszeiten finanziell nur schwer leisten. Im Folgenden werden mehrere Optionen ausgeführt, wie die wirtschaftlichen Einschränkungen für Familien zumindest zu einem Teil kompensiert werden können.

#### **Exkurs: Elternzeit in Schweden**

Schweden setzt für das Ziel einer attraktiveren Teilzeitarbeit auf flexible Elternzeitmodelle. Auszeiten können in Blöcken und in Voll- und Teilzeitmodellen bis zum neunten Lebensjahr des Kindes bzw. bis zur Beendigung des ersten Schuljahres genommen werden.<sup>107</sup> Pro Kind stehen im Rahmen der sogenannten „Elternversicherung“ („parental insurance“) 480 Tage Elternzeit zur Verfügung.<sup>108</sup> Es wird eine hohe verdienstabhängige Leistung für die meiste Zeit der Elternzeit gewährt: Während 390 Tagen stehen 80 Prozent des Einkommens zur Verfügung.<sup>109</sup> Für die übrigen 90 Tage wird eine pauschalierte Leistung bezahlt (180 SEK pro Tag).<sup>110</sup> 60 Tage sind für jedes Elternteil reserviert und die übrige Zeit kann zwischen beiden beliebig aufgeteilt werden. Mit dieser Leistung lässt sich ein geringeres Einkommen aufgrund von Teilzeitarbeit ergänzen. Das schwedische Elternzeitmodell wird durch die Familien sehr gut angenommen: 97 Prozent der Familien nutzen die einkommensbezogene Phase der Elternzeit und 90 Prozent zumindest einige Tage der pauschalierten Leistung. 60 Prozent der Familien nutzen die volle verfügbare Dauer.<sup>111</sup>

#### 2.1.3.1 Option Teilelterngeld auf Basis individueller Ansprüche

Das Elterngeld ermöglicht in seiner derzeitigen Ausgestaltung eine staatlich finanzierte Auszeit von 12 + 2 Monaten für die Eltern. Dabei besteht die Möglichkeit, während des Elterngeldbezugs in Teilzeit bis zu 30 Stunden zu arbeiten, wobei das gegenüber dem vorherigen Erwerbsumfang wegfallende Einkommen anteilig kompensiert wird.

Um dem Wunsch vieler Eltern nach Teilzeitarbeit nachkommen zu können und eine flexible partnerschaftliche familiäre Arbeitsteilung besser zu ermöglichen<sup>112</sup>, könnte den Eltern eröffnet werden, Elterngeld nicht nur in vollen Monatsbeträgen, sondern auch in halben Monatsbeträgen in Anspruch zu nehmen bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit. Väter nutzen

107 Europäische Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2007): Parental Leave in European Companies, Dublin; Försäkringskassan (2006): For Families with Children. <http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/foralder/> (Stand: 13.12.2008).

108 Dies gilt für Kinder, die 2002 und später geboren sind, vorher waren es 450 Tage.

109 Hierbei gibt es eine jährlich festgelegte Deckelung. 2007 lag diese bei 400.300 SEK (ca. 42.205 EUR). Schwedisches Ministerium für Gesundheit und soziale Angelegenheiten (2007), S. 1.

110 Dies entspricht ca. 19 EUR (Schwedisches Ministerium für Gesundheit und soziale Angelegenheiten (2007), S. 1).

111 Nyberg, Anita (2004): Parental Leave, Public Childcare and the Dual Earner/Dual Carer-Model in Sweden 2004. <http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/sweden04/disspapSWE04.pdf> (Stand: 11.12.2008), S. 14; Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2007).

112 Vgl. Kap. 1.4.

heute schon Elterngeld vielfach in Kombination mit Teilzeit (12,5 Prozent), 34 Prozent der Mütter würden gern früher wieder einsteigen, 75 Prozent der Mütter planen den Wiedereinstieg in Teilzeit.

Künftig sollten alle Elterngeldmonate teilbar sein, jede beliebige Zwischenform kann gewählt werden (etwa 4 Monatsbeträge und 20 halbe Monatsbeträge). Regelungen zu Mutterschutz und Mutterschaftsleistungen bleiben unverändert. Diese Leistungen werden – wie bisher – auf das Elterngeld in vollen Monaten angerechnet. Eltern können das Elterngeld beliebig aufteilen, gemeinsam oder nacheinander die Betreuung übernehmen.

Die Eltern können also bedarfsgerecht entscheiden, ob ein voller oder ein halber Monatsbetrag gewählt wird.

- Bei Wahl des vollen Monatsbetrags wäre der zu ersetzende Einkommenswegfall (egal ob etwa 51, 70 oder 100 Prozent wegfallen) zu 67 Prozent oder erhöhter Ersatzrate für Geringverdiener zu ersetzen.
- Bei Wahl des halben Monatsbetrags wäre der zu ersetzende Einkommenswegfall (egal ob etwa 20, 30 oder 50 Prozent wegfallen) zu 67 Prozent oder erhöhter Ersatzrate für Geringverdiener zu ersetzen. Bei Einkommenswegfall oberhalb von 50 Prozent würde dennoch höchstens für einen Wegfall von 50 Prozent ein Ausgleich erfolgen.

Ein solches Teilelterngeld könnte nach dem Vorschlag bis zum 28. Lebensmonat des Kindes in Anspruch genommen werden. Unser Konzept unterscheidet sich in einem wichtigen Grundsatz von anderen Vorschlägen für einen gemeinsamen Elterngeldanspruch von Paaren, die sich Teilzeittätigkeit und Elternzeit teilen. Der individuelle Anspruch auf Einkommensersatz jedes Einzelnen bleibt erhalten. Dieser Vorschlag bietet Müttern und Vätern flexiblere Möglichkeiten und zugleich individuelle Sicherung. Eine kürzere Auszeit könnte beispielsweise mit einer längeren Teilzeitphase kombiniert werden, in der das Gehalt durch Elterngeldbezug ergänzt wird. Dies wird nicht nur Vätern eine längere Zeitspanne ermöglichen, in der sie viel Zeit für die Familie zur Verfügung haben, sondern es erleichtert auch den Müttern einen gleitenden Wiedereinstieg ins Erwerbsleben – der in der Regel ohnehin in Teilzeit erfolgt. Das Modell schafft außerdem mehr Flexibilität für Elternzeitoptionen in den Betrieben. Die Umsetzung dieses Vorschlags wäre nach ersten Schätzungen nicht kostenneutral realisierbar.

### 2.1.3.2 Option „Familienzeitkredit“

Immer wieder wird über Zeitwertkonten als Option diskutiert, um die „Rushhour des Lebens“ zu entzerren und Familien im Lebensverlauf mehr Zeit zu ermöglichen. Im Rahmen von Zeitwertkontenmodellen können Zeit- oder Einkommensbestandteile auf lange Sicht angespart und für eine bestimmte Dauer für Auszeiten verwendet werden. Derzeit basieren Zeitwertkontenmodelle zumeist auf unternehmensspezifischen Betriebsvereinbarungen, seltener gibt es tarifvertragliche Regelungen. Seit 1. Januar 2009 verbessert ein Gesetz die Rahmenbedingungen für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitregelungen durch sogenannte „Wertguthaben“, und die Inanspruchnahme von Zeitkontenmodellen durch die Arbeitnehmer weist einen steigenden Trend auf.

Die Umsetzung für junge Familien wirft allerdings Probleme auf:<sup>113</sup>

- Die wesentliche Nutzungsform der Zeitwertkonten liegt in dem früheren Ausscheiden aus dem Berufsleben und hilft nicht dabei, Familie bzw. Pflege und Beruf miteinander zu vereinbaren. Zeitwertkonten werden vornehmlich in späteren Lebensphasen genutzt.
- Jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fehlt es an der notwendigen Arbeitszeit, um eine gewünschte (zusätzliche, über die Elternzeit hinausgehende) Freistellungszeit überhaupt ansparen zu können. Oder es mangelt – sofern nicht Zeit-, sondern Geldeinheiten angespart werden – an dem notwendigen finanziellen Polster, um zusätzliche Sparaufwendungen auf einem Zeitwertkonto zu tätigen. Letzterem Problem zu begegnen ist schwierig, da finanzielle Anreize (zum Beispiel Steuererleichterungen) in unteren und mittleren Einkommensgruppen meist nicht stark genug wirken.
- Die Möglichkeit, ein solches Modell nutzen zu können, ist an die Verfügbarkeit eines entsprechenden Angebots geknüpft.

Viele Männer und Frauen mittlerer Altersgruppen machen zudem die Erfahrung, dass sie an ihre persönlichen Grenzen gelangen, wenn sie neben der Berufstätigkeit in größerem Umfang Fürsorgeaufgaben übernehmen oder übernehmen müssen. Ihnen fehlt die Zeit für die Fürsorge für Angehörige oder ihnen nahe stehenden Personen häufig gerade dann, wenn diese sie besonders benötigen, etwa in Fällen der Erkrankung, der Pflegebedürftigkeit, in besonderen Situationen, die es erfordern, Kinder in ihrer Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen, oder in anderen Lebenslagen, in denen sie intensiv für nahe stehende Mitmenschen sorgen wollen. Oft fehlen in diese Phasen finanzielle Rücklagen, diese Zeit ohne oder mit eingeschränktem Erwerbseinkommen überbrücken zu können, um sich den Fürsorgeaufgaben angemessen widmen zu können. Dieses Dilemma zwischen den wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Broterwerbs und stark an die eigene Person geknüpfte Fürsorgepflichten und -wünsche wird von vielen als überfordernde Mehrfachbelastung erlebt, an deren Bewältigung sie scheitern.

Um Menschen in- und außerhalb von Familien in diesen besonderen Situationen zu ermöglichen, sich Zeit für einander zu nehmen, sollte über die Einrichtung eines „Familienkredits“ nachgedacht werden. Vergleichbar mit dem Bildungskredit, der Schüler und Schülerinnen sowie Studenten und Studentinnen in der Phase der Ausbildung finanziell unterstützt, könnte mit einem Familienzeitkredit die Zeit für familiäre und außerfamiliäre Fürsorge gefördert werden. Berufstätige, seien es abhängig Beschäftigte oder Selbstständige, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, um sich diese Zeit für andere zu nehmen, könnten damit einen Beitrag zu Ihrem Lebensunterhalt bekommen.

Für diesen Fall könnte es analog zum Bildungskreditprogramm eine überschaubare Anzahl von Förderbank-Angeboten von Familienkrediten geben, die der Höhe nach auf unterschiedliche Bedarfe und Rückzahlungsmöglichkeiten der Kreditnehmer zugeschnitten sein könnten. Der Staat würde für die Kreditnehmer als Bürge auftreten und so einen Beitrag

<sup>113</sup> Vgl. u. a. Thum, C./Schulz, C. (2007): Zeitwertkonten 2007. Ergebnisse einer Rauser Towers Perrin-Umfrage bei großen und mittelständischen Arbeitgebern, Studie von Rauser Towers Perrin; F.A.Z. Institut/HDI Gerling (Hrsg.) (2008): Zeitwertkonten im Mittelstand, Studie von HDI Gerling und F.A.Z. Institut.

dazu leisten, dass Menschen sich in jeder Lebensphase Zeit für besondere Fürsorge für andere nehmen können. Der Kredit sollte für einen zuvor festgelegten Zeitraum insgesamt bis zu ein Jahr lang gezahlt werden, um sowohl die Erwerbsunterbrechungen oder -einschränkungen als auch die Tilgungsverpflichtungen für die Kreditnehmer überschaubar zu halten. Nutznießer wären insbesondere Personen, die es sich nicht leisten können, auf ihr Einkommen ganz oder teilweise zu verzichten, um sich diese Zeit der Fürsorge zu nehmen, und für die aufgrund fehlender Sicherheiten marktübliche Angebote sonst nicht verfügbar wären.

Die Kredite sollten einfach, zinsgünstig und dem individuellen Bedarf entsprechend flexibel, allerdings explizit zweck- und nicht verwandtschaftsgebunden sein. Es sollten auch Hilfs- und Fürsorgeleistungen außerhalb familiärer Strukturen unterstützt werden, wie etwa die Betreuung oder Pflege von nahestehenden Freunden/Bekanntem, nichtehelichen Partnern etc. Die Finanzierungsmöglichkeit könnte – wie beim Bildungskredit – unabhängig von Einkommen und Vermögen der Kreditnehmer gewährt werden. Es müsste der Nachweis der Förderfähigkeit der Unterbrechung bzw. der Einschränkung der Berufstätigkeit und deren anschließende Wiederaufnahme erbracht werden.

Es liegt nahe, zu diesem Zweck eine kleine Auswahl an Krediten verschiedener Höhe anzubieten, die als Monatsraten ausgezahlt werden; daneben käme wahlweise auch eine Einmalzahlung in Betracht. Üblicherweise werden bei vergleichbaren Angeboten Stundungsoptionen und, nach einer Auszahlphase, Karenzphasen vorgesehen. Um gezielt wirken zu können und Fehlkalkulationen zu vermeiden, sollte die Kreditvergabe an entsprechend zu definierende familien- und sozialpolitische Voraussetzungen geknüpft werden.

Der „Familienkredit“ könnte so helfen, den zeitlichen und finanziellen Spielraum von Familien, aber auch von nahe stehenden Personen für Fürsorge, Kindererziehung oder Pflege zu vergrößern und so einen Beitrag zur Stärkung der Rolle von Familien und dem sozialen Engagement in der Gesellschaft leisten. Der Familienzeitkredit wäre nicht zuletzt ein Beitrag zu dem Wunsch sowohl aufseiten vieler Fürsorgender als auch vieler Umsorgter, diese Form der Zuwendung nicht an Außenstehende zu delegieren und sich diese Zeit füreinander zu nehmen.

### 2.1.3.3 Option: Die öffentlich abgesicherte Familienzeit als Zusammenführung und Ausweitung bestehender Ansprüche

Mit Einführung der Pflegezeit ist ein weiterer wichtiger Baustein zur Absicherung von Familien bei familiär bedingten beruflichen Auszeiten eingefügt worden. In Kombination mit der Elternzeit sind Familienangehörige mit pflegenden Aufgaben für 42 Monate (36 Monate Elternzeit + 6 Monate Pflegezeit im Fall eines Kindes und eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen) bei Wahrnehmung dieser Aufgaben öffentlich abgesichert.<sup>114</sup>

<sup>114</sup> Zu den langfristigen Effekten einer solchen Pflegezeit lässt sich derzeit noch nichts sagen. Sie sollten sorgfältig geprüft werden.



Um den wesentlichen Einflussfaktoren der zeitlichen Verdichtung bei jungen Familien – aber auch im Lebensverlauf – weiter Rechnung zu tragen, wäre eine Flexibilisierung der Familienzeit denkbar. Die Bezugszeiten sind flexibel über den beruflichen Lebenszyklus der Familienangehörigen mit pflegenden Aufgaben verteilbar. Der Anspruch auf Familienzeit besteht somit über den gesamten Lebensverlauf und ist nicht mehr an das Alter des Kindes oder bestimmte Anlässe gebunden.

## 2.2 Verlässliche Zeit durch Kinderbetreuung

Um ein größtmögliches Maß an Zeitsouveränität erreichen zu können, benötigen erwerbstätige Mütter und Väter gelegentlich oder häufig zeitlich flexible Betreuungsarrangements. Dies gilt in besonderem Maße für erwerbstätige Alleinerziehende und Mehrkindfamilien. Auch wenn ein zunehmender Anteil von Vätern Familienarbeit leistet, so sind es dennoch nach wie vor insbesondere Mütter, die spezifischen Koordinations- und Synchronisationsproblemen von Erwerbs- und Familienarbeit gegenüberstehen. Darüber hinaus ist wichtig, dass über das Jahr verteilt keine zeitlichen Betreuungslücken entstehen. Dabei ergeben sich je nach Beruf, beruflicher Stellung sowie der Ausgestaltung der Arbeitsverträge und der Arbeitszeitregelungen sehr unterschiedliche Bedarfe (vgl. Kap. 1.4).

Zu berücksichtigen sind selbstverständlich auch Familien, in denen beispielsweise der Zugang zum Arbeitsmarkt schon über mehrere Jahre nicht mehr besteht, die über mangelnde Zeitkompetenzen verfügen. Hier ist es erforderlich, Zeitstrukturen im Alltag zu schaffen. Durch Elternberatungen ergänzte Kita-Angebote können einen Beitrag leisten, diesen Familien mehr Zeitkompetenzen und auf diese Weise Zeitsouveränität zu ermöglichen.

Die Betreuung in Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege spielt für die Entwicklung von Kindern eine wichtige Rolle (vgl. Kap. 1.1). Zugleich kommt den verschiedenen Formen der Kinderbetreuung in Kitas, der Tagespflege oder durch Großeltern eine entscheidende Rolle bei der Zeitgestaltung von Familien zu. Sinnvoll ist deshalb, dass sich sowohl der von der Bundesregierung angestoßene Ausbau der Betreuung von Kindern unter drei Jahren (KiFöG) als auch die Betreuung von Kindern im sogenannten Kindergartenalter an diesen Zeitbedarfen orientieren.

### Bedarfe jenseits der Standardangebote

Der Betreuungsbedarf von erwerbstätigen Müttern und Vätern wird in Kap. 1.4 ausführlich dargestellt. Es kann festgehalten werden, dass dieser nicht nur daran festzumachen ist, dass durchschnittliche Arbeitszeiten abgedeckt, sondern häufig flexible Betreuungszeiten erforderlich sind. Dies heißt auch, dass Eltern nicht unbedingt für jeden Wochentag eine außerfamiliäre Betreuung benötigen und dass sie teilweise für Wochenenden einen Bedarf haben. Auch müssen Eltern nicht jeden Wochentag für ihre Kinder dieselben Betreuungszeiten abdecken. Entsprechende Schwankungen im Betreuungsbedarf können im Falle von Projektarbeit auch im Hinblick auf den monatlichen Betreuungsbedarf bestehen. Die Abdeckung der jährlichen Schließzeiten von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen ist ein weiterer wichtiger Aspekt.

Feste Arbeitszeiten von Eltern haben den Vorteil, dass feste Betreuungsarrangements mit Einrichtungen vereinbart werden können. Unvorhergesehene Schwankungen in der Arbeitszeit sind dagegen für Eltern problematisch. Unabhängig davon müssen Eltern häufig familienbedingte „Notfallzeiten“ abdecken, beispielsweise im Falle einer Erkrankung des Kindes. Die Deckung dieser situativ auftretenden Zeitbedarfe stellt für die angestrebte Balance von Berufs- und Familienleben eine besondere Herausforderung dar. Festzuhalten ist schließlich auch, dass die dargestellten Bedarfe vielerorts nicht gedeckt werden können und deshalb insbesondere bei Müttern zu einer Diskrepanz zwischen Erwerbswünschen und tatsächlich realisierter Erwerbsarbeit führen.

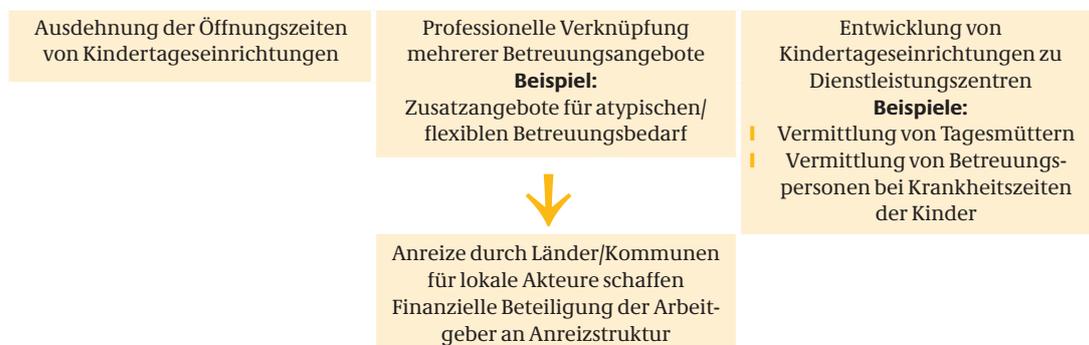
Ein bedarfsorientierter Ausbau der Betreuung von Kindern unter drei Jahren und auch ein weiterer Ausbau der Ganztagsbetreuung für das Kindergartenalter sollten sich aus diesem Grund auch an den dargestellten spezifischen Zeit- bzw. Synchronisationsbedarfen orientieren, so wie im Kinder- und Jugendhilfegesetz vom Gesetzgeber festgelegt.



### Handlungsansätze<sup>115</sup>

Die beschriebenen, spezifischen Bedarfe lassen sich, wie u. a. die Ergebnisse des DIHK-„Kita-Checks 2008“<sup>116</sup> zeigen, über Standardangebote von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen derzeit nicht allein abdecken. Hinzu kommt, dass sie häufig nur quantitativ kleinere Gruppen von Eltern betreffen, allerdings handelt es sich dabei um zahlreiche Gruppen mit sehr unterschiedlichen Bedarfen.

Abbildung 27: Handlungsansätze für eine bedarfsgerechte Betreuungsstruktur



Eigene Darstellung

Mit einer Ausdehnung der Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen lassen sich flexiblere und passgenaue Angebote für unterschiedliche Bedarfe erreichen. Dies ist aus verschiedenen Gründen häufig jedoch nur bedingt bzw. mit sehr hohen Kosten möglich. Von daher kann es sinnvoll sein, mehrere Betreuungs- und Bildungsangebote professionell zu verknüpfen. So können Kindertageseinrichtungen beispielsweise Zusatzangebote für Familien mit einem flexiblen bzw. atypischen Betreuungsbedarf schaffen.

115 Bauer, Frank (2004): Familiäre Zeitbewirtschaftung, Probleme der Zeitverwendung bei abhängig Beschäftigten und Selbständigen in Familienhaushalten, Expertise im Auftrag der 7. Familienberichtskommission; Esch, Karin/Klaudy, Elke K./Stöbe-Blossey, Sybille (2005): Bedarfsorientierte Kinderbetreuung. Gestaltungsfelder für die Kinder- und Jugendpolitik, Wiesbaden.

116 DIHK (2008).

Allerdings ist im bisherigen Fördersystem eine solche Schaffung von zusätzlichen Angeboten für Kindertageseinrichtungen sehr schwierig, da sie im Fördersystem der Länder und Kommunen häufig nicht berücksichtigt werden. Demnach müssten auch vonseiten der Länder und Kommunen Anreize für die lokalen Akteure geschaffen werden, damit gemeinsam entsprechende Zusatzangebote zur Verfügung gestellt werden können. Diese Anreize können finanzieller, aber auch personeller und organisatorischer Natur sein. Außerdem bietet sich die Möglichkeit, dass sich Arbeitgeber an einer entsprechenden finanziellen Anreizstruktur beteiligen.

## Dienstleistungszentren rund um Familie



Der Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten ist ein zentraler Faktor, um Eltern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Ermöglichung von mehr Zeitsouveränität zu unterstützen. Flexible Betreuungsarrangements, eine regelmäßige Abfrage des Bedarfs und entsprechende passende Angebote sind deshalb wichtige Voraussetzungen, um Familien zeitlich zu entlasten und Erwerbstätigkeit möglich zu machen. Zugleich ergeben sich neue Möglichkeiten, mit dem Ausbau von Kindertageseinrichtungen zu Dienstleistungszentren den vielfachen Anforderungen in zeitlicher und sozialpolitischer Hinsicht gerecht zu werden.

Dienstleistungszentren neuer Art vermitteln für atypische Betreuungsbedarfe weitere Betreuungspersonen wie Tagesmütter, die entweder im Haushalt der Tagesmutter oder der Familie weitere Betreuungszeiten übernehmen. Dienstleistungszentren können auch bei der Abdeckung von Krankheitszeiten der Kinder unterstützen. Das breite Angebot in familienunterstützenden Zentren ergänzt dieses Betreuungsspektrum oft noch um Angebote der individuellen Förderung, der Familienbildung oder der Elternberatung. Mit niedrigschweligen Angeboten wie Sprachkursen, Gesundheitsberatung oder Haushaltskursen werden insbesondere Familien mit besonderem Unterstützungsbedarf gezielt gefördert. Ein Vorbild für solche Einrichtungen sind die „Early Excellence Center“ aus Großbritannien. In Deutschland gibt es bereits eine Reihe solcher zukunftsweisenden Zentren „rund um die Familie“.<sup>117</sup>

---

117 Vgl. Diller, Angelika et al. (Hrsg.) (2008): Familie im Zentrum. Kinderfördernde und elternunterstützende Einrichtungen – aktuelle Entwicklungslinien und Herausforderungen, München.

**Exkurs: Flexible Betreuungsangebote**

Zusatzangebote zur Deckung von flexiblen bzw. atypischen Betreuungsbedarfen werden beispielsweise beim „Tausendfüßler Kinder- und Familiengarten Kaltenkirchen e. V.“<sup>118</sup> angeboten, einem Familienverein, der durch ein integriertes Angebot aus Kinderkrippe, Kindertagesstätte, Schulhort und Tagesmüttern feste und zusätzliche, flexibel buchbare Betreuungsangebote vorhält. Auch die über das Jugendamt der Stadt Nürnberg finanzierte „Agentur für Arbeit und Beruf“<sup>119</sup> ist ähnlich aufgestellt. Sie arbeitet dabei intensiv mit Betreuerinnen und Betreuern zusammen, die eine Hausbetreuung während der Nachmittags- und Abendstunden, an Wochenenden und Feiertagen anbieten. Beide Einrichtungen stellen zudem Hol- und Bringdienste für die Kinder zur Verfügung und ermöglichen Zusatzangebote, wie eine logopädische oder ergotherapeutische Betreuung der Kinder in eigens dafür vorgehaltenen Räumen.

Eine Entwicklung von Kindertageseinrichtungen generell hin zu **Dienstleistungszentren für Familien** ist ein sinnvoller Ansatz, der es ermöglicht, elterliche und kindliche Bedarfe und deren Flexibilitätsanforderungen besser aufeinander abzustimmen. Mit einem solchen Ansatz wird der Auftrag von Kindertageseinrichtungen ausgeweitet. Im Sinne einer Optimierung von „Familienzeiten“ lassen sich in solchen Zentren gemeinsam von pädagogischen Fachkräften und Eltern Betreuungsalternativen konzipieren und zusätzliche Betreuung vermitteln. Familien sparen damit erheblich Zeit für die Organisation ihrer individuellen Betreuungsnetzwerke.

Neben den elterlichen Bedarfen sind für den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur pädagogische Qualitätsstandards einzuhalten. Eine zeitliche Flexibilisierung muss ihre Grenzen dort haben, wo die pädagogische Qualität der Betreuung signifikant eingeschränkt wird. Demnach liegt potenziell ein Spannungsfeld zwischen den elterlichen und den kindlichen (Zeit-)Bedarfen. In der wissenschaftlichen Diskussion gibt es zu dieser Frage nur wenig empirisch abgesicherte Evidenz. Es wäre daher auch falsch zu behaupten, dass eine Flexibilisierung aufgrund elterlicher Zeitbedarfe grundsätzlich der Sicherung einer pädagogischen Qualität entgegensteht. Feststehen dürfte vielmehr, dass dieses Verhältnis sehr stark vom Alter der Kinder und von der Ausgestaltung der Angebote geprägt ist.



**Perspektiven für alle**

Mit den beschriebenen Dienstleistungszentren lassen sich auch jene Familien unterstützen, die weniger mit dem Problem des Zeitmangels als mit dem Problem des „Zeitüberflusses“ konfrontiert sind. Häufig fällt es diesen Familien schwer, einen strukturierten Tagesablauf zu organisieren. Kindertageseinrichtungen, die sich als Dienstleistungszentren für Familien verstehen, können diese Familien bei ihrem Umgang mit ihrer Familienzeit erheblich unterstützen. Gemeinsame Zeiten der Familie, aber auch Zeiten der Kinder außerhalb der Familie, zum Beispiel in der Kindertageseinrichtung, können dadurch „qualitativ“ aufgewertet, der Tagesablauf stärker strukturiert und Zeitkompetenzen vermittelt werden.

118 <http://tausendfuessler-kaki.de/> (Stand: 25.11.2008).

119 <http://www.kinderhaus.de/index.php?site=63&nav=65> (Stand: 25.11.2008).

Hier stellt sich eine Aufgabe für die lokalen Akteure (zum Beispiel der Lokalen Bündnisse für Familie), Einrichtungen, die sich entsprechend weiterentwickeln wollen, bei ihrer Personal- und Organisationsentwicklung zu unterstützen.

Im Sinne der britischen „Sure Start“-Zentren und zum Teil auch der Mehrgenerationenhäuser in Deutschland werden gezielte Beratungsangebote für besondere Familiensituationen integriert. Unterstützenden infrastrukturellen Angeboten der Bildung, Betreuung und Gesundheitsförderung im sozialen Nahraum kommt bei der Bewältigung prekärer Lebenslagen große Bedeutung zu. Sie können für Kinder und Eltern in belastenden Lebenssituationen so etwas wie eine „strukturelle zweite Heimat“<sup>120</sup> bieten. Familiäre Armutslagen differenzieren sich aus und benötigen passende Hilfen, auch zeitpolitisch gesehen. Armutstudien berichten eher über Desorganisationstendenzen und mangelnde Zeitkompetenzen im Familienalltag, die sich zum Beispiel in einem zunehmenden „Entgleiten von Zeitstrukturen“ mit negativen Konsequenzen für die Bildungsbiografien ihrer Kinder zeigen.<sup>121</sup>

### 2.3 Schulische Ganztagsangebote

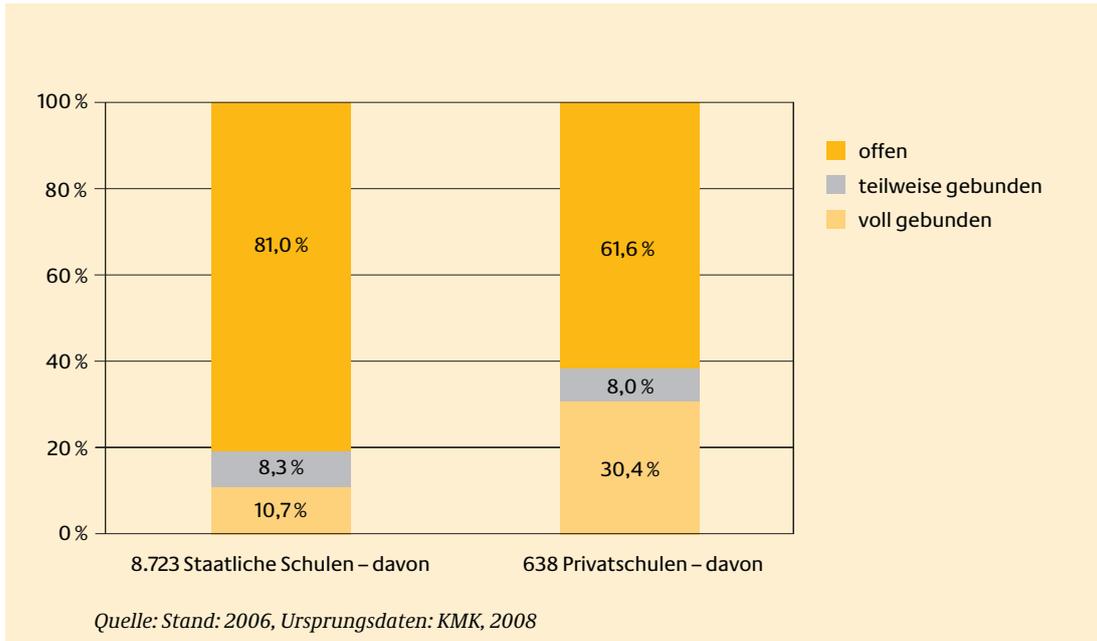
Ganztagschulen sind ein geeignetes Mittel, um Eltern und Kindern Qualitäts- und Optionszeiten im Alltag zu ermöglichen.<sup>122</sup> So ermöglichen Ganztagschulen den Eltern zum einen ihren Erwerbswunsch besser erfüllen zu können, zum anderen werden Zeitspielräume für Familien geschaffen. Voraussetzung ist eine Ganztagschule, die sowohl den Lehrstoff vermittelt als auch sicherstellt, dass Hausaufgaben (also das Wiederholen und selbstständige Vertiefen des Erlernten) innerhalb der Schulzeit gemacht werden. Die „Nachhilfefunktion“ der Familie, die sowohl zeitlich wie emotional belastend wirken kann, entfällt. Dadurch entsteht Freiraum für andere gemeinsame Aktivitäten. Des Weiteren kann eine geeignete Lerninfrastruktur, die Sport, Musik, Kunst, soziale Aktivitäten einschließt, für alle Kinder auch am Nachmittag sichergestellt werden.

Deutschland gehört neben Österreich, der Schweiz und Griechenland zu den wenigen europäischen und angloamerikanischen Staaten, die nicht die Ganztagschule als dominante Schulform haben. In Deutschland lag der Anteil obligatorischer, sogenannter voll gebundener Ganztagschulen an allen allgemeinbildenden Schulen im Jahr 2006 bei 3,1 Prozent. Dabei sind Förderschulen nicht berücksichtigt worden. Im Jahr 2006 gab es insgesamt 8.723 staatliche und 638 private Ganztagschulen, wobei eine Differenzierung nach Typus vorgenommen werden muss (Abbildung 28).

120 Lanfranchi, A. (2006): Resilienzförderung von Kindern bei Migration und Flucht. In: R. Welter-Enderlin/Hildenbrand, B. (Hrsg.): Resilienz – Gedeihen trotz widriger Umstände, Heidelberg.

121 Meier, Uta/Preuß, Heide/Sunnus, Eva Maria (2003): Steckbriefe von Armut. Haushalte in prekären Lebenslagen, Wiesbaden.

122 Ziel des vorliegenden Kapitels ist es, das Ganztagschulkonzept aus der Zeitperspektive zu diskutieren und in diesem Zusammenhang einen Überblick zu geben. Aufgrund der thematischen Ausrichtung des Memorandums wurde darauf verzichtet, die Debatte zum Thema Ganztagschulen ausführlicher darzustellen.



Mit 81 Prozent handelt es sich bei dem überwiegenden Teil der staatlichen Ganztagschulen um offene Einrichtungen – wie auch bei den Privatschulen. In offenen Ganztagschulen ist das gesamte zusätzliche Betreuungsangebot freiwilliger Natur. Des Weiteren gibt es voll gebundene Ganztagschulen, in denen alle Schüler verpflichtet sind, an mindestens drei Wochentagen für jeweils sieben Zeitstunden an den Ganztagsangeboten der Schule teilzunehmen. Diese Schulart macht fast ein Drittel der privaten Ganztagschulen aus; bei etwa jeder zehnten staatlichen Ganztagschule handelt es sich um eine voll gebundene Einrichtung. In teilweise gebundenen Schulen verpflichtet sich lediglich ein Teil der Schüler, an mindestens drei Wochentagen für jeweils mindestens sieben Zeitstunden an den Ganztagsangeboten teilzunehmen.

### Regionale Unterschiede im Ganztagsangebot

Während 1990 in den alten Bundesländern erst 681 allgemeinbildende Schulen mit ganztägiger schulischer Betreuung verzeichnet wurden, waren es zehn Jahre später rund 2.000 Ganztagschulen. Das entsprach etwa 5 Prozent aller allgemeinbildenden Schulen. Im Schuljahr 2005 gab es laut einer Statistik der Kultusministerkonferenz bundesweit 8.266 staatliche und private Verwaltungseinheiten mit Ganztagsbetrieb. Sachsen und Thüringen sorgten für einen starken Zuwachs, indem sie 1.333 Grundschulen zu „offenen Ganztagschulen“ erklärten, die den Schülern am Nachmittag Angebote zur freiwilligen Teilnahme offerieren.

Das für die Jahre 2003 bis 2007 aufgelegte Investitionsprogramm der Bundesregierung „Zukunft Bildung und Betreuung“ IZBB in Höhe von 4 Milliarden Euro ermöglichte die Einrichtung von etwa 5.700 – vor allem durch Umbau – zusätzlichen Ganztagschulen. Da der Bund aber aufgrund der Kultushoheit der Länder in Schulfragen kein Mitspracherecht hat, dürfen seine Fördergelder lediglich zur räumlichen Ausgestaltung, nicht jedoch zur

123 KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2008): Allgemeinbildende Schulen in Ganztagsform in den Ländern in der Bundesrepublik Deutschland – Statistik 2002 bis 2006, Bonn.

Einstellung von Lehrern verwendet werden. Da der flächendeckende Ausbau mit enormen Kosten verbunden ist, muss darauf geachtet werden, dass der Reformeifer nicht abnimmt, wenn die Investitionsspritze des Bundes aufgebraucht ist.<sup>124</sup>

Die PISA-2006-Untersuchung für die deutschen Bundesländer bietet aktuelle Daten für das Nachmittagsangebot an Schulen. Die PISA-Untersuchung betrachtet damit nicht die Ganztagschule in obiger Definition, sondern generell, ob es an Nachmittagen Schulangebote gibt und wie diese organisiert sind. Hier ist insbesondere zwischen gebundenen Ganztagschulen und Schulen mit freiwilligen Nachmittagsangeboten zu unterscheiden. Bei den freiwilligen Angeboten ist eine hohe Teilnahme zu verzeichnen, die deutlich über jener bei teilweise oder voll gebundenen Angeboten liegt. Von Kursen an Nachmittagen profitieren laut der PISA-Untersuchung vor allem auch kompetenzschwache Schüler und Schüler mit Migrationshintergrund, die dort auch an Sprachkursen teilnehmen. Damit unterstützen diese Schulen die Familien und bieten wertvolle Hilfe und schaffen Optionszeiten.

### Vorteile der Ganztagschulen: Optionszeiten im Alltag für Familien



Viele Eltern wünschen sich die zeitliche Option oder sind dazu aus finanziellen Gründen veranlasst, eine höhere Erwerbstätigkeit zu realisieren. In diesem Zusammenhang bieten Ganztagschulen – insbesondere für erwerbstätige Alleinerziehende und Mehrkindfamilien – eine sehr gute Möglichkeit, diese angestrebte Erwerbstätigkeit zu verwirklichen und insgesamt Qualitätszeit in der Familie dazuzugewinnen. Beblo et al.<sup>125</sup> zeigen in einer Mikrosimulation mit verschiedenen Politikszenerarien bezüglich eines Infrastrukturausbaus mit Ganztagschulen, dass – unter der Annahme einer Erhöhung der Anzahl der Ganztagsplätze auf 30 Prozent in allen Bundesländern – ein Anstieg der Partizipationsquote von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Westdeutschland um knapp einen Prozentpunkt und eine Zunahme der durchschnittlichen Arbeitszeit um 4 Prozent zu erwarten sind.

Auch in der Praxis werden die positiven Arbeitsmarkteffekte von Ganztagschulen sichtbar. So haben Evaluationen gezeigt, dass die Ganztagschule ein gutes Mittel ist, um eine Erwerbstätigkeit der Eltern zu gewährleisten. Die Studie zur Einrichtung von Ganztagschulen<sup>126</sup> hat mit Hilfe einer Elternbefragung nachgewiesen, dass bei regelmäßiger Teilnahme des Kindes am Nachmittagsprogramm der Ganztagschule 42 Prozent der Mütter von einer positiven Veränderung im beruflichen Bereich – beispielsweise in Form einer zeitlichen Ausweitung oder (Wieder-)Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit – berichten. Bei den Vätern sind es 21 Prozent, wobei davon auszugehen ist, dass Väter zuvor ihre Arbeit nicht so stark wie Mütter eingeschränkt haben. Auch im privaten Bereich sind vonseiten der Eltern positive Veränderungen attestiert worden. So geben 64 Prozent der Mütter und 53 Prozent der Väter an, dass

124 Eine Finanzhilfe des Bundes entsprechend dem IZBB ist auf der Grundlage des geänderten Artikels 104b des Grundgesetzes nicht mehr möglich. Dagegen wird geprüft, inwieweit und auf welcher Grundlage die guten Erfahrungen und Ergebnisse sowohl des Begleitprogramms (siehe STEG (2008)) als auch der Ganztagschulforschung fortgeführt werden können.

125 Beblo, Miriam/Lauer, Charlotte/Wrohlich, Katharina (2005): Ganztagschulen und Erwerbsbeteiligung von Müttern – Eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland, DIW Discussion Papers Nr. 543, Berlin.

126 StEG – Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen (2008). In: Holtappels, Heinz-Günter/Klieme, Eckhard/Rauschenbach, Thomas/Stecher, Ludwig (Hrsg.): Ganztagschule in Deutschland. Ergebnisse der Ausgangserhebung der „Studie zur Entwicklung von Ganztagschulen“ (StEG).

sich mindestens eine positive Veränderung im privaten Bereich – zum Beispiel durch Hilfe bei den Hausaufgaben oder durch Unterstützung bei Erziehungsproblemen – vollzogen habe.

Kinder befürworteten eindeutig eine Ganztagschule, wie eine Befragung von 1.600 Kindern im Alter von 8 bis 11 Jahren im Rahmen der ersten „World Vision Kinderstudie“ gezeigt hat. Dabei geht es den meisten Kindern darum, aus einer breiten Palette von Nachmittagsangeboten – wie zum Beispiel Sportangebote, Kunst- und Theater-AGs, Projektunterricht und Hausaufgabenbetreuung – auswählen zu können.<sup>127</sup>

Die angeführten Gründe sprechen für den stärkeren Ausbau des Ganztagsbetriebs, wobei es allerdings auf die Ausgestaltung ankommt. In Deutschland gibt es aktuell zwei Ausprägungen: Neben der „voll gebundenen Ganztagschule“ mit obligatorischem Unterricht am Nachmittag ist auch die auf den Nachmittag verlängerte Halbtagschule mit freiwilligen Betreuungs- und Freizeitangeboten als Ganztagschule weitverbreitet. Beide Ausprägungen haben Vor- und Nachteile.<sup>128</sup> Es bleibt abzuwarten, wie sich die wissenschaftlichen Diskussionen und politischen Konzepte in Deutschland weiterentwickeln. Wünschenswert ist ein flächendeckender bedarfsgerechter Ausbau des Ganztagschulsystems mit pädagogisch sinnvollen Betreuungs- und Freizeitaktivitäten sowohl aus zeitpolitischer als auch aus bildungspolitischer Perspektive.

## 2.4 Unterstützung für pflegende Angehörige

Die Pflege und Betreuung von Angehörigen stellt Familien vor große zeitliche Herausforderungen und bedeutet insbesondere für die Hauptpflegeperson oftmals eine große Belastung. Der Infratest-Repräsentativerhebung für das Jahr 2002 zufolge betrug der wöchentliche Zeitaufwand für die häusliche Pflege und Betreuung durchschnittlich 36,7 Stunden. Dies erweist sich besonders dann als problematisch, wenn die Hauptpflegeperson zugleich erwerbstätig ist, wovon der gleichen Erhebung zufolge 23 Prozent betroffen waren.<sup>129</sup>

Im Jahr 2005 wurden 1,45 Millionen leistungsberechtigte Pflegebedürftige zu Hause gepflegt, 980.000 von ihnen ausschließlich durch Angehörige.<sup>130</sup> Eine herausragende Stellung der Angehörigenpflege entspricht den Wünschen der Bevölkerungsmehrheit. Einer repräsentativen Umfrage zufolge wünschen sich ca. 85 Prozent der befragten Bürger, im Bedarfsfall zu Hause gepflegt zu werden.<sup>131</sup>

127 Hurrelmann, Klaus (2007): Sozial schwache Kinder fühlen sich früh benachteiligt. Ergebnisse der 1. World Vision Kinderstudie, Frankfurt.

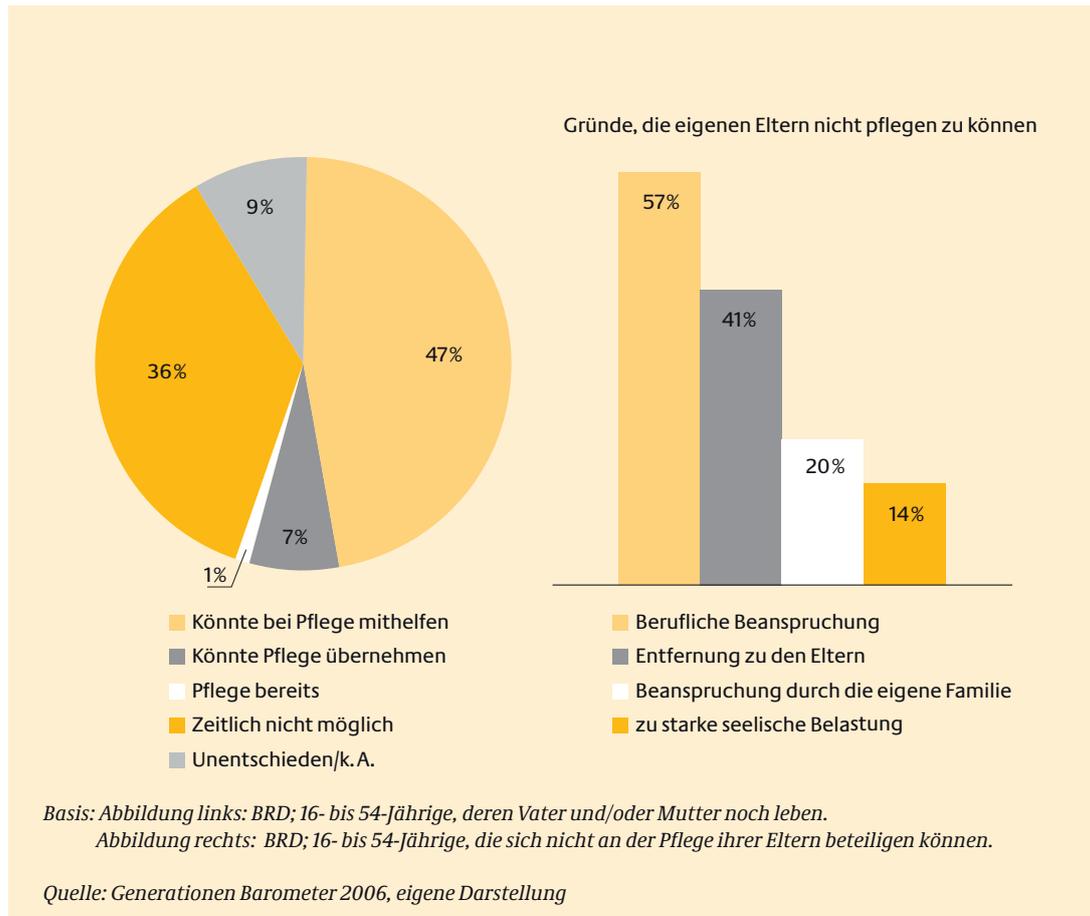
128 Aktionsrat Bildung (Blossfeld, Hans-Peter/Bos, Wilfried/Lenzen, Dieter et al.) (2007): Bildungsgerechtigkeit, Jahrgutachten 2007, Wiesbaden, S. 84; Informationsdienst Psychologie (2006): Ganztagschule aus Sicht der Kinder: Noch mehr Druck oder Chance für mehr Lern- und Lebensqualität? In: IDP 1, <http://www.bdp-verband.de/bdp/idp/2006-01/06.html> (Stand: 8.1.2009).

129 Schneekloth, Ulrich (2005): Entwicklungstrends beim Hilfe- und Pflegebedarf in Privathaushalten – Ergebnisse der Infratest-Repräsentativerhebung. In: Schneekloth, Ulrich/Wahl, Hans Werner (Hrsg.): Möglichkeiten und Grenzen selbständiger Lebensführung in privaten Haushalten (MuG III), S. 77 ff.

130 Diese Zahlen enthalten noch nicht diejenigen Menschen, die wegen eines allgemeinen Betreuungsbedarfs etwa von Angehörigen versorgt werden. Statistisches Bundesamt (2007): Pflegestatistik 2005 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung, Deutschlandergebnisse, S. 12.

131 Dittmann, Jörg (2008): Deutsche zweifeln an der Qualität und Erschwinglichkeit stationärer Pflege – Einstellungen zur Pflege in Deutschland und Europa. In: Informationsdienst Soziale Indikatoren (gesis), Ausgabe 40, 2008, S. 2 (Datenbasis: Eurobarometer 67.3 (Herbst 2007)).

Das Pflegeversicherungsgesetz artikuliert in § 3 SGB XI den Vorrang der häuslichen vor der stationären Pflege und fordert die Unterstützung der Pflegebereitschaft von Angehörigen und Nachbarn. In der Versorgungsrealität erweist sich die Umsetzung dieses Vorrangs jedoch als schwierig. Für das Ausmaß der Angehörigenpflege und für die Qualität der familiären Pflegesituation wird es entscheidend sein, die zeitlichen Anforderungen von Beruf und Pflege miteinander vereinbar zu gestalten. Die große Präferenz der Erwerbstätigkeit bewirkt bereits heute, dass eine zu hohe Beanspruchung durch den Beruf von mehr als der Hälfte der Befragten in einer repräsentativen Studie als Hinderungsgrund für die Pflege von Angehörigen genannt wird.



Viel mediale Aufmerksamkeit wurde in diesem Kontext der „Sandwich-Generation“ zuteil, die durch die Gleichzeitigkeit von Pflege und Betreuung sowohl der jüngeren als auch der älteren Generation und einer Erwerbstätigkeit eine Mehrfachbelastung erfährt. Nach den wenigen bisher dazu vorliegenden Zahlen ist von einer noch eher geringen Verbreitung innerhalb der Bevölkerung auszugehen. Auch scheint diese keinen signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit oder emotionale Befindlichkeit zu haben.<sup>132</sup> Wie sich diese Situation vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung verändern wird, ist derzeit kaum absehbar.

<sup>132</sup> Künemund, Harald (2002): Die „Sandwich-Generation“. Typische Belastungskonstellationen und nur gelegentliche Kumulation von Erwerbstätigkeit, Pflege und Kinderbetreuung, Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, 22. S. 344–361.



Mit der Pflegereform des Jahres 2008 werden die Rahmenbedingungen für die Angehörigenpflege spürbar verbessert. So werden die monatlichen Beträge für ambulante Sachleistungen der Pflegestufen I und II stufenweise bis 2012 deutlich angehoben, die Finanzierung der Tages- und Nachtpflege wird verbessert und vor allem erfahren berufstätige pflegende Angehörige mehr Unterstützung. Unter bestimmten Voraussetzungen gibt es einen Anspruch auf Pflegezeiten von bis zu sechs Monaten, in denen die Beschäftigten unbezahlt von der Arbeit freigestellt werden und weiterhin sozialversichert bleiben. Zusätzlich gibt es einen Anspruch auf kurzzeitige Freistellung von der Arbeit, um auf akute Pflege- und Betreuungserfordernisse eingehen zu können.<sup>133</sup>

Die Rolle haushaltsnaher Dienstleistungen bei der Unterstützung von Familien mit Pflegeaufgaben ist ebenfalls ausbaufähig. Denn oft ist nicht pflegerische Hilfe nötig, sondern vielmehr eine Unterstützung bei hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, Mahlzeiten und Fahrdiensten. Diese pflegeergänzenden Dienste werden nicht durch die Pflegeversicherung abgedeckt, sodass sie zumeist privat finanziert werden. Angesichts der Tatsache, dass über 60 Prozent der Personen, die als Hauptpflegepersonen Betreuung in häuslichen Pflegearrangements übernehmen, über 55 Jahre sind, wird der Bedarf in Zukunft eher steigen.<sup>134</sup> Finanzielle Aufwendungen für die Inanspruchnahme von Pflege- und Betreuungsleistungen können mittlerweile ebenso zu einem Fünftel als Abzug von Einkommensteuerschuld berücksichtigt werden wie Aufwendungen, die wegen der Unterbringung eines Angehörigen in einem Heim oder zur dauernden Pflege erwachsen, soweit darin Kosten für Dienstleistungen enthalten sind, die mit denen einer Hilfe im Haushalt vergleichbar sind.

Zu einer Stärkung außerfamiliärer Unterstützungsarrangements tragen schließlich auch die Mehrgenerationenhäuser aus dem Förderprogramm des Bundesfamilienministeriums bei. Neben der Vermittlung informeller Unterstützung durch freiwillig Engagierte schaffen sie soziale Kontaktmöglichkeiten, an denen es vielen pflegenden Angehörigen in besonderem Maße mangelt. Für eine solche Stärkung des Dreiecks aus professioneller, familialer und ehrenamtlicher Pflege spricht sich auch die Kommission des Fünften Altenberichts<sup>135</sup> aus. Die Reform der Pflegeversicherung sieht vor, einen Großteil der Geldleistungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger bis 2012 schrittweise aufzustocken. Pflegebedürftige sollen so mehr Verfügungsmöglichkeit haben über eine Leistungsauszahlung für professionelle Hilfe oder als finanzielle Anerkennung für pflegende Angehörige. Im europäischen Vergleich besteht in Deutschland insbesondere Nachholbedarf in der Unterstützung von Pflegenden, die gleichzeitig einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Andere Länder haben hier bereits erprobte Strategien entwickelt (siehe Beispiel Schweden).

---

133 Bundesministerium für Gesundheit (2008): Gut zu wissen – das Wichtigste zur Pflegereform 2008.

134 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005e): Möglichkeiten und Grenzen selbstständiger Lebensführung (MUG III). Ausgewählte Repräsentativergebnisse, S. 10.

135 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005f): Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland. Bericht der Sachverständigenkommission, Berlin. S. 321 f.

### Exkurs – Europäische Praxisbeispiele

#### Vereinbarkeit von Pflege und Beruf am Beispiel der Unterstützung pflegender Angehöriger in Schweden

In Schweden gibt es ein umfassendes Unterstützungssystem für pflegende Angehörige, welches in den letzten Jahren erheblich ausgebaut wurde. Die Verantwortung für die Bereitstellung und Gestaltung dieser Angebote liegt bei den Kommunen. Stetig angewachsen ist dabei beispielsweise der Bereich der „Respite Care“, also einer kurzzeitigen Pflege, die pflegende Angehörige entlasten soll. Dahinter steht die Intention, die Leistung der pflegenden Angehörigen stärker zu honorieren und durch mitunter präventive Unterstützungsangebote ihre Lebensqualität zu verbessern und Überlastung vorzubeugen.<sup>136</sup>

Die Evaluation dieses Projekts<sup>137</sup> über die dreijährige Laufzeit zeigt das stark gestiegene Angebot der Kommunen.<sup>138</sup> Es gibt in wachsendem Maße Beratungsdienstleistungen sowie Weiterbildungsveranstaltungen für pflegende Angehörige und Unterstützungsgruppen vor Ort. In den vergangenen Jahren hat sich eine Vielzahl dieser Gruppen gebildet, die meist von Freiwilligenorganisationen getragen werden. Teilweise besteht zudem eine Kooperation mit formellen „Respite Care“-Einrichtungen.<sup>139</sup>

Die Angebote für kurzzeitige Betreuung sind in unterschiedlichen Formen für einen bestimmten Zeitraum nutzbar. Von kurzen Unterstützungsphasen (zum Beispiel für 24 Stunden oder am Wochenende) bis hin zu Überbrückungen von Urlauben pflegender Angehöriger. In manchen Kommunen wird zudem versucht, die leichte Erreichbarkeit der Leistungen zu fördern. So ist es das Ziel, bei den ambulanten, den institutionalisierten Einrichtungen oder bei der Tagesbetreuung den bürokratischen Aufwand des Zugangs zu verringern. Dieser Ansatz birgt Sicherheit, sowohl für die Pflegenden als auch für die Gepflegten und fördert, dass die Pflege weiterhin in der häuslichen Umgebung durchgeführt wird.<sup>140</sup>

Um dem Wunsch nach häuslicher Pflege durch Angehörige auch in Zukunft gerecht werden zu können und um die Belastung der Hauptpflegepersonen sowie der Familien zu reduzieren, muss an mehreren Stellen angesetzt werden:

1. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege muss weiter verbessert werden. Arbeitgebern bieten sich viele Möglichkeiten, Beschäftigte mit Pflegeaufgaben zu unterstützen (vgl. Kap. 2.6). Hierzu gehören verschiedene Formen der Flexibilisierung von Arbeitszeit, die Ermöglichung alternierender Heim- und Telearbeit, aber auch „weiche“ Maßnahmen wie

136 EUROFRANCE (2004): National Background Report for Sweden. [http://www.uke.uni-hamburg.de/extern/eurofamcare/documents/nabares/nabare\\_sweden\\_rc1\\_a4.pdf](http://www.uke.uni-hamburg.de/extern/eurofamcare/documents/nabares/nabare_sweden_rc1_a4.pdf) (Stand: 16.12.2008), S. 14.

137 Socialstyrelsen (2002): Anhörig 300 – Slutrapport. <http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/F12E0BB9-6F3A-4B9E-9B2F-E40986395CB3/7956/200713137.pdf> (Stand: 16.12.2008).

138 Caro, Francis G. (2007): Family and Ageing Policy, Haworth Press Inc.: New York.

139 EUROFAMCARE (2006): Examples of good and innovative practices in supporting family carers in Europe, [http://www.uke-hamburg.de/extern/eurofamcare/documents/deliverables/good\\_practice.pdf](http://www.uke-hamburg.de/extern/eurofamcare/documents/deliverables/good_practice.pdf) (Stand: 16.12.2008).

140 Caro (2007).

die Kommunikation des Themas „Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“ oder Beratungsangebote für die pflegenden Beschäftigten.<sup>141</sup> Bei dem demografisch bedingt zu erwartenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in den kommenden Jahrzehnten kann dies auch in betriebswirtschaftlicher Hinsicht bedeutsamer werden.

2. Die Hauptpflegeperson und das weitere familiäre Unterstützungsumfeld müssen umfassend beim Aufbau eines tragfähigen Unterstützungsarrangements beraten werden. Hierbei ist entscheidend, dass alle verfügbaren Ressourcen sinnvoll miteinander kombiniert werden. Hierzu gehören u. a. die verschiedenen Angebote der professionellen Pflege, die Möglichkeiten zur Unterstützung durch freiwilliges Engagement und weitere niedrigschwellige Betreuungsmöglichkeiten, haushaltsnahe Dienstleistungen und soziale Kontaktmöglichkeiten.
3. Das professionelle Unterstützungsangebot muss sich weiter in Richtung auf die Unterstützung berufstätiger pflegender Angehöriger ausdifferenzieren. Hier kommt dem ortsnahen Ausbau von flexiblen Tagespflegeangeboten und der Bereitstellung niedrigschwelliger Betreuungsangebote beispielsweise für an Demenz erkrankte Menschen eine besondere Bedeutung zu.
4. Ebenso wichtig ist die Entwicklung einer breiten und aufeinander abgestimmten Palette sinnvoller Unterstützungsmaßnahmen jenseits der professionellen Pflege und Betreuung. Zu nennen ist hier u. a. der Ausbau von Entlastungsangeboten durch haushaltsnahe Dienstleistungen ebenso wie durch freiwillig Engagierte.<sup>142</sup>

## 2.5 Zeitgewinn durch familienunterstützende Dienstleistungen

Familienunterstützende Dienstleistungen können Vätern, Müttern und pflegenden Angehörigen, die zwischen Familie und Beruf balancieren, in zeitlicher Hinsicht wirkungsvoll helfen: Dabei geht es um Familien mit zwei erwerbstätigen Elternteilen, um erwerbstätige Alleinerziehende oder auch solche Familien, die eine Erwerbstätigkeit mit der Betreuung und Pflege von (älteren) Familienangehörigen verbinden.<sup>143</sup> Unter dem Begriff „familienunterstützende Dienstleistungen“ werden vielfältige Tätigkeiten verstanden, von Kochen, Putzen, Einkaufen bis hin zur Kinderbetreuung oder Unterstützung bei der Pflege von Familienangehörigen. Letztlich umfasst er alle Arbeiten, die notwendig sind, um den Alltag im Haushalt von Familien zu bewältigen und für gewöhnlich durch die Mitglieder eines privaten Haushalts ausgeübt werden (können), die aber gegen Bezahlung durch Dritte erbracht werden können.<sup>144</sup> Dabei sind haushaltsnahe Dienstleistungen von Betreuungs- und Pflegeleistungen bzw. sachbezogene von personenbezogenen Dienstleistungen zu

141 Vgl. zu diesem Thema: berufundfamilie gGmbH (Hrsg.) (2007): Eltern pflegen – So können Arbeitgeber Beschäftigte mit zu pflegenden Angehörigen unterstützen – Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik.

142 In Kapitel 1.3 wurde beispielsweise bereits das große Potenzial der Altersgruppe der 45- bis 55-jährigen dargestellt, die sich überdurchschnittlich für ältere Bürger engagieren.

143 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008e): Familienunterstützende Dienstleistungen – Förderung haushaltsnaher Infrastruktur. Das Dossier erläutert u. a. Arbeitsmarkt- sowie weitere staatliche Einnahmeeffekte.

144 Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2009): Familienunterstützende Dienstleistungen – Marktstrukturen, Potentiale und Politikoptionen.

unterscheiden. Letztere sind „Humandienstleistungen“, deren Angebot einer anderen Qualitätssicherung unterliegen sollte, als Dienstleistungen, die im engeren Sinne als „Haushaltstätigkeiten“ zu bezeichnen sind. Familien brauchen in beiden Bereichen Unterstützung.

### Motivationen für die Inanspruchnahme von familienunterstützenden Dienstleistungen



Familienunterstützende Dienstleistungen werden in Deutschland bislang nur von einer Minderheit regelmäßig und legal in Anspruch genommen. Bei einer Umfrage gaben 87 Prozent der Haushalte an, keine bezahlten externen Hilfen in Anspruch zu nehmen.<sup>145</sup> 95 Prozent der haushaltsnahen Dienstleistungen werden aber nach Umfragedaten durch nicht angemeldete Beschäftigte erbracht.<sup>146</sup> Der beobachtete hohe Anteil an Schwarzarbeit lässt sich neben den offensichtlichen finanziellen Vorteilen auch durch verzerrte Anreizstrukturen auf der Anbieterseite erklären.<sup>147</sup>

Überwiegend nutzen nicht Familien mit Kindern, sondern Senioren – insbesondere wenn ein Haushaltsmitglied pflegebedürftig ist – familienunterstützende Dienstleistungen. Junge Familien beschäftigen zu einem geringeren Anteil Haushaltshilfen, als es ihrem Gesamtanteil an allen Haushalten entspricht. So sind unter den regelmäßigen Nutzern einer Haushaltshilfe nur 17 Prozent Paare mit Kindern vertreten, während sie 25 Prozent aller Haushalte ausmachen (Abbildung 30). Auch eine Kinderfrau beschäftigen nur sehr wenige Haushalte: So werden beispielsweise nur etwa 3 Prozent aller Kinder zwischen 2 und 3 Jahren entsprechend betreut.

**Abbildung 30: Nachfrager familienunterstützender Dienstleistungen nach Haushaltstyp (in Prozent)**

	Haushaltshilfe beschäftigt		Anteil an allen Haushalten
	gelegentlich	regelmäßig	
Alleinstehende	50	50	38
Männer über 60	10	13	5
Frauen über 60	27	26	13
Paare ohne Kinder	28	28	29
Alleinerziehende	2	4	5
Paare mit Kindern	19	17	25
Ein Kind	8	7	12
Zwei Kinder	8	7	10
Drei und mehr Kinder	3	3	3
Insgesamt <sup>1</sup>	99	99	97

<sup>1</sup> Rest zu 100: Mehrgenerationshaushalte und Sonstige  
Quelle: Berechnungen des IW Köln auf Basis des SOEP

Eine repräsentative Studie von Allensbach besagt: Die potenzielle Nachfrage nach haushaltsnahen Dienstleistungen ist besonders groß bei Frauen, Älteren, Berufstätigen und Haushalten mit Kindern.<sup>148</sup> Für die nachfragenden Familien kann eine legale Beschäftigung attraktiv

<sup>145</sup> Becker, Carsten (2007): Potenziale und Entwicklungsperspektiven haushaltsnaher Dienstleistungen – Ergebnisse einer bundesweiten Befragung. In: Dilger, Alexander/Gerlach, Irene/Schneider, Helmut (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, S. 207.

<sup>146</sup> SOEP; BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).

<sup>147</sup> BMFSFJ (2008e).

<sup>148</sup> BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a), S. 79.



sein, wenn sie von der Absicherung bei Unfällen und insbesondere der Möglichkeit der steuerlichen Absetzbarkeit profitieren wollen. Dieser Anreiz ist umso höher, je umfangreicher Familien diese Dienstleistungen nutzen. 20 Prozent der Kosten für haushaltsnahe Dienstleistungen können seit 2009 bis zu einer Obergrenze von 4.000 Euro im Jahr als Steuerermäßigung, das heißt als Abzug von der Steuerschuld in Anspruch genommen werden. Hinzu kommt die Möglichkeit, zwei Drittel der Betreuungskosten für Kinder unter 14 Jahren bis zu einem Höchstbetrag von 4.000 Euro pro Kind wie Werbungskosten/Betriebsausgaben oder als Sonderabgaben steuerlich geltend zu machen. Bei der Anstellung eines Minijobbers ist zudem der Verwaltungsaufwand sehr gering, da über das Haushaltsscheckverfahren Pauschalbeträge abgeführt werden.

Hinzu kommt der Aspekt der größeren „Vertrauenswürdigkeit“: So wird unterstellt, dass die Qualität entsprechender Dienstleistungen bei einer legalen Beschäftigung höher ist. Diese dürfte insbesondere bei der Nutzung von Humandienstleistungen Bedeutung haben. Hier ist eine Qualitätssicherung von besonders hoher Relevanz. Für diesen Bereich kann es deshalb sinnvoll sein, staatliche Maßnahmen der Qualitätssicherung mitzudenken, insbesondere dann, wenn diese von Haushalten in einem signifikanten Umfang genutzt werden. Dabei ist zum Beispiel an die Beschäftigung einer Tagesmutter zu denken, die Kinder im Haushalt der Familie des Kindes betreut oder auch an Pflegekräfte, die bei der Betreuung und Pflege von Angehörigen unterstützen. Es gibt dagegen kaum Argumente, welche eine staatliche Qualitätssicherung bei haushaltsnahen Dienstleistungen rechtfertigen würden.<sup>149</sup>

Unabhängig davon ist es häufig schwer, eine adäquate und insbesondere legale Hilfe zu finden, das heißt, es entstehen hohe Suchkosten. Es gibt wenige reale oder virtuelle Vermittlungsplattformen. Die meisten Hilfen werden über informelle Wege vermittelt. Der „legale“ Markt für familienunterstützende Dienstleistungen ist in Deutschland unterentwickelt. In anderen Staaten werden Hilfen in Privathaushalten deutlich häufiger in Anspruch genommen als hierzulande.<sup>150</sup> So zeigt das Beispiel Frankreich, dass eine spürbare Marktentwicklung möglich ist, wenn im Rahmen einer Gesamtstrategie die Nachfrage gefördert, Verfahren und Zugänge vereinfacht, Angebote und Qualität entwickelt sowie Arbeitsbedingungen verbessert werden. International vergleichende Zeitstudien zeigen im Übrigen, dass Frauen in Ländern mit einer deutlich höheren Müttererwerbstätigkeit als Deutschland nicht weniger Zeit mit ihren Kindern verbringen, dafür aber weniger Zeit dem Haushalt widmen.

## Weiterentwicklung der Angebote

Ein Ansatzpunkt, um die bestehende Angebotspalette zu erweitern, bietet die Unterstützung eines Teils der Anbieter über Qualifizierungen und kollegiale Strukturen, wie sie in

<sup>149</sup> An dieser Stelle muss hervorgehoben werden, dass hier lediglich die o. g. Unterscheidung in *verschiedene* Qualitätsstandards für Human- und andere Dienstleistungen Grundlage für die Vorschläge im Bereich einer staatlichen Qualitätssicherung darstellt. Keinesfalls soll hier unterstellt werden, dass Human- und andere Dienstleistungen als *qualitativ* besser oder schlechter zu bewerten sind.

<sup>150</sup> Eichhorst, Werner/Tobsch, Verena (2007): Familienunterstützende Dienstleistungen – Internationale Benchmarking-Studie. Gutachten im Auftrag des BMFSFJ, Berlin.

Dienstleistungsagenturen anzutreffen sind.<sup>151</sup> Dienstleistungsagenturen bieten eine Reihe von Vorteilen, um den Markt für familienunterstützende Dienstleistungen weiterzuentwickeln:

- | Bündelung der stundenweisen Nachfrage zu sozialversicherungspflichtigen Vollzeitarbeitsplätzen,
- | Qualifizierungsangebote für das Personal,
- | Ansprechpartner in Konfliktfällen für Personal und Haushalte,
- | Vorauswahl und Beaufsichtigung des Personals,
- | Erhöhung der Zuverlässigkeit der Dienstleistungserbringung für die Haushalte,
- | qualitative Weiterentwicklung des Marktes durch Angebot verschiedener Dienstleistungen.

Die Kosten von Dienstleistungsagenturen sind mit etwa 18 Euro je Stunde allerdings deutlich höher als Angebote von Minijobbern, Selbstständigen oder Schwarzmarktanbietern. Für viele junge Familien ist die Inanspruchnahme dieser Agenturen häufig zu kostenintensiv. Die steuerliche Abzugsfähigkeit der Kosten für die Inanspruchnahme der Dienstleistungsagenturen ist zwar verbessert worden, aber im Ergebnis immer noch kaum höher als die fällige Mehrwertsteuer von 19 Prozent für gewerbliche Dienstleistungen. In Konkurrenz mit dem Schwarzmarkt und angesichts häufig geringer Zahlungsbereitschaft können diese Agenturen meist nur eine Marktnische abdecken. Sie könnten sich aber weiterentwickeln, wenn sie allgemeinere Vermittlungsaufgaben übernehmen würden, um eine größere Transparenz des Marktes zu schaffen. Dabei würde es nicht nur darum gehen, eigenes Personal zu vermitteln, sondern auch andere Selbstständige o. Ä. Im Falle einer Weiterentwicklung von Kindertageseinrichtungen zu „Dienstleistungszentren“ für Familien (vgl. Kap. 2.2) könnten diese auch die Vermittlung von Betreuungsleistungen übernehmen. Darüber hinaus wäre an andere Einrichtungen, wie zum Beispiel Familienbüros im kommunalen Nahraum, zu denken, welche für die Nachfrager eine größere Transparenz schaffen könnten.

Eine weitere Förderung von „Existenzgründungen“ ist außerdem eine empfehlenswerte Option.<sup>152</sup> Insbesondere sollte es darum gehen, die Selbstständigkeit als Erwerbsform in diesem Bereich zu fördern. Dabei sollten entsprechende „Anschubfinanzierungen“ zeitlich nicht zu kurz konzipiert sein, um eine Etablierung am Markt zu ermöglichen.

Erfolgreiche Beispiele aus dem Ausland<sup>153</sup> belegen, dass für eine spürbare Erhöhung der Inanspruchnahme von familienunterstützenden Dienstleistungen neben auf Dauer angelegten Subventionen vor allem die Schaffung von Transparenz über Angebote und Fördermöglichkeiten, die Entlastung der Privathaushalte von Suchkosten und Bürokratie sowie die Etablierung einer verlässlichen Angebotsinfrastruktur erforderlich sind.

---

151 Vgl. dazu auch BMFSFJ (2008e), S. 14 ff.

152 Ebd., S. 42.

153 Beispiele hierfür sind z. B. das französische oder das belgische Gutscheinsystem für haushaltsnahe bzw. familienunterstützende Dienstleistungen (Eichhorst/Tobsch (2007)). Ziel ist es, das Angebot an Dienstleistungen im Haushalt insgesamt zu erhöhen und den Familien mehr Wahlfreiheit und damit auch zeitliche Flexibilität zu ermöglichen. Darüber hinaus werden arbeitsmarktpolitische Ziele verfolgt. Es sollen neue Arbeitsplätze geschaffen und die Beschäftigung aus dem informellen in den formellen Sektor verlagert werden. Die Systeme bauen auf Steuervorteilen für die Nachfrageseite (Haushalte) auf. Im belgischen Fall werden haushaltsnahe Dienstleistungen erheblich öffentlich subventioniert (BMFSFJ (2008e)).

So ließe sich die bereits bestehende steuerliche Förderung zunächst durch eine gezielte subjektbezogene Förderung auf der Basis von Gutscheinen oder Zulagen ergänzen und später durch ein Gutscheinsystem ersetzen, das eine zielgenauere Förderung verspricht. Im Hinblick auf die Förderung von Betreuungsleistungen hätte eine solche Gutscheinförderung auch den Vorteil, dass die Gutscheinvergabe mit einer Qualitätssicherung verbunden werden könnte. Dies ist insbesondere für den Bereich der „Humandienstleistungen“ von hoher Bedeutung. So wäre es möglich von staatlicher Seite festzuschreiben, dass die Dienstleistungsgutscheine im Bereich der Kinderbetreuung und der Betreuung und Pflege von Angehörigen ausschließlich von qualitätsgeprüften Anbietern eingelöst werden dürften.<sup>154</sup> Dies könnte auch dazu beitragen, das „Vertrauen“ in diesen Dienstleistungsbereich zu erhöhen. Allerdings müssen entsprechende Qualitätserfordernisse in einem vernünftigen Verhältnis zur Betreuungsaufgabe und zum Betreuungsumfang stehen.

Der Ausbau von Dienstleistungen gehört zu den zentralen Punkten eines effizienten Unterstützungsmosaiks, um die zeitliche Belastung von Familien zu mindern. Es zeigt sich, dass Dienstleistungsagenturen eine Reihe von Vorteilen bieten, um den Markt für familienunterstützende Dienstleistungen weiterzuentwickeln. Sie schaffen Transparenz, Vertrauen und Verlässlichkeit. Darüber hinaus gilt es, den hohen Grad an Schwarzarbeit in diesem Sektor abzubauen.

## 2.6 Gestaltung familienbewusster Personalkonzepte

Das Erwerbssystem ist einer der wichtigsten Taktgeber – in vielen Fällen der wichtigste – für das Familienleben. Erst allmählich setzt sich allerdings die Erkenntnis durch, dass Instrumente einer betrieblichen Familienpolitik sowohl eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen als auch betriebliche Potenziale entfalten können. Es zeigt sich besonders, dass für den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Phase der Kinderbetreuung vor allem Regelungen zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit notwendig sind, da immer mehr Mütter und Väter (vorübergehend) in Teilzeit tätig sein möchten.

### **Nachhaltige betriebliche Familienförderung**

Vor familienbedingter Auszeit:	– Informieren
Während familienbedingter Auszeit:	– Wissen/Kontakt erhalten
Nach dem Wiedereinstieg:	– Flexible Arbeitszeitmodelle, Unterstützung bei Kinderbetreuung

Eine repräsentative Bevölkerungsbefragung vom September 2008 ergab – in absteigender Priorisierung – folgende Kriterien für einen familienfreundlichen Betrieb: Angebot flexibler Arbeitszeiten (86 Prozent), Sonderurlaub bei krankem Kind (65 Prozent), Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Betrieb (60 Prozent), Kinderbetreuung für Kinder der Mitarbeiter (58 Prozent), Telearbeit (56 Prozent) und viele Teilzeitarbeitsplätze (51 Prozent).<sup>155</sup>

<sup>154</sup> Dabei ist zum Beispiel an qualitätsgeprüfte Tagesmütter zu denken oder auch an Qualitätsstandards aus der häuslichen Altenpflege.

<sup>155</sup> BMFSFJ/IfD Allensbach (2008a).

Betriebsvereinbarungen und tarifliche Regelungen sind ein sinnvolles Instrument, um eine familienfreundliche Personalpolitik nachhaltig im Unternehmen zu verankern. Während früher die Arbeitszeitflexibilisierung stärker als Instrument der Beschäftigungssicherung und zum Abbau von Überstunden genutzt wurde, ist die Balance von Arbeit und Privatleben in den letzten Jahren als gleichwertiger Aspekt hinzugekommen. Das Betriebsverfassungsgesetz ruft die Betriebsräte ausdrücklich dazu auf, die „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern“ (§ 80 [1] 2b BetrVG).<sup>156</sup>

Von engagierten Unternehmen und in einzelnen Branchen mit Vorreiterrolle werden diese Möglichkeiten in vielfältiger Weise genutzt. Beispielhaft sei die Selbstverpflichtung der Chemiebranche zur Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik von 2006 genannt. Manteltarifverträge wie in der Druckindustrie, der Metallindustrie und für die Arzthelferinnen enthalten zum Teil schon seit mehr als zehn Jahren Regelungen in Bezug auf familienfreundliche Maßnahmen, insbesondere zu flexiblen Arbeitszeitmodellen und zur Freistellung in familiären Notfällen.

**Exkurs: Unternehmensbeispiel**

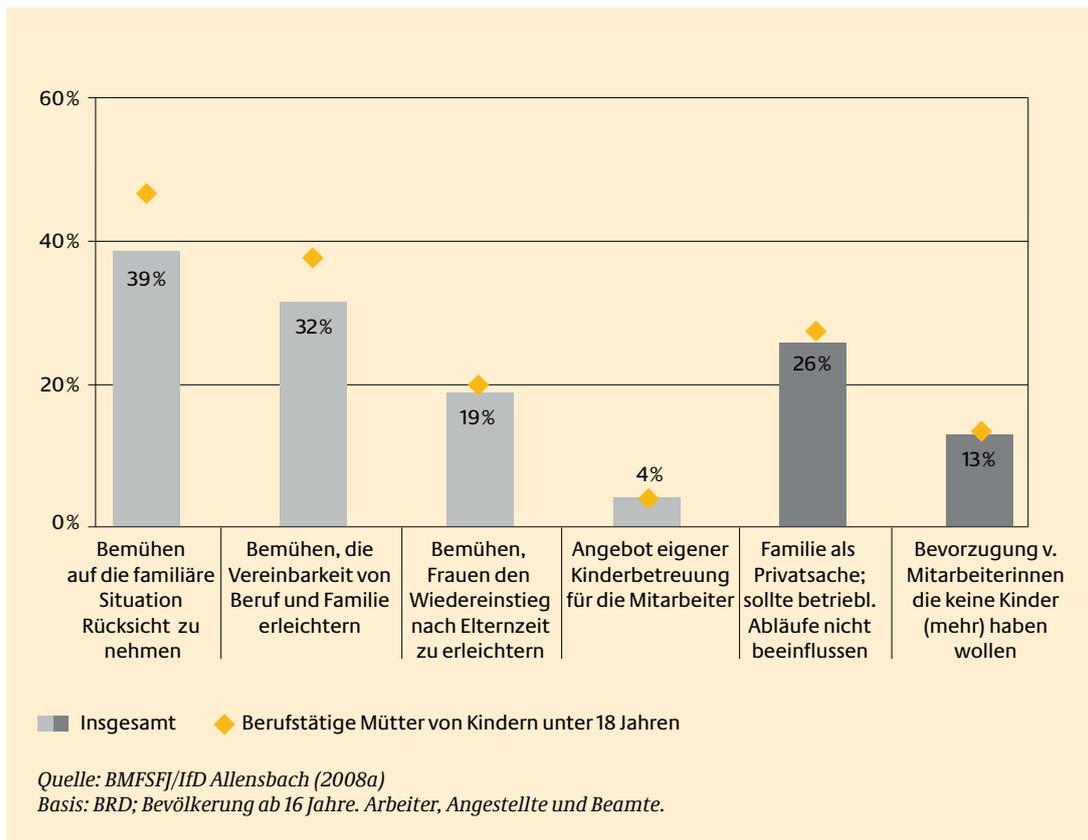
Als interessantes Beispiel ist die große mittelständische Firma B. Braun in Melsungen zu nennen. Das Unternehmen unterstützt durch ein Familienteilzeitmodell Mütter und Väter durch die Möglichkeit, im Rahmen der Kindererziehung oder der Pflege von schwerkranken Angehörigen in Teilzeit zu arbeiten. Diese Arbeitszeit wird zudem mit einem Zuschlag von 15 Prozent (erstes Kind und bei der Pflege von Angehörigen) und 25 Prozent (für das zweite Kind) vergütet. Die „Familienteilzeit“ wurde als Betriebsvereinbarung verankert.<sup>157</sup>

Schwierig gestaltet sich in der Praxis oft noch die Abstimmung von Arbeitszeitwünschen und betrieblichen Erfordernissen. Gerade Teilzeitarbeit im Umfang von ca. 30 Wochenstunden, die viele Arbeitnehmer bevorzugen, ist im Moment kaum verbreitet. Der Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung könnte generell durch das Angebot einer langsamen Steigerung von Wochenarbeitszeiten stärker gleitend gestaltet werden. Solche „sanften“ Übergänge sind in manchen Unternehmen bereits heute üblich.

<sup>156</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2005g): „Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis“; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung (2005h): „Familienfreundlichkeit im Betrieb – Handlungshilfe für die betriebliche Interessenvertretung“; BMFSFJ (Hrsg.) (2008b): Arbeitsbericht zum Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“.

<sup>157</sup> Vgl. Zirpins, Frank (2008): Familienunternehmen brauchen Leitfiguren. In: Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung. Nr. 6, S. 42–46.





3,5 Prozent aller Unternehmen in Deutschland unterstützten im Jahr 2006 ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung, aber 36 Prozent der Unternehmen in Deutschland können es sich vorstellen oder haben ernsthafte Überlegungen, ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung zu unterstützen.<sup>158</sup> In den nächsten Jahren will das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gemeinsam mit Partnern aus der Wirtschaft eine Zielmarke von 10 Prozent erreichen.

Im Sinne einer nachhaltigen Familienpolitik ist es wichtig, den „Erfolgsfaktor Familie“ fest im Unternehmen zu etablieren: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird stärker als früher zum Managementthema. Eine konsequente Beachtung des Themas gegenüber den eigenen und auch potenziellen zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Bereiche und Ebenen trägt zu einer positiven familienfreundlichen Unternehmenskultur bei.<sup>159</sup>

## Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Im Konzept einer derartigen Personalpolitik sollte künftig auch die Unterstützung der Beschäftigten bei der Betreuung von älteren Angehörigen eine wichtige Rolle spielen. Angesichts der zunehmenden Zahl an Pflegebedürftigen gewinnt die Lebenssituation von pflegenden Mitarbeitern in den Unternehmen deutlich an Bedeutung.

<sup>158</sup> IfD Allensbach (2007): Betriebliche Kinderbetreuung (FD-ARCHIV-NR.: 5227/GEW).

<sup>159</sup> Vgl. BMFSFJ (2008b) sowie Monitor Familienforschung Nr. 16 (2009): „Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen.“, Berlin.

Die Pflege einer älteren Person im Haushalt ist oft nicht mit einer Teilzeittätigkeit vereinbar, denn die Betreuung alter Menschen kann nur in geringerem Ausmaß flexibel gehandhabt und die Dauer der Pflege im Vorfeld kaum geplant werden. Schließlich fehlen Plätze in der Tagespflege, in denen alte Menschen tagsüber stundenweise betreut werden. Die wesentlichen Handlungsfelder bei der betrieblichen Unterstützung von pflegenden Mitarbeitern sind vor allem:

- | flexible Arbeitszeiten, zum Beispiel Gleitzeit,
- | variabler Arbeitsort/Telearbeit,
- | Information: Pflegeversicherung, Vermittlung von Pflegediensten, Information über stationäre Pflegeplätze und
- | Kommunikation: regelmäßiger Kontakt auch bei Pflegeauszeiten oder Teilzeittätigkeit sowie Telearbeit.

## Lebenslaufbezogene Personalpolitik



Eine lebenslauforientierte Personalpolitik ist das bislang umfassendste Konzept, das allerdings erst einige Großunternehmen praktizieren.<sup>160</sup> Nahezu alle Handlungsfelder dieses Konzepts lassen sich als Parameter betrieblicher Familienpolitik nutzen. Kleine und mittlere Unternehmen setzen zunehmend einzelne Instrumente ein. Der Fokus liegt auf den arbeits- und lebenszyklisch bedingten Bedürfnissen der Beschäftigten, die mit dem Bedarf des Unternehmens in Einklang gebracht werden sollen. Eine derartige Personalpolitik unterscheidet verschiedene Lebenszyklen:

- | beruflicher Lebenszyklus: von der Berufswahl bis zum Ausscheiden aus dem Berufsleben,
- | betrieblicher Lebenszyklus: vom Eintritt in das Unternehmen bis zum Ausscheiden/Laufbahn innerhalb einer Organisation (mit Aus- und Weiterbildungen),
- | stellenbezogener Lebenszyklus: vom Antritt einer bestimmten Stelle bis zum Stellenwechsel oder dem Austritt aus dem Unternehmen,
- | familiärer Lebenszyklus: von der Gründung einer Familie über die Kindererziehung und ehrenamtliches Engagement bis zur Betreuung von pflegebedürftigen Familienmitgliedern.

Eine lebenslaufbezogene Personalpolitik kann beim Eintritt in das Unternehmen, während der Zeit im Unternehmen und auch beim Austritt aus einem Unternehmen ansetzen und zusätzliche Optionen für Familienzeit eröffnen. Beim Eintritt geht es um die Vereinbarkeit von Ausbildung und Beruf durch familienfreundliche Ausbildungs- und Studienangebote vor und nach der Rekrutierung. Während der Zeit im Betrieb kann über Arbeitszeitmodelle, Rückkehrhilfen und berufsbegleitende Qualifizierungsangebote die Dispositionsmöglichkeit und Zeitsouveränität der Beschäftigten erhöht werden. Beim Austritt aus dem Unternehmen geht es um die Nutzung gestufter Übergänge in die Phase der Inaktivität, vor allem durch die Nutzung von Lebensarbeitszeitkonten, die auch phasenversetzt genutzt werden können.

---

<sup>160</sup> Eine lebenslauforientierte Personalpolitik – auch lebenszyklusorientierte (IW-Konzept) oder biografieorientierte Personalpolitik genannt – umfasst alle Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen, die der gezielten Potenzial- und Kompetenzentwicklung sämtlicher Mitarbeiter eines Unternehmens dienen. Ein Arbeitskreis der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) hat im November 2008 den Band „Lebensereignisorientiertes Personalmanagement“ veröffentlicht. Derartige Konzepte setzen bereits vor Eintritt der Beschäftigten in das Unternehmen ein und verlaufen bis zum Ausscheiden der Beschäftigten.

Abbildung 32: Elemente lebenslaufbezogener Personalpolitik im beruflichen Lebenszyklus

Eintritt in das Unternehmen	Tätigkeit im Unternehmen				Austritt aus dem Unternehmen
	Arbeitsorganisation	Personaleinsatz	Personalentwicklung	Gesundheitsförderung	
Unternehmensdarstellung: attraktive Bedingungen	Flexible Arbeitszeiten	Einsatz der Beschäftigten nach Potenzialanalyse	Systematik Lernen im Prozess der Arbeit (LiPA)	Arbeitsplatzverbesserung nach ergonomischen Kriterien	Mentoring- und Patentsystem
	Telearbeit				
Rekrutierungspraxis	Lernförderliche Arbeitsumgebung	Altersgemischte Teams	Familienfreundlichkeit	Gesundheitszirkel	Lebensarbeitszeitkonten
Ausbildungsmarketing	Entgeltsystem	Aufgaben und Funktionswechsel			
Erhöhung der Ausbildungsquote	Generationsübergreifender Wissenstransfer	Karrierepfade			

Eigene Darstellung nach einem Entwurf des IW Köln



### Familienbewusste Personalkonzepte in der Rezession: Bestehende Instrumente strategisch einsetzen und durch mittelfristige Maßnahmen Nachhaltigkeit sichern

In einer Rezession können, familienfreundliche Maßnahmen im Sinne eines „atmenden Unternehmens“<sup>161</sup> spezielle positive Wirkungen für Unternehmen und Familien entfalten. Voraussetzung dafür ist es, familienfreundliche Maßnahmen zielgerichtet einzusetzen. In diesem Zusammenhang sind folgende Handlungsansätze interessant:

- Einsatz bereits vorhandener Instrumente familienfreundlicher Personalpolitik:** Bereits im Unternehmen vorhandene Instrumente, die in zeitlicher Hinsicht für das Unternehmen und für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Entlastung schaffen können, sollten sofort strategisch eingesetzt werden. Dies beinhaltet insbesondere bestehende Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung, wie zum Beispiel Arbeitszeitkonten. Interessant sind u. a. auch Sabbaticals, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Zeitspielräume für sich, Familie und Gesellschaft ermöglichen und gleichzeitig dem Unternehmen die Möglichkeit geben „zu atmen“.
- Nutzung der Teilzeit-Möglichkeiten des Elterngelds:** Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet dies eine Stabilisierung des Einkommens und eine Sicherung des Arbeitsplatzes. Gleichzeitig wird dem Unternehmen die Möglichkeit gegeben „zu atmen“. Die Elternzeit kann zum Beispiel im Anschluss an die Kurzarbeitszeitphase zu diesem Zweck und in einer zeitlich eng gefassten Phase genutzt werden.<sup>162</sup>

161 Vgl. Schneider (2009).

162 Vgl. in diesem Zusammenhang auch die Vorschläge zu einer weitergehenden Flexibilisierung der Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit (Kap. 2.1).

## Betriebliche und tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten im Überblick



Als Gegenstand von Aushandlungsprozessen in der Arbeitswelt können Maßnahmen für mehr Zeitautonomie in vielen Varianten auf die jeweilige Situation und Lebensphase zugeschnitten werden. Es gibt viele gute Möglichkeiten, familienbewusst durch betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen mehr Gestaltung zu verschaffen. Die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten lassen sich in acht Handlungsfelder gruppieren:

- 1. Arbeitszeit:** Flexible Arbeitszeiten vergrößern den unternehmerischen Gestaltungsspielraum. Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten können darüber hinaus Umfang und Lage der Arbeitszeit besser mit familiären Anforderungen der jeweiligen Lebensphase vereinbaren. Maßnahmen in diesem Bereich umfassen alle Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung hinsichtlich Umfang, Zeitpunkt und Abrechnungszeitraum sowie familiärer Freistellungsregelungen.
- 2. Arbeitsorganisation:** Eine familienbewusste Arbeitsorganisation erhöht die Einsatzbereitschaft der Beschäftigten. Die Balance von Familie und Beruf wird durch eine flexible Gestaltung von Arbeitsaufträgen und durch einen multifunktionalen Personaleinsatz und durch Mitarbeiterbeteiligung erleichtert.
- 3. Arbeitsort:** Neue Informations- und Kommunikationstechnologien ermöglichen Zeit- und Kostenersparnisse. Den Beschäftigten eröffnen sie flexiblere Arbeitsformen und damit die Chance, Familienbedürfnisse besser mit beruflichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Dies umfasst insbesondere mobiles Arbeiten, etwa zu Hause, im Büro oder auf Reisen.
- 4. Informations- und Kommunikationspolitik:** Die kontinuierliche Information im Betrieb über Möglichkeiten und Nutzen familienunterstützender Maßnahmen verstärkt die Wirksamkeit der Maßnahmen und sorgt nach außen für eine Imageverbesserung. Bessere Informationsangebote in der Familienphase erleichtern den Wiedereinstieg.
- 5. Führungskompetenz:** Führungskräfte tragen wesentlich dazu bei, dass die Angebote zur Vereinbarkeit im Arbeitsalltag umgesetzt werden. Ihr familienbewusstes Führungsverhalten ist Spiegelbild einer modernen Unternehmenskultur.
- 6. Personalentwicklung:** Familiäre Veränderungen sind Bestandteile eines jeden Lebenswegs und sollten als solche bei der Einstellung und Laufbahnplanung berücksichtigt werden. Familienbewusste Personalentwicklung hilft den Unternehmen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristige Kompetenzen zu erhalten.
- 7. Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen:** Neben tarifvertraglich geregelten Systemen können Beschäftigte mit Familie auf vielfältige Weise finanziell und sozial unterstützt werden. Individuelle Angebote tragen zu einer bedarfsgerechten Familienförderung bei (zum Beispiel Haushaltsservices wie Reinigungs- und Bügeldienste oder die Anrechnung von Erziehungszeiten für Betriebsrenten).



**8. Service für Familien:** Die Sicherstellung einer geeigneten Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen ist die Voraussetzung für eine tragfähige Balance von Familien- und Berufsleben. Familiär bedingte Fehlzeiten sinken deutlich, Arbeitsmotivation und -qualität steigen. Primär umgesetzt werden Angebote wie Vermittlungsservices oder Belegplätze beziehungsweise eigene Betreuungseinrichtungen für Regel-, Notfall- und Ferienbetreuung, Eltern-Kind-Arbeitszimmer und sonstige Versorgungsarrangements für Kinder oder pflegebedürftige Familienangehörige.

## 2.7 Flexible Zeitoptionen in der Bildung

Lange Ausbildungszeiten begünstigen die im Siebten Familienbericht konstatierte „Rush-hour“, in der sich junge Paare, und v. a. Frauen, in einer kurzen Zeitspanne zwischen Ausbildungsende, Qualifizierung im Beruf und biologischer Altersgrenze für die Gründung einer Familie entscheiden müssen. Insbesondere bei hoch qualifizierten Frauen ist aufgrund der längeren Ausbildungszeiten der zeitliche Korridor für berufliche Etablierung und Familiengründung eng. Dazu kommt, dass jungen Erwachsenen ökonomische Selbstständigkeit wichtig ist, bevor sie eine Familienplanung in Betracht ziehen.<sup>163</sup>

### Handlungsoption berufliche Teilzeitausbildung

Insbesondere junge Mütter haben eine Reihe besonderer Probleme, die einer erfolgreichen Berufsausbildung entgegenstehen. Sie sind wesentlich öfter ohne beruflichen Bildungsabschluss als Frauen ohne Kinder.<sup>164</sup>

Eine Untersuchung zu den Auswirkungen von verschiedenen Merkmalen auf die Ausbildungslosigkeit von Jugendlichen zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit, ohne Ausbildungsabschluss zu bleiben, für junge Frauen mit der Betreuung eines oder mehrerer eigener Kinder rapide ansteigt.<sup>165</sup>

Je jünger die Kinder, desto höher der Anteil der Mütter, die ohne beruflichen Ausbildungsabschluss sind. Während von allen Müttern ca. jede fünfte (21 Prozent) ohne beruflichen Ausbildungsabschluss ist, ist es unter den Müttern von Kindern unter 10 Jahren beinahe (24 Prozent) und von Müttern mit Kindern unter einem Jahr noch jede vierte (25 Prozent).<sup>166</sup>

<sup>163</sup> Dies zeigt sich u. a. auch in der Bertelsmann-Studie (DJI/Bertelsmann 2008). Für 57,7 Prozent der befragten jungen Männer ist es essenziell, in der Lage zu sein, eine Familie ernähren zu können, bevor das erste Kind geboren wird.

<sup>164</sup> Vgl. beispielsweise Ergebnisse des Mikrozensus 2005 zu beruflichen Bildungsabschlüssen von jungen Frauen mit Kindern und ohne Kinder in Nordrhein-Westfalen in: Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MGFFI) (2007): Frauen zwischen Beruf und Familie – Entwicklungen in NRW 1997–2005, Düsseldorf.

<sup>165</sup> Vgl. Beicht, Ursula/Ulrich, Joachim Gerd (2008): Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. In: BIBB Report 6.

<sup>166</sup> Ergebnisse einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes auf Basis des Mikrozensus 2007, eigene Berechnungen.

Vor diesem Hintergrund werden bereits seit Ende der 1990er-Jahre neue Ansätze für zeitmodifizierte Ausbildungen modellhaft erprobt und evaluiert. Seit 2005 ist eine Berufsausbildung in Teilzeit möglich, sofern man Kinder zu betreuen oder nahe Angehörige zu pflegen hat.

Die bisher vorliegenden Erfahrungen mit Modellprojekten lassen allerdings den Schluss zu, dass die zeitmodifizierte und -reduzierte Form der Berufsausbildung noch nicht flächendeckend etabliert ist und insoweit als bildungspolitisches Handlungsfeld auch noch familienpolitisch flankiert werden könnte. Ein Bedarf besteht hier auch für den öffentlichen Dienst, beispielsweise durch weitere Teilzeitausbildungsmodelle für Ausbildungen im mittleren und gehobenen Dienst oder bei Referendariaten. Deshalb hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008 noch einmal einen neuen Anlauf zur Unterstützung unternommen. Es wäre aber wünschenswert, dass familien- und bildungspolitische Initiativen in diesem Handlungsfeld in besonderer Weise Hand in Hand gehen, um quantitativ bedeutsame Effekte auslösen zu können.

### Familienfreundlichkeit in der akademischen Bildung



Auch in der Hochschulbildung entwickelt sich der Gedanke der Familienfreundlichkeit zu einem eigenständigen Parameter bildungspolitischer Innovationen.<sup>167</sup> Über 80 Hochschulen sind in Lokale Bündnisse für Familien eingebunden. Dabei entwickelt sich die Familienfreundlichkeit einer Hochschule ähnlich wie jene in einem Unternehmen zu einem Managementthema eigener Art. Familienfreundliche Hochschulen können in einer sehr konkreten und auch bildungsökonomisch begründbaren Weise zusätzliche familienpolitisch nutzbare Zeitpotenziale erschließen helfen. Bekannt ist, dass Studierende mit Kind überdurchschnittlich lange studieren und häufig ein begonnenes Studium abbrechen. In Deutschland ist der Anteil der Eltern unter den Studierenden mit 5,5 Prozent verhältnismäßig niedrig. An der Spitze im internationalen Vergleich steht Norwegen mit 21,7 Prozent, gefolgt von Schweden mit 16,6 Prozent.<sup>168</sup>

Drei Viertel der Studierenden mit Kindern befinden sich im Erststudium, sie stammen häufiger aus den unteren sozialen Herkunftsgruppen, sie studieren länger und sind mit durchschnittlich 30 Jahren deutlich älter als Studierende ohne Kind. Studierende mit Kind unterbrechen ihr Studium viermal häufiger als Studierende ohne Kind, Frauen häufiger als Männer. Die Unterbrechung dauert im Schnitt fünf Semester. Die Hälfte der Studierenden mit Kindern ist verheiratet. Jeder sechste Studierende mit Kind ist alleinerziehend (15 Prozent), dabei erzieht jede vierte studentische Mutter ihr Kind allein (23 Prozent). Fast die Hälfte aller Kinder ist jünger als drei Jahre. Praktische Maßnahmen wie campusnahe flexible Betreuungsangebote und eine flexiblere Studienorganisation sind vonnöten.

167 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2008f): Zukunftstauglich: Familienfreundliche Hochschulen, Monitor Familienforschung, Ausgabe 14, Berlin.

168 Centrum für Hochschulentwicklung (2008): Familie in der Hochschule. <http://www.familie-in-der-hochschule.de/> (Stand: 18.11.2008).

Abbildung 33: Merkmale von Studierenden mit Kind<sup>169</sup>

### Studierende mit Kind(ern)

- | 7 Prozent aller Studierenden haben ein Kind.
- | 5 Prozent haben bereits im Erststudium ein Kind; im postgradualen Studiengang ist es jede/-r Fünfte.
- | Studierende mit Kind stammen häufig aus unteren sozialen Herkunftsgruppen.
- | Längere Studiendauer
- | Studierende mit Kind brechen viermal häufiger ihr Studium ab.

Quelle: BMBF (2007)

Auch die zunehmende Verbreitung von Bachelor- und Masterstudiengängen kann neben einer generellen Verkürzung der Schul- und Studienzeiten auch familienpolitisch genutzt werden. Aus bildungsökonomischer Sicht bieten konsekutive Studiengänge die Möglichkeit, Folgeinvestitionen durchführen zu können und sich nicht zu Beginn des Studiums für eine lange Dauer festlegen zu müssen. In Verbindung mit familienökonomischen Überlegungen ist es von Vorteil, diese Folgeinvestition zeitlich verschieben zu können, indem nach dem Bachelor beispielsweise Berufserfahrung gesammelt und eine Familie gegründet werden können. Nach einer familiär bedingten Auszeit kann zu einem späteren Zeitpunkt der Master absolviert werden, der die Möglichkeit bietet, mit aktuellem Know-how wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Auch die betriebliche Weiterbildung sollte sich die Option der gestuften tertiären Abschlüsse stärker als bisher zu eigen machen. Dies trägt mit zur Auflösung des Lebensstaus in frühen Lebensjahrzehnten bei und bietet eine Anpassung an das veränderte Berufsleben.

Ergebnisse der 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes weisen darauf hin, dass es zwischen dem Bachelor- und Masterstudium verstärkt zur Gründung einer Familie kommt. So liegt der Anteil Studierender mit Kind innerhalb des Bachelorstudienganges bei 3 Prozent, innerhalb des Masterstudienganges bei 9 Prozent. Kritischer urteilt eine Studie der Landesstiftung Baden-Württemberg, die 2006 und 2007 über ein Jahr Studierende mit Kind aus Landeshochschulen begleitet und parallel dazu eine quantitative Erhebung an allen 54 Hochschulen des Landes durchführte.<sup>170</sup>

Manche Experten bewerten die Möglichkeit, nach einer verkürzten Studienzeit bereits einen Abschluss zu erreichen und eine „Studienpause“ einlegen zu können – zum Nachgehen einer ersten Erwerbstätigkeit –, als positiv. Von anderen allerdings werden der vorgegebene Stunden- und Zeitplan sowie die vermehrte Gruppenarbeit als zusätzlicher Druck charakterisiert, der Studierende wird belastet. Besonders in Sondersituationen, wie bei Krankheit des Kindes, ist die Erfüllung der Studienpflichten stark erschwert.

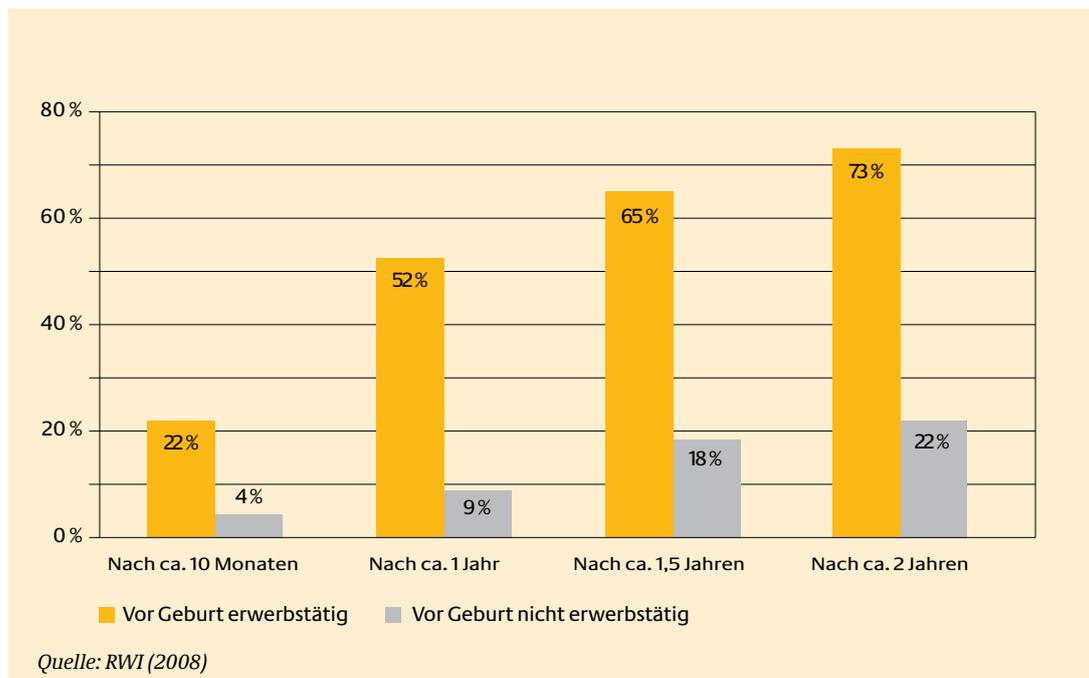
169 Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.) (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes, durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem.

170 Landesstiftung Baden-Württemberg (Hrsg.) (2007): fast – Familiengründung im Studium. Eine Studie in Baden-Württemberg – Abschlussbericht zum Projekt, Stuttgart.



## Den Wiedereinstieg durch Weiterbildung erleichtern

Im Rahmen der Studie zum Elterngeld und der Elternzeit des RWI wurden Frauen zu ihrem geplanten bzw. gewünschten Erwerbsstatus zu verschiedenen Zeitpunkten nach der Geburt befragt. Es zeigt sich ein deutlicher Anstieg gewünschter Erwerbstätigkeit im Zeitverlauf.<sup>171</sup> Folgende Abbildung, in der zudem zwischen dem Erwerbsstatus der Frauen vor der Geburt des Kindes unterschieden wird, verdeutlicht dies.



Hinsichtlich der Weiterbildung eröffnen sich Potenziale für Unternehmen, um Qualitätszeit für Familien zu fördern. Die Elternzeit beträgt höchstens drei Jahre und endet grundsätzlich mit der Vollendung des dritten Lebensjahres. Angesichts dieser maximalen Dauer hat sich die Kontaktpflege während der Elternzeit inzwischen nach Aussage von Betriebsexperten zu einem eigenständigen betrieblichen Instrument entwickelt, um die Rückkehrquoten der Beschäftigten in Elternzeit zu erhöhen und um einer Dequalifizierung entgegenzuwirken. Einige Unternehmen haben diese Erkenntnis mit verschiedenen konkreten Maßnahmen in ihren Betriebsvereinbarungen umgesetzt.<sup>172</sup> Um den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu befördern und zu erleichtern, ist es sinnvoll, die Qualifikationen regelmäßig zu aktualisieren, um Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu verbessern.

Bereits im Jahr 2006 bot ein Fünftel der Unternehmen den Beschäftigten Vertretungseinsätze und mehr als ein Fünftel Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg an.<sup>173</sup> Die Anzahl der Unternehmen, die während der Elternzeit den Beschäftigten Qualifizierungen anbieten, hat sich von knapp sechs Prozent im Jahr 2003 auf fast 15 Prozent 2006 erhöht.

<sup>171</sup> RWI (2008).

<sup>172</sup> Flüter-Hoffmann, Christiane (2006): Lebenszyklusorientierte Personalpolitik – „Work-Life-Balance“-Modelle und „Demographietools“ für die betriebliche Praxis, Köln/Frankfurt am Main.

<sup>173</sup> So der 2. Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2006b): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Stand, Fortschritte, Bilanz).

Die meisten Großunternehmen, aber zunehmend auch bereits einige kleine und mittlere Unternehmen, bieten ihren Beschäftigten sowohl Qualifizierungen als auch Vertretungseinsätze während der Elternzeit an. So hat zum Beispiel Daimler in einer Betriebsvereinbarung zur Familienzeit eine kontinuierliche berufliche Entwicklung während der Familienzeit durch Qualifizierungen und Vertretungs- oder Projekteinsätze verankert. Führungskräfte bieten den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern diese Möglichkeiten an, die Beschäftigten arbeiten während der Familienzeit mindestens 100 Stunden pro Jahr in solchen Einsätzen. Kurzfristige Vertretungseinsätze während der Elternzeit (beispielsweise Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen) sichern nicht nur den ständigen Kontakt zum Unternehmen, sondern wirken auch einer Dequalifizierung der Beschäftigten entgegen.

Gesondert gilt es, sich mit den Zukunftsperspektiven jener Mütter auseinanderzusetzen, die sich für mehrere Kinder entschieden haben. Forschungsergebnisse in diesem Bereich zeigen, dass drei und vier Kinder in der Regel von Müttern aufgezogen werden, die sich schon früh für Kinder entschieden haben.<sup>174</sup> Gegenüber dem durchschnittlichen Erstgeburtsalter von 28 Jahren liegt das durchschnittliche Erstgeburtsalter der Mütter mit vier Kindern bei 23 bis 24 Jahren und der Mütter mit drei Kindern bei 24 bis 26 Jahren. Wer sich schon so früh für Kinder entscheidet, verfügt also häufig nicht über eine hoch qualifizierte Ausbildung, sondern hat eher nach dem Besuch einer Fachschule in einem („frauentypischen“) Beruf gearbeitet, wo es in der Regel weder Karriere noch Formen von Weiter- und Fortbildung gibt.

Dieses Dilemma wird dadurch verstärkt, dass angesichts der gestiegenen Lebenserwartung auch für diese Mütter gilt, dass die Fürsorge für Kinder nur eine begrenzte Phase in ihrer Lebenszeit darstellt. Ein Wiedereinstieg in den früheren Beruf, der selbst kaum Entwicklungs- und Karrierechancen bietet, ist in dieser Situation nicht sehr attraktiv, mit der Konsequenz, dass der berufliche Lebensweg als kontinuierlicher Abstieg erlebt wird.

Für diese Gruppe von Müttern fehlen spezifische Ausbildungsangebote, die es ihnen ermöglichen, auch nach einer längeren Kinderphase eine qualifizierte und attraktive Berufsbiografie zu entwickeln. Bisher hat es in Deutschland nur wenige Versuche gegeben, auf die spezifischen Bedürfnisse beim Lernen und die Entwicklung beruflicher Qualifikationen dieser Gruppe einzugehen. Gleichwohl sind die Erfahrungen, die Nordrhein-Westfalen in den sechziger Jahren gemacht hat, dem Lehrermangel dadurch zu begegnen, spezifische Ausbildungen an den damaligen pädagogischen Hochschulen für Mütter mit Kindern anzubieten, damit diese dann später als Lehrerinnen an den Grundschulen tätig werden konnten, durchweg positiv gewesen. Gerade die jetzt anlaufenden Reformen im Fachhochschul- und Hochschulbereich mit der auf drei Jahre angelegten Bachelor-Ausbildung bieten einen guten Einstieg, solche Angebote zu entwickeln.

---

174 Bertram, Hans (2008): Die Mehrkinderfamilie. Unveröff. Gutachten für das BMFSFJ.



## 2.8 Lokale Zeitpolitik für Familien

Die zeitliche Alltagsorganisation von Familien birgt zahlreiche Anknüpfungspunkte für die Lokalpolitik. Hier liegt ein Feld kommunaler Familienpolitik, das erst langsam entdeckt wird. „Lokale Bündnisse für Familie“ als eine innovative zivilgesellschaftliche Strategie haben schon nennenswerte Beiträge im Sinne etwa des Siebten Familienberichts geleistet.<sup>175</sup> Die „Lokalen Bündnisse für Familie“, die das Familienministerium anregt und im Aufbau und bei der Entwicklung unterstützt, sind Allianzen lokaler Akteure (Städte/Kreise/Gemeinden, Unternehmen, Gewerkschaften, Kirchen, Handelskammern, Vereine und Verbände, Elterninitiativen, Agentur für Arbeit und viele andere mehr), in denen überlegt und entschieden wird, wie ein Dorf, eine Stadt oder ein Landkreis zu einem attraktiven Lebensort für Familien werden kann, durchaus auch mit dem Blick auf Standort- und Wettbewerbsvorteile.

Abbildung 35: 560 Lokale Bündnisse für Familien



- In Lokalen Bündnissen arbeiten mit:
- 95 % der Industrie- und Handelskammern.
  - 5.000 Betriebe aller Größen und Branchen.
  - Weit über 100 Gewerkschaftsorganisationen.
  - 130 Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit.
  - Mehrere Hundert Verwaltungen.
  - Über 340 Wohlfahrtsverbände.
  - Über 320 Kirchengemeinden, rund 80 Hochschulen u. a. m.

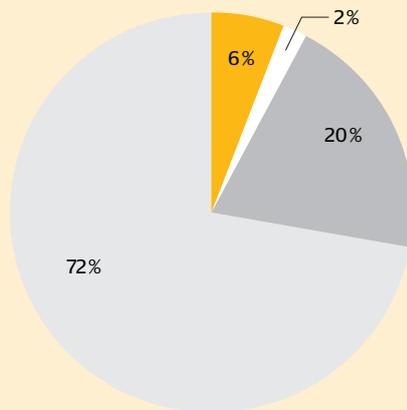
Eigene Darstellung

175 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2005i): Lokale Bündnisse für Familien. Darin die Beiträge von Hans Bertram, Warnfried Dettling sowie Klaus Peter Strohmeier, S. 71–101.

Die Arbeit der Bündnisse konzentriert sich in großer Mehrheit auf Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Aufgabenspektrum reicht dabei von Fragen der Kinderbetreuung über die Vernetzung von Engagement und Institutionen bis hin zu Fragen der Stadtentwicklung und der Raumplanung. Auch die Entwicklung niedrigschwelliger Dienstleistungen gehört dazu. Stärkere Aufmerksamkeit finden mittlerweile auch Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bzw. Betreuung Älterer. Ein Drittel der Bündnisse beschäftigt sich schon mit dem Thema Vereinbarkeit für Alleinerziehende oder beabsichtigt, dies künftig zu tun.

Abbildung 36: Lokale Bündnisse für Familien als Lösungsweg

Wie beurteilen Sie den Nutzen von Lokalen Bündnissen für Familien, wenn es darum geht, Arbeits-, Betreuungs- und Öffnungszeiten vor Ort familienfreundlicher zu gestalten?



- Eine gute Idee, aber auch eine große Herausforderung.
- Nein, ich glaube nicht, dass sich Zeitstress für Familien so reduzieren lässt.
- Keine Angabe
- Ein wichtiger Ansatz, der sicher konkrete Entlastung für Familien bringt.

Quelle: tns emnid 05/2004; Datenbasis: Befragung von 1.000 berufstätigen Müttern zwischen 18 und 50 Jahren

Repräsentative Umfragen in der Bevölkerung haben mehrfach hohe Erwartungshaltungen gegenüber den Gestaltungsmöglichkeiten Lokaler Bündnisse ergeben. Repräsentative Befragungen zum Beispiel von Unternehmen und Kammern zeigen parallel ein großes Interesse und eine positive Einschätzung vonseiten der Wirtschaft. Eine Studie der Prognos AG wiederum hat anhand von ökonomischen Kennzahlen den Nutzen von Bündnissen bzw. der Beteiligung an ihnen für Unternehmen, Träger und Gemeinden herausgearbeitet. Die Zahl der Bündnisse wird sich bis Ende 2009 auf mindestens 600 erhöhen. Das Bundesfamilienministerium hat 2004 ein Servicebüro eingerichtet, das den Aufbau und die Weiterentwicklung der Lokalen Bündnisse bundesweit koordiniert und unterstützt. Das Servicebüro wird aus Mitteln des Bundes sowie des Europäischen Sozialfonds finanziert.<sup>176</sup>

176 Vgl. FamilienReport 2009, S. 28f.

Lokale Zeitpolitik funktioniert dann gut, wenn sie als eine planvolle Bündnispolitik angelegt wird<sup>177</sup>, die Vernetzungen und innovative Kooperationen zwischen örtlichen Taktgebern und Infrastrukturanbietern des Alltags quer durch alle Bereiche der Gesellschaft initiiert oder auf bestehenden Netzwerken aufbaut. Einrichtungen in kommunaler oder freier Trägerschaft sind oftmals – auch aus wirtschaftlichen Gründen – nicht in der Lage, bedarfsgerechte Öffnungszeiten anzubieten. In Kooperation zwischen Einrichtungsträgern und Unternehmen können passende Angebote für die Kinderbetreuung umgesetzt werden. Gleichzeitig führt dies zu einer Abstimmung von zwei wichtigen externen Zeittaktgebern, die einen Ansatzpunkt für weitere Abstimmungsprozesse auf der lokalen Ebene darstellen kann.

Die Ausgestaltung lokaler Zeitpolitik ist sinnvollerweise durch eine akzeptierte Instanz zu moderieren. Entsprechend der jeweiligen Konstellation sollten dabei sein: Vertreterinnen und Vertreter der Kommunalpolitik, Behörden, Träger von Betreuungs- und Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Kammern und Gewerkschaften/Betriebsräte, ggf. auch örtliche Vertretungen des Einzelhandels, der Krankenhäuser oder der Handwerker, Freizeit-, Kultur- und Bildungseinrichtungen, wie Schulen, Schwimmbäder oder Stadtbibliotheken, Mobilitätsanbieter, wie die örtlichen Verkehrsbetriebe.

### Vier Typen von Zeitpolitik<sup>178</sup>



Lokale Zeitpolitik kann mittlerweile auf eine Vielzahl von interessanten Gestaltungsansätzen, Einzelmaßnahmen und Modellprojekten zurückgreifen, die sich, systematisiert in verschiedene Typen, unterscheiden lassen:

- 1. Zeitstrukturpolitische Ansätze** zielen direkt auf öffentliche Aspekte wie Öffnungs-, Betreuungs- oder Schalterzeiten, Fahrpläne oder Arzt- oder Handwerkerzeiten. Es geht darum, durch Ausweitung, Flexibilisierung oder bedarfsgerechte Koordination eine sinnvolle Harmonisierung der Zeitstrukturen zu erreichen, um damit Nutzerinnen und Nutzer in der Alltagskoordination zu entlasten. Im Rahmen des Projekts ZeitBüro in Bremen-Vegesack konnte beispielsweise unter den ansässigen Behörden und öffentlichen Dienstleistern ein Bürgertag mit einheitlichen und durchgehenden Öffnungszeiten abgestimmt werden, der auch den lokalen Markttag berücksichtigt. Auf Initiative des dortigen Lokalen Bündnisses für Familie bieten in Hanau Handwerker inzwischen abends oder am Wochenende familiengerechte Dienstleistungszeiten an.
- 2. Infrastrukturpolitische Ansätze:** Hier geht es um die zeitpolitische Gestaltung lokaler Infrastruktur- und Dienstleistungsangebote für Familien, das heißt verschiedene Angebote sinnvoll zu verknüpfen und auch räumlich zu bündeln, um den Nutzerinnen und Nutzern zusätzliche Wegezeiten zu ersparen („Stadt der kurzen Wege“) oder auch um Hemmschwellen bei der Inanspruchnahme abzubauen. Beispiele für derartige Ansätze sind etwa sogenannte kommunale Familienbüros als Anlaufstelle für familienbezogene

177 Vgl. auch Heitkötter, Martina (2004): Neuer Politikansatz im Visier: Lokale Bündnisse für Familie. In: DJI-Bulletin 66, S. 1.

178 Typologie und Beispiele folgen Martina Heitkötter (2009): Der „temporal turn“ in der Familienpolitik – zeitpolitische Gestaltungsansätze vor Ort für mehr Zeitwohlstand in Familien. In: Zeit für Beziehungen? Zeit und Zeitpolitik für Familien, Verlag Barbara Budrich: Opladen & Farmington Hills.

Leistungen, für ihre Antragstellung, Beratung sowie weitere soziale Dienste. Eine aktuelle Recherche des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge ergibt bundesweit bereits 254 solcher kommunalen Familienbüros.<sup>179</sup> Diese sind u. a. bei Kommunalverwaltungen, bei Trägern der freien Wohlfahrtspflege, in Kindertageseinrichtungen und Eltern-Kind-Zentren, oder bei lokalen Netzwerken, wie zum Beispiel Lokalen Bündnissen für Familie, angesiedelt. Die Studie konstatiert einen grundsätzlichen Bedarf an integrierter Beratung zu monetären Familienleistungen und ein großes Potenzial für Familienbüros, darüber hinaus als Koordinierungsstelle und Plattform für familienbezogene Netzwerke zu dienen. Ein weiterer Ausbau dieser Strukturen und eine bessere bundesweite Vernetzung versprechen daher auch neue Perspektiven für kommunale Zeitpolitik.

Im nordfriesischen Niebüll (170.000 Einwohner) hat im Juli 2006 im Rahmen eines Pilotprojekts des Sozialministeriums Schleswig-Holstein ein solches „Familienbüro“ eröffnet. Weitere Partner sind die Regionalverwaltung des Kreises Nordfriesland, die Bundesagentur für Arbeit und das Landesamt für soziale Dienste. In vielen Gemeinden rechtfertigen die Bevölkerungszahlen allerdings nicht die Einrichtung eines eigenen Familienbüros. Dort sollten dann mobile Lösungen für Regionen etabliert werden.

**Exkurs: Familienbüro in Erlangen**

Damit alle Familien im Landkreis Erlangen-Höchstadt ausreichend mit Informationen und Beratung versorgt sind, hat das Lokale Bündnis für Familie ein mobiles Familienbüro eingerichtet. Seit Februar 2008 informiert das Familienbüro über Familienleistungen und sozialrechtliche Fragen, hilft bei der Suche nach Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige und vermittelt Angebote in der Familienbildung. Als Erstberatungsinstanz nimmt es sich der Sorgen betroffener Familien an und vermittelt je nach Bedarfslage relevante Beratungsstellen, Einrichtungen und Dienste im Sozial-, Jugendhilfe-, Schul- oder Gesundheitsbereich im Landkreis.

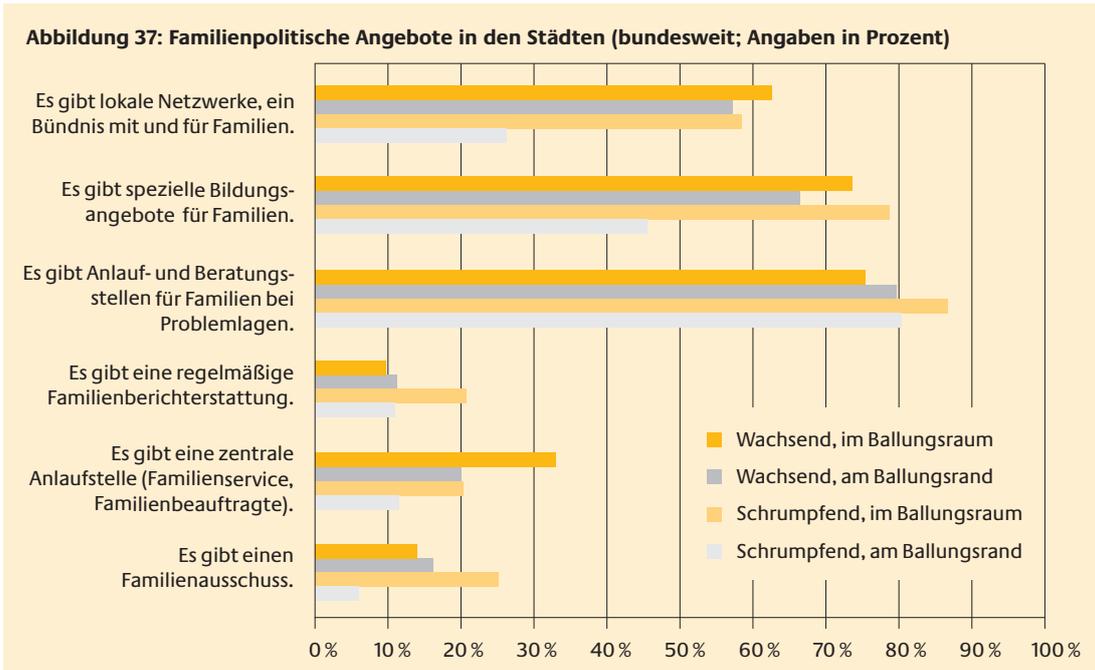
Es gibt weitere erfolgreiche familienpolitische Ansätze zur Integration familienbezogener Dienstleistungen, etwa im Rahmen von Mehrgenerationenhäusern oder Eltern-Kind-Zentren an diversen Orten. Dort werden Kinderbetreuung, Familienbildung, Erziehungs- und Gesundheitsberatung, Vermittlung und Qualifizierung von Kindertagespflege oder auch haushaltsnahe Dienstleistungen unter einem Dach angeboten. In Hanau entstand zum Beispiel ein flexibles Back-up-System für Betreuung in Notsituationen als Kooperationsprojekt zwischen Hanauer Wirtschaftsunternehmen und der Stadt Hanau, das die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kooperierenden Behörden und Betriebe kurzfristig nutzen können. Um vor allem Pendlerhaushalte oder Alleinerziehende darin zu unterstützen, die Zeitlücken zwischen der institutionellen Kinderbetreuung und den Arbeitszeiten zu überbrücken, wird andernorts auf der Basis von freiwilligem Engagement aktiver Seniorinnen und Senioren stundenweise Betreuung angeboten. Vielerorts haben sich Projekte die Förderung sozialer Großelternschaft

<sup>179</sup> Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. (2009): Ergebnisse der Recherche zur Situation der Beratungs- und Serviceleistungen für Familien in Kommunen. Unveröffentlichter Projektbericht im Auftrag des BMFSFJ. Januar.

zur Aufgabe gemacht. In Mehrgenerationenhäusern und Nachbarschaften bringen sich kinder- und enkellose ältere Menschen beispielsweise als „Leihomas“ oder „Leihopas“ ein.

3. **Informationsbezogene Ansätze:** Häufig ist die Beschaffung von Informationen über Dienstleistungsangebote oder über bestehende Öffnungszeiten selbst zeitaufwändig, wenn keine Transparenz darüber besteht, wer zuständig ist oder wo diese Informationen eingeholt werden können. Informationsbezogene Ansätze zielen daher darauf ab, mit Hilfe von Faltblättern, Aushängen, Internetportalen, der Möglichkeiten des „eGovernment“ oder im Rahmen von Kooperationen mit anderen Medien wie der lokalen Zeitung, alltagsrelevante Informationen zu familienbezogenen Angeboten zusammenzutragen und niedrigschwellig zugänglich zu machen. Familienwegweiser, ob gedruckt, wie in Berlin-Pankow und Magdeburg, oder im Internet, wie in Dessau-Roßlau, bündeln die vorhandenen Angebote und Informationen zu Anlaufstellen. Umfassende Informationen für Familien in allen Lebenslagen bieten Familienportale wie das Angebot der Stadt Darmstadt ([www.familien-willkommen.de](http://www.familien-willkommen.de)) oder der Familienkompass Wiesbaden. Dienstleistungsbörsen bringen in Rügen oder Erfurt Angebot an und Nachfrage nach familienunterstützenden Dienstleistungen zusammen und erleichtern die Suche nach Anbietern.
4. Ein anderer Typ zeitpolitischer Ansätze und Projekte verknüpft die Zeit- mit einer Raumdimension. Die örtliche Zeitorganisation von Städten hat Rückwirkungen auf die Nutzung und die Struktur von Räumen. Umgekehrt beeinflussen die räumliche Gestaltung von Städten sowie die räumliche Verfügbarkeit von Infrastruktur und Dienstleistungen die zeitliche Alltagsgestaltung der Bewohnerinnen und Bewohner. Gestaltungspraktisch geht es bei diesen Ansätzen zum Beispiel darum, verwaiste öffentliche Räume, wie eine viel befahrene Verkehrsstraße, durch neue Nutzungsmuster in Form regelmäßiger Markttage zu beleben und Orte sowie Gelegenheiten zur Begegnung für die lokale Bevölkerung zu schaffen. In Hamburg werden im Rahmen von Stadtentwicklungsprojekten die Anliegen zukünftiger Nutzerinnen und Nutzer in die Planung neuer Stadtquartiere wie der Hafencity integriert und es entstehen neue Dienstleistungsangebote.

In Aachen wurde beispielsweise ein Kriterienkatalog zur Berücksichtigung von Familienfreundlichkeit im Bereich Stadtplanung erarbeitet, der berücksichtigt, ob die Spielbereiche optimal zur Wohnbebauung liegen und ob kindbezogene Einrichtungen für Kinder selbstständig erreichbar sind.



Quelle: Bertelsmann Stiftung (2005)<sup>180</sup>

### Mehr Lebensqualität durch zeitliche Optimierung

Eine engagierte lokale Zeitpolitik stärkt Familien und ihre einzelnen Familienmitglieder, wenn es gelingt, verwandtschaftliche, nachbarschaftliche und freundschaftliche Beziehungen mit organisierten Netzwerken (Schulen, Kinderbetreuungs- oder Pflegeeinrichtungen, Angebote der Kinder- und Jugendhilfe etc.) und in intelligenter Weise zu verknüpfen. Der Wohnort und die Beziehungen innerhalb dieses Rahmens sind eine wichtige Einflussgröße auf familiäre Lebensqualität. Zugleich sind Familien unverzichtbar in ihrem Wohnort: Sie unterstützen die Bildung von sozialem Kapital in einer Stadt oder Gemeinde.

Nachbarschafts- und Elterninitiativen sowie informelle Netzwerke leisten darüber hinaus im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hoch flexible, familienunterstützende Dienstleistungen, die Familien in ihrem Alltag entlasten. Kindertagesstätten können mit vergleichsweise geringem Aufwand eine wichtige Rolle bei der zeitlichen Optimierung spielen – etwa bei der Koordinierung von „Abholdiensten“ und Verabredungen am Nachmittag. Für Familien mit Migrationshintergrund kommt dem sozialen Nahraum eine besondere Integrationsfunktion zu.<sup>181</sup>

Für eine bessere Abstimmung von elterlichen und kindlichen Zeitbedarfen ist es unerlässlich, auch die **kommunale** Kinder- und Jugendhilfeplanung zu verbessern. Bedarfsermittlung ist eine kommunale Aufgabe – die Kommunen haben einen relativ großen Gestaltungsspielraum: Sie könnten beispielsweise stärker Elternbefragungen oder auch Stadtteilkonferenzen nutzen, um eine Ermittlung zeitlicher Bedarfe durchzuführen. Eine örtliche Familienbericht-

180 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2005): Aktion Demografischer Wandel – Bürgermeisterbefragung 2005, Gütersloh.

181 Pröhl, Marga/Hartmann, Hauke (Hrsg.) (2002): Strategien der Integration: Handlungsempfehlungen für eine interkulturelle Stadtpolitik, Gütersloh.

erstattung ist noch die Ausnahme.<sup>182</sup> Insgesamt gibt es in der Regel zwischen dem, was Familien für eine bessere Organisation des Alltags brauchen, und dem, was ihnen durch örtliche Familienpolitik angeboten wird, keine ausreichende Abstimmung.

Lokale Zeitpolitik insgesamt ist ein strategisch relevanter Teilbereich einer nachhaltigen Familienpolitik. Viele kommunale Fallbeispiele belegen ausdrücklich, dass es nicht die wirtschaftlichen Spielräume der Städte und Gemeinden sind, von denen Ausmaß und Qualität ihres familienpolitischen Handelns abhängen, sondern dass der Wille der Politik, etwas zu verändern, entscheidend ist.<sup>183</sup>

---

182 Wunderlich, Holger (2007): Kommunale Familienberichterstattung in Theorie und Praxis. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit: 4, S. 4–11.

183 Vgl. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2008): Demographie konkret. Daten und Handlungskonzepte für eine integrative Stadtpolitik, Gütersloh.

### III.

## Empfehlungen für ausgewählte Handlungsfelder<sup>184</sup>

Zeitpolitik wird in unserem Memorandum als arbeitsteiliges Projekt in der Mitte der Gesellschaft begriffen. Unsere Empfehlungen richten sich deshalb an unterschiedliche Akteure der Zivilgesellschaft. Unser gesellschaftspolitisches Ziel heißt „Zeitwohlstand in Familien“.

### 3.1 Bedarfsgerechte öffentliche Infrastruktur

Familien brauchen verlässliche Betreuungs- und Bildungsangebote. Der substanzielle, qualifizierte und zügige Ausbau der Kinderbetreuung – insbesondere für unter Dreijährige – sowie die Stärkung des Ganztagschulsystems sind dabei wichtige Schritte. Die für die Kinderbetreuung vereinbarten Ziele müssen bis 2013 erreicht werden. Gerade in Rand- und Ferienzeiten und bei atypischen Bedarfen muss das Betreuungsnetz für Familien weiter ergänzt werden. Dies gilt auch im Hinblick auf die wachsende Aufgabe der Betreuung und Pflege älterer Angehöriger.

### 3.2 Verlässliche lokale Unterstützungsnetze

Mit wirkungsorientierter Vernetzung verschiedener Träger, betrieblicher Angebote und lokaler Initiativen lassen sich bedarfsgerechte Unterstützungsnetze besser realisieren. Lokale Familienpolitik neuer Art setzt hier an: Problembewusstsein vor Ort schaffen, Koordinationsprozesse anstoßen und die relevanten Akteure in Netzwerken zusammenführen. Nachweislich erfolgreiche Instrumente sind dabei die Lokalen Bündnisse für Familien sowie die Mehrgenerationenhäuser.

Der Alltag von Familien sollte durch die Einrichtung bürgernaher kommunaler Familienbüros erleichtert werden. Gemeint ist eine kommunale Servicestelle mit Beratungsleistung, Lotsenfunktion, Antragsmanagement und geschultem Callcenter für das Weiterleiten von Fragen und Anfragen. Eine derartige Einrichtung bewirkt durch Konzentration und Gesamtsteuerung eine bessere Übersicht und kann Familien zielgenau und mit weniger Bürokratie unterstützen.

---

184 Aus der Agendagruppe sowie der Geschäftsstelle des Kompetenzzentrums für Familienbezogene Leistungen.

### 3.3 Dienstleistungszentren für Familien

Eine gute Möglichkeit, Familien zeitlich zu entlasten, stellt die Weiterentwicklung von Kindertagesstätten, Familienzentren, Mehrgenerationenhäusern, Eltern-Kind-Zentren, Schulen oder ähnlichen Einrichtungen zu breiter angelegten niedrighschwelligigen Dienstleistungszentren dar. Diese vermitteln ergänzende Betreuung und Förderung und halten ein vielfältiges Bildungs- und Beratungsangebot bereit. Zur Optimierung von Familienzeiten trägt bei, dass diese Dienstleistungen aus einer Hand und von qualifiziertem Personal vermittelt werden, was den Organisationsaufwand für die Familien reduziert. In solchen Angeboten lassen sich Familien mit spezifischen Unterstützungsbedarfen gezielt fördern und Betreuungs- und Bildungsangebote besser auf die Bedarfe abstimmen.

### 3.4 Familienunterstützende Dienstleistungen

Familienunterstützende Dienstleistungen rund um den Haushalt sind ein Schlüssel, um Qualitätszeit für Familien zu stärken. Die Möglichkeiten, die Ausgaben für solche Dienstleistungen steuerlich geltend zu machen, wurden 2006 und 2009 schrittweise ausgebaut. Das Potenzial familienunterstützender Dienstleistungen ist aber noch längst nicht ausgeschöpft. Es sollte darum gehen, den Markt qualitativ als auch quantitativ weiterzuentwickeln. Verschiedene Ansätze – wie Dienstleistungsagenturen oder Gutscheine – sind mittlerweile auch in Deutschland erfolgreich erprobt und sollten weiter vorangetrieben werden.

### 3.5 Attraktive und qualifizierte Teilzeit-Modelle

Qualifizierte Teilzeit-Modelle stellen eine Option dar, Familien im Alltag mehr zeitliche Spielräume zu sichern. Sie stoßen allerdings nach wie vor auf Vorbehalte und gelten oftmals als „Karriere-Killer“. Dabei sind die Vorteile familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle eindeutig belegt. Lösungen für eine familienbewusste Arbeitszeitgestaltung müssen an den Kernbereichen der Unternehmen ansetzen: bei der Arbeitsorganisation und der Gestaltung von Arbeitsabläufen. Nur wenn es gelingt, besser als bisher berufliche Nachteile durch die eingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit zu vermeiden, kann durch Teilzeitarbeit Zeit für Familien wirksam gesichert werden. Hier sind in erster Linie die Sozialpartner gefragt, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst sowie Vorgesetzte auf allen Ebenen.

### 3.6 „Familienzeiten“ im Lebensverlauf

Eine flexiblere Ausgestaltung des Elterngeldes könnte es Müttern und Vätern erleichtern, dem Wunsch nach Teilzeittätigkeit und partnerschaftlicher Aufteilung von Erziehung und Betreuung nachzukommen. Auf diese Weise könnte der mit Teilzeitarbeit verbundene Einkommensverlust teilweise ausgeglichen werden. Trotz des Ausbaus der Leistung erfolgen keine negativen Erwerbsanreize, und die wirtschaftliche Sicherheit durch eine vom anderen Elternteil unabhängige Ausgestaltung des Elterngeldes (individueller Einkommensersatz wird konsequent verfolgt) bleibt erhalten. Auch Alleinerziehende profitieren in

gleicher Weise. Vorgeschlagen wird, dass der derzeitige individuelle Elterngeldanspruch nicht nur in 14 vollen Monatsbeträgen, sondern in maximal 28 halben Monatsbeträgen oder einer Kombination aus vollen und halben Beträgen genutzt werden kann. Das wegfallende Einkommen würde dann zu 67 Prozent ersetzt. Mit einem solchen Teilerngeld ließe sich der Bezugszeitraum über den 14. Lebensmonat des Kindes hinaus strecken und so bspw. der Wiedereinstieg in Teilzeit finanziell abfedern.

Unabhängig von einer flexibleren Ausgestaltung ist eine Ausweitung der Partnermonate im Elterngeld sinnvoll, die in einem nächsten Schritt erfolgen sollte. Die Stärkung der sogenannten Väterkomponente wäre ein wichtiger Impuls für die Zeitverwendung und auch Zeitaufteilung in den Familien. Zusätzliche Vätermonate sollten auch teilbar sein. Heute schon nehmen 12,5 Prozent der Väter im Elterngeld die mögliche Teilzeitlösung in Anspruch. Ein gesicherter Teilzeitanspruch und -ausgleich des entfallenden Einkommens sichert die wirtschaftliche Stabilität der Familien.

Mit Einführung der Pflegezeit durch die Bundesregierung ist 2008 ein weiterer Baustein zur Absicherung von Familien bei familiär bedingten Auszeiten eingefügt worden. Um den wesentlichen Einflussfaktoren der zeitlichen Verdichtung bei jungen Familien – aber auch im Lebensverlauf – weiter Rechnung zu tragen, sind eine Zusammenführung der Ansprüche sowie eine Flexibilisierung von Familienzeit zu prüfen. Eine Option auf Familienzeit im Sinne des Siebten Familienberichtes besteht dann über den gesamten Lebenszyklus und ist nicht mehr an das Alter des Kindes oder an bestimmte Anlässe gebunden.



### 3.7 „Familienzeitkredit“ zur Erweiterung abgesicherter Zeitoptionen

Wer sich mehr Zeit für seine Angehörigen nehmen will, steht oftmals in dem Dilemma, sich hierfür finanziell einschränken zu müssen. Zeiten, die für die Zuwendung und Fürsorge für die Familie aufgewendet werden, könnten – vergleichbar mit der Zeit, die für Bildung aufgewendet wird – gefördert werden. Sie könnten so dazu beitragen, Familien oder Personen, die ihnen Nahestehende pflegen oder versorgen, hierbei die finanzielle Last zu nehmen.

Mit der Einrichtung eines „Familienzeitkredits“ könnten Familien in jeder Lebensphase in die Lage versetzt werden, ihre Freiräume für die gegenseitige Fürsorge zu erweitern und hierfür finanzielle Unterstützung zu erhalten. Zinsgünstige Kredite, die in ihren Voraussetzungen an diesen Zweck geknüpft sind, können insbesondere Erwerbstätige in die Lage versetzen, hiermit einen vorübergehenden Ausstieg aus dem Beruf oder eine Verringerung der Erwerbstätigkeit mitzufinanzieren. Als Einmalzahlungen oder als Monatsraten und mit einer Ausfallbürgschaft des Bundes gegenüber dem Kreditgeber versehen, könnte der „Familienzeitkredit“ so helfen, den finanziellen Spielraum von Familien zur Kindererziehung oder zur Pflege von Angehörigen zu vergrößern und so einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Familien und des sozialen Engagements leisten.

### 3.8 Flexible Bildung im Lebensverlauf



Lange Ausbildungszeiten sind mit verantwortlich für die „Rushhour“, in der sich junge Paare in einer kurzen Zeitspanne zwischen Ausbildungsende, Qualifizierung im Beruf und biologischer Altersgrenze für die Gründung einer Familie entscheiden müssen. Ein durchlässigeres und mit flexibleren zeitlichen Strukturen ausgestattetes Bildungssystem gehört daher zu den wesentlichen Voraussetzungen, um den engen zeitlichen Rahmen für junge Menschen in der Zeit der Familiengründung zu öffnen. Dazu müssen Ausbildungsmöglichkeiten für junge Eltern optimiert werden.

Eine Teilzeitausbildung ermöglicht jungen Menschen mit Familienverpflichtungen, eine Ausbildung fortzuführen und zu beenden. Damit verbunden sind grundlegende berufliche Zukunftschancen. Hier müssen Formen gefunden werden, die sowohl den Anforderungen der Unternehmen und Betriebe sowie denen junger Eltern gerecht werden.

Auch nach Jahren der Kindererziehung und nach Phasen der Nichterwerbstätigkeit streben Eltern wieder zurück ins Berufsleben. Die Herausforderungen für den Wiedereinstieg sind meist hoch. Gezielte Ausbildungsangebote und Weiterbildungsprogramme sind hier der richtige Weg.



Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0 18 05/77 80 90\*  
Fax: 0 18 05/77 80 94\*  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Stand:** Mai 2009, 1. Auflage

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Druck:** DruckVogt GmbH, Berlin

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50\*\*  
Fax: 0 30 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

\* jeder Anruf kostet 14 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz,  
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

\*\* nur Anrufe aus dem Festnetz,  
3,9 Cent pro angefangene Minute