

# Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im europäischen Vergleich

28

Anja Rohwer

Familien sehen sich immer häufiger verschiedensten Herausforderungen gegenübergestellt, wenn sie versuchen, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Einigen Familien gelingt es, die gewünschte Balance zu finden, anderen hingegen nicht. Vor diesem Hintergrund entscheiden sich Paare, oftmals entweder den Kinderwunsch auf eine bestimmte Zeit aufzuschieben, weniger Kinder als gewünscht zu bekommen oder sich gar gegen den Kinderwunsch zu richten. Andere Paare wiederum erfüllen sich den Kinderwunsch, sind aber unzufrieden mit dem Verlauf ihrer Karriere aufgrund der genommenen Auszeit für die Erziehung ihrer Kinder. Die neue OECD-Studie »Doing Better for Families« kommt für Deutschland zu dem Ergebnis, dass für Kinder zwar vergleichsweise großzügige finanzielle Zuschüsse gewährt werden, aber der Staat nur in geringem Umfang die Rahmenbedingungen bietet, damit Eltern die Möglichkeit einer verträglichen Balance von Familie und Beruf erwägen können. So sind für die meisten Eltern die Wahlmöglichkeiten beschränkt. Einige berufstätige Eltern würden beispielsweise gerne ihre Arbeitszeit reduzieren, werden aber daran gehindert, weil es finanziell nicht möglich ist oder aber der Arbeitgeber es nicht erlaubt. Auf der anderen Seite haben Eltern das Problem, dass nicht genügend Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung stehen, so dass eine Wiederaufnahme der Arbeit oftmals nicht möglich erscheint.

In Deutschland befinden sich 27,6% der Kinder im Alter zwischen null und drei Jahren in Betreuung, während es in den skandinavischen Ländern über 50% sind.<sup>1</sup> Durch

mehr Betreuungsplätze könnte Deutschland beispielsweise die Arbeitsaufnahme von Frauen erleichtern und somit auch die wirtschaftliche Lage der Familien verbessern. Gerade in Zeiten des demographischen Wandels und der beobachtbaren Abnahme der Zahl der qualifizierten Arbeitskräfte ist es zudem von großer Wichtigkeit, dass auch die Bevölkerungsschichten mit bisher eher niedrigen Erwerbsquoten (beispielsweise junge Familien oder Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen) in Zukunft bessere Möglichkeiten haben, am Arbeitsleben teilhaben zu können (siehe Box 1). Vor diesem Hintergrund gewinnt eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für Unternehmen immer mehr an Bedeutung, da zum einen die Politik gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen schafft und zum anderen Tarifpartner die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Abschluss von Tarifverträgen beeinflussen können.

In einer neuen Studie zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln werden europäische Unternehmen im Hinblick auf familienfreundliche Personalpolitik befragt. Demnach weisen die meisten europäischen Unternehmen dem Thema »Familienfreundlichkeit« einen hohen Stellenwert zu.

<sup>1</sup> Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2008.

## Box 1 Kinderwunsch und Erwerbstätigkeit sind miteinander vereinbar

Seit Ende der 1960er Jahre ist ein Rückgang der Geburtenrate in den OECD-Ländern beobachtbar. Allerdings sind Unterschiede beim Rückgang der Geburtenrate hinsichtlich der Zeit, Intensität und Persistenz über die verschiedenen Länder hinweg wahrzunehmen. Während in einigen Ländern der Rückgang immer noch voranschreitet, ist in einer Vielzahl von Ländern seit 2002 ein Anstieg der Fertilitätsrate zu verzeichnen (vgl. OECD 2011).

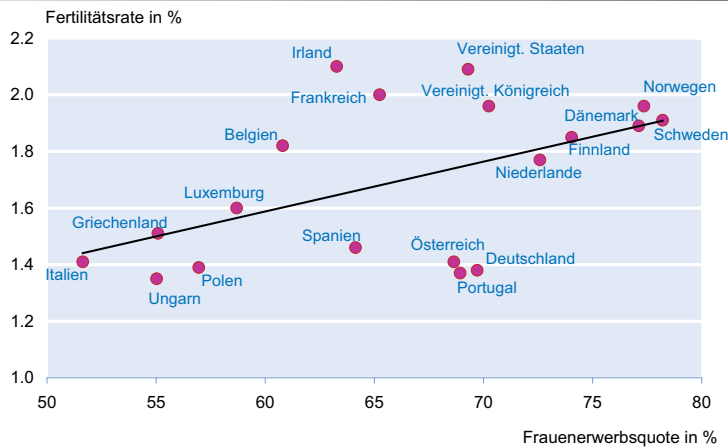
In der OECD-Studie »Doing Better for Families« wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Zunahme von familienfreundlichen Maßnahmen seitens der Politik Frauen in den nordischen Ländern wie auch in Frankreich, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten die Entscheidung für ein Kind erleichtern. Allerdings gilt dieser Zusammenhang nicht für Deutschland und Österreich. Hier konnte die Vielzahl an Maßnahmen den Trend zu mehr Nachwuchs nicht beeinflussen (vgl. Abb. 1).

Abbildung 2 zeigt einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Kinderbetreuungsangebot der Unter-Dreijährigen in staatlicher oder privater Betreuung und der Frauenerwerbsquote. In Ländern, in denen die Infrastruktur für die Kinderbetreuung gut ausgebaut ist, fällt es Frauen leichter, einer Vollzeitbeschäftigung nachzugehen. So liegen beispielsweise die skandinavischen Länder sowie die Niederlande bei beiden betrachteten Kennzahlen weit vorne. In Deutschland liegt die Kinderbetreuungsquote 2008 bei 27,6%, während in den skandinavischen Ländern mehr als die Hälfte der Kinder unter drei Jahren betreut wird.

Der Zusammenhang zwischen der Kinderbetreuung von Unter-Dreijährigen in staatlicher oder privater Betreuung und der Fertilitätsrate liefert ein ähnliches Bild wie der Zusammenhang zwischen Kinderbetreuung und Frauenerwerbsquote. Auch hier liegen die skandinavischen Länder weit vorne, während Deutschland zurückfällt. Länder mit einem guten Angebot an Kinderbetreuung verzeichnen sowohl eine höhere Frauenerwerbsquote als auch eine höhere Fertilitätsrate.

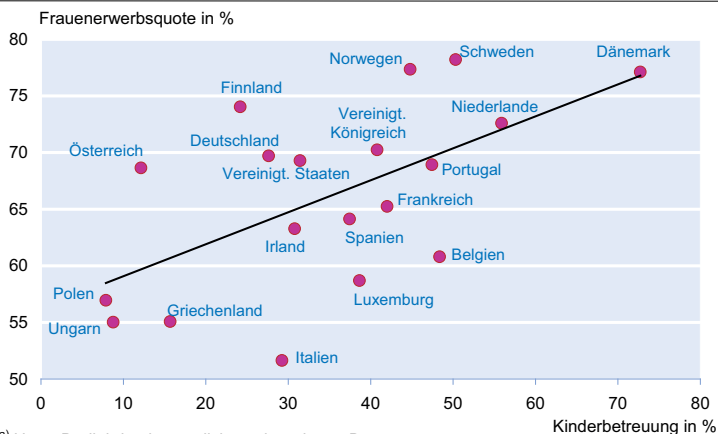
Auffällig in allen drei Abbildungen ist Irland. Trotz eines verhältnismäßig schlechten Kinderbetreuungssystems weist Irland die höchste Fertilitätsrate im Vergleich zu den anderen Staaten auf. Kulturell-religiöse Gründe werden hier oftmals als Erklärung erwähnt (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2010b).

**Abb. 1**  
**Zusammenhang von Frauenerwerbsquote und Fertilitätsrate, 2008**



Quelle: OECD (2010a); (2010c).

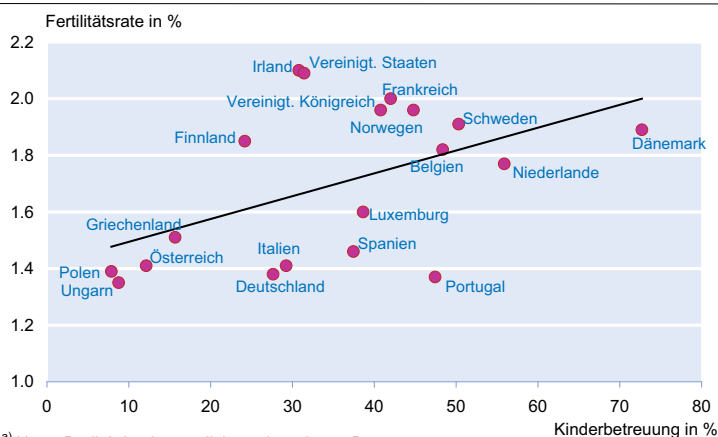
**Abb. 2**  
**Zusammenhang von Kinderbetreuung<sup>a)</sup> und Frauenerwerbsquote, 2008**



<sup>a)</sup> Unter-Dreijährige in staatlicher oder privater Betreuung.

Quelle: OECD (2010a); (2010b).

**Abb. 3**  
**Zusammenhang von Kinderbetreuung<sup>a)</sup> und Fertilitätsrate, 2008**



<sup>a)</sup> Unter-Dreijährige in staatlicher oder privater Betreuung.

Quelle: OECD (2010b); (2010c).

Für die Studie wurden seit Ende Oktober bis Anfang Dezember 2009 etwa 5 000 Geschäftsführer/innen bzw. Personalverantwortliche in sechs europäischen Ländern befragt (Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweden und das Vereinigte Königreich). Die Befragung erfolgte mittels computergestützten Telefoninterviews (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010a, 8). Die Stichprobe wurde in drei Unternehmensgrößen (5–49, 50–249, 250 und mehr Beschäftigte) sowie in zwei Branchengruppen (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsgewerbe) unterschieden. In Deutschland nahmen mehr als 1 300 Unternehmen an der Befragung teil, während in den anderen fünf europäischen Ländern etwa 750 Unternehmen konsultiert wurden.<sup>2</sup>

Viele Erkenntnisse lassen sich aus der Studie ableiten. Die wohl wichtigsten sind, dass Familienfreundlichkeit, d.h. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, bei den befragten Unternehmen einen hohen Stellenwert einnimmt und deswegen die meisten Unternehmen Familienfreundlichkeit als selbstverständlich erachten. Dabei wird eine bessere Vereinbarkeit durch flexible Arbeitszeiten, Förderungen während der Elternzeit oder durch Kinder- und Angehörigenbetreuung erreicht. Zu den Ausnahmen zählen dagegen familienorientierte Dienstleistungsangebote, wie beispielsweise die Bereitstellung von Dienstleistungen bei Haushalts- und Freizeitaktivitäten oder im Rahmen rechtlicher Betreuung.

Anreize für Unternehmen, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen bzw. beizubehalten, sind in erster Linie die Erfüllung gesetzlicher oder tariflicher Verträge. Dies gilt allerdings nicht für Deutschland. Hierzulande ist die Arbeitszufriedenheit das ausschlaggebende Argument, gefolgt von einer Zunahme der Attraktivität des Unternehmens und der Wunsch nach Produktivitätszuwächsen. Da diese Anreize unabhängig vom konjunkturellen Verlauf der Wirtschaft sind, ist ein familienfreundliches Engagement in den Unternehmen trotz der wirtschaftlichen Krise weiterhin beobachtbar.

<sup>2</sup> In Deutschland wurden mehr als doppelt so viele Unternehmen befragt, damit eine Vergleichbarkeit mit dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit von 2006 gewährleistet werden konnte.

**Tab. 1**  
**Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit aus Sicht der antwortenden Unternehmen –**  
**Anteil der Unternehmen in %**

	... für das Unternehmen			
	Wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig
Deutschland	58,2	21,5	15,1	5,2
Frankreich	48,1	35,2	10,7	6,1
Italien	43,5	38,4	14,7	3,4
Polen	22,8	59,5	14,0	3,7
Schweden	62,1	24,1	9,6	4,3
Vereinigtes Königreich	52,5	40,9	5,1	1,6
	... für die Beschäftigten			
	Wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig
Deutschland	59,1	22,0	13,3	5,7
Frankreich	61,0	32,5	3,9	2,5
Italien	49,7	39,7	9,8	0,8
Polen	32,3	53,2	12,2	2,2
Schweden	67,0	23,6	6,7	2,7
Vereinigtes Königreich	59,4	36,5	3,3	0,8
	... für die Führungskräfte/Expertinnen und Experten			
	Wichtig	Eher wichtig	Eher unwichtig	Unwichtig
Deutschland	50,7	17,9	21,4	9,9
Frankreich	52,8	31,9	10,3	4,9
Italien	42,2	44,4	10,7	2,7
Polen	27,8	53,3	16,3	2,6
Schweden	63,7	22,6	11,0	2,7
Vereinigtes Königreich	54,6	39,6	4,3	1,4

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a, 12).

### Familienfreundliche Unternehmen

Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit wurde im Europäischen Unternehmensmonitor aus drei verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Die Geschäftsführer/innen bzw. die Personalverantwortlichen wurden danach befragt, wie sie die Bedeutung von Familienfreundlichkeit in ihrem Unternehmen aus Sicht

- des Unternehmens insgesamt,
- der Beschäftigten und
- der Führungskräfte und Spezialisten

sehen. Tabelle 1 gibt die Antworten der Geschäftsführer/innen bzw. der Personalverantwortlichen wieder. In Deutschland sehen etwa 79,7% der antwortenden Unternehmen Familienfreundlichkeit für das gesamte Unternehmen als wichtig an. Vergleicht man die anderen europäischen Länder mit Deutschland, weisen alle fünf Länder dem Thema Familienfreundlichkeit einen höheren Stellwert zu, wobei in Schweden (86,2%) und im Vereinigten Königreich (93,4%) die Bedeutung am höchsten ist.

Aus Sicht der Beschäftigten ist Familienfreundlichkeit im Unternehmen von höherer Relevanz als aus Sicht der Unternehmen. Auch hier bleibt die Reihenfolge erhalten, d.h. die Bedeutung ist in Schweden und im Vereinigten Königreich am höchsten. Gleiches gilt auch für die dritte Sichtweise, die der Führungskräfte und Spezialisten.

### Mögliche Wege für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf garantieren zu können, wäre ein erster Schritt, das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen zu verbessern. Diese Maßnahmen können vor allem Frauen Anreize bieten, wieder in den Beruf einzusteigen oder aber auch sich für die Gründung einer eigenen Familie zu entscheiden.

Der Europäische Unternehmensmonitor unterscheidet die Bedeutung und den Verbreitungsgrad von familienfreundlichen Maßnahmen in vier Kategorien:

- Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts (vgl. Tab. 2),
- Elternzeit und Elternförderung (vgl. Tab. 3),
- Kinder- und Angehörigenbetreuung (vgl. Tab. 4) und
- Familienservice (vgl. Tab. 5).

Ein Vergleich der Tabellen 2 bis 5 zeigt, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes für alle teilnehmenden Unternehmen in den sechs europäischen Ländern das am häufigsten verwendete Angebot darstellt, um eine gute Balance zwischen Familie und Beruf herbeizuführen.

Die Option in Teilzeit oder aber in individuell ausgestalteten Arbeitszeiten sowie in flexiblen Tages- und Wochenarbeits-

**Tab. 2**  
Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsorts – Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten, in %

	Teilzeit	Individuell ausgestaltete Arbeitszeit	Flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit	Keine Arbeitszeitkontrolle	Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit	Telearbeit	Job-sharing	Sabbaticals
Deutschland	79,2	72,8	70,2	46,2	28,3	21,9	20,4	16,1
Frankreich	68,7	52,6	57,0	40,7	45,7	14,0	15,0	27,0
Italien	64,7	45,1	45,8	32,2	23,0	5,3	19,3	9,6
Polen	75,2	53,8	49,1	32,3	26,1	6,6	9,4	25,5
Schweden	71,9	58,5	64,5	52,7	58,5	41,2	39,7	30,5
Vereinigtes Königreich	85,7	78,2	72,2	40,4	47,5	38,2	33,9	35,0

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a, 16).

zeiten zu arbeiten, stehen in allen sechs europäischen Ländern an erster Stelle, wenn es um die Flexibilisierung der Arbeitszeit geht.

Elternzeit zählt in Europa zu den wichtigsten Regelungen, mit der die Balance zwischen Familienleben und beruflicher Tätigkeit hergestellt bzw. verbessert werden kann. In den sechs betrachteten EU-Ländern der Studie existiert eine gesetzliche Regelung zur Elternzeit. Zu beachten ist allerdings, dass sich diese in der Ausgestaltung bzgl. der Dauer oder der Inanspruchnahme unterscheiden. So dauert beispielsweise die Elternzeit in Deutschland 36 Monate, während sie in Schweden nur 16 Monate beträgt (vgl. MISSOC 2010).

Eine weitere wichtige Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Kinder- und Angehörigenbetreuung. In der Studie werden fünf verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten genannt:

- betriebliche Kinderbetreuung,
- weitere Unterstützung der Kinderbetreuung (beispielsweise durch finanzielle Zuschüsse oder der Einrichtung eines Tagesmütherservices),

- Unterstützung bei Pflegedienst und oder Kurzzeitpflege,
- Arbeitsfreistellung oder Sonderurlaub bei Krankheit der Kinder, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, und
- Arbeitsfreistellung oder Sonderurlaub für Pflege von Angehörigen, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen.

Diese Maßnahmen erlauben es den Unternehmen, die Mitarbeiterbindung zu festigen. Darüber hinaus können sie aber auch zur Entscheidung beitragen, dass Eltern neben dem Kinderwunsch weiterhin einer beruflichen Tätigkeit nachgehen.

Auffällig ist, dass die betriebliche Kinderbetreuung in allen sechs Ländern eine geringe Rolle spielt. Vielmehr sind die Unternehmen bemüht, ihre Angestellten durch Arbeitsbefreiung oder Sonderurlaub bei Betreuungs- und Pflegepflichten zu unterstützen (vgl. Tab. 4).

Eine weniger bedeutende Maßnahme für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellen familienorientierte Dienstleistungen im Rahmen von haushaltsnahen Dienstleistungen, Zugang von Mitarbeiterkindern zur Kantine, Freizeitangebote für Familien sowie Information und

**Tab. 3**  
Elternzeit und/oder Elternförderung – Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten, in %

	Patentprogramme	Weiterbildungsangebote	Teilzeit während der Elternzeit	Einarbeitungsprogramme	Besondere Rücksichtnahme	Ermutigung für Väter zur Elternzeit oder Teilzeitarbeit	Finanzielle Leistungen
Deutschland	27,3	19,8	60,5	35,6	80,1	16,2	12,6
Frankreich	21,0	6,4	30,3	21,7	54,3	29,9	6,2
Italien	23,0	16,2	28,6	20,9	37,3	6,4	3,7
Polen	15,4	8,9	24,1	16,0	33,2	10,6	7,2
Schweden	51,8	16,6	80,5	47,2	61,4	55,1	21,5
Vereinigtes Königreich	66,6	28,0	65,3	44,3	66,3	61,4	39,9

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a, 19).

**Tab. 4**  
**Kinder- und Angehörigenbetreuung – Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten, in %**

	Betriebliche Kinderbetreuung	Weitere Unterstützung bei Kinderbetreuung	Unterstützung bei Pflegedienst/ Kurzzeitpflege	Arbeitsfreistellung/ Sonderurlaub bei Krankheit der Kinder <sup>a)</sup>	Arbeitsfreistellung/ Sonderurlaub für Pflege von Angehörigen <sup>a)</sup>
Deutschland	2,4	15,1	8,9	52,2	34,6
Frankreich	1,7	2,6	1,9	69,7	49,7
Italien	1,1	3,5	3,2	46,9	40,6
Polen	3,8	9,5	6,6	29,9	22,5
Schweden	1,1	2,0	14,0	50,2	46,8
Vereinigtes Königreich	3,6	18,3	5,5	71,3	61,0

<sup>a)</sup> Zusätzlich zur gesetzlichen Regelung.

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a, 22).

Rechtsberatung zu familienfreundlichen Maßnahmen dar (vgl. Tab. 5).

## Schlussfolgerungen

Zusammengefasst kann gesagt werden, dass in den betrachteten sechs Ländern Familienfreundlichkeit für die befragten Unternehmen einen hohen Stellwert einnimmt. Damit ein Unternehmen als familienfreundlich gelten kann, wird eine Vielzahl an Maßnahmen angeboten, um eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Motive für ein Unternehmen, diese Maßnahmen anzubieten, beruhen oftmals auf politischen und tarifrechtlichen Bedingungen. Darüber hinaus sind laut OECD familienfreundliche Unternehmen attraktiver für Arbeitnehmer, da zu vermuten ist, dass in diesen Unternehmen weniger Fluktuation und krankheitsbedingte Abwesenheit auftritt (OECD 2011, 151). Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann Familienfreundlichkeit ein Wettbewerbsvorteil für ein Unternehmen sein. Allerdings ist dieser Vorteil in der Literatur bislang eher strittig. Die Wettbewerbsvorteile eines familienfreundlichen Unternehmens müssen immer im Hinblick auf die Ausgestaltung der Familienfreundlichkeit im Allgemeinen und im Speziellen betrachtet werden. Wichtige zu beachtende Faktoren für ein Unternehmen sind hier die Un-

ternehmensgröße, der Frauenanteil sowie der Fachkräfteanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten (vgl. Executive Office 2010).

## Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a), *Abschlussbericht: Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit*, in Zusammenarbeit mit der Robert Bosch Stiftung und dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010b), *Wohlfahrtsstaatliche Einflussfaktoren auf die Geburtenrate in europäischen Ländern: Evidenz aus Schweden, Finnland, Norwegen und Frankreich*, in Zusammenarbeit mit der Prognos AG und der Geschäftsstelle des Zukunftsrats Familie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Executive Office of the President Council of Economic Advisers (2010), »Work-Life Balance and the Economics of Workplace Flexibility«, Federal Publications Paper, No. 714, Washington, DC.
- MISSOC (2010), »Vergleichende Tabellen zur Sozialen Sicherheit«, [http://ec.europa.eu/employment\\_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=de](http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do?lang=de), aufgerufen am 4. April 2011.
- OECD (2010a), *Annual Labour Force Statistics*, Paris.
- OECD (2010b), *Family Database 2010*, [www.oecd.org/els/social/family/database](http://www.oecd.org/els/social/family/database), Paris.
- OECD (2010c), *Health Data 2010*, Paris.
- OECD (2011), *Doing Better for Families*, Paris.

**Tab. 5**  
**Familienservice – Anteil der Unternehmen, die die familienfreundlichen Maßnahmen anbieten, in %**

	Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen	Zugang von Mitarbeiterkindern zur Kantine	Freizeitangebote für Familien	Information und Rechtsberatung
Deutschland	4,9	5,4	10,7	11,2
Frankreich	1,2	0,6	10,7	19,4
Italien	0,0	1,8	2,0	11,4
Polen	0,2	0,1	13,0	13,7
Schweden	5,1	36,9	35,0	21,0
Vereinigtes Königreich	1,9	3,8	14,6	27,4

Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010a, 24).