

Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg
Fakultät Life Sciences
Studiengang Health Sciences

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Ansätze der betrieblichen
Gesundheitsförderung**

- Bachelorarbeit -

Tag der Abgabe: 02.08.2011

Vorgelegt von:

Annika Karstens

Betreuende Prüfende:

Fr. Prof. Dr. Perger

Zweitprüfer:

Fr. Dipl. Päd. Gesundheitswiss.

Schönen

Inhalt

Inhalt.....	2
Abkürzungsverzeichnis	5
Danksagung	6
Zusammenfassung.....	7
1. Einleitung.....	8
2. Arbeit.....	10
2.1 Definition „Arbeit“.....	10
2.2 Entwicklung der Arbeit	10
2.3 Erwerbstätigkeit in Deutschland	11
2.4 Familienarbeit.....	12
2.5 Neue Anforderungen an „Arbeit“.....	13
2.6 Aktueller Trend – Frauen als „Ernährer“	14
2.7 Frauenberufe, Männerberufe	15
2.8 Frauen in Führungspositionen.....	16
2.9 Bezahlung von Männern, Bezahlung von Frauen.....	16
2.10 Finanzielle Abhängigkeit.....	17
3. Familie	18
3.1 Definition „Familie“	18
3.2 Ehen/Scheidungen.....	19
3.3 Single-Lebensform	19
3.4 Alleinerziehende.....	20
3.5 Nichteheliche Lebensgemeinschaften	20
4. Arbeit und Familie	22
4.1 Berufstätige Eltern.....	22
4.2 Eltern in Teilzeit.....	23
5. Demographischer Wandel.....	25
5.1 Geburtenrate.....	25
5.2 Sterbefälle	26
5.3 Lebenserwartung von Frauen und Männern	27
5.4 Bevölkerungszahlen.....	27
5.5 Erwerbspersonen	28
5.6 Migration	29
6. Betriebliche Gesundheitsförderung	30
6.1 Definition „Betriebliche Gesundheitsförderung“	30

6.2 Leitlinien für die betriebliche Gesundheitsförderung.....	30
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als beschäftigungspolitische Herausforderung.....	32
8. Gesetzliche Rahmenbedingungen.....	34
8.1 Individualrechte von Beschäftigten in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	34
8.1.1 Arbeitszeitverkürzung	34
8.1.2 Arbeitszeitverlängerung	35
8.3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)	35
8.2 Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte für den Betriebs-/Personalrat in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf	36
8.2.1 Arbeitszeit (§ 87, Abs. 1, Nr. 2; bzw. § 75 Abs. 3, Nr. 1 BPersVG)	36
8.2.2 Informationspflicht des Arbeitgebers (§ 7, Abs 3 TzBfG)	36
8.2.3 Personalplanung (§ 92 BetrVG, bzw. § 78 BPersVG)	37
8.2.4 Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG; keine Entsprechung im BPersVG)	37
9. Familienfreundliche Maßnahmen und deren betriebswirtschaftliche Effekte.....	38
9.1 Betroffene der ökonomischen Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen	38
9.2 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.....	39
9.3 Auswirkungen einer familienfreundlichen Personalpolitik	40
9.4 Einsparpotentiale durch familienfreundliche Maßnahmen.....	40
9.4.1 Wiederbeschaffungskosten.....	41
9.4.2 Wiedereingliederungskosten	41
9.4.3 Überbrückungskosten	41
9.4.4 Kosten für Fehlzeiten.....	42
9.4.5 Kosteneinsparpotential	42
9.5 Kosten familienfreundlicher Maßnahmen	43
9.5.1 Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit.....	43
9.5.2 Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und –souveränität für Eltern.....	44
9.5.3 Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit.....	44
9.5.4 Betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung	45
9.5.5 Betrieb oder Unterstützung einer regulären Kinderbetreuung	45
9.5.6 Notfallbetreuung	46
9.6 Weitere positive Effekte der Familienfreundlichkeit	47
9.6.1 Weitere positive Effekte der Familienfreundlichkeit für das Unternehmen.....	47
9.6.2 Weitere positive Effekte der Familienfreundlichkeit für die Volkswirtschaft.....	47
9.7 Einsparpotentiale und Kosten im Vergleich	47

10. Diskussion und Schlussfolgerungen	49
Abbildungsverzeichnis.....	52
Literaturverzeichnis.....	53
Eidesstattliche Erklärung.....	58
Anhang	59

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
DGleiG	Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz
LGG	Landesgleichstellungsgesetz
PersVG	Personalvertretungsgesetz
TzBfG	Teilzeit- und Befristungsgesetz

Danksagung

Hiermit möchte ich mich bei Fr. Prof. Dr. Perger für ihre Betreuung und alle Gedankenanstöße und Ideen für diese Arbeit bedanken sowie bei Fr. Schönen, die mir als Zweitprüferin zur Verfügung stand.

Ebenso möchte ich allen Menschen danken, die mir vor allem als Diskussions- und Gesprächspartner dienten. Das Thema der vorliegenden Bachelorarbeit hat einige Nachmittage und Abende mit wertvollen und anregenden Diskussionen gefüllt.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beinhaltet eine Auseinandersetzung mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wie diese durch Unternehmen unterstützt werden kann.

Deutschlands Bevölkerung wird immer älter und verringert sich kontinuierlich. Deutsche Frauen bekommen immer später (im Jahr 2009: mit 30 Jahren) und weniger (im Jahr 2009: 1,36) Kinder. Um das Sozialsystem aufrecht zu erhalten und das Steuersystem zu entlasten werden Männer und Frauen benötigt, die arbeiten – vorzugsweise in Vollzeit – und mehr Kinder kriegen. Damit die für die Gesundheit wichtige Ressource „Familie“ wieder attraktiver wird für deutsche Bürger, muss sich Deutschland und dessen Unternehmen durch Familienfreundlichkeit ausweisen. Nur so haben die Frauen und Männer mit Kinderwunsch wieder das Gefühl, dass sie beide Bereiche miteinander vereinbaren können: eine Familie und Erfüllung und Absicherung durch den Beruf.

In der vorliegenden Arbeit wird beschrieben was Unternehmen tun können – für sich und ihre betriebswirtschaftliche Lage und für die Familien. Es ergibt sich hieraus eine Win-Win-Situation: die Unternehmen profitieren wirtschaftlich und die Angestellten können Familie und Beruf miteinander vereinbaren.

1. Einleitung

Kinder zu bekommen und in einer Familie zusammen zu leben, ist in Deutschland seit längerem keine biographische Normalität mehr, die unhinterfragt bleibt. Viele junge Menschen möchten keine Kinder haben, junge Männer noch häufiger als junge Frauen (Brose, Goedicke, 2008, S. 170).

Die zeitliche Verlagerung des Auszugs aus dem Elternhaus, das steigende Heiratsalter, zunehmende Scheidungs- und Trennungshäufigkeiten sowie eine steigende Lebenserwartung sind Faktoren, die zu einer fortschreitenden Ausdifferenzierung der Lebensformen führen (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 16 f). Die neuen Familienformen (z. B. allein erziehende Elternteile) und Entwicklungen der Single-Lebensform sind entscheidend für den Nachwuchs unserer Gesellschaft. Immer mehr junge Menschen leben als Single und gehen relativ spät eine Partnerschaft ein. Dadurch verschiebt sich auch das Alter der Frau bei Geburt des ersten Kindes nach hinten, welches 2009 schon bei 30 Jahren lag (Statistisches Bundesamt Deutschland b).

2009 war auch die Geburtenrate mit 1,36 Kindern pro Frau niedrig (Statistisches Bundesamt, 2010 a). Jedoch ist dieser Wert der geborenen Kinder nicht gleichzusetzen mit dem Wert der gewünschten Kinder. Der liegt nach einer Studie von 2006 bei Frauen durchschnittlich bei 1,75 Kindern und bei Männern bei 1,59 Kindern (Schaeffer-Hegel, Walther, 2007, S. 127). Es verzichten also häufig Frauen und Männer auf Nachwuchs – und dies häufig zugunsten des Jobs.

Jedoch sind Arbeit und Familie zwei bestimmende Faktoren im Leben eines Menschen. Ideal wäre es wenn beides, Beruf und Familie, gut miteinander zu vereinbaren wären.

Die Familie stellt eine Ressource zur Erhaltung der Gesundheit dar. Sie stärkt die Frauen und Männer, die im Erwerbsleben stehen, und gibt diesen Sicherheit, Stabilität und ein Gefühl von Zugehörigkeit (Mohn, von der Leyen, 2007, S. 129; Schaeffer-Hegel, Walther, 2007, S. 129).

Es ist aber zu beachten, dass für Frauen die Familie häufig eine Doppelt- oder Dreifachbelastung bedeutet, da diese sich immer noch mehr um die Haus- und Familienarbeit kümmern als Männer (Liebold, 2006, S. 100 f).

Deutschland steht vor der Problematik des demographischen Wandels: die Gesellschaft wird immer älter und schrumpft kontinuierlich, was negative Auswirkungen auf das Sozial- und Steuersystem mit sich bringt (Flüter-Hoffmann, Hüther, 2007, S.72). Eine mögliche Lösung, um diesen Trend abzuwachen, ist der Ausbau der Erwerbstätigkeit der Frauen (Bertelsmann Stiftung, 2003, S. 13).

Zwar arbeiten schon immer mehr Frauen, nur leider bekommen diese häufig keine oder wenige Kinder, so dass unsere sowieso schon stark alternde Gesellschaft immer weiter schrumpft (Fehlzeiten-Report 2003, S. 36).

Deutschland benötigt mehr Nachwuchs, um die Gesellschaft und das Sozialsystem zu erhalten. Gleichzeitig braucht Deutschland Frauen, die erwerbstätig sind und sich nach der Geburt des ersten Kindes nicht „nur“ um den Haushalt kümmern. Noch nicht einmal die Hälfte der Frauen mit kleinen Kindern arbeitete laut einer Studie des Statistischen Bundesamtes von 2008. Die Zahlen nehmen mit steigendem Alter der Kinder zu, doch erreichten nie die Werte der Väter. Mütter und Väter nehmen also nicht gleichermaßen am Erwerbsleben teil (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 30 f). Zudem kommt auch noch, dass Frauen eher in Teilzeit arbeiten als Männer (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 32 f).

Die Lösung für diese Problematik sind familienfreundliche Unternehmen, die es den Frauen und Männern möglich machen einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und gleichzeitig eine Familie zu gründen. Somit wäre das Steuersystem unterstützt und das Sozialsystem entlastet und der Trend des demographischen Wandels könnte abgeschwächt werden. Außerdem könnte die Ressource „Familie“ unterstützt und ausgebaut werden.

In der ersten Hälfte der vorliegenden Arbeit wird auf die Entwicklungen und Trends der Arbeit, der Familie und des demographischen Wandels eingegangen. Diese recht genaue Ausführung ist entscheidend für das Verständnis der Thematik.

In der zweiten Hälfte erhält der Leser einen Überblick über gesetzliche Rahmenbedingungen, die Beschäftigte in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen und über familienfreundliche Maßnahmen und deren betriebswirtschaftlichen Effekte für Unternehmen.

Zum Schluss der Bachelorarbeit werden die Ergebnisse diskutiert und Schlussfolgerungen daraus gezogen.

Beim Bearbeiten der Thematik traten häufige Probleme bezüglich der Aktualität der Daten und Zahlen auf. Die Autorin hat versucht mit den aktuellsten Daten zu arbeiten und es kenntlich gemacht, wenn keine zeitlich näheren zu erhalten waren. Viele Daten sind schon einige Jahre alt und dadurch nicht mehr besonders repräsentativ. Sie geben somit nur einen Überblick und lassen Schätzungen zu wie die heutige Situation aussieht.

In der vorliegenden Arbeit hat sich die Autorin auf die Familie als Einheit aus Eltern und Kindern konzentriert und nicht zusätzlich auf die Pflege der „Alten“. Die Thematik der Pflege von Eltern ist sehr umfangreich und wäre interessant für eine weitere Bachelorarbeit.

Außerdem wäre auch die Familienfreundlichkeit Deutschlands im Vergleich mit anderen Ländern (z. B. Skandinavien) ein spannendes Thema, welches in einer weiteren Bachelorthese bearbeitet werden könnte.

2. Arbeit

2.1 Definition „Arbeit“

Laut dem Duden wird Arbeit unterschiedlich definiert. Arbeit kann die Tätigkeit mit einzelnen Verrichtungen, die Ausführung eines Auftrags o. ä. sein. Arbeiten ist das Schaffen, das Tätigsein, das Beschäftigtsein mit etwas oder mit jemandem. Arbeit ist „Mühe, Anstrengung, Beschwerlichkeit, Plage“. Das Ausüben eines Berufs oder einer Erwerbstätigkeit wird Arbeit genannt (Duden.de a).

Arbeit ist eine zielgerichtete, soziale, planmäßige und bewusste, körperliche und geistige Tätigkeit (Gabler Wirtschaftslexikon a).

Im Arbeitsrecht wird Arbeit „ (...) jedes Verhalten bezeichnet, das der Befriedigung von Bedürfnissen dient und im Wirtschaftsleben als Arbeit qualifiziert wird, unabhängig davon, ob es sich um eine geistige oder körperliche Betätigung handelt“ (Rechtswörterbuch.de).

Im Sinne der Betriebswirtschaftslehre weist Arbeit monetäre und personalwirtschaftliche Aspekte auf. Arbeit wird meist durch typische Merkmale der Erwerbstätigkeit gekennzeichnet, zu welchen die Bezahlung oder Ableistung von Arbeit in Betrieben und Verwaltungen zählen. Durch diese Bezeichnung ist nur eine Unterscheidung zwischen Erwerbsarbeit, als bezahlte Arbeit, und unbezahlten Tätigkeiten möglich. Hierdurch wird nicht die allgemeine Arbeit, bezahlt oder unbezahlt, von anderen Tätigkeiten differenziert (Resch, 2002, S. 410).

Es bestehen noch weitere Definitionen und Verständnisse von dem Begriff „Arbeit“, z. B. in der Philosophie oder der Sozialwissenschaft.

2.2 Entwicklung der Arbeit

Ursprünglich sicherte sich der Menschen durch Arbeit unmittelbar seine Existenz. Hierfür setzte er sich mit der Natur auseinander. Durch die soziale Differenzierung der Arbeit, der Arbeitsteilung und der Herausbildung einer Tausch- und Geldwirtschaft wurde sie mittelbar (Gabler Wirtschaftslexikon a).

In der Antike und im Mittelalter war der Begriff Arbeit negativ und abwertend besetzt. Die sprachlichen Synonyme waren Mühsal, Plage, Last und Not. Arbeit war eine Angelegenheit der unteren sozialen Schichten. Eine positive Bestimmung erhielt die Arbeit erst durch die christliche Religion, in der sie identisch war mit Pflichterfüllung und gottgefälligem Tun. In einer durch Arbeit geprägten, asketischen Lebensweise wird schon im Diesseits die Vorbestimmtheit für die ewige Seligkeit sichtbar. In den sich früh industrialisierenden westlichen Gesellschaften hat sich diese positive Bewertung von

Arbeit durchgesetzt. Auch heute werden Arbeit und das damit verbundene Einkommen und der Erfolg positiv bewerten (Gabler Wirtschaftslexikon a).

Bis Mitte des 19. Jahrhunderts stellte die Landwirtschaft die dominierende ökonomische Basis familiärer Lebensformen dar. Im letzten Drittel des 19. Jahrhundert wurde diese durch die Beschäftigung des Hauptnährers in der Industrie abgelöst. Den Hauptnährer stellte der Vater dar. Die Mutter war für die Erziehung der Kinder und das Führen des Haushaltes zuständig.

Der Anteil der alleinerziehenden Mütter war nach dem zweiten Weltkrieg bis zum Anfang der 1960er Jahr sehr hoch. Außerdem arbeiteten viele Mütter, die aus den unteren Schichten kamen, als Arbeiterinnen sowie als mithelfende Familienangehörige in der Landwirtschaft.

Im letzten Drittel des 20. Jahrhunderts wurde das industriegesellschaftliche Modell von dem Zweiverdienermodell abgelöst. Dieses Modell basiert darauf, dass beide Partner erwerbstätig sind und für den Unterhalt der Familie aufkommen. Zudem verbreitete sich das Modell des alleinerziehenden Elternteils immer mehr. Hierbei handelte und handelt es sich meist um alleinerziehende Mütter, eher selten um alleinerziehende Väter.

Um 1970 wandelte sich die Industriegesellschaft in eine postindustrielle Wissensgesellschaft. Parallel hierzu verläuft eine zweite demografische Transition, bei der Frauen zunehmend in die neu entstehenden sozialen Dienstleistungsbereiche, z. B. im Finanzsektor, im Bereich der sozialen Dienstleistungen sowie im öffentlichen Dienst, integriert werden. Bei diesen Berufen, wie zum Beispiel im Bildungswesen, wird häufig von „Verweiblichung“ gesprochen (Bertram, 2007, S. 32 f; Krell, 2010, S. 6).

Jedoch wird dabei vergessen, dass ohne die Bereitschaft der Frauen, in diese in der Regel schlecht bezahlten Berufe einzusteigen, die Expansion des Bildungswesens nicht möglich gewesen wäre.

Durch das neue Modell, bei dem beide Partner erwerbstätig sind, wurde der ökonomische Erfolg und die Effizienzsteigerung der Volkswirtschaft in allen Industriestaaten, zu welchen auch Deutschland zählt, erreicht. Das hatte und hat jedoch zur Folge, dass immer weniger Zeit für Bindungen, Beziehungen zu anderen und für Fürsorge vorhanden waren. In den 1960er Jahren verbrachte ein Arbeitnehmer durchschnittlich 42 bis 46 Stunden am Arbeitsplatz. Heute leisten 50 % der berufstätigen Paare zusammen 80 Stunden und mehr in der Woche (Bertram, 2007, S. 32 f).

2.3 Erwerbstätigkeit in Deutschland

Deutschlands Bevölkerung beläuft sich auf ca. 82 Millionen Menschen (Statistisches Bundesamt Deutschland a). Die Erwerbstätigenquote, die sich aus den erwerbstätigen Personen im Alter von 15

bis 64 Jahren zusammensetzt, lag im Jahresdurchschnitt 2009 bei 70,9 %. Die Quote nimmt seit einigen Jahren kontinuierlich zu und lag 2009 über dem EU-27-Schnitt (64,6 %) (Bundesagentur für Arbeit, 2010, S. 19).

Der Anteil der arbeitenden weiblichen Bevölkerung steigt kontinuierlich. 1975 arbeiteten 47,3 % der Frauen in Deutschland. 1990 waren es bereits 55,3 % und 2002 59,0 % (Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2004, S. 17). Die Frauenerwerbstätigenquote ist zwar nicht so hoch wie die der Männer, weist aber seit mehreren Jahren einen kontinuierlicheren und deutlicher steigenden Trend auf als die der Männer. 2008 lag der Anteil der Frauen an allen Beschäftigten bei 45,8 % (Bundesagentur für Arbeit, 2010, S. 9).

Die Arbeitslosigkeit von Frauen entwickelt sich seit Anfang 2008 günstiger als die der Männer. Für beide Geschlechter sind aufgrund der wirtschaftlichen Krise Anstiege zu verzeichnen, jedoch für Männer stärkere als für Frauen. Dies hat unter anderem damit zu tun, dass Frauen eher in weniger konjunkturreagiblen Branchen tätig sind (Bundesagentur für Arbeit, 2010, S. 3).

In Teilzeit arbeitet etwa jede dritte Frau. Hingegen gehen nur knapp sechs Prozent der Männer einem Teilzeitjob nach (Bundesagentur für Arbeit, 2010, S. 3).

Pensioniert werden erwerbstätige Deutsche heute mit 65 Jahren. Ab 2029 wird sich das Alter auf 67 Jahre erhöhen (Schäfers, Roßbach, 2010).

2.4 Familienarbeit

Die Familienarbeit besteht hauptsächlich aus unbezahlter Arbeit: die Haushaltsführung, die Pflege von Kindern, Kranken und Alten, die Pflege von Beziehungen etc. Die soziale Bewertung dieser Arbeit ist wesentlich geringer als die von Erwerbsarbeit (Wörterbuch der Sozialpolitik), der Arbeit zu Erwerbszwecken (Duden.de b).

Nach wie vor wird davon ausgegangen, dass Frauen sich um Familie und Haushalt kümmern. Männer sind in erster Linie für die Erwerbsarbeit zuständig. Durch die Doppelbelastung von Erwerbs- und Familienarbeit, die vor allem Frauen betrifft, sind diese durch ein enormes Arbeitspensum belastet (Resch, 2002, S. 404 f).

Die vorliegenden Daten stammen aus der Zeitbudgeterhebung von 2001/2002 des Statistischen Bundesamtes. Leider sind keine aktuelleren Daten zu erhalten.

Die Handlungsspielräume Erwerbsarbeit, Aktivitäten im Sozialspielraum (worumter auch die Familienarbeit fällt) und Freizeitaktivitäten stellten die drei großen Zeitblöcke dar, die bei beiden Ge-

schlechtern in unterschiedlicher Rangfolge standen. Männer verwendeten mit 288 Minuten die meiste Zeit für die Aktivitäten im Bereich Erwerbsarbeit. Mit 311 Minuten standen bei Frauen die Aktivitäten im Sozialspielraum an erster Stelle. An zweiter Stelle folgten für beide Geschlechter Aktivitäten im Freizeitbereich. Jedoch nahmen sich Männer (212 Minuten) mehr Zeit hierfür als Frauen (182 Minuten). Bei den Männern standen an dritter Stelle die sozialen Aktivitäten mit 178 Minuten und bei den Frauen die Erwerbsarbeit mit 171 Minuten. 5 % ihrer Zeit verwendeten Männer und Frauen für Bildung und Partizipation.

Wenn Kindern im Haushalt anwesend waren, änderte sich nichts am grundsätzlich geschlechtsspezifisch strukturierten Zeitmuster, auch wenn Kinder zusätzliche Zeit beanspruchen.

Frauen verwandten durchschnittlich mehr Zeit für soziale Aktivitäten als Männer, welche sich eher mit Freizeitaktivitäten beschäftigten. Auch in Haushalten, in denen Männer oder Frauen keiner Erwerbstätigkeit nachgingen, begrenzten Männer ihren Anteil an den sozialen Aktivitäten zu Gunsten von Freizeit und Bildung.

Teilzeiterwerbstätige Frauen in Haushalten von Paaren mit Kindern, die ein niedriges Einkommen erhielten, verwandten die meiste Zeit für soziale Aktivitäten. Hingegen setzten Männer in Erwachsenen- und Haushalten von Paaren mit Kindern mit niedrigem Einkommen, die nicht erwerbstätig waren, etwa gleich viel Zeit für soziale und für Freizeitaktivitäten ein. Frauen - in den verschiedensten Erwerbssituationen - kümmerten sich deutlich mehr um Familienarbeit als Männer (Enders-Drägässer, Sellach, 2006, S. 86 f).

2.5 Neue Anforderungen an „Arbeit“

Das sichere Normalarbeitsverhältnis verändert sich mehr und mehr in eine Arbeitssituation mit neuen Anforderungen und Lebensmustern (Szydlik, 2008, S. 7). Mobilität, Flexibilität, jederzeit Erreichbarkeit und Verfügbarkeit sind Anforderungen, die an den heute lebenden Berufstätigen gestellt werden (Beham, Zartler, 2006, S.37). Er soll außerdem lebenslang lernen und eine schnelle Reaktion auf sich wandelnde Arbeitssituationen aufweisen (Szydlik, 2008, S. 7).

Die Flexibilisierung der Arbeitswelt wird häufig mit der Globalisierung in Verbindung gebracht (Szydlik, 2008, S. 9). „Globalisierung“ ist ein recht neuer Begriff, der erstmals im Jahr 2000 im deutschen Duden zu finden war, und die „weltweite Verflechtung in den Bereichen Wirtschaft, Politik, Kultur u. a.“ bedeutet (Duden.de d). Globalisierung ist ein fortlaufender Prozess, was nicht bedeutet, dass wir in einer vollständig globalisierten Welt leben würden. Zur Globalisierung gehören die Ausweitung des internationalen Warenhandels und die zunehmende Vernetzung von Finanzmärkten. Durch die Globalisierung wächst die Konkurrenz zwischen verschiedenen Kontinenten, Ländern und Regionen. Der Anbieter mit dem höchsten Ertrag und den niedrigsten Kosten wird bevorzugt. Dieser

Konkurrenzdruck betrifft auch die Arbeitskraft, die sich den stetigen Veränderungen anpassen muss (Szydlik, 2008, S. 10). Globalisierung führte in den vergangenen Jahren zu Produktivitätswachstum und zur allgemeinen Verbesserung des Lebensstandards in modernen Gesellschaften (Blossfeld et al, 2008, S. 25).

In unserer jetzigen Zeit, in der steigende ökonomische und zeitliche Unsicherheiten herrschen (durch Teilzeitarbeit, Einkommensverluste, Arbeitslosigkeit etc.), sind junge Erwachsene unsicher bezüglich der familiären Entscheidungsprozesse. Dies bedeutet, dass junge Menschen das Eingehen einer Partnerschaft und die Gründung einer Familie immer weiter hinausschieben (Blossfeld et al, 2008, S. 29 f).

Die Flexibilität der Arbeitswelt steht auf eine paradoxe Weise der von der Familie erwarteten Stabilität gegenüber (Szydlik, 2008, S. 7).

2.6 Aktueller Trend – Frauen als „Ernährer“

2008 waren mehr als die Hälfte der Grundschul Kinder Jungen (51,5 %). Diese Zahl repräsentiert das Verhältnis Jungen zu Mädchen in der Gesamtbevölkerung. Fast 53 % der Jugendlichen in der gymnasialen Oberstufe waren Mädchen und 52,3 % der Studierenden an deutschen Universitäten waren Frauen.

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bezüglich der Studienberechtigung in Form einer Hochschulreife lag 1998 schon bei drei Prozentpunkten (Frauen: 28 %, Männer: 25 %). 2008 erwarben insgesamt 38 % der Frauen und 31 % der Männer Abitur oder Fachhochschulreife. Hier lag der prozentuale Unterschied schon bei sieben Prozentpunkten. Beide Geschlechter haben von der Bildungsexpansion profitiert, jedoch konnten junge Frauen ihren Bildungsvorsprung noch weiter ausbauen (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 8 f).

Es ist damit zu rechnen, dass der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt weiter steigen wird. Der Anteil der gut ausgebildeten Frauen steigt und somit ihre Attraktivität für den Arbeitsmarkt. Vor allem werden immer mehr Frauen in Bereichen mit hoher Qualifikation arbeiten, während der Frauenanteil bei den beruflich minder Qualifizierten weiter zurückgeht (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 6).

Durch die Ausbildung von den immer höher qualifizierten Frauen fallen hohe Kosten an. Diese rechnen sich häufig nicht, da Frauen sich eher als Männer um den Nachwuchs kümmern. Somit sind die Ausgaben für die Bildung der Frauen aus volkswirtschaftlicher Sicht umsonst gewesen (Flüter-Hoffmann, Hüther, 2007, S.73).

2.7 Frauenberufe, Männerberufe

Frauen und Männer beschränken sich bei der Berufswahl meist auf ein begrenztes Tätigkeitsspektrum. Sie konzentrieren sich auf dem Arbeitsmarkt in unterschiedlichen Branchen und Berufsfeldern. Mit dieser geschlechterspezifischen Berufswahl sind häufig auch unterschiedliche Karriereverläufe verbunden (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 34 f). Unser Arbeitsmarkt ist „geschlechtsspezifisch“, was bedeutet, dass beide Geschlechter unter verschiedenen Bedingungen arbeiten. Für Frauen gibt es weniger Tätigkeitsfelder, in denen sie tätig sind. Häufig befinden sie sich in niedrigen Positionen (Resch, 2002, S. 414).

Männer befinden sich häufiger in gehobenen und führenden Positionen. In der Wahl der Ausbildung liegt die Wurzel der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Arbeitswelt.

2008 hatten 19 % der Frauen mittleren Alters (27- bis 59-Jährige) einen Bürojob, womit Bürojobs die Rangliste der häufigsten Frauenberufe anführten. Die Gesundheitsberufe bildeten mit 10 % die zweitgrößte Gruppe.

Soziale Berufe wie Altenpflegerinnen, Erzieherinnen und Sozialarbeiterinnen und das Verkaufspersonal lagen auf Rang drei und vier. An fünfter Stelle folgten Reinigungs- und Entsorgungsberufe.

Mehr als zwei Drittel der Frauen übten 2008 einen Beruf aus, der sich in der Rangliste der häufigsten zehn Frauenberufe befindet. Damit beschränken sich die von Frauen ausgeübten Berufe auf ein enges Spektrum (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 34 f; Resch, 2002, S. 414).

Bei Männern gibt es keine typischen Männerberufe. Am häufigsten waren Männer mittleren Alters in der Unternehmensleitung oder -beratung tätig (6 %). Ebenfalls Berufe des Landverkehrs (z. B. Kraftfahrer oder Taxifahrer) kamen auf knapp 6 %.

Büroberufe befanden sich bei Männern auf dem dritten Rang, mit 5 %. Außerdem belegten Tätigkeiten als Ingenieure und Techniker weitere Ränge. Nur 42 % der Männer mittleren Alters gingen einem Beruf nach, der in der Rangliste der Top-Männer-Berufe zu finden ist.

Das Spektrum an Tätigkeiten ist bei Männern weitaus breiter, weniger sozial- mehr technikorientierte als bei Frauen. Die Gesundheits- und Sozialberufe spielen für Männer keine bedeutende Rolle (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 34 f).

2.8 Frauen in Führungspositionen

2007 zählten nur 13 % der abhängig beschäftigten Frauen zwischen 27- bis 59 Jahren, also jede achte, zu den Führungskräften. Hingegen hielten 23 % der Männer, also jeder vierte, eine solche Position inne.

Sind Kinder im Haushalt, vergrößert sich der Abstand zwischen den Geschlechtern: nur jede neunte erwerbstätige Mutter mit im Haushalt lebenden Kindern bis 14 Jahren (11 %) hatte eine Führungsposition und jeder vierte Vater (26 %).

Frauen, die im öffentlichen Dienst tätig sind, sind häufiger in Führungspositionen vertreten (19 %) als in der Privatwirtschaft. Jedoch bleiben die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Bei den Männern zählten 28 % zu den Führungskräften.

Weibliche Führungskräfte leben häufiger alleine, nur mit dem Partner zusammen oder sind allein erziehend. Hingegen wohnen männliche Führungskräfte häufiger mit Partnerin und einem oder mehreren Kindern zusammen. 2007 lebten bei gut einem Drittel (34 %) der männlichen Führungskräfte Kinder im betreuungsintensiven Alter bis 14 Jahren im Haushalt. Hingegen traf das bei den weiblichen Führungskräften nur auf 24 % zu. Frauen in Führungspositionen haben seltener zwei oder mehr Kinder bis zum Alter von 14 Jahren. Es sind lediglich 9 %; im Vergleich zu 19 % der Väter in Führungspositionen (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 36 f).

2.9 Bezahlung von Männern, Bezahlung von Frauen

Gleichqualifizierte Frauen verdienen deutlich weniger als Männer (Koall, Misch, 2010, S. 210). 4 % der Männer mit einer abgeschlossenen Lehre als höchstem beruflichem Abschluss, die in Vollzeit beschäftigt sind, hatten 2008 ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 900 Euro. 12 % der Frauen mit genau diesen Voraussetzungen mussten mit einem Einkommen in dieser Höhe auskommen. 11 % der Männer ohne abgeschlossene Berufsausbildung verdienten weniger als 900 Euro im Monat. Bei Frauen beläuft sich die Quote auf 23 %. Akademikerinnen und Akademikern verdienen erwartungsgemäß deutlich mehr. Jedoch zeigten sich auch bei ihnen Unterschiede zwischen den Geschlechtern. 54 % der Akademiker hatten ein Einkommen von 2 600 Euro und mehr. Die Akademikerinnen waren mit 27 % nur halb so oft vertreten.

Familiäre Ausfallzeiten sind mögliche Gründe für die Einkommensungleichheit von Frauen und Männer. Frauen geben ihre Erwerbstätigkeit eher für die Familie auf als Männer und haben deshalb oft weniger Berufsjahre vorzuweisen, was zu einem geringeren Verdienst und schlechteren Aufstiegs-

möglichkeiten führen kann. Ein anderer Grund kann die geschlechtsspezifische Berufswahl sein (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 38 f).

2.10 Finanzielle Abhängigkeit

Frauen in Deutschland sind finanziell nicht so unabhängig wie Männer. 2008 lebten 84 % der Männer im mittleren Alter überwiegend von ihrer Erwerbstätigkeit. Wo hingegen der Anteil bei den Frauen bei 64 % deutlich niedriger lag. Männer (2 %) waren nicht so häufig wie Frauen (22 %) auf die Einkünfte von Angehörigen angewiesen. Selbst erwerbstätige Frauen erwerbstätig sind häufig noch von Angehörigen abhängig. Der Trend ist jedoch dahin, dass Frauen zunehmend die eigene Existenz durch Erwerbstätigkeit sichern. 1998 war nur für 56 % der Frauen die eigene Berufstätigkeit Quelle des überwiegenden Lebensunterhaltes. Bei den Männern war der Anteil 1998 bei 82 % und somit nahezu unverändert.

In nichtehelichen Lebenspartnerschaften lebende Frauen mittleren Alters bestritten ihren Lebensunterhalt zu 79 % durch die eigene Berufstätigkeit. Bei den Männern waren es 88 %. Frauen, die in Ehen lebten, sicherten ihren Lebensunterhalt nur zu 59 % durch ihre Berufstätigkeit. Dieser Anteil wird noch geringer (50 %), wenn Kinder im betreuungsintensiven Alter bis zum Alter von 14 Jahren im Haushalt wohnen. Dementsprechend waren hier die Einkünfte über Angehörige hoch (41 %). Von den zwischen 27 und 59 Jahre alten Ehemännern lebten 89 % überwiegend von ihrer eigenen Erwerbstätigkeit. Bei den Männern stieg dieser Anteil weiter an, wenn noch zu betreuende Kinder im Haushalt zu versorgen waren (91 %) (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 40 f).

Hochgebildete Frauen, die arbeitslos werden oder die mit ihrer ökonomischen Situation unzufrieden sind, schieben die Gründung einer Familie eher auf – hingegen gründen Frauen mit niedrigerem Bildungsstand in diesen Situationen eher eine Familie. Somit sind die Frauen mit niedrigerem Bildungsstand eher in einer Abhängigkeitssituation (Szydlik, 2008, S. 20).

3. Familie

3.1 Definition „Familie“

Das Wort Familie stammt von dem lateinischen Wort „familia“ ab und bedeutet „Hausgenossenschaft“ (Pons.eu).

Laut Duden besteht eine Familie - auch Lebensgemeinschaft genannt - aus einem Elternpaar oder Elternteil und mindestens einem Kind. Die Familie ist eine Gruppe aller miteinander verwandten Personen, eine Sippe (Duden.de c).

Ähnlich formuliert es auch das Gabler Wirtschaftslexikon: Eine Familie sind „Ehepaare mit und ohne Kind(er) sowie allein erziehende ledige, verheiratet getrennt lebende, geschiedene oder verwitwete Väter und Mütter, die mit ihren ledigen Kindern im gleichen Haushalt zusammenleben“ (Gabler Wirtschaftslexikon b).

Wie schon an der Abbildung 1 deutlich wird sinkt der Anteil an Ehepaaren mit Kindern kontinuierlich und der Anteil der Alleinerziehenden und Lebensgemeinschaften mit Kindern weist einen steigenden Trend auf.

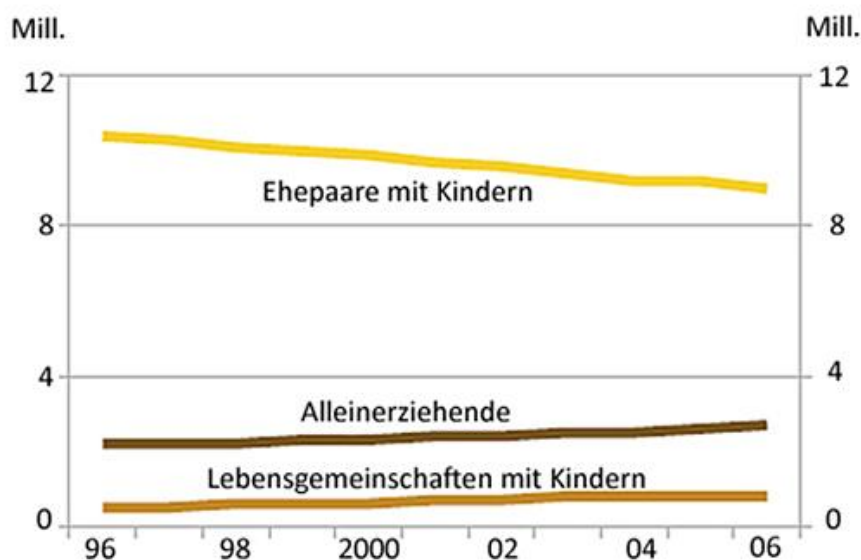


Abbildung 1: Familienformen 1996 – 2006 in Deutschland

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2008, S. 28

3.2 Ehen/Scheidungen

Die häufigste gewählte Lebensform von Frauen und Männern mittleren Alters (27 bis 59 Jahren) war 2008 laut dem Statistischen Bundesamt immer noch die Ehe: 64 % der Frauen und 58 % der Männer lebten in einer Ehe. Frauen waren häufiger verheiratet und außerdem häufiger alleinerziehend als Männer (10 % der Frauen, 1 % der Männer).

Auch wenn die Ehe 2008 die am weitesten verbreitete Lebensform im mittleren Alter war, hat sie in den letzten zehn Jahren dennoch zu Gunsten nichtehelicher Lebensformen an Bedeutung verloren.

71 % der Frauen im Alter von 27 bis 59 Jahren waren 1998 verheiratet. 2008 waren es nur noch 64 %.

Bei den Männern ist sogar ein Rückgang von neun Prozentpunkten zu vermerken. 1998 waren 67 % der Männer im mittleren Alter verheiratet, 2008 waren es nur noch 58 % (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 16 f).

3.3 Single-Lebensform

Von den zwischen 18 und 26 Jahren alten Männern und Frauen waren 2008 20 % Single. Die 18 bis 22 Jahre alten Männer lagen leicht unter den Frauen, was darauf zurückzuführen ist, dass diese länger als Frauen im elterlichen Hause wohnen. In der Altersgruppe der 24- bis 26-Jährigen kehrte sich dieses Phänomen um. Junge Frauen gehen vergleichsweise früher eine Partnerschaft ein, die häufig auch das Zusammenleben mit einschließt (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 12 f).

Frauen im mittleren Alter lebten häufiger in Partnerschaften als Männer, die häufiger allein stehend oder noch als Ledige im Haushalt der Eltern lebten. Die Quote der Single-Männer lag 2008 bei 23 %, die der Frauen nur bei 15 %. Der Unterschied bezüglich des Singledaseins wurde bei der Gruppe der 35- bis 39-Jährigen besonders deutlich: 26 % der Männer und nur 12 % der Frauen in dieser Altersgruppe führten 2008 einen Einpersonenhaushalt.

Je älter Männer werden desto seltener leben sie allein. Dies war bei den Frauen umgekehrt, die mit 55 Jahren gibt mehr allein lebten als Männer. 2008 betrug die Singlequote der 55- bis 59-jährigen Frauen 18 %, bei den gleichaltrigen Männern 17 %.

Single-Frauen waren 2008 häufiger geschieden als Single-Männer. 2008 waren 69 % der männlichen Singles noch nie verheiratet und damit vom Familienstand ledig, dagegen nur 60 % der Frauen (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 24 f).

Bei nichtehelichen und gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften zeigten sich kaum Unterschiede zwischen den Geschlechtern. In nichtehelichen Lebensgemeinschaften lebten 9 % der Frauen und 10 % der Männer mittleren Alters (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 16 f).

3.4 Alleinerziehende

Allein erziehende Elternteile gehören in Deutschland bereits zum Alltag. In der Studie vom Statistischen Bundesamt sind „allein erziehende Elternteile“ Müttern und Vätern im Alter von 27 bis 59 Jahren, die Kinder im Alter bis 14 Jahre im Haushalt zu versorgen haben.

Allein erziehende Mütter und Väter haben ein hohes Maß an Anstrengung und Organisation zu bewältigen, vor allem wenn mehrere Kinder zu versorgen, betreuen und erziehen sind.

43 % der allein erziehenden Mütter und 42 % der allein erziehenden Väter in Deutschland waren 2008 geschieden, was bedeutet, dass Frauen und Männer im mittleren Lebensalter am häufigsten infolge einer Scheidung zu Alleinerziehenden werden.

Im Jahr 2008 waren 35 % der allein erziehenden Frauen ledig. Dann folgten die verheiratet, aber getrennt Lebenden (18 %). Die Verwitweten spielten mit 4 % eine unerhebliche Rolle.

Bei den allein erziehenden Männern liegt eine andere Reihenfolge vor: Hier lagen die noch verheiratet, aber in Trennung Lebenden bei einem Anteil von 27 %, gefolgt von den Ledigen mit 21 % und den Verwitweten mit 10 % (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 22 f).

3.5 Nichteeliche Lebensgemeinschaften

Wenn zwei Partner ohne Trauschein unter einem Dach wohnen und gemeinsam wirtschaften, liegt eine nichteheliche Lebensgemeinschaft vor. In den letzten Jahren hat diese Art der Lebensgemeinschaft ohne kirchlichen oder staatlichen Eintrag an Bedeutung gewonnen.

Längere Ausbildungszeiten und die geforderte erhöhte Mobilität im Berufsleben lassen immer mehr junge Frauen und Männer das Eingehen einer Ehe und die Familiengründung in ein höheres Lebensalter verschieben. Zudem kann eine nichteheliche Lebensgemeinschaft eine alternative Lebensform nach einer gescheiterten Ehe sein.

66 % der Frauen, die 2008 in nichtehelichen Lebensgemeinschaften lebten, waren vom Familienstand ledig. Sie waren also noch nie verheiratet. Bei den Männern lag dieser Anteil mit knapp 74 % deutlich höher. Betrachtet wurden hier Frauen und Männer im Alter von 27 bis 59 Jahren.

Schon 1998 waren die ledigen Männer (70 %) und Frauen (61 %) in nichtehelichen Lebensgemeinschaften am häufigsten vertreten, jedoch war ihr Anteil niedriger als 2008.

Die zweitgrößte Gruppe in nichtehelichen Lebensgemeinschaften stellten die Geschiedenen und (noch) verheiratet, aber bereits getrennt Lebenden dar - 29 % der Lebenspartnerinnen und 25 % der Lebenspartner.

Ledige Männer und Frauen, die ohne Trauschein zusammenleben, sind überdurchschnittlich jung. Hieraus resultiert das niedrigere Durchschnittsalter von Männern und Frauen in nichtehelichen Lebensgemeinschaften als bei Ehepaaren, Alleinerziehenden oder Alleinstehenden (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 18 f).

4. Arbeit und Familie

4.1 Berufstätige Eltern

Für die Gleichstellung der Geschlechter ist es wichtig, dass Frauen und Männer ausgewogen am Berufs- und Familienleben teilhaben. Jedoch wird die Erwerbsbeteiligung von Frauen stark davon beeinflusst, ob Kinder vorhanden sind.

Bei den Befragten handelt es sich um Mütter und Väter, die zwischen 27 und 59 Jahre alt waren und zum Zeitpunkt der Befragung (2008) berufstätig waren.

Junge Mütter, die einem Beruf nachgingen, befanden sich in der Minderheit. Nur 45 % der 30-jährigen Mütter mit Kindern bis zum Alter von 14 Jahren waren berufstätig, was bedeutet, dass über die Hälfte der Mütter keiner Erwerbstätigkeit nachging. Väter waren mit 82 % fast doppelt so oft berufstätig.

Vor allem junge Frauen (zwischen 24 und 26 Jahren) gaben ihren Beruf – zumindest vorübergehend – zugunsten der Familiengründung auf.

Die Unterschiede in der Berufsausübung von Müttern und Vätern besteht über alle Altersstufen. Mit zunehmendem Alter stiegen jedoch mehr Frauen wieder in den Beruf ein. Mit 40 Jahren waren 67 % der Mütter (und 89 % der Väter) berufstätig, was vor allem auf die steigende Erwerbsbeteiligung der Mütter älterer Kinder zurückzuführen ist.

2008 war nur ca. ein Drittel (31 %) der 27- bis 59-jährigen Mütter, deren jüngstes Kind im Krippenalter (unter drei Jahren) war, berufstätig. Der Anteil der am Berufsleben teilnehmenden Mütter stieg auf 60 %, wenn das jüngste Kind das Kleinkindalter (zwischen drei und fünf Jahren) erreichte. Die Quote der erwerbstätigen Mütter stieg auf 70 %, wenn die Kinder zwischen zehn und 14 Jahren waren. Die Erwerbstätigkeit der Mütter war folglich von dem Alter der Kinder abhängig.

Bei den Männern war das nicht der Fall. Väter waren 2008 zu ca. 85 % erwerbstätig. Familiengründung und berufliche Veränderungen hatten bei Vätern kaum etwas miteinander zu tun. Dies zeigt, dass eine ausgewogene Teilhabe von Männern und Frauen am Familien- und Berufsleben, insbesondere wenn kleinere Kinder vorhanden sind, nicht gegeben war (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 30 f).

4.2 Eltern in Teilzeit

Auch wenn beide Geschlechter eine hohe Quote an Erwerbstätigen aufweisen, bedeutet das nicht, dass sie gleich stark am Arbeitsmarkt vertreten sind. Hier ist es entscheidend auch den Umfang der Arbeit zu berücksichtigen.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird durch reduzierte Arbeit besser möglich, jedoch bedeutet Teilzeitarbeit auch, dass der Angestellte auf Teile des Verdienstes und der Altersvorsorge verzichten muss.

Die Umfrage des Statistischen Bundesamtes von 2008 nahm alle Erwerbstätigen mit Kindern bis 14 Jahren ein, die zum Zeitpunkt der Befragung gearbeitet haben.

Nur 5 % der erwerbstätigen Familienväter arbeiteten 2008 in Teilzeit. Die Quote der in Teilzeit arbeitenden Väter war weitgehend unabhängig vom Alter der im Haushalt lebenden Kinder.

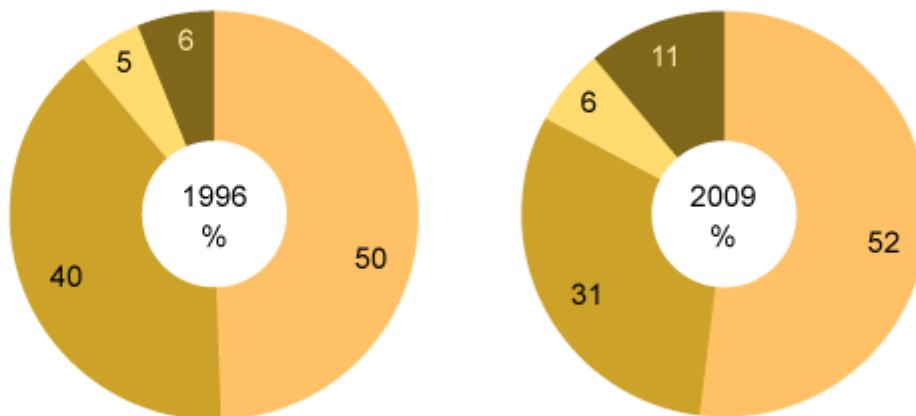
73 % der erwerbstätigen Mütter gingen einer Teilzeitarbeit nach. Auch wenn die Kinder unter drei Jahre alt waren, arbeiteten gleichaltrige erwerbstätige Mütter zu 73 % in Teilzeit. Mütter mit Kindern im Kleinkindalter (drei bis fünf Jahren) arbeiteten zu 76 % Teilzeit. Wenn das jüngste Kind im Alter von zehn bis 14 Jahren war, waren 70 % der Mütter teilzeittätig. Dies zeigt, dass die Teilzeitquote von Müttern mit steigendem Alter der Kinder kaum abnahm.

Die Gründe für eine Teilzeitanstellung differieren bei Müttern und Vätern. Mütter reduzieren ihre Beschäftigung aufgrund von Betreuungspflichten, die immer noch überwiegend von Frauen wahrgenommen werden. Frauen, die aufgrund der Familie einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, verfügen über ein geringeres Lebensarbeitseinkommen und haben im Alter geringere Rentenansprüche.

Väter gehen meist nur mangels Vollzeitstellen einer Teilzeitbeschäftigung nach.

2008 gaben 85 % der erwerbstätigen Mütter an, ihren Arbeitsumfang überwiegend wegen der Betreuung von Kindern, Pflegebedürftigen oder behinderten Menschen einzuschränken. Väter hingegen reduzierten ihren Beschäftigungsumfang häufig gezwungenermaßen, weil keine Vollzeitbeschäftigung zu finden war (49 %) (Statistisches Bundesamt, 2010 b, S. 32 f).

- Mutter und Vater aktiv erwerbstätig
- Mutter nicht aktiv erwerbstätig, Vater aktiv erwerbstätig
- Vater nicht aktiv erwerbstätig, Mutter aktiv erwerbstätig
- Mutter und Vater nicht aktiv erwerbstätig



Ergebnis des Mikrozensus - Bevölkerung in Familien / Lebensformen am Hauptwohnsitz.
 Ehepaare und nichteheliche Lebensgemeinschaften, beide Partner im erwerbsfähigen Alter.

Abbildung 2: Erwerbsbeteiligung von Paaren mit Kindern unter 18 Jahren

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland, 2011 a

5. Demographischer Wandel

Eine alternde Gesellschaft wie die deutsche steht vor massiven Problemen, ökonomischen und das Sozialsystem betreffende. Mögliche Lösungen sind die vermehrte Zuwanderung, die Erhöhung des Rentenalters und der Ausbau der Erwerbstätigkeit der Frauen (Bertelsmann Stiftung, 2003, S. 13).

5.1 Geburtenrate

Um den Bestand einer Gesellschaft sichern zu können muss jede Frau 2,1 Kinder bekommen. Diese Geburtenrate wird in den meisten Industriestaaten, zu denen auch Deutschland zählt, nicht mehr erreicht (Diekmann, Plünnecke, 2009, S. 12).

In Deutschland lag die durchschnittliche Anzahl an Kindern pro Frau 2001 bei 1,35, 2006 bei 1,32 (Diekmann, Plünnecke, 2009, S. 14) und 2009 bei 1,36 (Statistisches Bundesamt, 2010 a). Der Kinderwunsch und die tatsächliche Geburtenrate weisen Unterschiede auf: nach einer Studie von 2006 wünschen sich Frauen durchschnittlich 1,75 und Männer 1,59 Kinder (Schaeffer-Hegel, Walther, 2007, S. 127).

Auch in Zukunft wird die Geburtenzahl weiter zurückgehen. Die Anzahl potentieller Mütter sinkt, was durch die niedrige Geburtenhäufigkeit herbeigeführt wird. Die jetzigen Mädchenjahrgänge sind bereits zahlenmäßig kleiner als die ihrer Mütter. Kommen diese Mädchen ins geschlechtsfähige Alter und gebären auch im Durchschnitt weniger als 2,1 Kinder, wird die Zahl der Kinder weiter sinken (Statistisches Bundesamt, 2009, S. 5).

Das Durchschnittsalter, in welchem Frauen Kinder bekommen, wird bis 2020 voraussichtlich um ca. 1,6 Jahre ansteigen und ab dem Zeitpunkt konstant bleiben.

Im Jahr 2000 lag das Durchschnittsalter von Frauen bei der Geburt des ersten Kindes noch bei 28,2 Jahren, 2005 bei 29,1 Jahren (Diekmann, Plünnecke, 2009, S. 15) und 2009 schon bei 30 Jahren (Statistisches Bundesamt Deutschland b).

Das immer spätere Durchschnittsalter der Frauen bei der Geburt des ersten Kindes hat mehrere Gründe: die längere Ausbildung der später geborenen Generationen, eigenes Interesse an einer eigenen Berufstätigkeit und damit einhergehender Verzicht oder spätere Geburt des ersten Kindes und das spätere Eingehen auf eine Beziehung und Gründung einer Familie aufgrund der auf dem Arbeitsmarkt bestehenden Unsicherheiten (z. B. durch Arbeitslosigkeit) (Blossfeld et al, 2008, S. 29 f; Kreyenfeld, 2008, S. 232).

Die Zahl der geborenen Kinder reicht seit fast vier Jahrzehnten nicht aus, um die Elterngeneration zu ersetzen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 6).

Die Zahl der Neugeborenen in Deutschland ist seit der deutschen Vereinigung von 830 000 (im Jahr 1991) auf 683 000 (im Jahr 2008), also um 18 %, gesunken. Dieser Trend wird in den kommenden Jahrzehnten voraussichtlich weiter fortgeführt. Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder rechnen mit einer Abnahme der Geburtenzahl um weitere 15 % auf 580 000 Geburten bis zum Jahr 2030 (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 10).

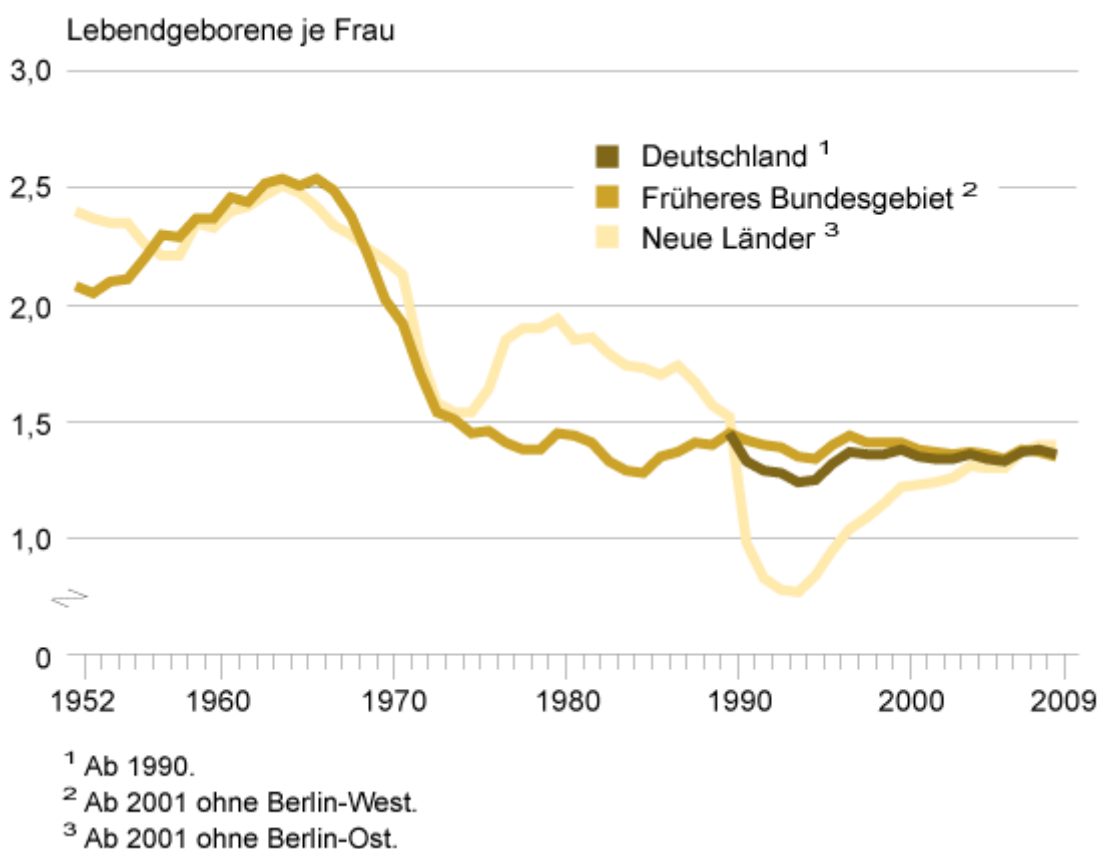


Abbildung 3: Zusammengefasste Geburtenziffer der Kalenderjahre

Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland, 2011 b

5.2 Sterbefälle

Trotz der steigenden Lebenserwartung wird die Zahl der Sterbefälle zunehmen. Dies wird aufgrund des Hineinwachsens ins hohe Alter der stark besetzten Jahrgänge geschehen.

Die Zahl der Geborenen kann die Zahl der Gestorbenen nicht kompensieren. Das Geburtendefizit wächst hierdurch weiter und kann nicht von der Nettozuwanderung aufgefangen werden. Die seit

2003 rückläufige Bevölkerungszahl in Deutschland wird folglich weiter abnehmen (Statistisches Bundesamt, 2009, S. 5; Bertelsmann Stiftung, 2003, S. 7).

Schon heute sind die Spuren des demografischen Wandels an der Altersverteilung der Bevölkerung zu erkennen: die 1950er und 1960er Jahrgänge waren geburtenstark und auf diese folgten geringer besetzte Jahrgänge. Durch den „Baby-Boom“ der 1950er und 1960er Jahre wird die Bevölkerung stärker als bisher altern. Dadurch, dass die Lebenserwartung kontinuierlich steigt, wird der Effekt des „Alterns“ der Bevölkerung noch verstärkt (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 6).

Die Lebenserwartung der Deutschen nimmt kontinuierlich zu, was vor allem durch den Gewinn an Lebenszeit im höheren Alter verursacht wird. Dies führte dazu, dass die jährlichen Sterbefälle in Deutschland von 1991 bis 2001 um ca. 80 000 Personen abnahmen. Es kommt hinzu, dass in den nächsten Jahren die Jahrgänge von Ende der 1930er Jahre das sehr hohe Alter erreichen werden. Schon heute ist jeder zweite Gestorbene in Deutschland 80 Jahre und älter. Diese Entwicklung führt dazu, dass die Anzahl der Sterbefälle bis zum Jahr 2030 voraussichtlich auf ca. eine Million steigen wird (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 13).

5.3 Lebenserwartung von Frauen und Männern

Die durchschnittliche Lebenserwartung der Jahre 2006 bis 2008 beträgt für Mädchen 82,4 Jahre und für Jungen 77,2 Jahre (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 13). Bis 2030 wird sie voraussichtlich für Mädchen um drei Jahre und für Jungen um vier Jahre ansteigen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 14).

5.4 Bevölkerungszahlen

Heute leben ca. 82 Millionen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland (Statistisches Bundesamt Deutschland a). 2030 wird Deutschlands Einwohnerzahl auf ca. 77 Millionen geschrumpft sein, was einem Rückgang von fast fünf Millionen Einwohnern entspricht (– 5,7 % gegenüber dem Jahr 2008) (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 8).

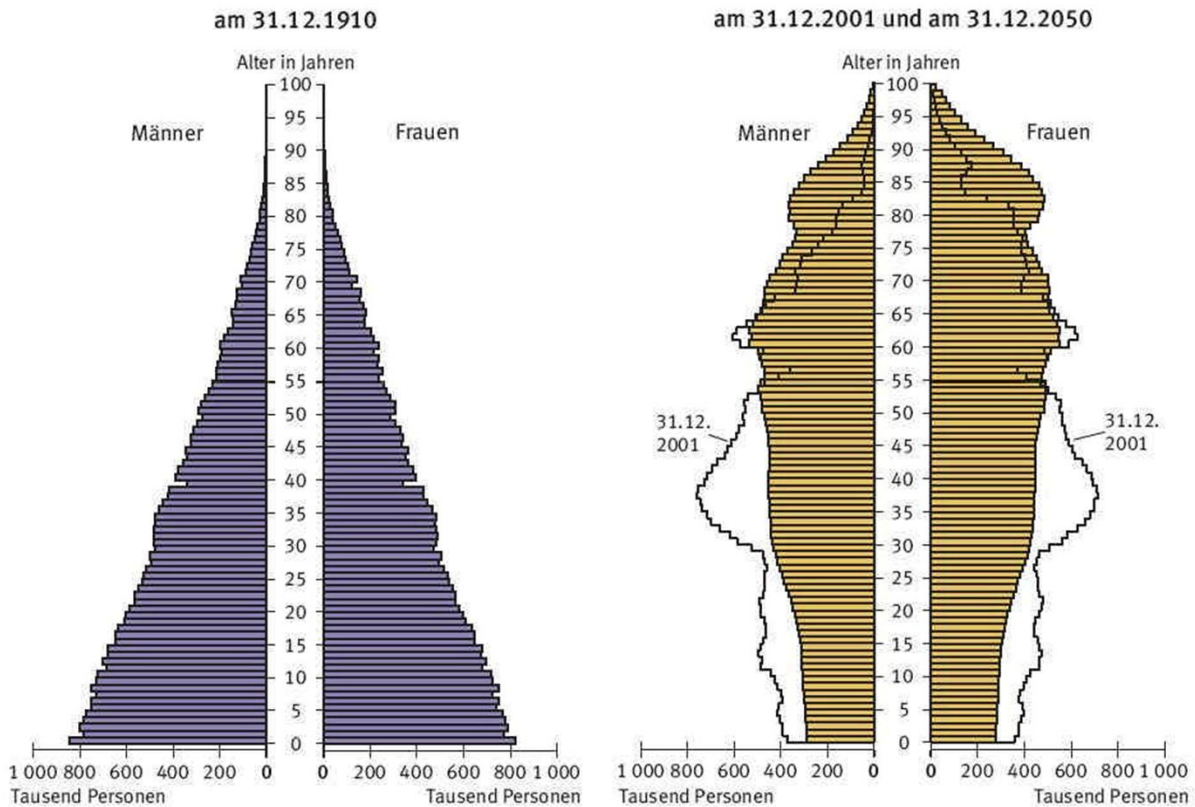


Abbildung 4: Demographischer Wandel

Quelle: Regiopraevent.de, 2004

5.5 Erwerbspersonen

Der demografische Wandel hat Einfluss auf die Anzahl der Personen in Deutschland, die einer Erwerbstätigkeit nachgehen. Im Jahr 2009 kamen auf 100 Personen im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre) 34 Personen im Rentenalter (ab 65 Jahre). 2030 dürften es nach Berechnungen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder mehr als 50 Rentner sein, die auf 100 Personen im Erwerbsalter kommen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 3). Die Anzahl der Personen im erwerbstätigen Alter wird um ca. 15 % beziehungsweise 7,5 Millionen Menschen zurückgehen. Die Gruppe der 65-Jährigen und Älteren wird hingegen um ca. 33 % ansteigen - von 16,7 Millionen im Jahr 2008 auf 22,3 Millionen Personen im Jahr 2030 (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 8). Deutschland steht folglich vor einem Missverhältnis zwischen qualifizierten Fachkräften und der zunehmenden Anzahl älterer Menschen (Flüter-Hoffmann, Hüther, 2007, S.72).

Im November 2010 hat die große Koalition durchgesetzt, dass das Rentenalter von 2012 an nach hinten verschoben wird. Ab 2029 kann jede Erwerbsperson erst ab 67 Jahren ohne Abschläge pensioniert werden (Schäfers, Roßbach, 2010). Dies bedeutet, dass sich 2030 ca. 2,3 Millionen Personen

mehr im Erwerbsalter befinden als beim Renteneinstieg von 65 Jahren. Der Rückgang des Erwerbspersonenpotentials würde dann bei 13 % liegen. 2008 lag dieser bei 15 %. Der Anteil der Erwerbspersonen würde 58 % der Gesamtbevölkerung ausmachen. Jedoch wird dadurch ausschließlich die Gruppe der Älteren unter den Personen im Erwerbsalter zunehmen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 23; Bertelsmann Stiftung, 2009, S. 5 f).

5.6 Migration

Der Bevölkerungsbestand wird außerdem durch die Zu- und Fortzüge beeinflusst.

Seit 1991 war die Wanderungsbilanz in Deutschland, mit Ausnahme von wenigen Jahren, positiv. Sie bewegte sich in unterschiedlichen Zeiträumen zwischen 129 000 und 354 000 Personen jährlich. Ab 2003 bis 2007 ging der Saldo aus Zu- und Fortzügen auf durchschnittlich 74 000 Personen zurück, was auf höhere Fortzüge der Deutschen und weniger Zuzüge von deutschen Aussiedlern zurückzuführen ist. Beim Betrachten der Zu- und Fortzüge ist festzustellen, dass die Fortzüge im Zeitverlauf recht stabil sind, aber die Zuzüge großen Schwankungen unterliegen.

Die zuziehenden Personen sind meist jünger als die fortziehenden. Dadurch wird die Bevölkerung quasi „verjüngt“.

Ab 2011 gilt die volle Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Staaten, die 2004 der EU beigetreten sind. Dies könnte bedeuten, dass junge Erwerbstätige aus den anderen EU-Staaten nach Deutschland wandern, um hier zu arbeiten.

Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder gehen davon aus, dass immer mehr Menschen aufgrund des Klimawandels nach Deutschland migrieren. Es wird mittel- bis langfristig von einer Erhöhung des Saldos der Zu- und Fortzüge ausgegangen. Bis zum Jahr 2020 wird mit einem jährlichen Wanderungssaldo von 200 000 Personen gerechnet und von einer anschließenden Konstanz ausgegangen. Dieser Wert ist nur als Durchschnitt zu interpretieren, da die tatsächlichen Wanderungen starken Schwankungen unterliegen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 17 f).

6. Betriebliche Gesundheitsförderung

6.1 Definition „Betriebliche Gesundheitsförderung“

Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein systematischer und nachhaltiger Ansatz zum Fördern des Wohlbefindens und der Gesundheit von Beschäftigten im Betrieb. Zur betrieblichen Gesundheitsförderung gehört nicht nur das Arbeiten an Verhaltensweisen der Erwerbstätigen, sondern auch Maßnahmen zur Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und der Organisationsentwicklung. Ziel ist es Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und zu stärken. Hierbei sollen Mitarbeiter, Verantwortliche und Experten mit beteiligt werden (Lück, Macco, Stallauke, 2010, S. 37; Stein, Westermayer, 2006, S. 111).

6.2 Leitlinien für die betriebliche Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung sollte sich an folgenden Leitlinien orientieren:

- Die gesamte Belegschaft soll einbezogen werden (Partizipation).
- Betriebliche Gesundheitsförderung muss bei allen wichtigen Entscheidungen und in allen Unternehmensbereichen berücksichtigt werden (Integration).
- Alle Maßnahmen und Programme müssen systematisch durchgeführt werden: Bedarfsanalyse, Prioritätensetzung, Planung, Ausführung, kontinuierliche Kontrolle und Bewertung der Ergebnisse (Projektmanagement).
- Betriebliche Gesundheitsförderung beinhaltet sowohl verhaltens- als auch verhältnisorientierte Maßnahmen. Sie verbindet den Ansatz der Risikoreduktion mit dem des Ausbaus von Schutzfaktoren und Gesundheitspotentialen (Ganzheitlichkeit (Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand, S. 19).

Das Europäische Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung entwickelte und verabschiedete 1997 die Luxemburger Deklaration. Sie ist das Grundsatzdokument der betrieblichen Gesundheitsförderung und stellt somit eine wichtige Handlungsorientierung dar. Auf der Basis eines gemeinsamen Verständnisses formulierte die Luxemburger Deklaration zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union erstmals Grundsätze betrieblicher Gesundheitsförderung in der Europäischen Union, für die Schweiz und für Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes. Seitdem haben sich hunderte in- und ausländische Unternehmen – große Konzerne, kleine und mittlere Unternehmen sowie Organisationen des Öffentlichen Dienstes – zu diesen Grundsätzen bekannt und sich der Luxemburger Deklaration angeschlossen (Initiative neue Qualität der Arbeit).

Die Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union hält fest, dass „gesunde, motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sowohl in sozialer wie in ökonomischer Hinsicht Voraussetzung für den zukünftigen Erfolg der Europäischen Union“ sind. Die Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung werden folgendermaßen zusammengefasst:

- Krankheiten am Arbeitsplatz vorbeugen (einschließlich arbeitsbedingter Erkrankungen, Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Stress)
- Gesundheitspotentiale stärken,
- Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessern.

Das Konzept der betrieblichen Gesundheitsförderung durch Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt an allen diesen Punkten an. Es dient der Vorbeugung von Krankheiten (hier vor allem stressbedingte Krankheiten), kann entsprechend Gesundheitspotentiale stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessern (European Network for Workplace Health Promotion).

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf als beschäftigungspolitische Herausforderung

Familie stellt weniger eine Belastung, sondern eine Ressource dar und führt somit zu mehr Gesundheit der Beschäftigten, vor allem wenn die Familie und der Beruf miteinander zu vereinbaren sind (Schaeffer-Hegel, Walther, 2007, S. 129).

Die alternde deutsche Gesellschaft wird mit massiven Problemen in den Sozialsystemen und auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert werden, wenn es nicht zu Lösungen und Reformen kommt. Um die Folgen des demographischen Wandels abzumildern ist neben einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung und einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit auch die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Frauen von Nöten. Dies ist schon aus ökonomischen Gründen in zweifacher Hinsicht bedeutsam:

Hierdurch kann einerseits das Humankapital jüngerer, gut qualifizierter Frauen für die Volkswirtschaft mobilisiert werden. Unter dem Blickwinkel des Erhalts von Qualifikation ist eine gesteigerte und kontinuierliche Erwerbstätigkeit wichtig, da einmal erworbenes Humankapital verfällt, wenn es nicht am Arbeitsmarkt genutzt und weiterentwickelt wird. Außerdem können Frauen im weiteren Verlauf ihrer Erwerbslaufbahn höhere Arbeitseinkommen erzielen, wenn sie diese nur kurz unterbrechen (Eichhorst, Thode, 2003, S. 19 f).

Andererseits wachsen die Einnahmen für die staatlichen Haushalte, in Gestalt von Einkommenssteuer, und für die Sozialsysteme durch Sozialversicherungsbeiträge, wenn mehr Frauen berufstätig sind (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, S. 6). Zudem kommt es zu Einsparungen an Transferleistungen für Nichterwerbstätige, zum Beispiel durch verminderte Sozialhilfezahlungen an allein Erziehende. Dies kann zur Verminderung der Abgabenbelastung des einzelnen Beschäftigten führen und den Ausbau der Infrastruktur teilweise finanzieren, die für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nötig ist und die Abhängigkeit von Sozialtransfers verringern kann. Ein weiterer positiver Effekt stellt die Ausweitung der Kinderbetreuung auch deshalb da, weil hier hauptsächlich Frauen arbeiten. Hier kommt es zu sich selbst verstärkenden positiven Auswirkungen.

Die gesteigerte Erwerbstätigkeit von Frauen darf aber nicht zu Lasten von Kinder- und Familienfreundlichkeit einer Gesellschaft gehen. Der Schlüssel zur Lösung dieser Problematik stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. Gelingt diese Vereinbarkeit besser als bisher, so wird dies die Kinderfreundlichkeit steigern und mittelfristig zu höheren Geburtenraten führen. Dies kann wiederum die demographischen Verwerfungen abmildern.

Folglich ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf die grundlegende Bedingung für eine bessere Integration von Frauen am Arbeitsmarkt, soweit die Nutzung des Arbeitskräftepotentials der Frauen nicht auf Kosten der Kinderfreundlichkeit der Gesellschaft gehen.

Dies hängt von einigen zentralen Voraussetzungen ab:

1. Die Kinder müssen während der Arbeitszeit der Mutter betreut werden. Eltern sind immer mehr auf außerfamiliäre Betreuungsmöglichkeiten angewiesen. Öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen, betriebliche Angebote oder private Betreuungsdienste können hier helfen. Wenn Mütter über die Nachmittage hinaus arbeiten, setzt dies eine Betreuungsmöglichkeit auch über Mittag und nachmittags voraus.
2. Wenn sich die zusätzliche Erwerbstätigkeit, vor allem von Frauen, negativ auf die Steuer- und Abgabenbelastung sowie die Familienleistungen auswirken, wird ein Elternteil eher ganz oder teilweise zu Hause bleiben und die Kinder dort betreuen. Gelingt jedoch durch die Ausweitung der Erwerbstätigkeit eine deutliche Erhöhung des Nettoeinkommens, stellt dies einen starken Anreiz für die Aufnahme einer Teil- oder Vollzeitbeschäftigung dar.
3. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann durch eine Freistellung von Elternteilen nach der Geburt eines Kindes verbessert werden. Jedoch ist hier entscheidend, dass der Kontakt zur Arbeitswelt nicht komplett abbricht. Gegenüber der vollständigen langfristigen Freistellung eines Elternteils stehen Modelle, die eine Teilzeit ermöglichen, eine Weiterbildung während des Elternurlaubs anbieten oder eine ausgewogene Verteilung des Elternurlaubs zwischen den Elternteilen vorsehen.
4. Vor allem für Mütter mit Kindern stellt die Teilzeitarbeit in vielen Ländern eine Brücke in den Arbeitsmarkt dar. Jedoch entstehen hier Probleme, wenn die Teilzeitarbeit nicht den Präferenzen der Arbeitskräfte entspricht, also nicht genug Vollzeitarbeitsplätze angeboten werden oder wegen mangelnder Möglichkeiten zur Kinderbetreuung nicht angenommen werden können. Es ist also wichtig, dass es Optionen zur Verlängerung der Teilzeit gibt, diese attraktiv sind und auch tatsächlich wahrgenommen werden (Eichhorst, Thode, 2003, S. 19 f).

8. Gesetzliche Rahmenbedingungen

In diesem Teil der Arbeit wird auf rechtliche Rahmenbedingungen eingegangen, die konkret die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betreffen – die Individualrechte der Beschäftigten und die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Betriebs- und Personalrats. Weitere Rechtsgrundlagen zur Betriebsverfassung, zum Arbeitsschutz und dem betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement befinden sich im Anhang der vorliegenden Arbeit.

8.1 Individualrechte von Beschäftigten in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Hinsichtlich der Individualrechte sind das Teilzeit- und Befristungsgesetz sowie das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz von entscheidender Bedeutung.

8.1.1 Arbeitszeitverkürzung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz soll Teilzeittätigkeit fördern und Beschäftigten ein einklagbares Recht auf Arbeitszeitverkürzung geben. Der Arbeitgeber ist aufgrund des Gesetzes dazu verpflichtet, sich mit einem Wunsch nach Teilzeitarbeit auseinander zu setzen und kann die Verringerung der Arbeitszeit nur unter Angabe „betrieblicher Gründe“ ablehnen:

- Verursachung unverhältnismäßiger Kosten,
- Beeinträchtigung der Organisation, des Arbeitsablaufs oder der Sicherheit im Betrieb.

Einen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung haben Beschäftigte,

- die in einem Betrieb mit mehr als 15 regulären Beschäftigten tätig sind,
- deren Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht,
- die eine gewünschte Verringerung der Arbeitszeit drei Monate vor dem geplanten Termin anzeigen (wichtig: im Antrag müssen sowohl der Umfang der Verringerung, als auch die künftige Verteilung der Arbeitszeit aufgeführt sein),
- deren Arbeitszeit in den letzten zwei Jahren noch nicht verkürzt wurde,
- deren Antrag in den letzten zwei Jahren nicht bereits wirksam abgelehnt wurde.

Lehnt der Arbeitgeber den Antrag nicht wirksam ab, gilt die wunschgemäße Verringerung der Arbeitszeit als vereinbart. Der Arbeitgeber kann die Verteilung der Arbeitszeit jedoch jederzeit erneut ändern, wenn

- das betriebliche Interesse die Interessen des Beschäftigten an der Beibehaltung erheblich überwiegt und
- die Änderung einen Monat vorher angekündigt wurde.

8.1.2 Arbeitszeitverlängerung

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt auch die gesetzlichen Grundlagen für eine gewünschte Arbeitszeitverlängerung. So sind beispielsweise Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit verlängern möchten, bevorzugt bei der Besetzung einer geeigneten freien Stelle zu berücksichtigen (§ 9 TzBfG).

Außerdem sind laut Teilzeit- und Befristungsgesetz Teilzeitbeschäftigte über entsprechende unbesetzte Arbeitsplätze im Unternehmen zu informieren (§ 7, Abs. 2 TzBfG).

Somit soll eine Verbesserung der Möglichkeit, die Arbeitszeit wunschgemäß zu verlängern, erreicht werden. Der Anspruch des/der Beschäftigten kann nur bei Vorliegen „dringender betrieblicher Gründe“ abgelehnt werden.

Anspruch auf Arbeitszeitverlängerung haben Teilzeitbeschäftigte, die

- Ihren Verlängerungswunsch gegenüber dem Arbeitgeber geäußert haben,
- Persönlich und fachlich in der Lage sind, den Arbeitsplatz auszufüllen, eine gleiche Eignung wie andere interne oder externe Bewerber/innen vorweisen können.

Zudem muss ein entsprechender Arbeitsplatz mit der gewünschten Arbeitszeit zu besetzen sein und dürfen dem Verlängerungswunsch keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen (Bundesministerium der Justiz h).

8.3 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) gilt seit dem 1. Januar 2007 und ersetzt für Geburten ab Januar 2001 das bisherige Erziehungsgeld durch das neue Elterngeld.

Das Elterngeld fängt einen Einkommenswegfall nach der Geburt des Kindes auf. Es beträgt 67 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens während der zwölf Monate vor der Geburt (mindestens 300 Euro, höchstens 1.800 Euro). Nicht erwerbstätige Elternteile erhalten den Mindestbetrag zusätzlich zum bisherigen Familieneinkommen. Das Elterngeld wird an Vater und Mutter für maximal 14 Monate gezahlt; beide können den Zeitraum frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen, zwei weitere Monate gibt es, wenn in dieser Zeit Erwerbseinkommen wegfällt und sich der Partner an der Betreuung des Kindes beteiligt. Alleinerziehende, die das Elterngeld zum Ausgleich wegfallender Erwerbseinkommen beziehen, können aufgrund des fehlenden Partners die vollen 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz regelt ebenfalls den gesetzlichen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit, wenn

- der/die Beschäftigte in einem Unternehmen mit mehr als 15 regulär Angestellten tätig ist,
- das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht.

Die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit sollte für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden. Der Antrag bezüglich der gewünschten

Teilzeitbeschäftigung muss zwei Monate vor dem geplanten Termin eingereicht werden. Er muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit sowie die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit enthalten.

Es gelten die folgenden formalen Voraussetzungen für eine wirksame Ablehnung:

- Es müssen „dringende betriebliche Gründe“ vorliegen,
- Der Arbeitgeber muss den Antrag spätestens einen Monat vor dem geplanten Termin schriftlich ablehnen.

Ansonsten gilt die wunschgemäße Teilzeitbeschäftigung als vereinbart. Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der/die Beschäftigte Klage erheben (Bundesministerium der Justiz d).

8.2 Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte für den Betriebs-/Personalrat in Bezug auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Betriebsverfassungsgesetz etabliert durch § 8, Abs. 1, Nr. 2b BetrVG die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Handlungsfeld für den Betriebsrat. Auf diese Weise sollen Aktivitäten des Betriebsrates zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit familiären Pflichten gefördert werden. Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat bestehen z. B. im Bereich der Arbeitszeitgestaltung, der Arbeitsorganisation oder der Weiterbildung. Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind im Personalvertretungsrecht auf Länderebene geregelt (Personalvertretungsgesetz (PersVG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG), Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz (DGleiG)) (Bundesministerium der Justiz c).

8.2.1 Arbeitszeit (§ 87, Abs. 1, Nr. 2; bzw. § 75 Abs. 3, Nr. 1 BPersVG)

Der Betriebs-/Personalrat hat hinsichtlich

- der täglichen Arbeitszeit einschließlich Pausen sowie
- der Verteilung der Arbeitszeit auf einzelne Wochentage

Mitbestimmungsrecht und kann durch die Einigungsstelle über erzwingbare Betriebsvereinbarungen Einfluss nehmen (Bundesministerium der Justiz e).

8.2.2 Informationspflicht des Arbeitgebers (§ 7, Abs 3 TzBfG)

Der Arbeitgeber muss den Betriebs-/Personalrat über vorhandene oder geplante Arbeitsplätze bzw. über die Umwandlung von Teil- in Vollzeitarbeitsplätze oder umgekehrt informieren und die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung stellen (Bundesministerium der Justiz h).

8.2.3 Personalplanung (§ 92 BetrVG, bzw. § 78 BPersVG)

Der Arbeitgeber muss den Betriebs-/Personalrat über die Personalplanung informieren und mit ihm darüber beraten, vor allem über gegenwärtige und künftige Bedarfe und sich hieraus ergebende personelle Maßnahmen. Der Arbeitgeber muss die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Personalplanung berücksichtigen. Der Betriebsrat hat Initiativrecht (Bundesministerium der Justiz c; Bundesministerium der Justiz e).

8.2.4 Beschäftigungssicherung (§ 92a BetrVG; keine Entsprechung im BPersVG)

Um Beschäftigung zu sichern, hat der Betriebsrat Vorschlagsrecht, u. a. zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigung. Der Arbeitgeber hat die Pflicht, diese Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Die Ablehnung eines Vorschlags muss ab 100 Beschäftigten schriftlich, sonst mündlich begründet werden (Bundesministerium der Justiz c).

9. Familienfreundliche Maßnahmen und deren betriebswirtschaftliche Effekte

Unsere Gesellschaft befindet sich in einer Zeit eines intensiven wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels. Hierzu gehören die demographischen Entwicklungen, der sektorale Strukturwandel, die Globalisierung (Globalisierung als Sammelbegriff für die ökologischen, sozialen, politischen und ökologischen Aspekte weltweiter Vernetzung) sowie der technologische Fortschritt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 5).

Der betriebswirtschaftliche Nutzen familienfreundlicher Maßnahmen wird in Zukunft noch weiter steigen, wenn die zu erwartende mittelfristige Entwicklung des Arbeitsmarktes stattfindet (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 33; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, S. 5).

Anzustrebende Effekte der betrieblichen Familienpolitik sind die Herstellung der Wahlfreiheit als Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt durch den Abbau der Diskriminierung am Arbeitsplatz und außerdem die Verringerung der Familien- und Kinderarmut und die durch die Verkürzung der Erwerbsunterbrechungen entstehenden Ansprüche im Sozialsicherungssystem (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, S. 6).

9.1 Betroffene der ökonomischen Vorteile von familienfreundlichen Maßnahmen

Von der Verbesserung der Balance von Erwerbstätigkeit profitieren drei Seiten auf ökonomische Weise:

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die direkt Begünstigten einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie werden nicht nur hinsichtlich der alltäglichen Koordination von Familien- und Berufsleben entlastet, sondern ihnen werden auch eine kontinuierliche Erwerbsbiografie und verbesserte berufliche Entwicklungsperspektiven ermöglicht.
- Der Staat profitiert von der Unterstützung bei der Umsetzung seiner sozialpolitischen Aufgaben und durch das Erhalten von höheren Steuereinnahmen und Sozialbeiträgen.
- Die dritte Profiteursgruppe sind die Unternehmen selbst. Durch eine arbeiter- und familienorientierte Personalpolitik können Vorteile bezüglich des Wettbewerbs und Kosteneinsparungen erzielt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 5; Badura, Schellschmidt, Vetter, 2004, S. 20).

9.2 Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Das Angebot an Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren durch Alterung, die Stagnation des Qualitätsniveaus und durch weitere Anteilsgewinne weiblicher Erwerbspersonen gekennzeichnet sein.

Der Erwerbsanteil der unter 50-jährigen wird bis 2015 auf 68% hinuntergehen. In 2015 stellen nur noch 19% der akademisch gebildeten und 31% der beruflich qualifizierten Arbeitskräfte die unter 35-jährigen Arbeitskräfte dar (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 6).

Der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird weiter steigen. Vor allem werden immer mehr Frauen in Bereichen mit hoher Qualifikation arbeiten, während der Frauenanteil bei den beruflich minder Qualifizierten weiter zurückgeht.

Auf dem Arbeitsmarkt werden immer mehr Arbeitnehmer mit hohen Qualifikationen gebraucht. Zudem wird der Innovationsdruck weiter steigen und die Produktzyklen verkürzt werden, da die weltweite Konkurrenz aufgrund der Internationalisierung der Märkte sich verstärkt. Innovationsfähigkeit und Flexibilität werden in Zukunft noch wichtiger für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens sein.

Der wirtschaftliche Strukturwandel hin zur wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft, der durch technologische Entwicklungen und die Informations- und Kommunikationstechnologien beschleunigt wird, wird eine generelle Anhebung des Qualitätsniveaus der Arbeitskräfte erfordern. Höher qualifizierte Arbeitskräfte werden mehr benötigt werden, der Umfang der mittelqualifizierten Tätigkeiten wird weitgehend stabil bleiben und die einfachen (Hilfs-)Tätigkeiten werden zurückgehen.

Das Matching von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und zu besetzender Stelle wird zukünftig aufgrund der verstärkten Differenzierung der Arbeitskräfte schwieriger werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 6).

In vielen Bereichen herrscht bereits ein Arbeitskräftemangel (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2010), der sich nur noch verschlimmern wird. Grund für den Arbeitskräftemangel sind die Fehlqualifikationen und Mismatches. Die Ausschöpfung des Arbeitskräfteangebots - ältere Erwerbspersonen mehr in den Arbeitsmarkt einzubinden und die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erhöhen - ist entscheidend für eine Deckung des Arbeitskräftebedarfs (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 6).

9.3 Auswirkungen einer familienfreundlichen Personalpolitik

Eine familienfreundliche Personalpolitik hat verschiedenste positive Auswirkungen:

- Wettbewerbssteigerung des Unternehmens
- Motivations- und Zufriedenheitssteigerung der Beschäftigten
- Steigerung der Effizienz
- Verminderung der Stressbelastung
- Fehlzeiten- und Krankenstandssenkung
- Verringerung der Fluktuation; weitere daraus resultierende Effekte sind der Erhalt des Humankapitals und die Reduzierung des Aufwands zur Wiederbesetzung
- Erhöhte Rückkehrquoten der Mütter und Senkung der Abwesenheitsdauer nach dem Mutterschutz
- Verbessertes Personalmarketing
- Verbessertes Image des Unternehmens
- Marketingeffekte für den Produktabsatz (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 9).

9.4 Einsparpotentiale durch familienfreundliche Maßnahmen

Fluktuation, Dauer bis zum Wiedereinstieg und Fehlzeiten verursachen betriebliche Kosten, die durch familienfreundliche Maßnahmen gesenkt oder verhindert werden können. Dieses Kostensenkungspotential besteht im Einzelnen aus

1. den *Wiederbeschaffungs- bzw. Fluktuationskosten*, d. h. den Kosten aufgrund familienbedingter Fluktuation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern; diese sind gleichzusetzen mit den Wiederbeschaffungskosten von Ersatzkräften mit gleichem Qualifikationsniveau;
2. den *Überbrückungskosten*, d. h. den Kosten für die Überbrückung der Phase, in der sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit befinden;
3. den *Wiedereingliederungskosten*, d. h. die durch die Wiedereingliederung von aus der Elternzeit rückgekehrtem Personal angefallenen Kosten, die mit der Dauer der Abwesenheit steigen;
4. den *Kosten für Fehlzeiten*, d. h. den Kosten für erhöhte Fehlzeiten, welche aufgrund der zusätzlichen Belastung durch Familienaufgaben neben der Erwerbstätigkeit zustande kommen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 12; Glänzer, 2007, S. 102).

9.4.1 Wiederbeschaffungskosten

Ein auf Westdeutschland bezogener Durchschnitt zeigt, dass mehr als 40% der erwerbstätigen Frauen, die ein Kind bekommen haben, nach der Geburt nicht wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren. Dies ist auf das familienunfreundliche Arbeitsumfeld zurückzuführen.

Durch diese familienbedingte Fluktuation entsteht für das Unternehmen nicht nur ein Verlust von Know-how des Betriebs, sondern auch ein erheblicher Aufwand für die Wiederbeschaffung von Personal.

In dem Prozess der Wiederbesetzung fallen Kosten für Anwerbung, Auswahl, Einstellung und die Aus- und Fortbildung, Einarbeitung und eventuelle Minderleistung der Ersatzkraft an. Wenn eine Stelle lange Zeit nicht besetzt sind, fallen weitere fluktuationsbedingte Kosten an. Die Zeit der fehlenden Belegung einer Stelle ist bei hochqualifizierten Arbeitsstellen länger als bei niedriger qualifizierten.

Nach einer Faustformel von 1,5 Jahresgehältern für hoch qualifizierte Angestellte und 0,75 Jahresgehälter für gering qualifizierte Arbeitnehmer werden die Wiederbesetzungskosten kalkuliert.

Durch Work-Life-Balance-Maßnahmen können nach Einschätzung der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend befragten Unternehmen die Wiederbeschaffungskosten zu 80% gesenkt werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 12 f).

9.4.2 Wiedereingliederungskosten

Ein längeres Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit, wie es bei vielen Eltern der Fall ist, führt meist zu einer Dequalifikation der Beschäftigten. Es kommt zu einer Entwöhnung vom Arbeitsalltag und es verändern sich konkrete Arbeitsbedingungen aufgrund der Produkt- und Innovationszyklen, die kürzer werden. Oftmals müssen Rückkehrer aus der Elternzeit umfangreich eingearbeitet werden sowie Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen besuchen. Hier differieren die Wiedereingliederungskosten je nach Länge der Auszeit.

Durch die Reduzierung der Abwesenheit, konnten die untersuchten Unternehmen Einsparungen bis zu 4.900€ pro Fall verzeichnen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 15 f).

9.4.3 Überbrückungskosten

Es bieten sich den Unternehmen drei Möglichkeiten um die Elternzeit zu überbrücken:

- die Überbrückung mit unbefristeten Einstellungen. Diese Überbrückungsform wird vor allen Dingen von großen oder stark wachsenden Unternehmen gewählt, die sicher sind, dass sie dem Rückkehrenden eine gleichwertige Stelle anbieten können. Auch Unternehmen, die aus Erfahrung wissen, dass nur wenige Arbeitnehmer, die eine Auszeit nehmen, zurückkehren;
- die Überbrückung mit befristeten Arbeitsverträgen, welche die häufigste Form ist;
- sonstige Maßnahmen der Überbrückung, wobei hier meist Verfahren mit einer Arbeitsumverteilung oder Mehrarbeit zum Einsatz kommen.

Durch die Such-, Auswahl- und Qualifizierungskosten für die Überbrückung mit unbefristeten Arbeitskräften kommt es zu den identischen Kosten wie bei einer unbefristeten externen Neueinstellung.

Die Kosten für die Überbrückung mit befristeten Arbeitskräften sind von dem Zeitraum abhängig, für den das Überbrückungspersonal gebraucht wird.

Nehmen die Erwerbstätigen, die in Elternzeit waren, ihre Tätigkeit früher wieder auf, kann eher auf preiswerte Überbrückungskräfte zugegriffen werden.

Die anfallenden Kosten sind von der Qualifikation und dem Einkommen der beurlaubten Person abhängig (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 16 f).

9.4.4 Kosten für Fehlzeiten

Viele Beschäftigte, die Kinder haben, leiden unter der Doppelbelastung und sind stärkerem Stress ausgesetzt als Angestellte ohne Familie. Dieser Stress kann Erkrankungen und somit vermehrte Fehlzeiten als Konsequenz haben.

Zum anderen ist gesetzlich geregelt, dass Eltern, die ein krankes Kind zu Hause haben, sich von der Arbeit freistellen lassen können, um die Pflege zu übernehmen. Diese Freistellung wird abrechnungstechnisch wie eine eigene Arbeitsunfähigkeit gewertet (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 17 f).

9.4.5 Kosteneinsparpotential

Das Kosteneinsparpotential der teilnehmenden Unternehmen ist abhängig von der Betriebsgröße, also der Mitarbeiterzahl.

Den teilnehmenden Unternehmen ist es durch die gewählten familienfreundlichen Maßnahmen gelungen bis zu 60% des Kosteneinsparpotentials abzuschöpfen. Es liegt zwischen mehreren 100.000 €

und über 1 Mio. €. Die Qualifikationsstruktur der Belegschaft, die spezifische Arbeitsmarktsituation und die davon abhängigen Personalwiederbeschaffungskosten von Überbrückungs- und Ersatzpersonal sind maßgebend für die Unterschiede zwischen den Einsparpotentialen der Unternehmen.

Das Kosteneinsparpotential ist als theoretische Größe zu verstehen. Es bildet die Summe aller durch eine unzureichende Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben entstehenden Kosten im Unternehmen ab (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 18 f).

9.5 Kosten familienfreundlicher Maßnahmen

Das analysierte familienfreundliche Grundprogramm besteht aus folgenden Teilen:

- Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit;
- Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und –souveränität für Eltern;
- Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit;
- Betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 20 f; Schwenker, 2007, S. 108 f).

9.5.1 Beratungsangebote für Eltern, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit

Eltern befinden sich mit der Geburt eines Kindes in einer neuen Lebenssituation, in der einer dringender Informations-, Beratungs- und Kommunikationsbedarf besteht. Unternehmen können Eltern eine Stütze sein durch:

- Beratung und Information zu gesetzlichen Regelungen, Betriebsvereinbarungen und deren konkreten Umsetzungen im Unternehmen;
- Beratung zu und Vorbereitung auf mögliche Arbeitsmodelle, die während der Elternzeit genutzt werden können, z. B. Telearbeitsplätze;
- Informationen zu und Vermittlung von Angeboten der Kundenbetreuung;
- Einbindung der sich in Elternzeit befindenden Beschäftigten in den unternehmensinternen Kommunikationsfluss;
- Vermittlung von kurzen Arbeitseinsätzen, die aufgrund von Urlaubs- oder Krankheitsfällen entstehen;
- Vereinbarungen und Planungen für die Auszeit und den Wiedereinstieg, damit sichere Perspektiven für die berufliche Kontinuität aufgezeigt werden;

- Informationen über und konkrete Qualifikationsangebote während der Elternzeit und im Rahmen des Wiedereinstiegs.

Die Kostenentstehung erfolgt fast ausschließlich für internes oder gegebenenfalls externes Personal. Die Gesamtkosten sind abhängig von der Elternanzahl mit Betreuungsaufgaben. In den beteiligten Unternehmen kamen auf ca. 40 Beschäftigte in Elternzeit oder ca. 100 Eltern mit Betreuungsaufgaben eine Vollzeitkraft bzw. 60.000 € für externe Beratung.

Eine Firma mit einer hohen Frauenquote von 50 % braucht zur Beratung und für Kontakthaltemaßnahmen bei 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vollzeitkraft (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 20 f).

9.5.2 Teilzeitangebote, Arbeitszeitflexibilität und –souveränität für Eltern

Für die Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit und für die Balance von Beruf und Familie sind Umfang, Lage und Flexibilität der Arbeitszeiten bedeutend. Hier gibt es verschiedene Modelle, die von der Reduzierung des täglichen Arbeitszeitumfangs über Gleitzeit bis hin zu weitgehender Autonomie der Arbeitszeitgestaltung gehen. Außerdem gibt es Modelle einer bezahlten oder unbezahlten Freistellung, die von wenigen Tagen bis zu mehreren Monaten dauert.

Nicht ganz unproblematisch ist dies häufig für kleinere Unternehmen, in denen jeder Mitarbeiter gebraucht wird.

Zwischen der Inanspruchnahme von Teilzeit und dem Grad der Qualifikation besteht ein Zusammenhang. Bei weniger qualifizierten Tätigkeiten sind viele hoch flexible Modelle und eine weite Spanne von Arbeitsumfängen vorhanden. Jedoch sind diese Modelle in gehobenen Positionen kaum zu finden.

Durchschnittlich benötigt die Abstimmung und Einführung eines individuellen Teilzeitmodells ca. zwei Personentage bzw. einen Personalaufwand in Höhe von ca. 600 €. Bei diesem Aufwand handelt es sich eher um einen marginalen Kostenfaktor. Jedoch entstehen zusätzliche Kosten durch die Verbreitung automatisierter Abrechnungs- und Zeiterfassungssysteme (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 22 f).

9.5.3 Telearbeit für Beschäftigte in Elternzeit

Bei der Telearbeit können die Beschäftigten außerhalb der Betriebsstätte arbeiten, vorausgesetzt ihre Tätigkeiten erfordern keinen Maschineneinsatz oder direkten Kundenkontakt. Ausschließlich zu

Hause wird bei der Teleheimarbeit gearbeitet, bei der alternierenden Telearbeit wechselt der Erwerbstätige seinen Arbeitsort zwischen Betrieb und zu Hause.

In Deutschland sind über zwei Drittel der Arbeitsplätze telearbeitsfähig.

Für Beschäftigte in Elternzeit ist diese Form der Arbeit positiv, da sie viel Zeit für An- und Abfahrt sparen und außerdem zu Hause bei den Kindern sein können.

Die Kosten belaufen sich auf drei Jahre zwischen 5.000 € und 7.000 € jährlich. Von diesen Kosten sind eventuelle Einsparungen für Büroarbeitsplätze bei Heimarbeit abzuziehen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 23 f).

9.5.4 Betriebliche bzw. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung

Bereits 2007 fehlten ca. 500.000 Krippenplätze in Deutschland (Flüter-Hoffmann, Hüther, 2007, S.74). Dieses Fehlen von Kinderbetreuungen stellt für viele Eltern ein Hindernis bei der Wiederaunahme der Erwerbstätigkeit dar. Die Bereitstellung von der Infrastruktur von Kinderbetreuungsangeboten ist grundsätzlich eine öffentliche Aufgabe.

Der Betrieb hat verschiedene Möglichkeiten dem Defizit im Kinderbetreuungsangebot zu begegnen. Eine Möglichkeit ist die Einrichtung eines Betriebskindergartens. Dies ist die familienfreundlichste Maßnahme und verfügt über eine hohe Symbolwirkung nach innen und außen.

Neben diesem Betreuungsangebot sind das Vorhalten einer Notfallbetreuung, die Beratung und Information von beschäftigten Eltern zu den Betreuungsangeboten oder die Vermittlung von Betreuungsdienstleistungen sinnvolle Maßnahmen.

Weitere Vorteile einer betrieblichen Kinderbetreuungseinrichtung ist, dass das Betreuungsangebot auf das Betreuungsaltern zugeschnitten werden kann und dass das Angebot genau auf die betrieblich erforderlichen Arbeitszeiten abgepasst werden kann. Außerdem ist vorteilig, dass die Eltern keinen Aufwand für Bring- und Holzeiten haben (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 24 f).

9.5.5 Betrieb oder Unterstützung einer regulären Kinderbetreuung

Wesentliche Organisationsformen der Kindereinrichtung sind:

- der Kinderbetriebsbetrieb durch die Firma selbst bzw. kooperierend mit anderen Firmen;
- die Inanspruchnahme eines freien Trägers;

- die Unterstützung durch eine Initiative der Eltern;
- die Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Trägern bzw. die Sicherung von Belegrechten.

Die täglichen Öffnungszeiten und das Alter der zu betreuenden Kinder bestimmen die Kosten. Der Betreuungsaufwand fällt höher aus, wenn die Kinder sehr jung sind. Eine Ganztagsbetreuung für Kinder von drei Jahren bis zum Schulantritt kostet durchschnittlich 7.800 € pro Jahr und Platz. Die Kosten für eine altersgemischte Gruppe mit Kindern im Alter von ein bis sechs Jahren liegen bei ca. 10.100 €. Am kostenintensivsten ist die Krippe, in der Kinder von null bis drei Jahren betreut werden. Hier belaufen sich die Kosten auf rund 15.600 €.

Diese Kosten können durch Zuschüsse von Ländern und Kommunen, zu ca. 40 %, und eventuell durch Elternbeiträge gemindert werden.

Erfolgt die Kinderbetreuung in Kooperation mit anderen Unternehmen fallen die Kosten wesentlich geringer aus (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 25 f).

9.5.6 Notfallbetreuung

Notfallbetreuungen sind eine nur kurzzeitige Betreuungsform und kein dauerhafter Ersatz für Kindergarten- oder Hortbetreuung. Diese kurzfristig in Anspruch zu nehmende Betreuungsform ist sinnvoll in Ausnahmesituationen, wenn die gewöhnlichen Betreuungsformen ausfallen oder wenn zusätzliche Belastungen für die Eltern, wie z. B. Mehrarbeit oder Fortbildungen, anstehen.

Eine Notfallbetreuungseinrichtung ist erst ab mehreren Tausend Mitarbeitern im Betrieb sinnvoll. Kleiner Unternehmen sollten lieber mit anderen Firmen kooperieren, Kontingente bei bestehenden Einrichtungen erwerben oder Tagesmütter kurzfristig vermitteln.

Durch Notfallbetreuungen können Ausfallzeiten vermieden und flexiblerer Einsatz der Beschäftigten erreicht werden.

Das Vorhandensein einer Notfallbetreuung stellt häufig einen Anreiz für sich in Auszeit befindende Beschäftigte zur schnelleren Wiederaufnahme der Tätigkeit dar.

Bei jedem dritten Nutzungsfall der Betreuung kann davon ausgegangen werden, dass ohne sie ein vollständiger Arbeitsausfall die Konsequenz gewesen wäre. Das bedeutet, dass jede dritte Betreuungsstunde einer gewonnenen Arbeitsstunde entspricht (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 26 f).

9.6 Weitere positive Effekte der Familienfreundlichkeit

9.6.1 Weitere positive Effekte der Familienfreundlichkeit für das Unternehmen

Ein Unternehmen, das sich durch Familienfreundlichkeit auszeichnet, ist attraktiv als Arbeitgeber und genießt ein gutes Image am Arbeitsmarkt. Ein attraktives Unternehmen verfügt über einen umfassenderen und besser qualifizierten Bewerberpool und senkt die Wiederbeschaffungskosten von Personal durch geringe Such-, Auswahl- und Qualifizierungskosten. Die in dem Unternehmen Tätigen identifizieren sich mit ihrer Firma und bleiben dieser eher bestehen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 15; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, S. 9).

9.6.2 Weitere positive Effekte der Familienfreundlichkeit für die Volkswirtschaft

Die frühkindliche Erziehung zahlt sich aus. 50 % der Kinder, die eine Krippe besucht haben, besuchen ein Gymnasium. Kinder ohne Krippenbesuch haben eine 36 %ige Chance auf ein Gymnasium zu gehen. Daraus kommt es zu einem durchschnittlichen Brutto-Mehreinkommen von 21.642 € pro betreutem Kind. Der Nutzen für die Volkswirtschaft beträgt etwas das Dreifache der durch den Krippenbesuch entstandenen Kosten.

Vor allem für Kinder aus bildungsfernen Familien oder Familien mit Migrationshintergrund hat ein frühzeitiger Kindergartenbesuch positive Auswirkungen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, S. 6 f).

Nach einer Berechnung der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung könnten durch eine verbesserte Kinderbetreuung bis 2025 zusätzlich 2,4 Millionen Frauen für den Arbeitsmarkt mobilisiert werden. Diese Frauen werden benötigt um das deutsche Sozialsystem am Leben zu erhalten (Flüter-Hoffmann, Hüther, 2007, S.74).

9.7 Einsparpotentiale und Kosten im Vergleich

Die Kosten-Nutzen-Analyse des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zeigt, dass sich familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb für die Unternehmen lohnen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, S. 32).

Familienfreundliche Maßnahmen können die Wachstumsrate des Produktionspotentials langfristig um 0,4 Prozentpunkte steigern. Dies zeigt ein Wachstumsmodell des Sachverständigenrats zur Be-

gutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010, S. 5).

10. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die schon bestehende Veränderung in den Bereichen Arbeit und Familie und der Trend der Bevölkerung in Deutschland verdeutlichen wie wichtig es ist, dass möglichst viele Personen im erwerbstätigen Alter arbeiten.

In Deutschland herrscht ein sich in den kommenden Jahren noch verstärkender Trend: die Bevölkerung wird immer älter, was bedeutet, dass es immer weniger Menschen gibt die erwerbstätig sind (siehe Abschnitt 5.).

Zudem geht die Geburtenrate kontinuierlich zurück und das Alter der Frau bei der Geburt des ersten Kindes steigt an (siehe Abschnitt 5.). Dadurch kommt es zu einem Missverhältnis von der Sterberate zur Geburtenrate. Immer weniger junge, erwerbstätige Menschen müssen die „Alten“ mit versorgen.

Auch in den Bereichen Arbeit und Familie sind Veränderungen zu vermerken.

Es gibt einen derzeitigen Trend zur Frau als „Ernährer“. Immer mehr Frauen machen Abitur und studieren, sind folglich sehr gut ausgebildetes Fachpersonal, welches volkswirtschaftlich gut genutzt werden könnte, wenn diese Frauen arbeiten (siehe Abschnitt 2.).

Zwar arbeiten immer mehr Frauen, doch sobald Kinder geboren werden kümmern sie sich eher um die Familienarbeit als die Männer (siehe Abschnitt 2.). Viele Frauen arbeiten dann überhaupt nicht mehr oder nur noch in Teilzeit (siehe Abschnitt 4.). Es könnte – wenn Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren wären – ihr Potential besser ausgeschöpft werden. Mehr als zwei Drittel (70 %) der aktiv erwerbstätigen Mütter arbeiteten im Jahr 2009 in Teilzeit. Es sollte den Frauen ermöglicht werden auch in Vollzeit zu arbeiten, wenn sie es wünschen. Dies ist nicht nur aufgrund von volkswirtschaftlichen Gründen zu fördern, sondern auch für die Absicherung der Frauen vonnöten, die bei einer Teilzeitbeschäftigung nur die Hälfte in ihre Rentenversicherung einzahlen.

Es ist ein Anstieg von Alleinerziehenden zu vermerken, bei denen es sich hauptsächlich um Frauen handelt. Diese Frauen und Männer müssen arbeiten, um ihr/e Kind/er und sich zu versorgen, und gleichzeitig müssen sie sich um das/die Kind/Kinder kümmern. Vor allem für diese Erwerbstätigen ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf essentiell (siehe Abschnitt 3.).

Eine erhöhte Frauenerwerbstätigkeit ist unumgänglich, nicht nur da Frauen das gut ausgebildete Personal von morgen sind, sondern auch um Steuereinnahmen zu erhöhen und die Sozialabgaben zu verringern. Wenn mehr Frauen arbeiten zahlen diese Steuern und benötigen keine soziale Unterstützung vom Staat. Überdies ist die Volkswirtschaft besser in der Lage der Situation der alternden Bevölkerung zu begegnen – einerseits durch mehr Einnahmen in die Rentenkasse und andererseits

durch mehr Beschäftigungsmöglichkeiten in Pflegeberufen, welche zudem meist von weiblichem Personal ausgeübt werden.

Wie im Abschnitt 9. zu familienfreundlichen Maßnahmen und deren betriebswirtschaftlichen Effekte deutlich wird ist es auch aus Unternehmenssicht sinnvoll sich durch Familienfreundlichkeit auszuzeichnen.

Das Engagement im Bereich Familienpolitik steigt, wenn sich die Unternehmen einen wirtschaftlichen Nutzen davon versprechen, jedoch bringen die familienfreundlichen Maßnahmen nicht nur betriebswirtschaftliche Vorteile. Die Mitarbeiter, und folglich auch deren Kinder, sind zufriedener und gesünder, wenn sie durch den Betrieb entlastet oder gefördert werden. Zudem ist ein familienfreundliches Unternehmen auf dem Arbeitsmarkt attraktiv, was bedeutet, dass es aus einem großen Bewerberpool passendstes Personal wählen kann. Auch können sich die Mitarbeiter mit dem sie unterstützenden Unternehmen identifizieren und sind somit zufriedener und leistungsfähiger und bleiben dem Unternehmen eher erhalten.

Die Idee der familienfreundlichen Unternehmen erscheint einleuchtend und zukunftssträchtig. Doch ergeben sich trotzdem diskussionswürdige Fragen, die nicht außer Acht gelassen werden sollten.

Familienfreundliche Maßnahmen machen besonders Sinn für große Unternehmen, welche diese besser umsetzen können als kleinere Unternehmen. Doch was ist mit den kleinen Unternehmen, die in Deutschland in der Überzahl sind? Ab welcher Betriebsgröße lohnen sich familienfreundliche Maßnahmen?

Theorie und Praxis klaffen weit auseinander. Ideen der familienfreundlichen Maßnahmen, wie z. B. der Telearbeit, hören sich plausibel an, sind aber in der Praxis schwierig umzusetzen. Hier ist fraglich wie die Mitarbeiter zu kontrollieren sind und damit umgegangen werden soll, dass alle Mitarbeiter unterschiedliche Persönlichkeiten aufweisen – einige selbständig, andere benötigen mehr Anweisungen, einige zuverlässig und leistungsfähig, andere vergleichsweise schwächer.

Ein weiterer zur Diskussion ausstehender Punkt ist jener, dass durch die betriebliche Gesundheitsförderung nur der Teil der arbeitenden Bevölkerung erreicht wird und nicht die Frauen und Männer, die zu Hause sind und sich um den Nachwuchs kümmern, geschweige denn arbeitslos sind. Unternehmen, die sich durch Familienfreundlichkeit auszeichnen, müssten verstärkt Werbung für sich machen, wenn sie Mütter erreichen wollen, die sich ausschließlich um die Erziehung der Kinder und den Haushalt kümmern.

Es liegt auf der Hand, dass deutsche Frauen und Männer wenige Kinder bekommen. Hier ergibt sich die Frage: Liegt es nur daran, dass viele Frauen und Männer sich für den Job und gegen den Nachwuchs entscheiden? Liegt es ausschließlich daran, dass Deutschland ein so familienunfreundliches Land ist? Gibt es noch andere Gründe? Sind die Frauen und Männer eventuell mit den neuen Erwartungen an ein „modernes“ Elternteil überfordert und entscheiden sich deshalb gegen Kinder? Ist der Druck für Männer besonders groß, da diese sich in der Vergangenheit kaum um den Nachwuchs und den Haushalt gekümmert haben und plötzlich vor neuen Aufgaben stehen? Vielleicht sollte man die Familienfreundlichkeit in die Genderbereiche einteilen. Männer und Frauen gehen anders mit dem Thema „Work-Life-Balance“ um. Da für Männer diese Thematik noch eher neu ist, sollte auch auf sie - vor allem wenn sie allein erziehend sind - verstärkt eingegangen werden.

Frauen sollen durch ihre Männer bei der Haus- und Familienarbeit unterstützt werden. Die Väter, die sich für Haus und Kind einsetzen, haben jedoch oft mit Vorurteilen zu kämpfen. Sie werden als „Softies“ bezeichnet. Hier ist ein gesellschaftliches Umdenken von Nöten. Eventuell könnte dies in Seminaren zu Personal- oder Führungsschulung aufgegriffen werden.

In Deutschland arbeiten sehr viele Frauen in Teilzeit. Der Staat würde diese Frauen gerne in Vollzeitbeschäftigungen sehen. Doch ist das im Interesse der Frauen? Wollen sie in Vollzeit arbeiten und ihre Kinder, auf Kosten des frühkindlichen Bondings, schon nach wenigen Monaten in eine externe Betreuung geben? Hier ergibt sich die Frage was die Frau und Mutter glücklich macht. Sollte das nicht akzeptiert und respektiert werden?

Wenn Frauen sich immer weiter zu „Versorgern“ entwickeln (siehe Kapitel 2.) bringt es in der logischen Konsequenz auch Probleme mit sich. Väter bleiben zu Hause, übernehmen die Hausarbeit, verdienen weniger, fühlen sich minderwertig, sind überfordert mit der Doppelbelastung etc. Wie schafft man hier eine Balance und Gerechtigkeit?

Es ist wichtig, dass Frauen und Männer arbeiten und dass Deutschland in Zukunft eine höhere Geburtenrate verzeichnen kann. Die Kinder müssten folglich – wenn beide Elternteile in Vollzeit arbeiten - besser betreut werden, z. B. in Ganztagschulen. Die Eltern könnten dann so frei leben wie Kinderlose. Soll dies auf Kosten der Kinder geschehen? Was bedeutet dann noch „Familie“?

Abbildungsverzeichnis

	Seite
Abbildung 1: Familienformen 1996 – 2006 in Deutschland	S. 18
Abbildung 2: Erwerbsbeteiligung von Paaren mit Kindern unter 18 Jahren	S. 24
Abbildung 3: Zusammengefasste Geburtenziffer der Kalenderjahre	S. 26
Abbildung 4: Demografischer Wandel	S. 28

Literaturverzeichnis

- Auer, M. (2006). Verantwortung in Männerhand – Rollen von Vätern in der Vereinbarkeit, in: Werneck, H., Beham, M., Palz, D. (Hrsg.), Aktive Vaterschaft – Männer zwischen Familie und Beruf, Psychosozial-Verlag: Gießen, S. 28-36.
- Badura, B., Schellschmidt, H., Vetter, C. (2004). Fehlzeitenreport 2003 – Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Berlin: Springer Verlag.
- Beham, M., Palz, D., Werneck, H. (2006). Einführung: Männer zwischen Familie und Beruf, in: Werneck, H., Beham, M., Palz, D. (Hrsg.), Aktive Vaterschaft – Männer zwischen Familie und Beruf, Psychosozial-Verlag: Gießen, S. 13-27.
- Beham, M., Zartler, U. (2006). Retraditionalisierung und ihre Folgen – Väter und Scheidungsrisiko, in: Werneck, H., Beham, M., Palz, D. (Hrsg.), Aktive Vaterschaft – Männer zwischen Familie und Beruf, Psychosozial-Verlag: Gießen, S. 37-51.
- Bertelsmann Stiftung (2003). Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Benchmarking Deutschland Aktuell. Verlag Bertelsmann Stiftung: Gütersloh.
- Bertelsmann Stiftung (2009). Wer, wo, wie viele? – Bevölkerung in Deutschland 2025. Verlag Bertelsmann Stiftung: Gütersloh.
- Bertram, H. (2007). Keine Zeit für Liebe, keine Zeit für Kinder?, in: Mohn, L., von der Leyen, U. (Hrsg.), Familie gewinnt, Verlag Bertelsmann Stiftung: Gütersloh, S. 32-47.
- Blossfeld, H-P., Hofäcker, D., Hofmeister, H., Kurz, K. (2008). Globalisierung, Flexibilisierung und der Wandel von Lebensläufen, in: Szydlik, M., Flexibilisierung – Folgen für Arbeit und Familie, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 23- 46.
- Bundesagentur für Arbeit (2010). Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Bundesagentur für Arbeit. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berichte-Broschueren/Arbeitsmarkt/Generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2010-05.pdf>. Stand 17.06.2011.
- Bundesministerium der Justiz a (o. J.). Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) - Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit. Bundesministerium der Justiz. <http://www.gesetze-im-internet.de/arbschg/BJNR124610996.html>. Stand 10.05.2011.
- Bundesministerium der Justiz b (o. J.). Arbeitssicherheitsgesetz - Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Bundesministerium der Justiz. <http://www.gesetze-im-internet.de/asig/BJNR018850973.html>. Stand 10.05.2011.
- Bundesministerium der Justiz c (o. J.). Betriebsverfassungsgesetz. Bundesministerium der Justiz. <http://bundesrecht.juris.de/betrvg/BJNR000130972.html>. Stand 10.05.2011.
- Bundesministerium der Justiz d (o. J.). Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit. Bundesministerium der Justiz . <http://www.gesetze-im-internet.de/beeg/BJNR274810006.html>. Stand 10.05.2011.

Bundesministerium der Justiz e (o. J.). Bundespersonalvertretungsgesetz. Bundesministerium der Justiz. <http://www.gesetze-im-internet.de/bpersvg/BJNR006930974.html>. Stand 10.05.2011.

Bundesministerium der Justiz f (o. J.). Sozialgesetzbuch (SGB) Fünftes Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung. Bundesministerium der Justiz. http://bundesrecht.juris.de/sgb_5/BJNR024820988.html. Stand 10.05.2011.

Bundesministerium der Justiz g (o. J.). Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen . Bundesministerium der Justiz. http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/BJNR104700001.html. Stand 10.05.2011

Bundesministerium der Justiz h (o. J.) . Teilzeit- und Befristungsgesetz - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. Bundesministerium der Justiz . <http://bundesrecht.juris.de/tzbfsg/BJNR196610000.html>. Stand 10.05.2011.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010). „In Zukunft werden wir jeden brauchen“. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. http://www.bmas.de/portal/44450/2010__04__19__interview__welt.html. Stand 29.05.2011.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005). Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. http://www.erfolgskfaktor-familie.de/data/downloads/studien/Betriebswirtschaftliche%20Effekte%20familienfreundlicher%20Ma%C3%9Fnahmen_2005.pdf. Stand 05.05.2011.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010). Gewinnen mit Familie – Effekte von Familienfreundlichkeit. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/monitor-familienforschung-21,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>. Stand 10.05.2011.

Brose, H.-G., Goedicke, A. (2008). The Proof of the Pudding ist he Eating: Was heißt „Familienfreundlichkeit“ von Personalpolitik?, in: Szydlik, M., Flexibilisierung – Folgen für Arbeit und Familie, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden, S. 170-192.

Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand (o.J.). Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Handlungsfeld der betrieblichen Gesundheitsförderung. Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand. https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/pdf/DGB301004.pdf. Stand 10.05.2011.

Diekmann, L.-C., Plünnecke, A. (2009). Familienfreundlichkeitsindex. Köln: Institut der Deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH.

Duden.de a (o. J.). Arbeit. Duden.de. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Arbeit>. Stand 16.06.2011.

Duden.de b (o. J.). Erwerbsarbeit. Duden.de. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Erwerbsarbeit>. Stand 01.08.2011.

Duden.de c (o. J.). Familie. Duden.de. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Familie>. Stand 23.06.2011.

Duden.de d (o. J.). Globalisierung. Duden.de. <http://www.duden.de/rechtschreibung/Globalisierung>. Stand 20.06.2011.

Eichhorst, W., Thode, E. (2004). Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Deutschland im internationalen Vergleich, in: Badura, B., Schellschmidt, H., Vetter, C. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2003 – Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance, Berlin, Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 19-44.

Enders-Drägässer, U., Sellach, B. (2006). Besonderheiten der Zeitverwendung von Frauen und Männern. Statistisches Bundesamt.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Wirtschaftszeitbudget/Zeitverwendung,property=file.pdf>. Stand 20.06.2011.

European Network for Workplace Health Promotion (o. J.). Luxemburger Deklaration - zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union. European Network for Workplace Health Promotion. http://www.netzwerk-unternehmen-fuer-gesundheit.de/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxemburger_Deklaration_Gross_05_11.pdf. Stand 10.05.2011.

Flüter-Hoffmann, C., Hüther, M. (2007). Lätzchen und Krawatte binden – familienfreundliche Unternehmen sind ein Gewinn für Wirtschaft und Beschäftigte, in: Mohn, L., von der Leyen, U. (Hrsg.), Familie gewinnt, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 72-79.

Gabler Wirtschaftslexikon a (o. J.). Arbeit. Gabler Wirtschaftslexikon.
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/arbeit.html>. Stand 16.06.2011.

Gabler Wirtschaftslexikon b (o. J.). Familie. Gabler Wirtschaftslexikon.
<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/familie.html>. Stand 23.06.2011.

Glänzer, E. (2007). Familienfreundlichkeit als Teil innovativer Sozialpartnerschaft, in: Mohn, L., von der Leyen, U. (Hrsg.), Familie gewinnt, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung, S. 95-104.

Initiative neue Qualität der Arbeit (o. J.). Luxemburger Deklaration. Initiative neue Qualität der Arbeit.
<http://www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Gesundheitsfoerderung/wissen,did=251794.html>. Stand 10.05.2011.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2004). Beruf und Familie. Institut der deutschen Wirtschaft Köln. Köln: Deutscher Instituts-Verlag GmbH.

Koall, I., Misch, B. (2010). Die Integration von Gender und Diversity Management im Betrieblichen Gesundheitsmanagement – Ansätze zur Implementierung eines Gender- und Diversity-gerechten Betrieblichen Gesundheitsmanagements, in: Badura, B., Klose, J., Macco, K., Schröder, H. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2010 – Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potentiale nutzen, Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag, S. 207-214.

Krell, G. (2010). Personelle Vielfalt in Organisationen und deren Management, in: Badura, B., Klose, J., Macco, K., Schröder, H. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2010 – Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potentiale nutzen, Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag, S. 3-10.

Kreyenfeld, M. (2008). Ökonomische Unsicherheit und der Aufschub der Familiengründung, in: Szydlik, M., Flexibilisierung – Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 232-254.

Liebold, R. (2006). „Es gibt keine halbe Karriere“ – Das Dilemma der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus männlicher Perspektive, in: Werneck, H., Beham, M., Palz, D. (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft – Männer zwischen Familie und Beruf*, Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 94-109.

Lück, P., Macco, K., Stallauke, M. (2010). Betriebliches Gesundheitsmanagement – eine Unternehmensbefragung, in: Badura, B., Klose, J., Macco, K., Schröder, H. (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2010 – Vielfalt managen: Gesundheit fördern – Potentiale nutzen*, Berlin/Heidelberg: Springer-Verlag, S. 37-46.

Pons.eu (o. J.). *Familia*. Pons.eu.
<http://de.pons.eu/dict/search/results/?q=Familia&in=&kbd=la&l=de>. Stand 23.06.2011.

Rechtswörterbuch.de (o. J.). *Arbeit*. Rechtswörterbuch.de.
<http://www.rechtsworerbuch.de/recht/a/arbeit/>. Stand 16.06.2011.

Regiopraevent.de (2004). *Demografischer Wandel*. Regiopraevent.de.
http://www.regiopraevent.de/Portals/5/Bilder_gross/Bild1.png. Stand 21.07.2011.

Resch, M. (2002). Der Einfluss von Familien- und Erwerbsarbeit auf die Gesundheit, in: Hurrelmann, K., Kolip, P. (Hrsg.), *Geschlecht, Gesundheit und Krankheit – Männer und Frauen im Vergleich*, Bern: Verlag Hans Huber, S. 403-418.

Schäfers, M., Roßbach, H. (2010). Rente mit 67 kommt trotz heftiger Proteste. *Frankfurter Allgemeine*. <http://www.faz.net/artikel/C30923/ursula-von-der-leyen-rente-mit-67-kommt-trotz-heftiger-proteste-30004099.html>. Stand 15.06.2011.

Schaeffer-Hegel, B., Walther, K. (2007). *Karriere(n)ick Kinder: Warum Mütter in Führungspositionen ihren Unternehmen Gewinn bringen*, in: Mohn, L., von der Leyen, U. (Hrsg.), *Familie gewinnt, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung*, S. 126-135.

Schwenker, B. (2007). *Erfolgsfaktor Familie: Betriebswirtschaftlicher Nutzen einer familienbewussten Personalpolitik*, in: Mohn, L., von der Leyen, U. (Hrsg.), *Familie gewinnt, Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung*, S. 105-119.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2011). *Demografischer Wandel in Deutschland*. Statistische Ämter des Bundes und der Länder.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungsHaushaltsentwicklung5871101119004,property=file.pdf>. Stand 08.06.2011.

Statistisches Bundesamt Deutschland a (o. J.). *Bevölkerung*. Statistisches Bundesamt Deutschland.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/Aktuell,templateId=renderPrint.psml>. Stand 19.06.2011.

Statistisches Bundesamt Deutschland b (o. J.). *Bevölkerung – Geburten*. Statistisches Bundesamt Deutschland.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/GeburtenSterbefaelle/Tabellen/Content75/GeburtenMutteralter,templateId=renderPrint.psml>. Stand 10.07.2011.

Statistisches Bundesamt Deutschland (2011 a). Bevölkerung. Statistisches Bundesamt Deutschland.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Grafiken/Bevoelkerung/Fotografie/ErwerbPaare,templateId=renderLarge.psml>. Stand 10.07.2011.

Statistisches Bundesamt Deutschland (2011 b). Geburtenentwicklung. Statistisches Bundesamt Deutschland.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/AktuellGeburtenentwicklung,templateId=renderPrint.psml>. Stand 10.07.2011.

Statistisches Bundesamt (2008). Statistisches Jahrbuch 2008. Statistisches Bundesamt.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/StatistischesJahrbuch/Jahrbuch2008,property=file.pdf>. Stand 21.07.2011.

Statistisches Bundesamt (2009). Bevölkerung Deutschlands bis 2060. Statistisches Bundesamt.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungDeutschland2060Presse5124204099004,property=file.pdf>. Stand 08.06.2011.

Statistisches Bundesamt (2010 a). Durchschnittliche Kinderzahl je Frau sinkt 2009 leicht auf 1,36. Statistisches Bundesamt.
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/11/PD10__414__12641,templateId=renderPrint.psml. Stand 15.06.2011.

Statistisches Bundesamt (2010 b). Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen. Statistisches Bundesamt.
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/HaushalteMikrozensus/BroschuereFrauenMaenner0010013109001,property=file.pdf>. Stand 15.06.2011.

Stein, B., Westermayer, G. (2006). Produktivitätsfaktor Betriebliche Gesundheit. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG.

Szydlik, M. (2008). Flexibilisierung und die Folgen, in: Szydlik, M., Flexibilisierung – Folgen für Arbeit und Familie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 7-22.

Wörterbuch der Sozialpolitik (o. J.). Familienarbeit. Wörterbuch der Sozialpolitik.
<http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicopossode/show.cfm?id=209>. Stand 20.06.2011.

Eidesstattliche Erklärung

„Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbständig verfasst und nur die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.“

Ort, Datum: _____ Unterschrift: _____

Anhang

Rechtsgrundlagen in der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die betriebliche Gesundheitsförderung, der Arbeitsschutz und das betriebliche Eingliederungsmanagement sind zu Teilen gesetzlich geregelt. Das Betriebsverfassungsgesetz, bzw. Bundespersonalvertretungsgesetz bietet für die Interessenvertretung gute Möglichkeiten, im Rahmen der Prävention gesundheitsbezogene Prozesse und Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im eigenen Betrieb zu initiieren und nachhaltig zu verankern (Deutscher Gesellschaftsbund Bundesvorstand, S. 16).

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§ 80, Abs. 1 Nr. 2b BetrVG)

„Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben: (...) die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern“ (Bundesministerium der Justiz c).

Die betriebliche Gesundheitsförderung wird im Betriebsverfassungsgesetz nicht ausdrücklich erwähnt. Der Betriebsrat hat jedoch Beteiligungs- und Initiativrechte, die verschieden ausgestaltete sind (Deutscher Gesellschaftsbund Bundesvorstand, S. 16):

Überwachungsrecht (§ 80 Abs. 1, Nr. 1 BetrVG)

Es ist Aufgabe des Betriebsrats darüber zu wachen, dass die Gesetze, Verordnungen, etc. zugunsten der Beschäftigten ausgelegt werden.

Antragsrecht (§ 80 Abs. 1, Nr. 2 BetrVG)

Auf Grundlage des § 80 Abs. 2 BetrVG kann der Betriebsrat beim Arbeitgeber Maßnahmen beantragen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen:

- Spezifische Maßnahmen für eine Zielgruppe,
- Überprüfung von bestehenden und geplanten Maßnahmen auf ihre Gesundheitsförderlichkeit, z. B. familienfreundliche Maßnahmen, Arbeitszeitregelungen, Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation.

Förderungsrecht (§ 80 Abs. 1, Nr. 4, 5, 6, 7, 9 BetrVG)

Dem Betriebsrat ist es möglich, betriebliche Gesundheitsförderung als Querschnittsthema einzuführen. Auf diese Weise lassen sich Förderinitiativen für bestimmte Beschäftigungsgruppen, die Einführung von Gesundheitszirkeln, die Gründung von Arbeitsgruppen oder konkrete Maßnahmen einleiten.

Unterrichtungsrecht (§ 80 Abs. 2 BetrVG)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Betriebsrat über Entwicklungen und Maßnahmen im Unternehmen zu informieren, z. B. bezüglich konkreter geplanter Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Inanspruchnahme betrieblicher Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2, Satz 3 BetrVG)

Es ist das Recht des Betriebsrats, beim Arbeitgeber sachkundige Beschäftigte als Auskunftspersonen zu beantragen.

Hinzuziehen von Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)

Damit der Betriebsrat seine Aufgaben erfüllen kann, sollen ihn externe Sachverständige fehlende fachliche oder rechtliche Kenntnisse vermitteln. Dieses Hinzuziehen von Externen muss mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden.

Mitbestimmungsrecht (§ 87 Abs. 1 und § 91 BetrVG)

Der Betriebsrat hat durch das Mitbestimmungsrecht die Möglichkeit, den Arbeits- und Gesundheitsschutz mitzugestalten und zu verbessern.

Abschluss freiwilliger Betriebsvereinbarungen (§ 88 Nr. 1 BetrVG)

Damit über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus betriebliche Regelungen vereinbart werden können, gibt es Betriebsvereinbarungen.

Betrieblicher Arbeits- und Umweltschutz (§ 89 BetrVG)

Grundlagen für die betriebliche Gesundheitsförderung muss der Arbeits- und Umweltschutz sein. Zum Beispiel kann sich der Betriebsrat für den Arbeitsschutz einsetzen, mit externen Experten wie Berufsgenossenschaften zusammenarbeiten, usw.

Unterrichtungs- und Beratungsrecht (§ 90 BetrVG)

Durch das Beratungsrecht ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Betriebsrat zu unterrichten und sich mit den Gremiumsvorschlägen auseinanderzusetzen. Dies soll im Bemühen geschehen, eine einvernehmliche Lösung zu finden.

Anhörungsrecht (§ 102 BetrVG)

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat vor jeder Kündigung die Gründe für diese darzulegen (Bundesministerium der Justiz c).

Dem Betriebsrat ist des Weiteren nach § 28a Nr. 1 BetrVG die Übertragung von Aufgaben an Arbeitsgruppen möglich. Dies kann jedoch nur geschehen, wenn der Betrieb mehr als 100 Beschäftigte zählt. Damit sich die Mitarbeit nicht negativ für die Beschäftigten auswirkt (z. B. durch das erhöhte Arbeitspensum, Sanktionen), sollten die Arbeitsbedingungen der Arbeitsgruppe mit einer Rahmenvereinbarung geregelt werden. Daher ist eine Prüfung der Anwendbarkeit von § 37, 40, 78, 78a, 103 BetrVG und § 15 Kündigungsschutz (KSchG) nötig (Deutscher Gesellschaftsbund Bundesvorstand, S. 17).

Sozialgesetzbuch V

§ 20 des Sozialgesetzbuch V (SGB V) wurde 1989 eingeführt, nach welchem die Krankenkassen Präventionsleistungen erbringen und der Arbeitsschutz ergänzende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchführt. In § 20a SGB V heißt es: „Die Krankenkassen erbringen Leistungen zur Gesundheitsförderung in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), um unter Beteiligung der Versicherten und der Verantwortlichen für den Betrieb die gesundheitliche Situation, einschließlich ihrer Risiken und Potentiale, zu erheben und Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie zur Stärkung gesundheitlicher Ressourcen und Fähigkeiten zu entwickeln und deren Umsetzung zu unterstützen“ (Bundesministerium der Justiz f).

Laut § 20 SGB V liegen die finanziellen Mittel, die seitens der Krankenkassen zur Verfügung gestellt werden, pro Jahr und pro Versichertem/Versicherter bei 2,74 Euro. Es besteht für den Betriebsrat die Möglichkeit, konkrete Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchzuführen, welche von den Krankenkassen unterstützt werden (Bundesministerium der Justiz f).

Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

1996 ist das Arbeitsschutzgesetz in Kraft getreten, welches die nationale Umsetzung der EG Richtlinie 89/391 EWG „Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit“ ist. Dieses Gesetz regelt die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes. Das Arbeitsschutzgesetz regelt die Pflichten des Arbeitgebers und die Pflichten und Rechte der Beschäftigten.

Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind nach § 2 Abs. 1 ArbSchG

- Zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit,
- Zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren,
- Zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit.

Zu einer solchen menschengerechten Arbeitsgestaltung zählen der Schutz der Gesundheit sowie die Vereinbarung von Familien- und Berufsleben.

Laut § 3 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet,

- unter Berücksichtigung der Umstände Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen,

- die Wirksamkeit von Maßnahmen zu prüfen und an sie anzupassen, falls sich die Gegebenheiten ändern,
- eine ständige Sicherheits- und Gesundheitsschutzverbesserung der Beschäftigten anzustreben,
- Für die geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen,
- Vorkehrungen zu treffen, damit die Maßnahmen beachtet werden und
- Die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren können nach § 5 ArbSchG durch:

- Die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätten und des Arbeitsplatzes,
- Physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
- Die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln sowie den Umgang damit,
- Die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
- Unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten verursacht werden.

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Qualität der Umsetzung des Arbeitsschutzes sicherzustellen und arbeitsbedingte Gefährdungen zu vermeiden. Darum muss er die Gefährdungen ermitteln und beurteilen.

§ 6 ArbSchG legt fest, dass die Ergebnisse der Gefährdungsermittlung und –beurteilung, die festgelegten Maßnahmen sowie das Ergebnis überprüft und dokumentiert werden müssen (Bundesministerium der Justiz a).

Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)

§ 9 ASiG schreibt die Zusammenarbeit von der/dem Betriebsarzt/-ärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit mit dem Betriebs-/Personalrat vor. Dies bedeutet, dass beide verpflichtet sind, den Betriebs-/Personalrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Kenntnis zu setzen. Außerdem müssen sie den Betriebs-/Personalrat über Inhalte informieren, die dem Arbeitgeber übermittelt werden. Und sie müssen den Betriebs-/Personalrat in Fachfragen beraten.

In Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ist der Arbeitgeber nach § 11 ASiG zur Bildung eines Arbeitsschutzausschuss verpflichtet, der mindestens vier Mal im Jahr zusammentrifft. Dieser Ausschuss besteht aus

- Arbeitgeber oder einem von ihm Beauftragten
- Betriebs-/Personalrat
- Betriebsarzt/-ärztin
- Fachkraft für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit
- Schwerbehindertenvertrauensperson nach § 95.4 SGB IX
- Sicherheitsbeauftragten nach § 22 SGB VII (Bundesministerium der Justiz a).

Betriebliches Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX)

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) verfolgt verschiedene Ziele:

Kurzfristig soll durch BEM im Rahmen der Rehabilitation und betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Arbeitsunfähigkeit überwunden,
- Erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und
- Konkret bedrohte Arbeitsverhältnisse geschützt werden.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, mit dem Betriebs-/Personalrat, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, zu klären:

- Wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann,
- Welche Leistungen oder Hilfen eine erneute Arbeitsunfähigkeit des/der Beschäftigten vermeiden können,
- Wie der Arbeitsplatz des/der Beschäftigten erhalten werden kann.

Die Intervention bedarf jedoch der Zustimmung des/der betroffenen Kollegen/Kollegin. Diese/dieser soll aktiv in den Prozess eingebunden werden.

Mittel- und langfristig soll durch BEM im Rahmen der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung:

- Gesundheit und somit Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit erhalten und gefördert sowie

- Behinderung inklusive chronischer Erkrankung und möglicher Folgeerkrankung sowie vorzeitiger Verrentung wegen Erwerbsminderung vorgebeugt werden, um somit den Arbeitsplatz dauerhaft zu sichern.
- Um BEM in diesem Zusammenhang effektiv umzusetzen, bedarf es einer engen Verzahnung mit dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung (Bundesministerium der Justiz g).