

Familien

in Baden-Württemberg

REPORT



01/2009



Elternzeit, Elterngeld und beruflicher Wiedereinstieg

Inhalt

Wichtige Ergebnisse im Überblick	2
Editorial	4
1. Erwerbstätigkeit von Müttern in Baden-Württemberg und Deutschland.....	5
2. Elterngeld – eine erste Bilanz	8
Inanspruchnahme des Elterngeldes.....	8
Neuerungen beim Elterngeld	10
Väter – durch das Elterngeld stärker in der Kinderbetreuung engagiert?.....	10
Mütter – durch das Elterngeld wieder früher im Beruf?	12
Im Anschluss an das Elterngeld: Landeserziehungsgeld Baden-Württemberg.....	13
3. Elternzeit und beruflicher Wiedereinstieg	13
Inanspruchnahme von Elternzeit.....	14
Wie lange steigen Frauen heute nach der Geburt eines Kindes aus dem Beruf aus?.....	14
Erfahrungen von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg	15
Was können Unternehmen tun, um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern?	16
Familienfreundliche Unternehmenspolitik	18
Unterstützungsangebote für Unternehmen	19
Rahmenbedingungen: Kinderbetreuung und partnerschaftliche Aufgabenteilung	20
4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich.....	22
Datenquellen.....	24
Literatur	25
Impressum	27

Wichtige Ergebnisse im Überblick

- Die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern ist heute keine Seltenheit mehr. Etwa ein Drittel der Mütter, deren jüngstes Kind 1 bis unter 2 Jahre alt ist, geht einer Erwerbstätigkeit nach. (Baden-Württemberg 34 %, Deutschland 33 %). Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes steigt die Erwerbsbeteiligung der Mütter an. Ist das jüngste Kind im Kindergartenalter, so ist die Mehrheit der Mütter bereits wieder berufstätig (Baden-Württemberg 64 %, Deutschland 62 %). In welchem Umfang Mütter erwerbstätig sind, hängt vom Alter und der Anzahl der Kinder ab. Insgesamt sind knapp 80 % der berufstätigen Mütter im Südwesten teilzeitbeschäftigt.
- Durch die Einführung des Elterngeldes ist das Engagement von Vätern in der ersten Zeit nach der Geburt selbstverständlicher geworden. In Baden-Württemberg lag der Väteranteil bei denjenigen, deren Elterngeldbezug 2008 endete, bei 14,3 %. Etwa ein Fünftel der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen ist der Meinung, dass seit der Einführung des Elterngeldes mehr Väter Teilzeit arbeiten wollen als vorher (22 %). Nach Einschätzungen von Wiedereinsteigerinnen haben laut einer aktuellen Sinus Sociovision-Studie bisher allerdings nur etwa 7 % der Männer ihre Arbeitszeit zugunsten der Berufstätigkeit ihrer Partnerin reduziert. Dies deutet darauf hin, dass mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend auch ein Väterthema ist.
- In der Tendenz zeichnet sich beim Elterngeld eine steigende Inanspruchnahme der Partnermonate ab. Für im ersten Quartal 2007 geborene Kinder haben bundesweit in etwa 12 % der Familien beide Eltern Elterngeld beantragt. Neueste Auswertungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass die tatsächliche Inanspruchnahme des Elterngelds für im Januar und Februar 2008 geborene Kinder deutlich höher war. Insgesamt nahmen in knapp 30 % der Fälle beide Elternteile die Leistung in Anspruch.
- Frauen erhalten im Schnitt deutlich weniger Elterngeld als Männer und nehmen dies für einen längeren Zeitraum in Anspruch. 96 % der Mütter in Baden-Württemberg beanspruchen das Elterngeld für 10 Monate oder länger, bei den Vätern sind dies 15 %.
- Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, desto mehr Probleme haben Mütter, wenn sie wieder in den Beruf einsteigen möchten. Befragungen von Berufsrückkehrerinnen weisen darauf hin, dass die Zufriedenheit mit dem beruflichen Wiedereinstieg bei kurzen Erwerbsunterbrechungen besonders hoch ist. Nach einer Familienphase von mehr als 3 Jahren steigt die Unzufriedenheit deutlich an. Insgesamt berichtet etwa jede sechste Mutter, dass sich ihre berufliche Situation durch die familienbedingte Auszeit verschlechtert habe.
- Erfahrungen zeigen, dass der berufliche Wiedereinstieg in erster Linie durch die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots, durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie durch ein insgesamt größeres Verständnis für berufstätige Eltern und mehr (qualifizierte) Teilzeitstellen erleichtert werden könnte. Viele Unternehmen haben mittlerweile erkannt, dass sie durch eine familienfreundliche Personalpolitik dazu beitragen können, den Wiedereinstieg zu erleichtern und qualifizierte Fachkräfte an das Unternehmen zu binden.

Elternzeit, Elterngeld und beruflicher Wiedereinstieg

Sehr geehrte Damen und Herren,

im letzten Jahr haben wir die Familienberichterstattung in Baden-Württemberg umgestellt, um Ihnen fortlaufend neuere Ergebnisse zur Situation von Familien in unserem Land zur Verfügung zu stellen. Der Report „Familien in Baden-Württemberg“ erscheint seitdem vierteljährlich als Online-Publikation und enthält aktuelle Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse zu verschiedenen Familienthemen. Mit den bisherigen Ausgaben haben wir Sie über die Lebenssituation kinderreicher Familien, die Betreuung unter 3-Jähriger, die Bildungsintegration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie über die ökonomische Lage von Familien informiert. Alle bereits erschienenen Reporte können auf den Websites des Ministeriums für Arbeit und Soziales (www.sozialministerium-bw.de) und der FamilienForschung Baden-Württemberg (http://www.faf0-bw.de/Familien_in_BW) kostenlos heruntergeladen werden.

Die neue und zeitgemäße Form der Familienberichterstattung hat sich bewährt und soll deshalb auch zukünftig in diesem Format weitergeführt werden. Da wir ständig bemüht sind, unser Angebot noch zu verbessern, haben wir mit dieser Ausgabe zwei Änderungen vorgenommen. Bisher gab es für eilige Leserinnen und Leser neben dem Report auch eine etwa 10-seitige Kurzfassung. Dieser Kurzreport wird nun durch eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse auf der ersten Seite des Reports ersetzt. So wird das Format etwas handlicher und Sie können sich in kürzester Zeit einen Überblick über wichtige Eckpunkte zum Thema verschaffen. Darüber hinaus haben wir das Layout des Reports auch etwas moderner und ansprechender gestaltet.

Falls Sie noch kein Abonnement haben, können Sie den Report, wie bisher auch, über die Homepage der FamilienForschung Baden-Württemberg kostenlos abonnieren. Wir hoffen, diese Weiterentwicklungen stoßen auf Ihre Zustimmung und möchten Ihnen mit dem Report „Familien in Baden-Württemberg“ auch zukünftig eine zuverlässige Informationsquelle für wichtige familienpolitische Themen und Handlungsfelder zur Verfügung stellen.

Statistisches Landesamt
Baden-Württemberg



Dr. Carmina Brenner
Präsidentin

Editorial

Nach einer familienbedingten Auszeit wieder in den Beruf einzusteigen, ist für viele Frauen heute eine Selbstverständlichkeit. In Deutschland gingen 2007 rund 62 % der Mütter einer Erwerbstätigkeit nach, in Baden-Württemberg waren es 65 %.¹ Mütter kehren heute nicht nur häufiger in ihren Beruf zurück, sie tun dies auch deutlich früher. Dieser Report liefert im ersten Kapitel aktuelle Daten aus dem Mikrozensus 2007 zu der Frage, wie viele Mütter mit (kleinen) Kindern in Baden-Württemberg und in Deutschland erwerbstätig sind und wie sich Alter und Anzahl der Kinder auf den Umfang der Erwerbstätigkeit auswirken. Obwohl die Erwerbstätigkeit beider Eltern heute eher die Regel als die Ausnahme ist, ist der tägliche Balance-Akt zwischen Familie und Beruf für viele Mütter und Väter eine Herausforderung. Nahezu drei Viertel aller Eltern mit Kindern unter 18 Jahren sind der Meinung, dass die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche in Deutschland nach wie vor schwierig ist (74 %).²

Die Situation junger Eltern vor allem in der ersten Zeit nach der Geburt zu verbessern, gehört zu den Zielsetzungen des 2007 eingeführten Elterngeldes. So soll der berufliche Wiedereinstieg von Frauen durch die Möglichkeit, das Elterngeld auf beide Eltern zu verteilen, erleichtert werden. Aussagen darüber, wie Eltern ihre Elterngeldmonate aufteilen und wer in welcher Höhe Elterngeld beansprucht, konnten bisher nur auf der Basis bewilligter Anträge gemacht werden. Seit März 2009 liegen nun erstmals Daten zur tatsächlichen Inanspruchnahme (beendete Leistungsbezüge) für Baden-Württemberg und Deutschland vor. Diese Ergebnisse und zentrale Befunde aus der Evaluation zum Elterngeld werden im zweiten Kapitel vorgestellt.³

Das dritte Kapitel enthält aktuelle Forschungsergebnisse zu Erfahrungen von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg. Nach einer aktuellen Befragung von Müttern, die bereits eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung erlebt haben oder derzeit in der Phase sind, sagen insgesamt 40 % der Frauen, dass der Wiedereinstieg sie auf eine harte Probe gestellt habe.⁴ Was sind die Gründe hierfür und wo kann man ansetzen, um die Situation von Wiedereinsteigerinnen zu verbessern? Ein Blick über den Tellerrand zeigt, dass auch in anderen europäischen Ländern viele Mütter nach der Geburt eines Kindes erst einmal aus dem Beruf aussteigen. Allerdings hat die Geburt eines Kindes nicht in allen Ländern einen so großen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen wie in Deutschland. Der internationale Vergleich im vierten Kapitel dieses Reports verdeutlicht, dass die Entscheidung für eine Familie nicht zwangsläufig mit langen Erwerbsunterbrechungen einhergehen muss.

1) Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren mit mindestens einem im Haushalt lebenden ledigen Kind unter 18 Jahren, aktive Erwerbstätigenquote. – 2) IfD Allensbach, 2009. – 3) Die Evaluation wurde vom Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des BMFSFJ durchgeführt (Endbericht 2008). – 4) BMFSFJ (Hrsg.), 2008c.

1. Erwerbstätigkeit von Müttern in Baden-Württemberg und Deutschland

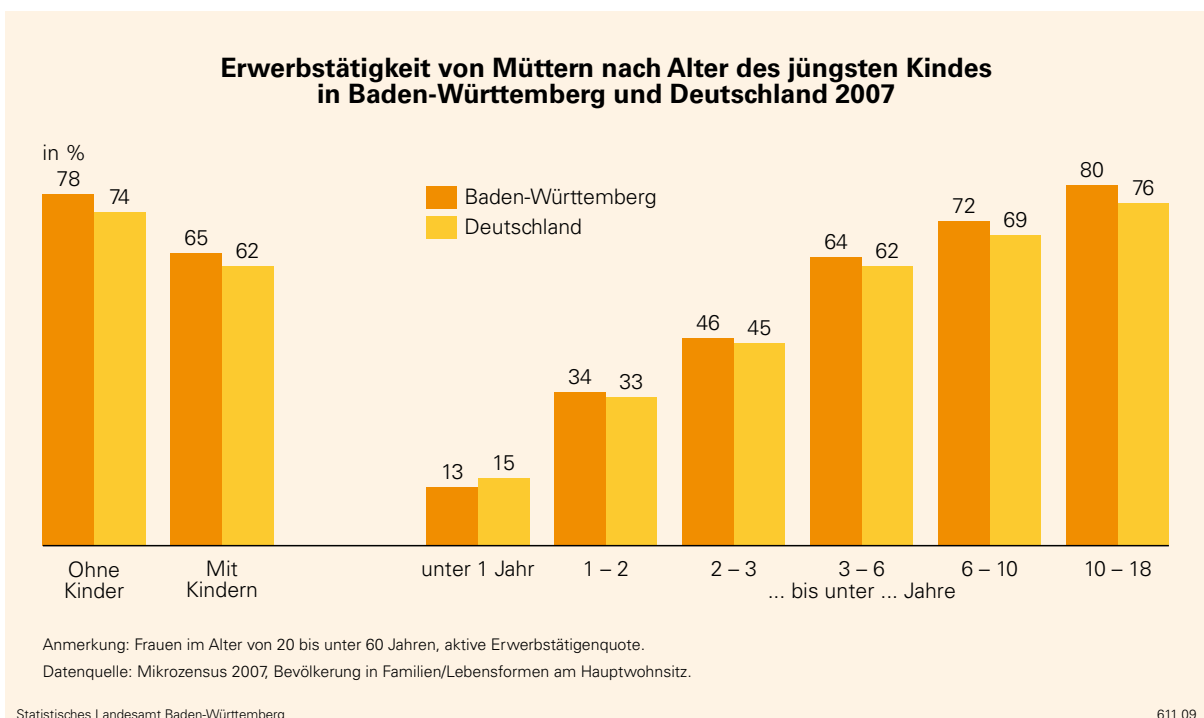
Frauen in Baden-Württemberg gehen insgesamt etwas häufiger einer Erwerbstätigkeit nach als im Bundesdurchschnitt.⁵ Während im Südwesten 2007 etwa 73 % aller Frauen zwischen 20 und 60 Jahren erwerbstätig waren, standen in Deutschland knapp 70 % der Frauen im Berufsleben. In Baden-Württemberg wie im gesamten Bundesgebiet waren Frauen ohne Kinder (Baden-Württemberg 78 %, Deutschland 74 %) häufiger berufstätig als Mütter (Baden-Württemberg 65 %, Deutschland 62 %). Ob und in welchem Umfang Mütter erwerbstätig sind, hängt vom Alter und der Anzahl der Kinder ab.

Etwa ein Drittel der Mütter mit jüngstem Kind im Alter von 1 bis unter 2 Jahren ist erwerbstätig

In Baden-Württemberg lebende Mütter mit jüngstem Kind im ersten Lebensjahr sind zu 13 % erwerbstätig (Deutschland 15 %). Ist das jüngste Kind 1 bis unter 2 Jahre alt, sind es 34 % (Deutschland 33 %).

Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes steigt die Erwerbsbeteiligung der Mütter sukzessive an. Ist das jüngste Kind im Kindergartenalter, so geht die Mehrheit der Mütter einer Erwerbstätigkeit nach (Baden-Württemberg 64 %, Deutschland 62 %). 80 % der Mütter in Baden-Württemberg sind erwerbstätig, sobald das jüngste Kind dem Grundschulalter entwachsen ist (Deutschland 76 %).

Schaubild 1

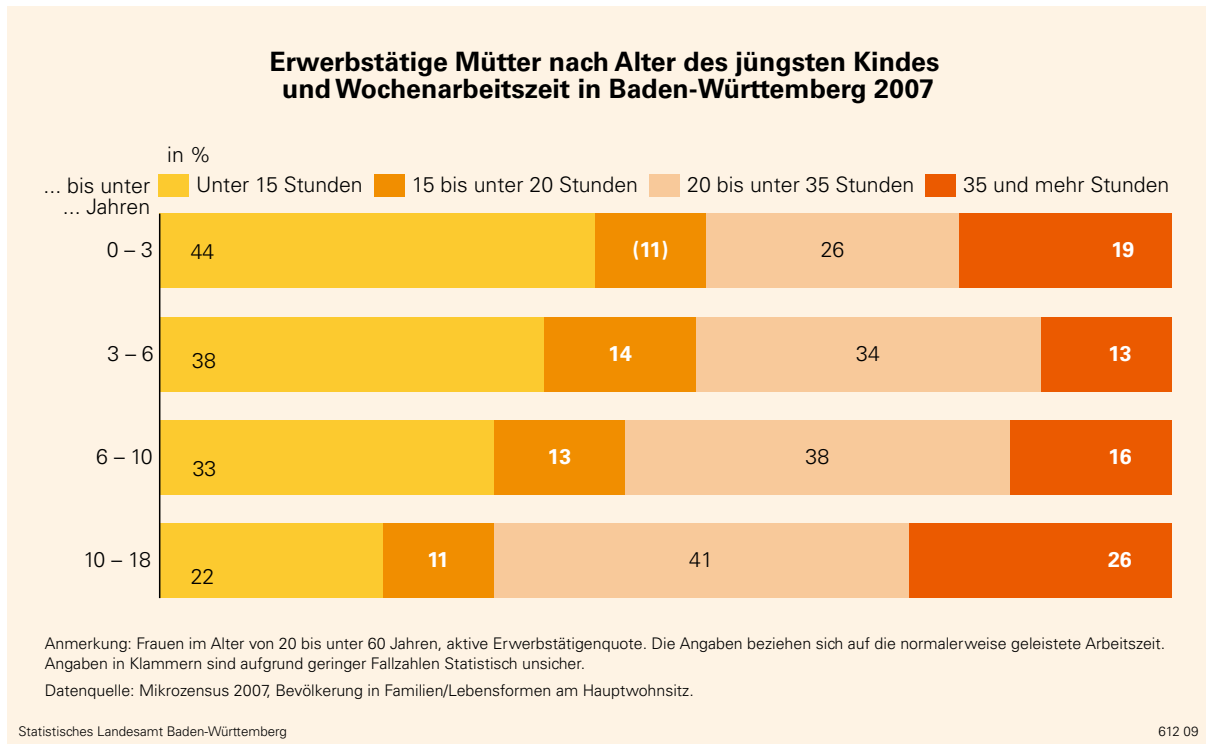


5) Soweit nicht anders angegeben, beruhen die Auswertungen auf Daten des Mikrozensus 2007. Den Angaben liegt die aktive Erwerbstätigenquote zugrunde. Sie drückt den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen ohne vorübergehend Beurlaubte (z.B. wegen Elternzeit) an der entsprechenden Bevölkerungsgruppe aus. Als erwerbstätig gilt, wer im Berichtszeitraum mindestens eine Stunde gegen Entgelt gearbeitet hat.

Auch die Anzahl der Kinder wirkt sich auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern aus. So sind in Baden-Württemberg 70 % der Frauen mit einem Kind unter 18 Jahren erwerbstätig, 63 % mit zwei minderjährigen Kindern und knapp die Hälfte der Frauen mit 3 und mehr Kindern (48 %). Bundesweit gehen 67 % der Mütter mit einem minderjährigen Kind einer Erwerbstätigkeit nach, 61 % der Mütter mit zwei Kindern und 42 % der Mütter mit drei Kindern unter 18 Jahren.

Nach der Geburt eines Kindes reduzieren die Mütter häufig ihre Arbeitszeit. Über zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter in Baden-Württemberg und in Deutschland, deren jüngstes Kind unter 18 Jahre alt ist, arbeiten weniger als 35 Stunden in der Woche. Teilzeitarbeit ist bei Müttern in Baden-Württemberg weiter verbreitet als im Bundesdurchschnitt. Während im Südwesten 79 % der erwerbstätigen Mütter unter 35 Stunden in der Woche arbeiten sind, sind dies im gesamten Bundesgebiet 72 %.

Schaubild 2



Bei 44 % der erwerbstätigen Mütter mit Kleinkindern (jüngstes Kind unter 3 Jahre), beträgt die wöchentliche Arbeitszeit in Baden-Württemberg unter 15 Stunden (Deutschland 33 %). Mit steigendem Alter des jüngsten Kindes nimmt der Umfang der Erwerbstätigkeit von Müttern zu. Erreicht das jüngste Kind das Grundschulalter, so umfasst die Arbeitszeit der meisten erwerbstätigen Mütter 20 oder mehr Stunden (Baden-Württemberg 54 %, Deutschland 61 %).

6) Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren mit mindestens einem im Haushalt lebenden ledigen Kind unter 18 Jahren.

Etwa 14 200 Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahren sind in Baden-Württemberg in Vollzeit beschäftigt; das sind 19 % aller erwerbstätigen Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahren. Ist das jüngste Kind im Kindergartenalter, sinkt der prozentuale Anteil der vollzeiterwerbstätigen Mütter auf 13 %. Absolut gesehen sind in Baden-Württemberg etwa 16 400 Mütter mit jüngstem Kind im Kindergartenalter in Baden-Württemberg in Vollzeit beschäftigt.⁷

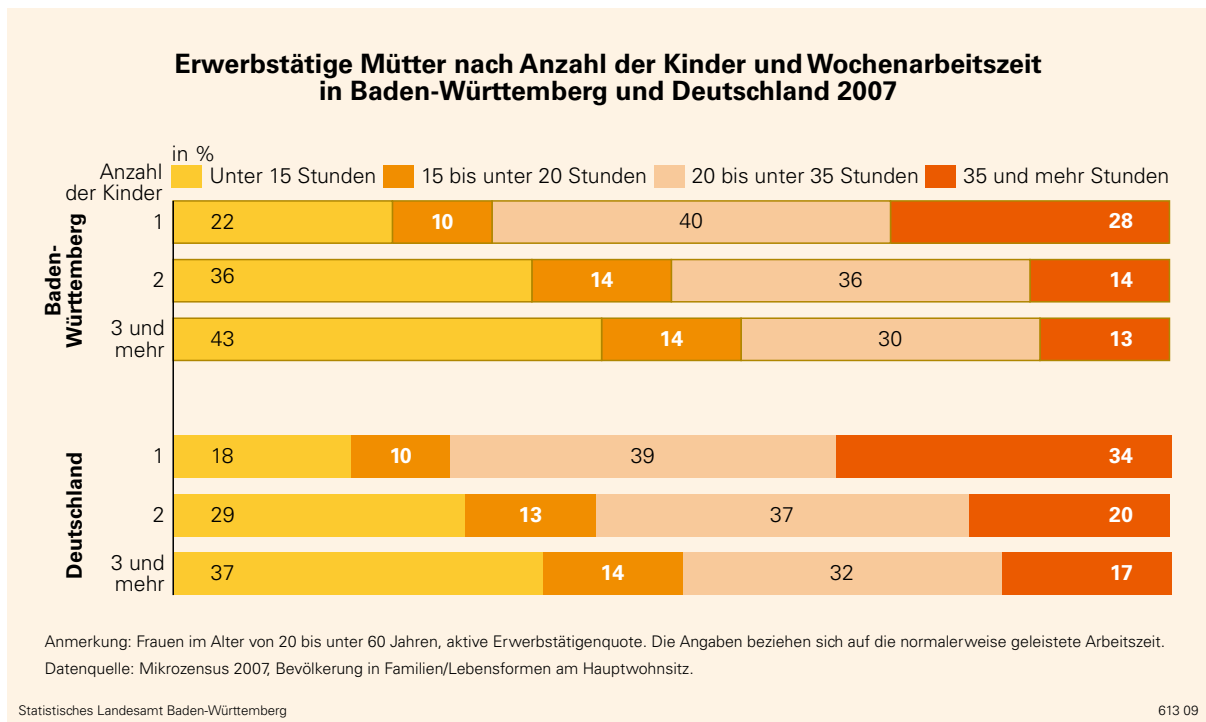
Jede fünfte erwerbstätige Mutter mit einem Kleinkind geht in Baden-Württemberg einer Vollzeitbeschäftigung nach

Im Bundesdurchschnitt hingegen fällt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Mütter mit jüngstem Kind im Kindergartenalter kaum ab. Anteilsmäßig sind bundesweit jeweils rund ein Viertel der Mütter vollzeitbeschäftigt (mit jüngstem Kind unter 3 Jahren 25 %, mit jüngstem Kind im Kindergartenalter 23 %). Ein Grund für diese Unterschiede zwischen Baden-Württemberg und dem Bundesgebiet könnte darin liegen, dass in Baden-Württemberg bislang weniger Ganztagesplätze für Kinder im Alter von 3 bis unter 6 Jahren zur Verfügung stehen als im Bundesgebiet.⁸

Der Umfang der Erwerbstätigkeit von Müttern wird neben dem Alter der Kinder auch von ihrer Anzahl beeinflusst.⁹ Je mehr Kinder in einer Familie leben, desto geringer ist der Beschäftigungsumfang der Mütter. Während in Baden-Württemberg gut ein Fünftel der erwerbstätigen Mütter mit einem Kind unter 15 Stunden beschäftigt ist (22 %), sind dies 43 % der Mütter mit 3 und mehr Kindern. Umgekehrt verhält es sich mit der Vollzeiterwerbstätigkeit: 28 % der erwerbstätigen Mütter mit einem und 13 % der Mütter mit 3 und mehr Kindern gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Mütter in Baden-Württemberg sind häufiger und mit geringerem Stundenumfang teilzeitbeschäftigt als im Bundesdurchschnitt.

7) Die Angaben beziehen sich auf die normalerweise geleistete Arbeitszeit. Insgesamt sind in Baden-Württemberg etwa 74 700 Mütter mit jüngstem Kind unter 3 Jahren erwerbstätig, mit jüngstem Kind im Kindergartenalter (3 bis unter 6 Jahre) sind es rund 121 900. – 8) Statistisches Bundesamt 2009, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/01/PD09__010__225. – 9) Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren mit mindestens einem im Haushalt lebenden ledigen Kind unter 18 Jahren.

Schaubild 3



2. Elterngeld – eine erste Bilanz

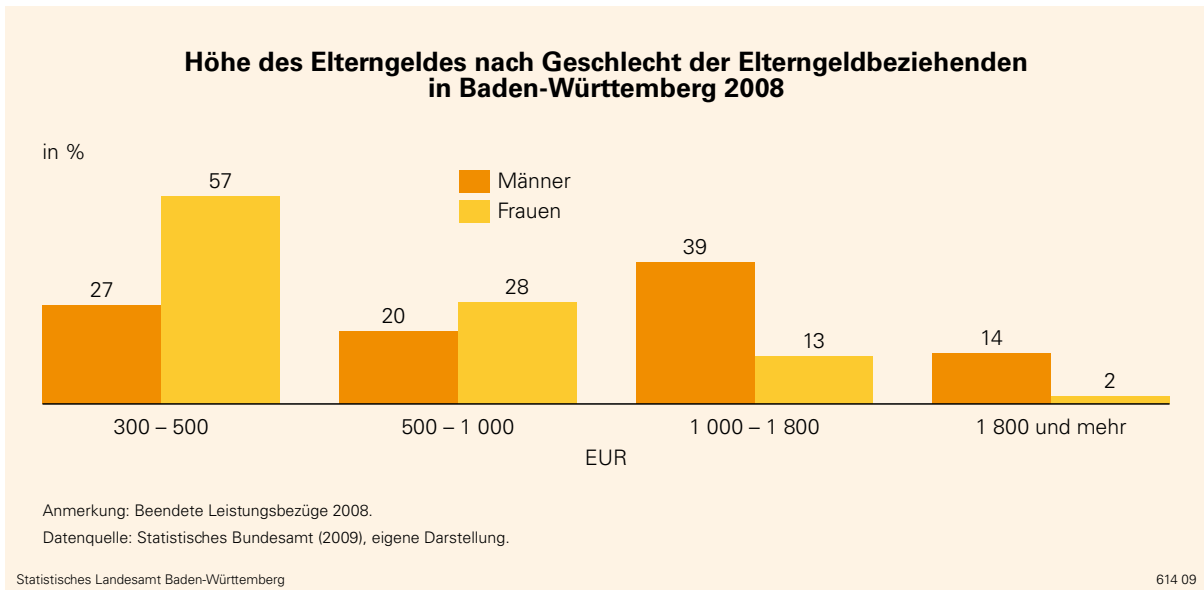
Durch das im Januar 2007 neu eingeführte Elterngeld soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Einkommenseinschränkungen, die mit der Entscheidung für Kinder einhergehen, sollen verringert und der frühere Wiedereinstieg in den Beruf erleichtert werden. Im ersten Jahr nach der Geburt soll es Vätern und Müttern möglich sein, sich ohne allzu große finanzielle Einbußen zeitweise aus dem Beruf zurückzuziehen und ganz für ihr Kind da zu sein. Im März 2009 wurden vom Statistischen Bundesamt erstmals Daten zu beendeten Elterngeldbezügen veröffentlicht, die eine rückwirkende Betrachtung und damit eine erste Bilanz der tatsächlichen Inanspruchnahme des Elterngeldes ermöglichen.¹⁰

Inanspruchnahme des Elterngeldes

In Baden-Württemberg endete 2008 für 103 342 Eltern der Elterngeldbezug, der Väteranteil lag bei etwa 14 % (14 743 Väter). Insgesamt 27 % dieser Eltern erhielten den Mindestbetrag von 300 Euro. Den Höchstbetrag von 1 800 Euro (und gegebenenfalls Zuschläge) erhielt nur eine Minderheit von knapp 4 %. Im Schnitt bekamen Frauen deutlich geringere Beträge als Männer. Während das Elterngeld bei 57 % der Frauen zwischen 300 und unter 500 Euro monatlich lag, erhielten 27 % der Männer Elterngeld in dieser Höhe. 1 800 Euro und mehr bekamen 14 % der Männer und 2 % der Frauen.

10) Bisher beschränkten sich die statistischen Auswertungen auf bewilligte Anträge auf Elterngeld.

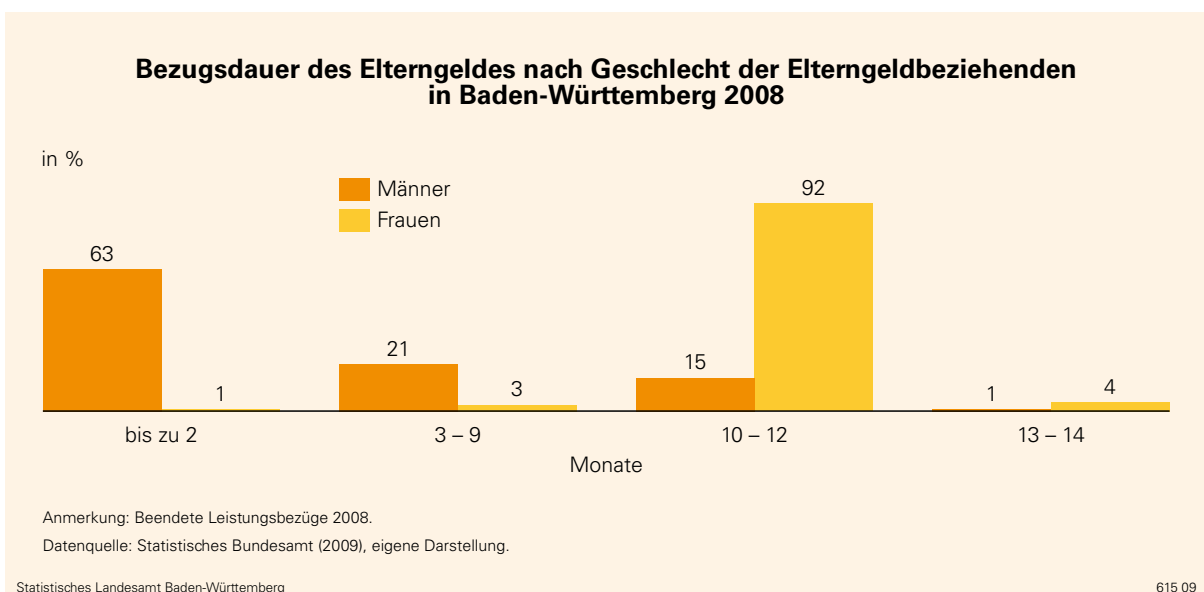
Schaubild 4



Ein Grund für diese geschlechtsspezifischen Unterschiede ist das durchschnittlich höhere Erwerbseinkommen von Männern. Darüber hinaus sind Frauen vor der Geburt eines Kindes häufiger nicht erwerbstätig als Männer, weil sie beispielsweise noch Geschwisterkinder betreuen. Von den Müttern, deren Elterngeldbezug 2008 endete, waren gut die Hälfte vor der Geburt erwerbstätig (rund 54 %), von den Vätern waren es etwa 85 %.

Betrachtet man die Bezugsdauer des Elterngeldes, so wird deutlich, dass die große Mehrheit der Mütter die Leistung für 10 Monate oder länger beansprucht. In Baden-Württemberg sind dies 96 % der Mütter. Eine kurze Bezugszeit (bis zu 2 Monate) kommt hingegen sehr selten vor: 555 Mütter nahmen das Elterngeld bis zu 2 Monate in Anspruch (ca. 1 % der Fälle). Von den Vätern bezogen rund 63 % das Elterngeld über diesen Zeitraum, 15 % der Väter bekamen für 10 Monate oder länger Elterngeld (2 254 Väter).

Schaubild 5



Neuerungen beim Elterngeld

Mit dem Inkrafttreten des 1. Änderungsgesetzes zum Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) kam es im Januar 2009 zu einigen Änderungen im Hinblick auf das Elterngeld. So gilt nun eine einheitliche Mindestbezugsdauer des Elterngeldes von 2 Monaten. Bislang galt diese Mindestbezugszeit nur für ein Elternteil, nun muss jeder Elternteil, der sich um die Kinderbetreuung kümmert, für mindestens 2 Monate aus dem Beruf aussteigen. Durch diese Neuregelung soll insbesondere sichergestellt werden, dass sich auch Väter, die Elterngeld beziehen, für mindestens 2 Monate Zeit für ihr Kind nehmen. Darüber hinaus kann die Bezugsdauer des Elterngeldes nun einmalig ohne Begründung geändert werden. Ziel dieser Veränderung ist es, den Eltern mehr Flexibilität zu ermöglichen. Neu ist auch die Einführung einer Großelternzeit. Großeltern haben zwar keinen Anspruch auf Elterngeld, sie können aber seit Januar 2009 Elternzeit beanspruchen, wenn ihre Kinder minderjährig oder während der Schule oder Ausbildung ein Kind bekommen haben. Außerdem muss der Großelternanteil mit dem Kind in einem Haushalt leben und es selbst betreuen. Eine weitere Neuerung bezieht sich auf eine bessere Berücksichtigung von Wehr- und Zivildienstzeiten bei der Einkommensermittlung. Diese werden bei der Ermittlung des Einkommens vor der Geburt nun nicht mehr berücksichtigt, stattdessen werden die Monate vor Dienst Eintritt in die Berechnung einbezogen.

Neben diesen bereits eingeführten Änderungen ist beabsichtigt, die Situation der Familien zu verbessern, in denen beide Eltern nach der Geburt eines Kindes in Teilzeit erwerbstätig sein wollen und sich die Kinderbetreuung aufteilen. Derzeit gilt noch die Regelung, dass unabhängig von einer Reduzierung der Arbeitszeit beider Elternteile ihr gesamter Elterngeldanspruch nach zusammengerechnet maximal 14 Bezugsmonaten erschöpft ist. Das hängt damit zusammen, dass bei Teilerntgeltbezug bislang ein voller Elterngeldmonat verbraucht wird. Dies wiederum führt dazu, dass Paare nur selten eine gemeinsame Teilzeit im ersten Lebensjahr des Kindes wählen. Zukünftig sollen Mütter und Väter, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, nur noch einen halben statt einen vollen Monatsanspruch verbrauchen. Nur zur Hälfte verbrauchte Monatsansprüche können dann an den verbliebenen Teilanspruch angehängt werden. Dadurch erhalten Teilzeit arbeitende Eltern nicht nur deutlich länger, sondern in der Summe auch mehr Elterngeld. Durch diese Option wird das Teilzeit-Modell für Eltern attraktiver. Sie haben so die Möglichkeit, ihrer Erziehungsverantwortung partnerschaftlich nachzukommen und gleichzeitig in Kontakt mit der Arbeitswelt zu bleiben.¹¹

Väter – durch das Elterngeld stärker in der Kinderbetreuung engagiert?

Nach einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts (2008), die sich auf Elterngeldanträge von Januar 2007 bis März 2008 bezieht, haben bundesweit in insgesamt 16 % der Familien auch die Väter Elterngeld bezogen.¹² In knapp 5 % der Familien beantragte ausschließlich der Vater Elterngeld, etwas weniger als 12 % der Anträge waren Partneranträge.¹³ Neueste Auswertungen zeigen, dass der Anteil der tatsächlichen Partnerbezüge für im Januar und Februar 2008 geborene Kinder deutlich höher liegt. Für diese Kinder erhielten bundesweit etwa 126 000 Mütter und Väter

11) BMFSFJ (Hrsg.), Pressemitteilung 24.04.2009, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/familie, did=121914.html>. – 12) Bei der Auswertung wurde nur im ersten Quartal 2007 berücksichtigt, da nur bei diesen davon auszugehen ist, dass zum Erhebungszeitpunkt alle Anträge erfasst werden konnten. – 13) Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Sonderauswertung 2008.

Elterngeld (Baden-Württemberg 16 800). In 28,5 % der Fälle nahmen beide Elternteile Leistungen in Anspruch (Baden-Württemberg 27,6 %).¹⁴

Im Rahmen der Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (2008) wurde untersucht, welche Faktoren bei der Entscheidung, einen Partnerantrag zu stellen, ausschlaggebend sind. Danach gaben rund zwei Drittel der Familien (68 %), in denen der Vater keinen Antrag auf Elterngeld gestellt hat, als Grund hierfür an, dass der Vater seine Arbeitszeit nicht reduzieren könne. 35 % machten hierfür berufliche oder betriebliche Gründe geltend. Dazu gehören beispielsweise eine fehlende Akzeptanz oder Unterstützung seitens des Arbeitgebers oder Befürchtungen, die Karriere könne dadurch beeinträchtigt werden bzw. das Image Schaden leiden. Auch Arbeitsplatzunsicherheiten spielen eine Rolle: befristete Arbeitsverträge, befürchtete Kündigungen oder die Tatsache, dass eine Stelle erst angetreten wurde. Fast die Hälfte derjenigen, die angaben, der Vater könne seine Arbeitszeit nicht reduzieren, führten hierfür finanzielle Gründe an (48 %). Dies können beispielsweise bestehende Unterhaltsverpflichtungen sein oder auch die Einschätzung, dass die Familie auf das volle Einkommen angewiesen ist. Bei einem Fünftel der Familien lag der Entscheidung, dass allein die Mutter Elterngeld beziehen soll, ein traditionelles Rollenbild zugrunde. Als Grund dafür, dass der Vater kein Elterngeld beantragt hat, wurde in diesen Fällen angeführt, dass es besser sei, wenn sich die Mutter ganz um das Kind kümmere und der Vater arbeite.¹⁵

Die Wahrscheinlichkeit, dass Väter einen Antrag auf Elterngeld stellen, ist beim ersten Kind höher als wenn noch andere Kinder im Haushalt leben. Auch die Erwerbstätigkeit der Mutter im Jahr vor der Geburt oder ein akademischer Abschluss des Vaters erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Väter temporär aus dem Beruf aussteigen und die Betreuung ihres Kindes übernehmen. Ältere Väter entschließen sich tendenziell eher zu diesem Schritt als jüngere unter 25 Jahren.¹⁶

Die meisten Väter entscheiden sich für einen relativ kurzen Elterngeldbezug. Väter, die zwischen Januar 2007 und März 2008 einen Antrag auf Elterngeld gestellt haben, nahmen durchschnittlich gut 4 Monate in Anspruch, bei den Müttern waren es knapp 12 Monate. Betrachtet man nur Familien mit Partneranträgen, so zeigt sich, dass in etwa jeder achten Familie (13 %) der Vater das Elterngeld für einen längeren Zeitraum als die Mutter beantragt hat. In 83 % der Familien beantragte die Mutter eine längere Bezugsdauer, einen für beide gleich langen Zeitraum sahen etwas weniger als 4 % der Familien mit Partneranträgen vor. Am häufigsten beziehen Väter das Elterngeld erstmals entweder ab dem ersten Monat nach der Geburt (13 %) oder nach dem dreizehnten Monat, wenn der Elterngeldbezug der Mutter ausläuft (29 %).¹⁷

Der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, ist in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich hoch. Während in Berlin jeder fünfte Elterngeldbeziehende männlich ist, liegt der Väteranteil im Saarland bei einem Zehntel. In Baden-Württemberg sind 14,3 % der Elterngeldbeziehenden männlich (Bund: 15,6 %).¹⁸

14) Statistisches Bundesamt (Hrsg.), 2009b. – 15) BMFSFJ (Hrsg.), 2008b, Befragung junge Familien (I): Bundesweite repräsentative Befragung von Familien im Rahmen der Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, Mehrfachnennungen möglich. – 16) BMFSFJ (Hrsg.), 2008b, S. 12. – 17) BMFSFJ (Hrsg.), 2008b, S. 15-17. – 18) Diese Angaben gelten für beendete Leistungsbezüge 2008. Für Familien, deren Kinder im Januar und Februar 2008 geboren wurde und deren Leistungsbezug zwischen Januar 2008 und März 2009 endete, liegt der Väteranteil in Baden-Württemberg bei 15,1 % (Bund: 16,2 %), Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts Nr. 212 vom 08.06.2009, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/06/PD09__212__22922.psm.

Schaubild 6



Mütter – durch das Elterngeld wieder früher im Beruf?

Ein Ziel des Elterngeldes ist es, die Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt, die oft mit langen Erwerbsunterbrechungen einhergehen, abzubauen. Insofern stellt sich die Frage, ob sich das Elterngeld nach ersten Erfahrungen auf die Dauer der beruflichen Auszeit von Frauen auswirkt und in welchem Maß. Bisherige Ergebnisse zeigen, dass Mütter, die Elterngeld beziehen, etwa 10 Monate nach der Geburt signifikant seltener erwerbstätig sind als Mütter der Vergleichsgruppe.¹⁹ Der Anteil der erwerbstätigen Mütter liegt zu diesem Zeitpunkt rund 9 Prozentpunkte unter dem von Müttern ohne Elterngeldbezug. Dies könnte daraufhin deuten, dass Mütter durch die Absicherung über das Elterngeld seltener gezwungen sind, möglichst rasch nach der Geburt wieder erwerbstätig zu sein und dadurch die Betreuung ihres Kindes im ersten Lebensjahr eher selbst übernehmen können. Betrachtet man die Erwerbsbeteiligung von Müttern mit und ohne Elterngeldbezug ein Jahr

¹⁹ Die Ergebnisse beruhen auf der „Befragung Junge Familie (I) und (II)“, einer bundesweit repräsentativen schriftlich durchgeführten Befragung junger Eltern, die das Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung e.V. Essen (RWI) im Jahr 2008 im Auftrag des BMFSFJ durchführte. Als Vergleichsgruppe wurden Eltern herangezogen, deren Kind im 4. Quartal 2006 geboren wurde, BMFSFJ (Hrsg.), 2008b.

nach der Geburt, so treten keine Unterschiede zwischen den Gruppen auf. 1,5 Jahre nach der Geburt sind Mütter mit Elterngeldbezug jedoch tendenziell eher erwerbstätig.²⁰

Im Anschluss an das Elterngeld: Landeserziehungsgeld Baden-Württemberg

Mit dem Erziehungsgeld des Landes werden in Baden-Württemberg Familien mit geringen Einkommen im unmittelbaren Anschluss an das Elterngeld finanziell unterstützt.²¹ Es wird ab dem 13. oder 15. Lebensmonat des Kindes für bis zu 10 Betreuungsmontate gewährt. Das Landeserziehungsgeld beträgt bis zu 205 Euro monatlich für das erste und zweite Kind, ab dem dritten Kind in der Familie bis zu 240 Euro monatlich.²² Sollte das Elterngeld dazu beitragen, dass Mütter wieder früher in den Beruf einsteigen, dann könnte sich dies auch in den Bewilligungsquoten für das Landeserziehungsgeld niederschlagen. Nach den bislang vorliegenden Daten sind die Bewilligungsquoten für Kinder, die nach der Einführung des Elterngeldes geboren wurden, tatsächlich tendenziell rückläufig. Für im Jahr 2006 Geborene wurden in Baden-Württemberg bislang etwa 27 700 Anträge auf Erziehungsgeld bewilligt, für 2007 Geborene waren es rund 22 700 Anträge. Damit erhielten bislang etwa 30 % der Eltern, deren Kinder 2006 geboren wurden, Landeserziehungsgeld. Von den Eltern, deren Kinder 2007 geboren wurden, waren es rund 25 %. Da es sich bei den Angaben für 2007 um Schätzungen auf der Grundlage der bisher vorliegenden Zahlen handelt und die Bewilligungsquoten auch von anderen Faktoren beeinflusst werden können (z.B. Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt), erlauben diese Beobachtungen allerdings noch keine direkten Rückschlüsse auf einen früheren beruflichen Wiedereinstieg von Frauen. Wie sich das Elterngeld tatsächlich auswirkt, bleibt abzuwarten. Der bisherige Rückgang der Bewilligungsquoten für das Landeserziehungsgeld könnte jedoch ein Indiz dafür sein, dass sich Mütter nach dem Elterngeldbezug tendenziell für eine frühere Rückkehr in den Beruf entscheiden.²³

3. Elternzeit und beruflicher Wiedereinstieg

In Deutschland leben etwa 3,2 Millionen Frauen im Alter von 20 bis unter 60 Jahren mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt, die nicht erwerbstätig sind (38 % der Mütter dieser Altersgruppe). In Baden-Württemberg sind es rund 407 300 (35 % der Mütter dieser Altersgruppe). Nach Ergebnissen des Allensbacher Familienmonitors (2008) wäre gut die Hälfte der nicht berufstätigen Mütter in Deutschland gerne berufstätig (56 %).²⁴ Die Motive für den Wunsch nach

20) Allerdings ist dieser Effekt nicht signifikant. Schwach signifikant ist der Anstieg der Erwerbstätigkeit für Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft, für Frauen aus Ostdeutschland ist er signifikant, für Frauen, die vor der Geburt nicht erwerbstätig waren, ist er stark signifikant. – 21) Die Einkommensgrenzen für das Landeserziehungsgeld liegen bei 1 380 Euro für Paare und 1 125 Euro für Alleinerziehende. Ab 2010 werden sie für Paare auf 1 480 Euro und für Alleinerziehende auf 1 225 Euro angehoben. – 22) Für Geburten und Adoptionen ab 1. Januar 2007 gilt als Rechtsgrundlage für das Landeserziehungsgeld die Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Arbeit und Soziales für die Gewährung von Landeserziehungsgeld und für die Gewährung von Zuwendungen an Familien mit Mehrlingsgeburten vom 16. August 2007; <http://www.sozialministerium-bw.de/fm7/1442/GesamtRL%20050907%20mit%20Geschwbonus.pdf>. – 23) Erste vorläufige Schätzungen der L-Bank für die Geburtenjahre ab 2008 gehen im Übrigen wieder von einem Anstieg der Bewilligungen bzw. der Bewilligungsquote aus. – 24) BMFSFJ (Hrsg.), 2008a.

einem beruflichen Wiedereinstieg sind sehr vielfältig. Eine aktuelle Studie der Sinus Sociovision GmbH (2008) zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Familiengründung zeigt, dass es vier Hauptmotive gibt, die bei etwa 70 % der Frauen sehr stark ausgeprägt sind. Dazu zählen die Einschätzung, dass der Beruf wichtig ist für das Selbstwertgefühl, die finanzielle Existenzsicherung der Familie, der Wunsch, eigenes Geld zu verdienen sowie das Bedürfnis, etwas für die finanzielle Sicherung im Alter zu tun.²⁵ Im Hinblick auf die Motive für den beruflichen Wiedereinstieg, die damit verbundenen Erwartungen und Ansprüche sowie den Umgang mit Widerständen existieren zwischen Frauen aus verschiedenen Milieus jedoch erhebliche Unterschiede.²⁶

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für viele Mütter nach wie vor nur mit Schwierigkeiten zu realisieren.

Von den Frauen, die den Wiedereinstieg gewagt haben, denkt ein knappes Drittel über einen „Ausstieg aus dem Wiedereinstieg“ nach. Häufig mangelt es an Unterstützung oder Strukturen, die eine gelingende Balance zwischen Familie und Beruf ermöglichen oder die Frauen haben den Eindruck, dass sich ihr berufliches Engagement finanziell nicht lohnt.²⁷

Inanspruchnahme von Elternzeit

Im Rahmen der Evaluation zum Elterngeld wurde auch explizit nach der Inanspruchnahme von Elternzeit gefragt. Danach plant jede zweite Mutter, die 3-jährige Elternzeit voll auszuschöpfen, ein Viertel der Mütter möchte für etwa 2 Jahre in Elternzeit gehen, 5 % planen eine berufliche Auszeit von rund 1,5 Jahren, jede zehnte Mutter möchte etwa 1 Jahr aus dem Beruf aussteigen. Zwischen der Dauer der geplanten Elternzeit und der beruflichen Stellung zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang: Etwa ein Viertel der Arbeitnehmerinnen mit befristeten Verträgen plant eine Auszeit von bis zu 6 Monaten (23 %), von den Arbeitnehmerinnen, die unbefristet beschäftigt sind, sind dies lediglich 2 %.²⁸

Wie lange steigen Frauen heute nach der Geburt eines Kindes aus dem Beruf aus?

Aktuelle Befragungen von Müttern nach oder während des beruflichen Wiedereinstiegs kommen zu unterschiedlichen Angaben über die durchschnittliche Dauer der beruflichen Auszeit. Im Rahmen einer aktuellen Studie der hessenstiftung - familie hat zukunfft befragte das Institut für Demoskopie Allensbach im Herbst 2007 deutschlandweit 571 repräsentativ ausgewählte Mütter, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind. Im Rahmen dieser Befragung ergab sich eine durchschnittliche Elternzeitdauer von 2 Jahren (Median).²⁹ Dies bedeutet, dass die Hälfte der Mütter innerhalb der ersten beiden Jahre wieder in den Beruf

25) BMFSFJ (Hrsg.), 2008c. – 26) BMFSFJ (Hrsg.), 2008d. – 27) BMFSFJ (Hrsg.), 2008c. – 28) BMFSFJ (Hrsg.), 2008b, S. 47 f, Insgesamt ist im Rahmen der Befragung von einer Untererfassung der Elternzeitquote auszugehen. Es ist zu vermuten, dass die Elternzeit von einem Teil der Befragten nicht angegeben wurde, bei denen der Zeitraum von Elterngeld und Elternzeit deckungsgleich war. – 29) Der Median ist der Wert, der die Elterngeldbezieherinnen in zwei genau gleich große Hälften teilt: 50 % der Bezieherinnen haben eine kürzere oder längere Elternzeit als die durchschnittliche Elternzeit von 2 Jahren. – **Extremwerte haben auf den Median einen geringeren Einfluss, daher erlaubt er eher als das arithmetische Mittel Aussagen darüber, wie lange die Mütter durchschnittlich in Elternzeit sind.**

einsteigt. Legt man das arithmetische Mittel zugrunde, dann ergibt sich eine durchschnittliche Elternzeitdauer von 3,4 Jahren. Durch eine kleine Gruppe von Müttern mit sehr langen Auszeiten fällt dieser Durchschnitt relativ hoch aus.³⁰

Der zuletzt ausgeübte Beruf wirkt sich maßgeblich darauf aus, ob und wie lange Mütter aus dem Beruf aussteigen. So nehmen Selbstständige, Freiberuflerinnen und Landwirtinnen ihre berufliche Tätigkeit signifikant schneller wieder auf als Frauen in anderen Tätigkeitsfeldern oder unterbrechen diese erst gar nicht.³¹ Eine Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WBZ) bestätigte jüngst, dass branchenübliche Arbeitsbedingungen und Anforderungen wie Arbeitszeiten, Arbeitsverträge und die Zugänglichkeit für unterschiedliche Eingangsqualifikationen einen großen Einfluss auf das Wiedereinstiegsverhalten haben.³² Auch die Anzahl der Kinder wirkt sich aus. Kinderreiche Mütter steigen überdurchschnittlich lange aus dem Beruf aus: Gut jede vierte Mutter mit drei und mehr Kindern unterbricht ihre Berufstätigkeit für mehr als 10 Jahre (28 %). Die Dauer der beruflichen Auszeit wird außerdem durch die Bildung der Mutter beeinflusst. Akademikerinnen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes im Durchschnitt für 48 Monate, Frauen mit geringerer Schulbildung für 72 Monate. Über die Hälfte der Mütter mit höherer Bildung (52 %) bleibt höchstens für 2 Jahre zu Hause.³³

Erfahrungen von Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg

Nahezu 70 % der Berufsrückkehrerinnen sind mit dem beruflichen Wiedereinstieg zufrieden. Besonders hoch ist die Zufriedenheit bei kurzen Erwerbsunterbrechungen, nach einer Familienphase von mehr als 3 Jahren steigt die Unzufriedenheit deutlich an (von 21 % auf 37 %). Dies hat vermutlich damit zu tun, dass die Mehrheit der Mütter, die mehr als 3 Jahre aus dem Beruf aussteigen, nicht wieder

Fast jede sechste Mutter hat nach dem Wiedereinstieg eine niedrigere berufliche Position inne als vorher

an ihren alten Arbeitsplatz zurückkehrt, sondern den Arbeitgeber wechselt (67 %).³⁴ Je länger die berufliche Auszeit dauert, desto schwieriger ist es für Frauen, in den Beruf zurückzukehren. Das bundesweite Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ bietet insbesondere für Frauen mit mehrjährigen Berufsunterbrechungen Orientierungshilfen und Unterstützung bei der Rückkehr in den Beruf. Dazu gehören ein Internetportal mit Lotsenfunktion sowie bundesweit 17 Modellprojekte, die Frauen nach einer mehrjährigen Auszeit beim Einstieg in den Beruf unterstützen.³⁵

30) Im Rahmen der Sinus Sociovision-Studie ergab sich mit 4,7 Jahren (arithmetisches Mittel) eine noch höhere durchschnittliche Dauer der Elternzeit. Danach nahmen 29 % der Frauen eine Auszeit von weniger als einem Jahr. Ein etwa genauso großer Anteil (30 %) blieb 1 bis 3 Jahre zuhause. Etwas mehr als jede zehnte Mutter unterbrach ihre Erwerbstätigkeit über 10 Jahre (12 %), BMFSFJ (Hrsg.), 2008c. – 31) vergl. auch Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, BMFSFJ (Hrsg.), 2008b, Seite 38. – 32) WZB (Hrsg.), 2009. – 33) BMFSFJ (Hrsg.), 2008c. – 34) hessenstiftung – familie hat zukunft (Hrsg.), 2008a. – 35) http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/lang_de/nn_6920/Inhalte/DE/Sonstiges/Aktionsprogramm.html?__nnn=true

Der berufliche Wiedereinstieg ist für einen Großteil der Mütter mit einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle verbunden. Insgesamt 64 % der befragten Mütter haben ihre Wochenarbeitszeit nach der Elternzeit reduziert, etwa die Hälfte davon um 10 Stunden oder mehr (49 %).³⁶ Dies bleibt häufig nicht ohne Konsequenzen im Hinblick auf die beruflichen Perspektiven. Insgesamt 17 % der von Sinus Sociovision befragten Wiedereinsteigerinnen sagten, dass sich ihre berufliche Situation durch die Erwerbsunterbrechung verschlechtert habe.³⁷

Was können Unternehmen tun, um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern?

Erleichtert werden könnte der Wiedereinstieg aus der Sicht von Frauen, die diese Hürde bereits genommen haben, in erster Linie durch die Verbesserung des Kinderbetreuungsangebots (42 %). Auch durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten (21 %) sowie durch ein insgesamt größeres Verständnis für berufstätige Mütter (13 %) und mehr (qualifizierte) Teilzeitstellen (12 %) könnten Verbesserungen erzielt werden.³⁸

Darüber hinaus kann durch eine ausführliche Information der Eltern vor der Elternzeit sowie Angebote der Betriebe, den Kontakt auch während der Elternzeit zu halten, eine gute Basis für den beruflichen Wiedereinstieg geschaffen werden.

Information, Kontakte während der Elternzeit und Qualifizierungsmaßnahmen ebnen den Weg für den Wiedereinstieg

Auch Qualifizierungsmaßnahmen am Ende oder kurz nach der Elternzeit können dazu beitragen, dass der Wiedereinstieg gelingt. Ergebnisse der Befragung von Wiedereinsteigerinnen durch die hessenstiftung – familie hat zukunft zeigen, dass solche Maßnahmen längst noch nicht überall zum Standard gehören und bestehende Angebote ausbaufähig sind.

Nur knapp die Hälfte der Berufsrückkehrerinnen fühlt sich vor dem Ausstieg gut über die Regelungen zur Elternzeit informiert (56 %). Diese Einschätzung teilen sowohl vor der Elternzeit teilzeit- als auch vollzeitbeschäftigte Mütter, auch die Bildung der Frauen spielt dabei kaum eine Rolle.

36) hessenstiftung – familie hat Zukunft (Hrsg.), 2008a. – 37) BMFSFJ (Hrsg.), 2008c. – 38) hessenstiftung – familie hat Zukunft (Hrsg.), 2008a.

Good practice: Weleda AG - Miteinander durch die Elternzeit

Die Weleda AG begleitet Mitarbeiterinnen von der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zum gelungenen Wiedereinstieg nach dem Grundsatz: Kinder sind kein Problem, sondern ein freudiges Ereignis. Um den Ausstieg gemeinsam vorzubereiten, hat das Personalmanagement einen Informationsordner zu den Themen Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg zusammengestellt, der auch Merkblätter für die Führungskräfte enthält. Im Rahmen einer intensiven, ca. einstündigen Beratung wird dieser Ordner mit der schwangeren Mitarbeiterin besprochen. So können sich beide Seiten auf die Veränderungen einstellen und es wird vermieden, dass wichtige Punkte unerwähnt oder unbeachtet bleiben. Neben dieser ausführlichen Information ermöglicht Weleda schwangeren Mitarbeiterinnen zwei kostenlose Beratungstermine bei einer erfahrenen Hebamme sowie die Teilnahme an einem firmeninternen Workshop für Schwangere. Auch während der Elternzeit bietet Weleda zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen für junge Eltern, die es ermöglichen sollen, den familiären Aufgaben gerecht zu werden (z.B. ein Eltern-Coaching auf Firmenkosten) und gleichzeitig Kontakt zum Betrieb zu halten (z.B. Kontakthalteprogramm, Teilzeitarbeit)³⁹

Neben einer ausführlichen Information vor der Elternzeit sind Kontakte zum Betrieb während der Elternzeit hilfreich für den Wiedereinstieg. Drei Viertel der Wiedereinsteigerinnen sind der Meinung, dass der Kontakt zum Betrieb während der Elternzeit wichtig oder sehr wichtig ist (76 %). Dennoch sagen 44 % der in den Beruf zurückgekehrten Frauen, dass es ihnen nicht gelang, in der Elternzeit über das Geschehen im Betrieb auf dem Laufenden zu bleiben. Mütter, die während ihrer beruflichen Auszeit über innerbetriebliche Entwicklungen informiert waren, verdankten diese Information in erster Linie persönlichen Kontakten (45 %) und gelegentlichen Telefonaten (29 %). Deutlich seltener erhielten sie Informationen durch E-Mails (7 %), Informationsbriefe (5 %), Hausmitteilungen (4 %) oder eine Betriebszeitung (3 %). Dies zeigt, dass die Einbindung von Müttern in Elternzeit in den offiziellen Informationsfluss von Unternehmen nach wie vor nicht die Regel ist. Diesen Erfahrungen von Müttern in Elternzeit stehen Einschätzungen von Unternehmensverantwortlichen gegenüber, wonach es in 80 bis 90 % der Unternehmen Angebote gibt, während der Elternzeit in Kontakt mit dem Betrieb zu bleiben.⁴⁰ Diese Diskrepanz zwischen der Einschätzung der Betroffenen und der von Verantwortlichen in den Unternehmen könnte damit zu erklären sein, dass existierende Angebote entweder zu wenig bekannt sind oder von ihrer Ausgestaltung her nicht ausreichen, um zu gewährleisten, dass sich Mütter und Väter in Elternzeit wirklich über das Geschehen im Unternehmen informiert fühlen.

39) Weitere Informationen unter: <http://www.kompetenzzentrum-bw.de/FFBetr/Praxisbeispiele/detail.asp?136065.3.xml>. – 40) hessenstiftung – familie hat Zukunft (Hrsg.), 2008b; IfD-Allensbach, 2009

Good practice: Kontakthalteprogramme ZF Friedrichshafen AG

Bei der ZF Friedrichshafen AG sind zweimal jährlich alle Beschäftigten in Elternzeit zu einem Netzwerktreffen eingeladen. Sagen sie auf die schriftliche Einladung hin zu, dann wird auch die jeweilige Führungskraft hinzugebeten. Bei den Netzwerktreffen erhalten sie Informationen zu den aktuellen familienfreundlichen Rahmenbedingungen ihres Arbeitgebers, können mit ihren Vorgesetzten ins Gespräch kommen, sich untereinander austauschen und die Ansprechpartner für die familienbewusste Personalpolitik kennenlernen. So soll die Kontaktaufnahme erleichtert werden, wenn z.B. zu einem späteren Zeitpunkt Fragen auftreten. Die Veranstaltungen dauern ca. eineinhalb bis zwei Stunden und werden mit einer Kinderbetreuung angeboten.

Damit die Beschäftigten sich auch zwischen den Treffen fortlaufend informieren können, ist der entsprechende Bereich des Intranets speziell für sie für den Abruf von zu Hause aus freigeschaltet. Die Aktualisierung geschieht im zweiwöchigen Rhythmus und das Intranetangebot umfasst inzwischen auch ein Forum, in dem beispielsweise Fragen an die Personalverwaltung gestellt werden können. Um deutlich zu machen, dass die Elternzeit vom Unternehmen als vorübergehende Auszeit verstanden wird, bleiben die Beschäftigten für die Zeit ihrer Abwesenheit im elektronischen Zeiterfassungssystem sichtbar. Eine Betriebsvereinbarung regelt, dass sie grundsätzlich an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen können.⁴¹

Auch Qualifizierungsmaßnahmen am Ende oder nach der Elternzeit erleichtern den beruflichen Wiedereinstieg. Je länger die Auszeit war, desto wichtiger ist ein solches Weiterbildungsangebot. In knapp 40 % der Unternehmen gibt es Seminare und Weiterbildungsangebote für Eltern, die in den Beruf zurückkehren.⁴² Weiterbildungsbedarf zeigt sich in erster Linie im Hinblick auf Kurse, die der Erweiterung von Computerkenntnissen dienen (31 %), soziale Kompetenzen stärken bzw. sich mit Fragen der Arbeitsorganisation auseinandersetzen (Umgang mit Stress, Konfliktlösungsstrategien: 21 %). Auch die Vertiefung von Fachwissen (19 %) und Fremdsprachenkenntnisse (18 %) sind gefragt. An Fortbildungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wäre jede zehnte Berufsrückkehrerin interessiert. Als Voraussetzung, um besser von Weiterbildungsangeboten profitieren zu können, nannte etwa die Hälfte der Berufsrückkehrerinnen die komplette oder zumindest anteilige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber, die Möglichkeit zur Kinderbetreuung sowie Fortbildungsangebote in Teilzeit (d.h. keine ganzen Tage, sondern stundenweise auf mehrere Tage verteilt). Als besten Zeitpunkt für eine Weiterbildung sehen nahezu 60 % der Mütter den Übergang von der Elternzeit in den Beruf (gegen Ende der Elternzeit 30 %, kurz nach dem Wiedereinstieg 27 %).⁴³

Familienfreundliche Unternehmenspolitik

Viele Unternehmen haben mittlerweile erkannt, dass eine familienbewusste Personalpolitik dazu beiträgt, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Eine aktuelle Allensbach-Umfrage zeigt, dass die

41) Weitere Informationen unter: <http://www.kompetenzzentrum-bw.de/FFBetr/Praxisbeispiele/detail.asp?435016.1.xml>. 42) hessenstiftung – familie hat Zukunft (Hrsg.), 2008b. – 43) hessenstiftung – familie hat Zukunft (Hrsg.), 2008a.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der Wirtschaftskrise ein wichtiges Thema für Unternehmen bleibt. 68 % der befragten Leiter und Personalverantwortlichen gehen davon aus, dass die derzeit schwierige konjunkturelle Entwicklung keinen längerfristigen Einfluss auf die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben wird.⁴⁴ Trotz dieser Einschätzung und der Erfahrung vieler Unternehmen, dass dieses Thema immer wichtiger wird, zeigt eine Befragung kleinerer und mittlerer Unternehmen in Deutschland durch die hessenstiftung – familie hat zukunft, dass nach wie vor vielen Vorgesetzten Informationen darüber fehlen, welche Möglichkeiten es gibt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Gut ein Drittel der Vorgesetzten (36 %) hat aus eigener Sicht in diesem Bereich Informationsdefizite, bei den kleineren Unternehmen sind es 41 %.⁴⁵

Zu den wichtigen Handlungsfeldern, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, gehören Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation (flexible Arbeitszeitmodelle, Möglichkeit zur Teilzeitarbeit), die Erweiterung der Perspektive auf die Väter (Vereinbarkeit als Väterthema) sowie der Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung. Auch die Verbesserung der Vereinbarkeit für Alleinerziehende sowie Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sind Zukunftsthemen im Hinblick auf eine gelingende Balance von Familie und Beruf.⁴⁶

Unterstützungsangebote für Unternehmen

In Baden-Württemberg bietet das Kompetenzzentrum Beruf & Familie Information, Beratung und Unterstützung für alle Arbeitgeber, auf dem Weg zu einer familiengerechten Personalpolitik. Das Kompetenzzentrum ist eine Initiative des Ministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes und ist bei der Familienforschung Baden-Württemberg angesiedelt. Das Kompetenzzentrum unterstützt die familiengerechte Weiterentwicklung von Betrieben und Institutionen mit Informations- und Beratungsleistungen, ganz besonders auch im Non-Profit-Sektor und bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege. Um den Austausch zwischen Betrieben und Kooperationen zu befördern, unterstützt das Kompetenzzentrum den Zusammenschluss in Netzwerken. Dafür vermittelt es Kontakte zu bestehenden Netzwerken und fördert weitere lokale oder branchenspezifische Zusammenschlüsse. Ein zentrales Thema in der Aufgabenstellung des Kompetenzzentrums ist auch die Vereinbarkeit des Berufs mit der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen.

Über das Internetportal www.kompetenzzentrum-bw.de werden darüber hinaus aktuelle Informationen und Recherchemöglichkeiten zu Praxisbeispielen, bestehenden Netzwerken und Experten im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Verfügung gestellt.⁴⁷ Ein Newsletter informiert regelmäßig über aktuelle Trends und Entwicklungen im Bereich der familienbewussten Personalpolitik, über Veranstaltungen sowie neue Veröffentlichungen, Ausschreibungen und Praxisbeispiele.⁴⁸

Darüber hinaus unterstützt das Land Unternehmen bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik durch die beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS) angesiedelte Servicestelle betriebsnahe Kin-

44) IfD-Allensbach, 2009. – 45) hessenstiftung – familie hat Zukunft (Hrsg.), 2008b. – 46) BMFSFJ (Hrsg.), 2009b. – 47) Hier findet sich u.a. eine Auflistung weiterführender Literatur zum Themenfeld „Elternzeit & Wiedereinstieg“, <http://www.familienfreundlicher-betrieb.de/FFBetr/Infomaterial/home.asp?2>. – 48) Abonnement unter: <http://www.familienfreundlicher-betrieb.de/FFBetr/Aktuelles/Newsletter.asp>

derbetreuung. Hier erhalten Betriebe Beratung und konkrete Dienstleistungen bei allen Fragen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung.⁴⁹

Zusätzlich fördert das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg die Umsetzung des audits berufundfamilie in kleineren und mittleren Unternehmen mit 15 bis 250 Beschäftigten. Aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes werden 50 Prozent der Auditierungskosten übernommen.⁵⁰ Auch familyNET, ein Angebot von Südwestmetall, das durch das Wirtschaftsministerium mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt wird, bietet Unternehmen Unterstützung und Begleitung auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik.⁵¹

Bundesweit verfolgt das 2006 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) initiierte Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ das Ziel einer familienbewussten Arbeitswelt und einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über das Internetportal www.erfolgsfaktor-familie.de stehen Informationen, Praxisbeispiele, Erfahrungsberichte etc. zur Verfügung. Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ besteht aus mehreren Bausteinen, dazu gehören ein Unternehmensnetzwerk, der Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2008“ und das Förderprogramm „Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung“.⁵²

Rahmenbedingungen: Kinderbetreuung und partnerschaftliche Aufgabenteilung

Ob und wie der berufliche Wiedereinstieg gelingt, hängt in erster Linie von den jeweiligen Rahmenbedingungen ab. Ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot und die Unterstützung durch den Partner spielen hierbei neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen eine zentrale Rolle. Von welchen Erfahrungen berichten Frauen, die den Wiedereinstieg erfolgreich bewältigt haben, im Hinblick auf diese Bereiche?

Zu den Hürden im Bereich der Kinderbetreuung zählen nach wie vor das zu geringe Angebot an Betreuungsplätzen für unter 3-Jährige sowie häufig zu hohe Kosten der Kinderbetreuung. Auch die Überbrückung der Ferien gehört dazu, da vor allem Schulkinder deutlich mehr Ferien- als die Eltern Urlaubstage haben. Darüber hinaus erschweren eine fehlende Notfallbetreuung sowie die Wahrnehmung von mangelnder Qualität der Kinderbetreuung (z.B. durch zu große Gruppen) die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁵³ Drei Viertel der Wiedereinsteigerinnen meinen, dass im Kindergarten und in der Kernzeitbetreuung Öffnungszeiten nach wie vor darauf ausgelegt sind, dass Mütter nur in geringem Umfang erwerbstätig sind.⁵⁴ Die Befragung von Wiedereinsteigerinnen durch die hessenstiftung – familie hat zukünftig zeigt allerdings auch, dass diejenigen berufstätigen Mütter, deren Kinder Betreuungsangebote nutzen oder zur Schule gehen, im Gesamten mit der Qualität der Betreuung sehr zufrieden oder zufrieden (78 %) sind.

49 Weitere Informationen zur Servicestelle betriebsnahe Kinderbetreuung: <http://www.kvjs.de/betriebliche-kinderbetreuung.html>. – 50 Weitere Informationen zum audit berufundfamilie unter: <http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=21>. – 51 Weitere Informationen zu familyNET: http://www.bbq-zukunftskurs.de/index.php?id=181&tx_adob-bq_pi1%5BshowUid%5D=737. – 52 Weitere Initiativen auf Bundesebene s. BMFSFJ (Hrsg.), 2009 b, Monitor Familienforschung Ausgabe 16, Jg.2008, S. 20-22.) – 53 BMFSFJ (Hrsg.), 2008d, S. 14. – 54 BMFSFJ (Hrsg.), 2008c, S. 33.

Der berufliche Wiedereinstieg kann nur gelingen, wenn er von der gesamten Familie mitgetragen wird. Die innerfamiliäre Aufgabenteilung wird zwar zunehmend partnerschaftlicher, dennoch sagen 68 % der Wiedereinsteigerinnen, dass sie selbst überwiegend für die Hausarbeit zuständig sind. Auch unter denjenigen, die in Vollzeit erwerbstätig sind, fühlt sich gut die Hälfte der Mütter überwiegend für die Hausarbeit zuständig.⁵⁵ Wenn es um die praktische Alltagsorganisation und eine partnerschaftliche Verteilung der Aufgaben geht, unterscheiden sich die Perspektiven von Frauen und Männern häufig. Dies führt in der Praxis häufig zu schwierigen Aushandlungsprozessen. 80 % der Männer sagen, dass sie ihre Partnerin beim Wiedereinstieg durch die Übernahme von Haushaltstätigkeiten unterstützt haben, diese Einschätzung teilen 60 % der Frauen.

Während 43 % der Männer der Meinung sind, dass sich durch den beruflichen Wiedereinstieg ihrer Partnerin für sie selbst nichts verändert habe, sehen dies 66 % der Frauen so. Etwa ein Drittel der Männer (34 %) gibt an, dass ihre Partnerin den Wiedereinstieg im Wesentlichen allein bewältigen musste, wohingegen von den

Frauen und Männer schätzen die innerfamiliäre Aufgabenverteilung und die eigene Beteiligung an zu bewältigenden Aufgaben oft unterschiedlich ein

Frauen über die Hälfte dieser Meinung sind (56 %). Trotz dieser Schwierigkeiten in der praktischen Umsetzung einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung zeichnet sich auf der Einstellungsebene ein deutlicher Wandel ab.⁵⁶ Die Bereitschaft von Vätern, ihre reguläre Arbeitszeit zu reduzieren, um dadurch der Partnerin

den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, ist mittlerweile relativ hoch: Über die Hälfte der Väter (56 %) könnte sich vorstellen, aus diesem Grund beruflich kürzer zu treten.⁵⁷ Nicht zuletzt durch die Einführung des Elterngeldes ist es für Väter eher vorstellbar, ihre Arbeitszeit zumindest zeitweise zu reduzieren. Etwa ein Fünftel der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen in Wirtschaftsunternehmen ist der Meinung, dass seitdem mehr Väter Teilzeit arbeiten wollen als vorher (22 %).⁵⁸ Nach Einschätzungen von Wiedereinsteigerinnen haben bisher allerdings nur etwa 7 % der Männer ihre Arbeitszeit zugunsten der Berufstätigkeit ihrer Partnerin reduziert.⁵⁹ Dies deutet darauf hin, dass mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend auch ein Väterthema ist.⁶⁰

55) hessenstiftung – familie hat Zukunft (Hrsg.), 2008a. 56) s.a. BMFSFJ (Hrsg.), Männer in Bewegung – zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, 2009 a. – 57) BMFSFJ (Hrsg.), 2008c. 58) IfD-Allensbach, 2009. – 59) BMFSFJ (Hrsg.), 2008c, Seite 32. 60) s.a. BMFSFJ (Hrsg.), 2009b, Monitor Familienforschung, S. 14 f, Vereinbarkeit als Väterthema.

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich

Nicht nur in Deutschland, auch in anderen europäischen Ländern steigen viele Mütter nach der Geburt eines Kindes erst einmal aus dem Beruf aus. Allerdings ist diese Auszeit häufig kürzer als in Deutschland. Familie und Beruf nach einem Wiedereinstieg zu vereinbaren, gelingt in anderen europäischen Ländern scheinbar leichter als bei uns. Nur knapp jede fünfte berufstätige Mutter ist davon überzeugt, dass sich Familie und Beruf in Deutschland gut vereinbaren lassen, 64 % der berufstätigen Mütter halten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland für schlechter gelöst als in anderen Ländern.⁶¹ Ein Blick auf andere Staaten, die in der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zusammengeschlossen sind, zeigt, dass die Geburt eines Kindes längst nicht in allen Ländern einen so großen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit von Frauen hat wie in Deutschland.

Zwischen den OECD-Staaten zeigen sich im Hinblick auf die Müttererwerbstätigkeit große Unterschiede.⁶³ Vor allem in den skandinavischen Ländern Island (85 %), Schweden (82 %), Dänemark (77 %) und Finnland (76 %) sind Mütter mit Kindern unter 16 Jahren deutlich häufiger erwerbstätig als in anderen Ländern.⁶¹ Deutschland lag 2005 mit einem Anteil von 55 % deutlich unter dem Durchschnitt der OECD-Staaten (62 %). Die geringste Erwerbsbeteiligung von Müttern wiesen Italien und die Slowakei auf (je etwa 48 %).⁶²

Das Alter der Kinder hat in den verschiedenen Staaten unterschiedliche Auswirkungen auf das Erwerbsverhalten von Müttern. Besonders deutlich reduzieren Frauen mit jüngstem Kind unter 3 Jahren ihre Erwerbstätigkeit in Australien, Tschechien, Finnland, Deutschland, Ungarn, Japan, Neuseeland und der Slowakei. In Island, Dänemark und Schweden sind die vergleichsweise hohen Erwerbstätigenquoten hingegen weitgehend konstant und damit relativ unabhängig vom Alter des jüngsten Kindes.

Auch die Anzahl der Kinder wirkt sich in den einzelnen OECD-Ländern unterschiedlich auf die Erwerbsbeteiligung von Müttern aus. In Deutschland nimmt, wie in den meisten OECD-Staaten, die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit steigender Anzahl der Kinder deutlich ab. Es gibt jedoch auch Staaten, in denen die Geburt eines oder mehrerer Kinder nicht zu einer so starken Reduzierung der Erwerbstätigkeit von Frauen führt. In Belgien, Kanada, den Niederlanden, Neuseeland und Schweden sind Frauen mit 2 Kindern unter 15 Jahren häufiger erwerbstätig als mit einem Kind. In Kanada und Schweden weisen auch Frauen mit 3 oder mehr Kindern eine im internationalen Vergleich hohe Erwerbsbeteiligung auf.

61) BMFSFJ (Hrsg.): Familienmonitor 2008. – 62) OECD 2005. – 63) Mütter mit Kindern unter 16 Jahren. – 63) Zu beachten ist allerdings, dass im Unterschied zum ersten Kapitel dieses Reports hier Erwerbstätigenquoten und nicht aktive Erwerbstätigenquoten betrachtet werden. Auf Grund unterschiedlicher Elternzeitregelungen sind die Daten insbesondere für Mütter mit jungen Kindern nur bedingt international vergleichbar. Daher interessieren in den folgenden Betrachtungen weniger die einzelnen Werte als die Frage, ob innerhalb der Staaten dieselben Tendenzen zu beobachten sind.

Tabelle 1:
Erwerbstätigenquoten von Müttern im internationalen Vergleich 2005 in Prozent

Länder	Alter des jüngsten Kindes				Anzahl der Kinder unter 15 Jahren		
	0 bis 16	unter 3	3 bis 5	6 bis 16	1	2	3 und mehr
Australien	63	48	48	71	63	58	58
Österreich	65	61	62	68	68	60	47
Belgien	60	64	63	60	58	59	39
Kanada	71	59	68	71	70	73	66
Tschechien	53	20	51	68	57	53	34
Dänemark	77	71	78	78	k. A.	k. A.	k. A.
Finnland	76	52	81	84	71	71	60
Frankreich	60	54	64	62	62	58	38
Deutschland	55	36	55	63	58	52	36
Griechenland	51	50	54	50	48	44	37
Ungarn	46	14	50	58	54	48	25
Island	85	84	84	87	89	82	82
Irland	58	55	55	60	55	53	42
Italien	48	47	51	48	48	41	27
Japan	52	29	48	68	k. A.	k. A.	k. A.
Luxemburg	55	58	59	53	56	50	34
Niederlande	69	69	68	69	70	71	60
Neuseeland	65	45	61	75	64	65	57
Polen	46	k. A.	k. A.	k. A.	43	36	29
Portugal	68	69	72	65	64	59	46
Slowakische Republik	48	23	47	60	56	49	32
Spanien	52	53	54	51	51	45	39
Schweden	83	72	81	76	81	85	76
Schweiz	70	58	62	77	70	65	58
Großbritannien	62	53	58	68	67	62	42
Vereinigten Staaten	67	54	63	73	k. A.	k. A.	k. A.
EU-19 Durchschnitt	60	51	58	63	59	55	41
OECD-Durchschnitt	62	52	61	66	61	57	44

Anmerkung: Erwerbstätigenquoten von Frauen im Alter von 15 bis unter 64 Jahren.
Datenquelle: OECD Family Database 2005, <http://www.oecd.org/dataoecd/15/47/39680843.xls>

Datenquellen

Soweit nicht anders angegeben, liegt den Auswertungen der Mikrozensus 2007 zugrunde. Die Auswertungen in Kapitel 2 (Elterngeld) beziehen sich auf Daten des Statistischen Bundesamts, das im März 2009 im Rahmen der Statistik zum Elterngeld erstmals Angaben zu 2008 beendeten Leistungsbezügen veröffentlichte. Seit der Einführung des Elterngeldes im Januar 2007 wurden bewilligte Anträge auf Elterngeld für Kinder, die ab dem 1. Januar 2007 geboren bzw. ab diesem Zeitpunkt mit dem Ziel der Adoption aufgenommen wurden, statistisch erfasst (Antragsstatistik). Mit der Umstellung der Statistik zum Elterngeld von der sogenannten Antragsstatistik auf beendete Leistungsbezüge stehen die rückwirkende Betrachtung des Elterngeldbezugs sowie Aussagen über die tatsächliche Inanspruchnahme im Vordergrund.

Da der Mikrozensus keine quantitative Abschätzung der Inanspruchnahme von Elternzeit ermöglicht, beruhen die Angaben im dritten Kapitel (Elternzeit und beruflicher Wiedereinstieg) im Wesentlichen auf der im Auftrag des BMFSFJ durchgeführten aktuellen Sinus-Sociovision-Studien sowie einer Mütter-Befragung der hessenstiftung – familie hat zukunft.

Die Ergebnisse der Sinus Sociovision-Studie „Perspektive Wiedereinstieg – Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg“ basieren auf der Grundlagenstudie „Wege zur Gleichstellung heute und morgen. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus® 2007“. Im Rahmen dieser Untersuchung wurde die deutschsprachige Bevölkerung ab 18 Jahren in Privathaushalten mittels qualitativen (20 kreative Gruppenwerkstätten sowie 40 narrative Einzelinterviews) und quantitativen Untersuchungsmethoden (3 000 bevölkerungsrepräsentative Interviews) befragt. Darüber hinaus wurde im Februar 2008 eine vertiefende repräsentative Zusatzbefragung zum Thema „Beruflicher Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung“ durchgeführt (2 017 bevölkerungsrepräsentative Interviews, Wohnbevölkerung zwischen 18 und 65 Jahren in Privathaushalten).

Die hessenstiftung – familie hat zukunft führte im September 2007 im Rahmen der Studie „Berufsrückkehrerinnen“ eine repräsentative Befragung von Müttern durch, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind. Im Rahmen dieser Studie wurden 571 Mütter in Deutschland befragt, die ihre Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung unterbrochen hatten und innerhalb der letzten 3 Jahre (nach dem 30.06.2004) wieder eine Berufstätigkeit aufgenommen haben.

Die Angaben zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im internationalen Vergleich im vierten Kapitel beziehen sich auf Daten der OECD Family database 2005. Diese enthält Daten für 26 der 30 OECD-Mitgliedsstaaten. Für Korea, Mexiko, Norwegen und die Türkei liegen keine Daten vor.

Literatur

BMFSFJ (Hrsg.): Familienmonitor 2008, 2008a, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/allensbach-familienmonitor,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>

BMFSFJ (Hrsg.): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit, Endbericht 2008, 2008b, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/beeg-evaluation-endbericht,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

BMFSFJ (Hrsg.): Perspektive Wiedereinstieg - Ziele, Motive und Erfahrungen von Frauen vor, während und nach dem beruflichen Wiedereinstieg, 2008c, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/Perspektive-Wiedereinstieg-Ziele-Motive-Erfahrungen,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

BMFSFJ (Hrsg.): Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung – Bedürfnisse, Erfahrungen, Barrieren, 2008d, http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/beruflicher-wiedereinstieg-nach-der-familiengr_C3_BCndung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf

BMFSFJ (Hrsg.): Männer in Bewegung – Zehn Jahre Männerentwicklung in Deutschland, 2009a, <http://www.ekd.de/download/maennerstudie2009-03-18.pdf>

BMFSFJ (Hrsg.): Herausforderung familienbewusste Personalpolitik: Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen, Monitor Familienforschung, Ausgabe 16, Jg.2008, 2009b, <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Newsletter/Monitor-Familienforschung/2009-01/medien/monitor-2009-01,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

hessenstiftung - familie hat Zukunft (Hrsg.), Berufsrückkehrerinnen, Umfrage unter Müttern, die nach einer Familienpause in den Beruf zurückgekehrt sind, 2008a, http://www.hessenstiftung.de/files/08-12-12_bericht_a_mtterumfrage_berufsrckkehr.pdf

hessenstiftung - familie hat Zukunft (Hrsg.), Rückkehr aus der Elternzeit in kleine und mittlere Unternehmen, Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, 2008b, http://www.hessenstiftung.de/files/08-12-12_bericht_b_unternehmensumfrage_berufsrckkehr_kmu.pdf

Institut für Demoskopie Allensbach: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus der Sicht deutscher Unternehmen, Allensbacher Archiv, IfD-Umfragen 5237, 5259, repräsentative Unternehmensbefragung im Auftrag des BMFSFJ, 2009, http://www.erfolgsmotor-familie.de/data/downloads/webseiten/5259_VT_Unternehmen_Familienpolitik_060509.pdf

OECD (Hrsg.): Maternal employment rates, OECD Family database 2005, update 2007, <http://www.oecd.org/dataoecd/29/61/38752721.pdf>

Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Sonderauswertung der Statistik zum Elterngeld, Anträge von Januar 2007 bis März 2008, Wiesbaden 2008

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Öffentliche Sozialleistungen – Statistik zum Elterngeld; Beendete Leistungsbezüge 2008, Wiesbaden 2009a, <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1023699>

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Öffentliche Sozialleistungen – Statistik zum Elterngeld; Beendete Leistungsbezüge für Geburten Januar und Februar 2008, Beendete Leistungsbezüge von Januar 2008 bis März 2009, Wiesbaden 2009b, <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?CSPCHD=00000001000047egpmjE000000H568ABzv7gmNIPXPLuEAPg--&cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1024086>

WZB (Hrsg.): Der Beruf und die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, „Berufsrückkehrerinnen: Die Potenziale nicht erwerbstätiger Frauen für den Arbeitsmarkt“ – Zusammenfassung der Ergebnisse, 2009, <http://www.wzb.eu/wzb/pdf/kurzfs.pdf>

Impressum

Der Report „Familien in Baden-Württemberg“ erscheint im Rahmen der Familienberichterstattung vierteljährlich als Online-Publikation. Er enthält aktuelle Daten und wissenschaftliche Erkenntnisse zu verschiedenen Familienthemen und kann unter www.faf0-bw.de/Familien_in_BW kostenlos abonniert werden

Herausgeber:

Ministerium für Arbeit und Soziales
Baden-Württemberg

Hans Frisch
Schellingstr. 15
70174 Stuttgart

Tel.: 0711-123-0
Fax: 0711-123-39 99

Internet: www.sozialministerium-bw.de

Redaktion und Gestaltung:

FaFo FamilienForschung Baden-Württemberg

Erich Stutzer, Dr. Stephanie Saleth
Böblinger Straße 68
70199 Stuttgart

Tel.: 0711-641-20 33
Fax: 0711-641-39 99

Internet: www.faf0-bw.de

Technik:

Florian Lenz

Titelbild:
© RomainQuéré – www.fotolia.de