

***Vereinbarkeit von Familie und Beruf
in der Erzdiözese Bamberg
Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung 2007***

Dr. Tanja Mühling / Dipl.-Soz. Harald Rost

Stand: 14. September 2007

Inhaltsverzeichnis

1 Die Relevanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht.....	3
1.1 Work-Life-Balance - neue Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit	3
1.2 Der Einfluss des demographischen Wandels auf die zukünftige Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4
1.3 Wandel der Geschlechterrollen.....	12
1.4 Steigende Bedeutung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen in der Praxis ...	14
2 Stichprobenbeschreibung der Mitarbeiterbefragung.....	16
2.1 Konzeption der Studie und Zeitraum der Befragung.....	16
2.2 Größe der Grundgesamt und der Stichprobe, Rücklaufquote.....	16
2.3 Vergleich der Stichprobenstruktur mit der Zusammensetzung der Beschäftigten	17
2.4 Soziodemografische und sozialstrukturelle Eckwerte der Stichprobe.....	19
3 Welche Schwierigkeiten sehen die Beschäftigten des Erzbistums Bamberg bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit?	23
3.1 Hindernisse im Berufsalltag.....	23
3.2 Die Betreuung von Kindern während der Arbeitszeit als Problem	27
4 Wünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen des Erzbistums Bamberg.....	30
4.1 Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen.....	30
4.2 Gewünschte Angebote in familiären Notlagen.....	32
4.3 Mögliche Formen von Unterstützung bei der Kinderbetreuung.....	33
5 Einschätzungen der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg zur Relevanz von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur	35
6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	38
7 Literatur.....	41

1 Die Relevanz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht

1.1 Work-Life-Balance - neue Herausforderung für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist für die meisten jungen Menschen heute ein wichtiger Aspekt bei der Entscheidung für oder gegen Kinder bzw. für oder gegen ein weiteres Kind. Viele junge Familien haben nach wie vor erhebliche Probleme, Beruf und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen und die Arbeitswelt nimmt leider immer noch zu wenig Rücksicht auf die Vereinbarkeitsprobleme bei jungen Müttern und Vätern. Konflikte zwischen familialen und beruflichen Aufgaben führen aber häufig dazu, dass junge Paare die Familiengründung aufschieben oder ganz auf Kinder verzichten.

Diese Vereinbarkeitsproblematik ist kein neues Phänomen. Bereits 1972 stellte der Soziologe Schelsky fest: „Unser Berufssystem ist nicht familienkonform und umgekehrt unsere Familien- und Haushaltsstruktur ist nicht berufskonform; die an der Wurzel der industriellen Gesellschaft liegende Trennung von Dienst- und Privatleben wird hier zum strukturellen Widerspruch der beiden großen Bindungen und sozialen Lebensnotwendigkeiten, auf denen die Sicherheit des Menschen in der modernen Gesellschaft beruht. Ausgetragen wird dieser fundamentale Widerspruch des Systems auf dem Rücken der berufstätigen Mutter“ (Schelsky 1972, S. 34). Gut zwei Jahrzehnte später kam auch das Gutachten zum 60. Deutschen Juristentag 1994 zu dem Schluss, dass die Arbeitswelt (immer noch) generell wenig Rücksicht auf die individuelle und familiale Lebensgestaltung nehme und die Organisation der Arbeit wenig familienorientiert sei. Die erwerbstätigen Familienmitglieder seien bisher gezwungen, ihre Pflichten und Wünsche weitgehend den Bedingungen des Erwerbsarbeitslebens unterzuordnen. Die Organisation der Erwerbsarbeit wird demgegenüber den persönlichen und familialen Interessen übergeordnet. Wer seine Aufgaben in beiden Lebensbereichen (Arbeitswelt und Familie) ernst nimmt, gerät damit fast zwangsläufig in Konflikte (vgl. Birk 1994).

Das Thema hat heute nach wie vor eine hohe Aktualität. Die Notwendigkeit, hier nach zeitgemäßen Lösungsmöglichkeiten zu suchen, wurde auf der politischen Ebene seit langem erkannt: Die „gender-mainstreaming“-Verordnung der EU¹, die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 2.7.2001², die Neuregelungen des Bundeserziehungsgeldgesetzes (BERZGG)³, das neue Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)⁴ und neue Konzepte zur institutionellen Kindertagesbetreuung sind jüngste Ansätze, den Familien die Vereinbarkeit zu erleichtern.

¹ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html

² <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung,did=6408.html>

³ <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/berzgg>

⁴ <http://bundesrecht.juris.de/bundesrecht/tzbfsg/>

Die familienpolitischen Maßnahmen des Staates erweisen sich zwar als sehr hilfreich, aber ohne die aktive Mitwirkung der privaten Wirtschaft und des öffentlichen Sektors kann das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit wohl nicht gelöst werden. Einer konfliktfreieren Vereinbarkeit stehen oftmals innerbetriebliche Hürden im Wege und viele Führungskräfte in Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung stehen diesem Problem noch ambivalent gegenüber. Erfreulicherweise reagieren aber immer mehr Unternehmen positiv und führen entsprechende familienfreundliche Strukturen ein. Es gibt heute schon viele gute Beispiele und Modellvorhaben, wie man innerbetriebliche Abläufe familienfreundlicher gestalten kann (vgl. Rost 2004). Meist es fehlt auf der Seite der Betriebe nicht am guten Willen, sondern vielmehr an der nötigen Sensibilität für dieses Thema, an fundierten Informationen und am Glauben an die Rentabilität.

Seit einigen Jahren vollzieht sich im Bereich von Wirtschaft, Finanzmärkten und Handel ein rascher Strukturwandel. Die Erschließung von Wirtschaftsstandorten in ökonomisch attraktiven Schwellenländern, der Ausbau des Internets als unbegrenzter Direktmarkt und nicht zuletzt auch die Entwicklungen innerhalb der EU haben weitreichende Folgen auch für die deutsche Wirtschaft und stellen an Unternehmen und Betriebe erhöhte Anforderungen an Effizienz und Rentabilität. Voraussetzung hierfür sind motivierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die das Unternehmen mittragen, die sich verantwortlich fühlen und sich loyal verhalten. Eine wichtige Rolle spielt hier die richtige Work-Life-Balance: Wenn Unternehmen Bedingungen schaffen, die den Interessen der Mitarbeiter nach Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit entgegen kommen, wird umgekehrt die Bereitschaft, sich den betrieblichen Erfordernissen anzupassen ebenfalls zunehmen. Dies kann durch die Schaffung von familienfreundlichen Maßnahmen geschehen, die es den Beschäftigten ermöglichen, beruflichen und familiären Anforderungen gleichermaßen gerecht zu werden.

1.2 Der Einfluss des demographischen Wandels auf die zukünftige Vereinbarkeit von Familie und Beruf

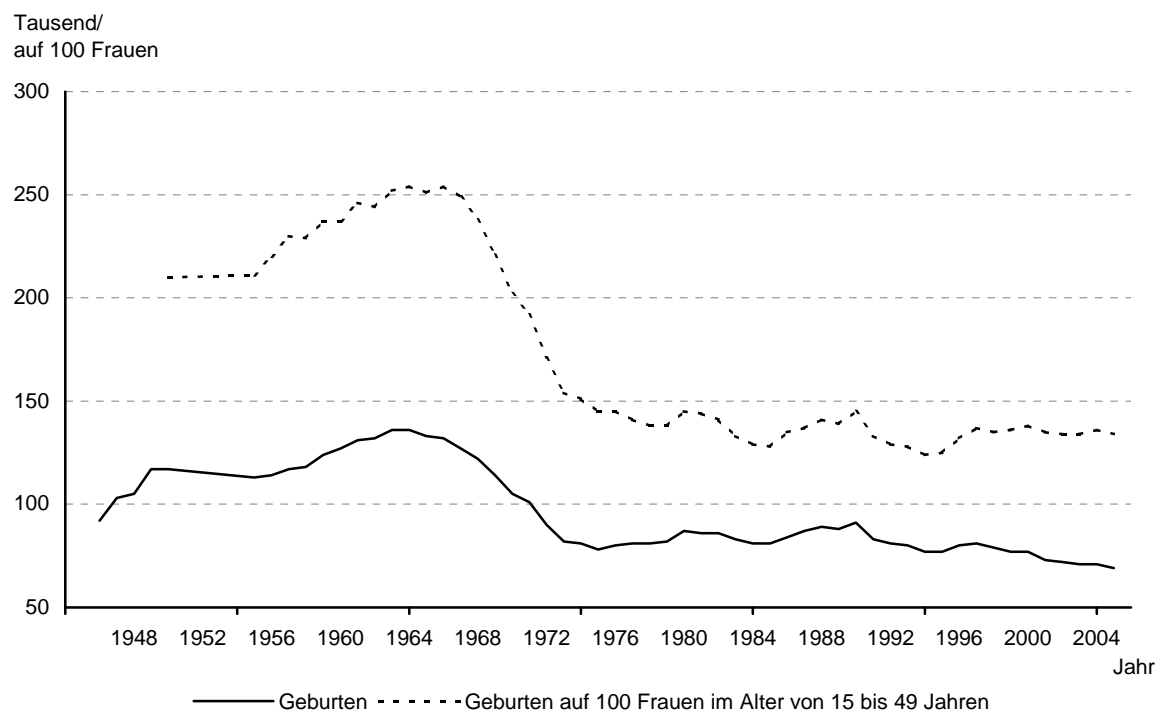
Eine weitere wichtige Rolle spielt der demographische Faktor, aufgrund dessen mit einem drastischen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials und einer Alterung der Gesellschaft mit vielfältigen Konsequenzen gerechnet werden muss.

Die demographische Entwicklung in Deutschland war zunächst von einem deutlichen Anstieg der Zahl der Geburten nach Ende des zweiten Weltkrieges geprägt: Während 1946 „nur“ 920 Tsd. Kinder geboren wurden, waren es im Jahr 1964 1,36 Mio. In den Nachkriegszeiten des „Wirtschaftswunders“ erlebte Deutschland einen wahren Babyboom. Ihm folgte allerdings ein starker Geburtenrückgang, der oft als „Pillenknick“ bezeichnet wird, da er zeitlich mit der Einführung der Antibabypille zusammenfiel. Dieser demographische Einbruch währte, wie die Abbildung 1 veranschaulicht, bis 1976. In diesem Jahr wurde der Tiefststand mit rund 800 Tsd. Geburten erreicht. Seither verharren die Geburtenzahlen auf diesem niedrigen Niveau.

Aussagekräftiger als die absoluten Geburtenzahlen, die u. a. stark vom Altersaufbau einer Bevölkerung abhängen, sind für die demographische Entwicklung eines Landes die sog. Geburtenziffern. Üblicherweise wird, insbesondere für internationale Vergleiche, die zusammengefasste Geburtenziffer TFR (Total Fertility Rate) ausgewiesen, welche die Geburtenzahlen auf

die Zahl der Frauen im Alter zwischen 15 und 49 Jahren bezieht. Mit dieser Maßzahl lässt sich die Reproduktion einer Bevölkerung quantifizieren. Um den gegenwärtigen Bevölkerungsstand zu erhalten, d. h. die aktuelle Elterngeneration durch gleich viele Kinder zu ersetzen, wäre eine TFR von 2,1 notwendig, d. h. im Durchschnitt müssten 100 Frauen 210 Kinder gebären. Dieser Wert wurde jedoch in Deutschland zuletzt Mitte der 1960er Jahre erreicht. Seit gut drei Jahrzehnten pendelt dieser Wert zwischen 1,35 und 1,45 (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Geburten in Deutschland (1946 bis 2005)

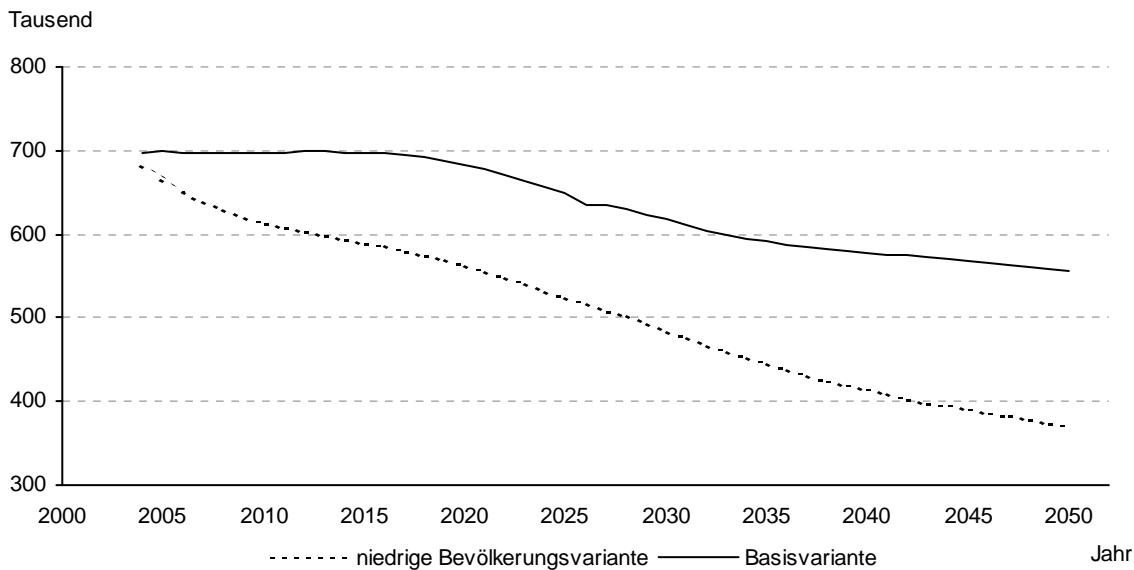


Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistik der Geburten, eigene Berechnungen.
Geburten auf 100 Frauen im Alter von 15 bis 49, Jahre bis 1990: alte Bundesländer.

Die Geburtenziffern sind in Deutschland also seit langem nicht mehr auf einem Niveau, das die Bevölkerungsgröße langfristig wenigstens konstant halten könnte.

Die altersspezifischen Geburtenziffern sind auch die Basis für die Bevölkerungsvorausrechnungen, die in regelmäßigen Abständen vom Statistischen Bundesamt vorgelegt werden. Langfristig wird weiterhin mit einem konstant niedrigen Geburtenniveau gerechnet (vgl. Statistisches Bundesamt 2003, S. 10 f. und DJI-Bulletin 2001, S. 5 f.). Die Abbildung 2 zeigt die prognostizierte Entwicklung der Geburten in Deutschland bis zum Jahr 2050.

Abb. 2: Prognostizierte Entwicklung der Geburten in Deutschland bis 2050



Quelle: Eurostat

Wenn die Geburtenziffer dauerhaft unter dem Bestandserhaltungsniveau liegt, führt dies zu erheblichen Konsequenzen in der gesellschaftlichen Entwicklung. Wesentliche Kernpunkte sind die Schrumpfung der Bevölkerung, die, je nach Modelvariante, in Deutschland bis zum Jahr 2050 auf ca. 67 bis 75 Mio. Personen zurückgehen wird (Statistisches Bundesamt 2003, S. 26).

Nachdem die Geburtenziffer in Deutschland bereits seit über drei Jahrzehnten auf einem niedrigen Niveau ist, ist ein Bevölkerungsrückgang nahezu unausweichlich, außer es ergeben sich sehr hohe Zuwanderungsraten, was jedoch aufgrund der derzeitigen Einwanderungspolitik als wenig wahrscheinlich anzusehen ist. Auf der anderen Seite nimmt die durchschnittliche Lebenserwartung kontinuierlich zu. Die Lebenserwartung heute Geborener ist um 30 Jahre höher als die von Kindern, die vor hundert Jahren zur Welt kamen. In den letzten drei Jahrzehnten hat sich die durchschnittliche Lebenserwartung immerhin um rund sieben Jahre erhöht. Die demographische Entwicklung führt somit in der Summe zu einer Alterung der Gesellschaft. Immer weniger Kinder werden geboren und stellen ihrerseits als Elterngeneration ein geringeres Potential für zukünftige Kinder dar. Daraus folgt, dass der Anteil der älteren Bevölkerung und damit der Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands sich dramatisch verschieben wird, wie Tab. 1 aufzeigt.

Tab. 1: Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands (1950 – 2050)

Jahr	Bevölkerung in Mio.	Davon im Alter von ... bis ... Jahren			
		in Prozent			
		unter 20	20 - 59	60 und älter	
Insgesamt	80 und älter				
1950	69,3	30,4	55,0	14,6	1,0
1970	78,1	30,0	50,1	19,9	2,0
1990	79,8	21,7	57,9	20,4	3,8
2001	82,4	20,9	55,0	24,1	3,9
2010	83,1	18,7	55,7	25,6	5,0
2030	81,2	17,1	48,5	34,4	7,3
2050	75,1	16,1	47,2	36,7	12,1

Quelle: Statistisches Bundesamt 2003, S. 31.

Ab dem Jahr 2010 Schätzwerte der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (Variante 5 „mittlere“ Bevölkerung)

Es ist zu erwarten, dass der Altenquotient, d.h. die Relation der Bevölkerung im Rentenalter zur Bevölkerung im Erwerbsalter stark ansteigen wird. Im Jahr 2001 lag dieser Wert bei 44, d.h. 100 Personen im erwerbsfähigen Alter standen 44 Personen im Rentenalter gegenüber. Nach den Vorausberechnungen des statistischen Bundesamtes wird dieser Wert bis 2030 auf ca. 71 steigen. Wie die Hochrechnung verdeutlicht, wird sich die Zahl der über 80-jährigen verdreifachen und auf ca. 12 Prozent der Bevölkerung im Jahr 2050 anwachsen.

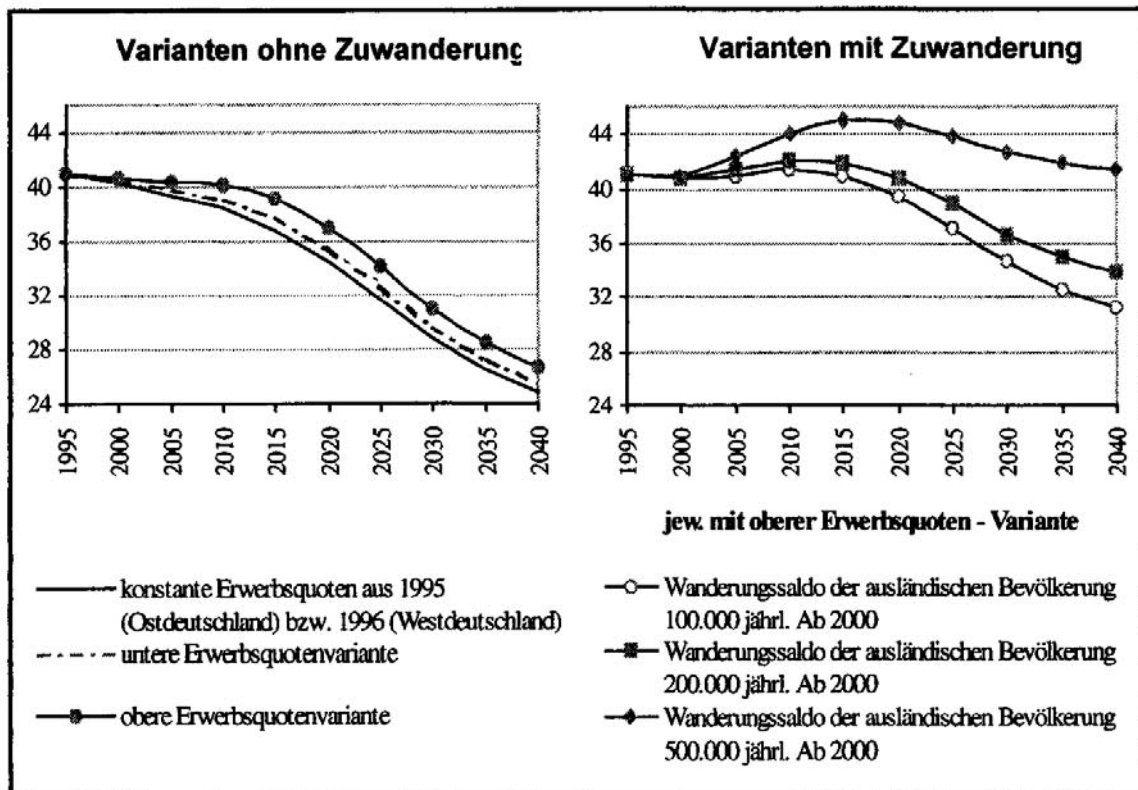
Prognosen über die Auswirkungen des demographischen Wandels sind aufgrund der zeitlichen Reichweite und der komplexen Wirkungszusammenhänge immer mit einigen Unwägbarkeiten behaftet. So wird beispielsweise davon ausgegangen, dass das generative Verhalten weitgehend konstant bleibt, d.h. eine Konstanz der Geburtenhäufigkeit von 1,4 Kindern pro Frau für die nächsten Jahre und Jahrzehnte. Hinsichtlich des Wanderungsüberschusses, d.h. dem Saldo von Zu- und Abwanderungen werden verschiedene Varianten berechnet und bei der Zunahme der Lebenserwartung werden die vergangenen Jahre extrapoliert. Trotz aller Unsicherheiten, die in diesen Prognoserechnungen enthalten sind, ist jedoch mit einer hohen Wahrscheinlichkeit davon auszugehen, dass zukünftig:

- Immer weniger junge Menschen immer mehr älteren Personen gegenüberstehen,
- das Durchschnittsalter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter
- sowie das der Bevölkerung insgesamt deutlich zunehmen werden (Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission Demographischer Wandel 2002, S. 33).

Die aufgezeigten demographischen Veränderungen führen auch zu drastischen Auswirkungen auf den Umfang und die Struktur des Erwerbspersonenpotentials: In Zukunft wird zum einen das Arbeitskräfteangebot generell zurückgehen und gleichzeitig wird der Altersdurchschnitt der Arbeitskräfte erheblich steigen. Wie die Abbildung 3 eindrucksvoll zeigt, wird nach der aktuellen IAB-Projektion (vgl. Fuchs/Söhnlein 2005 bzw. Fuchs/Dörfler 2005) das Erwerbspersonenpotential nach einer Stagnation etwa ab dem Jahr 2015 deutlich sinken, wobei das Ausmaß des Rückgangs wesentlich vom Umfang der zukünftigen Zuwanderung abhängt: „Je

niedriger die Nettozuwanderung ausfällt, desto stärker und schneller wird sich das Arbeitskräfteangebot verringern“ (Schimany 2003, S. 453). Es zeigt sich, dass nach dieser Projektion eine Nettoeinwanderung von 500 Tsd. Arbeitskräften jährlich notwendig wäre, um die Zahl der Personen im Erwerbsalter auf dem heutigen Stand zu belassen.

Abb. 3: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials in Deutschland 1995 - 2050



Quelle: Schimany, P. 2003, S. 450.

Die Erwerbsbevölkerung, damit wird die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter⁵ bezeichnet, wird nach diesen Hochrechnungen relativ und absolut stärker zahlenmäßig abnehmen als die Gesamtbevölkerung. Gleichzeitig wird sich die altersmäßige Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung erheblich ändern: „Langfristig steigt der Anteil der älteren Erwerbsbevölkerung deutlich an, und zwar über lange Zeit ausschließlich zu Lasten der heute stark besetzten mittleren Altersjahrgänge“ (Fuchs/Söhnlein 2005, S. 26). Es ist insgesamt davon auszugehen, dass die demographische Alterung die Wirkung des Anstiegs der Frauenerwerbstätigkeit und der Zuwanderungen bei weitem übertrifft. Der Rückgang und die Alterung des Erwerbspersonenpotentials wird demnach die Wirtschaft vor neue Herausforderungen stellen, wobei hier langfristige Prognosen mit größeren Unsicherheiten behaftet sind, da Vorausschätzungen über die Entwicklung der Arbeitsnachfrage mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden sind (vgl. Schimany 2003, S. 453.).

⁵ Üblicherweise wird hier das Altersintervall von 15 bis 64 Jahren als Definition genommen.

Die demographischen Veränderungen führen, wie aufgezeigt, auch zu einem drastischen Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials. Die Zahl der Erwerbspersonen wird sich von derzeit ca. 42 Mio. auf 25 bis 35 Mio. - je nach Zuwanderungsvariante - verringern, wenn nicht eine erhebliche Zuwanderung von Arbeitskräften erfolgt. Das bedeutet, dass auf lange Sicht zunehmend weniger Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und insbesondere sich das, schon jetzt teilweise bestehende, Defizit an qualifizierten Fach- und Führungskräften dramatisch erhöhen wird. Gleichzeitig wird der Bedarf an gut qualifiziertem Personal weiter wachsen und ein Fachkräftemangel bereits auf mittlere Sicht immer wahrscheinlicher. Anspruchsvolle Tätigkeiten, d.h. Führungsaufgaben, Organisation und Management, qualifizierte Forschung und Entwicklung, Betreuung und Beratung, Lehren und ähnliche Tätigkeiten werden zukünftig immer bedeutsamer: „Der Anteil der Arbeitskräfte, die diese Tätigkeiten mit überwiegend hohen Anforderungen leisten, dürfe in Deutschland bis 2010 auf gut 40 Prozent steigen“ (Reinberg/Hummel 2003, S. 3). Die Frage ist, inwieweit diese Entwicklung des zukünftigen qualifikationsspezifischen Arbeitsangebots durch das vorhandene Potential an Arbeitskräften gedeckt werden kann. Aufgrund der demographischen Entwicklung ist hier große Skepsis angebracht, da sie den Umfang des qualifizierten Arbeitskräftenachwuchses limitiert. Zusammen mit der derzeitigen Qualifikationsstruktur der Bevölkerung wird bei Erwerbspersonen mit Hochschulabschluss ab 2010/2015 mit einer Mangelsituation zu rechnen sein, da die dann ausscheidenden stark besetzten und gut qualifizierten Jahrgänge wegen den geburtenschwachen nachrückenden Generationen nicht mehr in ausreichendem Maße ersetzt werden können (vgl. Reinberg/Hummel 2003, S. 5).

Der drohende Fachkräftemangel in Deutschland scheint also weitgehend unausweichlich zu sein. Es kann davon ausgegangen werden, dass es als Anreizsystem auf den qualifizierten Nachwuchs wirkt, wenn sich Betriebe auf die neuen Bedürfnisse der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einstellen und somit als „familienfreundliches“ Unternehmen gelten. Familienfreundliche Unternehmen werden im zukünftigen Wettbewerb um die knappen hochqualifizierten Fach- und Führungskräfte einen Standortvorteil haben.

Auch in der Stellungnahme der Bundesregierung zum siebten Familienbericht „Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit - Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik“ wird der zukünftige Vorteil einer familienfreundlichen Arbeitswelt betont: „Eine gute Balance von Familie und Arbeitswelt liegt im gemeinsamen Interesse und in gemeinsamer Verantwortung von Politik und Wirtschaft. Was wir brauchen ist eine nachhaltige Bevölkerungsentwicklung für unser wirtschaftliches Wachstum und für die nachhaltige Stabilisierung der Grundlagen sozialer Sicherheit“. Der Bericht geht davon aus, dass Familienfreundlichkeit in Unternehmen zunehmend als Standortvorteil angesehen wird. „Unternehmen sind jetzt aufgefordert, sich aktiv an Betreuungslösungen für ihre Beschäftigten zu beteiligen und Arbeitszeitbedingungen anzubieten, mit denen Väter und Mütter ihre familiären und beruflichen Aufgaben unter einen Hut bringen können“ (Deutscher Bundestag 2006, S. XXXI).

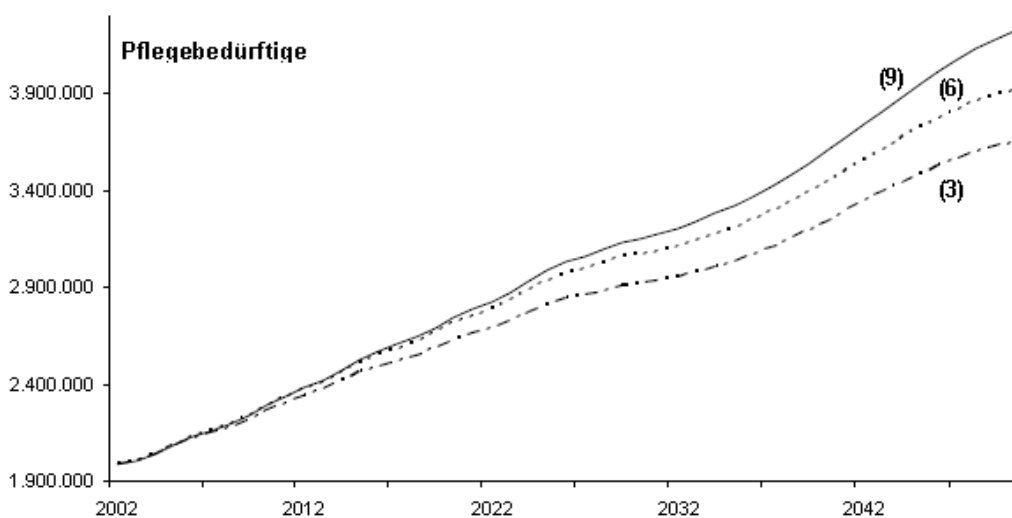
Der demografische Wandel wird sich jedoch auch noch in einem anderen Aspekt signifikant auf das Work-Life-Balance Thema auswirken. Die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird derzeit fast ausschließlich unter dem Gesichtspunkt der Kinderbetreuung diskutiert. Häufig wird dabei an junge Paare bzw. Menschen gedacht, die ihre beruflichen Anforderungen mit der Betreuung und Erziehung von Kindern unter einen Hut bringen müssen.

Die Unterstützung hilfe- und pflegebedürftiger Menschen gerät dabei bislang nur selten in das Visier der Diskussion. Dabei wird übersehen, dass von den über zwei Millionen pflegebedürftigen Menschen 68 Prozent im eigenen Haushalt leben und von Familienangehörigen und anderen Mitgliedern des privaten Netzes vollständig oder zum Teil versorgt werden. Insgesamt werden etwa 92 Prozent der pflegebedürftigen und etwa 85 Prozent der hilfebedürftigen Menschen in der Regel von Familienangehörigen betreut (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005, S. 313).

Die Bedeutung familialer Leistungen für die Unterstützung älterer, auf Hilfe angewiesener Menschen, ist unumstritten. Aus der sich verändernden Altersstruktur unserer Gesellschaft ergibt sich zwangsläufig eine Zunahme derjenigen Personen, die auf Hilfe- und Pflegeleistungen angewiesen sind. Generell geht die steigende Lebenserwartung mit einer besseren Gesundheit einher, so dass das Risiko der Pflegebedürftigkeit in Deutschland sinkt. Das bedeutet, dass die Alterung der Bevölkerung nicht zwangsläufig von einem parallelen Anstieg der Zahl der pflegebedürftigen Personen begleitet sein muss (vgl. Ziegler/Doblhammer 2005, S. 2). Sicher ist jedoch, dass, durch die Alterung der Gesellschaft und die Zunahme der Hochbetagten, der Anteil pflegebedürftiger Personen an der Gesamtbevölkerung steigen wird.

Die Abbildung 4 zeigt eine Hochrechnung der absoluten Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2050 auf der Basis der 10. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamtes mit den entsprechenden Prognosevarianten. Sie verdeutlicht, dass, unabhängig davon welche Modellvariante herangezogen wird, die Zahl der Pflegefälle erheblich ansteigen wird. Im Durchschnitt kann man davon ausgehen, dass sich ihre Zahl bis zum Jahr 2050 etwa verdoppelt (Dinkel/Kohls 2005, S. 11).

Abb. 4: Entwicklung der absoluten Zahl der Pflegebedürftigen



Quelle: Dinkel, R. und Kohls, M. 2005, S. 12, bei Prävalenzraten wie 2001 in den drei Prognosevarianten (3),(6) und (9) der 10. koordinierten Prognose des Statistischen Bundesamtes

Ausgehend von diesen Zahlen, wird für erheblich mehr Familien als bisher eine doppelte Vereinbarkeitsproblematik entstehen. Gerade Familienmitglieder im mittleren Alter, die „Sandwich-Generation“, werden vermehrt zum einen die Aufgaben in der Betreuung und Erziehung von Kindern bewältigen müssen, zum anderen auch Unterstützungsleistungen hinsichtlich der Betreuung und Pflege ältere Menschen zu erbringen haben.

Wie aufgezeigt, wird der demographische Wandel die deutsche Bevölkerung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten deutlich umstrukturieren. Diese Entwicklung ist aufgrund der Tendenzen der letzten drei Jahrzehnte für die nahe Zukunft vorgezeichnet und unaufhaltsam. Für die Unternehmen hierzulande ist in erster Linie die Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials wichtig anzusehen, welches das inländische Arbeitskräfteangebot determiniert. Die dafür prognostizierten Veränderungen weisen auf einen rasch zunehmenden Mangel an hochqualifizierten Fach- und Führungskräften hin. Um hier keine zukünftigen Wettbewerbsnachteile zu erleiden, erscheint es als Gebot der Stunde, dass Betriebe verstärkt Anstrengungen unternehmen müssen, Qualifikation langfristig an das Unternehmen zu binden. Gerade junge hochqualifizierte Arbeitskräfte wollen aber immer häufiger Karriere machen ohne dabei auf Kinder verzichten zu müssen. Die hohe Kinderlosigkeit von Akademikerinnen beispielsweise kommt in den meisten Fällen nicht freiwillig zustande, sondern ist mehrheitlich strukturell bedingt. Eine familienfreundliche Unternehmensstruktur kommt nicht nur der Familienorientierung von hochqualifizierten jungen Menschen und den Bedürfnissen der Familien entgegen, sondern bedeutet auch in der zunehmenden Konkurrenz um Fach- und Führungskräfte einen Vorteil für das Unternehmen. Ein Indiz dafür ist die zunehmende Zahl an Betrieben, die mit den Gütesiegel „Audit Beruf und Familie“ zertifiziert werden. Gerade die Globalisierung mit der Öffnung der Weltmärkte und die immer schneller werdende technologische Innovation erfordern zunehmend qualifiziertes Personal, das für die meisten Arbeitgeber nur dann eine sinnvolle Investition bedeutet, wenn es auf Dauer an das Unternehmen gebunden werden kann.

Eine weitere Konsequenz der demographischen Veränderung ist die Zunahme des Anteils an Älteren in der Bevölkerung. Unabhängig von der Entwicklung der Pflegeversicherung wird auch weiterhin der Großteil der Pflege- und Hilfebedürftigen von Familienangehörigen betreut werden. Das bedeutet, dass ein zusätzlicher Aspekt in der Diskussion um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigt werden muss und zusätzliche Belastungen für die Mehrheit der Erwerbspersonen zu erwarten sind. Auch hier kann eine familienbewusste Arbeitswelt den Bedürfnissen der Menschen entgegenkommen und gleichzeitig die Eigeninteressen der Betriebe bedienen.

Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen, dass familienpolitische Leistungen des Staates nicht ausreichen, um das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufriedenstellend zu lösen. Auch die Wirtschaft ist hier gefordert, eine tragende Rolle und Mitverantwortung zu übernehmen. Denn nur so kann es gelingen, jungen Menschen eine Work-Life-Balance zu ermöglichen, in deren Rahmen sie sowohl ihren Beruf ausüben als auch den Wunsch nach Familie, den immer noch die meisten Paare als Lebensziel haben, verwirklichen können.

1.3 Wandel der Geschlechterrollen

In Bezug auf die Rollen von Frauen und Männern hat sich in den vergangenen Jahrzehnten ein tiefgreifender Wandel vollzogen. Bis Mitte des vergangenen Jahrhunderts existierte in vielen deutschen Familien noch eine eindeutige Trennung zwischen einem erwerbstätigen, männlichen „Familienernährer“ und einer auf Kindererziehung und Hausarbeit fokussierten Ehefrau. Seit den 1950er Jahren nehmen jedoch verheiratete Frauen und Mütter zunehmend am Erwerbsleben teil, d.h. es fand im Zeitverlauf eine Annäherung der Erwerbsteilnahme von Männern und Frauen statt. Im Fokus dieses Wandels der Geschlechterrollen stand lange nur die veränderte Rolle von Müttern, insbesondere ihre Tätigkeiten und ihre Zeitverwendung im Spannungsfeld von Familie und Beruf. Dies führte dazu, dass die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit lange Zeit nur für Frauen diskutiert wurde.

In jüngster Zeit steht verstärkt das Rollenbild des Mannes und insbesondere das der Väter im öffentlichen Blickfeld und im Visier der Familienforschung. Das Infragestellen alter Rollenbilder bezieht sich zunehmend auch auf die Väter und die Erkenntnisse der Familienforschung machen deutlich, dass das Verständnis von Vaterschaft im Wandel ist (Fthenakis 2005, Fthenakis/Minsel 2002, Vaskovics/Rost 2002, Zulehner 2003). Der moderne Vater möchte mehr als (nur) der Brotverdiener der Familie sein – „neue Väter“ wollen eine engagierte Vaterschaft leben. Diese zeichnet sich, in Abgrenzung zur traditionellen Ernährerrolle, durch ein verstärktes Engagement der Väter in der Vater-Kind-Beziehung, bei der Kinderbetreuung und der Hausarbeit und eine höhere Verantwortlichkeit für das Wohlergehen des Kindes aus (Lamb 1986, Levine/Pittinsky 1998, Palkovitz 1997). Ergebnisse repräsentativer Umfrage zeigen, dass heute ca. ein Fünftel der Väter dementsprechende Einstellungen haben, mit steigender Tendenz (Rost 2001, Zulehner/Volz 1998).

Allerdings zeigt sich bislang in der Realität dieser Wandel nur teilweise, Einstellungen und Verhalten scheinen noch auseinander zu klaffen. So hat sich beispielsweise der Anteil an Vätern in Elternzeit von 1986 bis zur Einführung der neuen Elternzeitregelung im Jahr 2007 nur geringfügig von 2% auf 5% erhöht, ebenso konstant niedrig ist seit vielen Jahren die Teilzeitquote von Männern. Angesichts des geringen Anteils an Vätern, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie unterbrechen oder reduzieren, erscheint die Frage berechtigt, ob die neuen, familienorientierten Väter nur eine „Vater Morgana“ sind (Sauerborn 1992) und die viel zitierte „verbale Aufgeschlossenheit bei weitgehender Verhaltensstarre“, die der Soziologe Beck (1986) bereits vor 20 Jahren ironisch beschrieb, nach wie vor Gültigkeit hat. Es bleibt abzuwarten, ob die neue Elternzeitregelung hier eine Veränderung bewirkt, die ersten Zahlen deuten vorsichtig darauf hin.

Die Hindernisse für Väter, die ihr berufliches Engagement zugunsten der Familie reduzieren wollen, sind gut erforscht: Primär sind es finanzielle Gründe, gleich dahinter rangieren Ängste, den Arbeitsplatz zu verlieren, den Anschluss im Beruf zu verpassen oder Nachteile in der weiteren Berufskarriere in Kauf nehmen zu müssen (Allensbach 2005, Vaskovics/Rost 2002). Zudem verstärken viele Väter ihr berufliches Engagement nach der Familiengründung, um den Verlust des Einkommens der Mütter (die in der Regel in Elternzeit gehen) auszugleichen (BZgA 2005). Für viele Männer bleibt so nach dem Übergang zur Vaterschaft die Devise

„Hauptsache Arbeit“ und die Familie wird zur Nebensache (Gesterkamp 2005, Schnack/Gesterkamp 1998).

Dies führt immer mehr Väter in eine Zwickmühle: Sie bleiben in ihrer Beteiligung an der Kinderbetreuung und Hausarbeit hinter ihren eigenen Erwartungen und hinter denen ihrer Partnerinnen zurück. Zunehmend mehr Väter leiden unter einer mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie scheuen die Risiken, die damit verbunden sind, im Unternehmen eine ausgeprägte Familienorientierung offen zu vertreten, solange Leistung nach wie vor an betrieblicher Präsenz und weniger am Output gemessen wird und Karrieren nach 17 Uhr entschieden werden. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten und einem, durch traditionelle Rollenbilder geprägten gesellschaftlichen Klima, haben engagierte Väter wenig Spielraum für Experimente bei der Arbeitszeitgestaltung. Eine aktuelle Umfrage ergab, dass 90% der Väter das Gefühl der Überforderung durch die unterschiedlichen Anforderungen von Beruf und Familie kennen und 70% von ihnen sich in einem Konflikt zwischen beruflichen und familiären Engagement befinden (BMFSFJ 2006).

Die Facetten der Vaterschaft sind heute vielfältig. Immer mehr Väter sollen beruflich erfolgreich und gleichzeitig in der Familie präsent sein – keine leichte Aufgabe. Viele Väter sind mit der ausschließlichen Rolle des Ernährers unzufrieden und wollen mehr Verantwortung bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder übernehmen, d.h. sie wollen mehr Zeit für die Familie haben. Eine familienbezogene Berufspause (z.B. Elternzeit) oder eine (zeitweise) Reduktion der Arbeitszeit gelten aber immer noch als Makel in der männlichen Erwerbskarriere. Hier sind die Unternehmen in besonderem Maße gefordert, auf die Bedürfnisse der „neuen Väter“ einzugehen. Wenn einem Vater ermöglicht wird, eine Balance zwischen betrieblichen und familialen Anforderungen herzustellen, profitiert langfristig auch das Unternehmen davon. Die Schaffung einer väter- und familienfreundlichen Betriebskultur wird für die Rekrutierung qualifizierten Personals zukünftig an Bedeutung gewinnen. Zum einen wird das Fach- und Führungskräftepotenzial immer stärker bei Frauen und Müttern zu suchen sein, zum anderen kommen Unternehmen nicht umhin, dem gesteigerten Interesse von Männern, sich an Familien- und Erziehungsaufgaben zu beteiligen, dahingehend Rechnung zu tragen, dass sie spezielle Lösungen der Vereinbarkeitsproblematik für die Zielgruppe der Väter erarbeiten. Im Bereich der Arbeitswelt kann eine familienfreundliche Personalpolitik das Engagement von Vätern in den Familien fördern, solange sie nicht nur die Mütter im Blickfeld hat. Erfreulicherweise erkennen immer mehr Chefetagen und Personalabteilungen deutscher Unternehmen, dass Familienfreundlichkeit inzwischen ein positiver Wettbewerbs- und Standortfaktor ist.

1.4 Steigende Bedeutung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen in der Praxis

Ein Angebot von familienfreundlichen Maßnahmen bedeutet nicht nur eine effiziente Personaleinsatzplanung, sondern stellt auch ein Anreizsystem für qualifizierte Mitarbeiter(innen) dar. Die Balance zwischen Unternehmensinteresse und Mitarbeiterinteresse, die bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen zu wahren ist, schafft Bedingungen für Loyalität und Arbeitszufriedenheit seitens der Beschäftigten und trägt so zur Effizienzsteigerung des gesamten Betriebes bei.

Es gibt bereits eine breite Palette an betrieblichen Modellen und Maßnahmen, die dazu dienen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern und zu erleichtern. Dazu zählen Modelle, die sich auf die Arbeitszeiten und -abläufe beziehen, wie z.B. Teilzeitmodelle, Job-Sharing, flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeit. Die Vorteile, die sich aus einer Teilzeitbeschäftigung oder einer flexiblen Handhabung der Arbeitszeit für den Mitarbeiter ergeben, liegen auf der Hand. Gerade in bestimmten Lebensphasen bietet sich ein Reduzieren der Arbeitszeit an, z.B. nach der Familiengründung, wenn die Kinder noch klein sind, ein anschließliches Daheimbleiben mit gänzlichem Verzicht auf eine Berufstätigkeit aber nicht gewünscht wird. Da inzwischen die Elternzeit von beiden Partnern gleichzeitig genommen werden kann und in dieser Zeit auch beide Partner im Umfang von bis zu 30 Wochenstunden teilzeiterwerbstätig sein können, gewinnt die Einführung von Teilzeitmodellen neue Aktualität und Attraktivität. Aber auch nach den Elternzeiten ergeben sich lebenslaufspezifisch immer wieder Familienphasen, die ein besonderes Engagement erfordern und in denen sich die Vereinbarkeitsproblematik erneut stellt. Dies ist dann der Fall, wenn Kinder eingeschult werden und der Betreuungsbedarf am Nachmittag wieder ansteigt, aber auch im späteren Lebensalter, wenn z.B. ältere Angehörige zu pflegen sind.

Zu Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern und dadurch Arbeitsabläufe optimieren können gehören auch alle Formen der Unterstützung von Kinderbetreuung und Möglichkeiten, die spezielle Freistellungs-, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsregelungen bieten. Ein wesentlicher Bereich, in dem Unternehmen ihren beschäftigten Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf merklich erleichtern können, sind Hilfestellungen bei der Kinderbetreuung. Mittlerweile ist die Bedarfsdeckung in der Betreuung der 3 bis 6-jährigen Kinder durch die öffentlichen Kinderbetreuungsangebote weitgehend erreicht, nur in Einzelfällen besteht noch ein Mangel an Plätzen. Anders ist die Situation bei Kindern unter drei Jahren (Krippen) und bei der Nachmittagsbetreuung von Schulkindern (Horte). Hier gibt es nach wie vor ein Defizit an öffentlichen Betreuungsangeboten. Ein weiterer Problempunkt sind die Öffnungszeiten, die trotz zunehmender Bemühungen der Trägereinrichtungen oft nicht ausreichen, um entspannt und ohne Zwischenlösungen berufstätig sein zu können. Dies gilt in besonderem Maße noch einmal für die Ferienzeiten von Kindergärten und Schulen. Hier können Unternehmen eine Reihe von Maßnahmen anbieten, die die Betreuung der Kinder absichern helfen oder flexible Brücken- und Auffangzeiten für Betreuungsnotstände schaffen.

Die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen ist häufig mit Kosten und Risiken verbunden. Die Abschätzung der Kosten ist zum Teil schwierig zu bestimmen, da die Maßnahmen oftmals nur eingeschränkt quantifiziert werden können und eher mit qualitativen Kriterien zu erfassen sind. Auch Nutzen und Erfolge von familienfreundlichen Maßnahmen zeigen sich nicht immer und sind eher mittel- bis langfristig messbar. Will sich ein familienorientiertes Personalmanagement als strategiefähiges Planungs- und Handlungsinstrument erweisen, so ist ein langfristiges und kontinuierliches Engagement erforderlich, das sowohl Maßnahmen als auch die ideelle Haltung der Unternehmensführung als Gesamtkonzept erfasst. Auf diese Weise entsteht eine familienorientierte Personalpolitik in der Unternehmenskultur, die produktivitätswirksame Effekte zur Folge hat. Damit werden beide Zielsetzungen gleichermaßen bedient: das Ziel der betriebswirtschaftlich unmittelbar zu erfassenden Effizienz- und Produktivitätssteigerung (z.B. über optimale Ausnutzung von Betriebszeiten oder die Senkung von Fehlzeiten und Krankmeldungen) als auch das ideelle Ziel der Steigerung von Motivation, Arbeitszufriedenheit und Loyalität seitens der Mitarbeiter(innen) und der Verbesserung von Image und öffentlichem Ansehen.

Die meisten jungen Familien wollen heute ihre familiären Verpflichtungen und ihr berufliches Engagement gut verbinden können. Für sie ist Familienfreundlichkeit im Betrieb daher ein wichtiges Thema. Gleichzeitig liegt eine familienfreundliche Personalpolitik auch im ureigenen Interesse der Unternehmen, da sie sich auch betriebswirtschaftlich rechnet. Wenn es gelingt, mit Hilfe von familienpolitischen Maßnahmen und familienfreundlichen Unternehmen den Familien eine Wahlfreiheit für ihr Modell der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, werden langfristig junge Paare auch wieder ihren Kinderwunsch realisieren. Denn Familie steht nach wie vor an erster Stelle in der Lebensplanung junger Menschen und ihr Kinderwunsch ist höher als die Zahl der Kinder, die sie tatsächlich derzeit bekommen.

2 Stichprobenbeschreibung der Mitarbeiterbefragung

Vor dem Hintergrund der in den vorangegangenen Ausführungen geschilderten demographischen und gesellschaftlichen Entwicklungen hat die Erzdiözese Bamberg 2007 eine Mitarbeiterbefragung zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ durchgeführt. Bevor die Ergebnisse dieser Erhebung vorgestellt und diskutiert werden, erfolgt zunächst eine Darstellung der methodischen Vorgehensweise und Stichprobenzusammensetzung.

2.1 Konzeption der Studie und Zeitraum der Befragung

Das Erzbischöfliche Ordinariat Bamberg hat es sich zur Aufgabe gemacht, die eigene Organisation im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu überprüfen. Dazu wurde ein Arbeitskreis geschaffen, der mit Vertreter(inne)n der Arbeitgeberseite, der Mitarbeitervertretungen, der Gleichstellungs-Stelle und der Frauenkommission besetzt ist, und die Zielsetzung verfolgt, ein Konzept zu diesem wichtigen Thema zu entwickeln. Ein erster Schritt auf diesem Weg ist die Ermittlung des tatsächlichen Bedarfs an familienfreundlichen Maßnahmen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dazu wurde vom 11.06.2007 bis 13.07.2007 eine Befragung durchgeführt, die einen Überblick über die derzeitige Situation sowie mögliche Handlungsfelder und Maßnahmen aus der Sicht der Betroffenen geben soll.

Die Befragung erfolgte in schriftlicher Form mittels eines fünfseitigen Fragebogens⁶. Der Fragebogen war bereits konzeptionell vorbereitet und wurde von uns hinsichtlich methodischer Aspekte, der späteren Auswertung und unter inhaltlichen und wissenschaftlichen Gesichtspunkten leicht überarbeitet. Ein dazugehöriges Anschreiben sollte die Motivation zur Teilnahme erhöhen, vermittelte den zu Befragenden die Zielsetzung der Studie und wies auf den Datenschutz und die Anonymität der Auswertung hin. Mittels eines Freiumschlags konnten die Teilnehmer der Befragung den Fragebogen zurück senden.

2.2 Größe der Grundgesamt und der Stichprobe, Rücklaufquote

Entsprechend dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sollte sich die Befragung grundsätzlich an diejenigen wenden, die Kinder erziehen und betreuen und/oder sich um pflege- bzw. hilfebedürftige Angehörige kümmern. Da jedoch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die mit Kindern in einem Haushalt zusammenleben oder Angehörige pflegen nicht als solche registriert sind, konnte diese Gruppe nicht gezielt angeschrieben werden. Daher wurde der Fragebogen an alle Mitarbeiter(innen) in den MAV Bereichen: Verwaltung, Pastorale Dienste und Religionslehrer(innen), Erzbischöfliches Jugendamt verschickt.

Insgesamt erhielten somit 1.066 Personen den Fragebogen. Davon sandten 405 Personen den Fragebogen ausgefüllt zurück. Die Rücklaufquote bezogen auf alle Beschäftigten beträgt damit 38 %. Die Rücklaufquote hinsichtlich der Zielgruppe ist nicht exakt zu ermitteln, da keine

⁶ Die schriftliche Erhebungsform hat den Vorteil, dass die Ergebnisse standardisiert werden und z.B. Vergleiche nach Tätigkeitsbereichen leichter zu ziehen sind. Um der Gefahr entgegenzuwirken, dass individuelle Probleme und Anregungen durch die standardisierte Form unterbunden werden, wurden in den Fragebogen auch mehrere offene Fragen integriert (vgl. z.B. Görtler/Rosenkranz 2006: 65)

Informationen vorliegen, wie viele Mitarbeiter(innen) sich um pflege- bzw. hilfebedürftige Angehörige kümmern. Die Anzahl der Mitarbeiter(innen) mit Kindern liegt bei 559 Personen. Die Frage „Haben Sie nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige Angehörige zu versorgen?“ wurde von 9,5 % der Befragten bejaht. Rechnet man dies auf die Grundgesamtheit (n = 1.066) hoch, kann die Anzahl derjenigen, die Angehörige pflegen auf etwa 102 Personen geschätzt werden. Dies würde bedeuten, dass die bereinigte Grundgesamtheit, also diejenigen, die als Zielpersonen für diese Befragung in Betracht kommen, bei ca. 661 Mitarbeiter(innen) liegt. Bei einem Fragebogenrücklauf von n = 405 wäre dies eine Netto- Rücklaufquote von 61,2 %. Da bei schriftlichen Befragungen die Rücklaufquote in der Regel bei ca. 30 % liegt, kann der Rücklauf bei dieser Studie somit als überdurchschnittlich hoch angesehen werden. Das große Interesse an der Studie, eine hohe Teilnahmebereitschaft und ein hohes Mitteilungsbedürfnis drückt sich auch darin aus, dass sehr viele Befragte die Möglichkeit nutzten, offene Antworten und freie Kommentare bei den entsprechenden Fragestellungen niederzuschreiben.

2.3 Vergleich der Stichprobenstruktur mit der Zusammensetzung der Beschäftigten

Aufgrund der geschilderten Probleme mit der exakten Bestimmung der eigentlichen Grundgesamtheit für diese Befragung (Mitarbeiter(innen), die Kinder erziehen und betreuen und/oder sich um pflege- bzw. hilfebedürftige Angehörige kümmern) können auch nur eingeschränkt Aussagen zur Repräsentativität der Stichprobe gemacht werden. Es liegen nur Daten zur Verteilung nach Tätigkeitsbereichen, nach Geschlecht und nach Altersstruktur über die Gesamtzahl der Mitarbeiter(innen) des Erzbischöflichen Ordinariats Bamberg vor. Diese Daten werden im Folgenden mit denen der Befragten verglichen, um zumindest annäherungsweise Aussagen über die Repräsentativität der Stichprobe machen zu können.

Tätigkeitsbereiche

Tab. 2: Vergleich von Grundgesamtheit und Stichprobe nach Bereichen

Tätigkeitsbereiche	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Verwaltung	421	39,5 %	139	37,7 %
Jugend	153	14,4 %	30	8,1 %
Pastorale Dienste und Religionslehrer	492	46,1 %	200	54,2 %
Gesamt	1.066	100,0 %	369	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Knapp die Hälfte (46,1 %) der Mitarbeiter(innen) des Erzbischöflichen Ordinariats Bamberg arbeiten im Bereich Pastorale Dienste und Religionsunterricht, 14,4 % im Bereich Jugend und 39,5 % sind in der Verwaltung tätig. Wie die folgende Tabelle zeigt, sind bei den zurückgekommenen Fragebögen die Mitarbeiter(innen) aus allen Bereichen weitgehend entsprechend ih-

rer Verteilung in der Grundgesamtheit vertreten. Lediglich der Bereich „Jugend“ ist leicht unterrepräsentiert, dafür der Bereich Pastorale Dienste und Religionslehrer leicht überrepräsentiert

Zu ihrem Tätigkeitsbereich machten 20 Personen im Fragebogen keine Angabe, acht Personen nannten sonstige Bereiche (Kantine, Abendgymnasium, Raumpflege, Beratungsstelle, Arbeiter, Kiga, Lehrer Theresianum) und es waren insgesamt acht Doppelnennungen zu verzeichnen, so dass sich hier hinsichtlich der Gesamtzahl eine Differenz zu den 405 ausgefüllten Fragebögen ergibt.

Geschlecht

Von den insgesamt 1.066 Beschäftigten des Erzbischöflichen Ordinariats Bamberg sind 61,9 % Frauen und 37,9 % Männer. Die Stichprobe weist nahezu das gleiche Verhältnis der Geschlechter auf (siehe Tab. 3). Damit sind beide Geschlechter auch entsprechend repräsentiert.

Tab. 3: Vergleich von Grundgesamtheit und Stichprobe nach Geschlecht

Geschlecht	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Frauen	660	61,9 %	258	63,9 %
Männer	406	38,1 %	146	36,1 %
Gesamt	1.066	100,0 %	404	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Alter

Tab. 4: Vergleich von Grundgesamtheit und Stichprobe nach Alter

Alter	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Unter 30 Jahre	71	6,7 %	7	1,8 %
30 bis unter 40 Jahre	209	19,6 %	81	20,4 %
40 bis unter 50 Jahre	443	41,5 %	207	52,1 %
50 Jahre und älter	343	32,2 %	102	25,7 %
Gesamt	1.066	100,0 %	397	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Knapp ein Drittel (32,2 %) aller Mitarbeiter(innen) sind 50 Jahre und älter, 41,5 % sind zwischen 40 und 50 Jahre alt, knapp ein Fünftel (19,6 %) liegt im Altersbereich zwischen 30 und 40 Jahre und nur 6,7 % sind unter 30 Jahre alt. Wie Tabelle 4 zeigt sind in der Stichprobe die jüngste und die älteste Gruppe mit 1,8 % bzw. 25,7 % etwas unterrepräsentiert. Vermutlich ist

das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den unter 30-jährigen noch nicht so aktuell, da heute die Familiengründung in einem vergleichsweise hohem Alter erfolgt (das durchschnittliche Alter der Mütter bei der Geburt ihres ersten ehelich geborenen Kindes in Bayern lag im Jahr 2004 bei 29,1 Jahren).

Alleinerziehende

Zum Familienstand der Mitarbeiter lagen uns keine Informationen vor, lediglich ein Hinweis, dass beim Arbeitgeber Erzdiözese Bamberg 56 alleinerziehende Mitarbeiter(innen) beschäftigt sind, das entspricht einem Anteil von 5,3 %. Von den 405 ausgefüllten Fragebögen kamen insgesamt 21 von Alleinerziehenden im weitesten Sinne der amtlichen Statistik, d.h. von ledigen, verwitweten, geschiedenen oder verheiratet getrennt lebenden Personen mit Kinder im Haushalt zurück. Der Anteil an der Stichprobe liegt daher mit 5,2 % fast exakt beim entsprechenden Anteil in der Grundgesamtheit.

Insgesamt zeigt sich, dass, soweit man das aus den vorhandenen Daten zu Grundgesamtheit ablesen lässt, die befragten Mitarbeiter(innen) hinsichtlich Alter, Geschlecht, Lebensform (Alleinerziehende) und Arbeitsbereiche eine repräsentative Stichprobe aller Beschäftigten des Erzbischöflichen Ordinariats Bamberg darstellen und die Ergebnisse der Studie deshalb auch auf alle Mitarbeiter(innen) weitgehend übertragbar sind.

2.4 Soziodemografische und sozialstrukturelle Eckwerte der Stichprobe

Im folgenden sollen die wesentlichen soziodemographischen und sozialstrukturellen Merkmale der Stichprobe dargestellt werden. Wie bereits in Tab. 3 dargestellt sind knapp zwei Drittel der Befragten (63,9 %) weiblich und gut ein Drittel (36,1 %) männlich.

Das **Alter** der Befragten streut von 23 bis 68 Jahren, der Altersdurchschnitt in der Stichprobe liegt bei 45,3 Jahren. Die große Mehrheit ist zwischen 40 und 55 Jahren alt, also gerade in der Altersgruppe, in der die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die meisten sich am dringlichsten darstellt. Es ist ein signifikanter Unterschied nach Geschlecht feststellbar: Die befragten Frauen sind im Mittel 2,9 Jahre jünger als die Männer, die den Fragebogen beantwortet haben und in der Altersklasse bis 30 Jahre sind ausnahmslos Frauen vertreten.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der befragten Mitarbeiter nach **Tätigkeitsbereichen**. Etwa je ein Viertel kommen aus dem Bereich Verwaltung (Erzbischöfliches Ordinariat), Religionslehrkräfte und Pastorale Dienste, 12 % arbeiten in der Verwaltung (Außenstelle) und 7,8 % im Jugendamt. Wie bereits erwähnt sind damit alle Bereiche des Erzbischöflichen Ordinariats Bamberg ausreichend vertreten, so dass repräsentative Aussagen für alle Mitarbeiter(innen) möglich sind.

Tab. 5: Befragte nach Tätigkeitsbereichen

Tätigkeitsbereiche	Anzahl	Prozent
Verwaltung (Erzbischöfliches Ordinariat)	94	24,4 %
Verwaltung (Außenstelle)	45	11,7 %
Religionslehrkräfte	102	26,5 %
Pastorale Dienste	98	25,4 %
Jugendamt	30	7,8 %
Sonstiges	16	4,2 %
Gesamt	385	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Betrachtet man den höchsten allgemeinen **Schulabschluss**, ist auffällig, dass knapp zwei Drittel der Befragten (65,1 %) Hochschulreife haben. Gut ein Zehntel (11,6 %) hat einen Hauptschulabschluss und 22,8 % haben die mittlere Reife als höchsten Schulabschluss. Je eine Person hat keinen bzw. einen sonstigen Schulabschluss. Der Schulabschluss variiert signifikant mit dem Geschlecht und dem Tätigkeitsbereich: Während von den befragten Männern 83,4 % das Abitur haben, sind es bei den Frauen gut die Hälfte (55,5 %). Dagegen liegt der Anteil an männlichen Befragten mit Hauptschulabschluss mit 5,5 % deutlich niedriger als bei den Frauen (14,8 %).

Tab. 6: Befragte nach Schulabschluss und Geschlecht (in Prozent)

Höchster Schulabschluss	Frauen (n = 256)	Männer (n = 145)
Hauptschulabschluss	14,8 %	5,5 %
Mittlere Reife	29,7 %	11,0 %
Abitur	55,5 %	83,4 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Weitere Unterschiede zeichnen sich nach Tätigkeitsbereichen ab: Sehr hoch ist der Anteil an Personen mit Abitur im Bereich Religionslehrkräfte (87,3 %) und Pastorale Dienste (92,9 %) während im Bereich der Verwaltung mehrheitlich Personen mit niedrigerem Schulabschluss beschäftigt sind.

Befragt nach den **Familienstand** wird deutlich, dass die große Mehrheit der Befragten (85,9 %) verheiratet ist, 8,4 % sind ledig und 3,5 % geschieden. Vier Frauen sind verheiratet, leben aber getrennt von ihren Männern und 5 Personen sind verwitwet.

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter(innen), die an der Befragung mitgemacht haben, hat **Kinder**. Lediglich bei 17,9 % der Befragten lebten zum Zeitpunkt der Erhebung keine Kinder im Haushalt. Daraus kann jedoch nicht zwingend geschlossen werden, dass sie kinderlos sind. Nachdem die Hälfte von ihnen schon älter als 50 Jahre ist, können ihre Kinder schon das elterliche Haus verlassen haben. Etwa ein Viertel (25,6 %) hat ein Kind, 37,8 % haben zwei Kinder und der Anteil an Kinderreichen, d.h. Mitarbeiter, die drei oder mehr Kinder ha-

ben, ist mit 18,6 % deutlich höher als in der Gesamtbevölkerung. „Spitzenreiter“ sind zwei Befragte mit sechs Kindern.

Tab. 7: Anzahl der Kinder im Haushalt

Kinderzahl	Anzahl	Prozent
keine	69	17,9 %
Ein Kind	99	25,6 %
Zwei Kinder	146	37,8 %
Drei Kinder	55	14,2 %
Vier oder mehr Kinder	17	4,4 %
Gesamt	386	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Bei der Frage nach dem **Beschäftigungsumfang** wird deutlich, dass nur knapp die Hälfte der befragten Mitarbeiter(innen) (48,5 %) eine Vollzeit-Beschäftigung haben. Etwas mehr als ein Fünftel von ihnen (22,3 %) arbeitet halbtags bzw. hat eine 50%-Stelle, 13,8 % sind geringfügig beschäftigt (weniger als eine 50%-Stelle) und 15,4 % arbeiten Teilzeit mit mehr als 50% Stellenanteil. Wie die folgende Tabelle zeigt, ergeben sich hierbei deutliche Unterschiede nach Geschlecht: Während fast alle männlichen Befragten (90,3 %) Vollzeit beschäftigt sind, liegt der Anteil bei den befragten Frauen lediglich bei 23,8 %. Ein Drittel von ihnen arbeitet halbtags und je ein gutes Fünftel ist geringfügig beschäftigt bzw. Teilzeit (zwischen 50% und ganztags) angestellt. Die Mitarbeiterinnen verteilen sich also etwa gleich über die verschiedenen Beschäftigungsformen, während es nur wenige männliche Beschäftigte gibt, die nicht ganztags arbeiten.

Tab. 8: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht

Beschäftigungsumfang	Gesamt		Frauen	Männer
	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent
Geringfügig beschäftigt (weniger als halbtags)	54	13,8 %	20,9 %	2,1 %
Halbtags (50%-Stelle)	87	22,3 %	33,6 %	2,8 %
Teilzeit (zwischen halbtags und Vollzeit)	60	15,4 %	21,7 %	4,8 %
Vollzeit (100%-Stelle)	189	48,5 %	23,8 %	90,3 %
Gesamt	390	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Der Beschäftigungsumfang variiert auch nach den Tätigkeitsbereichen. Der höchste Anteil an Vollzeitbeschäftigten findet sich im Bereich „Pastorale Dienste“, 71 % der Mitarbeiter(innen) in diesem Bereich arbeiten Ganztags. Dagegen sind überdurchschnittlich viele halbtags und geringfügig beschäftigte Mitarbeiter(innen) in den Bereichen „Verwaltung“ und „Jugendamt“ tätig.

Eine Teilzeit-Beschäftigung wird hauptsächlich aus familiären Gründen gewählt: Drei Viertel der geringfügig Beschäftigten, 88,2 % der Halbtags-Kräfte und 69,9 % der sonstigen Teilzeitbeschäftigten gaben dieses Motiv an. Dahinter steht vermutlich der Wunsch, familiäre Aufgaben und Pflichten mit der Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen.

Beurlaubt waren zum Zeitpunkt der Befragung insgesamt 38 Beschäftigte, davon befanden sich 28 in Elternzeit, neun hatten Sonderurlaub aufgrund der Kinderbetreuung und eine Person wegen sonstiger Gründe. Sonderurlaub um Angehörige zu Pflegen wurde von keiner Person in Anspruch genommen.

Ein Zehntel der befragten Mitarbeiter(innen) hatte zum Zeitpunkt keine(n) Partner(in) und bei weiteren 11,9 % ist der/die Partner/in nicht berufstätig. Zwei Drittel der erwerbstätigen Partner(innen) arbeiten Vollzeit, je 12,6 % halbtags bzw. Teilzeit (zwischen halbtags und Vollzeit) und 8,6 % sind nur geringfügig beschäftigt.

3 Welche Schwierigkeiten sehen die Beschäftigten des Erzbistums Bamberg bei der Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familienarbeit?

In den ersten inhaltlichen Themenblöcken der Mitarbeiterbefragung wurden die Beschäftigten gebeten anzugeben, inwieweit und durch welche konkreten Rahmenbedingungen ihres Arbeitsplatzes Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auftreten.

3.1 Hindernisse im Berufsalltag

Nur knapp 17 % der Befragten gaben an, dass es in ihrem Berufsleben nie Situationen gebe, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren. Fast zwei Drittel der Beschäftigten haben manchmal und 18 % sogar häufig Probleme, ihre Erwerbstätigkeit und die Familienarbeit aufeinander abzustimmen.

Tab. 9: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach Geschlecht

„Gibt es Situationen in Ihrem Berufsleben, die es schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zu vereinbaren?“	Gesamt		Frauen	Männer
	Anzahl	Prozent	Prozent	Prozent
nein, nie	63	16,8 %	20,6 %	10,6 %
ja, manchmal	245	65,2 %	66,5 %	62,7 %
ja, häufig	68	18,1 %	12,9 %	26,8 %
Gesamt	376	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Es zeigt sich, dass es insbesondere für Männer eine Herausforderung darstellt, ihre beruflichen Verpflichtungen und ihr Engagement in der Familie unter einen Hut zu bringen. Dieses Ergebnis überrascht zunächst und ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass rund drei Viertel der befragten Frauen „nur“ Teilzeit arbeiten, während fast alle männlichen Arbeitnehmer der Erzdiözese Bamberg Vollzeitstellen haben. Frauen übernehmen traditionellerweise mehr Verantwortung für die Aufgaben der Kinderbetreuung, die Hausarbeit und die Pflege kranker und alter Angehöriger und trotz ihrer gestiegenen Bildungs- und Erwerbsbeteiligung richten Frauen den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit in der Regel danach aus, wie viel berufliches Engagement möglich ist, ohne dass die Familienarbeit darunter leidet (vgl. Mühling et al. 2006). 72,5 % der Frauen, die sich an der Mitarbeiterbefragung beteiligt haben, geben folglich an, aus familiären Gründen Teilzeit zu arbeiten. Männer sind hingegen stark durch ihre Ernährerrolle geprägt, daher investieren sie üblicherweise nur soviel Zeit in Familie und andere private Interessen, wie es ihre Vollzeitbeschäftigung zulässt (siehe z.B. Mühling 2007). Im Zuge sich wandelnder Geschlechterrollen (siehe Kap. 1.3) gewinnt jedoch aktive Vaterschaft zunehmend an Bedeutung, so dass sich heute für viele Männer im Alltag ein Vereinbarkeitsdilemma ergibt.

Dass der Umfang der Arbeitszeit ein zentraler Faktor für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist, wird daran deutlich, dass nur 6 % der geringfügig beschäftigten, 14 % der halbtags oder Teilzeit erwerbstätigen, aber 25 % der Vollzeit arbeitenden Befragten häufig Probleme hat, die familiären und beruflichen Aufgaben in Einklang zu bringen.

Neben dem Umfang der Erwerbstätigkeit sind insbesondere die organisatorischen Aspekte der Berufstätigkeit ausschlaggebend, die je nach Arbeitsbereich stark variieren. Während z.B. Beschäftigte des Erzbistums Bamberg, die in der Verwaltung oder als Religionslehrer(innen) tätig sind, relativ regelmäßige und auf die Werktage beschränkte Dienstzeiten haben dürften, sind für Mitarbeiter(innen) im Pastoralen Dienst Arbeitseinsätze am Abend oder am Wochenende, wenn die Kinder und Partner(in) Freizeit haben und sich eigentlich Fenster für eine gemeinsame Familienzeit auftäten, keine Seltenheit. Die Folge ist, dass 33 % der Beschäftigten in den Pastoralen Diensten angeben, dass sie häufig Situationen erleben, in denen es zu Konflikten zwischen den beruflichen Anforderungen und den familialen Interessen kommt. Demgegenüber klagen nur 14 % der Verwaltungsangestellten, 15 % der Mitarbeiter(innen) des Jugendamtes und gerade einmal 8 % der Religionslehrer(innen) über eine derartige Belastung.

Diejenigen Beschäftigten, die über gelegentliche oder häufige Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichten, führten diese Probleme in erster Linie auf ihre hohe Arbeitsbelastung, auf Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit, auf häufige Wochenend- und Abendtermine sowie auf Überstunden zurück (vgl. Tab. 10). Nur 5 % der Mitarbeiter(innen) führten ihre Schwierigkeiten, berufliche und familiale Aufgaben in Einklang zu bringen, nicht auf Bedingungen in ihrem Arbeitsalltag zurück. 18 % nannten genau einen Aspekt ihres Berufslebens, der ihnen Probleme bereitet, die Mehrheit (77 %) stufte jedoch zwei oder mehr berufliche Faktoren als Hindernisse für eine gute Balance zwischen Arbeit und Familienleben ein.

Betrachtet man genauer, welche Mitarbeitergruppen welche Rahmenbedingungen als ursächlich für ihre Vereinbarkeitsproblematik wahrnehmen, so zeigt sich, dass Männer, Vollzeiterwerbstätige und Beschäftigte in den Pastoralen Diensten am deutlichsten mit hoher Arbeitsbelastung, Überstunden und häufigen Abend- und Wochenendterminen konfrontiert sind. 77 % der Mitarbeiter in den Pastoralen Diensten betrachten ihre berufliche Tätigkeit an den Abenden und an den Samstagen und Sonntagen, 66 % die insgesamt hohe Arbeitsbelastung und 55 % Überstunden als problematische Einschränkungen für ihr Engagement in der Familie. In ihren offenen Antworten thematisieren die Beschäftigten im Pastoralen Dienst auf vielfältige und sehr anschauliche Weise die Belastungen, die sich aus ihrer „unregelmäßigen Arbeitszeit“ ergeben. Eine junge Mutter schreibt beispielsweise:

„In meinen Arbeitsbereichen in der Gemeinde lassen sich die Termine nicht immer auf Zeiten legen, die sich mit meinen Babysitterzeiten decken. Keine Woche ist terminlich gesehen wie die andere.“

Eine andere Frau mit Kleinkind bringt ihre Schwierigkeiten folgendermaßen auf den Punkt:

„In der Gemeindegearbeit besteht ein sehr hoher Anspruch an Flexibilität, was die Termingestaltung betrifft. Jede Woche ist die Arbeitszeit anders verteilt.“

Und ein Mann, der im Pastoralen Dienst tätig ist, konstatiert bedauernd:

„Unserer Familie bleiben nur 10 freie Wochenenden im Jahr für gemeinsame Unternehmungen.“

Tab. 10: Rangliste von Rahmenbedingungen, die bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Schwierigkeiten machen

„Welche Bedingungen in Ihrem Arbeitsalltag machen Schwierigkeiten?“ (Rangliste)	Anzahl der Befragten, die Nennungen gemacht haben	Anteil derjenigen Befragten, die manchmal oder häufig in ihrem Berufsleben mit Situationen konfrontiert sind, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schwer machen in Prozent
Hohe Arbeitsbelastung	156	49,8 %
Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit	124	39,6 %
Häufige Abend- und Wochenendtermine	111	35,5 %
Überstunden	101	32,3 %
Vertretungsfragen, z.B. bei Krankheit von Kolleg(inn)en	76	24,3 %
Kurzfristige Terminverschiebungen	73	23,3 %
Unflexible Arbeitszeitregelung	59	18,8 %
Lange Anfahrt zum Arbeitsort	57	18,2 %
Schlechter Informationsfluss im Team (z.B. bei Teilzeitkräften)	48	15,3 %
Sonstiges	34	10,9 %
Wiedereinstieg nach der Elternzeit	12	3,8 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Religionslehrer nennen überdurchschnittlich oft (57 %) Arbeitsaufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit als schwierige Rahmenbedingung, z.B. die Begleitung von Klassen ins Schullandheim. Darüber hinaus klagen viele von ihnen über die zeitliche und organisatorische Belastung, die sich daraus ergibt, dass sie an mehreren, räumlich getrennten Schulen eingesetzt würden. Auch die Tatsache, dass man als Lehrkraft nicht einmal in Ausnahmefällen, z.B. bei Erkrankung der eigenen Kinder oder Eltern, Urlaub oder Gleitzeit nehmen kann und dass Lehrerkonferenzen grundsätzlich am Nachmittag stattfinden, wird als belastend beschrieben.

Die einzigen Belastungsfaktoren, die Verwaltungsmitarbeiter(innen) relativ oft angeben, sind Vertretungsfragen (34 %), etwa bei der Erkrankung von Kolleg(inn)en, sowie unflexible Arbeitszeitregelungen (33 %), die sich u.a. durch den Publikumsverkehr zu ergeben scheinen. Da sich die reguläre Arbeitszeit im Verwaltungsbereich teilweise bis 18 Uhr erstreckt und auch die Samstags umfasst, reichen die üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten nicht aus, um die Betreuung während der Dienstzeiten zu gewährleisten. In den offenen Antworten

wird zudem auffallend oft die „personelle Unterbesetzung der Dienststelle“ bzw. der „mangelhafte Beschäftigungsplan, der nicht ausreichend an der tatsächlichen Arbeitsbelastung orientiert“ sei, erwähnt. Zu den Konsequenzen dieser Personalengpässe gehört, dass Überstunden kaum abgebaut werden können und dass bei Erkrankung oder Urlaub viel Arbeit unerledigt liegen bleibt, bis die betreffende Person an ihren Arbeitsplatz zurückkehrt. Eine Angestellte, die wegen ihrer Elternzeit momentan nur Teilzeit arbeitet, schreibt in diesem Zusammenhang:

„Wir sind zu wenig Personal, d.h. ich habe ein schlechtes Gewissen, weil ich nur drei Tage in der Woche arbeiten kann und die Kollegen trotz Überstunden die anderen Tage auffangen müssen“.

Über die Hälfte der befragten Mitarbeiter(innen) des Jugendamtes (53 %), die gelegentlich oder häufiger Vereinbarkeitsprobleme haben, führen als Gründe hierfür v.a. dienstliche Abend- und Wochenendtermine an. Darüber hinaus sieht sich rund ein Viertel von ihnen (26 %) mit kurzfristigen Terminverschiebungen belastet, die die Organisation des Familienalltags und dessen Planbarkeit erschweren. Eine Angestellte des Jugendamtes, die aus familiären Gründen halbtags arbeitet, bezeichnet ihre Arbeitszeiten daher als „überflexibel – allerdings nach dem Bedarf der Dienststelle“, wohingegen ihre „Kinderbetreuung nicht so flexibel“ sei.

Teilzeitbeschäftigten fällt es wesentlich leichter als Mitarbeiter(inne)n mit Vollzeit-Stellen, ihre Berufstätigkeit und die privaten Verpflichtungen zu vereinbaren. Es fällt jedoch auf, dass etwa ein Drittel (32 %) der Befragten, die zwischen 50 % und 90 % der regulären Arbeitszeit arbeiten, die Vertretung von Kolleg(inn)en als belastend empfinden, während dies nur 22 % der Vollzeittätigen äußern. Diejenigen, die halbtags arbeiten, klagen zudem mehr als alle anderen Befragtengruppen über Mängel im Informationsfluss innerhalb ihres Arbeitsbereichs, etwa in Form von „schlechten Terminabsprachen“. Ein Mitarbeiter der Verwaltung des Erzbischöflichen Ordinariats, der selbst Vollzeit arbeitet, regt zudem eine Flexibilisierung der Arbeitszeit für Teilzeitkräfte an:

„Für Teilzeitkräfte sollte die Kernzeitregelung wegfallen. In Ansprache mit dem Abteilungsleiter muss es möglich sein, die tägliche Arbeitszeit flexibel und individuell zu gestalten.“

Von denjenigen weiblichen Befragten, die Kinder unter 6 Jahren haben, geben 20 % an, dass der Wiedereinstieg nach der Elternzeit problematisch gewesen sei bzw. – falls sie sich derzeit noch in Elternzeit befinden – dass sie diesbezüglich mit Problemen rechnen. Eine derzeit beurlaubte Mitarbeiterin der pastoralen Dienste sagt vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten, mit denen sie aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten und der hohen Arbeitsbelastung in ihrem Bereich rechnet:

„Genau aus diesem Grund befinde ich mich noch in Elternzeit. Zudem ist eine Vereinbarkeit stark abhängig vom Chef bzw. Pfarrer vor Ort, den ich vor Rückkehr in den Beruf eventuell gar nicht kenne.“

Wer kranke oder alte Angehörige pflegt, gerät leicht in organisatorische Schwierigkeiten, wenn andere Mitarbeiter(innen) zu vertreten sind, wie über 39 % der betreffenden Befragten angeben. Außerdem nutzten die Befragten, die familiäre Pflege leisten, besonders häufig die Gelegenheit, in einer offenen Antwort ihre spezielle Situation zu beschreiben. Dabei thematisierten sie mehrfach, dass – ähnlich wie bei der Betreuung kleiner Kinder – plötzliche Er-

krankungen und die Notwendigkeit von Arztbesuchen der pflegebedürftigen Angehörigen sich schwer mit der eigenen Berufstätigkeit vereinbaren lassen.

3.2 Die Betreuung von Kindern während der Arbeitszeit als Problem

Da nur wenige Mitarbeiter(innen) Angehörige pflegen, beziehen sich die auftretenden Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überwiegend auf die Betreuung und Unterbringung von Kindern während der Dienstzeiten ihrer Eltern. Dieses Problem betrifft v.a. Beschäftigte, deren Kinder bis 10 Jahren alt sind (siehe Tab. 11). Gerade einmal 19,4 % der Befragten, die Kinder unter 5 Jahren haben, und nur 12,5 % der Mitarbeiter(innen), deren jüngstes Kind im Grundschulalter ist, haben nie Probleme mit der Organisation der Kinderbetreuung.

Tab. 11: Die Unterbringung der Kinder während der Arbeitszeit als Problem, nach dem Alter der Kinder

„Stellt die Unterbringung Ihres Kindes oder Ihrer Kinder während der Arbeitszeit für Sie ein Problem dar?“	Alter des jüngsten Kindes im Haushalt				Gesamt
	0 bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 bis 17 Jahre	18 Jahre und älter	
nein, nie	19,4 %	12,5 %	67,6 %	84,9 %	48,3 %
ja, manchmal	66,7 %	79,2 %	30,5 %	13,2 %	45,7 %
Ja, häufig	13,9 %	8,3 %	1,9 %	1,9 %	6,0 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Erwartungsgemäß sehen sich Frauen mit Kindern bis 10 Jahren wesentlich häufiger mit der Schwierigkeit konfrontiert, ihr Kind unterzubringen, während sie selbst ihrer Berufstätigkeit nachgehen, als Väter mit Kindern derselben Altersgruppe. Nur 3 % der betreffenden männlichen Mitarbeiter, aber 16 % der bei der Erzdiözese Bamberg beschäftigten Mütter mit Kinder zwischen 0 und 10 Jahren haben häufig Probleme mit der Kinderbetreuung.

Differenziert man die Häufigkeit von Engpässen in der Kinderbetreuung nach den Arbeitsbereichen, in denen die Befragten tätig sind, so bestätigt sich erneut, dass die Pastoralen Dienste als Tätigkeitsbereich weniger familienfreundlich sind. Zwei Drittel der Beschäftigten in den Pastoralen Diensten, aber auch der Jugendamtsmitarbeiter(innen), die Kinder haben, konstatieren gelegentliche oder häufige Probleme, ihren Nachwuchs während der Dienstzeit unterzubringen.

Insgesamt gaben 163 Mitarbeiter(innen) an, dass sie gelegentlich oder häufig Schwierigkeiten mit der Unterbringung und Kinderbetreuung hätten. Der Faktor, der in diesem Zusammenhang mit Abstand am problematischsten ist, sind plötzliche Erkrankungen des Kindes (vgl. Tab. 12). Fast drei Viertel der Eltern befinden sich in einem Dilemma, wenn das Kind aus unvorhersehbaren gesundheitlichen Gründen nicht im Rahmen der üblichen Betreuungsarrangements untergebracht werden kann und trotzdem berufliche Verpflichtungen anstehen. Die Betreuung der Kinder in den Schulferien, die bekanntlich wesentlich länger sind als der Jah-

resurlaub abhängig Beschäftigter, stellt für über 40 % der Mütter und Väter ein Problem dar und 27 % kritisieren die eingeschränkten Öffnungszeiten der Krippen, Kindergärten und Horte als nicht ausreichend. In den offenen Antworten wurden darüber hinaus die Kindergartenferien im Sommer, der Ausfall der Betreuungsperson aufgrund von Krankheit oder Urlaub, das Fehlen von Betreuungsplätzen und die „Unflexibilität des Kindergartens aufgrund der neuen Buchungsregeln“ wiederholt als problematisch thematisiert.

Während Religionslehrer(innen) aufgrund der Schulferien kaum Probleme haben (7 %), stehen 80 % der Jugendamtsmitarbeiter(innen) in dieser Zeit vor Schwierigkeiten. Frauen empfinden es signifikant häufiger als Männer als problematisch, die Kinderbetreuung während der Schulferien zu gewährleisten (49 % vs. 27 %). Unvorhergesehene Erkrankungen ihrer Kinder sind hingegen für beide Geschlechter vor dem Hintergrund der Betreuung während der eigenen Dienstzeit gleichermaßen problematisch.

Tab. 12: Rangliste von Punkten, die hinsichtlich der Unterbringung der Kinder während der Arbeitszeit besonders problematisch sind

„Welche Punkte sind besonders problematisch“ (Rangliste)	Anzahl der Befragten, die Nennungen gemacht haben	Anteil derjenigen Befragten, die manchmal oder häufig Probleme mit der Unterbringung ihrer Kinder während der Arbeitszeit haben in Prozent
Unvorhergesehene Erkrankungen des Kindes	121	74,2 %
Schulferien	66	40,5 %
Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen	44	27,0 %
Große Entfernung bzw. lange Wegzeiten zwischen Wohnort, Arbeitsplatz und Kinderbetreuungseinrichtung	25	15,3 %
Finanzierungsprobleme	25	15,3 %
Sonstiges	16	9,8 %
Kein Betreuungsplatz	14	8,6 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Finanzierungsprobleme gaben zwar nur 15 % als Ursache ihrer Schwierigkeiten bei der Unterbringung der Kinder während der Arbeitszeit an. In den offenen Antworten thematisieren dennoch viele Befragte, dass erhebliche Kosten für Tagesmütter und Babysitter anfallen, weil berufliche Termine außerhalb der Öffnungszeiten der Kindertagesstätten stattfinden. Ein Mann im Pastoralen Dienst schätzt, dass 90 % der Babysitterkosten, die er und seine Frau zu tragen hätten, für die Wahrnehmung beruflicher Termine anfallen. Und eine Mitarbeiterin, die während ihrer derzeitigen Elternzeit Teilzeit arbeitet, schreibt hierzu:

„Die Tagesmutter kostet so viel, dass es am Ende des Monats wahrscheinlich finanziell 0:0 aufgeht“.

Die Problematik der Kinderbetreuung stellt sich je nach Alter der Kinder unterschiedlich dar: Während Mitarbeiter(innen) mit Kindern unter 3 Jahren v.a. über fehlende Betreuungsplätze klagen (26 %), sind aus Sicht von 52 % der Mütter und Väter, deren jüngstes Kind im Kindergartenalter ist, die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen unzureichend. Wenn sich die Kinder im Grundschulalter befinden, sehen sich 51 % der Beschäftigten mit der Herausforderung konfrontiert, die Schulferien zu überbrücken. Außerdem äußerten sich mehrere Eltern von Schulkindern unzufrieden darüber, dass ihre Kinder bei berufsbedingten Nachmittagssterminen oft längere Zeit alleine zu Hause bleiben müssten, was sowohl für die Einhaltung der Termine der Kinder (z.B. Sportkurse, Instrumentalunterricht oder Ergotherapie) als auch für die Betreuung ihrer Hausaufgaben nachteilig sei.

4 Wünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen des Erzbistums Bamberg

Im vorangegangenen Kapitel wurde der Ist-Zustand der Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit aus Sicht der Mitarbeiter(innen) beschrieben. Die folgenden Ausführungen legen dar, welche konkreten Wünsche die Beschäftigten an ihren Dienstherrn haben und durch welche Regelungen und Angebote das Erzbistum Bamberg sich stärker als familienfreundlicher Arbeitgeber profilieren könnte.

4.1 Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Regelungen

Auf der Wunschliste familienfreundlicher Regelungen (vgl. Tab. 13) stehen bei den Mitarbeiter(innen) des Erzbistums Bamberg flexible Arbeitszeiten an oberster Stelle: Über 80 % der Befragten würde einer Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle als hilfreich empfinden und 88 % geben an, dass sie die damit verbundenen Möglichkeiten auch tatsächlich nutzen würden.

Tab. 13: Rangliste von familienfreundlichen Regelungen, die gewünscht werden

„Welche familienfreundlichen Regelungen wären für Sie persönlich hilfreich?“ (Rangliste)	„Diese Regelung wäre für mich persönlich hilfreich.“ in Prozent	„Falls ja: Dieses Angebot würde ich nutzen.“ in Prozent
Flexible Arbeitszeiten	80,2 %	87,6 %
Möglichkeit, Mehrarbeit auch in größeren Einheiten (z.B. 1 Woche) abzubauen	74,9 %	84,7 %
Langfristige und verbindliche Urlaubs- und Terminplanung	62,0 %	73,8 %
Telearbeit / Zu Hause arbeiten	58,4 %	68,2 %
Kontakthalteprogramm zu „ElternzeitlerInnen“	41,9 %	50,0 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Sehr hoch im Kurs steht auch die Option, Überstunden in größeren Einheiten, z.B. in 1-Wochen-Blöcken, abbauen zu können. Drei Viertel der Beschäftigten stufen dieses Angebot für sich selbst als hilfreich ein, 85 % der betreffenden Befragten würden es auch in Anspruch nehmen. Beschäftigte, die im Erzbischöflichen Ordinariat oder in einer Außenstelle in der Verwaltung tätig sind, bezeichnen sogar zu jeweils 95 % flexible Arbeitszeiten und die Option, Mehrarbeit in größeren Einheiten abfeiern zu können, als für sie persönlich wünschenswert. Wiederholt äußerten die Befragten in ihren offenen Antworten die Einführung von und den flexiblen Umgang mit Arbeitszeitkonten sowie die Abschaffung oder zumindest Aufweichung der Kernzeit als dringende Anliegen.

Eine langfristige und verbindliche Urlaubsregelung begrüßen 62 % und die Möglichkeit der Telearbeit zu Hause findet bei mehr als 58 % Zustimmung; beide Angebote würden nach ihrer Einführung von rund 70 % der positiv eingestellten Befragten genutzt werden. Die Möglich-

keit, längerfristig und verbindlich den Urlaub planen zu können, wäre sogar für jeweils 80 % der Beschäftigten in den Pastoralen Diensten und im Jugendamt hilfreich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Angebot, von zu Hause zu arbeiten, finden 62 % der Frauen gegenüber 53 % der Männer als angenehm. Wenn Kinder unter drei Jahren im Haushalt leben, würden sich sogar 69 % der Befragten darüber freuen, einen Teil ihrer Arbeitszeit in Form von Telearbeit leisten zu können. Ein Mitarbeiter des Jugendamtes fasst dies folgendermaßen zusammen:

„Gerade die Möglichkeit des zu Hause Arbeitens (Stichwort ‚Homeoffice‘) wäre eine sehr geeignete Alternative, um Familie und Beruf mit hoher Qualität für beide Seiten zu verbinden.“

Die Implementierung eines Kontakthalteprogramms für „Elternzeitler(innen)“ ist nur für einen speziellen Personenkreis von praktischer Relevanz, nämlich für Beschäftigte, die sich derzeit in Elternzeit befinden oder die einen Kinderwunsch haben. Entsprechend meinen lediglich 42 % aller Mitarbeiter(innen), dass ein solches Angebot für sie persönlich hilfreich wäre. Jedoch stehen 77 % der Frauen mit Kindern unter 3 Jahren einer derartigen Maßnahme positiv gegenüber und geben zum Großteil auch an, dass sie selbst ein derartiges Kontakthalteprogramm nutzen würden. Eine Mitarbeiterin, die sich aktuell in Elternzeit befindet, schreibt:

„Vielleicht muss es kein Programm im engeren Sinne sein, aber wenn man ab und zu zu Besuch kommen darf, ist das gut. Für den Wiedereinstieg wäre eine verbindliche Einführung in die Neuerungen etc. der Abteilung sehr hilfreich.“

Eine andere Mutter äußert zudem den Wunsch, „während des Sonderurlaubs an Fortbildungen teilnehmen zu können.“

Deutlich tritt in den Analysen der gewünschten familienfreundlichen Maßnahmen zu Tage, dass sich die meisten Religionslehrer(innen) selbst als privilegiert empfinden, was ihre Arbeitszeitregelung betrifft. „Als Lehrerin kann ich mit meiner Arbeitszeit sehr zufrieden sein“, „ich habe einen familienfreundlichen Stundenplan“ und „ich habe hier nichts angekreuzt, weil ich als Relilehrer den großen Vorteil der Ferien habe und am Nachmittag (noch) nur selten unterrichte“ sind typische Aussagen der befragten Lehrkräfte. Den einzigen Nachteil sehen die Religionslehrer(innen) in der von ihnen selbst als unveränderlich betrachteten fehlenden Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit aufgrund des festgelegten Stundenplanes. Darunter leiden insbesondere die Befragten, die sowohl im Pastoralen Dienst als auch in der Religionslehre tätig sind:

„Urlaubszeit ist wegen des Schuldienstes nur in den Ferien möglich, da tobt jedoch gleichzeitig das Kirchenjahr (Weihnachten / Ostern / Pfingsten). Eine Entkoppelung von Schuldienst und pastoralem Dienst wäre für mich sehr wünschenswert.“

Mehrfach wurde von Beschäftigten, die mit pastoralen Diensten oder liturgischen Diensten beauftragt sind, der Wunsch geäußert, dass ihr freier Tag von den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter(innen) stärker respektiert würde. Einige gaben auch an, dass sie sich eine 5- anstelle der derzeit üblichen 6-Tage-Woche wünschten.

4.2 Gewünschte Angebote in familiären Notlagen

Berufstätige Eltern und Beschäftigte, die kranke Angehörige pflegen, finden in der Regel gute Lösungen, um während der Dienstzeit die Betreuung ihrer Kinder oder hilfsbedürftigen Familienmitglieder zu gewährleisten. Engpässe ergeben sich jedoch, wenn im privaten Bereich eine unvorhergesehene Situation eintritt, durch die die normalerweise gut funktionierende Organisation zusammenbricht. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn ein Kind morgens mit einem fiebrigen Infekt aufwacht und nicht wie vorgesehen zur Kindertagesstätte gebracht werden kann, wenn die Tagesmutter, die sich um den Nachwuchs kümmert, selbst erkrankt und die Betreuung der Kinder nicht übernehmen kann oder wenn ein älteres Familienmitglied zum Pflegefall wird und unverzüglich eine Vielzahl von Behördengängen, die Suche nach einem Heimplatz und andere Aufgaben anfallen. Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurden wegen der Brisanz derartiger Situationen für die Beschäftigten auch die gewünschten Angebote in familiären Notlagen erhoben.

Dabei zeigt sich deutlich, dass vor allem Möglichkeiten begrüßt werden, in solchen Fällen die berufliche Tätigkeit ruhen zu lassen, um sich auf die familiären Aufgaben konzentrieren zu können. Jeweils 90 % der Befragten wünschen sich beim Auftreten von belastenden Ereignissen in der Familie die Option, kurzfristig Urlaub nehmen zu können oder auch eine unbürokratische Möglichkeit zu unbezahlter Freistellung. Fast alle, die diese Maßnahmen für hilfreich erachten würden, geben auch an, diese selbst nutzen zu wollen. Gerade auch Mitarbeiter(innen), die familiäre Pflege leisten, würden von unbürokratischen Urlaubsregelungen profitieren: Über 96 % der Pflegenden wünschen sich die Möglichkeit, bei Bedarf kurzfristig Urlaub nehmen zu können. In den offenen Antworten plädieren an dieser Stelle wieder mehrere Befragte dafür, die derzeit geltenden Regelungen zur Kern- und Präsenzzeit zu reformieren, so dass z.B. in familiären Notlagen nach Absprache mit der Abteilungsleitung zu wirklich flexiblen Zeiten gearbeitet werden kann. Einige Beschäftigte in den pastoralen Diensten fordern den Aufbau einer „Art mobile Reserve, die dann auch einspringt, damit die Arbeit weitergeführt werden kann“. Denn nur, wenn „genügend Ersatzkräfte im Team“ zur Verfügung stehen, lassen sich in familiären Notlagen Freistellungen auch tatsächlich realisieren. Gerade in den pastoralen Diensten Tätige stehen oft vor dem Problem, dass es „keinen fachlichen Kollegen gibt, der ... vertreten kann“.

Jeweils rund 70 % der Mitarbeiter(innen) plädieren für die Einführung von Kinderecken am Arbeitsplatz und für die schnelle Vermittlung von Kurzzeit- und Tagespflegeplätzen. Allerdings würden insgesamt nur etwa 63 % von denjenigen, die diese Angebote wünschen, diese auch selbst in Anspruch nehmen. Für Frauen haben Kinderecken am Arbeitsplatz und die kurzfristige Vermittlung von zeitlich begrenzten Pflegeplätzen offensichtlich eine höhere Relevanz als für Männer, denn beide Angebote erhalten signifikant höhere Zustimmungsqoten bei den weiblichen Befragten (74 % vs. 65 % bei den Kinderecken und 76 % vs. 69 % bei den Pflegeplätzen). Die Befragten hätten außerdem von ihrem Arbeitgeber gerne eine „schnelle Vermittlung von Haushaltshilfen“ sowie einen Notrufdienst, der in Krisensituationen zuverlässig und kurzfristig Kinderbetreuer(innen) vermitteln kann.

4.3 Mögliche Formen von Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Für berufstätige Eltern wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorrangig durch die vorhandenen Kinderbetreuungsangebote bestimmt. Die Entfernung der Kindertagesstätten oder privaten Betreuungsarrangements zum Wohnort und Arbeitsplatz, die Öffnungszeiten und natürlich auch die pädagogische Qualität sind zentral dafür, wie schwer oder leicht es fällt, Berufstätigkeit und die Unterbringung der Kinder während der Dienstzeiten aufeinander abzustimmen. Dass dies gut gelingt, ist nicht nur im Interesse der Familien selbst sondern auch der Arbeitgeber, weswegen große Unternehmen zunehmend Betriebskindergärten einrichten oder Betreuungsplatz-Kontingente in nahe gelegenen Krippen, Kindergärten und Horten für ihre Beschäftigten reservieren.

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragung wurden die Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg, die Kinder haben, aufgefordert anzugeben, wie sie der Arbeitgeber bei der Kinderbetreuung unterstützen könnte (vgl. Tab. 14). Dabei stimmten jeweils fast 30 % den Aussagen zu, dass es für sie hilfreich wäre, wenn in katholischen Kindertagesstätten in der Nähe des Arbeitsplatzes Betreuungsplätze für die Kinder der Mitarbeiter(innen) des Erzbistums Bamberg zur Verfügung stehen würden bzw. wenn eine spezielle Ferienbetreuung für die Kinder der Beschäftigten angeboten würde. Etwa ein Fünftel der Beschäftigten mit Kindern wünschen sich Hilfestellung von ihrem Arbeitgeber bei der Suche nach nichtinstitutionellen Betreuungsmöglichkeiten, etwa durch Tagesmütter. In den offenen Antworten sprachen einige den zeitlich begrenzten Bedarf an Kinderbetreuungsangeboten während Pastorkonferenzen, Tagungen, Fortbildungen und MAV-Veranstaltungen an, den sie gerne durch ihren Arbeitgeber gedeckt sähen.

Tab. 14: Rangliste von Hilfen, durch die der Arbeitgeber die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen könnte

„Wie könnte der Arbeitgeber Sie bei der Kinderbetreuung unterstützen?“ (Rangliste)	Anzahl der Befragten, die Nennungen gemacht haben	Anteil an denjenigen Befragten, die minderjährige Kinder haben, in Prozent
Durch das Angebot von Kindergarten- und Kinderkrippenplätzen in kath. Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes	97	29,8 %
Durch Ferienbetreuung	89	27,4 %
Durch das Angebot von Hortplätzen in kath. Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes	87	26,8 %
Durch Hilfestellung im Hinblick auf private Betreuung (Tagesmütter)	70	21,5%
Sonstiges	20	6,2 %

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Es ist nachvollziehbar, dass die Hilfestellungen vonseiten des Arbeitgebers, die von den Eltern jeweils als entlastend empfunden und daher gewünscht werden, mit dem Alter der Kinder variieren. So hätten 40 % der Befragten, die ein Kind unter drei Jahren haben, gerne Unters-

tützung im Hinblick auf eine private Betreuung und 58 % wünschen sich einen Krippen- oder Kindergartenplatz in einer katholischen Einrichtung in der Nähe ihres Arbeitsplatzes bzw. einen „Betriebskindergarten- oder Hort, der auch am Wochenende und abends ein Betreuungsangebot hat“. Eine Mitarbeiterin des Jugendamtes hat diesbezüglich ein konkretes Vorbild vor Augen:

„Ideal wäre eine Art Betriebskindergarten ähnlich der des Bundestages, die sich den Arbeitszeiten der Mitarbeiter(innen) anpasst.“

Wer Kinder im Grundschulalter hat, misst insbesondere Hortplätzen und Betreuungsangeboten während der Schulferien hohe Relevanz bei: Über 41 % der Mitarbeiter(innen) mit Kindern zwischen 6 und 10 Jahren wären für eine Unterstützung bei der Ferienbetreuung und mehr als 35 % für ein Angebot von Hortplätzen in katholischen Einrichtungen in der Nähe des Arbeitsplatzes dankbar. Viele äußern, dass „für Kirchenmitarbeiter in kirchlichen Einrichtungen Plätze bevorzugt bereitgestellt werden“ sollten.

Auffallend ist außerdem, dass gerade diejenigen Mitarbeiter(innen), die sich aktuell in Elternzeit befinden, sehr hohe Zustimmungsquoten bei den oben aufgeführten Unterstützungsmöglichkeiten aufweisen. Über 64 % von ihnen würden es begrüßen, wenn ihr Arbeitgeber in der Nähe des Arbeitsplatzes in katholischen Einrichtungen Krippen- und Kindergartenplätze schaffen bzw. für sie bereithalten würde.

Es gibt auch einzelne Beschäftigte, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die notwendige Kinderbetreuung „mehr als gesellschaftliche Aufgaben“ betrachten und meinen, dass „damit der Arbeitgeber wohl überfordert“ sei. Eine dreifache Mutter, die zurzeit aus familiären Gründen beurlaubt ist, sieht ein strukturelles Problem in ihrem Tätigkeitsbereich in den Abendterminen, „die in ihrer Häufigkeit familienunfreundlich sind“ und konstatiert resigniert: „Eine Lösung sehe ich hier nicht!“ Auf der anderen Seite äußern einige Befragte jenseits von konkreten Maßnahmen, dass es bei ihrem Arbeitgeber an der grundlegenden Einsicht mangle, „dass Familie eine förderungswürdige Instanz ist und kein lästiges Anhängsel der Angestellten“.

5 Einschätzungen der Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg zur Relevanz von Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur

Neben der Einführung konkreter Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten oder Kinderbetreuungsangebote in der Nähe des Arbeitsplatzes, ist es für die wahrgenommene Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers auch von Relevanz, welchen Stellenwert das Thema Vereinbarkeit von Kindererziehung oder Pflege und Beruf in der Unternehmenskultur einnimmt. Aus der Perspektive von familienengagierten Arbeitnehmer(inne)n wäre es ideal, wenn die Zielsetzung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen als permanente Querschnittsaufgabe begriffen würde. Dies impliziert, dass bei allen Entscheidungen und Maßnahmen der Faktor der Familienfreundlichkeit berücksichtigt wird.

In der folgenden Tabelle ist wiedergegeben, wie die Mitarbeiter(innen) verschiedene Vorschläge zur besseren Verankerung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Unternehmenskultur der Erzdiözese Bamberg bewerten:

Tab. 15: Rangliste der Vorschläge zur Unternehmenskultur in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege, Kindererziehung und Beruf

„Welche Unternehmenskultur sollte es in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege / Kindererziehung und Beruf geben? Bitte geben Sie an, wie wichtig Ihnen die folgenden Vorschläge sind.“ (Rangliste)	Sehr wichtig 4	Wichtig 3	Weniger wichtig 2	Unwichtig 1	Mittelwert
Es sollte betriebliche Normalität sein, dass Wünsche von familienengagierten Mitarbeiter(innen) bei der Arbeitsorganisation Berücksichtigung finden.	66,3 %	32,3 %	1,1 %	0,3 %	3,65
Vorgesetzte sollen über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie informiert sein und mich entsprechend informieren.	56,9 %	38,5 %	4,1 %	0,5 %	3,52
Die Kirchenleitung sollte sich verstärkt für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch entsprechende Öffentlichkeitsarbeit einsetzen.	58,6 %	33,7 %	6,3 %	1,4 %	3,50
Die Gleichstellungsbeauftragte und die MAV sollten das Thema regelmäßig aufgreifen.	33,1 %	53,2 %	11,4 %	2,2 %	3,17
Bei längerer Beurlaubung (z.B. Elternzeit) sollte ein regelmäßiger Informationsaustausch und Kontakt zur Dienststelle bestehen.	28,4 %	52,5 %	17,1 %	2,0 %	3,07

Quelle: Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg 2007

Dass es Normalität im betrieblichen Alltag sein sollte, die Bedürfnisse von familienengagierten Mitarbeiter(inne)n bei der Arbeitsorganisation zu berücksichtigen, erfährt bei den Befragten die höchste Relevanz. Zwei Drittel halten diesen Aspekt der Unternehmenskultur für sehr wichtig. Bemerkenswert ist, dass dies auch 57 % derer, die keine Kinder (mehr) im Haushalt haben, so sehen. Weniger als 4 % der kinderlosen Befragten finden es nicht oder nur wenig

wichtig, dass die speziellen Wünsche der mit Familienaufgaben betrauten Kolleg(inn)en bei der Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsplanung etc. bedacht werden. Dies ist insofern ein erfreuliches Ergebnis, als nicht mit größeren Widerständen von Seiten der anderen Beschäftigten zu rechnen ist, wenn auf die Wünsche der familienengagierten Mitarbeiter(innen) eingegangen wird.

Als sehr wichtig wird es auch von der Mehrheit der Mitarbeiter(innen) betrachtet, dass Führungskräfte über die Regelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf informiert sind und die Belegschaft bei Bedarf informieren können.

Darüber hinaus sehen die Befragten offensichtlich auch eine besondere gesellschaftliche Verantwortung ihres Arbeitgebers hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über 90 % finden es wichtig oder sogar sehr wichtig, dass die Kirchenleitung sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verstärkt durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit einsetzt.

Verglichen mit den bisher ausgeführten Vorschlägen erachten es die Beschäftigten als weniger bedeutsam, dass die Mitarbeitervertretung und Gleichstellungsbeauftragte das Thema regelmäßig aufgreifen. Immerhin 14 % finden dies weniger wichtig oder unwichtig.

Dass Mitarbeiter(innen), die Elternzeit in Anspruch nehmen oder aus anderen Gründen längere Zeit beurlaubt sind, regelmäßigen Kontakt mit ihrer Dienststelle haben und über relevante Entwicklungen informiert werden sollten, ist aus Sicht von mehr als der Hälfte der Befragten wichtig und für weitere 28 % sehr wichtig. Etwa jede(r) Fünfte hält dies jedoch für weniger wichtig oder sogar unwichtig. Interessanterweise stufen auch 15 % derjenigen, die sich aktuell in Elternzeit befinden, einen regelmäßigen Kontakt und Informationsaustausch während der familienbedingten Beurlaubung als weniger wichtig ein.

In der offenen Abschlussfrage der Erhebung wurden die Beschäftigten um weitere Kommentare oder Anregungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gebeten. Rund 30 % der Befragten nutzen diese Möglichkeit. Sehr viele brachten zum Ausdruck, dass sie die Durchführung der Mitarbeiterbefragung begrüßen, weil sie darin eine Art Absichtserklärung ihres Arbeitgebers sehen, sich künftig stärker der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen und der Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas zu widmen:

„Herzlichen Dank für diesen Fragebogen und die Initiative. Es war schon lange Zeit, dass dieser Stein endlich ins Rollen kommt. Dank an alle Beteiligten und ihr Engagement!“

Ältere Mitarbeiter(innen), deren Kinder schon dem Betreuungsalter entwachsen sind, schrieben oft, dass sie sich selbst ein derartiges Interesse an ihren Problemen, Beruf und Familienleben zu vereinbaren gewünscht hätten, wie dies nun durch die Befragung signalisiert wird:

„Ich habe den Fragebogen ausgefüllt, obwohl ich jetzt keine Betreuungsangebote mehr brauche, weil meine Kinder schon erwachsen sind. Aber ich habe es damals als sehr schwierig empfunden, Arbeit und Kinder – v.a. bei Krankheit – miteinander zu verbinden. So ein Fragebogen wäre für mich vor 20 Jahren höchst interessant gewesen!“

Einige Befragte sprachen an, dass in ihrem Arbeitsalltag für die Vereinbarkeit familialer und beruflicher Aufgaben nicht so sehr verbindliche betriebliche Regelungen, sondern eher das Verständnis und Entgegenkommen des beruflichen Nahfelds ausschlaggebend ist. Allen voran

sind die Einstellungen des unmittelbaren Vorgesetzten wichtig, wie die drei folgenden Zitate belegen:

„Ich bin in einem Arbeitsbereich tätig, der aufgrund des Vorgesetzten so flexibel handhabbar ist, dass ich keine offiziellen Regelungen brauche.“

„Familienarbeit braucht Zeit, das sollte immer wieder deutlich gemacht werden gegenüber zölibatär lebenden Priestern, die – oft unbewusst – von Laien in der pastoralen Arbeit eine ständige Verfügbarkeit erwarten.“

„Je mehr Verständnis der Chef hat, umso leichter lassen sich die meisten kurzfristigen Probleme lösen. Bedingung dafür ist aber Interesse des Vorgesetzten.“

Doch auch die Haltung der Kolleg(inn)en und „Kunden“ ist von großer Bedeutung:

„Ohne verständnisvolle Kolleg(innen) geht gar nichts!“

„Gerade im pastoralen Dienst, so glaube ich, steht und fällt vieles mit dem pastoralen Team vor Ort. Ich habe in diesem Jahr nur positive Erfahrungen in dieser Beziehung gemacht, auch wenn es einige Engpässe in der Betreuung meines Kindes gegeben hat.“

„Die Arbeitgeber-Seite ist das eine, aber manchmal mangelt es an Verständnis von Seiten einiger Gemeindemitglieder. Hier müssten wir auch Bewusstsein für die Belange familienengagierter Kirchenmitarbeiter schaffen.“

Zwei kinderlose Frauen äußerten, dass die immensen Schwierigkeiten, familiale und berufliche Aufgaben in Einklang zu bringen, der Grund dafür sei, dass sie sich selbst bisher nicht für die Mutterschaft entschieden hätten:

„Auch ohne Kinder habe ich den Fragebogen ausgefüllt. Warum? Vielleicht verzichten wir auf Kinder, weil der Beruf es nicht zulässt.“

„Hätte ich Kinder gewollt, so hätte ich diesen Beruf nicht ergriffen. Die Arbeit als Diplom-Sozialpädagogin in einer Außenstelle ist schwer vereinbar mit einem Familienleben (viele Abendtermine, keine regelmäßigen Arbeitszeiten).“

An inhaltlichen Vorschlägen zur Verbesserung der Situation von familienengagierten Beschäftigten wurden in den Abschlussstatements u.a. die „Bereitstellung von wirklichen Teilzeitstellen in den pastoralen Diensten“, „als Anerkennung für die Doppelbelastung in Familie und Beruf einen Tag Urlaub pro Kind im Jahr mehr“ sowie vielfach die Garantie bzw. Wiedereinführung der gestrichenen Kinderzulage genannt.

Aus Sicht vieler Mitarbeiter(innen) der Erzdiözese Bamberg hat gerade ihr Arbeitgeber nicht nur für die eigenen Beschäftigten Verantwortung zu tragen, sondern auch eine Vorbildfunktion hinsichtlich der Familienfreundlichkeit einzunehmen, wie das folgende Zitat beispielhaft verdeutlicht:

„Für die Kirche als Arbeitgeber sollte es selbstverständlich sein, Familien zu unterstützen, sonst wirkt es leicht unglaubwürdig, dies von anderen Arbeitgebern und Institutionen einzufordern!“

6 Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit hat die Erzdiözese Bamberg einen Problembereich aufgegriffen, der höchst aktuell ist und auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen derzeit diskutiert wird. Neue Herausforderungen zeigen sich hierbei insbesondere durch die demographische Entwicklung in Deutschland und deren zukünftige Konsequenzen. Der nahezu unausweichliche Bevölkerungsrückgang und die Alterung der Gesellschaft in naher Zukunft haben einen Rückgang des Erwerbspersonenpotentials zur Folge, der zu einem Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften führen wird. Familienfreundliche Arbeitgeber werden, so die einhellige These, in der Konkurrenz um qualifiziertes Personal einen Wettbewerbsvorteil haben. Der demographische Wandel führt weiterhin dazu, dass der Bereich „Elder Care“, d.h. die Betreuung und Pflege von Angehörigen, erheblich an Bedeutung gewinnen wird. Das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht nur auf die Kinderbetreuung bezogen werden, sondern muss in diesem Sinne erweitert betrachtet werden. Gleichzeitig muss eine familienbewusste Arbeitswelt der Zukunft auch den veränderten Bedürfnissen der Menschen entgegenkommen.

Familienpolitische Leistungen des Staates wie Elternzeit, Elterngeld und der Ausbau der Kinderbetreuung alleine sind nicht ausreichend, um das Problem der Vereinbarkeit zufriedenstellend zu lösen und den Bedürfnissen von jungen Eltern heute gerecht zu werden. Auch die Arbeitgeber sind gefordert, eine gesellschaftliche Mitverantwortung zu übernehmen und im Rahmen von betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen hier flankierend Unterstützung zu gewähren. Die Zielsetzung sollte sein, jungen Menschen eine Work-Life-Balance zu ermöglichen, in deren Rahmen sie sowohl ihren Beruf ausüben als auch den Wunsch nach Familie, den immer noch die meisten Paare als Lebensziel haben, verwirklichen können. Dabei darf nicht übersehen werden, dass auch die Geschlechterrollen im Wandel sind. Eine familienfreundliche Personalpolitik sollte nicht nur die Frauen bzw. Mütter im Blickfeld haben, sondern auch dem gesteigerten Interesse von Männern, sich an Familien- und Erziehungsaufgaben zu beteiligen, Rechnung tragen.

Die Mitarbeiterbefragung der Erzdiözese Bamberg, die im Sommer 2007 durchgeführt wurde, kann als voller Erfolg gewertet werden. Die, für schriftliche Befragungen dieser Art, vergleichsweise hohe Rücklaufquote und die Vielzahl von konstruktiven Anregungen und Hinweisen, die die Befragten in ihren offenen Antworten und freien Kommentaren formuliert haben, zeigen, dass das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Beschäftigten der Erzdiözese Bamberg auf breites Interesse stößt. Im Antwortverhalten drückt sich das große Engagement und Mitteilungsbedürfnis der Befragten aus, es gab keine einzige schriftliche Äußerung, die an der Durchführung dieser Mitarbeiterbefragung Kritik geübt hätte. Ein Vergleich der Strukturdaten der Stichprobe, d.h. derjenigen, die geantwortet haben, mit allen Beschäftigten, brachte eine hohe Repräsentativität zum Ausdruck, d.h. es sind alle Gruppen der Beschäftigten auch entsprechend repräsentiert und die Ergebnisse können für alle Beschäftigten verallgemeinert werden.

Die große Mehrheit der Befragten erlebt Situationen in ihrem Berufsleben, die es ihnen schwer machen, familiäre und berufliche Aufgaben zufriedenstellend zu vereinbaren. Zwei Drittel der Mitarbeiter haben manchmal Vereinbarkeitsprobleme, knapp ein Fünftel leidet

häufig darunter. Lange Zeit wurde das Vereinbarkeitsproblem durch Arbeitgeber, aber auch durch die mediale Öffentlichkeit als ein reines Frauenthema betrachtet. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung bestätigen den Wandel der Geschlechterrollen und verdeutlichen, dass auch männliche Beschäftigte, insbesondere diejenigen in der intensiven Familienphase, in ihrem Alltag Schwierigkeiten haben, Berufstätigkeit und väterliches Engagement zu vereinbaren. Die Auswertungen der Mitarbeiterbefragung kristallisierten deutlich heraus, dass es für die in den Pastoralen Diensten Beschäftigten verglichen mit den anderen Tätigkeitsbereichen am problematischsten ist, ihre beruflichen Aufgaben und ihr Familienleben in Einklang zu bringen. Die wenigsten Schwierigkeiten diesbezüglich haben die Mitarbeiter(innen), die als Religionslehrer(innen) tätig sind.

Die Ursachen für die Schwierigkeiten und Probleme liegen bei den meisten Betroffenen in der hohen Arbeitsbelastung, häufig verbunden mit Aufgaben außerhalb der regulären Arbeitszeit, oftmaligen Abend- und Wochenendterminen und Überstunden. Kurzfristige Terminverschiebungen, fehlende Flexibilität bei der Arbeitszeit und lange Anfahrtswege wurden ebenfalls, wenn auch etwas seltener, genannt. Anhand der Rangliste der Schwierigkeiten wird klar erkennbar, dass es meist nicht nur eine Ursache ist, sondern häufig zwei oder mehr Faktoren für eine mangelnde Balance zwischen Arbeit und Familienleben verantwortlich sind. Mitarbeiter in den Pastoralen Diensten sind davon am häufigsten davon betroffen. Ein weiterer Problembereich ist die Kinderbetreuung: Für gut 80 % der Befragten mit Vorschulkindern oder Kindern im Grundschulalter stellt die Kinderbetreuung während der Arbeitszeit ein Problem dar. Die größten Schwierigkeiten treten dann auf, wenn ein Kind plötzlich erkrankt: Fast drei Viertel der Eltern haben große Sorgen, wenn ihr Kind aus unvorhersehbaren gesundheitlichen Gründen nicht in den Kindergarten oder die Schule gehen kann und trotzdem berufliche Verpflichtungen anstehen. Weitere, von den befragten Eltern genannte Problembereiche, stellen eine fehlende Ferienbetreuung und unflexible Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen dar. Ein Fünftel der Mitarbeiter mit Kleinkindern (unter drei Jahren) beklagt generell fehlende Betreuungsplätze.

Welche familienfreundlichen Maßnahmen sollten nach der Meinung der Befragten angeboten werden, welche Regelungen wären für sie hilfreich? Der Wunsch nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten, nach der Möglichkeit, Überstunden in größeren Einheiten abbauen zu können und in familiären Notlagen auch kurzfristig Urlaub oder eine unbezahlte Freistellung zu erhalten, ist weit verbreitet unter den Mitarbeiter(inne)n. Mit derartigen Maßnahmen würde die Erzdiözese Bamberg ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich erleichtern. Fast alle Befragten halten es in diesem Kontext außerdem für sehr wichtig oder wichtig, dass die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von familienengagierten Mitarbeiter(inne)n bei der Arbeitsorganisation zur betrieblichen Normalität wird. Die Möglichkeit der Telearbeit wird besonders von denjenigen gewünscht, bei denen Kinder unter drei Jahren im Haushalt leben: 69 % von ihnen würden sich darüber freuen, einen Teil ihrer Arbeitszeit in dieser Form einbringen zu können.

Viele Vereinbarkeitsprobleme treten erst dann auf, wenn die alltägliche Routine durchbrochen wird bzw. nicht mehr eingehalten werden kann – beispielsweise in familiären Notlagen wie bei der plötzlichen Erkrankung eines Kindes oder Angehöriger. In solchen Fällen wünschen sich 90 % der Befragten die Option, kurzfristig Urlaub nehmen zu können oder auch eine

Möglichkeit zu unbezahlter Freistellung. Jeweils zwei Drittel plädieren für die Einführung von Kinderecken am Arbeitsplatz bzw. die Vermittlung von Kurzzeit- und Tagespflegeplätzen. Da nur wenige der befragten Mitarbeiter(innen) Angehörige pflegen, beziehen sich die auftretenden Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf überwiegend auf die Kinderbetreuung. Dementsprechend wird auch eine Unterstützung des Arbeitgebers hier gewünscht. Gerade Beschäftigte mit Kleinkindern bringen diesen Wunsch häufig zum Ausdruck. So hätten gerne 58 % eine Krippen- oder Kindergartenplatz in einer katholischen Einrichtung in der Nähe der Arbeitsplätze bzw. einen eigenen Betriebskindergarten.

Neben der Ausgestaltung konkreter familienfreundlicher Maßnahmen sind für eine familienfreundliche Arbeitswelt auch das Betriebsklima und die Unternehmenskultur entscheidend. Flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Telearbeit alleine machen noch kein familienfreundliches Unternehmen. Solange nicht das entsprechende Bewusstsein und die nötige Sensibilität für die Belange von Familien auf allen betrieblichen Ebenen verankert ist, kann das Vereinbarkeitsproblem nicht für alle Seiten befriedigend gelöst werden. In diese Richtung gehen auch die Forderungen der Befragten: Für zwei Drittel von ihnen ist es sehr wichtig, dass Wünsche von familienengagierten Mitarbeiter(innen) bei der Arbeitsorganisation Berücksichtigung finden. Fast ebenso wichtig ist ihnen, dass sie über die gesetzlichen und betrieblichen Regelungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie von den Vorgesetzten informiert werden und mittels entsprechender Öffentlichkeitsarbeit das Thema verstärkt behandelt wird.

Gerade die vielen offenen Antworten von engagierten Befragten bringen zum Ausdruck, dass diese Mitarbeiterbefragung sehr positiv aufgenommen wurde und als wichtiges Signal für die Schaffung eines familienfreundlichen Arbeitsklimas gedeutet wird. Um den Erfolg der Mitarbeiterbefragung 2007 aus Sicht der Beschäftigten sicherzustellen und die damit verbundenen positiven Motivationseffekte zu erzielen, empfehlen wir eine breite Präsentation der Ergebnisse innerhalb der Organisation. Es ist zu überlegen, ob etwa eine Kurzfassung der Ergebnisse allen Beschäftigten in einer Mitarbeiterzeitschrift, dem Intranet oder einem Flyer zur Verfügung gestellt werden kann. Die Ergebnisse machen auch deutlich, dass es nicht „die eine Maßnahme“ zur Lösung des Vereinbarkeitsproblems geben kann, zu unterschiedlich sind die individuellen Lebenssituationen der Familien. Die Fortentwicklung eines familienfreundlichen Klimas innerhalb der Erzdiözese, ein sensibler Umgang mit den Wünschen nach einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten, ein Angebot zu unbürokratischen Hilfeleistungen bei familiären Notlagen und Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten scheinen aus unserer Sicht als erste Schritte geeignet, um den Bedürfnissen der Mitarbeiter nachzukommen. Beständige Kommunikationsprozesse auf allen Ebenen zu diesem Thema und weitere Bedarfsanalysen in Gesprächen mit den Betroffenen jeweils vor Ort sollten kontinuierlich gepflegt werden, um dauerhaft eine familienfreundliche Arbeitswelt in der Erzdiözese zu ermöglichen.

7 Literatur

- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt: Suhrkamp.
- Birk, Rolf (1994), Welche Maßnahmen empfehlen sich, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie zu verbessern? Gutachten für den 60. Deutschen Juristentag, München: C.H. Beck.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): Erfolgsfaktor Familie, Newsletter Nr. 1/Januar 2006.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005), Fünfter Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland Potenziale des Alters in Wirtschaft und Gesellschaft. Der Beitrag älterer Menschen zum Zusammenhalt der Generationen. Bericht der Sachverständigenkommission, Berlin.
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (2005): Männer Leben, Eine Studie zu Lebensverläufen und Familienplanung. Köln: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung.
- Deutscher Bundestag, Enquete-Kommission Demographischer Wandel (2002), Schlussbericht der Enquete-Kommission „Demographischer Wandel - Herausforderungen unserer älter werdenden Gesellschaft an den Einzelnen und die Politik“, <http://dip.bundestag.de/btd/14/088/1408800.pdf>
- Deutscher Bundestag Drucksache 16/1360, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/siebter-familienbericht,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>
- Dinkel, Reiner Hans und Kohls, Martin (2005), Die zukünftige Zahl der Pflegebedürftigen - Die Auswirkungen von Mortalitätsfortschritt, Tagungsbeitrag zur Statistischen Woche vom 26.-29.09.2005 in Braunschweig, http://www.statistische-woche.de/Archiv/braunschweig/tagungsbeitraege/z_0_dgd_dinkel_u_kohls_260905.pdf
- DJI-Bulletin (2001), Heft 54, München.
- Fuchs, Johann/Dörfler, Katrin (2005), Projektion des Erwerbspotentials bis 2050. Annahmen und Datengrundlage, in: IAB Forschungsbericht 25/2005, hrsg. von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Fthenakis, Wassilios (2005): Facetten moderner Vaterschaft. Perspektiven einer innovativen Väterpolitik. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, <http://www.bmfsfj.de/Kategorien/Forschungsnetz/forschungsberichte,did=70116.html>.
- Fthenakis, Wassilios/Minsel, Beate (2002): Die Rolle des Vaters in der Familie. Veröffentlichung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris (2005), Projektion des Erwerbspotentials bis 2050. Annahmen und Datengrundlage, in: IAB Forschungsbericht 16/2005, hrsg. von Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg.
- Gesterkamp, Thomas (2005): Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17. Jg, Heft 1/2005.
- Görtler, Edmund/Rosenkranz, Doris (2006): Mitarbeiter- und Kundenbefragungen. Methoden und praktische Umsetzung. München/Wien: Hanser.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2005): Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit. Allensbach.
- Lamb, Michael (1986): The Father's Role. Cross-cultural perspectives. Hillsdale: Erlbaum.

- Levine, James A./Pittinsky, Todd L. (1998): Working fathers. New strategies for balancing work and family. London: Harcourt Brace & Company.
- Mühling, Tanja (2007): Wie verbringen Väter ihre Zeit? – Männer zwischen „Zeitnot“ und „Qualitätszeit“. In: Mühling, Tanja/Rost, Harald (Hrsg.): Väter im Blickpunkt. Beiträge aus der Familienforschung. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich. S. 115-160.
- Mühling, Tanja/Rost, Harald/Rupp, Marina/Schulz, Florian (2006): Kontinuität trotz Wandel. Die Bedeutung traditioneller Familienleitbilder für die Berufsverläufe von Müttern und Vätern. Weinheim/München: Juventa Verlag.
- Palkovitz, Rob (1997): Reconstructing “involvement”: Expanding conceptualizations of men’s caring in contemporary families. In: Alan J. Hawkins/David H. Dollahite (Eds.): Generative Fatherhood: Beyond deficit perspectives (pp. 200-216). Thousand Oaks: Sage.
- Reinberg, Alexander/Hummel, Markus (2003): IAB Kurzbericht Nr. 9/2003, Nürnberg.
- Rost, Harald (2004): Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Opladen: Barbara Budrich.
- Rost, Harald (2001): Väter und „Erziehungszeit“ – Ansatzpunkte für eine größere Beteiligung von Vätern an der Erziehungs- und Familienzeit. In: Christian Leipert (Hrsg.): Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen: Leske + Budrich, S. 235 - 248.
- Sauerborn, Werner (1992): Vater Morgana oder: Risse in der männlichen Festung. Notwendigkeit, Voraussetzungen und Ansatzpunkte eines wesentlichen Wertewandels. In: Frankfurter Rundschau vom 24.12.1992.
- Schelsky, Helmut (1972): Die Bedeutung des Berufs in der modernen Gesellschaft, in: Thomas Luckmann/Walter M. Sprandel (Hrsg.): Berufssoziologie, Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Schimany, Peter (2003), Die Alterung der Gesellschaft. Ursachen und Folgen des demographischen Umbruchs, Frankfurt am Main: Campus.
- Schnack, Dieter/Gesterkamp, Thomas (1998): Hauptsache Arbeit. Männer zwischen Beruf und Familie. Reinbek: Rowohlt.
- Statistisches Bundesamt (2003), Bevölkerung Deutschlands bis 2050, 10. Koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Vaskovics, Laszlo A./Rost, Harald (2002): Väter und Erziehungsurlaub. Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Band 179. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ziegler, Uta/Doblhammer, Gabriele (2005): Steigende Lebenserwartung geht mit besserer Gesundheit einher, in: Jan M. Hoem/James W. Vaupel (Hrsg.): Demographische Forschung, (2)1, Rostock.
- Zulehner, Paul M. (Hrsg.) (2003): MannsBilder. Ein Jahrzehnt Männerentwicklung. Ostfildern: Schwabenverlag.
- Zulehner, Paul M./Volz, Rainer (1998): Männer im Aufbruch. Wie Deutschlands Männer sich selbst und wie Frauen sie sehen. Ostfildern: Schwabenverlag.

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1: Altersaufbau der Bevölkerung Deutschlands (1950 – 2050)	7
Tab. 2: Vergleich von Grundgesamtheit und Stichprobe nach Bereichen	17
Tab. 3: Vergleich von Grundgesamtheit und Stichprobe nach Geschlecht	18
Tab. 4: Vergleich von Grundgesamtheit und Stichprobe nach Alter	18
Tab. 5: Befragte nach Tätigkeitsbereichen	20
Tab. 6: Befragte nach Schulabschluss und Geschlecht (in Prozent)	20
Tab. 7: Anzahl der Kinder im Haushalt	21
Tab. 8: Beschäftigungsumfang nach Geschlecht	21
Tab. 9: Häufigkeit des Auftretens von Situationen im Berufsleben, die die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Aufgaben schwer machen, nach Geschlecht	23
Tab. 10: Rangliste von Rahmenbedingungen, die bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Schwierigkeiten machen	25
Tab. 11: Die Unterbringung der Kinder während der Arbeitszeit als Problem, nach dem Alter der Kinder	27
Tab. 12: Rangliste von Punkten, die hinsichtlich der Unterbringung der Kinder während der Arbeitszeit besonders problematisch sind	28
Tab. 13: Rangliste von familienfreundlichen Regelungen, die gewünscht werden	30
Tab. 14: Rangliste von Hilfen, durch die der Arbeitgeber die Beschäftigten bei der Kinderbetreuung unterstützen könnte	33
Tab. 15: Rangliste der Vorschläge zur Unternehmenskultur in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege, Kindererziehung und Beruf	35

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1: Geburten in Deutschland (1946 bis 2005)	5
Abb. 2: Prognostizierte Entwicklung der Geburten in Deutschland bis 2050	6
Abb. 3: Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials in Deutschland 1995 - 2050	8
Abb. 4: Entwicklung der absoluten Zahl der Pflegebedürftigen	10