

## Teilzeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf, familiären Verpflichtungen und Weiterqualifizierung

Bearbeitung: Rebecca End

12. April 2017

In diesem Teilarbeitspaket wird untersucht, inwieweit nach aktuellem Stand eine Vereinbarung von Familie, Beruf und Weiterbildung durch entsprechende Maßnahmen für Eltern ermöglicht werden kann.

Zunächst soll erhoben werden, in welcher Form Eltern aktiv am Berufsleben teilhaben und welche Unterschiede sich dabei zwischen Vätern und Müttern ergeben. Anschließend wird untersucht, wie die Betroffenen ihre Situation in Bezug auf die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten persönlich einschätzen. Dabei wird insbesondere auf die familienpolitische Rolle der ArbeitgeberInnen eingegangen.

Bezüglich der Zielgruppe der Therapieberufe Physiotherapie, Ergotherapie und Logopädie existieren zum Erhebungszeitpunkt keine Studienergebnisse zur Unterstützung von wissenschaftlichen Weiterbildungen.

### 1. Partizipation von Eltern am Berufsleben

Bei der rein faktischen Betrachtung der Statistiken fällt auf, dass deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der aktiven Berufstätigkeit von Eltern auftreten. Gerade Mütter sind zu einem großen Teil nicht am Erwerbsleben beteiligt, was im direkten Zusammenhang mit ihrem Lebensalter und dem ihrer Kinder beobachtet wird. Im Jahr 2013 betrug das durchschnittliche Alter der Mütter bei der Geburt des ersten Kindes knapp 29 Jahre (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Ergebnissen des Mikrozensus 2013 zufolge üben lediglich 34% der Mütter im Alter von 26 Jahren eine Tätigkeit aus (Keller & Haustein 2014, 734 f.). Mit zunehmenden Alter steigt die Anzahl berufstätiger Frauen mit Kindern allerdings: Bei Frauen „Mitte“ 40<sup>1</sup> gleichen sich die Zahlen Berufstätiger mit und ohne Kinder an. Dies lässt sich dadurch erklären, dass die Anzahl berufstätiger Mütter mit dem Alter des jüngsten Kindes steigt (vgl. ebd.)<sup>2</sup>. Frauen in der Familiengründungsphase sind also nicht aufgrund ihres Lebensalters ohne Teilhabe am Erwerbsleben, sondern weil ihre Kinder noch jünger sind.

Die Ergebnisse des Mikrozensus (2013) bestätigen sich auch in der Praxis, etwa bei der Befragung von Teilnehmerinnen des Projektes „Perspektive Wiedereinstieg“ von der Bundesagentur für Arbeit in

<sup>1</sup> Berufstätige Mütter im Alter von 40 bis 50 Jahren: 70% (Keller & Haustein 2014, 734).

<sup>2</sup> Erwerbstätigkeit der Mütter von Kindern im „Krippenalter“ (unter 3 Jahre): 31%;  
Erwerbstätigkeit der Mütter von Kindern im „Kindergartenalter“ (3 bis 5 Jahre): 63%;  
Erwerbstätigkeit der Mütter von Kindern im „Grundschulalter“ (6 bis 9 Jahre): 68%;  
Erwerbstätigkeit der Mütter von Kindern der Sekundarstufe 1: 74% (Keller & Haustein 2014, 736).

Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). Die überwiegende Mehrheit der Frauen dort gibt an, ihre Berufstätigkeit über 10 Jahre unterbrochen zu haben, bevor sie eine Rückkehr in Erwägung gezogen hat. Die Kinder dieser Teilnehmerinnen sind somit bereits älter, was sich mit den bereits vorgestellten Ergebnissen deckt (BMFSFJ 2013a, 11). Durch Betreuungsangebote in Kindertagesstätten und Schulen, aber auch die entwicklungspezifisch wachsende Selbstständigkeit im Zuge der Persönlichkeitsentwicklung wird dies begünstigt.

Von den Müttern, die nach der Inanspruchnahme der Elternzeit wieder in ihren Beruf einsteigen, ist die überwiegende Mehrheit von 70% in Teilzeit tätig (Statistisches Bundesamt 2014, Keller & Haustein 2014, 738)<sup>3</sup>. Insbesondere bei Frauen mit jüngeren Kindern ist dies der Fall. Bei den Vätern sind dies lediglich 6% (ebd.).

## 2. Perspektive der Eltern: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Alltag

Bei Betrachtung der Ergebnisse der Elternumfrage 2013 zeigt sich, dass ein Großteil der Mütter und Väter in Betrieben tätig ist, in denen die Elternzeit ihrer Ansicht nach als unproblematisch betrachtet wird. Dieser Umfrage zufolge hat sich die Elternzeit im betrieblichen Kontext etabliert und stellt keine Ausnahme mehr dar (vgl. BMFSFJ 2013b). Auch geben mehr als die Hälfte aller Mütter und Väter<sup>4</sup> an, dass die Elternzeit keine negativen Konsequenzen für ihre individuelle Karriereplanung hatte. Dies gilt insbesondere für diejenigen MitarbeiterInnen, die während ihrer „Babypause“ weiterhin den Kontakt zu ihren ArbeitgeberInnen pflegten, beispielsweise durch Emails oder Anrufe (ebd.). Allerdings gaben auch 34% aller Frauen an, die Inanspruchnahme der Elternzeit aus Karrieregründen zu bereuen. (ebd.).

Die deutliche Mehrheit der Befragten gibt an, dass der familiär bedingte Wechsel von einer Voll- in eine Teilzeittätigkeit vom Arbeitgeber unterstützt wurde. Hier wird allerdings auch deutlich, dass der Stundenumfang sich deutlich auf die Karriereentwicklung auswirkt: Angestellte Eltern in Teilzeit mit einer Stundenanzahl von 50% und mehr sahen ihre Karriere weniger beeinträchtigt, als Eltern die unter 50% lagen (BMFSFJ 2013b). Insgesamt ist daher nicht verwunderlich, dass die überwiegende Mehrheit<sup>5</sup> der Befragten der Meinung war, dass die Betriebe in jedem Fall eine Mitverantwortung bei der Kinderbetreuung tragen sollten. Die größte Rolle wird dabei allerdings der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit und weniger den Betreuungskosten zugesprochen (Vgl. ebd.). Auch die Größe der Betriebe ist für die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen in dieser Hinsicht von besonderer Bedeutung. So geben angestellte Eltern in Großbetrieben häufiger an, dass die Elternzeit „kein Problem“ darstelle, als in Kleinbetrieben (vgl. ebd.).

Diesen Ergebnissen gegenüber steht der „Generation Y Check“ (2014), eine weitere Studie des BMFSFJ, in der 70% der Eltern angeben, ihre ArbeitgeberInnen für „wenig“ bzw. „gar nicht“ familienfreundlich zu halten (BMFSFJ 2014a, 4). Allerdings zeigt sich auch hier, dass dem ArbeitgeberInnen eine hohe Verantwortung in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

<sup>3</sup> Statistisches Bundesamt 2014: 69%, Keller & Haustein 2014: 70%

<sup>4</sup> 58% der befragten Väter und 56% der Mütter gaben an, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit keine negativen Konsequenzen im Bezug auf ihr berufliches Vorankommen hatte (BMFSFJ 2013b).

<sup>5</sup> BMFSFJ 2013b: 88%, BMFSFJ 2014a: 97%

zugesprochen wird. Diese Mitverantwortung von Seiten der ArbeitgeberInnen ist den Befragten genauso wichtig, wie die Höhe des Gehalts.

Trotzdem wurde bei dieser Befragung betont, dass für die Gründung einer Familie in erster Linie eine „verlässliche“ Partnerschaft im Vordergrund stünde (ebd., 2). Darauf basierend betrachten die befragten Mütter und Väter das Alleinverdiener Modell als „ausgedient“, da familiäre Pflichten und Erwerbsarbeit zu gleichen Anteilen untereinander verteilt werden sollten. Eine Teilzeitbeschäftigung beider PartnerInnen erscheint daher auch 59% der PartizipantInnen als sinnvolles Modell zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (ebd.). Eine Umsetzung dieses Wunsches sollte ab Juli dieses Jahres erleichtert werden, da zu diesem Zeitpunkt das Elterngeld Plus in Kraft tritt. Eltern die in Teilzeitmodellen tätig sind, sollen nun doppelt so lange Elterngeld erhalten als bisher und darüber hinaus einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus erhalten. Dieser ermöglicht es, bei einer Tätigkeit von 25 bis 30 Wochenstunden beider PartnerInnen, das Elterngeld Plus vier weitere Monate zu beziehen (BMFSFJ 2014b).

### 3. Perspektive der Arbeitgeber: Die Umsetzung familienpolitischer Maßnahmen

Nun stellt sich die Frage, in welcher Form die Unternehmen auf diese Anforderungen reagieren. Bei der Befragung von Personalverantwortlichen zur Väterorientierung durch „Erfolgsfaktor Familie“ ergab sich, dass sich PersonalerInnen eines familienpolitischen Handlungsbedarfes zwar bewusst seien, die praktische Umsetzung allerdings eher schleppend verlief (vgl. BMFSFJ 2014c, 2f.). Gerade hinsichtlich der Väterorientierung besteht erhöhter Nachholbedarf, da ein Großteil der Unternehmen „seine Väter nicht kennt“. Tatsächlich bieten lediglich 10% der befragten Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle für Väter an. Allerdings fällt hierbei wiederum auf, dass diese Modelle deutlich häufiger von Müttern, als von Vätern frequentiert werden (ebd.).

Ergebnissen des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit (2012) ist zu entnehmen, dass Familienfreundlichkeit in den meisten kleinen und mittelgroßen Unternehmen eine wichtige Rolle spielt (BMWi 2012, 4). Dies entspricht allerdings nicht der bereits dargestellten Wahrnehmung der Eltern, die laut Elternumfrage 2013 ihre Ansprüche in größeren Betrieben eher umgesetzt sehen, als in kleinen (vgl. BMFSFJ 2013b, s.o.).

Weiteren Berichten des BMFSFJ (2014) zufolge ist der Einsatz von flexiblen Arbeitszeiten in den meisten deutschen Unternehmen bereits etabliert. So boten beispielsweise 84% der Firmen Teilzeitangebote und 64% flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten an (BMFSFJ 2014d, 4). Home-Office Modelle bzw. Telearbeit sind mit 21% hingegen weitaus weniger verbreitet, obwohl die Hälfte der befragten ArbeitnehmerInnen sich einen solchen „flipped workspace“ wünschen. Die Umsetzung eignet sich freilich nicht für alle Tätigkeiten (beispielsweise im produzierenden Gewerbe), allerdings existiert laut BMFSFJ (2014) von Seiten vieler Unternehmen auch eine gewisse Unsicherheit, wie das Modell angewendet werden soll. Hierfür werden vom BMFSFJ (2014) allerdings bereits konkrete praktische Umsetzungshilfen bereitgestellt, in denen beispielsweise erläutert wird, welche Tätigkeiten sich für Home-Office eignen, welche Voraussetzungen von Seiten des Arbeitsumfelds, des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin und des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin erfüllt werden müssen aber auch welche Konfliktpotenziale sich ergeben und wie Lösungsansätze aussehen können (vgl. BMFSFJ 2014d, 2014e, 2014f, 2014g, 2014h, 2014i).

Wie bereits festgestellt, gestaltet sich die Umsetzung dieser Handlungsvorschläge in der Praxis bislang nicht einheitlich. Im Hinblick auf Heimarbeitsmodelle liegt Deutschland bislang bei allen Berufsgruppen unter dem EU-Durchschnitt (Brenke 2014, 134f.). In Bezug auf ArbeitnehmerInnen im Gesundheitswesen, insbesondere in den „sonstigen therapeutischen Berufen“, zeigt sich dass der Anteil in den vergangenen Jahren sogar gesunken ist (ebd.).

#### 4. Berufliche Weiterqualifizierung im Kontext familiärer und beruflicher Pflichten

Bei Betrachtung der Zahlen von Berufsrückkehrern nach der Elternzeit fällt auf, dass gut zwei Drittel eine betriebliche oder akademische Ausbildung abgeschlossen haben und im Alter von 25 und 34 Jahren sind. 40% sind wiederum im Alter von 35 und 44 Jahren (BMFSFJ 2013a, 30f.). Gerade die vergleichbar höheren Altersgruppen kommen in der Regel dadurch zustande, dass ein Großteil der Mütter während der Elternzeit ihre Berufstätigkeit um mehr als 10 Jahre unterbrochen hat (vgl. ebd. 11, s.o.). Gerade das häufig aufgrund der langen Ausfallzeiten begründete gesunkene berufliche Selbstbewusstsein gibt Anlass zu Handeln. So stellt beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit verschiedene Beratungsangebote und Informationsmaterial für den Wiedereinstieg nach der Elternpause zur Verfügung (vgl. BMFSFJ 2013a, 10f.). Dazu zählen auch Angebote für berufsbezogene Aus- und Weiterbildungen.

Ein Weiterbildungsmodell stellt die Teilzeitausbildung dar. Ursprünglich war sie als Notlösung angedacht, die es jungen Eltern ermöglichen sollte, ihre Betriebszeiten zu verkürzen, um die Ausbildung im Kontext ihrer familiären Pflichten abzuschließen (BMFSFJ 2013a, 15 f.). Inzwischen hat sich dieses Modell jedoch als „alltagstaugliches“ familienpolitisches Instrument bewährt, wie es bereits einige Beispiele in Unternehmen zeigen (ebd.). Das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ betont besonders die zeitliche Platzierung der Fortbildungsangebote, da diese (genau wie die Betriebszeiten) mit den Familienaufgaben vereinbar sein müssen. Zudem muss die begleitende Kinderbetreuung berücksichtigt werden (vgl. BMFSFJ 2013a, 11). Unabhängig davon sind Weiterbildungsangebote auch bereits während der Elternzeit nutzbar. Gerade in akademischen Berufen ist es von großer Bedeutung, den aktuellen Stand der Forschung zu verfolgen, um „up to date“ zu bleiben.

Als mögliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsinstrumente werden vor allem eLearning und Blended Learning, aber auch Mentoring und Patenmodelle, Auffrischungsmodule und Praktika empfohlen. Auch Weiterbildungen, Umschulungen und eine Zweitausbildung in Teilzeit zählen dazu (vgl. ebd. 30 ff.).

Bei der Betrachtung dieses Unterkapitels fällt auf, dass die hier dargestellten Ergebnisse sich ausschließlich auf eine Quelle des BMFSFJ (2013) beziehen. Tatsächlich ergaben sich bei der Recherche Schwierigkeiten in Bezug auf die Vielfalt verwertbarer Materialien. In Bezug auf die berufliche Weiterbildung von Eltern im betrieblichen Kontext ergaben sich gehäuft Treffer, die nicht das gewünschte Ergebnis thematisierten. So bietet beispielsweise die Deutsche Angestellten Akademie Eltern- Kind- Kurse an und das Bundesministerium für Bildung und Forschung gibt Ratschläge für Eltern mit heranwachsenden Kindern im Hinblick auf deren Berufsausbildung. Das Online-Magazin „Eltern“ bietet immerhin Informationen in Bezug auf den Wiedereinstieg nach der „Babypause“ und mögliche Arbeitszeitmodelle an. Diese reichen jedoch nicht an den wissenschaftlichen Anspruch dieser Arbeit heran. Trotz einer gewissenhaft im Sinne des Forschungsauftrags ausgeführten methodischen Vorgehensweise können sich hier Lücken aufgetan

haben. Eine weitere Erklärung bietet sich allerdings direkt im Hinblick auf die Thematik des Forschungsstandes: Es liegen bislang nur wenige Ergebnisse zu der vorgestellten Problematik vor. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Studium wurden bei der zweiten Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ weitere Beispiele in Bezug auf die praktische Umsetzung von Vereinbarkeit von Familie und Studium vorgestellt. Das Netzwerk UniKid Österreich stellte dazu einige Modelle seiner Mitglieder vor. Die Medizinische Universität Graz etwa, bietet ein Mobilitätsstipendium für wissenschaftliche Mitarbeiter an, die sich derzeit im Studium befinden. Auf diese Weise soll ein Auslandsaufenthalt mit Kindern im Rahmen eines Diplom-, Master- oder Doktorstudiums ermöglicht werden (Vesely et al. 2015, 4f.). Ferner wurde die Diplomarbeit von Nadja aus dem Jahr 2014 vorgestellt, bei der die Vereinbarkeit von informeller Pflege und Berufstätigkeit an der Alpen Adria Universität Klagenfurt (AAU) thematisiert wurde. Dort wurde der aktuelle Stand erwerbstätiger Pflegepersonen an der AAU und deren subjektiven Belastungen erhoben. Im Anschluss daran wurde ein Maßnahmenkatalog mit spezifischen Lösungsansätzen entwickelt (vgl. Vesely et al. 2015, 6f.).

Die Goethe Universität Frankfurt am Main wiederum bietet einen fest integrierten Familien-Service an, der u.a. Beratungen, reguläre und flexible Kinderbetreuungsangebote und eine familienbewusste Infrastruktur für Studierende und Angestellte an. Ferner wurde das Netzwerk „Goethe-Kids“ erstellt, in dem sich studierende Eltern untereinander austauschen können (Kirst & Rahn 2015).

Die Frankfurt University of Applied Sciences bietet ein „Forschungsorientiertes Kinderhaus“ an, in dem Lernwerkstätten für frühkindliche Bildung, ein Familienbüro und eine Krabbelstunde eingerichtet worden sind (Schaich et al. 2015, Posterpräsentation).

## 5. Zusammenfassung und Ausblick

Hinsichtlich der Berufstätigkeit zeigen sich bei Eltern geschlechtsspezifische Unterschiede: So nehmen Mütter deutlich seltener aktiv am Berufsleben teil, als dies bei Vätern der Fall ist. Dies deutet darauf hin, dass Frauen offenbar häufiger als Männer bei der Familiengründung ihre Berufstätigkeit unterbrechen. Bei den „BerufsrückkehrerInnen“ handelt es sich größtenteils um Personal aus dem Teilzeitbereich, wobei besonders häufig Mütter von jüngeren Kindern dieses Modell nutzen. Frauen, die später wieder ins Berufsleben eintreten verbinden dies häufig mit dem höheren Lebensalter ihrer Kinder.

Bei der Befragung der Eltern traten sehr unterschiedliche Ergebnisse in Bezug auf die Familienfreundlichkeit von Betrieben auf. Dieser polarisierende Faktor weist darauf hin, dass eine familienfördernde Personalpolitik in vielen Betrieben zwar gegeben ist, diese sich jedoch noch nicht in allen Bereichen durchsetzen konnte. Immerhin gibt ein nicht unerheblicher Anteil der Mütter an, die Elternzeit habe sie im Hinblick auf ihre berufliche Weiterentwicklung gehemmt.

Viele Eltern geben zudem an, dass eine Teilzeittätigkeit beider Partner als ideale Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet wird. Tatsächlich nehmen dies jedoch immer noch mehr Mütter als Väter in Anspruch. Dies kann sich möglicherweise in naher Zukunft ausgleichen, nachdem das neue Elterngeld Plus eingeführt wurde.

Von Seiten der Unternehmen wurde angegeben, dass Teilzeitangebote und flexible Arbeitszeiten häufig im Sinne einer familienfreundlichen Personalpolitik angeboten werden würden. Unsicherheiten bestehen an vielen Stellen jedoch angesichts von Home-Office Modellen, was jedoch mit dem



Unwissen über deren Einsatzmöglichkeiten erklärt wird. Hier ist offensichtlich noch Aufklärungs- und Beratungsbedarf gegeben. In vielen Fällen ist den Personalverantwortlichen in Betrieben außerdem nicht bewusst, welcher Angestellte Vater ist und somit familiären Verpflichtungen nachkommen muss. Die Ergebnisse der Recherche in Bezug auf die Erweiterung um die Dimension der beruflichen Weiterqualifikation fielen relativ einseitig aus. Trotzdem ist festzuhalten, dass die Teilzeitausbildung bereits als etabliertes Weiterbildungsmodell existiert und genutzt wird. Weitere Angebote können bereits während der Elternzeit in Anspruch genommen werden. Von besonderer Bedeutung sind dabei die zeitliche Gliederung und die Organisation der Kinderbetreuung. In diesem Zusammenhang wird auf die Bedeutung von Qualifizierungsinstrumenten, wie Blended Learning, eLearning oder Teilzeitangeboten hingewiesen. Im Falle der Hochschulen wurden Beispiele vorgestellt, die auf die Einrichtung von Kinderbetreuungseinrichtungen, Beratungsangeboten für studierende Eltern und Möglichkeiten zur Netzwerkbildung abzielen.

## Quellenverzeichnis:

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2013a):** Familienbewusste Aus- und Weiterbildung. Berlin: Köllen Druck & Verlag GmbH. Online unter: [https://www.erfolgsfaktor-familie.de/dlw.asp?filename=131118\\_Familienbewusste\\_Aus-\\_und\\_Weiterbildung\\_EF.pdf.pdf](https://www.erfolgsfaktor-familie.de/dlw.asp?filename=131118_Familienbewusste_Aus-_und_Weiterbildung_EF.pdf.pdf) [Stand: 18. Mai 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2013b):** Elternumfrage 2013. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Elternumfrage\\_2013.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Elternumfrage%202013%20-%20Elternumfrage\\_2013.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Elternumfrage_2013.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Elternumfrage%202013%20-%20Elternumfrage_2013.pdf) [Stand: 23. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2014a):** Wie die Generation Y zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Generation\\_Y\\_Check.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Wie%20die%20Generation%20Y%20zur%20Vereinbarkeit%20von%20Beruf%20und%20Familie%20steht%20-%20Generation\\_Y\\_Check.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Generation_Y_Check.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Wie%20die%20Generation%20Y%20zur%20Vereinbarkeit%20von%20Beruf%20und%20Familie%20steht%20-%20Generation_Y_Check.pdf) [Stand: 26. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014b):** Familienbewusste Arbeitszeiten. Elterngeld Plus: Partnerschaftliche Vereinbarkeit dank Teilzeitarbeit. Online unter: <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=514&pid=799> [Stand: 18. Mai 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014c):** Einschätzung von Personalverantwortlichen zur Vätororientierung in deutschen Unternehmen. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Zentrale\\_Ergebnisse\\_BPM\\_Befragung\\_Vaeterfreundlichkeit.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Einsch%20tzung%20von%20Personalverantwortlichen%20zur%20V%20e4terorientierung%20-%20Zentrale\\_Ergebnisse\\_BPM\\_Befragung\\_Vaeterfreundlichkeit.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Zentrale_Ergebnisse_BPM_Befragung_Vaeterfreundlichkeit.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Einsch%20tzung%20von%20Personalverantwortlichen%20zur%20V%20e4terorientierung%20-%20Zentrale_Ergebnisse_BPM_Befragung_Vaeterfreundlichkeit.pdf) [Stand: 26. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2014d):** Mit Home-Office-Modellen Familie und Beruf gut vereinbaren. Fakten, Vorteile, Tipps. Hamburg: RitterSlagman. file:///C:/Users/Rend/Downloads/EF\_Onlinepublikation\_Home-Office%20(1).pdf [Stand: 03. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2014e):** Familienbewusste Arbeitszeiten. Herausforderungen und Lösungsansätze aus der Unternehmenspraxis. 3. Auflage. Paderborn: Bonifatius GmbH. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Dialogkreise.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Familienbewusste%20Arbeitszeiten%20-%20Herausforderungen%20und%20L%20sungsans%20-%20Dialogkreise.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Dialogkreise.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Familienbewusste%20Arbeitszeiten%20-%20Herausforderungen%20und%20L%20sungsans%20-%20Dialogkreise.pdf) [Stand: 23. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.)(2014f):** Beruf und Familie im Unternehmen zum Thema machen. Meckenheim: DCM Druck Center Meckenheim GmbH. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/140519\\_BMFSFJ\\_Kompendium\\_2014.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Beruf%20und%20Familie%20im%20Unternehmen%20zum%20Thema%20machen%20%20140519\\_BMFSFJ\\_Kompendium\\_2014.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/140519_BMFSFJ_Kompendium_2014.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Beruf%20und%20Familie%20im%20Unternehmen%20zum%20Thema%20machen%20%20140519_BMFSFJ_Kompendium_2014.pdf)  
[Stand: 23. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2014g):** Familienbewusste Personalpolitik für Väter - so funktioniert's. Wie Unternehmen Väter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen können. Berlin: KEHRBERG DRUCK PRODUKTION SERVICE. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?targetPage=wissensplattform/Leitfaden\\_Familienbewusste\\_Personalpolitik.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Familienbewusste%20Personalpolitik%20f%FCr%20V%20E4ter%20-%20so%20funktioniert%27s%20%20Leitfaden\\_Familienbewusste\\_Personalpolitik.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?targetPage=wissensplattform/Leitfaden_Familienbewusste_Personalpolitik.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Familienbewusste%20Personalpolitik%20f%FCr%20V%20E4ter%20-%20so%20funktioniert%27s%20%20Leitfaden_Familienbewusste_Personalpolitik.pdf)  
[Stand: 23. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2014h):** Mit betrieblicher Kinderbetreuung punkten. Angebote, Vorteile, Tipps. Hamburg: RitterSlagman. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Mit\\_betrieblicher\\_Kinderbetreuung\\_punkten\\_bf.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20ebooklet:%20Mit%20betrieblicher%20Kinderbetreuung%20punkten%20-%20Mit\\_betrieblicher\\_Kinderbetreuung\\_punkten\\_bf.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Mit_betrieblicher_Kinderbetreuung_punkten_bf.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20ebooklet:%20Mit%20betrieblicher%20Kinderbetreuung%20punkten%20-%20Mit_betrieblicher_Kinderbetreuung_punkten_bf.pdf)  
[Stand: 23. März 2015]

**Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014i):** Leitlinien für eine partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Online unter: [http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Leitlinien.pdf&download=\[Wissen%20und%20Praxis\]%20Leitlinien%20f%FCr%20eine%20partnerschaftliche%20Vereinbarkeit%20von%20Familie%20und%20Beruf%20-%20Leitlinien.pdf](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?id=427&targetPage=wissensplattform/Leitlinien.pdf&download=[Wissen%20und%20Praxis]%20Leitlinien%20f%FCr%20eine%20partnerschaftliche%20Vereinbarkeit%20von%20Familie%20und%20Beruf%20-%20Leitlinien.pdf)  
[Stand: 23. März 2015]

**Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) (2012):** Fachkräfte sichern. Flexible Arbeitszeitmodelle. München: PRpetuum GmbH. Online unter: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/fachkraefte/fachkraefte-sichern-flexible-arbeitszeitmodelle,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> [Stand: 23. März 2015]

**Brenke, K. (2014):** Heimarbeit: Immer weniger Menschen in Deutschland gehen ihrem Beruf von zu Hause aus nach. In: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. Wochenbericht Nr. 8,81, 131-139



**Keller, M., Hausteil, Th. (2014):** Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013. In: Statistisches Bundesamt (Hg.) Wirtschaft und Statistik. 733- 754. Online unter: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaDezember2014.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaDezember2014.pdf?__blob=publicationFile)  
[Stand: 29. April 2015]

**Kirst, B., Rahn, Ch. (2015):** Familien an der Goethe-Universität. Angebote für Studierende und Beschäftigte. Informationsbroschüre. Goethe- Universität Frankfurt a.M.

**Schaich, U., Rücker, M., Widera, B. (2015):** Entwicklung von Qualitätsstandards für flexible Kinderbetreuungsangebote an Hochschulen. Modellprojekt. Poster, Frankfurt University of Applied Sciences

**Statistisches Bundesamt (2013):** Alter der Mütter. Durchschnittliches Alter der Mutter bei der Geburt des Kindes 2013 (biologische Geburtenfolge) nach Bundesländern. Online unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Geburten/Tabellen/GeburtenMutterAlterBundeslaender.html> [Stand. 29. April 2015]

**Statistisches Bundesamt (2014):** 69% der berufstätigen Mütter arbeiten in Teilzeit. Zahl der Woche vom 25.03.2014. Online unter: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2014/PD14\\_013\\_p002pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/zdw/2014/PD14_013_p002pdf.pdf?__blob=publicationFile)  
[Stand: 29. April 2015]

**Vesely, E., Kasper, R., Arbeiter-Weyrer, B., Mörth, Ch. (2015):** Vereinbarkeit an Isterreichischen Hochschulen- Stutus quo, Entwicklungen, Visionen. Tagung „Vereinbarkeit gestalten- Lebensphasenorientierung und Demographiesensibilität im Hochschulmanagement“, Präsentation. Universität Hohenheim 15. Juni 2015