

NEUHAUS, B. (2002):

Bedarfsgerechte Flexibilisierung von Ganztagsangeboten in Kindertagesstätten in Rheinland-Pfalz – Beispiel einer kundenorientierten Angebotserweiterung, in: KiTa aktuell 10, S. 209-211.

PELZER, S. (1999):

Neue Entwicklungen in der Angebotsstruktur für Schulkinder: Differenzierung und Angebotsvielfalt, in: Hössl, A. et al. (Hrsg.) (1999), S. 21-38

STÖBE-BLOSSEY, S. (2004):

Bedarfsorientierte Kinderbetreuung. Teil 1: Arbeitszeit und Infrastruktur. Vorläufige Auswertung einer Befragung von Müttern mit Kindern unter 14 Jahren. www.iatge.de

STRÄTZ, R. (2001):

Plätze für Schulkinder - Ergebnisse einer Elternbefragung, in: KiTa aktuell NRW 4, S. 90-94

STRÄTZ, R./HERMENS, C./FUCHS, R./KLEINEN, K./NORDT, G./WIEDEMANN, P. (2003):

Qualität für Schulkinder in Tageseinrichtungen. Ein nationale Kriterienkatalog. Weinheim – Basel – Berlin

Christiane Flüter-Hoffmann

Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln

Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?

Eine repräsentative Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zeigt die Verbreitung und Bedeutung von Familienfreundlichkeit in den Unternehmen in Deutschland. Drei Viertel aller Unternehmen bieten mit unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung das wichtigste Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von zentraler Bedeutung, um das Erwerbspotenzial von qualifizierten Frauen besser als bisher zu erschließen. Ein höheres Arbeitskräfteangebot reduziert den Lohndruck, erhöht den Wohlstand und versetzt eine Volkswirtschaft besser als bisher in die Lage, dem Problem der Bevölkerungsalterung zu begegnen. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) fordert daher ihre Mitgliedsstaaten auf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die OECD bewertet die bisherigen Aktivitäten der deutschen Wirtschaft zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als günstig (OECD, 2001, 152). Deutsche Unternehmen gehören demnach mit ihren familienfreundlichen Maßnahmen und betrieblichen Vereinbarungen gemäß dem aus den Faktoren „Arbeitszeitflexibilisierung“, „Kinderbetreuung“, „Mutterschaftsurlaub“ und „Arbeitsfreistellungen“ gebildeten Vereinbarkeitsindex zu den Spitzenreitern in Europa. Allerdings darf dabei der Zusammenhang zwischen den rechtlichen Rahmenbedingungen und den freiwilligen Maßnahmen der Betriebe für mehr Familienfreundlichkeit nicht übersehen werden. Denn je stärker der Staat in diesen Bereich eingreift, desto weniger freiwillige Aktivitäten gibt es von Seiten der Betriebe. In den nordeuropäischen Ländern dominieren beispielsweise die staatlichen Vorgaben. Freiwillige Maßnahmen der Unternehmen sind dann nur eingeschränkt mit denen in anderen Ländern vergleichbar. In Deutschland ist das freiwillige Engagement der Unternehmen vergleichsweise hoch (Eichhorst/Thode, 2002). Günstige Werte zeigt Deutschland bei der Arbeitszeitflexibilisierung, bei den Geldleistungen für Familien und beim Anteil der Frauen an allen Teilzeitarbeitenden. Bei den Erwerbsquoten der Frauen und den Dienstleistungen für Familien rangiert Deutschland im Mittelfeld. Bei der Kinderbetreuung der unter Dreijährigen, bei der Beschäftigungsquote von Müttern mit

Hochschulabschluss und von allein Erziehenden steht Deutschland dagegen am unteren Ende des internationalen Vergleichs.

In einer repräsentativen Unternehmensbefragung ermittelte das IW im Jahr 2003 die Umsetzung und Motive einer an Familienfreundlichkeit orientierten Personalpolitik. Dadurch sollen zum einen Lücken in der amtlichen Statistik zu einem an Bedeutung gewinnenden Zweig der betrieblichen Personalpolitik geschlossen werden. Zum anderen ergeben sich auch Anhaltspunkte, um Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Weshalb führen Unternehmen überhaupt familienfreundliche Maßnahmen ein oder pflegen eine familienbewusste Personalpolitik? Personalpolitische Maßnahmen dienen einerseits dazu, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen, um letztlich insgesamt eine höhere Produktivität zu erreichen. Andererseits kann die Personalpolitik als ein Wettbewerbsfaktor gesehen werden, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Dies sind ebenfalls die beiden wichtigsten Motive, die jeweils drei Viertel der Unternehmen als Grund für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen in ihrem Unternehmen angaben (Tabelle 1). An dritter Stelle wollen die Unternehmen durch einen geringen Krankenstand und eine geringere Fluktuation Kosten einsparen. Das ist für zwei Drittel der Unternehmen ein Beweggrund für eine familienbewusste Personalpolitik. Bei der Frage nach den Motiven unterscheiden sich die Unternehmen in den alten und

den neuen Bundesländern: Für knapp drei Viertel aller westdeutschen Unternehmen (73,7 Prozent) ist die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter das bedeutendste Motiv, in den neuen Bundesländern sogar für 85,4 Prozent. Hingegen ist das Motiv, Kostenersparnis durch eine geringere Fluktuation und einen niedrigen Krankenstand, in den Unternehmen der neuen Bundesländer weniger wichtig (53,3 Prozent) als in denen der alten Bundesländer (66,2 Prozent).

In der wirtschaftspolitischen Debatte spielt die Frage eine wichtige Rolle, in welchem Umfang freiwillige betriebliche Leistungen zur Familienfreundlichkeit einer tariflichen oder gesetzlichen Ergänzung bedürfen. Zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zeigen, dass Tarif- und Betriebsparteien den sich wandelnden Bedürfnissen von Familien bereits nachkommen und Vereinbarungen zur Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit entwickeln, beispielsweise durch Vereinbarungen über flexible Formen der Arbeitsorganisation (z. B. Telearbeit) und der Arbeitszeitflexibilisierung (z. B. Arbeitszeitkonten, projektbezogene Zeitbudgets, alters- und qualifikationsorientierte Arbeitszeiten, Teilzeit und Familienzeit). Darüber hinaus finden sich Vereinbarungen über Frauenförderung, eine ausgewogene Struktur der Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern oder Regelungen zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit.

Dies wird durch die vorliegende Unternehmensbefragung bestätigt: Knapp die Hälfte der Unternehmen in Deutschland (46,4 Prozent) praktiziert eine familien-

Motive für familienfreundliche Maßnahmen – Rangfolge der häufigsten Motive für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen; in Prozent der Unternehmen –

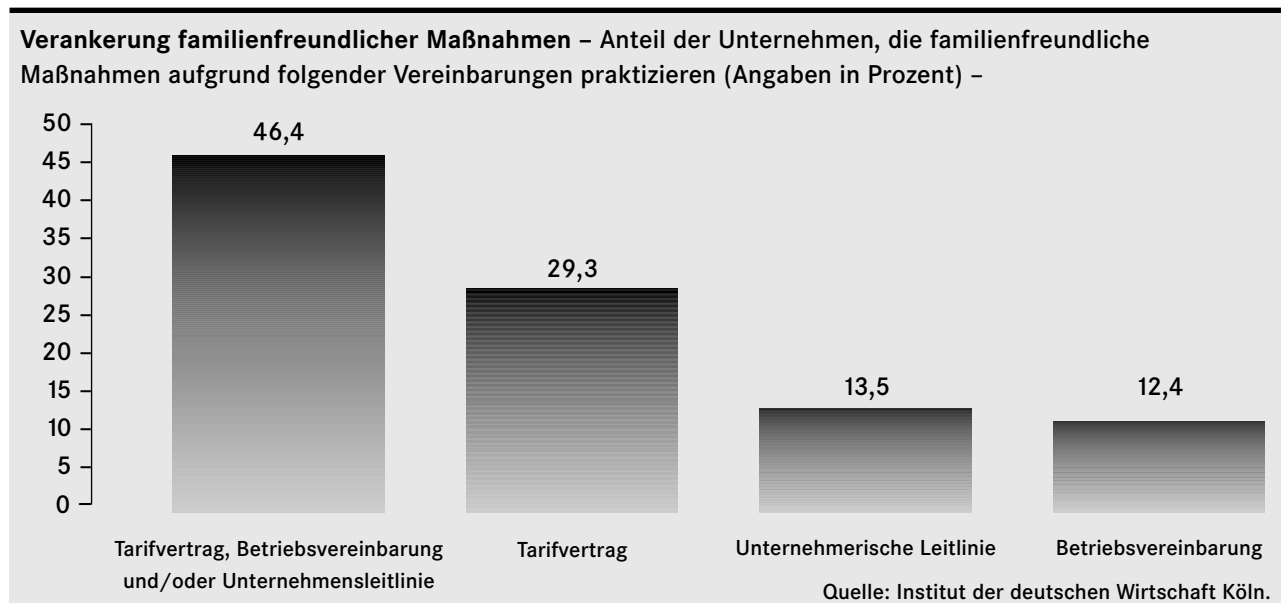
Motiv	Deutschland	West	Ost
Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen	75,8	73,7	85,4
Qualifizierte Mitarbeiter halten oder gewinnen	74,7	74,8	74,0
Kosteneinsparung durch geringere Fluktuation und niedrigeren Krankenstand	64,3	66,2	53,3
Kosteneinsparung durch höhere Produktivität	58,1	58,1	55,7
Höhere Zeitsouveränität für die Beschäftigten	56,1	54,6	57,4

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

freundliche Personalpolitik in der oben beschriebenen Form aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und/oder unternehmerischen Leitlinien.

Maßnahmen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Zwei Drittel der Befragten nannten flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten als wichtigste familienfreundliche Maßnahme (Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2003, 51). Von den Beschäftigten, die selbst flexible Arbeitszeiten haben, sagten drei Viertel, damit ließen sich Familie und Beruf besser verein-

(Abbildung 1)



Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit erhöhen nicht nur die Beschäftigungschancen von Frauen (Fels u. a., 2000, 3). Sie sind auch die wichtigsten Instrumente, die Unternehmen nutzen können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dies bestätigen verschiedene internationale und nationale Studien:

- Bei einem internationalen Vergleich von Ländern, aus deren nationaler Gesetzgebung sich eine relativ ungünstige Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt (z. B. Australien, Japan, Vereinigtes Königreich und die USA), wurden solche Maßnahmen untersucht, die von den Unternehmen freiwillig zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingesetzt werden. Dabei erwiesen sich die Arbeitszeitflexibilisierung, beispielsweise als Modell mit flexiblem Arbeitsbeginn und Arbeitsende, oder auch Teilzeitmodelle als die wichtigsten familienfreundlichen Maßnahmen (Evans, 2001, 29). Dies wurde durch weitere Studien belegt (Fursman/Jacobsen/Varuhas, 2003, 22).
- In einer aktuellen deutschen Studie fragte das Institut für Demoskopie Allensbach die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie nach den wichtigsten

Maßnahmen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Als weitere Maßnahmen nannten die Beschäftigten eine ausreichende öffentliche Kinderbetreuung, bessere Ganztagsbetreuung und mehr finanzielle Unterstützung durch den Staat.

Bemerkenswert ist, dass der von den Beschäftigten als der am wichtigsten genannte Bereich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (flexible Arbeitszeiten und Telearbeit) auch in der Praxis der am weitesten verbreitete ist (Tabelle 2). Mehr als drei Viertel der Unternehmen bieten Arbeitszeitflexibilisierung und/oder Telearbeit an. Immerhin fast 42 Prozent unterstützen darüber hinaus ihre Beschäftigten bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung, ein Fünftel bietet Familienservice sowie familienrelevante Informations- und Beratungsangebote an. Auf dem vierten Platz steht der Bereich der Eltern- und Frauenförderung, den etwa jedes siebte Unternehmen praktiziert.

Familienfreundliche Maßnahmen in der Praxis I – Rangfolge der am häufigsten praktizierten familienfreundlichen Maßnahmen; Anteil der Unternehmen, die in den genannten Bereichen mindestens eine Maßnahme anbieten (Angaben in Prozent)

1	Maßnahmenbereiche	Anteil der Unternehmen
2	Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit	76,8
3	Kinder-/Angehörigenbetreuung	41,9
4	Familienservice/Beratungsangebote	20,0
	Fördermaßnahmen für Eltern/Frauen	15,7

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Viele Betriebe ermöglichen inzwischen „Arbeitszeiten nach Maß“, das heißt zugeschnitten auf den Bedarf des Unternehmens und die Bedingungen jeder Familie. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, Sabbaticals, individuell vereinbarte Arbeitszeiten und Teilzeit erleichtern die Vereinbarkeit (Flüter-Hoffmann, 2002a).

Dies bestätigt auch die vorliegende IW-Studie (Abbildung 2): In 58 Prozent der Unternehmen in Deutschland nutzen die Beschäftigten das Angebot der flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeit, beispielsweise über Gleitzeitmodelle oder Arbeitszeitkonten. Fast genauso weit verbreitet sind individuell vereinbarte Arbeitszeiten. In 56,4 Prozent der Unternehmen wird diese Form der Flexibilisierung angewandt. Sie ist vor allem eine Domäne der kleinen und mittleren Unternehmen. Vor allem 58,6 Prozent der mittleren Unternehmen bis zu 250 Beschäftigten praktizieren sie. Bei den Handwerksbetrieben sind es 41,5 Prozent der Unternehmen, die mit ihren Beschäftigten die Arbeitszeiten individuell und flexibel vereinbaren.

Auch Teilzeit ist eine besonders familienfreundliche Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Insgesamt bieten mittlerweile 61 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Teilzeit an (Janßen, 2003, 53). Eine besondere Form der Teilzeit, die vor allem von Müttern und Vätern genutzt wird, ist die vorübergehende Teilzeit. Hier wird die Arbeitszeit nur für die Dauer eines verabredeten Zeitraums reduziert. Nach der vorliegenden Befragung nutzen die Beschäftigten in 40,4 Prozent der Unternehmen in Deutschland diese Flexibilisierungsform.

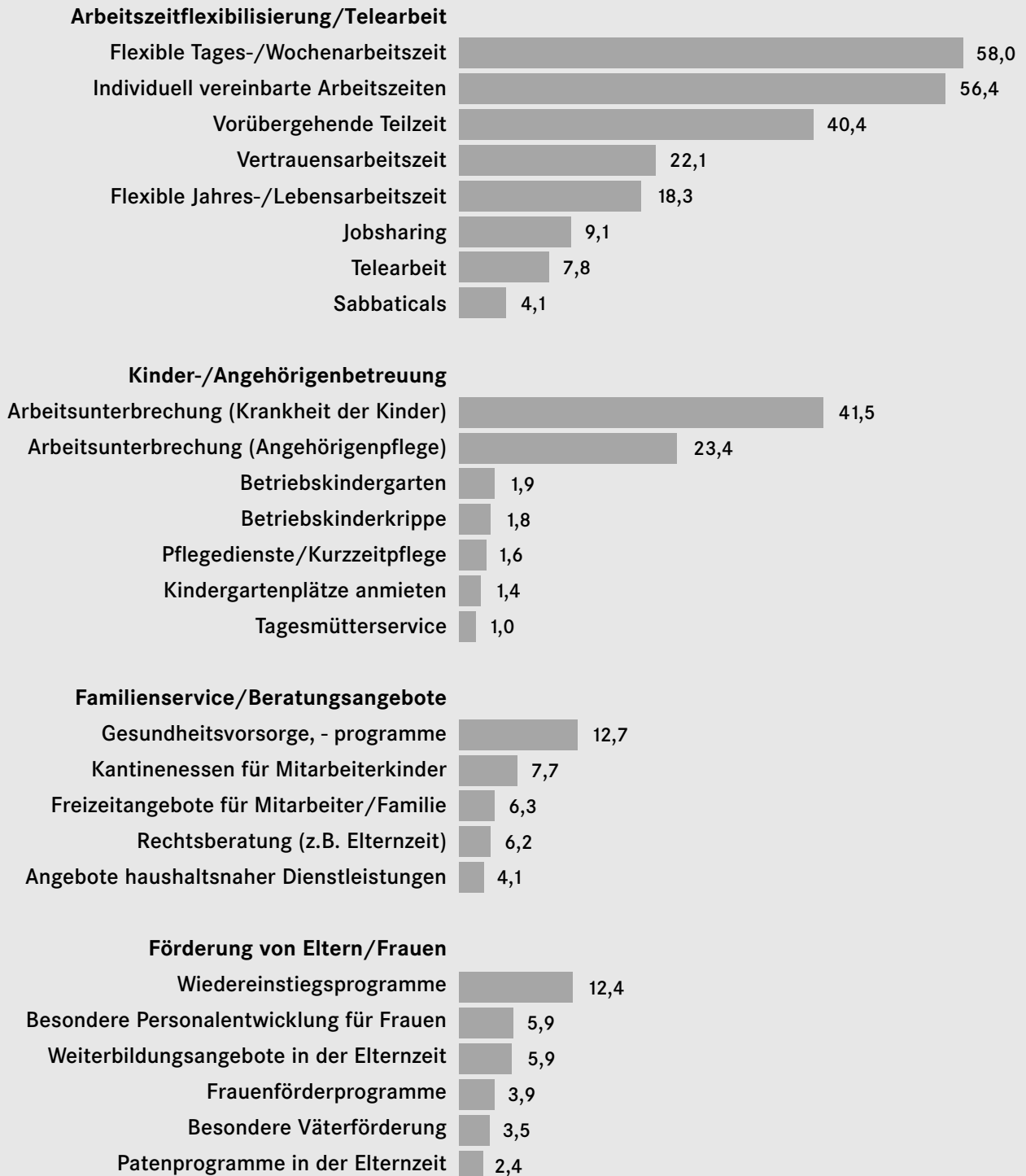
Ein sehr hohes Maß an Flexibilität bietet auch die Vertrauensarbeitszeit, die in gut einem Fünftel aller Unternehmen praktiziert wird. In 18,3 Prozent der Unternehmen nutzen die Beschäftigten längerfristige Zeitmodelle

wie Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten. Relativ gering verbreitet sind Jobsharing, das nur in jedem zehnten Unternehmen praktiziert wird, und Telearbeit, die nur in etwa 8 Prozent der Unternehmen angeboten und genutzt wird (vgl. auch Flüter-Hoffmann, 2002 b). 23,2 Prozent der Unternehmen haben noch keinerlei Flexibilisierungsmaßnahmen für die Arbeitszeit oder den Arbeitsort ergriffen. Im Mittelstand ist es nach einer repräsentativen Studie des Instituts für Mittelstandsforschung etwa die Hälfte der Unternehmen, die noch keine flexiblen Arbeitszeitregelungen praktiziert (Backes-Gellner/Kranzusch/Schröer, 2003, 26).

Abbildung 2

Familienfreundliche Maßnahmen in der Praxis II

- Anteil der Unternehmen, die die genannten Maßnahmen praktizieren, in Prozent -



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Eine wichtige Voraussetzung für die Lösung des Vereinbarkeitsproblems ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Darauf wurde inzwischen in verschiedenen Studien hingewiesen (Seyda, 2003; Ejrnæs/Kunze/Verner, 2002). Die Versorgung mit Betreuungsplätzen und Kindertageseinrichtungen liegt in Deutschland in der Hand der Kommunen. Im Jahr 1998 betrug die Versorgungsquote mit Betreuungsplätzen für Kinder zwischen drei und sechs Jahren zwar fast 90 Prozent. Für Kinder unter drei Jahren lag sie jedoch erst bei 7 Prozent, für Kinder im Hortalter (über 6 Jahre) bei rund 16 Prozent mit jeweils starken regionalen Unterschieden (DJI, 2002, 34, 56). Vielfach ist sowohl die Infrastruktur der Kinderbetreuung als auch deren Qualität und Flexibilität (Über-Mittag-Betreuung, Öffnungszeiten, Ferienzeiten) nicht ausreichend, um dadurch eine angemessene Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Nachteile ergeben sich daraus vor allem für die Beschäftigungssituation von Müttern mit kleinen Kindern. Aus diesem Grund richten manche Unternehmen, vor allem die größeren, Betriebskindergärten ein. Kleine Unternehmen und Handwerksbetriebe können sich die Einrichtung eines Kindergartens in aller Regel aus Kostengründen nicht oder nur im Verbund mit anderen Betrieben leisten.

Die vorliegende Befragung zeigt, dass die kurzfristigen Arbeitsunterbrechungen im Maßnahmenbereich „Kinder- und Angehörigenbetreuung“ am weitesten verbreitet sind: In 41,5 Prozent der Unternehmen können die Beschäftigten die Arbeit kurzfristig im Krankheitsfall der Kinder unterbrechen. Möglicherweise ist der Prozentsatz so hoch, weil die Befragten nicht zwischen der gesetzlichen Regelung und den freiwilligen sozialen Leistungen unterschieden haben. In 23,4 Prozent der Unternehmen sind solche Arbeitsunterbrechungen auch für pflegebedürftige Angehörige möglich. Besonders gering ist die Verbreitung von Betriebskindergärten und -krippen: Knapp 2 Prozent der Unternehmen verfügen über einen eigenen Betriebskindergarten und ebenfalls fast 2 Prozent über eine Betriebskinderkrippe. 1,4 Prozent der Unternehmen mieten Kindergartenbelegplätze an, und 1 Prozent bietet einen Tagesmütterservice an. 58,1 Prozent der Unternehmen haben bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung noch keinerlei Maßnahmen ergriffen.

Arbeitszeitflexibilisierung und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige stehen im Hinblick auf die Balance von Familie und Beruf in einem engen Zusammenhang. Aus den Flexibilitäts-

erfordernissen des Arbeitslebens ergeben sich flexible Erwerbsbiographien, die einer Flankierung durch eine entsprechende Betreuungsinfrastruktur bedürfen. Ohne eine solche Infrastruktur ist Flexibilität im Beruf und in der Familie dauerhaft nicht oder nur mit unerwünschten Nebenfolgen realisierbar. Bei der Angebotsplanung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige findet noch viel zu wenig der Einbezug der nachfragenden Familien statt. Ein regulärer nachfrageorientierter Markt mit qualitativ hochwertigen Angeboten für Kinderbetreuung, Pflegedienste und sonstige Familienleistungen hat sich bislang in Deutschland kaum entwickelt.

Der dritte große Bereich der familienfreundlichen Maßnahmen, den Unternehmen als Form ihrer betrieblichen Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen können, sind der Familienservice sowie familienrelevante Informations- und Beratungsangebote. Am weitesten verbreitet sind hierbei die Gesundheitsprogramme und die -vorsorge, die in 12,7 Prozent der Unternehmen angeboten werden. An zweiter Stelle folgt das Angebot „Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine“, das in 7,7 Prozent der Unternehmen vorhanden ist. Freizeitangebote für Mitarbeiter und Familie sowie Rechtsberatung gibt es in gut 6 Prozent der Unternehmen. Am geringsten verbreitet ist das Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen. Erst 4 Prozent der Unternehmen bieten diesen Service an und entlasten ihre Beschäftigten beispielsweise durch Wäsche- und Bügeldienste, Reinigungs- und Gartenarbeiten. Vier Fünftel der Unternehmen praktizieren weder eine Form des Familienservice noch bieten sie Informationen oder Beratung in diesem Bereich an.

Der Maßnahmenbereich „Förderung von Eltern/Frauen“ während und nach der Elternzeit sowie Frauenförderprogramme sind die am wenigsten verbreiteten familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen. Immerhin in 12,4 Prozent der Unternehmen gibt es Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg, in 5,9 Prozent der Unternehmen eine besondere Personalentwicklung für Frauen. Knapp 4 Prozent der Unternehmen haben spezielle Frauenförderprogramme und 3,5 Prozent eine besondere Väterförderung.

Um das Know-how von Frauen besser als bisher für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren, wird man mehr Flexibilisierungspotenziale sichten müssen, zumal die Qualifikation von Frauen in den nachwachsenden Altersjahren in manchen Bereichen jene der Männer bereits überholt, zumindest aber damit gleichgezogen hat.

Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen – Anzahl der Unternehmen nach Zahl der praktizierten familienfreundlichen Maßnahmen (Angaben in Prozent) –

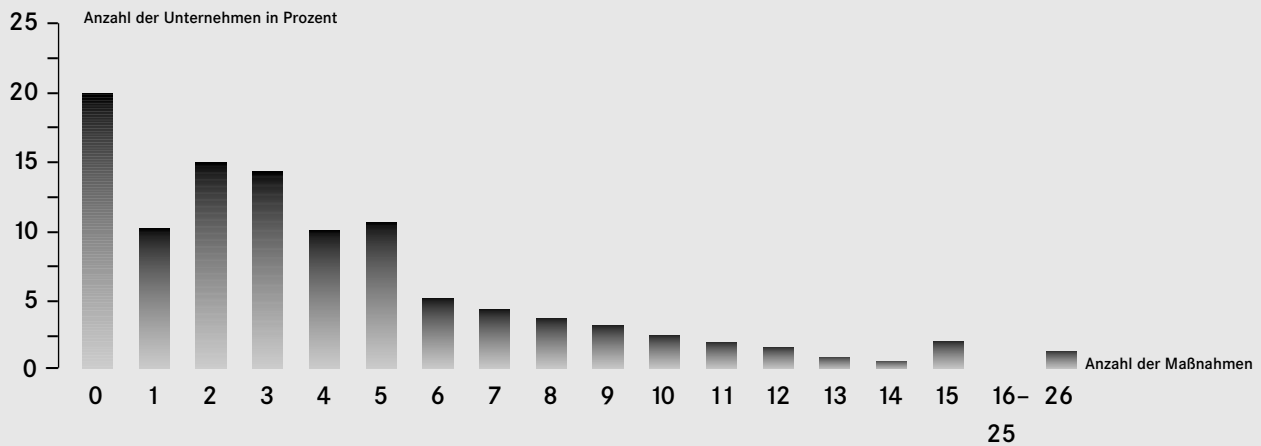


Abbildung 3 Ein Umfang von 16 bis zu 25 Maßnahmen wurde in keinem der befragten Unternehmen praktiziert.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Lediglich 1 Prozent der Unternehmen in Deutschland praktiziert alle 26 der hier abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen. Knapp ein Fünftel der Unternehmen hat keine der abgefragten Maßnahmen umgesetzt (Abbildung 3). Bezogen auf die Unternehmensgröße, ist eindeutig festzustellen, dass die Großunternehmen weit mehr familienfreundliche Maßnahmen einsetzen als die kleinen und mittelgroßen Unternehmen. Alle Unternehmen ab 250 Mitarbeitern praktizieren mindestens sechs familienfreundliche Maßnahmen, 80 Prozent setzen sogar mehr als sechs ein. 66 Prozent der Kleinstunternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern sowie 63,3 Prozent der Unternehmen mit zehn bis zu 249 Beschäftigten haben zwischen einer und sechs familienfreundliche Maßnahmen eingeführt.

Die Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ermittelte nicht nur die praktizierten familienfreundlichen Maßnahmen der Unternehmen, sondern auch die Gründe dafür, warum diese noch keine oder noch nicht mehr familienfreundliche Maßnahmen anbieten. Die Analyse der Hinderungsgründe ergab eine klare Reihenfolge (Tabelle 3): Bei allen vier Hauptbereichen der familienfreundlichen Maßnahmen wurde als erster Hinderungsgrund der fehlende betriebliche Bedarf genannt. Zwischen 67 und 71 Prozent aller Unternehmen nannten diesen Grund. An zweiter Stelle wurde durchweg der fehlende Bedarf der Mitarbeiter genannt. Hier gab es bezogen auf die vier Maßnahmenbereiche größere Unterschiede: Für die

Arbeitszeitflexibilisierung nannten 36,3 Prozent der Unternehmen, für die übrigen drei Bereiche sah etwa die Hälfte der Betriebe dies als ein Hemmnis. An dritter Stelle stand die Aussage der Unternehmen, dass familienfreundliche Maßnahmen keine betriebliche Aufgabe seien. Dies gilt vor allem für die Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie für den Familienservice. Kosten, organisatorischer Aufwand oder mangelnde Kapazität spielten eher eine untergeordnete Rolle. Dies zeigt, dass die Unternehmen sehr bedarfsorientiert vorgehen und auch die Interessen und den Bedarf der Beschäftigten im Blick haben.

In verschiedenen internationalen Studien (Evans, 2001; Ejrnæs/Kunze/Verner, 2002; Fursman/Jacobsen/Varuhas, 2003) werden als Rahmenbedingungen für mehr familienfreundliche Maßnahmen vor allem die Anreizstrukturen für die Unternehmen genannt. Dazu gehören in Verbindung mit den Motiven für Familienfreundlichkeit (Tabelle 1), also eine niedrigere Fluktuation, die Akquise gut qualifizierter Mitarbeiter, die Produktivitätserhöhung durch höhere Mitarbeitermotivation und die stärkere Mitarbeiterbindung, auch der erhöhte Bedarf der Beschäftigten infolge einer stärkeren Frauenerwerbstätigkeit sowie höherer Quoten allein erziehender Mütter und Väter.

Welche Rahmenbedingungen wurden in der IW-Befragung von den Unternehmen selbst genannt, unter denen sie weitere familienfreundliche Maßnahmen praktizieren würden? Als wichtigste Bedingung nannten die

Hemmnisse für familienfreundlicher Maßnahmen – Hinderungsgründe aus Sicht der Unternehmen (Angaben in Prozent der Unternehmen) –				
	Fehlender betrieblicher Bedarf	Fehlender Bedarf der Mitarbeiter	Keine betriebliche Aufgaben	Zu hohe Kosten, organisatorischer Aufwand
Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit	66,7	36,3	14,7	10,9
Kinder-/Angehörigenbetreuung	67,9	50,5	25,6	12,2
Familienservice/ Beratungsangebote	68,1	48,5	29,1	12,2
Fördermaßnahmen Für Eltern/Frauen	71,1	56,2	20,2	11,3

Tabelle 3 Hemmnisse für familienfreundliche Maßnahmen – Hinderungsgründe aus Sicht der Unternehmen; in Prozent der Unternehmen - Mehrfachnennungen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Unternehmen, dass eine Vielzahl von Beschäftigten den entsprechenden Bedarf anmelden müsste (Tabelle 4). An zweiter Stelle wurden verbesserte Standortbedingungen genannt. An dritter Stelle gaben die Unternehmen an, mehr zu tun, wenn sie aufgrund von mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf Beschäftigte verlieren würden. Die Frage nach einer Kosten-Nutzen-Bilanz steht unter den hier aufgeführten Argumenten für familienfreundliche Maßnahmen erst an elfter Stelle.

Viele Unternehmen haben die Bedeutung familienbewusster Personalpolitik bereits erkannt: Knapp die Hälfte der befragten Geschäftsführer und Personalleiter gab an, dass familienfreundliche Maßnahmen für ihr Unternehmen wichtig oder eher wichtig sind. Weit mehr als die Hälfte der Unternehmen (54,6 Prozent) schätzten deren Bedeutsamkeit für die Beschäftigten des Unternehmens als hoch ein. Die Familienfreundlichkeit hatte in den Unternehmen aber noch immer eher eine niedrige Priorität (Tabelle 5). Andere Themen sowie betriebliche Probleme werden als wichtiger eingestuft. Aber immerhin 37,8 Prozent der Unternehmen beobachteten eine aufsteigende Tendenz in den letzten Jahren und schätzten ihr eigenes Unternehmen in dieser Hinsicht als gutes Beispiel für Familienfreundlichkeit ein.

Die Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit des eigenen Unternehmens ist davon weitgehend unabhängig, ob hinsichtlich der familienorientierten Maßnahmen tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder unternehmerische Leitbil-

der existieren. 42,8 Prozent der Unternehmen, die Familienfreundlichkeit gemäß Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und/oder unternehmerischem Leitbild praktizieren, schätzen ihr Unternehmen als gutes Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Aber auch 38 Prozent der Unternehmen, die keinerlei Verpflichtung in dieser Hinsicht haben, sehen ihren Betrieb als familienfreundlich.

Die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass das Bewusstsein einer familienfreundlichen Personalpolitik in vielen Unternehmen vorhanden ist und ihr Nutzen zunehmend realisiert wird. Bereits drei Viertel der Unternehmen bieten die wichtigste familienfreundliche Maßnahme – flexible Arbeitszeiten – an. Für viele andere Maßnahmen wie Elternförderung während und nach der Elternzeit sehen die Unternehmen keinen Bedarf, auch nicht von Seiten der Mitarbeiter. Kinderbetreuung und Familienservice betrachten sie oftmals nicht als betriebliche Aufgabe. Die Unternehmen versprechen sich gleichwohl von einer familienbewussten Personalpolitik eine stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und eine höhere Zufriedenheit und Effektivität der Mitarbeiter. Somit profitieren Beschäftigte und Unternehmen von der Familienfreundlichkeit der Betriebe.

Argumente für familienfreundliche Maßnahmen – Gründe für die Einführung zusätzlicher familienfreundlicher Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen (Angaben in Prozent der Unternehmen) Tabelle 4

Familienfreundliche Maßnahmen würden eingeführt, wenn ...	Ja	Nein
1. eine Vielzahl von Beschäftigten den entsprechenden Bedarf anmeldeten.	63,3	24,1
2. sich die Standortbedingungen verbesserten.	55,9	29,7
3. wir eine hohe Fluktuation im Unternehmen aufgrund von mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf hätten.	55,4	28,3
4. die Mitarbeiter sich wegen mangelnder Familienfreundlichkeit unzufrieden zeigten.	53,2	30,2
5. der Staat betriebliches Engagement für Kinderbetreuung stärker durch steuerliche Anreize fördern würde.	51,1	31,2
6. der Krankenstand rapide stiege und wir feststellten, dass die Betreuung der Kinder/Angehörigen der wirkliche Grund war.	50,6	32,7
7. sich die konjunkturelle Lage verbesserte. 46,0 41,2	46,0	41,2
8. die Arbeitgeber von den mutterschaftsbedingten Kosten (z. B. Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld) entlastet würden und die Einstellung von Frauen dadurch erleichtert würde.	44,0	39,6
9. uns die Arbeitskräfte knapp würden und wir dringend mehr junge Frauen und Mütter einstellen müssten.	43,7	37,8
10. die Konkurrenz uns gut qualifizierte Frauen abwerben könnte, nur weil sie familienfreundliche Maßnahmen anböte und wir nicht.	39,5	42,4
11. wir genauer wüssten, wie die Kosten-Nutzen-Bilanz von Familienfreundlichkeit bei uns aussähe.	37,6	44,8
Rest zu 100: keine Angaben. Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.		

Einstellungen zu familienfreundliche Maßnahmen – Zustimmung der Unternehmen zu folgenden drei Aussagen (Angaben in Prozent der Unternehmen) Tabelle 5

	Voll und ganz/ Eher ja	Eher nicht/ Ganz und gar nicht
„Das Interesse der Wirtschaft an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Erwerbstätigkeit gut qualifizierter Frauen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Unser eigenes Unternehmen ist ein gutes Beispiel dafür.“	37,8	56,3
„In den letzten Jahren hat sich in der Wirtschaft schon einiges getan, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Allerdings hat unser eigenes Unternehmen aus verschiedenen Gründen noch keine umfangreichen familienfreundlichen Maßnahmen eingeführt.“	53,7	40,0
„Das Thema Familienfreundlichkeit hat in vielen Unternehmen noch eine niedrige Priorität. Auch bei uns sind andere Themen wesentlich wichtiger.“	70,1	24,5
Rest zu 100: keine Angaben. Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln		

Literatur:

ARBEITGEBERVERBAND GESAMTMETALL (HRSG.), 2003,
Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und
Elektroindustrie. Eine Befragung von Unternehmenslei-
tungen und Mitarbeitern, Köln.

**BACKES-GELLNER, USCHI / KRANZUSCH, PETER / SCHRÖER,
SANITA, 2003,**
Familienfreundlichkeit im Mittelstand – Betriebliche
Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Fa-
milie, in: Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), IfM-
Materialien, Nr. 155, Bonn.

DEUTSCHES JUGENDINSTITUT (DJI), 2002,
Zahlenspiegel, Tageseinrichtungen für Kinder,
München.

EICHHORST, WERNER / THODE, ERIC, 2002,
Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking
Deutschland aktuell, Gütersloh.

EJRNÆS, METTE / KUNZE, ASTRID / VERNER, METTE, 2002,
Familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik: Ein Vergleich
zwischen Deutschland und Skandinavien, in: IZA com-
pact, Oktober, S. 4-6.

EVANS, JOHN M., 2001,
Firms' Contribution to the Reconciliation between Work
and Family Life, OECD-Labour Market and Social Policy
Occasional Papers, Nr. 48, Paris.

FELS, GERHARD U. A., 2000,
Arbeitszeitpolitik: Bericht der Benchmarking-Gruppe
des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbe-
werbsfähigkeit, Berlin.

FLÜTER-HOFFMANN, CHRISTIANE, 2002A,
Arbeitszeitflexibilisierung, in: Unternehmen und Gesell-
schaft, Magazin für Unternehmen und Führungskräfte,
Nr. 3, September, S. 8-12.

FLÜTER-HOFFMANN, CHRISTIANE, 2002B,
Integration von Telearbeitsplätzen in die Unternehmen-
organisation/-struktur, in: Arnold, Franz (Hrsg.), Hand-
buch der Telekommunikation, 87. Ergänzungslieferung,
Loseblattsammlung, März, S. 1-40.

**FURSMAN, LINDY / JACOBSEN, VERONICA / VARUHAS, JASON,
2003,**
Work and Family Balance: An Economic View, New Zea-
land Treasury Working Paper, 03/26, September, Wel-
lington.

JANBEN, PETER, 2003,
Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung
durch Arbeitszeitflexibilisierung, in: iw-trends, 30. Jg.,
Heft 2, S. 47-57.

**ORGANISATION FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND
ENTWICKLUNG (OECD), 2001,**
Employment Outlook, Paris, S. 129-166.

SEYDA, SUSANNE, 2003,
Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenverhalten, in:
iw-trends, 30. Jg., Heft 2, S. 26-36.

Hans – Georg Nelles¹

Projektmanagement

IMBSE e.V.

Gender Mainstreaming als Strategie zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Handlungsansätze in der Equal Developmentpartnerschaft gendernet

Die sektorale Entwicklungspartnerschaft (EP) gendernet ist im Handlungsfeld Vereinbarkeit Familie und Beruf engagiert, Gender Mainstreaming wird daher nicht nur als Querschnittsthema berücksichtigt, sondern als Kernanliegen und Strategie des gesamten Projektes betrachtet.

Anliegen des Projektes ist, die Beschäftigungsfähigkeit von Müttern und Vätern durch Beratung und Qualifizierung während der Elternzeit zu erhöhen. Eine mit den betrieblichen Bedarfen und den individuellen Voraussetzungen abgestimmte Qualifizierung soll die Elternzeit aufwerten. Die Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse und die Stützung von Kontinuität in der Berufsbiographie - trotz der Inanspruchnahme der Elternzeit - ist das arbeitsmarktpolitische Kernanliegen der EP. Dabei zielen die Qualifizierungsaktivitäten nicht (nur) auf den Erhalt des Status Quo, sondern auch auf eine Verbesserung von Aufstiegs Optionen und einer Berufsfelderweiterung für Frauen und Männer nach der Elternzeit.

Im Besonderen sollen Väter bei ihrem Vorhaben, sich an der Familienarbeit zu beteiligen, unterstützt werden. Das Anliegen der Erhöhung des Anteils männlicher Elternzeitler und Teilzeitarbeiter auf allen Hierarchieebenen ist arbeitsmarktpolitisch interessant und stellt gleichzeitig einen Beitrag zur Erhöhung der Aufgeschlossenheit von Betrieben, mit den individuellen biografischen Friktionen während der Elternzeit konstruktiv und produktiv umzugehen, dar.

Durch ein gezieltes „Aufspüren“ und Präsentieren von betrieblichen Beispielen mit Vorbildcharakter sollen – auch für KMU – praktikable Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter aufgezeigt werden. Darunter verstehen wir nicht nur flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeitangebote, sondern (auch) eine aktive Ermutigung und Förderung von Männern, die ihre Vaterrolle wahrnehmen wollen.

Mit dieser Strategie, Fragen der Chancengleichheit in Unternehmen und Organisationen mit den Ansätzen des Human - Resources - Managements zu verbinden, soll das Anliegen der Entwicklungspartnerschaft zu einem

integralen Ziel der Organisations- und Personalentwicklung der Betriebe gemacht werden.

Die Vereinbarkeitsfrage stellt in der Bundesrepublik ein Spannungsfeld dar, in dem sich fast ausschließlich Mütter befinden. In dem seit 1992 geltenden Bundeserziehungsgeldgesetz haben sich die rechtlichen Bedingungen für Eltern zwar verbessert, es sind im Durchschnitt aber mehr als 98 % Frauen, die Erziehungsurlaub bzw. Elternzeit in Anspruch genommen haben und weiterhin nehmen. Obwohl dieses Gesetz eine Wiedereinstellungsgarantie verbindlich regelt, ist mit einem dreijährigen Berufsausstieg für viele Mütter ein Beschäftigungsrisiko verbunden.

Die Ursachen dafür sind vielschichtig: Um Familie und Beruf miteinander vereinbaren zu können – unter anderem angesichts der immer noch unzureichenden öffentlichen Betreuungssituation -, äußern viele Frauen den Wunsch nach einer Teilzeitarbeit, dem der Betrieb nicht in jedem Fall entsprechen kann. Aus Sicht der Betriebe stellt eine mehrjährige Berufsunterbrechung auch einen Qualifikationsverlust dar, der eine Rückkehr an den alten Arbeitsplatz erschwert. In einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung² im Jahr 2000 wurde eine Erwerbsquote von Müttern mit Kindern im Kindergartenalter - d. h. im Anschluss an den Erziehungsurlaub- von 53% in den alten Bundesländern bzw. 65% in den neuen Bundesländern ermittelt.

Das seit 2001 geltende Erziehungsgeldgesetz ermöglicht jetzt unter anderem eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Elternzeit und beide - Mütter als auch Väter - können während der Elternzeit im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich arbeiten. Diese neuen gesetzlichen Regelungen sollten bessere Voraussetzungen für eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Erziehungsarbeit herstellen. In der Praxis zeigen diese Regelungen jedoch (bisher) keine Wirkung. Die Quote von Männern in der Elternzeit hat sich nicht erhöht.

Die Erhebung der Ist - Situation bei den TeilnehmerInnen und ihren Betrieben stellt für gendernet die Grundlage zur Entwicklung von Handlungsansätzen und einer daraus abgeleiteten Strategie zur Umsetzung der oben skizzierten Ziele dar. Werkzeuge dazu sind Leitfaden gestützte Gespräche, die bei Teilnahmebeginn geführt werden und in festgelegten Abständen fortgeführt werden. Diese „Interviews“ werden durch ein umfangreiches Beratungs- bzw. Coaching - Angebot ergänzt.

Die systematische Analyse, wie viele Frauen bzw. Männer Elternzeit in Anspruch nehmen und welche Faktoren ausschlaggebend für die Entscheidung in der