

Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit
in Rheinland-Pfalz
-Gegenwart und Zukunft-

- Abschlussbericht -

Norbert F. Schneider

Julia Häuser

Silvia Ruppenthal

Stephan Stengel

Robert Naderi

unter Mitarbeit von Olgierd Cypra, Christine Geyer und Vera Lohmann

Inhaltsverzeichnis

1.	Problemhintergrund der Studie	8
2.	Zielsetzung der Studie und methodisches Vorgehen	10
2.1	Zielsetzungen der Studie	10
2.2	Stichprobenbeschreibung und methodisches Vorgehen	12
2.3	Technische Umsetzung der Befragung.....	14
2.3.1	Befragungsmethoden und technische Umsetzung der Fragebögen	14
2.3.2	Erfassung der Angaben in einem SPSS-Datensatz.....	16
3.	Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung	18
3.1	Profil der Arbeitsstätten, die sich an der Befragung beteiligt haben	19
3.2	Profil der Auskunftspersonen: Wer hat den Fragebogen ausgefüllt? Berufliche Position und familiäre Situation.....	23
3.2.1	Berufliche Position und soziodemografische Merkmale	23
3.2.2	Familiäre Situation.....	25
3.3	Familienfreundlichkeit – Allgemeine Einschätzung der Relevanz des Themas	28
3.3.1	Einschätzung der gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Relevanz des Themas	28
3.3.2	Welche Akteure sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verantwortlich? - Beurteilung aus Arbeitgebersicht	29
3.4	Subjektive Einschätzung der Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen vor dem betrieblichen Kontext.....	30
3.4.1	Allgemeine Einschätzung.....	30
3.4.2	Familienfreundlichkeit als Potenzial zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit: Subjektive Einschätzung der Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen	31
3.5	Wie familienfreundlich sind die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten? Selbsteinschätzung und Auswertung des tatsächlichen Angebots.....	37
3.6	Familienfreundliche Maßnahmen: Initiative und Motive der Einführung und geplanter Ausbau des bestehenden Angebots	40
3.6.1	Initiative und Grundsatzfragen: Von wem gingen Impulse zur Einführung aus?	40
3.6.2	Ausbau des bestehenden Angebots	41
3.7	Barrieren, die der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen entgegenstehen	41
3.8	Kenntnisstand über Maßnahmen und Aktionen zur Förderung der Familienfreundlichkeit des Standorts Rheinland-Pfalz und des konkreten Arbeitsplatzes	44
3.8.1	Bekanntheitsgrad der Initiativen und Aktionen des Bundes	45
3.8.2	Das Audit „Beruf & Familie“	46
3.8.3	Informations- und Unterstützungswünsche der Arbeitgeber.....	49
3.9	Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in Rheinland-Pfalz: Auswertung des Zusatzmoduls	49
3.10	Fazit.....	52
4.	Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung	54
4.1	Die Befragten und ihre familiäre Situation	55
4.2	Die Arbeitgeber und der berufliche Hintergrund der Befragten	59
4.3	Der Stellenwert von Familienfreundlichkeit für Arbeitnehmer	62
4.4	Angebot und Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz.....	65
4.4.1	Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz	65
4.4.2	Das Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer	67
4.4.3	Der Wissensstand der Arbeitnehmer	69

4.5	Die Bewertung der aktuellen Situation am Arbeitsplatz	70
4.5.1	Die Bewertung des Arbeitgebers	70
4.5.2	Familienfreundliches Klima als Faktor bei der Bewertung?	72
4.6	Das Thema Familienfreundlichkeit: Meinungen und Bewertungen	74
4.6.1	Bewertung des gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Kontextes des Themas Familienfreundlichkeit.....	75
4.6.2	Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen.....	78
4.7	Verbesserungswünsche zum kommunalen Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten ...	81
4.8	Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung	83
5.	Vergleich der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerperspektiven	85
5.1	Überblick über die Zusammensetzung beider Gruppen nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen	85
5.2	Meinungen und Bewertungen – eine Gegenüberstellung.....	87
5.2.1	Gesamtgesellschaftliche und wirtschaftspolitische Positionierung.....	87
5.2.2	Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes: Arbeitgeber- und Arbeitnehmerperspektive.....	88
5.2.3	Meinungen und Bewertungen: Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen.....	89
5.3	Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer – Angebote und Bedarf	91
5.4	Fazit.....	93
6.	Ergebnisse der qualitativen Befragung	94
6.1	Inhaltliche und methodische Vorbemerkungen	94
6.2	Zum Stellenwert von Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt.....	95
6.3	Familienfreundlichkeit zwischen normativer Leitidee und betrieblicher Praxis	96
6.4	Zum Stellenwert von Auditierungsverfahren und Zertifikaten	98
6.5	Familienfreundlichkeit - ein Thema von Frauen für Frauen?	102
6.6	Familienfreundlichkeit - soziale Transferleistung oder betriebswirtschaftliche Investition?..	104
6.7	Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Befragung	108
7.	Zusammenfassende Ergebnisdarstellung der Studie „Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz – Gegenwart und Zukunft“	110
7.1	Problemhintergrund und Zielsetzung der Studie.....	110
7.2	Ablauf der Datenerhebung und Stichprobenbeschreibung.....	112
7.3	Wesentliche Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung	113
7.4	Wesentliche Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung	114
7.5	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	115
8.	Quellenverzeichnis.....	117
Anhang	118

Tabellenverzeichnis

Tab. 3.0: Anzahl der Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße	13
Tab. 3.1: Status der Arbeitsstätten	20
Tab. 3.2: Arbeitsprinzip nach Status	20
Tab. 3.3: Anzahl der Beschäftigten	20
Tab. 3.4: Sind auch nicht fest angestellte Mitarbeiter bei Ihnen beschäftigt?	21
Tab. 3.5: Beschäftigte nach Geschlecht	21
Tab. 3.6: Beschäftigte nach Geschlecht differenziert nach Status	21
Tab. 3.7: Größe des Standortes der Arbeitsstätte	21
Tab. 3.8: Tätigkeitsfelder/ Branchen	22
Tab. 3.9: Gibt es einen Betriebs- oder Personalrat?	22
Tab. 3.10: Geschlecht	23
Tab. 3.11: Altersklassen	23
Tab. 3.12: Wochenarbeitszeit differenziert nach Geschlecht	24
Tab. 3.13: Berufliche Stellung der Auskunftspersonen	24
Tab. 3.14: Dauer der Anstellung	25
Tab. 3.15: Höchster Bildungsabschluss	25
Tab. 3.16: Aktuelle Familiensituation	25
Tab. 3.17: Familienstand	26
Tab. 3.18: Anzahl der Kinder	26
Tab. 3.19: Alter des jüngsten Kindes	26
Tab. 3.20: Charakterisierung der typischen Familienkonstellation ausgewertet nach Geschlecht	27
Tab. 3.21: Pflegebedürftige Familienangehörige, um die sich gekümmert werden muss?	27
Tab. 3.22: Ist Familienfreundlichkeit bereits ein wichtiges Thema in Deutschland?	28
Tab. 3.23: Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben große Bedeutung für die Wirtschaft	28
Tab. 3.24: Eine familienfreundliche Personalpolitik ist eine wichtige Aufgabe von Arbeitgebern	28
Tab. 3.25: Relevanz-Index	29
Tab. 3.26: Relevanz-Index - nach Status der Arbeitsstätte	29
Tab. 3.27: Verantwortungsranking	29
Tab. 3.28: Sollte es in Zukunft mehr konzertierte Aktionen geben?	30
Tab. 3.29: Wichtigkeit familienfreundlicher Maßnahmen für die eigene Arbeitsstätte	30
Tab. 3.30: Familienfreundliche Maßnahmen sind sehr wichtig für unsere Mitarbeiter	31
Tab. 3.31: Mittelwertvergleich: Wichtigkeit von Maßnahmen für Mitarbeiter	31
Tab. 3.32: Familienfreundlichkeit als Standortfaktor in der Region	32
Tab. 3.33: Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt	32
Tab. 3.34: Einfluss familienfreundlicher Maßnahmen auf Arbeitszufriedenheit, Loyalität, Leistung, Fluktuation, Fehlzeiten	33
Tab. 3.35: Familienfreundliche Maßnahmen und Konjunktur, Kosten	34
Tab. 3.36: Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen (WFM-Index)	34
Tab. 3.37: WFM-Index differenziert nach Status der Arbeitsstätte	35
Tab. 3.38: Familienfreundlichkeit als Frauenthema	35
Tab. 3.39: Ranking der Items	36
Tab. 3.40: Wie familienfreundlich schätzen Sie Ihre Dienststelle/ Ihr Unternehmen ein?	37
Tab. 3.41: Anzahl an Maßnahmen aus verschiedenen Handlungsbereichen	37
Tab. 3.42: Überblick über das aktuelle und zukünftig geplante Angebot an Maßnahmen	38
Tab. 3.43: Arbeitsstätten bevorzugen individuelle Absprachen statt standardisierter Maßnahmen	39
Tab. 3.44: Seit wann werden familienfreundliche Maßnahmen angeboten?	40
Tab. 3.45: Von wem gingen die Impulse aus?	40
Tab. 3.46: Geltung von Regelung oder Richtlinien für eine bessere Vereinbarkeit	41

Tab. 3.47: Anzahl geplanter Einführungen von Maßnahmen.....	41
Tab. 3.48: Legitimationsprobleme bei gesonderter Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern	42
Tab. 3.49: Wir beschäftigen kaum Arbeitnehmer mit Kindern.....	42
Tab. 3.50: Familienfreundliche Maßnahmen sind nicht finanzierbar	43
Tab. 3.51: Wichtigere Probleme, z.B. Stellenabbau	43
Tab. 3.52: Organisatorischer Aufwand zu hoch	43
Tab. 3.53: Kein Ausbau des Angebots, da tarifliche und gesetzliche Bestimmungen genügen.....	44
Tab. 3.54: Kennen Sie das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“?	45
Tab. 3.55: Haben Sie schon von der "Allianz für Familie" gehört?	45
Tab. 3.56: Eignung der Allianz, zur Förderung der Sensibilität hinsichtlich Familienfreundlichkeit	45
Tab. 3.57: Haben Sie schon von den "Lokalen Bündnissen für Familie" gehört?.....	45
Tab. 3.58: Sind Sie in einem lokalen Bündnis engagiert?.....	46
Tab. 3.59: Existiert unabhängig von lokalen Bündnissen eine Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgebern?.....	46
Tab. 3.60: Kennen Sie das Audit "Beruf & Familie"?	46
Tab. 3.61: Auswertung des Bekanntheitsgrades des Audits nach Status der Arbeitsstätte	47
Tab. 3.62: Ist eine Auditierung geplant?.....	47
Tab. 3.63: Geplante Auditierung nach Status der Arbeitsstätte	47
Tab. 3.64: Erachten Sie Zertifikate zur Familienfreundlichkeit für sinnvoll?	48
Tab. 3.65: Kenntnisstand.....	48
Tab. 3.66: Kenntnisstand nach Status	48
Tab. 3.67: Wunsch nach mehr Informationen seitens Politik und Verbände	49
Tab. 3.68: Wunsch nach mehr Unterstützung durch Politik und Verbände	49
Tab. 3.69: Wollen Sie weitere Angaben machen?	49
Tab. 3.70: Anzahl an Maßnahmen, die von Arbeitgebern angeboten werden.....	50
Tab. 3.71: Elternförderung.....	50
Tab. 3.72: Finanzielle Unterstützung.....	51
Tab. 3.73: Betreuungsangebote	51
Tab. 4.1: Regionale Verteilung	55
Tab. 4.2: Die Befragten nach Geschlecht	55
Tab. 4.3: Familienstand differenziert nach Partnerschaft.....	56
Tab. 4.4: Aufteilung der Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaften	56
Tab. 4.5: Anzahl der Kinder.....	56
Tab. 4.6: Familiensituation und Erwerbstätigkeit der Befragten.....	57
Tab. 4.7: Familienkonstellationen differenziert nach Geschlecht.....	57
Tab. 4.8: Altersgruppen differenziert nach Geschlecht	58
Tab. 4.9: Alter des jüngsten Kindes nach Altersgruppen	58
Tab. 4.10: Alter der Befragten differenziert nach Elternschaft und dem Alter des jüngsten Kindes	59
Tab. 4.11: Größe der Arbeitsstätten nach Beschäftigten	59
Tab. 4.12: Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Arbeitsstätten	60
Tab. 4.13: Arbeitszeit differenziert nach Geschlecht.....	60
Tab. 4.14: Gründe für die Beschäftigung in Teilzeit.....	61
Tab. 4.15: Beruflicher Status der Befragten differenziert nach Geschlecht.....	61
Tab. 4.16: Berufliche Ausbildung der Befragten differenziert nach Geschlecht.....	62
Tab. 4.17: Schulausbildung der Befragten differenziert nach Geschlecht	62
Tab. 4.18: Bedeutung von Familie und Beruf differenziert nach Kindern	63
Tab. 4.19: Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen differenziert nach Kindern	63
Tab. 4.20: Gründe für die Wahl des Arbeitsplatzes nach Wichtigkeit	64
Tab. 4.21: Ranking der Gründe für die Wahl des Arbeitsplatzes nach Elternschaft.....	64
Tab. 4.22: Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nach der Häufigkeit.....	65
Tab. 4.23: Anzahl der angebotenen Maßnahmen pro Arbeitgeber.....	66

Tab. 4.24: Anzahl der angebotenen Maßnahmen differenziert nach Betriebsgröße	66
Tab. 4.25: Familienfreundliche Maßnahmen nach der Wichtigkeit für die Befragten	66
Tab. 4.26: Die Nutzung des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen nach der Häufigkeit.....	67
Tab. 4.27: Häufigkeit der Nutzung nach der Anzahl der genutzten Maßnahmen	68
Tab. 4.28: Anzahl der genutzten Maßnahmen differenziert nach Geschlecht	68
Tab. 4.29: Anzahl der genutzten Maßnahmen differenziert nach Eltern und Personen ohne Kinder....	68
Tab. 4.30: Grad der Informiertheit der Befragten	69
Tab. 4.31: Grad der Informiertheit der Befragten differenziert nach Elternschaft	69
Tab. 4.32: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers	70
Tab. 4.33: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers differenziert nach der Anzahl der angebotenen Maßnahmen.....	70
Tab. 4.34: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers differenziert nach der Betriebsgröße.....	71
Tab. 4.35: Bewertung bestimmter Aspekte am Arbeitsplatz	71
Tab. 4.36: Die Bewertung des familienfreundlichen Klimas am Arbeitsplatz.....	72
Tab. 4.37: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers differenziert nach dem familienfreundlichen Klima.....	73
Tab. 4.38: Bewertung des aktuellen Angebots	73
Tab. 4.39: Die Bewertung des aktuellen Angebots differenziert nach der Anzahl der angebotenen Maßnahmen.....	73
Tab. 4.40: Anzahl der angebotenen Maßnahmen differenziert nach familienfreundlichem Klima.....	74
Tab. 4.41: Bewertung der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Themas	75
Tab. 4.42: Bedeutung des Themas differenziert nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes	75
Tab. 4.43: Bedeutung des Themas differenziert nach dem beruflichen Status der Befragten	76
Tab. 4.44: Bewertung: Familienfreundlichkeit ist nur für Frauen interessant.....	76
Tab. 4.45: Familienfreundlichkeit und derzeitige Arbeitsmarktlage.....	77
Tab. 4.46: Berufliche Benachteiligung durch die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen	77
Tab. 4.47: Bewertung der Rolle der Wirtschaft	78
Tab. 4.48: Bewertung der Rolle der Wirtschaft differenziert nach Geschlecht	78
Tab. 4.49: Bewertung der Auswirkung von familienfreundlichen Maßnahmen.....	79
Tab. 4.50: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen	79
Tab. 4.51: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen differenziert nach Geschlecht	80
Tab. 4.52: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen differenziert nach beruflichem Status	80
Tab. 4.53: Bewertung der Wichtigkeit der Verbesserungen kommunaler Betreuungsangebote	81
Tab. 4.54: Verbesserungen der kommunalen Betreuungsmöglichkeiten nach Wichtigkeit.....	82
Tab. 4.55: Ranking der Wichtigkeit der Verbesserungen kommunaler Betreuungsmöglichkeiten differenziert nach Eltern mit Kindern bis 6 Jahre und Eltern mit Kindern ab 7 Jahre	82
Tab. 5.1: Durchschnittsalter der Befragten.....	85
Tab. 5.2: Schulbildung.....	86
Tab. 5.3: Leben Sie zurzeit in einer Partnerschaft?	86
Tab. 5.4: Anzahl der Kinder.....	87
Tab. 5.5: Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes	88
Tab. 5.6: Mittelwertvergleich Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte nach Geschlecht	88
Tab. 5.7: Mittelwertvergleich der Beurteilung betriebswirtschaftlicher Effekte.....	89
Tab. 5.8: Vereinbarkeit steigert Arbeitszufriedenheit	89
Tab. 5.9: Maßnahmen senken Fluktuation.....	90
Tab. 5.10: Maßnahmen erhöhen Leistungsfähigkeit.....	90
Tab. 5.11: Maßnahmen nur für Frauen interessant	90
Tab. 5.12: Beurteilung des Wissensstands der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber	92
Tab. 5.13: Nutzungsverhalten	92
Tab. 5.14: Nutzung und Karriere	92

Tab. 6.1: Interviewteilnehmer nach Geschlecht und Gruppenzugehörigkeit	94
Tab. 6.2: Stellenwert von Familienfreundlichkeit.....	96
Tab. 6.3: Kritische Stellungnahmen zu Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren	101
Tab. 6.4: Familienfreundlichkeit als Frauenthema	104
Tab. 6.5: Familienfreundlichkeit zwischen Investition und Transferleistung	106
Tab. 6.6: Rolle von Familienfreundlichkeit bei der Mitarbeiterrekrutierung.....	107

1. Problemhintergrund der Studie

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird für den Standort Deutschland und seine Regionen zunehmend wichtiger.

Seit Jahrzehnten gehört Deutschland bereits zu den Ländern mit den weltweit niedrigsten Geburtenraten. Die 10. Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes (2003b:1) hat ergeben, dass bis zum Jahr 2050 die Geburtenzahlen von rund 730.000 auf ca. 560.000 Geburten sinken werden. Das hat zur Folge, dass wiederum die Zahl der potenziellen Eltern abnimmt. Setzt man die derzeitige Geburtenrate von 1,4 Kindern pro Frau (altes Bundesgebiet) konstant, wird diese Entwicklung dazu führen, dass die Bevölkerung im Bundesgebiet weiterhin schrumpft (vgl. Statistisches Bundesamt 2003a: 5f). Die nachrückenden Geburtenkohorten werden somit immer kleiner; zeitgleich treten immer mehr Menschen vom Erwerbsalter in das Rentenalter über. Infolgedessen verschiebt sich das Verhältnis der Altersgruppen zu Ungunsten der erwerbstätigen jungen Menschen mit weit reichenden Konsequenzen für Politik und Wirtschaft (vgl. ebd.): Die sozialen Sicherungssysteme geraten zunehmend ins Wanken, für Unternehmen werden die Auswirkungen einer veränderten Bevölkerungszusammensetzung in Form eines zunehmendem Mangels an qualifizierten Fach- und Führungskräften spürbar.

Einer der wesentlichen Gründe für den demografischen Wandel ist darin zu sehen, dass Beruf und Familie für Arbeitnehmer/innen schwer miteinander zu vereinbaren sind. Viele junge Männer und Frauen wollen durchaus berufstätig sein **und** Kinder haben. Dieser Wunsch lässt sich aber oftmals nicht verwirklichen und so sehen sich die potenziellen Eltern häufig vor die unerwünschte Alternative gestellt, entweder auf Familie **oder** Berufstätigkeit zu verzichten. Anforderungen der Wirtschaft hinsichtlich Flexibilität und Mobilität treffen auf die Erwartungen und Pflichten hinsichtlich Betreuung und Erziehung, die sich aus einer Elternschaft ergeben. Dabei wird deutlich, dass gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte zwar dazu bereit sind, einen hohen Leistungseinsatz zu erbringen, allerdings meist zu dem Preis, dass der Wunsch nach einer Familiengründung zurückgestellt wird¹. Fällt die Entscheidung für die Familie, ziehen sich noch immer insbesondere (junge) Frauen endgültig aus dem Erwerbsleben zurück. Der demografische Wandel hat aber zur Folge, dass gerade auf das Potenzial gut ausgebildeter Frauen immer weniger verzichtet werden kann. Wie können also Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt in Deutschland so gestalten, dass die Vereinbarung von Beruf und Familie für beide Geschlechter leichter fällt und sich Einführung und Ausbau der Maßnahmen für die Unternehmen betriebswirtschaftlich rechnen?

Staatliche Familienpolitik und kommunale Familienförderung haben sich in diesem Kontext zwar als hilfreich erwiesen, aber es wird immer deutlicher, dass ohne die aktive Mitwirkung der Wirtschaft eine Lösung des Problems nicht erreicht werden kann. Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren am Arbeitsmarkt machen die so genannten lokalen Bündnisse für Familie zu ihrem Hauptanliegen. Kommunale Vertreter, Unternehmen und Verbände einer Region engagieren sich gemeinsam in konkreten Aktionen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (vgl. www.lokalebuendnisse-fuer-familie.de). Wie der kürzlich erschienene „Familienatlas 2005“ verdeutlicht, können neben der allgemeinen Arbeitsmarktlage u.a. auch die Ausbildungsmöglichkeiten und die Betreuungsinfrastruktur zu den Faktoren gezählt werden, die Regionen für Eltern attraktiv machen (vgl. BMFSFJ/Prognos AG 2005). Darüber hinaus wird der sich zukünftig noch verschärfende Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte dazu führen, dass die regionale Familienfreundlichkeit auch für Wirtschaftsunternehmen zunehmend zu einem Standortfaktor wird.

Die Familienfreundlichkeit von Unternehmen selbst gewinnt ebenfalls an Bedeutung. Wie die deutschlandweite Studie „Monitor Familienfreundlichkeit“ des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln (IW)

¹ Gerade bei Frauen aus dem akademischen Bereich, ist diese Entwicklung besonders auffällig: 30 bis 40 Prozent der Akademikerinnen bleiben gegenwärtig kinderlos.

aus dem Jahr 2003 zeigt, werden familienfreundliche Maßnahmen von Unternehmen nicht nur eingesetzt, um qualifiziertes Personal anzuwerben und zu halten, sondern auch als Instrument zur Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und damit einer höheren Produktivität (vgl. Flüter-Hoffmann/ Solbrig 2003): Es kann also im Wirtschaftssektor durchaus von einer gesteigerten Bewusstheit im Hinblick auf Fragen der „Work-Life-Balance“ ausgegangen werden.

Dass dem Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in den letzten Jahren auch in der Öffentlichkeit vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt wird, lässt sich durch die gestiegene Anzahl an Artikeln in den großen deutschen Tageszeitungen belegen. Einen erheblichen Beitrag zu dieser veränderten Wahrnehmung hat die 2003 ins Leben gerufene „Allianz für die Familie“ geleistet. Diese ist eine Kooperation des Bundesfamilienministeriums und Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft, darunter der DIHK, der BDA und der DGB (mehr Informationen finden sich auf den Internetseiten des Bundesfamilienministeriums: www.bmfsfj.de). Seitdem hat die Allianz zahlreiche Studien in Auftrag gegeben sowie Berichte und Broschüren publiziert, um Unternehmen für das Thema zu sensibilisieren und dazu zu bringen, den Aspekt „Familienfreundlichkeit“ in betrieblichen Überlegungen verstärkt zu berücksichtigen.

Eine erste Anleitung liefert das „Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen“, das angereichert mit zahlreichen Praxisbeispielen über eine Vielzahl an Möglichkeiten informiert, die zu einer familienorientierten Ausgestaltung der Personalpolitik beitragen können (vgl. BMFSFJ/ DIHK/ Beruf & Familie gGmbH 2004).

Besonders hervorzuheben ist eine Modellrechnung der Prognos AG, die im Auftrag des BMFSFJ erstellt wurde. Auf Basis der Controllingdaten von zehn Unternehmen wurde eine Kosten-Nutzen-Analyse familienfreundlicher Maßnahmen durchgeführt. Ziel war es, zu überprüfen, ob Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich für Unternehmen auszahlen. Die Berechnungen ergaben, dass die Kosteneinsparungen den finanziellen Aufwand sogar übersteigen können (BMFSFJ 2003).

Speziell kleine und mittlere Unternehmen stehen familienfreundlichen Maßnahmen aber immer noch skeptisch gegenüber. Auch hier gibt es allerdings inzwischen Veröffentlichungen, die belegen, dass z.B. für kleine Handwerksbetriebe familienfreundliche Maßnahmen durchaus einen Erfolgsfaktor darstellen (vgl. BMFSFJ/ ZDH 2004).

Dass nach wie vor Handlungsbedarf bezüglich der Vereinbarkeitsproblematik besteht, verdeutlicht eine Arbeitnehmerumfrage des WSI: 2.000 Arbeitnehmern/innen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen wurden zur tatsächlichen Lage in den Betrieben sowie ihren Verbesserungswünschen und Erwartungen befragt (vgl. Klenner 2004). Die Ergebnisse zeigen, dass aus Sicht der Beschäftigten die Angebote der Arbeitgeber noch nicht als ausreichend empfunden werden. Speziell bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung sehen 32% noch Handlungsbedarf (vgl. ebd.: 4).

Nicht in jedem Betrieb lassen sich aber unbegrenzt Arbeitszeitflexibilisierungsmaßnahmen einführen: So sehen sich z.B. Schichtbetriebe gerade im Produktionsbereich vor einen größeren organisatorischen Aufwand gestellt, als Verwaltungseinrichtungen, die per Gleitzeit und über die Vergabe von Teilzeitstellen ihren Beschäftigten bereits ein gewisses Maß an Flexibilität zugestehen. Diese individuellen Gegebenheiten berücksichtigend, hat die gemeinnützige Hertie-Stiftung das Audit „Beruf & Familie“ entworfen – ein Managementinstrument, das es Betrieben und Einrichtungen aller Größen und Branchen ermöglichen soll, die Bedürfnisse der Belegschaft und des Betriebs so aufeinander abzustimmen, dass passgenaue Lösungen gefunden werden können (vgl. www.beruf-und-familie.de).

Die bisherigen Ausführungen haben verdeutlicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zukunftsweisendes Handlungsfeld für wirtschaftliche und politische Akteure darstellt. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass Familienpolitik somit zugleich Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik ist und bei der Standortfrage gerade auch im internationalen Wettbewerb von größter Bedeutung ist.

2. Zielsetzung der Studie und methodisches Vorgehen

2.1 Zielsetzungen der Studie

Aufgrund dieser Überlegungen hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz eine wissenschaftliche Studie beim Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz in Auftrag gegeben. Ziel der Studie ist die Erschließung der Zukunftschancen und Entwicklungspotenziale einer familienbewussten Gestaltung der Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz. Hierzu wurden Arbeitgeber und Arbeitnehmer² gleichermaßen mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens befragt. Zum einen um die Meinungen und Einschätzungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmer vergleichen zu können, zum anderen um die besondere Sichtweise und die Bedürfnisse beider Gruppen erfassen zu können. Es wurden daher Messeinstrumente konstruiert, die aus Gründen der Vergleichbarkeit in Teilen identisch sind, aber auch spezifische, auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Bausteine enthalten, die eine Erfassung der unterschiedlichen Perspektiven gewährleisten. Zusätzlich zu der standardisierten Befragung wurden Leitfadeninterviews mit Ansprechpartnern der Arbeitgeberseite und mit Betriebsratsmitgliedern sowie Gewerkschaftsvertretern geführt. Diese erlauben einen vertiefenden Einblick in ausgewählte Aspekte des Themas. Die individuellen Erfahrungsberichte sollen Aufschluss darüber geben, welche Zukunftschancen einer familienfreundlichen Personalpolitik von Seiten dieser Arbeitsmarktakteure zugeschrieben werden bzw. an welchen Stellen konkret Probleme und Hemmschwellen existieren.

Die Untersuchung geht davon aus, dass eine Einschätzung der Entwicklungspotenziale einer familienbewusst ausgestalteten Arbeitswelt folgende Einflussgrößen berücksichtigen muss:

1. Die Familienfreundlichkeit der rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten
2. Die Meinungen und Bewertungen der Arbeitgeber (Einstellung)
3. Barrieren bzw. Bedenken, die einer Einführung familienfreundlicher Maßnahmen entgegenstehen
4. Das Ausmaß an Information über Gestaltungsmöglichkeiten, -spielräume und Kooperationen (Kenntnisstand)
5. Die Einstellungen rheinland-pfälzischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum Thema sowie das Nutzungsverhalten in Bezug auf die angebotenen Maßnahmen.

Zu 1) Die Familienfreundlichkeit der rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten

Will man die Familienfreundlichkeit einer Region beurteilen, ist in jedem Falle der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten Beachtung zu schenken. Das heißt, es ist in Erfahrung zu bringen, ob erwerbstätigen Männern und Frauen von Arbeitgeberseite die Möglichkeit geboten wird, berufliche Ziele zu verfolgen ohne familiäre Belange (übermäßig) zurückstellen zu müssen.

Der Grad der Familienfreundlichkeit rheinland-pfälzischer Arbeitsstätten wird zunächst durch den Umfang des Angebots an Maßnahmen gemessen, die den Erwerbstätigen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen. Zu diesem Zweck werden konkrete Maßnahmen bzw. Lösungsmöglichkeiten erhoben, die eine Abstimmung von beiden Lebensbereichen fördern. Diese quantitative Bestandsaufnahme erlaubt darüber hinaus auch die Variationsbreite der Angebote festzustellen. Da nicht alle Arbeitgeber (z.B. aufgrund der Betriebsgröße) dazu übergehen, ein standardisiertes Angebot einzurichten, ist zusätzlich nach individuellen Absprachen zwischen Führungsebene und Belegschaft zu fragen. Dieser Aspekt leitet bereits zu einer weiteren betrieblichen Größe über, die bei der Beurteilung der Familienfreundlichkeit der Arbeitgeber eine wichtige Rolle spielt: das Betriebsklima. Dieser Sachverhalt wird ausschließlich aus Arbeitnehmersicht präsentiert und stellt einen wesentlichen Inhalts-

² Zur besseren Lesbarkeit wird im weiteren Verlauf darauf verzichtet, stets die männliche und die weibliche Form aufzuführen.

punkt für eine abschließende Beurteilung dar. Speziell in diesem Zusammenhang interessiert auch, ob es bei der Einschätzung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten zwischen Selbst- und Fremdbeurteilung nennenswerte Abweichungen gibt.

Zu 2) Einstellung der Arbeitgeber

Geht man von der Annahme aus, dass die Meinungen und Bewertungen der Arbeitgeber Eingang in die betriebliche Personalpolitik finden und somit ihrerseits die Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten gestalten, ist diesem kognitiven Faktum bei der Beurteilung der Entwicklungspotenziale besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

Zunächst ist die Beurteilung des Themas im gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Kontext zu erfassen. Bereits diese erste Stellungnahme soll erlauben, die Arbeitgeber entsprechend ihrer Haltung gegenüber der Vereinbarkeitsproblematik zu unterscheiden.

Ergänzend ist zu erheben, welche betriebswirtschaftlichen Effekte die Arbeitgeber familienfreundlichen Maßnahmen zuschreiben. Dieser Aspekt ist von herausragender Wichtigkeit, denn es liegt nahe, dass sowohl entsprechende Erfahrungen als auch die Annahmen über Wirkungen, Argumente für den Ausbau eines entsprechenden Angebots darstellen und der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen vorausgehen.

Zu 3) Bedenken und Barrieren

Die Bedenken, die aus Sicht der Arbeitgeber gegen eine Einführung familienfreundlicher Maßnahmen hervorgebracht werden und Hinderungsgründe, die ungeachtet der Einstellung eine Einführung verhindern, stellen weitere Faktoren dar, die auf das Entwicklungspotenzial der Arbeitswelt Einfluss nehmen. So ist es durchaus denkbar, dass Arbeitgeber vereinzelt das Thema zwar für wichtig erachten, ihnen aber die finanziellen Mittel fehlen, sich diesem Handlungsfeld zu widmen. Die Studie geht deshalb auf mögliche Barrieren ein, um somit Ansatzpunkte für unterstützende Maßnahmen zu liefern.

Zu 4) Kenntnisstand

Die Untersuchung wird der Frage nachzugehen haben, wie die verschiedenen Aktionen und Initiativen politischer und wirtschaftlicher Akteure von den Arbeitgebern angenommen werden. Dies ist deswegen ein zentraler Punkt, da diese Aktionen und Initiativen für verschiedene Typen von Arbeitsstätten spezifische Lösungsansätze für die Vereinbarkeitsproblematik aufzeigen. Darüber hinaus werden durch diese Maßnahmen Erfahrungen transportiert und neuste wissenschaftliche Erkenntnisse kommuniziert. Dem Informationsstand der Arbeitgeber kommt somit eine Schlüsselrolle für die weitere Entwicklung der Familienfreundlichkeit rheinland-pfälzischer Arbeitsstätten zu.

Die Studie geht von einer Wechselwirkung zwischen Kenntnisstand und Barrieren aus. Nur wenn die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten und (nachgewiesenen) Wirkungen bekannt sind, können auch jene für eine familienbewusstere Personalpolitik gewonnen werden, die dem Thema eher skeptisch gegenüber stehen. Die Studie wird deshalb den gegenwärtigen Bekanntheitsgrad ausgewählter Aktionen bei den rheinland-pfälzischen Arbeitgebern ermitteln, um gegebenenfalls Informationsdefizite ausfindig zu machen und Handlungsansätze aufzeigen zu können. Darüber hinaus wird erwartet, dass der Kenntnisstand seinerseits von der allgemeinen Einstellungstendenz der Arbeitgeber beeinflusst wird.

Zu 5) Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Landes

Die letzte relevante Einflussgröße, wenn es um die Zukunft der Familienfreundlichkeit des Wirtschaftsstandortes Rheinland-Pfalz geht, bilden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ihre Bedürfnisse, Einstellungen und Handlungsmotive. Da es die Erwerbstätigen sind, die sich letzten Endes mit den

betrieblichen Rahmenbedingungen arrangieren müssen, entscheidet die Bewertung der Arbeitsstätten aus Arbeitnehmersicht über die abschließende Beurteilung des Standortes. Es ist dabei zu fragen, ob sich das Angebot der Arbeitgeber mit den Bedürfnissen der Beschäftigten deckt und ob es Unterschiede in der Einschätzung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten selbst gibt. Arbeitnehmer können somit durch die Artikulierung ihrer Bedürfnisse die Passung und angemessene Ausgestaltung einer familienbewussten Personalpolitik reflektieren helfen.

Die bereits dargelegten Einflussgrößen werden in der Studie erhoben und nach verschiedenen Gesichtspunkten ausgewertet.

Ein wesentliches Ziel der Arbeitgeberbefragung liegt in der Gegenüberstellung öffentlicher Arbeitgeber und privatwirtschaftlicher Unternehmen. Es wird davon ausgegangen, dass sich beide Typen von Arbeitsstätten in ihren Handlungslogiken unterscheiden. In Folge ist zu überprüfen, ob speziell die Beurteilungen betriebswirtschaftlicher Effekte familienfreundlicher Maßnahmen bei Führungskräften beider Bereiche nennenswert voneinander abweichen. Auch der Informationsstand und die Wahrnehmung von Barrieren sind dahingehend zu untersuchen, ob sich Zusammenhänge zwischen Arbeitsstättentyp und Antwortverhalten zeigen (Kap. 3).

Die Befragung der Arbeitnehmer wertet die Aussagen der Befragten unter besonderer Berücksichtigung der familiären Situation der Auskunftspersonen aus. Es wird den Fragen nachgegangen, ob sich z. B. Eltern und Kinderlose oder junge und ältere Personen in ihren Meinungen und Bewertungen unterscheiden. Auch wird bei der Auswertung darauf eingegangen, wie männliche und weibliche Personen das Thema Familienfreundlichkeit bewerten und ob sich hier signifikante Zusammenhänge feststellen lassen (Kap. 4).

Die Leitfadeninterviews zielen darauf, mehr über die konkreten betrieblichen Begebenheiten in Erfahrung zu bringen und Auskünfte über den Stellenwert einer familienbewussten Personalpolitik zu erhalten. Es soll näher beleuchtet werden, wie in den einzelnen Arbeitsstätten mit der Vereinbarkeitsproblematik umgegangen wird. Es geht dabei auch darum aufzuzeigen, warum manche Betriebe und Unternehmen keine oder kaum Maßnahmen anbieten. Ein weiterer Aspekt, dem in den qualitativen Befragungen vertiefend nachgegangen wird, ist die Frage, ob Familienfreundlichkeit als ein geschlechtsspezifisches Problem wahrgenommen wird bzw. ob die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nach Meinung der Befragten ein Thema speziell für weibliche Beschäftigte darstellt (Kap. 6).

Die Ergebnisse der einzelnen Befragungen werden zunächst getrennt voneinander vorgestellt: Kapitel 3 befasst sich mit der Darstellung der Ergebnisse der Arbeitgeber, Kapitel 4 mit den Befunden aus der Arbeitnehmerbefragung. Kapitel 5 enthält eine Gegenüberstellung der Befunde der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragung. Kapitel 6 widmet sich der Auswertung der Leitfadeninterviews.

2.2 Stichprobenbeschreibung und methodisches Vorgehen

Zur Erreichung der Studienziele war es erforderlich, zwei standardisierte Fragebögen zu konstruieren, die differenziert genug sind, um alle relevanten Informationen im Hinblick auf die vielfältigen Zielsetzungen der Studie zu erhalten und gleichzeitig möglichst knapp und präzise konstruiert sind, um die Teilnahmebereitschaft der zu Befragenden nicht nachhaltig zu beeinträchtigen.

Bei der Fragebogenkonstruktion waren hierbei sowohl die unterschiedlichen Zielgruppen und jeweiligen Fragestellungen zu beachten als auch die spezifische Vorgehensweise der Befragung. Die Arbeitgeber wurden internetgestützt befragt, die Arbeitnehmer per Telefon.

1) Arbeitgeber

Der Arbeitgeberfragebogen setzt sich aus folgenden fünf Modulen zusammen:

A Ihr Unternehmen/ Ihre Dienststelle

B Familienfreundlichkeit: Meinungen und Bewertungen

C Familienfreundlichkeit – ein Thema in Ihrer Dienststelle/ Ihrem Unternehmen?

D Fragen zur Person

E Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen (optionales Zusatzmodul)

Die Beantwortung der ersten vier Themenbereiche nahm etwa zwölf Minuten Zeit in Anspruch. Bei Interesse wurde den Arbeitgebern darüber hinaus die Möglichkeit geboten, detaillierte Angaben über bereits existierende Maßnahmen in ihrer Arbeitsstätte zu machen. Die Beantwortung dieses Teils dauerte ca. fünf Minuten. Bei der Definition der Stichprobe war darauf zu achten, dass solche Personen in die Untersuchung Eingang fänden, die sowohl einen Überblick über die Ausrichtung der Personalpolitik als auch betriebliche Begebenheiten wie Beschäftigtenanzahl und -zusammensetzung haben. Befragt werden sollten Geschäftsinhaber/innen, Mitglieder der Geschäftsführung, Dienststellenleiter/innen oder Personalverantwortliche aus Unternehmen, Betrieben oder Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung. So ließ sich gewährleisten, dass sowohl die Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten als auch die Einstellung von Führungskräften der oberen Leitungsebenen ermittelt wurde.

Die Grundgesamtheit der Studie waren alle Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz mit mindestens fünf Beschäftigten. Nach Angaben des Datenzentrums der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg gab es am 30.6.2003 genau 36.375 Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz mit mehr als fünf Beschäftigten (vgl. Tab. 3.0). In diesen Arbeitsstätten waren 1.175.045 Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. In den Betrieben mit mindestens fünf Beschäftigten betrug diese Zahl 1.047.650.

Tab. 3.0: Anzahl der Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz nach Betriebsgröße

Beschäftigtenanzahl	Unter 5	5-20	21-50	51-250	251-500	501 und mehr	Insgesamt
Anzahl der Arbeitsstätten	66.195	27.744	5.113	3.017	334	167	102.570 36.375 ¹

Quelle: Datenzentrum der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg (Daten vom Okt. 2005)

¹ Anzahl der Arbeitsstätten mit mindestens fünf Beschäftigten

Bezogen auf die genannte Zahl der Arbeitsstätten im Jahr 2003 wurden mit der Stichprobe annähernd 1,5 % aller Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz befragt und damit eine sehr respektable Stichprobengröße erreicht.

Die Auswahl der Stichprobenelemente basierte auf einer repräsentativen Zufallsauswahl unter den Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz. Per E-Mail wurden die Arbeitgeber kontaktiert und um Teilnahme an der Befragung gebeten. Es wurde ihnen dabei ein Link zugesandt, der sie über einen Mausklick direkt zum Fragebogen im Internet weiterleitete.

Die Untersuchung wurde von dem Landesverband des Einzelhandels, den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern, den kommunalen Spitzenverbänden, dem Städtetag, der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU) und ihrer Mitgliedsverbände sowie dem DGB und einzelner Mitgliedsgewerkschaften unterstützt. So war es möglich, flankierend zu der Zufallsauswahl, Unternehmen und Dienststellen über interne E-Mail-Verteiler, verbandsinterne Rundschreiben und Publikationen, aber auch über verschlüsselte Newsdatenbanken auf die Studie aufmerksam zu machen, und für eine Teilnahme zu gewinnen.

Die Onlinefragebögen erhielten für jeden Verband eine gesonderte Identifikationsnummer und bekamen für jeden Verband eine eigene Webadresse zugewiesen, die nur den jeweiligen Mitgliedern be-

kannt gegeben wurde. Somit konnte der Rücklauf festgestellt und darüber hinaus sichergestellt werden, dass nur die jeweils angestrebte Zielgruppe Zugang zur Befragung erhielt. Insgesamt gingen 528 Fragebögen ein.

2) Arbeitnehmer

Die Arbeitnehmerstichprobe wurde aus der erwerbstätigen Bevölkerung in Rheinland-Pfalz, die mindestens 19 Stunden pro Woche arbeitet und zwischen 25 und 50 Jahre alt ist, nach einem Zufallsprinzip gezogen und per Telefon interviewt (vgl. <http://www.familienfreundlichkeit-rlp.sozioologie.uni-mainz.de>). Basis des Telefoninterviews ist ein standardisierter 15-minütiger Fragebogen, der sich aus vier Modulen zusammensetzt, die in ihrer inhaltlichen Ausrichtung denen der Arbeitgeberbefragung entsprechen:

- A Fragen zu Ihrem Arbeitgeber
- B Familienfreundlichkeit an Ihrem Arbeitsplatz
- C Familienfreundlichkeit – Meinungen und Bewertungen
- D Fragen zur Person

Der eigentlichen Befragung vorgeschaltet waren Aussagen zur Auswahl der Zielpersonen, die sicherstellten, dass nur Personen der anvisierten Grundgesamtheit interviewt wurden. Insgesamt wurden so 1382 Personen kontaktiert, von denen 555 nicht zur Zielgruppen gehörten. 469 Personen verweigerten das Interview, 358 wurden zum Thema Familienfreundlichkeit befragt. Bezogen auf die Zielgruppe entspricht das einer Ausschöpfungsrate von 43%.

Da bei der Befragung verschiedene Interviewer zum Einsatz kamen, wurde eine Interviewerschulung durchgeführt und präzise Anweisungen im Fragebogen direkt platziert, um die verzerrenden Effekte, die bei interaktiven Verfahren entstehen, möglichst gering zu halten.

Der regionale Einzugsbereich der Stichprobe wurde in einem zweistufigen Verfahren ermittelt. Zunächst wurde die Anzahl kreisfreier Städte auf drei und die der Landkreise auf vier beschränkt, bevor per Zufall Neustadt an der Weinstraße, Trier und Koblenz auf der einen und die Landkreise Bitburg, Altenkirchen und Pirmasens auf der anderen Seite ausgewählt wurden. Hinzu kam der Bereich „Mainz und Umgebung“. Hier wurden sowohl Personen aus der Landeshauptstadt selbst als auch aus dem angrenzenden Umland befragt. Insgesamt setzt sich die Stichprobe etwa zu gleichen Teilen aus Personen aus städtischen und ländlichen Gegenden zusammen.

3) Leitfadeninterviews

Ergänzend zu dieser quantitativen Datenerhebung wurden auch drei Leitfäden für qualitative Interviews entworfen. Zu befragen waren hälftig Arbeitnehmervertreter und Personen, die der bereits beschriebenen Stichprobe der Arbeitgeber entstammen, also Führungskräfte der oberen Leitungsebenen. Bei den Arbeitnehmervertretern ist wiederum zu unterscheiden zwischen Betriebs- bzw. Personalratsmitgliedern und Gesprächspartnern aus Gewerkschaften.

Die Stichprobe wurde durch eine bewusste Auswahl zusammengestellt. Es wurden Männer und Frauen befragt. Die Leitfäden weisen für die drei Gruppen der Befragten leichte Abweichungen auf, ermöglichen aber durch die Gliederung der Fragen nach Themenbereichen einen Vergleich der Antworten (vgl. Kap. 6). Insgesamt wurden 21 Personen interviewt.

2.3 Technische Umsetzung der Befragung

2.3.1 Befragungsmethoden und technische Umsetzung der standardisierten Fragebögen

Die beiden Stichproben unterscheiden sich neben dem Auswahlverfahren zusätzlich durch die Befragungsart. Der Fragebogen für Arbeitgeber wurde von den Befragten selbst ausgefüllt, während die Arbeitnehmer unter Anwendung eines CATI-Systems interviewt wurden. Beide sind onlinefähig in HTML und Java-Script entwickelt worden. Bei der Programmierung des HTML-Codes, sprich dem Lay-

out des Fragebogens, wurden ausschließlich Standardformularelemente verwendet, die von jedem Internetbrowser erkannt werden können. Die Antwortkategorien wurden in der Regel durch so genannte *Radiobuttons* bzw. *Optionsfelder* realisiert (siehe Abbildung). Optionsfelder haben die Eigenschaft, dass im Rahmen einer Optionsgruppe immer nur ein Feld ausgewählt werden kann. Dieser Formularfeldtyp bietet sich folglich für Fragen an, in denen nur eine Antwort gegeben werden kann. In manchen Fällen ist es aber auch sinnvoll, im Rahmen einer einzelnen Frage mehrere Antworten gleichzeitig zu zulassen. Technisch wird dies durch *Checkboxen* bzw. *Kontrollkästchen* ermöglicht, die bei Auswahl in einem Kasten einen Haken darstellen, der bei Abwahl wieder gelöscht wird. Hierdurch können theoretisch alle Felder oder auch kein Feld aktiviert werden, während bei den Optionsfeldern eine Auswahl stets notwendig ist. Offene Fragen, d.h. textliche Angaben der Befragten, wurden in Text- bzw. Memo-feldern gespeichert.

Adresse <http://www.Familienfreundlichkeit-rlp.sozioologie.uni-mainz.de/001.htm>

bzw. Ihrer Dienststelle?

C 1 Wie schätzen Sie die Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens bzw. Ihrer Dienststelle ein?	Sehr familienfreundlich	2	3	4	Gar nicht familienfreundlich
	1				5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Radiobutton

C2 Gelten für Ihr Unternehmen bzw. Ihre Dienststelle Regelungen oder Richtlinien, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorsehen? Mehrfachantworten sind möglich.	<input type="checkbox"/> Tarifvertrag
	<input type="checkbox"/> Betriebs-/ Personalvereinbarung
	<input type="checkbox"/> Führungsgrundsätze und/ oder Leitbilder
	<input type="checkbox"/> Keine
	<input type="checkbox"/>

Checkbox

Abbildung: Radiobuttons und Checkboxen

Die Radiobuttons wurden im HTML-Code bereits den entsprechenden Werten der Variablen des später zu erstellenden SPSS-Datensatzes zugeordnet. Die übermittelten Daten entsprechen demnach den Antwortkategorien und ihren Kodierungen. Beispielsweise erhält die Frage C1 in der Abbildung für die Kategorie „Sehr familienfreundlich“ den Wert 1 und für die Kategorie „Gar nicht familienfreundlich“ den Wert 5. Kontrollfelder hingegen übermitteln keine Werte für eine einzelne Variable bzw. Frage, sondern einen Wert pro Feld der Frage oder des Mehrfachantworten-Sets. Dies führt dazu, dass bei Mehrfachantworten für jede mögliche Antwort eine eigene Variable erstellt und übertragen werden muss. Zum Beispiel hat die erste Checkbox den Namen „C1_1“, die zweite „C1_2“ etc. Diese erhalten bei Auswahl den Wert „ON“, ansonsten wird eine leere Zelle übergeben³. Diese Struktur stellt sich im SPSS-Datensatz auch ebenso dar, mit dem Unterschied, dass aktivierte Felder („ON“) mit dem Wert 1 und leere Felder, mit dem Wert 0 kodiert werden. Memo- und Textfelder sind sehr einfach in ihrer Behandlung. Es werden die Textangaben als Inhalte des definierten Feldes übermittelt.

Um nicht plausible oder unvollständige Angaben zu vermeiden, wurden neben dem reinen HTML-Layout auch Java-Script-Elemente verwendet. Es handelt sich hierbei um eine Programmiersprache,

³ Es erscheint der Name der Variable. Das Formscript übermittelt nämlich den Feldnamen (z.B. %C2_1%).

die nicht direkt mit HTML zusammenhängt, aber in der Regel von Internetbrowsern ausgeführt werden kann (vgl. <http://de.selfhtml.org/javascript/intro.htm>). Diese sollten ebenfalls dazu dienen, Filterführungen zu realisieren. Die Problematik von Java-Script und die Möglichkeit, dass es in einigen Unternehmen aus Sicherheitsgründen prinzipiell deaktiviert ist, wurden bei der Entwicklung des Onlinefragebogens berücksichtigt. Der Fragebogen konnte auch ohne die Java-Funktionalität gut und komfortabel ausgefüllt werden. Sofern das Script aktiviert war, wurden Fragen deaktiviert, die aufgrund einer Filterführung nicht beantwortet werden sollten. Das bedeutet, dass sie vom Befragten nicht angeklickt werden konnten, es sei denn er erfüllte die Bedingung der Filterführung oder der Plausibilitätsüberprüfung. Ein Beispiel für eine automatische Plausibilitätskontrolle mit Java findet sich bei Frage C2 (siehe Abbildung): Wenn die ersten drei Felder mit einem Haken versehen werden, wird das vierte Feld („Keine“) automatisch geleert und umgekehrt. Hierdurch sind versehentliche Falschangaben von vorneherein ausgeschlossen.

Für jeden beantworteten Fragebogen wurden auch die Systemvariablen „Datum“ und „Uhrzeit“ übermittelt, anhand derer doppelt verschickte Fragebögen leichter identifiziert werden konnten. Bei der Arbeitgeberbefragung wurde beim Einlesen in die Datenbank neben einer verbandsspezifischen Identifikationsnummer, die dem Unternehmen des Befragten zuzuordnen war, eine automatisch fortlaufend generierte Zahl pro Fall vergeben. Zusammen bilden beide Werte die Fragebogennummer im SPSS-Datensatz. Im Falle der Arbeitnehmerbefragung wurden die Fälle durch eine eindeutige Interviewernummer, einen Regionalcode und eine fortlaufende Zahl in der Datenbank gekennzeichnet.

2.3.2 Erfassung der Angaben in einem SPSS-Datensatz

Die anhand des Formular-Scripts übermittelten Daten wurden zunächst in einer Datenbank gesammelt und gespeichert. Der Datenbankinhalt wurde im nächsten Schritt in SPSS eingelesen. Der Vorteil dieser Art der Datensammlung besteht darin, dass die Variableninformationen des HTML-Fragebogens identisch sind und automatisch übernommen werden können. Das heißt, die Variablennamen und die Kodierungen stimmen vom HTML-Code über die Datenbank bis zum SPSS-File überein. Somit liegt die Fehleranfälligkeit in Bezug auf die Übertragung der Antworten zum Datensatz bei Null. Dies ist speziell hervorzuheben, weil die Erfahrung mit der Erfassung von Surveydaten immer wieder zeigt, dass bei manueller Übertragung von Angaben in Fragebögen Tippfehler auftreten können. Selbst bei der Programmierung von Eingabesystemen mit Gültigkeits- und Plausibilitätskontrollen können Fehleingaben nicht vollständig vermieden werden. Diese können nachträglich nur noch selten erkannt und korrigiert werden. Aus der Perspektive des Interviewten betrachtet, sind bei einem Online-Fragebogen, der von ihm selbst ausgefüllt wird, die Fehlerquellen minimiert, da er mit einem grafisch übersichtlich gestalteten Fragebogen arbeitet. Die Situation ist hierbei mit einer konventionellen schriftlichen Befragung zu vergleichen. Genauso selten werden Eingabefehler bei den onlineformulargestützten Telefonbefragungen vorkommen, weil der Interviewer die Antwort unmittelbar durch den Klick auf einen Button umsetzt. Wenn die Daten übermittelt werden, können durch den Wegfall der Eingabeinstanz bei der Übertragung in SPSS keine Fehler mehr auftreten – die Angaben entsprechen den Eintragungen des Interviewten bzw. des Interviewers.

Die Vorzüge einer solchen Art der Befragung liegen folglich auf der Hand: In beiden Erhebungen kann man von einem effizienten Befragungsmodell sprechen, welches auch in Beziehung zu der befragenden Klientel adäquat gewählt ist. Effizient ist diese Methode bei der Arbeitgeberbefragung, weil keine Personalkosten und Telefongebühren für die Interviews anfallen und die Daten weitgehend in der Form übermittelt werden, in der sie im Rahmen der Analyse zur Verfügung stehen sollen. Außerdem spielen, zumindest bei der Arbeitgeberbefragung, Einflüsse des Interviewers auf das Antwortverhalten keine Rolle, was auch für konventionelle schriftliche Befragungen gilt (vgl. Diekmann 2004: 439). Die Nachteile von Online-Befragungen können zum einen in der Gefahr einer unzulässigen Selektion der Stichprobenelemente liegen, da bis heute noch immer ein demografisches Ungleichgewicht der Online-Nutzer besteht und somit ggf. nicht alle möglichen Befragungspartner die gleiche Chance haben, in die Stichprobe aufgenommen zu werden. Insofern spielt hier die Zielgruppe bzw. die Grundgesamtheit

eine wichtige Rolle. Handelt es sich um die Befragung einer Klientel von typischen Onlinenutzern, dürfen sich keine Probleme ergeben, während hingegen bei einer repräsentativen Bevölkerungsuntersuchung Verzerrungen auftreten können. Ein weiteres Problem können Rücklaufquoten darstellen, wenn kein geeignetes Medium zur Gewinnung der Stichprobenelemente gefunden wird. Eine gute Methode stellen mit Sicherheit E-Mail-Verteiler dar, durch die Anschreiben mit der Bitte zur Teilnahme oder die Fragebögen selbst breit gestreut werden können. Hierbei besteht allerdings mittlerweile das Problem, dass auch seriöse Umfrageforschung von potenziell zu Befragenden als Spam angesehen und somit ignoriert wird, wenn der Hintergrund einer Untersuchung zuvor nicht über ein seriös wirkendes Medium bekannt gegeben wurde. Der Hinweis auf eine Befragung mit Hilfe von Popups auf stark besuchten Webseiten ist im Hinblick auf die Rücklaufquote höchstwahrscheinlich ebenfalls nicht so erfolgreich, da die meisten und gängigen Internetbrowser aktuell mit so genannten Popublockern versehen sind.

Verwendet man Online-Fragebögen im Rahmen eines CATI, kann man diese als sehr wirkungsvolles Werkzeug ansehen. Der Vorteil eines HTML-Formulars liegt darin, dass der Interviewer Ort- und Plattformübergreifend (d.h. unabhängig vom Betriebssystem) Interviews durchführen kann. Dies gilt nicht allein für Telefoninterviews, selbst Face-to-Face Befragungen lassen sich durch die Verwendung von Notebooks oder im besten Fall von Tablet-PCs ohne Probleme realisieren. Nachteile sind hierbei nicht zu vermuten, weil insbesondere beim Telefoninterview für den Befragten keine Unterschiede zu einer schriftlichen Erfassung auf einem gedruckten Fragebogen festzustellen sind, wenn auf Seiten der Interviewer entsprechende technische Voraussetzungen gegeben sind (Freisprechanlage oder besser: Headsets).

3. Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Die Attraktivität des Standortes Rheinland-Pfalz für Erwerbstätige mit Familie wird zu einem nicht unerheblichen Teil von der Haltung der Arbeitgeber gegenüber der Vereinbarkeitsproblematik beeinflusst. In Abhängigkeit des Stellenwertes, den die Arbeitgeber dem Thema beimessen und der Beurteilung der Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Kenngrößen wie Fehlzeiten, Fluktuation und Kosten, wird auch die Personalpolitik gestaltet. Wird kein Nutzen in einer familienbewussten Personalpolitik gesehen oder der finanzielle Aufwand als zu groß empfunden, ist davon auszugehen, dass von einem umfangreichen Angebot an Maßnahmen abgesehen wird. Im Umkehrschluss kann vermutet werden, dass Führungskräfte, die dem Thema aufgeschlossen gegenüber stehen und bestimmte Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen vorwegnehmen, sich um eine familienfreundliche Ausgestaltung ihrer Arbeitsstätte bemühen. Diese Wechselwirkung zu überprüfen, ist ein wesentliches Ziel dieses Kapitels.

Zu Beginn werden zunächst die Arbeitsstätten anhand ausgewählter Merkmale beschrieben: Welche Betriebsgrößen und Branchen sind am stärksten in der Stichprobe vertreten? Haben sich mehr Unternehmen oder mehr öffentliche Arbeitgeber an der Befragung beteiligt (Kap. 3.1)? Im weiteren Verlauf der Studie werden diese Merkmalsausprägungen erneut herangezogen, um unterschiedliche Ausprägungen bei einzelnen Fragen zwischen den verschiedenen Typen von Arbeitsstätten ausfindig zu machen. Der Fokus der Betrachtung liegt dabei auf der Differenzierung in privatwirtschaftliche und öffentliche Arbeitgeber. Es ist zu überprüfen, ob sich diese Unterscheidung eignet, um Abweichungen im Antwortverhalten zu erklären.

Im Anschluss an die Beschreibung der Arbeitsstätten, wird ein Überblick über die Befragten gegeben (Kap. 3.2). Hier wird der familiäre und berufliche Hintergrund der Auskunftspersonen dargelegt. Beispielsweise wird der Frage nachgegangen, wie viele Führungskräfte selbst Kinder haben oder sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Diese Daten werden vereinzelt eingesetzt, um festzustellen, ob die Biografie der Auskunftspersonen einen messbaren Einfluss auf die Einstellungen ausübt.

Anhand der Beurteilung der Vereinbarkeitsproblematik in gesamtgesellschaftlicher und wirtschaftspolitischer Hinsicht werden die Auskunftspersonen in Gruppen eingeteilt, die sich danach unterscheiden, welchen Stellenwert sie der Thematik beimessen (Kap. 3.3.1). Daran anschließend wird skizziert, welche gesellschaftlichen Akteure sich in den Augen der Führungskräfte verstärkt für eine bessere Vereinbarkeit einsetzen sollten (Kap. 3.3.2). Kapitel 3.3 gibt somit auch Aufschluss darüber, ob die Arbeitgeber sich selbst für eine familienfreundliche Ausgestaltung der Arbeitswelt verantwortlich fühlen.

Die Einschätzungen der Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf betriebliche Schlüsselgrößen stellen einen zentralen Komplex der Studie dar und werden in Kapitel 3.4 behandelt. Um ein differenziertes Bild zu erhalten, werden verschiedene Wirkungsbereiche abgefragt:

- 1) Familienfreundlichkeit als Standortfaktor und Wettbewerbsvorteil bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften:
Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist es interessant zu erfahren, ob Arbeitgeber die Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte als eine Chance sehen, ihre Attraktivität als Arbeitgeber speziell für hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu steigern.
- 2) Familienfreundlichkeit beurteilt im Hinblick auf Fragen der Mitarbeiterzufriedenheit, der Unternehmensbindung und Fehlzeiten etc., d.h. als betriebswirtschaftlich relevante Größe:
Es wird zu zeigen sein, ob Arbeitgeber in familienfreundlichen Maßnahmen Potenziale zur Steigerung der betrieblichen Effizienz sehen. Bei der Auswertung der Ergebnisse liegt das

Hauptaugenmerk auf der Unterscheidung öffentlicher Arbeitgeber und Unternehmen der Privatwirtschaft. Es ist die Annahme zu überprüfen, dass insbesondere bei finanziellen Aspekten Abweichungen in den Beurteilungen bei Personen aus beiden Typen von Arbeitsstätten hervortreten.

3) Familienfreundlichkeit - überwiegend ein Frauenthema?

Es bleibt zu fragen, ob die Vereinbarkeitsproblematik als ausschließliches Frauenthema wahrgenommen wird. Dieser Aspekt erscheint in Anbetracht des zukünftig verstärkten Bedarfs an qualitativ gut ausgebildeten Frauen besonders interessant zu sein. Auf der einen Seite erleichtert ein entsprechendes Angebot den Frauen mit familiären Verpflichtungen die Erwerbstätigkeit, auf der anderen Seite spiegelt eine solche Rahmung mitunter ein spezifisches Rollenbild wider, das nach wie vor die Verantwortung für die Familie den Frauen zuweist.

Die Auswertung der Wirkungseinschätzung ist auch deswegen wichtig, weil davon auszugehen ist, dass bestimmte Wirkungen von Arbeitgebern antizipiert werden und als Motive einer Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen vorausgehen. Dies lässt sich indirekt überprüfen, indem unter Bezugnahme auf die Wirkungsbeurteilung das Angebot an Maßnahmen ausgewertet wird. Um allerdings schlussfolgern zu können, wie familienfreundlich die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten tatsächlich sind, ist darauf Rücksicht zu nehmen, ob auch die Möglichkeit besteht, mittels individueller Absprachen Lösungen für Unvereinbarkeiten zwischen Familie und Beruf zu finden. Eine Differenzierung der Arbeitsstätten nach den Merkmalen Größe, Branche und Status soll Aufschluss darüber geben, ob die Bereitstellung von Angeboten je nach Arbeitsstättentyp variiert (Kap. 3.5).

Um das *Entwicklungspotenzial* einer familienfreundlichen Gestaltung der Erwerbsarbeit einschätzen zu können, ist in einem nächsten Schritt auszuwerten, wie es um die Einführungsabsichten von Maßnahmen bestellt ist (Kap. 3.6). Daran anschließend sind Bedenken und Hindernisse zu erfragen, die einen Ausbau von Maßnahmen oder deren Einführung verhindern (Kap. 3.7).

Es bleibt darzulegen, ob die rheinland-pfälzischen Arbeitgeber von den verschiedenen Aktionen der Bundesregierung, wie z.B. der Allianz für die Familie, Kenntnis haben und in welchem Ausmaß sie über die zahlreichen Möglichkeiten, Betriebe oder Dienststellen familienfreundlicher zu gestalten, informiert sind. Es wird im weiteren Verlauf der Studie davon ausgegangen, dass der Kenntnisstand Aufschluss über den Sensibilisierungsgrad der Arbeitgeber gegenüber dem Thema gibt (Kap. 3.8).

Im Anschluss an die Hauptbefragung war optional von den Auskunftspersonen das Zusatzmodul auszufüllen, das detaillierte Informationen über den Umfang familienfreundlicher Maßnahmen liefert. Diese Angaben erlauben somit die Einsatzhäufigkeit einzelner Maßnahmen zu beurteilen (Kap. 3.9).

Die Ergebnisse werden in einem abschließenden Kapitel noch einmal zusammenfassend dargestellt und kommentiert (Kap. 3.10).

3.1 Profil der Arbeitsstätten, die sich an der Befragung beteiligt haben

Die Auswertung der Ergebnisse erfolgt auf der Basis von 528 Fragebögen, die im Zeitraum von Mitte Oktober 2004 bis Anfang Februar 2005 eingingen. Die nachfolgenden Ausführungen geben wieder, welche Arten von Arbeitsstätten sich an der Befragung beteiligt haben, d.h. es wird dargelegt, welches die wichtigsten Merkmale sind, anhand derer sich die Arbeitsstätten unterscheiden lassen.

Tab. 3.1: Status der Arbeitsstätten

	Anzahl	%
Öffentlich-rechtlich	176	33,3
Privat-rechtlich	352	66,7
Gesamt	528*	100,0

* Aufgrund von fehlerhaften Angaben der Auskunftspersonen oder Verweigerungen kommt es mitunter zu leichten Abweichungen in der Gesamtzahl bei der Auswertung einzelner Fragen.

Von 528 Arbeitsstätten verfügen 33,3% über einen öffentlich-rechtlichen Status und 66,7% über einen privat-rechtlichen. Da 64,7% der Arbeitsstätten mit privat-rechtlichem Status nach dem Erwerbsprinzip und 25,6% nach dem Kostendeckungsprinzip arbeiten, wird in Folge optional auch von Unternehmen oder privatwirtschaftlichen Arbeitgebern im Unterschied zu öffentlichen Arbeitgebern gesprochen (vgl. auch Anhang AG 2).

Tab. 3.2: Arbeitsprinzip nach Status

	Arbeitsprinzip				Gesamt	
	Erwerbsprinzip	Kostendeckungsprinzip	Wirtschaften mit Zuschüssen	Sonstiges	Anzahl	%
	%					
Öffentlich-rechtlich	6,9	34,3	13,7	45,1	175	100,0
Privat-rechtlich	64,7	25,6	2,3	7,4	351	100,0

Die Auswertung nach Anzahl der Beschäftigten ergibt, dass die Größenklasse mit bis zu 20 Beschäftigten insgesamt am stärksten vertreten ist. An zweiter Stelle rangieren die mittelgroßen Arbeitsstätten. Während in der Privatwirtschaft vor allem Unternehmen der Betriebsgrößenklasse „bis 20“ zu finden sind (48%), wird bei den öffentlichen Arbeitgebern die Größenklasse „51 bis 250“ am häufigsten genannt (44,3%) (vgl. Anhang AG 4.1). Daran erkennt man, dass in der erhobenen Stichprobe in der Privatwirtschaft kleine Betriebe dominieren, während die öffentlichen Arbeitgeber eher durch mittlere und große Unternehmen repräsentiert sind. Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant⁴.

Tab. 3.3: Anzahl der Beschäftigten

	Status				Gesamt	
	Öffentlich-rechtlich		Privat-rechtlich		Anzahl insgesamt	%
	Anzahl	%	Anzahl	%		
Bis 20	18	10,2	169	48,0	187	35,4
21 bis 50	29	16,5	80	22,7	109	20,6
51 bis 250	78	44,3	77	21,9	155	29,4
251 bis 500	24	13,6	8	2,3	32	6,1
Mehr als 500	27	15,3	18	5,1	45	8,5
Gesamt	176	100,0	352	100,0	528	100,0

⁴ Cramer-V= 0,454; P= 0,000.

Cramer-V ist eine Kennzahl, die die Stärke des Zusammenhangs zweier Variablen zum Ausdruck bringt und Werte zwischen 0 und 1 annehmen kann. Je höher der Wert, desto enger der Zusammenhang. Bei einem Wert unter 0,2 besteht nur ein sehr schwacher oder kein bedeutsamer Zusammenhang.

P ist der Ausdruck für die Irrtumswahrscheinlichkeit. Ein Wert von 0,000 bringt zum Ausdruck, dass die Wahrscheinlichkeit, dass der gemessene Zusammenhang zweier Variablen zufällig zustande gekommen ist und die Realität nicht adäquat wiedergibt, geringer als 1% ist. Daher kann in diesem Fall von einer hohen Validität der Ergebnisse ausgegangen werden.

Tab. 3.4: Sind auch nicht fest angestellte Mitarbeiter bei Ihnen beschäftigt?

	Anzahl	%
Nein	207	40,4
Ja, unter 10	217	42,4
Ja, 10 bis 50	63	12,3
Ja, über 50	25	4,9
Gesamt	512	100,0

Die Anzahl nicht fest angestellter Beschäftigter übt nur einen geringen Einfluss auf die oben dargestellte Zuordnung zu den jeweiligen Betriebsgrößenklassen aus (vgl. Tab. 3.3). Je größer die Arbeitsstätte, um so eher werden nicht fest angestellte Mitarbeiter beschäftigt⁵.

Tab. 3.5: Beschäftigte nach Geschlecht

	Anzahl	%
Mehr weibliche Kolleginnen	189	36,0
Mehr männliche Kollegen	249	47,4
Anteil etwa gleich	87	16,6
Gesamt	525	100,0

Der Vergleich der Geschlechter-Relation der Beschäftigten zeigt, dass überwiegend Arbeitsstätten vertreten sind, in denen mehr Männer als Frauen arbeiten (vgl. Tab. 3.5). Diese Verteilung wird von der Beschäftigtenstruktur der privatwirtschaftlichen Unternehmen bestimmt (vgl. Tab. 3.6)⁶.

Tab. 3.6: Beschäftigte nach Geschlecht differenziert nach Status

		Anzahl	%
Öffentlich-rechtlich	Mehr weibliche Beschäftigte	80	45,7
	Mehr männliche Beschäftigte	62	35,4
	Anteil ist in etwa gleich	33	18,9
	Gesamt	175	100,0
Privat-rechtlich	Mehr weibliche Beschäftigte	109	31,1
	Mehr männliche Beschäftigte	187	53,4
	Anteil ist in etwa gleich	54	15,4
	Gesamt	350	100,0

Lediglich 16,6% aller befragten Betriebe und Dienststellen gaben an, dass bei ihnen männliche und weibliche Beschäftigte gleichermaßen vertreten sind (vgl. Tab. 3.5).

Tab. 3.7: Größe des Standortes der Arbeitsstätte

	Anzahl	%
Bis unter 5.000	122	23,1
5.000 bis unter 20.000	138	26,1
20.000 bis unter 50.000	94	17,8
50.000 bis unter 100.000	50	9,5
Über 100.000	124	23,5
Gesamt	528	100,0

⁵ Cramer-V= 0,298; P= 0,000.

⁶ Cramer-V= 0,173; P= 0,000.

Aus Tabelle 3.7 geht hervor, dass 49,2% der Arbeitsstätten in ländlichen Gegenden bis unter 20.000 Einwohner anzutreffen sind. 23,5% sind in Großstädten mit über 100.000 Einwohnern niedergelassen. Hier sind vor allem Arbeitsstätten mit mehr als 500 Beschäftigten zu finden.

Schlüsselt man die in Tabelle 3.8 dargestellte Verteilung nach Status der Arbeitsstätte auf, zeigt sich, dass in der Privatwirtschaft der Dienstleistungssektor mit 21,4% am stärksten vertreten ist. Auf die verarbeitende Industrie entfallen 17,7% und auf den Handel 17,4%. Bei den öffentlichen Arbeitgebern gaben die meisten Befragten an, für die Verwaltung des Landes tätig zu sein (36,8). In der der Verwaltung der Kommunen arbeiten 26,4% (vgl. auch Anhang AG 3).

Tab. 3.8: Tätigkeitsfelder/ Branchen⁷

	Anzahl	%
Öffentliche Verwaltung des Bundes, des Landes und der Kommunen	112	21,4
Sach- und personenbezogene Dienstleistungen	78	14,9
Verarbeitende Industrie (inkl. Chemie)	63	12,0
Handel	63	12,0
Interessenvertretung., Sozialvers., Kassen, Berufsgenossenschaften, Gesundheit, Wohlfahrt, Kirchen	70	13,4
Verarbeitendes Handwerk	40	7,6
Bildung und Erziehung	29	5,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	27	5,2
Landwirtschaft, Versorgung, Entsorgung, Bergbau, Baugewerbe	25	4,8
Banken und Kreditinstitute	17	3,2
Gesamt	524	100,0

Betrachtet man die Branchenzugehörigkeit unter Berücksichtigung der Betriebsgröße stellt man fest, dass in der öffentlichen Verwaltung eher größere Arbeitsstätten zu finden sind (vgl. auch Tab. 3.3), wohingegen im Handel und im Dienstleistungsbereich vermehrt kleine Betriebe unter 50 Beschäftigte tätig sind.

Tab. 3.9: Gibt es einen Betriebs- oder Personalrat?

Status		Anzahl	%
Öffentlich-rechtlich	Nein	16	9,1
	Ja	159	90,9
	Gesamt	175	100,0
Privat-rechtlich	Nein	268	76,6
	Ja	82	23,4
	Gesamt	350	100,0

Auf die Frage nach der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates gaben 90,9% der öffentlichen Arbeitgeber an, sie verfügten über eine entsprechende Arbeitnehmervertretung. Dem stehen in der Privatwirtschaft 76,6% der Unternehmen gegenüber, die angeben keinen Betriebsrat zu haben (vgl. auch Anhang AG 6)⁸. Insgesamt hat somit über die Hälfte aller Arbeitsstätten - insbesondere kleine Unter-

⁷ Um den Lesefluss zu vereinfachen, wird im weiteren Verlauf ausschließlich von „Branchen“ gesprochen.

⁸ Cramer-V=0,638; P= 0,000, N= 525.

nehmen der Privatwirtschaft - keine betriebliche Arbeitnehmervertretung. Erst ab einer Betriebsgröße von 251 Beschäftigten verschiebt sich das Verhältnis zugunsten derer, die einen Betriebs- oder Personalrat haben. Es macht sich ein starker Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Betriebsrates und dem Status der Arbeitsstätte bemerkbar: Bei kleinen bis mittleren Betrieben liegt im öffentlichen Dienst der Anteil der Arbeitnehmervertretungen deutlich über dem der Privatwirtschaft.⁹

3.2 Profil der Auskunftspersonen: Wer hat den Fragebogen ausgefüllt? Berufliche Position und familiäre Situation

Wie eingangs erläutert, besteht ein wesentlicher Aspekt dieser Studie darin, die Einstellungen der rheinland-pfälzischen Führungskräfte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erfassen. Dieses Kapitel gibt nun nicht allein Aufschluss darüber, wer den Fragebogen beantwortet hat, sondern auch, ob es gelungen ist, die angestrebten Zielpersonen zu erreichen. Deshalb wird zunächst die berufliche Position betrachtet, bevor die familiäre Situation der Auskunftspersonen dargestellt wird.

3.2.1 Berufliche Position und soziodemografische Merkmale

Tab. 3.10: Geschlecht

	Anzahl	%
Männlich	365	70,6
Weiblich	152	29,4
Gesamt	517	100,0

Der Fragebogen wurde zu 70,6% von männlichen Auskunftspersonen und nur zu 29,4% von Frauen ausgefüllt.

Tab. 3.11: Altersklassen

	Anzahl	%
23 bis 34 Jahre	46	9,0
35 bis 44 Jahre	176	34,4
45 bis 54 Jahre	205	40,0
55 bis 85 Jahre	85	16,6
Gesamt	512	100,0

Die am stärksten vertretenen Altersklassen sind mit 40% die 45 bis 54-Jährigen und mit 34,4% die 35 bis 44-Jährigen. Die Frauen ordneten sich zu 39,3% der Altersklasse der 35 bis 44-Jährigen zu, die Männer zu 40,9% der Alterklasse zwischen 45 bis 54 Jahren.

⁹ Cramer-V [bei Betriebsgröße bis zu 20] und Status: 0,323; P=0,000, Cramer-V [21-50] und Status: 0,787; P= 0,000; Cramer-V [51-250] und Status: 0,503; P= 0,000, Cramer-V [251 bis 500] und Status: 0,447; P= 0,011.

Tab. 3.12: Wochenarbeitszeit differenziert nach Geschlecht

	Geschlecht				Gesamt	
	Männlich		Weiblich		Anzahl insgesamt	%
	Anzahl	%	Anzahl	%		
Bis 34 Wochenstunden	6	1,7	40	26,5	46	9,1
35 bis 40 Wochenstunden	71	19,9	45	29,8	116	22,9
41 bis 50 Wochenstunden	146	41,0	45	29,8	191	37,7
51 bis 70 Wochenstunden	119	33,4	18	11,9	137	27,0
Über 70 Wochenstunden	14	3,9	3	2,0	17	3,4
Gesamt	356	100,0	151	100,0	507	100,0

Mehr als zwei Drittel der Führungspersonen arbeiten über 40 Wochenstunden, mehr als 30% sogar über 50 Stunden. Deutliche Unterschiede ergeben sich, betrachtet man die wöchentliche Arbeitszeit nach Geschlecht der Führungspersonen. Frauen arbeiten im Durchschnitt signifikant weniger Stunden als Männer. 56% der weiblichen Führungspersonen arbeiten unter 41 Stunden, aber nur rund 22% der Männer.

Tab. 3.13: Berufliche Stellung der Auskunftspersonen

	Anzahl	%
Geschäftsführer/in	114	21,9
Geschäftsinhaber/in	88	16,9
Stellvertr. Geschäftsführer/in	7	1,3
Mitglied der Geschäftsführung	23	4,4
Vorstandsmitglied	10	1,9
Prokurist/in	23	4,4
Filialleiter/in	6	1,2
Abteilungsleiter/in	24	4,6
Sonst. leit. Angestellte/r	43	8,3
Angestellter	30	5,8
Behördenleiter/in	23	4,4
Dienststellenleiter/in	26	5,0
Referatsleiter/in	15	2,9
Abteilungsleiter/in Bundes-, Landesebene kommunale Ebene	24	4,6
Sonstige/r leit. Angestellte/r oder Beamter/Beamtin	33	6,3
Angestellte/r oder Beamter/ Beamtin	31	6,0
Gesamt	520	100,0

Wie die Auswertung zeigt, ist es durchaus gelungen, Personen aus den Leitungsebenen für die Beantwortung des Fragebogens zu gewinnen: 21,9% der Personen gaben an Geschäftsführer zu sein, 16,9% sind Geschäftsinhaber. Es besteht hierbei ein signifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und beruflicher Position¹⁰: Männer sind häufiger als Frauen in der ersten Führungsebene vertreten. So gaben bei den männlichen Auskunftspersonen 25,5% an Geschäftsführer zu sein, wohingegen sich bei den Frauen nur 13,8% in dieser Position befinden. Die weiblichen Befragten sind vor allem in der Rubrik „sonstige leitende Angestellte“ und „Angestellte“ vertreten.

¹⁰ Cramer-V=0,415; P=0,000.

Im Bereich der öffentlichen Arbeitgeber wurden die Fragebögen ebenfalls weit mehrheitlich von Personen auf den oberen Führungsebenen beantwortet. Über 60% der Respondenten sind Behörden-, Dienststellen-, Abteilungs- oder Referatsleiter.

Tab. 3.14: Dauer der Anstellung

	Anzahl	%
Bis zu 4 Jahren	105	20,3
5 bis 9 Jahre	107	20,7
10 bis 14 Jahre	77	14,9
15 bis 19 Jahre	74	14,3
20 bis 24 Jahre	50	9,7
25 bis 29 Jahre	45	8,7
30 und mehr Jahre	59	11,4
Gesamt	517	100,0

Lediglich 20,3% der Befragten sind weniger als vier Jahre in der gegenwärtigen Arbeitsstätte tätig. Rund 44% dagegen seit bereits mehr als 15 Jahren. Damit kann geschlussfolgert werden, dass die Angaben über die Familienfreundlichkeit im Betrieb bzw. der Dienststelle der langjährigen Ausrichtung der Arbeitsstätte entspricht.

Tab. 3.15: Höchster Bildungsabschluss

	Anzahl	%
Volks-/Hauptschule	43	8,4
Mittlere Reife	135	26,5
Fachabitur	45	8,8
Abitur	53	10,4
Fachhochschulabschluss	104	20,4
Hochschulabschluss	105	20,6
Promotion	23	4,5
Habilitation	2	0,4
Gesamt	510	100,0

Etwas mehr als ein Drittel der Befragten hat einen Hauptschulabschluss oder die Mittlere Reife. Rund 46% haben einen (Fach-) Hochschulabschluss.

3.2.2 Familiäre Situation

Es bleibt nun zu klären, welchen familiären Hintergrund die Auskunftspersonen haben.

Tab. 3.16: Aktuelle Familiensituation

	Anzahl	%
In Partnerschaft mit Kind	382	74,8
In Partnerschaft ohne Kind	87	17,0
Alleinerziehend	16	3,1
Single	26	5,1
Gesamt	511	100,0

Tab. 3.17: Familienstand

	Anzahl	%
Verheiratet	399	77,8
Geschieden	45	8,8
Verwitwet	6	1,2
Ledig	63	12,3
Gesamt	513	100,0

Tab. 3.18: Anzahl der Kinder

	Anzahl	%
Kein Kind	113	22,0
Ein Kind	102	19,9
Zwei Kinder	207	40,4
Drei oder mehr Kinder	91	17,7
Gesamt	513	100,0

Drei Viertel aller Befragten lebt in einer Partnerschaft mit Kind (vgl. Tab. 3.16). 22% der Auskunftspersonen sind kinderlos. *Männliche Führungspersonen haben im Durchschnitt mit 1,71 Kindern signifikant mehr Kinder als weibliche Führungspersonen mit 1,13 Kindern.*

Bei den Frauen gab ein mehr als doppelt so großer Anteil (35,6%) an, kein Kind zu haben als bei den Männern (16,3%). Dies lässt vermuten, dass auch in Rheinland-Pfalz Frauen in Führungspositionen häufiger als Männer auf Familie verzichten.

Tab. 3.19: Alter des jüngsten Kindes

	Anzahl	%
Bis unter drei Jahre	26	6,6
3 bis 5 Jahre	36	9,2
6 bis 13 Jahre	123	31,3
14 bis 17 Jahre	73	18,6
18 bis 26 Jahre	100	25,4
27 Jahre und älter	35	8,9
Gesamt	393	100,0

Die befragten Führungspersonen haben überwiegend Kinder im schulpflichtigen Alter oder junge Post-adoleszenten. Nur etwa 16% der Eltern haben ein jüngstes Kind im Alter unter sechs Jahren. Unmittelbar von der Vereinbarkeitsproblematik betroffen sind, über das Alter des jüngsten Kindes, etwa 28% der befragten Führungspersonen. Die anderen 72% haben entweder keine Kinder oder Kinder, die älter als zehn Jahre sind und damit in der Regel keinen so intensiven Betreuungsaufwand mehr benötigen.

Um die gesamte Familienkarriere der Führungspersonen besser abbilden zu können, wurden diese nach einer Gesamteinschätzung befragt, wie sie ihr bisheriges Familienleben charakterisieren würden. Dabei ergab sich folgendes Bild:

Tab. 3.20: Charakterisierung der typischen Familienkonstellation ausgewertet nach Geschlecht

Im Folgenden sind einige typische familiäre Konstellationen beschrieben. Wenn Sie diese Szenarien betrachten: Welches passt am besten auf ihr bisheriges Familienleben?	Geschlecht in %		Gesamt	
	Männlich	Weiblich	Anzahl	%
Familie m. Kindern, Hauptverdiener, Partner erzieht Kinder	54,6	6,0	205	40,4
Familie m. Kindern, Erwerbsarbeit gleichberechtigt	18,9	26,2	107	21,1
Familie m. Kindern, Partner Hauptverdiener	0,0	18,2	27	5,3
Allein erziehender Elternteil	0,6	7,4	13	2,5
Partnerschaft o. Kinder, Hauptverdiener	3,6	3,4	18	3,5
Partnerschaft o. Kinder, beide vollwertig	8,6	22,8	65	12,9
Durch Scheidung in mehreren Partnerschaften gelebt	3,9	4,0	20	3,9
Single	4,2	6,7	25	4,9
Keines dieser Modelle	5,6	5,4	28	5,5
Gesamt	100,0	100,0	508	100,0

Männer in Führungspositionen leben überwiegend im klassischen Familienmodell (54,6%). Ebenfalls nennenswert vertreten ist bei ihnen die Partnerschaft mit Kindern, in der sich beide gleichermaßen um die Erwerbsarbeit und die Kindererziehung kümmern (18,9%). Bei den Frauen zeigt sich eine größere Vielfalt der Familiensituationen mit zwei dominierenden Mustern: Familie mit weitgehend egalitärer Aufgabenteilung zwischen den Partnern (26,2%) und die kinderlose Partnerschaft (26,2%).

Ein weiterer Aspekt, den es zu berücksichtigen gilt, wenn es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht, ist die Existenz von pflegebedürftigen Familienangehörigen.

Tab. 3.21: Pflegebedürftige Familienangehörige, um die sich gekümmert werden muss?

	Anzahl	%
Nein	417	82,1
Ja	91	17,9
Gesamt	508	100,0

Etwa 18% der Befragten gaben an, dass sie sich um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern müssen. Dies ist eine nicht unerhebliche Größenordnung, die mit dazu führen kann, dass sich eine erhöhte Sensibilität für das Thema pflegebedürftige Familienangehörige entwickelt.

Insgesamt zeigt sich, dass bei über der Hälfte der Befragten eine Familiensituation vorliegt, die aufgrund klarer geschlechtstypischer Aufgabenteilung oder wegen Kinderlosigkeit und wegen fehlender pflegebedürftiger Personen keine unmittelbare und ausgeprägte Erfahrung mit der Problemstellung Familie und Beruf nahelegt.

Wie nun von diesen rheinland-pfälzischen Führungskräften das Thema Familienfreundlichkeit bewertet wird und welche Rolle sie der Vereinbarkeitsproblematik vor dem Hintergrund betrieblicher Begebenheiten beimessen, wird im nachfolgenden Kapitel dargelegt.

3.3 Familienfreundlichkeit – Allgemeine Einschätzung der Relevanz des Themas

Das vorliegende Kapitel liefert einen ersten Überblick über die Grundhaltung der Arbeitgeber gegenüber dem Thema Familienfreundlichkeit. Es geht darum festzustellen, welche Relevanz die Befragten der Vereinbarkeitsproblematik auf überbetrieblicher Ebene beimessen. In Orientierung an dieser Grundhaltung werden die Auskunftspersonen zu Gruppen zusammengefasst, die bei der weiteren Auswertung zu berücksichtigen sind. Anschließend wird dargelegt, welchen gesellschaftlichen Akteuren aus Arbeitgebersicht primär die Aufgabe zukommt, sich für eine bessere Abstimmung von Familie und Beruf einzusetzen.

3.3.1 Einschätzung der gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Relevanz des Themas

Tab. 3.22: Ist Familienfreundlichkeit bereits ein wichtiges Thema in Deutschland?

	Anzahl	%
Nein	233	46,0
Ja	273	54,0
Gesamt	506	100,0

Tab. 3.23: Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben große Bedeutung für die Wirtschaft

	Anzahl	%
Nein	62	12,0
Ja	455	88,0
Gesamt	517	100,0

Tab. 3.24: Eine familienfreundliche Personalpolitik ist eine wichtige Aufgabe von Arbeitgebern

	Anzahl	%
Nein	66	13,0
Ja	441	87,0
Gesamt	507	100,0

Wie die Tabellen 3.22-3.24 zeigen, wird das Thema Familienfreundlichkeit von Arbeitgeberseite durchweg als wichtiges Thema und Aufgabe eingeschätzt. Allerdings ist bei der Frage zur Rolle des Themas Familienfreundlichkeit in Deutschland auch die Anzahl der Ablehnungen hervorzuheben (vgl. Tab. 3.22). Die Beurteilung der beiden nachfolgenden Sachverhalte fällt im Vergleich dazu eindeutig positiver aus (vgl. Tab. 3.23 und 3.24).

Auf Basis dieser Angaben lassen sich drei Typen von Auskunftspersonen unterscheiden:

Der erste Typ von Auskunftspersonen umfasst jene, die keiner der drei Aussagen zugestimmt haben und demnach der Thematik keinerlei Bedeutung beimessen. Personen, die einmal „Ja“ angekreuzt haben, weisen der Vereinbarkeitsproblematik nur eine geringe Relevanz zu. Eine mittlere Relevanz wird bei den Befragten angenommen, die zwei Aussagen zugestimmt haben. Bei dreimaliger Bejahung ist davon auszugehen, dass die Befragten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Relevanz zugestehen.

Tab. 3.25: Relevanz-Index

	Anzahl	%
Keine Relevanz	25	5,0
Geringe Relevanz	45	9,0
Mittlere Relevanz	193	38,8
Hohe Relevanz	235	47,2
Gesamt	498	100,0

Es zeigt sich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von den meisten Befragten als ein wichtiges Thema eingestuft wird. Hervorzuheben ist allerdings, dass immerhin 5% dieser Problematik keinerlei Relevanz beimessen.

Tab. 3.26: Relevanz-Index - nach Status der Arbeitsstätte

	Keinerlei Relevanz	Geringe Relevanz	Mittlere Relevanz	Hohe Relevanz	Gesamt	
					Anzahl	%
	%					
Öffentlich-rechtlich	4,7	7,1	40,6	47,6	170	100,0
Privat-rechtlich	5,2	10,1	37,8	47,0	328	100,0
Gesamt	5,0	9,0	38,8	47,2	498	100,0

Die Differenzierung nach Status der Arbeitsstätte gibt Aufschluss über die Stimmenverteilung in den einzelnen Kategorien: Es wird deutlich, dass Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft dem Thema geringfügig weniger aufgeschlossen gegenüberstehen (Tab. 3.26).

3.3.2 Welche Akteure sind für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verantwortlich? - Beurteilung aus Arbeitgebersicht

Nachdem 87% der Befragten eine familienfreundliche Personalpolitik für eine wichtige Aufgabe deutscher Arbeitgeber halten (vgl. Tab. 3.24), bleibt zu klären, ob es aus der Perspektive der Auskunftspersonen weitere Akteure am Arbeitsmarkt gibt, die sich verstärkt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen sollten bzw. welche Akteure sich bereits ausreichend engagieren.

Tab. 3.27: Verantwortungsranking

Akteure	Engagement reicht aus	2	3	4	Sollte sich stärker engagieren	Gesamt	
						%	N
	%						
Bund	9,3	10,7	17,0	22,4	40,6	100,0	505
Länder	8,8	1,01	21,2	25,9	33,1	100,0	501
Kommunen	10,5	12,3	25,3	23,0	28,9	100,0	495
Beschäftigte selbst	9,0	18,0	27,7	22,0	23,2	100,0	499
Arbeitgeber	8,7	14,1	29,2	26,0	21,9	100,0	503

Tabelle 3.27 zeigt, dass keinem der Akteure ein ausreichendes Engagement auf dem Gebiet bescheinigt wird. Speziell den Bund sehen 63% der Befragten in der Pflicht, sein Engagement zu verstärken. Auch von Seiten der Länder wünschen sich 59% der Auskunftspersonen mehr Engagement. Bei den

übrigen Akteuren dagegen sind die Antworttendenzen nicht so eindeutig. Z.B. meinen zwar 45,2%, die Beschäftigten sollten sich mehr einbringen, dem stehen aber 27% der Aussagen gegenüber, die hier ein ausreichendes Engagement konstatieren. Bei der Beurteilung des Engagements der Arbeitgeber kreuzten nur wenige an, dass sie hier keinen Handlungsbedarf mehr sehen.

Somit kann festgestellt werden, dass ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber, aber vor allem von Bund und Ländern, von den Befragten befürwortet wird.

Es lässt sich ein leichter Zusammenhang zwischen der Beurteilung der Relevanz einer familienbewussten Personalpolitik für Arbeitgeber (vgl. Tab. 3.24) und der Einschätzung des Engagements der Arbeitgeber ausmachen: Wird Familienfreundlichkeit als wichtige Arbeitgeberaufgabe bewertet, so wird in der Folge auch das Engagement der Arbeitgeber als eher nicht ausreichend angesehen¹¹. Es fällt auch auf, dass Befragte aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsstätten hierbei mehr Handlungsbedarf auf Seiten der Arbeitgeber sehen, als Auskunftspersonen aus der Privatwirtschaft. Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht signifikant.

Tab. 3.28: Sollte es in Zukunft mehr konzertierte Aktionen geben?

	Anzahl	%
Nein	135	26,8
Ja	369	73,2
Gesamt	504	100,0

Wie Tabelle 3.28 zeigt, werden die Ergebnisse von dem Wunsch nach mehr konzertierten Aktionen begleitet. Damit wird eine gemeinsame Lösung der Vereinbarkeitsproblematik in Absprache mit den anderen Akteuren vor einem Alleingang klar bevorzugt.

3.4 Subjektive Einschätzung der Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen vor dem betrieblichen Kontext

3.4.1 Allgemeine Einschätzung

Da die Auskunftspersonen dem Thema Familienfreundlichkeit auf einer überbetrieblichen Ebene große Relevanz beimessen, stellt sich in der Folge die Frage, welche Rolle das Thema im betrieblichen Alltag spielt. Beurteilen die Arbeitgeber auch hier die Vereinbarkeitsproblematik als einen wichtigen Aspekt, den es personalpolitisch zu berücksichtigen gilt?

Tab. 3.29: Wichtigkeit familienfreundlicher Maßnahmen für die eigene Arbeitsstätte

	Anzahl	%
Stimme voll zu	106	20,3
2	146	28,0
3	174	33,4
4	73	14,0
Stimme gar nicht zu	22	4,2
Gesamt	521	100,0

Es wird deutlich, dass das Thema vor dem eigenen betrieblichen Kontext in der Tendenz anders bewertet wird: Zwar erachten 20,3% familienfreundliche Maßnahmen für ihr Unternehmen bzw. ihre

¹¹ Cramer-V=0,272; P= 0,000.

Dienststelle als ein sehr wichtiges und weitere 28% als ein wichtiges Thema, es fällt jedoch auf, dass für 52% der Unternehmen und Dienststellen familienfreundliche Maßnahmen eine eher untergeordnete Rolle spielen.

Im Antwortverhalten zeigen sich Unterschiede je nach Status der Arbeitsstätten. Unternehmen beurteilen die Relevanz familienfreundlicher Maßnahmen tendenziell eher vorsichtig. Während die Auskunftspersonen öffentlicher Einrichtungen mit 32,9% der Aussage voll zustimmen, sind es bei den Privaten nur 14,1%. Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant¹².

Tab. 3.30: Familienfreundliche Maßnahmen sind sehr wichtig für unsere Mitarbeiter

	Anzahl	%
Stimme voll zu	169	32,5
2	191	36,7
3	112	21,5
4	37	7,1
Stimme gar nicht zu	11	2,1
Gesamt	520	100,0

Bei der Beurteilung des Stellenwertes der Thematik für die Mitarbeiter zeichnet sich erneut eine stärker ausgeprägte Zustimmungstendenz bei den Befragten aus öffentlich-rechtlichen Arbeitsstätten ab. 50,3% der öffentlichen Arbeitgeber stimmen voll und ganz zu, wohingegen die Vertreter aus der Privatwirtschaft nur zu 23,6% den Wert 1 vergaben. Ein Vergleich der Mittelwerte veranschaulicht diese signifikant unterschiedliche Einschätzung (vgl. Tab. 3.31)¹³.

Tab. 3.31: Mittelwertvergleich: Wichtigkeit von Maßnahmen für Mitarbeiter

Status der Arbeitsstätte	Mittelwert* (Familienfreundliche Maßnahmen sind sehr wichtig für Mitarbeiter)	Standardabweichung
Öffentlich-rechtlich	1,69	0,852
Privat-rechtlich	2,30	1,015

* Je kleiner der Wert, umso stärker ist die Zustimmung.

Zwischen der Einschätzung der Bedeutung für die Mitarbeiter und der Branche besteht ebenfalls ein ausgeprägter, signifikanter Zusammenhang¹⁴. Am stärksten stimmen öffentliche Arbeitgeber (57,4%) und Befragte aus den Bereichen Interessenvertretung, Sozialversicherung etc. zu (33%). Insgesamt kann festgehalten werden, dass die rheinland-pfälzischen Arbeitgeber mehrheitlich der Ansicht sind, dass familienfreundliche Maßnahmen für ihre Mitarbeiter wichtig sind. In der Privatwirtschaft ist diese Auffassung jedoch weit weniger verbreitet als bei den öffentlichen Arbeitgebern.

3.4.2 Familienfreundlichkeit als Potenzial zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit: Subjektive Einschätzung der Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen

Um die subjektive Einschätzung der Führungskräfte hinsichtlich der Wirkung von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erfassen, wurden die Befragten gebeten, eine Liste von Items auf einer Fünferskala zu bewerten, bei der „eins“ volle und „fünf“ gar keine Zustimmung bedeutet. Die Aussagen decken verschiedene Wirkungsbereiche ab:

¹² Cramer-V=0,272; P= 0,000.

¹³ Cramer-V=0,301; P=0,000.

¹⁴ Cramer-V=0,251; P= 0,000.

- 1) Familienfreundlichkeit als Standortfaktor in der Region und Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt
- 2) Familienfreundlichkeit als betriebswirtschaftlich relevante Einflussgröße
- 3) Familienfreundlichkeit – nur für Frauen?

Zu 1) Familienfreundlichkeit als Standortfaktor in der Region und Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt

Tab. 3.32: Familienfreundlichkeit als Standortfaktor in der Region

Bitte geben Sie an, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht.	Stimme voll zu					N
	Stimme gar nicht zu					
	1	2	3	4	5	
	%					
Die Familienfreundlichkeit der Region (Kindergärten, Schulen, Freizeitmöglichkeiten etc.) stellt einen wichtigen Standortfaktor für Unternehmen bzw. eine wichtige Rahmenbedingung für Dienststellen dar.	36,7	36,5	17,5	5,8	3,6	521
Familienfreundliche Maßnahmen sind Investitionen in die Zukunft eines Unternehmens bzw. einer Dienststelle.	28,7	38,3	21,8	7,9	3,3	519
Ein familienfreundliches Image von Arbeitgebern führt zu Wettbewerbsvorteilen bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften	35,1	30,2	22,3	8,0	4,4	524

Aus dem in Tabelle 3.32 wiedergegebenen Antwortverhalten lässt sich folgern, dass familienfreundliche Angebote in der Region von den Arbeitgebern als Standortfaktor durchaus wahrgenommen werden. Etwa 73% sehen diesen Zusammenhang. Nur geringfügig kleiner ist die Zustimmung dazu, dass familienfreundliche Maßnahmen als Investitionen in die Zukunft gelten können und ein familienfreundliches Image der Arbeitsstätte Wettbewerbsvorteile erbringt. Jeweils etwa zwei Drittel der befragten Führungspersonen vertreten diese Auffassungen. Das verweist darauf, dass vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem immer stärker werdenden Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte, der Familienfreundlichkeit der eigenen Arbeitsstätte zukünftig eine immer größere Bedeutung beigemessen werden wird. Bemerkenswert ist, dass jeweils nur etwa 10% der Befragten den einzelnen Statements nicht zustimmen.

Tab. 3.33: Familienfreundlichkeit als Wettbewerbsvorteil am Arbeitsmarkt

Bitte geben Sie an, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht.	Stimme voll zu					N
	Stimme gar nicht zu					
	1	2	3	4	5	
	%					
Qualifizierte Fach- und Führungskräfte achten bei Antritt einer Stelle nicht nur auf monetäre Anreize, sondern auch auf die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes.	13,8	31,6	37,2	12,5	5,0	522
Als Führungskraft ist man gezwungen, die familiären Pflichten der Arbeit unterzuordnen.	32,0	31,6	17,5	11,4	7,5	519

Die Aussage, dass qualifizierte Fach- und Führungskräfte neben monetären Aspekten auch auf die familienfreundlichen Angebote der Arbeitgeber achten, findet dagegen weniger Zustimmung (vgl. Tab.

3.33). Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Beschäftigten in Vorstellungsgesprächen und Bewerbungsverfahren diese Aspekte aktiv wenig thematisieren. Es könnte aber auch darauf verweisen, dass sich qualifizierte Fach- und Führungskräfte eigenständig um Lösungen bemühen, die es ihnen erlauben, Beruf und Familienleben aufeinander abzustimmen. Es wäre auch denkbar, dass diese Einschätzung darauf zurückzuführen ist, dass mehr Männer als Frauen in den oberen Führungsebenen tätig sind, die zudem in dem klassischen Familienmodell leben. Das würde bedeuten, dass die Kindererziehung bzw. Betreuung von Pflegebedürftigen die Partnerin übernommen hat und die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes somit bei Antritt einer neuen Stelle von nach geordneter Bedeutung ist und sozusagen als „Bonus“ registriert wird.

Diese Vermutung wird bestärkt durch die Beurteilung des zweiten Items über den Vorrang beruflicher vor familiären Pflichten: Führungskräfte sehen sich demnach überwiegend vor die Wahl Beruf oder Familie gestellt. Dem Item stimmen zwar mehr Männer als Frauen zu, aber es gibt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen Geschlecht und Einschätzung. Die aktuelle Familiensituation hat ebenfalls keinen nennenswerten Einfluss auf das Antwortverhalten.

Zu 2) Familienfreundlichkeit als betriebswirtschaftlich relevante Einflussgröße

Wie werden nun die Auswirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen auf die betriebswirtschaftlich relevanten Aspekte Fluktuation, Unternehmensbindung und Arbeitszufriedenheit beurteilt?

Tab. 3.34: Einfluss familienfreundlicher Maßnahmen auf Arbeitszufriedenheit, Loyalität, Leistung, Fluktuation, Fehlzeiten

Bitte geben Sie an, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht.	Stimme voll zu					Stimme gar nicht zu	N
	1	2	3	4	5		
	%						
Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigert die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.	53,2	35,7	8,2	1,9	1,0	524	
Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Loyalität der Arbeitnehmer.	40,6	39,8	14,1	2,7	2,9	525	
Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer.	28,6	36,5	25,3	6,9	2,7	521	
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf senken die Fluktuationsraten.	37,8	37,8	16,2	5,5	2,7	524	
Familienfreundliche Maßnahmen senken die Fehlzeiten.	34,8	35,4	17,1	8,7	4,0	526	

Die stärkste Auswirkung familienfreundlicher Maßnahmen wird im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit gesehen (53,2% volle Zustimmung). Auch hinsichtlich der Steigerung der Loyalität der Arbeitnehmer (40,6%) sowie der Senkung der Fluktuationsraten (37,8%) und der Fehlzeiten (34,8%) werden den familienfreundlichen Maßnahmen überwiegend positive Effekte zugeschrieben. Auffällig ist, dass nur zwischen 3 und 12% der Befragten keine positive Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen erkennen können.

Die Beurteilung der Wirkung hinsichtlich einer gesteigerten Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer hebt sich deutlich von der Beurteilung der anderen Aussagen ab: Die Befragten nehmen in diesem Bereich eine eher skeptische Haltung gegenüber den Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen ein. Differenziert man die Ergebnisse in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer nach der Branche, zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang.

Lässt sich im Hinblick auf Fluktuation und Fehlzeiten noch kaum eine Differenz in der Beurteilung ausmachen, wird die Verschiebung zur Mitte bei den beiden Items in Tabelle 3.35 umso deutlicher. Vor allem bei der Einschätzung des Kostensenkungspotenzials familienfreundlicher Maßnahmen dominiert eine eher skeptische Haltung¹⁵. Es hat den Anschein, als ob das Ausmaß an Zustimmung abnimmt, je eher die Aussagen grundlegende finanzielle Fragen tangieren.

Tab. 3.35: Familienfreundliche Maßnahmen und Konjunktur, Kosten

Bitte geben Sie an, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht.	Stimme voll zu					N
	Stimme gar nicht zu					
	1	2	3	4	5	
	%					
Unternehmen bzw. Dienststellen führen familienfreundliche Maßnahmen nur bei guter konjunktureller Entwicklung ein.	20,3	37,7	26,1	10,8	5,0	517
Durch familienfreundliche Maßnahmen lassen sich Kosten einsparen.	12,5	19,2	31,5	21,7	15,0	520

Neun Items (vgl. Anhang AG 11: AG 11.1- AG 11.8 und AG 11.11) lassen sich auf Basis einer Faktorenanalyse zu einem Index zusammenfassen, der Auskunft über die Beurteilung der Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen (WFM-Index) hinsichtlich betriebswirtschaftlich relevanter Aspekte liefert¹⁶. Hierzu zählen z.B. die Aussagen über die Fehlzeiten, Kosten und Mitarbeiterzufriedenheit. Der WFM-Index fasst das Zustimmungsverhalten der Personen über die neun Items hinweg zusammen: Je kleiner der Wert, umso mehr Items wurde zugestimmt und desto positiver werden die Effekte familienfreundlicher Maßnahmen beurteilt. Auf diesen Überlegungen aufbauend, lassen sich vier Gruppen von Personen unterscheiden:

Gruppe A umfasst alle Personen, die familienfreundlichen Maßnahmen äußerst positive Wirkungen nachsagen und bei einem Großteil der Items den Wert „eins“ für volle Zustimmung vergeben haben. In Gruppe B sind jene eingeordnet, die familienfreundlichen Maßnahmen eine starke positive Wirkung zusprechen. Befragte, die vereinzelt auch eine schlechtere Wertung vergaben und mit Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur bedingt positive Effekte verbinden, bilden Gruppe C. Gruppe D repräsentiert die Personen, die den Auswirkungen eher skeptisch gegenüberstehen. Es ergibt sich folgende Verteilung:

Tab. 3.36: Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen (WFM-Index)

	Anzahl	%
A: Äußerst positiv	194	38,4
B: Stark positiv	156	30,9
C: Schwach positiv	79	15,6
D: Eher skeptisch	76	15,0
Gesamt	505	100,0

Wertebereiche: Gruppe A: 1,00 - 1,99; Gruppe B: 2,00 -2,49; Gruppe C: 2,5 – 2,99; Gruppe D: 3,0 - 5,0.

38,4% aller Befragten schreiben familienfreundlichen Maßnahmen eine äußerst positive Wirkung zu, weitere 30,9% sehen ebenfalls noch starke positive Auswirkungen. Lediglich 15% stehen den Effekten eher skeptisch gegenüber.

¹⁵ Auch bei den Items aus Tab. 3.35 gibt es keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Branche und Antwortverhalten.

¹⁶ Die Faktorenanalyse weist jene Items aus, die in einem Zusammenhang stehen und ermöglicht so, die Bildung eines Indexes.

Leichte, aber nicht signifikante Unterschiede finden sich, wenn man den Status der Arbeitsstätte berücksichtigt (Tab. 3.37): Sind bei den öffentlichen Arbeitgebern 10,1% eher skeptisch, so sind es in der Privatwirtschaft 17,6%. Aber auch die prozentuale Verteilung in den anderen Kategorien zeigt, dass Personen aus der Privatwirtschaft den Wirkungen etwas verhaltener gegenüberstehen als öffentliche Arbeitgeber.

Tab. 3.37: WFM-Index differenziert nach Status der Arbeitsstätte

	Einschätzung der Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen				Gesamt	
	Äußerst positiv	Stark positiv	Schwach positiv	Eher skeptisch	Anzahl	%
	%					
Öffentlich-rechtlich	43,2	32,5	14,2	10,1	169	33,5
Privat-rechtlich	36,0	30,1	16,4	17,6	336	66,5
Gesamt	38,5	30,8	15,7	15,1	505	100,0

Zwischen dem WFM-Index und dem Relevanz-Index besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang¹⁷: Personen, die der Thematik eine hohe Relevanz beimessen, schreiben familienfreundlichen Maßnahmen auch äußerst positive Wirkungen zu. Bewerten die Befragten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dagegen als eher unwichtig, äußern sie sich auch hinsichtlich der Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen eher zurückhaltend.

Keine Zusammenhänge ergeben sich, betrachtet man die Einschätzungen nach dem WFM-Index, bei folgenden Personenmerkmalen: berufliche Position, Kind ja/nein, aktuelle Familiensituation. Auch zwischen den Arbeitsstättenmerkmalen Branche und Betriebsgröße bestehen keine Zusammenhänge.

3) Familienfreundlichkeit – ein Thema nur für Frauen?

Tab. 3.38: Familienfreundlichkeit als Frauenthema

Bitte geben Sie an, ob Sie den folgenden Aussagen zustimmen oder nicht.	Stimme voll zu					N
	Stimme gar nicht zu					
	1	2	3	4	5	
	%					
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nur für Frauen interessant.	7,3	15,3	21,4	29,0	27,0	518
Spezielle Programme zur Unterstützung von Vätern werden zunehmend wichtiger.	15,1	29,1	35,2	15,9	4,6	522

Die Prozentwerte in Tabelle 3.38 zeigen, dass Familienfreundlichkeit von 27% der Befragten auf gar keinen Fall als reines Frauenthema empfunden wird. Weitere 29% distanzieren sich ebenfalls von einer geschlechtsspezifischen Rahmung familienfreundlicher Maßnahmen. Allerdings stimmen 22,6% der Aussage auch zu. 21,4% der Befragten sind zwar nicht der Ansicht, dass familienfreundliche Angebote allein für Frauen von Interesse sind, aber dennoch sehen sie Frauen als die Hauptadressaten bzw. -nutzerinnen entsprechender Angebote. Es findet sich eine leichte (aber nicht signifikante) Abweichung bei der Beantwortung der Fragen bei Männern und Frauen, die sich vor allem bei Kategorie

¹⁷ Cramer-V=0,276; P=0,000.

3 bemerkbar macht, denn hier weichen die Angaben um zehn Prozentpunkte ab (18% Männer und 28% Frauen).

Dass Programme speziell für Väter in Zukunft an Bedeutung gewinnen, wird von 44,2% so gesehen. Es findet sich aber auch eine größere Gruppe von Befragten (20,5%), die dieser Aussage nicht zustimmen. Bei diesem Item ist die Mittelkategorie stark ausgeprägt. Es ist daraus zu schließen, dass 35,2% der Befragten Unterstützungsleistungen für Väter eine eher untergeordnete Rolle beimessen ohne jedoch gänzlich die Relevanz derartiger Angebote in Frage zu stellen.

Abschließend ist somit festzuhalten, dass Familienfreundlichkeit zwar kein Thema ist, das geschlechtsspezifisch wahrgenommen wird, jedoch befinden sich die Personen, die es für ein reines Frauenthema halten, in der Minderzahl.

Weitere Analysen zeigen, dass es bis auf zwei Ausnahmen keine statistischen Zusammenhänge zwischen der Bewertung der Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen und dem Geschlecht der Auskunftspersonen gibt. Lediglich bei den Items bezüglich einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit¹⁸ und der Einschätzung familienfreundlicher Maßnahmen als Investitionen in die Zukunft¹⁹ weisen Frauen eine stärkere Zustimmungstendenz auf. Dieser Zusammenhang ist aber eher schwach ausgeprägt.

Bringt man abschließend die einzelnen Items nach Ausmaß der Zustimmung in eine Rangfolge, so ergibt sich folgendes Ranking:

Tab. 3.39: Ranking der Items

Rang	Item	Durchschnittliche Zustimmung*
1	Arbeitszufriedenheit wird gesteigert	1,62
2	Loyalität wird erhöht	1,87
3	Fluktuationsraten sinken	1,96
4	Familienfreundlichkeit ist Standortfaktor in Region	2,03
5	Fehlzeiten werden gesenkt	2,12
6	Arbeitgeber sollten investieren	2,16
7	Familienfreundliches Image bringt Vorteile	2,16
8	Maßnahmen sind Investition in die Zukunft einer Arbeitsstätte	2,19
9	Leistungsfähigkeit wird erhöht	2,19
10	Führungskraft muss familiäre Pflichten der Arbeit unterordnen	2,31
11	Unternehmen führen Maßnahmen nur bei guter konjunktureller Entwicklung ein	2,43
12	Fachkräfte achten auf Maßnahmen	2,63
13	Väterförderung wird wichtiger	2,66
14	Kosten lassen sich einsparen	3,08
15	Maßnahmen sind nur für Frauen interessant	3,53

*Je kleiner der Wert, umso stärker ist die Zustimmung.

Die Platzierung der einzelnen Items verdeutlicht noch einmal, dass die Wirkungen familienfreundlicher Angebote - mit Ausnahme der Möglichkeit der Kosteneinsparung - von den Auskunftspersonen sehr positiv beurteilt werden.

¹⁸ Cramer-V=0,183; P=0,002.

¹⁹ Cramer-V=0,188; P=0,001.

Es bleibt zu überprüfen, ob sich diese Einschätzung in einem entsprechenden standardisierten Angebot für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen niederschlägt bzw. Auswirkung auf die Familienfreundlichkeit der einzelnen Arbeitsstätten hat.

3.5 Wie familienfreundlich sind die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten? Selbsteinschätzung und Auswertung des tatsächlichen Angebots

Tab. 3.40: Wie familienfreundlich schätzen Sie Ihre Dienststelle/ Ihr Unternehmen ein?

	Anzahl	%
Sehr familienfreundlich	102	19,4
2	227	43,2
3	158	30,1
4	33	6,3
Gar nicht familienfreundlich	5	1,0
Gesamt	525	100,0

Auf einer Skala von 1 für „sehr familienfreundlich“ und 5 für „gar nicht familienfreundlich“ stufen lediglich 19,4% der Befragten ihr Unternehmen als sehr familienfreundlich ein. Beachtlich ist der Anteil derer, die den Wert 3 vergaben und damit wohl auch Bereiche sehen, in denen noch Verbesserungen vorgenommen werden können. Wertet man die Angaben nach dem Status der Arbeitsstätte aus, zeigt sich, dass mehr Auskunftspersonen aus dem öffentlich-rechtlichen Bereich ihre Arbeitsstätte als sehr familienfreundlich einschätzen (24,1% gegenüber 17,1% aus der Privatwirtschaft). Mit dem Wert drei haben sich dagegen mehr Unternehmen (33,3%) als öffentliche Arbeitsstätten (23,6%) bewertet. Dieser Zusammenhang ist allerdings nicht signifikant.

Auch zwischen Einschätzung und Größe oder Branche gibt es keine Zusammenhänge. Es ist einzig auffällig, dass Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten zu 28% angeben, sehr familienfreundlich zu sein, wohingegen in den drei nächst größeren Betriebsgrößenklassen nur zu etwa 15% diese Wertung vergeben wurde.

Nach dieser insgesamt als positiv zu bezeichnenden Selbsteinschätzung wäre zu erwarten gewesen, dass die Arbeitsstätten ein breites Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen vorweisen können. Diese Erwartung wird allerdings enttäuscht, wie Tabelle 3.41 zeigt:

Tab. 3.41: Anzahl an Maßnahmen aus verschiedenen Handlungsbereichen

	Anzahl	%
Keine Maßnahme	57	11,3
Maßnahmen aus einem Handlungsbereich	134	26,6
Maßnahmen aus zwei Handlungsbereichen	123	24,5
Maßnahmen aus drei Handlungsbereichen	75	14,9
Maßnahmen aus vier Handlungsbereichen	64	12,7
Maßnahmen aus fünf oder mehr Handlungsbereichen	50	9,9
Gesamt	503	100,0

Aus einem Katalog mit insgesamt acht Handlungsbereichen²⁰ bieten 11,3% der Arbeitsstätten keine einzige Maßnahme an. Am häufigsten werden von den Arbeitgebern Maßnahmen aus einem Handlungsbereich angeboten. 9,9% bieten Maßnahmen aus mindestens fünf Handlungsbereichen an.

²⁰ Die einzelnen Handlungsbereiche sind in Tab. 3.42 aufgeführt.

Es besteht ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Status der Arbeitsstätte und der Anzahl an Angeboten: Mehr privatwirtschaftliche Unternehmen (14,4%) als öffentliche Arbeitgeber (5,3%) bieten keine Maßnahme an. Die öffentlich-rechtlichen Arbeitsstätten verfügen darüber hinaus über eine größere Vielfalt an Maßnahmen: 14,1% gaben an, ihren Beschäftigten aus fünf oder mehr Handlungsbe-
reichen Angebote zu machen. Dem stehen in derselben Kategorie lediglich 7,8% der Unternehmen gegenüber²¹.

Tab. 3.42: Überblick über das aktuelle und zukünftig geplante Angebot an Maßnahmen

	Besteht bereits	Besteht & soll weiter ausgebaut werden	Besteht nicht, aber Einführung in naher Zukunft geplant	Besteht nicht; keine Einführung geplant	N
	%				
Flexibilisierung der Arbeitszeiten	63,0	19,9	4,8	12,3	522
Möglichkeit für Beschäftigte mit Familie, auch zu Hause zu arbeiten	19,0	9,1	8,5	63,4	517
Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit	18,0	10,6	14,7	56,7	517
Angebote zur Kinderbetreuung	2,7	3,8	5,6	87,9	520
Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen	6,9	5,6	7,7	79,8	520
Spezielle finanzielle Unterstützung von Beschäftigten mit Familien	9,5	2,9	5,6	82,0	518
Beratungsangebote	16,0	9,3	8,7	66,0	518
Notfallhilfen	19,5	10,8	8,1	61,6	518

Die mangelnde Vielfalt an Maßnahmen überrascht zunächst - vor allem vor dem Hintergrund der bisherigen Bewertungen. Von Seiten der Arbeitgeber werden fast ausschließlich Arbeitszeitflexibilisierungsmaßnahmen angeboten. 19,9% planen hier sogar eine Ausweitung des bestehenden Angebots. An zweiter Stelle der verbreiteten Maßnahmen stehen Notfallhilfen, gefolgt von der Möglichkeit, auch zu Hause zu arbeiten. Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit bieten 18% ihren Mitarbeitern und 10,6% planen auf diesem Gebiet einen Ausbau des Angebotes.

Sehr wenig wird für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen unternommen: In 79,8% der Arbeitsstätten werden den Beschäftigten weder entsprechende Maßnahmen angeboten noch wird beabsichtigt, auf diesem Gebiet in absehbarer Zeit aktiv zu werden. Auch die Kinderbetreuung betreffend wird den Arbeitnehmern von der Mehrzahl der Arbeitgeber keine Unterstützung angeboten.

Es lassen sich signifikante Zusammenhänge zwischen einzelnen Maßnahmenbereichen und den Merkmalen Betriebsgröße und Status feststellen. Hervorzuheben ist dabei, dass Angebote an Weiterbildungsmaßnahmen eher von öffentlichen Arbeitgebern gefördert werden²², Notfallhilfen dagegen in der Privatwirtschaft eine größere Rolle spielen²³. Auch flexible Arbeitszeiten werden vermehrt von öf-

²¹ Cramer-V=0,190; P=0,003.

²² Cramer-V= 0,292; P=0,000.

²³ Cramer-V=0,194; P=0,000.

fentlichen Arbeitgebern angeboten²⁴. Bei der Unterscheidung nach Beschäftigtenzahl findet sich ein starker Zusammenhang mit Angeboten, die es erlauben, den Arbeitsort nach Hause zu verlegen: Je kleiner die Arbeitsstätte, desto seltener werden derartige Maßnahmen angeboten²⁵. Weiterbildung von Eltern wird am ehesten von Arbeitsstätten zwischen 251-500 Beschäftigten gefördert. Tendenziell kann beobachtet werden, dass mit zunehmender Betriebsgröße dieser Maßnahmenbereich öfter angeboten wird²⁶.

Die Einschätzung der Familienfreundlichkeit des eigenen Unternehmens bzw. der eigenen Dienststelle lässt sich folglich nicht mit dem standardisierten Angebot erklären. Es ist zu vermuten, dass die Bereitschaft und die Möglichkeit, auf entsprechende Bedürfnisse der Arbeitnehmer mit individuell zugeschnittenen Lösungen zu reagieren, aus Arbeitgebersicht das Defizit an formalisierten Angeboten kompensiert.

Tab. 3.43: Arbeitsstätten bevorzugen individuelle Absprachen statt standardisierter Maßnahmen

	Anzahl	%
Trifft voll zu	281	53,8
2	146	28,0
3	64	12,3
4	21	4,0
Trifft überhaupt nicht zu	10	1,9
Gesamt	522	100,0

Tabelle 3.43 gibt wieder, wie die Befragten das Item: „Um den Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, setzen wir eher auf individuelle Absprachen und weniger auf standardisierte Maßnahmen“ beurteilen. Lediglich 5,9% der Befragten gaben an, dass diese Aussage auf ihre Arbeitsstätte eher nicht zutrifft. 12,3% scheinen eine Mischung aus standardisiertem Angebot und individuellen Absprachen zu verfolgen und bei 81,8% der Arbeitsstätten werden individuelle Regelungen zur Lösung der Vereinbarkeitsproblematik bevorzugt. Auffällig ist dabei, dass mehr als die Hälfte der Auskunftspersonen sogar den Höchstwert 1 vergab. Auch 36,7% der Arbeitsstätten mit 251-500 und 32,6% derjenigen mit mehr als 500 Beschäftigten weisen diese Angabe als voll zutreffend aus. Obwohl sich demnach individuelle Absprachen als praktikable und gute Lösung erwiesen haben, wäre dennoch zu überprüfen, ob in Folge eines erhöhten Abstimmungsaufwandes bei Großunternehmen eine stärkere Formalisierung von Maßnahmen nicht zweckdienlicher wäre. Diese Überprüfung kann jedoch mit den vorliegenden Daten nicht geleistet werden.

Die Auswertung hat gezeigt, dass zwischen der Möglichkeit individueller Absprachen und der Anzahl an Maßnahmen, die den Beschäftigten angeboten werden, ein schwacher Zusammenhang besteht²⁷. Über die Hälfte der Arbeitsstätten, bei denen individuelle Absprachen zur Lösung von Vereinbarkeitsproblemen eingesetzt werden, wird zusätzlich eine standardisierte Maßnahme angeboten. Bei den Arbeitgebern, die nicht oder überhaupt nicht auf individuelle Regelungen zurückgreifen, werden überwiegend zwei Angebote gemacht. Von den Arbeitgebern, die angeben eine Mischung aus standardisierten Maßnahmen und individuellen Regelungen zu verfolgen, machen 23,8% ein Angebot und ebenfalls 23,8% zwei Standardangebote. Insgesamt ist somit festzuhalten, dass eine gewisse Flexibilität der Arbeitgeber die Chance auf zusätzliche standardisierte Angebote erhöht.

²⁴ Cramer-V=0,188; P=0,000.

²⁵ Cramer-V=0,161; P=0,000.

²⁶ Cramer-V=0,229; P=0,000.

²⁷ Cramer-V=0,157; P=0,000.

Tab. 3.44: Seit wann werden familienfreundliche Maßnahmen angeboten?

	Anzahl	%
Seit bis zu fünf Jahren	71	29,6
Seit sechs bis zehn Jahren	77	32,1
Seit elf bis 20 Jahren	58	24,2
Seit 21 Jahren oder mehr	34	14,2
Gesamt	240	100,0

Wie die Auswertung von Tabelle 3.44 verdeutlicht, sind Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht erst in den letzten fünf Jahren eingeführt worden. 32,1% der Auskunftspersonen gaben an, familienfreundliche Angebote seit sechs bis zehn Jahren anzubieten und 14,2% bieten bereits seit 21 Jahren oder mehr Maßnahmen in diesem Bereich an.

3.6 Familienfreundliche Maßnahmen: Initiative und Motive der Einführung und geplanter Ausbau des bestehenden Angebots

In diesem Kapitel ist der Frage nachzugehen, wie es um die zukünftige Entwicklung der Familienfreundlichkeit auf betrieblicher Ebene bestellt ist. Zu diesem Zweck wird zunächst überprüft, ob Maßnahmen von beiden betrieblichen Akteuren gewollt sind oder ob es sich eher um einseitige Bemühungen handelt. Daran anschließend wird zu betrachten sein, ob Pläne existieren, in Zukunft familienfreundliche Maßnahmen einzuführen.

3.6.1 Initiative und Grundsatzfragen: Von wem gingen Impulse zur Einführung aus?

Tab. 3.45: Von wem gingen die Impulse aus?

	Anzahl	%
Es werden keine Maßnahmen angeboten	132	25,3
Von den Beschäftigten	69	13,2
Von der Führungsebene	74	14,2
Von beiden Seiten	234	44,8
Von anderen	13	2,5
Gesamt	522	100,0

Tabelle 3.45 zeigt, dass in den meisten Fällen die Einführung von beiden Seiten ausging.

Es besteht ein Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebs- oder Personalrates und der Anregung zur Einführung²⁸: 64,7% der Arbeitsstätten, bei denen die Impulse von den Beschäftigten ausgingen, verfügen über einen Betriebs- bzw. Personalrat. Die Führungsebene zeigt dagegen eher Initiative, wenn es keine gesonderte Arbeitnehmervertretung gibt (70,3%).

Da in 44,8% der Fälle Fragen zur Familienfreundlichkeit gleichermaßen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite thematisiert wurden, ist davon auszugehen, dass die Vereinbarkeitsfrage auf der betrieblichen Ebene für alle Akteure von Bedeutung ist.

²⁸ Cramer-V=0,291; P=0,000.

Tab. 3.46: Geltung von Regelung oder Richtlinien für eine bessere Vereinbarkeit

Regelung oder Richtlinie	Ja, gibt es		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%
Tarifvertrag	146	27,7	528	100,0
Betriebs- bzw. Personalvereinbarung	109	20,6	528	100,0
Führungsgrundsätze und/ oder Leitbilder	176	33,3	528	100,0

Tabelle 3.46 verdeutlicht, dass die Arbeitgeber auch ohne gesetzlichen Regelungsdruck darum bemüht sind, den Beschäftigten mit Familie entgegenzukommen: 33,3% haben entsprechende Führungsgrundsätze und/ oder Leitbilder erarbeitet. Über keine Art von Richtlinie oder Regelung verfügen 41,1% aller Arbeitsstätten (vgl. Anhang AG 13).

3.6.2 Ausbau des bestehenden Angebots

Angesichts der bisherigen Ergebnisse überrascht es, dass die wenigsten Arbeitgeber einen größeren Ausbau bereits existierender Maßnahmen bzw. die Einführung von weiteren Maßnahmen beabsichtigen (Tab. 3.47; vgl. auch Tab. 3.42).

Tab. 3.47: Anzahl geplanter Einführungen von Maßnahmen

	Anzahl	%
Keine Einführung geplant	322	64,0
Einführung einer Maßnahme	104	20,7
Einführung von zwei Maßnahmen	42	8,3
Einführung von drei Maßnahmen	26	5,2
Einführung von vier Maßnahmen	5	1,0
Einführung von fünf Maßnahmen	3	0,6
Einführung von sieben Maßnahmen	1	0,2
Gesamt	503	100,0

Es stellt sich infolgedessen die Frage, welche Überlegungen möglicherweise einer Einführung entgegenstehen.

3.7 Barrieren, die einer Einführung familienfreundlicher Maßnahmen entgegenstehen

Den Arbeitgebern wurde eine Reihe von Gründen vorgelegt, die dazu führen können, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht eingeführt werden. Es war anzugeben, ob diese Gründe für die jeweilige Arbeitsstätte zutreffend waren oder sind.

Tab. 3.48: Legitimationsprobleme bei gesonderter Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern

	Anzahl	%
Trifft voll zu	40	7,8
2	86	16,7
3	121	23,5
4	132	25,7
Trifft überhaupt nicht zu	135	26,3
Gesamt	514	100,0

Schwierigkeiten, eine gesonderte Unterstützung von Eltern vor Beschäftigten ohne Kinder zu rechtfertigen, stellen eher keinen Hinderungsgrund für die Arbeitgeber dar, da 52% der Antwortenden die Aussage als nicht zutreffend ausweisen. Allerdings kreuzten 24,5% an, vor Legitimationsprobleme gestellt zu sein und immerhin 23,5% sehen durchaus auch ein gewisses Konfliktpotenzial.

Tab. 3.49: Wir beschäftigen kaum Arbeitnehmer mit Kindern

	Anzahl	%
Trifft voll zu	23	4,4
2	47	9,1
3	66	12,7
4	82	15,8
Trifft überhaupt nicht zu	300	57,9
Gesamt	518	100,0

Die Mehrheit der Befragten (73,7%) geben an, dass sie sehr wohl Arbeitnehmer mit Kindern beschäftigen. Die Aussage umschreibt somit keinen Sachverhalt, der für die jeweiligen Arbeitsstätten einen Hinderungsgrund darstellt. Allerdings zeigen sich hier statistisch relevante Unterschiede in der Antworttendenz, je nach Status der Arbeitsstätte: 18,8% der privatrechtlichen Arbeitgeber werten die Aussage als zutreffend, wohingegen bei den öffentlichen Arbeitgebern lediglich 2,9% angeben, dass die Aussage bezüglich der Familiensituation ihrer Beschäftigten zutrifft²⁹.

Auch die Betriebsgröße hat Einfluss auf das Antwortverhalten: Je größer die Arbeitsstätte, umso stärker fällt die Ablehnung des Items aus. Während bei den kleinen Arbeitsstätten bis zu 20 Beschäftigten 38% überhaupt nicht zustimmen, sind es bei Arbeitgebern mit über 500 Beschäftigten 86,7%. Das bedeutet, dass sich mit zunehmender Betriebsgröße auch mehr Eltern unter den Beschäftigten befinden. Dieser Zusammenhang ist signifikant³⁰.

Nach Branche differenziert zeigt sich ebenfalls ein starker Zusammenhang³¹: Im Dienstleistungsbereich, in Unternehmen aus den Branchen Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Interessenvertretung, Sozialversicherung etc., im Handel, und vereinzelt noch bei Unternehmen der verarbeitenden Industrie und im Handwerk werden eher weniger Arbeitnehmer mit Kindern beschäftigt, weshalb diese Aussage in den genannten Bereichen durchaus ein Argument gegen die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen darstellen kann.

²⁹ Cramer-V=0,280; P=0,000.

³⁰ Cramer-V=0,194; P=0,000.

³¹ Cramer-V=0,228; P=0,000.

Tab. 3.50: Familienfreundliche Maßnahmen sind nicht finanzierbar

	Anzahl	%
Trifft voll zu	80	15,5
2	109	21,1
3	173	33,5
4	83	16,1
Trifft überhaupt nicht zu	72	13,9
Gesamt	517	100,0

Ein vorsichtigeres Antwortverhalten zeigt sich bei „harten“ betriebswirtschaftlichen Aspekten: Das Finanzierungsproblem scheint für 36,6% der Arbeitgeber ein Argument zu sein, das bei der Überlegung für oder wider familienfreundliche Maßnahmen ausschlaggebend ist. 33,5% können die finanziellen Auswirkungen nicht abschließend einschätzen und lediglich 14% sehen in der Finanzierung kein Hindernis. Somit stellt dieser Sachverhalt durchaus einen Hinderungsgrund dar, wenn es darum geht, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen. Allerdings ist der Stellenwert dieser „Barriere“ offenkundig geringer anzusetzen als etwa die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung (vgl. Tab. 3.51)³².

Tab. 3.51: Wichtigere Probleme, z.B. Stellenabbau

	Anzahl	%
Trifft voll zu	130	25,3
2	124	24,1
3	129	25,1
4	70	13,6
Trifft überhaupt nicht zu	61	11,9
Gesamt	514	100,0

Überlegungen zur Standortsicherung haben einen Einfluss auf die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen. Gefragt, ob es derzeit wichtigere Probleme als die Familienfreundlichkeit gäbe, wie z.B. Stellenabbau oder Standortsicherung, gaben 25,3% aller Befragten an, dass diese Aussage voll zutrefte. Für 24,1% spielen Überlegungen zur Arbeitsplatzsicherheit immerhin noch eine wichtige Rolle und weitere 25,1% messen diesem Problem zumindest eine untergeordnete Bedeutung bei.

Wie erwartet, sehen bei diesem Sachverhalt Unternehmen eher einen Hinderungsgrund als öffentliche Arbeitgeber: 28,9% der privatrechtlich geführten Arbeitsstätten kreuzten an, dass diese Aussage voll zutrifft, bei den öffentlich-rechtlich geführten waren es im Vergleich dazu nur 17,9%³³.

Tab. 3.52: Organisatorischer Aufwand zu hoch

	Anzahl	%
Trifft voll zu	35	6,8
2	55	10,7
3	145	28,2
4	131	25,4
Trifft überhaupt nicht zu	149	28,9
Gesamt	515	100,0

³² Der Status der Arbeitsstätte zeigt bei diesem Item keinen statistisch relevanten Einfluss auf die Prozentverteilung der Antworten.

³³ Cramer-V=0,175; P=0,003.

Wegen des organisatorischen Aufwandes würden 17,5% auf die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen verzichten. Über die Hälfte gaben an, dass die Aussage für sie nicht oder überhaupt nicht zutrifft. Dennoch ist zu verzeichnen, dass 28,2% diesen Aspekt als Hinderungsgrund nicht gänzlich ausschließen. Auch diesmal sind es wieder die privatwirtschaftlichen Unternehmen, die der Aussage eher zustimmen³⁴.

Tab. 3.53: Kein Ausbau des Angebots, da tarifliche und gesetzliche Bestimmungen genügen

	Anzahl	%
Trifft voll zu	48	9,4
2	59	11,5
3	158	30,8
4	114	22,2
Trifft überhaupt nicht zu	134	26,1
Gesamt	513	100,0

Die Aussage, dass die Vereinbarkeitsprobleme der Beschäftigten mit Familie durch rechtliche Bestimmungen bereits ausreichend geregelt werden und es demnach keiner weiteren betrieblichen Angebote mehr bedarf, wird von knapp der Hälfte der Befragten als nicht zutreffend ausgewiesen (48,3%). 30,8% der Auskunftspersonen sind der Ansicht, dass tarifliche und gesetzliche Regelungen nur zum Teil genügen und mitunter durch betriebliche Angebote zu ergänzen sind. 20,9% der Arbeitgeber halten die überbetrieblichen Regelungen jedoch für ausreichend. Für diese Gruppe stellen bereits existierende tarifvertragliche und gesetzliche Bestimmungen einen Grund dar, um keine (weiteren) Maßnahmen einzuführen.

Es bleibt abschließend festzuhalten, dass je nach Branche, Größe und Status der Arbeitsstätten die Zusammensetzung der Belegschaft, Kostenüberlegungen sowie Fragen der Standortsicherung als Barrieren wirken können. Insgesamt jedoch stellen die aufgeführten Argumente für einen Großteil der Befragten eher keine Gründe gegen eine Einführung dar³⁵.

3.8 Kenntnisstand über Maßnahmen und Aktionen zur Förderung der Familienfreundlichkeit des Standorts Rheinland-Pfalz und des konkreten Arbeitsplatzes

Wie die bisherige Auswertung gezeigt hat, beurteilen die meisten Arbeitgeber das Thema Familienfreundlichkeit als ein wichtiges wirtschaftspolitisches und betriebliches Thema. Dennoch werden aus einer breiten Palette von möglichen Maßnahmen nur wenige angeboten. Trotz bereits publizierter Modellrechnungen zur Kosten-Nutzen-Relation von familienfreundlichen Maßnahmen (vgl. BMFSFJ 2003) oder Dokumentationen erfolgreich praktizierter Maßnahmen in Broschüren (vgl. u.a. BMFSFJ/ZDH 2004) scheinen die Bedenken auf Unternehmensseite nach wie vor groß zu sein.

Um die Familienfreundlichkeit deutscher Unternehmen zu fördern und interessierte Arbeitgeber bei der Einführung von Maßnahmen zu unterstützen, hat das Bundesfamilienministerium - in Allianz mit vielen Wirtschaftsverbänden - zahlreiche Aktionen in die Wege geleitet und Informationsmaterial zur Verfügung gestellt. Zu diesen Aktionen und Informationen zählen z.B. das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“ und die „Lokalen Bündnisse für Familie“. Unabhängig davon existiert für Arbeitsstätten auch die Möglichkeit, sich zum „familienfreundlichen Betrieb“ auditieren zu lassen. Es stellt sich die

³⁴ Cramer-V=0,183; P=0,002.

³⁵ Die Auswertung hat gezeigt, dass die soziodemografischen Merkmale Geschlecht, aktuelle Familiensituation (Partnerschaft, Kinder) keinen Einfluss auf das Antwortverhalten haben.

Frage, ob und wie die bestehenden Beratungs- und Informationsangebote von den Auskunftspersonen wahrgenommen und beurteilt werden.

Die folgende Auswertung setzt sich deswegen mit dem Kenntnisstand der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber diese Aktionen und Initiativen betreffend auseinander. Das bedeutet, es wird der Frage nachgegangen, welche Maßnahmen wahrgenommen und für gut befunden werden.

3.8.1 Bekanntheitsgrad der Initiativen und Aktionen des Bundes

Tab. 3.54: Kennen Sie das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“?

	Anzahl	%
Nein	505	96,9
Ja	16	3,1
Gesamt	521	100,0

Tab. 3.55: Haben Sie schon von der "Allianz für Familie" gehört?

	Anzahl	%
Nein	471	90,4
Ja	50	9,6
Gesamt	521	100,0

Das Checkheft hat den geringsten Bekanntheitsgrad: Nur 16 Personen haben bisher davon gehört (Tab. 3.54). Die Allianz für die Familie kennen immerhin 50 Personen. Von diesen halten 64% die Allianz für geeignet, die Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeitsproblematik zu fördern (Tab. 3.56).

Tab. 3.56: Eignung der Allianz, zur Förderung der Sensibilität hinsichtlich Familienfreundlichkeit

	Anzahl	%
Sehr geeignet	14	28,0
2	18	36,0
3	14	28,0
4	4	8,0
Gänzlich ungeeignet	0	0,0
Gesamt	50	100,0

Tab. 3.57: Haben Sie schon von den "Lokalen Bündnissen für Familie" gehört?

	Anzahl	%
Nein	466	88,9
Ja	58	11,1
Gesamt	524	100,0

Nur unwesentlich mehr Personen haben Kenntnis von den Lokalen Bündnissen für Familie, aber dennoch scheint diese Variante, sich für Familienfreundlichkeit zu engagieren, von den Arbeitgebern eher wahrgenommen und akzeptiert zu werden: Von 58 Personen, die angaben von den Bündnissen schon gehört zu haben, sind 72,4% bereits in einem Bündnis engagiert (Tab. 3.58).

Tab. 3.58: Sind Sie in einem lokalen Bündnis engagiert?

	Anzahl	%
Nein	9	15,5
Ja	42	72,4
In Planung	7	12,1
Gesamt	58	100,0

Hinzu kommen 22 Arbeitsstätten, die unabhängig von einem lokalen Bündnis mit anderen Arbeitgebern zwecks Vorbereitung und Durchführung familienfreundlicher Maßnahmen zusammenarbeiten (Tab. 3.59).

Tab. 3.59: Existiert unabhängig von lokalen Bündnissen eine Zusammenarbeit mit anderen Arbeitgebern?

	Anzahl	%
Nein	500	95,8
Ja	22	4,2
Gesamt	522	100,0

3.8.2 Das Audit „Beruf & Familie“

Das Audit „Beruf & Familie“ ist ein Managementinstrument, das auf Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt wurde, um die Familienfreundlichkeit von Arbeitsstätten zu fördern. Im gesamten Bundesgebiet haben sich bereits eine Vielzahl von Arbeitgebern auditieren lassen und das Zertifikat „Familienfreundlicher Betrieb“ erworben (vgl. www.beruf-und-familie.de). Die Stärke des Audits „Beruf und Familie“ liegt darin begründet, dass in jedem Betrieb individuell und unter Einbeziehung aller relevanten Gruppen ermittelt wird, welche Maßnahmen sich eignen, um die Familienfreundlichkeit des Betriebes für alle nutzbringend auszubauen. Dieses Instrument ist nicht auf bestimmte Typen von Arbeitgebern beschränkt, sondern prinzipiell bei allen Arten und Größen einsetzbar. Viele bekannte Großunternehmen, aber auch das Bundesfamilienministerium oder das Ministerium für Arbeit, Soziales Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz haben bereits ein Zertifikat erhalten.

Tab. 3.60: Kennen Sie das Audit „Beruf & Familie“?

	Anzahl	%
Nein	471	90,4
Ja	50	9,6
Gesamt	521	100,0

Es wurde erwartet, dass die Befragten, von dem Audit zumindest schon einmal gehört haben. Wie Tabelle 3.60 zeigt, wird allerdings auch hier wieder ein Informationsdefizit deutlich. Differenziert man das Ergebnis nach Status, ergibt sich eine Verschiebung, die allerdings nicht signifikant ist: Während noch 16,6% der öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber das Audit kennen, sind es bei den privat-rechtlichen nur 6,1% (Tab. 3.61).

Tab. 3.61: Auswertung des Bekanntheitsgrades des Audits nach Status der Arbeitsstätte

Status		Anzahl	%
Öffentlich-rechtlich	Nein	146	83,4
	Ja	29	16,6
	Gesamt	175	100,0
Privat-rechtlich	Nein	324	93,9
	Ja	21	6,1
	Gesamt	345	100,0

Gefragt, ob sie eine Auditierung in Betracht zögen, antworteten drei Auskunftspersonen mit „ja“. Zwei davon entstammen öffentlich-rechtlichen Arbeitsstätten. Immerhin fünf haben bereits ein Zertifikat erworben und sieben prüfen gegenwärtig, ob eine Auditierung für sie in Betracht kommt. Es fällt auf, dass hier erneut Arbeitgeber aus dem öffentlich-rechtlichen Bereich der Maßnahme aufgeschlossener gegenüberstehen, als Arbeitgeber mit privat-rechtlichem Status.

Tab. 3.62: Ist eine Auditierung geplant?

	Anzahl	%
Ja	3	6,0
Nein, gegenwärtig nicht die Absicht	35	70,0
Prüfen gerade	7	14,0
Schon zertifiziert	5	10,0
Gesamt	50	100,0

Tab. 3.63: Geplante Auditierung nach Status der Arbeitsstätte

		Anzahl	%
Öffentlich-rechtlich	Ja	2	6,9
	Nein, gegenwärtig nicht die Absicht	16	55,2
	Prüfen gerade	6	20,7
	Schon zertifiziert	5	17,2
	Gesamt	29	100,0
Privat-rechtlich	Ja	1	4,8
	Nein, gegenwärtig nicht die Absicht	19	90,5
	Prüfen gerade	1	4,8
	Schon zertifiziert	0	0,0
	Gesamt	21	100,0

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ergebnisse wird deutlich, dass generell ein enormes Informationsdefizit besteht und gerade im Hinblick auf Zertifizierungen eine sehr ausgeprägte Skepsis unter den Arbeitgebern vorherrscht.

Tab. 3.64: Erachten Sie Zertifikate zur Familienfreundlichkeit für sinnvoll?

	Anzahl	%
Sehr sinnvoll	33	6,3
2	85	16,3
3	181	34,7
4	115	22,0
Überhaupt nicht sinnvoll	108	20,7
Gesamt	522	100,0

Die Meinungen der Befragten tendieren dahin, dass Zertifikate in der Regel als nicht sinnvoll wahrgenommen werden: 42,7% vergaben hier die Werte vier und fünf, weitere 34,7% sind eher distanziert und nur 22,6% stehen Auditierungsmaßnahmen positiv gegenüber.

Betrachtet man nur Personen, die das Audit „Beruf & Familie“ kennen, zeigt sich, dass ein starker Zusammenhang zwischen der allgemeinen Einschätzung von Zertifikaten und der Bereitschaft besteht, sich Auditieren zu lassen³⁶: Je sinnvoller Zertifikate eingestuft werden, um so eher wird auch eine Auditierung in Betracht gezogen.

Tab. 3.65: Kenntnisstand

	Anzahl	%
Keine der Aktionen und Initiativen bekannt	402	77,9
Eine Aktion/ Initiative bekannt	78	15,1
Zwei Aktionen/ Initiativen bekannt	21	4,1
Drei Aktionen bekannt	8	1,6
Vier Aktionen bekannt	7	1,4
Gesamt	516	100,0

Tab. 3.66: Kenntnisstand nach Status

	Anzahl	%	
Öffentlich-rechtlich	Keine Aktionen bekannt	124	71,7
	Eine Aktion bekannt	29	16,8
	Zwei Aktionen bekannt	10	5,8
	Drei Aktionen bekannt	5	2,9
	Vier Aktionen bekannt	5	2,9
	Gesamt	173	100,0
Privat-rechtlich	Keine Aktionen bekannt	278	81,0
	Eine Aktion bekannt	49	14,3
	Zwei Aktionen bekannt	11	3,2
	Drei Aktionen bekannt	3	0,9
	Vier Aktionen bekannt	2	0,6
	Gesamt	343	100,0

Die Auswertung zeigt, dass der Großteil der Arbeitgeber noch von keiner der Aktionen und Initiativen Kenntnis hat. 77,9% aller Befragten sind gänzlich uninformatiert. Lediglich 15,1% der Befragten ist zumindest eine Initiative bekannt und nur 1,4%, dies entspricht sieben Befragten, haben schon von allen vier Aktionen gehört.

³⁶ Cramer-V=0,460; P=0,001. Allerdings ist hier die Fallzahl sehr niedrig.

Differenziert nach dem Status der Arbeitsstätte wird deutlich, dass Befragte aus öffentlichen Arbeitsstätten geringfügig besser informiert sind.

3.8.3 Informations- und Unterstützungswünsche der Arbeitgeber

Die Auswertung hat gezeigt, dass trotz Präsenz in den Medien die Arbeitgeber ein erhebliches Informationsdefizit aufweisen. Es verwundert demnach nicht, dass sich über die Hälfte der Befragten mehr Informationen von Politik und Verbänden wünschen (23,6% stimmen sogar voll und ganz zu) und auch mehr Unterstützung bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen begrüßen würde (vgl. Tab. 3.67 und 3.68).

Tab. 3.67: Wunsch nach mehr Informationen seitens Politik und Verbände

	Anzahl	%
Stimme voll zu	122	23,6
2	155	30,0
3	129	25,0
4	59	11,4
Stimme gar nicht zu	51	9,9
Gesamt	516	100,0

Tab. 3.68: Wunsch nach mehr Unterstützung durch Politik und Verbände

	Anzahl	%
Stimme voll zu	129	25,0
2	145	28,1
3	136	26,4
4	51	9,9
Stimme gar nicht zu	55	10,7
Gesamt	516	100,0

Die Ergebnisse werfen die Frage auf, wie ein derartiges Informationsdefizit entstehen konnte. Einerseits zeigen sich die Arbeitgeber durchaus aufgeschlossen und wissbegierig, andererseits muss jedoch eine offensichtlich selektive Wahrnehmung bei den Führungskräften konstatiert werden.

3.9 Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in Rheinland-Pfalz: Auswertung des Zusatzmoduls

Das Zusatzmodul im Fragebogen wurde nur von jenen beantwortet, die über die Hauptbefragung hinaus noch Angaben über ihr bestehendes Angebot machen wollten. Mehr als die Hälfte erklärten sich bereit, Auskunft über ihre familienfreundlichen Maßnahmen zu machen (Tab. 3.69).

Tab. 3.69: Wollen Sie weitere Angaben machen?

	Anzahl	%
Nein	232	43,9
Ja	296	56,1
Gesamt	528	100,0

Die Bereitschaft zur Teilnahme war bei öffentliche Arbeitgebern stärker ausgeprägt: 72,5% entschieden sich für die Beantwortung der Zusatzfragen. Bei den privatwirtschaftlichen Unternehmen füllten 53,8% das Zusatzmodul aus.

Auch in diesem Modul wurden Maßnahmen aus verschiedenen Handlungsbereichen abgefragt. Zu diesen zählen Arbeitszeit-, Arbeitsortflexibilisierungsmaßnahmen, Angebote zur Elternförderung, Betreuungsangebote, Serviceleistungen für Beschäftigte und finanzielle Unterstützung. Insgesamt wurden 37 Maßnahmen abgefragt.

Tab. 3.70: Anzahl an Maßnahmen, die von Arbeitgebern angeboten werden

	Anzahl	%
1 bis 5 Maßnahmen	55	18,6
6 bis 10 Maßnahmen	108	36,5
11 bis 15 Maßnahmen	91	30,7
16 bis 22 Maßnahmen	42	14,2
Gesamt	296	100,0

Betrachtet man die Anzahl der Angebote über alle Handlungsbereiche hinweg ist festzustellen, dass von 36,5% der Arbeitgeber zwischen sechs und zehn Maßnahmen angeboten werden und 30,7% mindestens über elf Angebote verfügen.

Im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung werden von 26,7% der Arbeitgeber vier Maßnahmen angeboten. Mit 93,2% aller Antworten rangiert dabei die besondere Berücksichtigung von Beschäftigten mit Familie bei der Urlaubsplanung auf Platz eins, gefolgt von flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeiten (85%) und freier Pausengestaltung (68%) (vgl. Anhang AG 40).

Die Flexibilisierung des Arbeitsortes spielt dagegen eine eher geringe Rolle: 59,8% bieten gar keine Maßnahme aus diesem Bereich an (vgl. Anhang AG 41).

Tab. 3.71: Elternförderung

	Besteht bereits	Einführung geplant	Wird nicht praktiziert	Gesamt	
	%			Anzahl	%
Weiterbildungsangebote für Eltern in Elternzeit	21,2	5,8	73,0	293	100,0
Wiedereinstiegsprogramme nach der Elternzeit	26,7	7,2	66,1	292	100,0
Informationen für Beschäftigte in Elternzeit	41,0	7,9	51,0	290	100,0
Teilzeit während der Elternzeit	70,1	4,1	25,9	294	100,0
Mitarbeiter in Elternzeit übernehmen Vertretung	57,2	5,2	37,6	290	100,0
Mütterförderung	6,9	3,1	90,0	290	100,0
Väterförderung	4,5	2,4	93,0	287	100,0

Auch bei der Auswertung des Zusatzmoduls zeigt sich, dass dem Handlungsfeld der Elternförderung von Seiten der Arbeitgeber besondere Beachtung geschenkt wird: 21,6% bieten zwei Maßnahmen aus diesem Bereich an, 19,9% drei und 14,9% - das sind immerhin noch 44 Arbeitsstätten - bieten sogar vier Maßnahmen an. An erster Stelle steht dabei mit 70,1% die Option der Teilzeitarbeit für Eltern,

gefolgt von der Möglichkeit während der Elternzeit Vertretungen zu übernehmen (57,2%). Eine untergeordnete Rolle spielt die gesonderte Förderung von Müttern oder Vätern (vgl. Tab. 3.71).

Im Bereich der Service- und Beratungsangebote werden den Beschäftigten weniger Maßnahmen zur Verfügung gestellt: 48,3% haben keinerlei Serviceangebote für Beschäftigte mit Familie und lediglich 18,6% verfügen hier über zwei Maßnahmen. Am stärksten vertreten sind Beratungsangebote in rechtlichen (40,8%) und bei Familienangelegenheiten (26,3%) (vgl. Anhang AG 44).

Tab. 3.72: Finanzielle Unterstützung

	Anzahl	%
Keine Maßnahme	102	34,5
1 Maßnahme	87	29,4
2 Maßnahmen	80	27,0
3 Maßnahmen	23	7,8
4 Maßnahmen	4	1,4
Gesamt	296	100,0

Im Bereich finanzieller Unterstützung bieten zwar 34,5% keinerlei Maßnahmen an, aber die Anzahl derer, die ihren Beschäftigten mit einer, zwei oder sogar drei Maßnahmen entgegenkommen, ist beachtlich. Am häufigsten ist dabei mit 44,4% der Nennungen die Zuzahlung bei Geburt, gefolgt von finanzieller Hilfe in Notlagen (36,3%) (vgl. Anhang AG 45).

Tab. 3.73: Betreuungsangebote

	Besteht bereits	Einführung geplant	Wird nicht praktiziert	N
	%			
Betriebskindergarten	3,7	0,7	95,6	294
Anmietung von öffentl. Kinderbetreuungseinrichtungen	5,1	1,7	93,2	294
Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder	12,5	3,7	83,8	296
Kinderbetreuung während der Ferienzeit	7,2	1,0	91,8	293
"Eltern und Kind"-Arbeitszimmer	5,2	3,8	91,1	291
Notfallhilfe bei Erkrankung von Kindern	28,1	5,6	66,3	288
Sonderurlaub für familiäre Verpflichtungen	74,3	1,7	24,0	296
Anmietung von Betreuungsplätzen in Pflegeeinrichtungen	2,1	0,0	97,9	291
Vermittlung von regionalen Betreuungsmöglichkeiten für Pflegebedürftige	10,8	2,4	86,8	295
Vermittlung von Kurzzeitpflege	7,8	1,7	90,4	293

Die Auswertung der Angaben für den Bereich der Betreuungsangebote zeigt, dass speziell die Gewährung von Sonderurlaub für familiäre Verpflichtungen (74,3%) und - mit einigem Abstand - die Notfallbetreuung bei Erkrankung des Kindes oder von Familienmitgliedern (28,1%) eine wichtige Rolle spielen.

Aus diesem Bereich bieten allerdings die meisten Arbeitsstätten (39,2%) überwiegend nur eine Maßnahme an (vgl. Anhang AG 43), was aus Sicht der erwerbstätigen Eltern Auswirkungen auf die Bedeu-

tung des kommunalen Betreuungsangebots haben dürfte. Der Frage, wie die Arbeitnehmer die Familienfreundlichkeit ihrer Arbeitgeber beurteilen, wird in Kapitel 4 nachgegangen.

3.10 Fazit

Es haben sich insgesamt 528 Arbeitsstätten aus Rheinland-Pfalz an der Studie „Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz“ beteiligt. Zu einem Drittel besteht die Stichprobe aus öffentlichen Arbeitgebern, so dass in der Mehrzahl Unternehmen und Betriebe aus der Privatwirtschaft befragt wurden. Es sind überwiegend kleine und mittelgroße Arbeitsstätten bis 250 Mitarbeiter repräsentiert, von denen die meisten mehr Männer als Frauen beschäftigen. Bei der regionalen Verteilung zeigt sich, dass die Arbeitsstätten vor allem ländlichen Gegenden bzw. dem Kleinstadtbereich entstammen.

Die Aufschlüsselung nach Branchen macht deutlich, dass bei den „Privaten“ speziell die sach- und personenbezogenen Dienstleistungen, die verarbeitende Industrie und der Handel vertreten sind, wohingegen bei den öffentlichen Arbeitgebern die Mehrzahl in der kommunalen Verwaltung arbeitet.

Ziel der Untersuchung war es, Personen aus den oberen Führungsebenen für die Befragung zu gewinnen, da die Erfassung der Einstellungen von Führungskräften gegenüber dem Thema Familienfreundlichkeit ein zentrales Anliegen der Studie darstellt. Mit insgesamt 56% der Befragten allein auf der obersten Leitungsebene ist dieses Vorhaben erfolgreich umgesetzt worden. Das Geschlechterverhältnis ist dabei zugunsten der Männer verschoben: Knapp 30% der Befragten sind Frauen, damit dürften Frauen aber eher überrepräsentiert sein. Bei den Altersklassen überwiegt die Altersgruppe der 45 bis 54-Jährigen, ein Ergebnis, das in Anbetracht der beruflichen Position zu erwarten war.

Bei der Auswertung des familiären Hintergrundes zeigt sich, dass knapp drei Viertel aller Befragten gegenwärtig in einer Partnerschaft mit Kindern leben. Die meisten Befragten haben zwei Kinder. Eher gering ist der Anteil der Personen, die sich um pflegebedürftige Familienangehörige kümmern. Insgesamt kann jedoch gesagt werden, dass die Mehrheit der Auskunftspersonen aufgrund ihrer familiären Situation für die Bedeutung der Thematik „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sensibilisiert sein müsste, obwohl auch ein erheblicher Teil, gerade der Frauen, eher „familienfern“ lebt. In der Tat misst auch nur ein kleiner Anteil der Befragten dem Thema auf einer gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Ebene keine Relevanz bei. Bemerkenswert ist die Einschätzung des Handlungsbedarfs der verschiedenen gesellschaftlichen Akteure, wenn es darum geht, der Vereinbarkeitsproblematik zu begegnen. Nicht einem wird ein ausreichendes Engagement bescheinigt. Dieses Ergebnis ist deswegen von Bedeutung, da es signalisiert, dass die Arbeitgeber durchaus bereit sind, sich zukünftig verstärkt einzubringen, um die Familienfreundlichkeit des Landes Rheinland-Pfalz zu fördern.

Die Auswertung zeigt, dass familienfreundliche Maßnahmen von vielen als Chance gesehen werden, die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu steigern und sich somit Vorteile bei der Rekrutierung von hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften zu verschaffen. Auch die Region wird von den Arbeitgebern durchaus hinsichtlich ihrer Familienfreundlichkeit betrachtet. 36,7% sehen darin sogar eine wichtige Rahmenbedingung.

Die Meinungen und Bewertungen der Arbeitgeber bezüglich der betriebswirtschaftlichen und motivationalen Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen fallen sehr positiv aus. Allerdings zeigen sich die Arbeitgeber gegenüber finanziellen Aspekten und konjunkturellen Fragen eher skeptisch. Insgesamt ist zu konstatieren, dass öffentliche Arbeitgeber die Auswirkungen positiver beurteilen als Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft. Es ist davon auszugehen, dass diese Unterschiede in der Grundhaltung auf die verschiedenen Handlungslogiken der beiden Bereiche zurückgehen.

Obwohl über die Hälfte der Befragten nicht der Meinung ist, dass Familienfreundlichkeit ein reines Frauenthema darstellt, vertreten 22,6% der Arbeitgeber, die Auffassung, dass familienfreundliche Maßnahmen nur für Frauen interessant seien. Dieses Ergebnis wird unterstrichen durch die Einschätzung des zukünftigen Stellenwertes spezieller Unterstützungsprogramme für Väter. Zwar sind 44,2% der Ansicht, dass auch Väter zukünftig stärker von der Vereinbarkeitsproblematik tangiert sein werden, allerdings sind über die Hälfte der Befragten der Meinung, dass familienfreundliche Maßnahmen für Männer auch in Zukunft eher als Randerscheinung zu beurteilen sein wird.

Betrachtet man das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, so fällt auf, dass Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit bevorzugt, oftmals ausschließlich, angeboten werden. Insgesamt bietet eine überwältigende Mehrheit lediglich Maßnahmen aus einem Handlungsbereich an. Dennoch bewerten die Arbeitgeber ihre Arbeitsstätte eher als familienfreundlich. Die Möglichkeit individueller Absprachen mit den Beschäftigten wird als eine Lösungsvariante präsentiert, die fehlende Angebote bis zu einer gewissen Betriebsgröße in der Tat ersetzen kann.

Als ausgesprochen gering ist der Kenntnisstand der Auskunftspersonen über flankierende Angebote von Bund und Ländern zu bezeichnen. Es stellt sich die Frage, wie einerseits eine derart positive Beurteilung der Thematik vorherrschen kann, andererseits aber die bestehenden Möglichkeiten zur familienfreundlicheren Gestaltung der Arbeitsstätte von den Wenigsten wahrgenommen werden. Verstärkt wird diese Diskrepanz, berücksichtigt man den stark ausgeprägten Wunsch von ca. 53% der Arbeitgeber, mehr Informationen von Politik und Wirtschaft zu erhalten. Es bleibt die Vermutung anzustellen, dass Führungskräfte sich zwar der Vereinbarkeitsproblematik bewusst sind und auch erkennen, dass bestimmte Maßnahmen positive Effekte hervorrufen können, aber dennoch „Familienfreundlichkeit“ kein Bestandteil unternehmenspolitischer Überlegungen darstellt. In der Folge ist davon auszugehen, dass Informationen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gar nicht erst in die oberen Führungsetagen dringen.

Wie ist nun das Entwicklungspotenzial einer familienbewussten Ausgestaltung der rheinland-pfälzischen Arbeitswelt zu bewerten? Wenn auch darauf hingewiesen werden muss, dass öffentliche Arbeitgeber tendenziell dem Thema etwas aufgeschlossener gegenüberstehen und positiver urteilen, bleibt doch festzuhalten, dass auch Führungskräfte aus der Privatwirtschaft die Familienfreundlichkeit als wichtigen Handlungsbereich wahrnehmen. Es wäre somit denkbar, dass durch eine entsprechende Informationspolitik vermehrt auch Arbeitgeber mit privat-rechtlichem Status für einen Ausbau ihres Angebots und für überbetriebliche Zusammenarbeit gewonnen werden können.

4. Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Die Arbeitnehmerbefragung bildet einen eigenständigen Teil der Studie „Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz – Gegenwart und Zukunft“. Zum einen mit dem Ziel, die Meinungen und Einschätzungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vergleichen zu können, zum anderen, um die besondere Sichtweise und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfassen zu können. Es wurden daher Messeinstrumente konstruiert, die aus Gründen der Vergleichbarkeit in Teilen identisch sind, aber auch spezifische, auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Bausteine enthalten, die eine Erfassung der unterschiedlichen Perspektiven gewährleisten.

Das Thema Familienfreundlichkeit betrifft Arbeitgeber und Arbeitnehmer in je spezifischer Weise. Während es für die Arbeitgeberseite eher gestalterisches Eingreifen in betriebliche Abläufe bedeutet, betrifft es die Lebens- und Arbeitswelt der Arbeitnehmer immer unmittelbar. Ihnen werden Möglichkeiten bei der Gestaltung des Familienlebens eröffnet bzw. Restriktionen bezüglich des Privatlebens auferlegt. Dieses Faktum erhält angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland einen immer größeren Stellenwert. Für viele junge Menschen und insbesondere für hoch qualifizierte junge Frauen stellt sich die Frage nach Familiengründung und Berufstätigkeit zunehmend als eine Wahl zwischen sich ausschließenden Alternativen dar.

Ein Arbeitgeber oder Träger eines politischen Amtes, der hier Restriktionen abbauen oder Chancen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf schaffen will, muss sich der spezifischen Bedürfnisse von Arbeitnehmern bewusst sein und die Bedeutung einzelner Aspekte des Themas für Arbeitnehmer einschätzen lernen. Ziel dieses Kapitels ist es daher, die spezifische Sichtweise der Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz darzustellen.

Die Darstellung beschränkt sich dabei nicht auf die Meinungen und Bewertungen derer, die bereits eine Familie gegründet oder die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger übernommen haben. Es wird immer auch geprüft, inwiefern Personen ohne familiäre Verpflichtungen von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren bzw. wie sie das Thema Familienfreundlichkeit überhaupt bewerten. Dies erlaubt eine breitere Erfassung der allgemeinen Haltung der Arbeitnehmer gegenüber den Themen Familie und Beruf.

Auch gerade für Arbeitgeber, die sich aktuell für oder gegen eine familienfreundlichere Gestaltung ihres Unternehmens entscheiden wollen, sind diese Informationen relevant. Auch bei gewollt kinderlosen Personen könnten Maßnahmen, die zu einer besseren Work-Life-Balance führen, zur Minderung von Fehlzeiten oder etwa einer erhöhten Arbeitszufriedenheit beitragen und damit betriebswirtschaftliche Vorteile mit sich bringen.

Die Aussagen der Befragten werden ebenfalls immer nach Geschlecht differenziert betrachtet. Ist Familienfreundlichkeit tatsächlich immer noch ein Thema nur für Frauen und wird es von Männern gering geschätzt bzw. gar nicht wahrgenommen?

Die Auswertung beginnt mit einer kurzen Darstellung der Merkmale der Befragten selbst. Wie viele Frauen und Männer haben an der Untersuchung teilgenommen? In welchen familiären Arrangements leben diese? Welche Altersstrukturen lassen sich hier feststellen (Kap. 4.1)? Daran anschließend soll die berufliche Situation der Befragten als zweiter Pfeiler des persönlichen Hintergrundes untersucht werden. In welchen Branchen sind die Befragten hauptsächlich tätig? Wie lange arbeiten rheinland-pfälzische Arbeitnehmer wöchentlich und welchen beruflichen Status haben sie (Kap. 4.2)?

Das Kapitel 4.3 beschäftigt sich mit dem Stellenwert, den Familie und Beruf für die Befragten einnimmt. Sind familienfreundliche Maßnahmen wichtig für die Befragten? Unterscheiden sich hier Eltern von kinderlosen Personen?

Welches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen die Arbeitnehmer überhaupt vorfinden, wird in Kapitel 4.4 thematisiert. Ebenso soll hier das Nutzungsverhalten und der Wissensstand der Befragten über das vorhandene Angebot untersucht werden.

Die Bewertung des Arbeitgebers und der aktuellen Situation am Arbeitsplatz ist Gegenstand des Kapitels 4.5. Die zentrale Frage, die hier im Vordergrund steht, lautet: Was zeichnet einen familienfreundlichen Arbeitgeber aus Sicht der Arbeitnehmer aus?

In Kapitel 4.6 geht es um allgemeine Einschätzungen und Bewertungen des Themas Familienfreundlichkeit. Es werden zunächst die Aussagen der Befragten in Bezug auf den gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Kontext betrachtet. Im zweiten Abschnitt des Kapitels sollen die Einschätzungen der Arbeitnehmer bezüglich der betriebswirtschaftlichen Aspekte von familienfreundlichen Maßnahmen analysiert werden.

Der letzte Teil der thematischen Auswertung beschäftigt sich mit den Verbesserungswünschen der Befragten gegenüber dem kommunalen Angebot (Kap. 4.7).

Daran anschließend wird ein kurzes Resümee zu den Ergebnissen der Arbeitnehmerbefragung gezogen.

4.1 Die Befragten und ihre familiäre Situation

In Rheinland-Pfalz wurden sieben Regionen für die Befragung zufällig ausgewählt. Es sollten sowohl Personen aus ländlichen Gegenden, als auch aus Städten berücksichtigt werden. Insgesamt stammen 43,8% der Befragten aus den Städten Koblenz, Trier und Neustadt an der Weinstraße und 33% aus den Landkreisen Altenkirchen, Bitburg und Pirmasens (vgl. Tab. 4.1).

Da die Befragten in „Mainz und Umgebung“ überwiegend aus dem Mainzer Umland und nur zu einem geringen Anteil aus der Stadt selbst rekrutiert wurden, setzt sich die Stichprobe zu gleichen Teilen aus Stadt- und Landbevölkerung zusammen.

Tab. 4.1: Regionale Verteilung

	Anzahl	%
Koblenz	50	14,1
Trier	54	15,3
Neustadt a. d. W.	51	14,4
Mainz und Umgebung	82	23,2
Landkreis Altenkirchen	36	10,2
Landkreis Bitburg	49	13,8
Landkreis Pirmasens	32	9,0
Gesamt	354	100,0

Tabelle 4.2 zeigt, dass von den insgesamt 358 Befragten 41,3% männlich und 58,7% weiblich sind.

Tab. 4.2: Die Befragten nach Geschlecht

	Anzahl	%
Männlich	148	41,3
Weiblich	210	58,7
Gesamt	358	100,0

Für die Ebene der Paarbeziehungen lässt sich feststellen, dass der weitaus größte Teil der Befragten in einer Partnerschaft lebt und meist mit dem Partner oder der Partnerin auch einen gemeinsamen Haushalt führt (vgl. Tab. 4.3, „Gesamt 2“).

Tab. 4.3: Familienstand differenziert nach Partnerschaft

Familienstand	Partnerschaft in %			Gesamt 1	
	Nein	Ja, in gemeinsamen Haushalt	Ja, in getrennten Haushalten	Anzahl insgesamt	%
Ledig	47,5	11,8	92,3	74	20,9
Verheiratet in erster Ehe	11,5	75,7	7,7	220	62,1
Wiederverheiratet	1,6	10,4	0,0	30	8,5
Geschieden	36,1	1,8	0,0	27	7,6
Verwitwet	3,3	0,4	0,0	3	0,8
Gesamt 2	Anzahl insg.	61	280	13	354
	%	17,2	79,1	3,7	-

Bezieht man das Kriterium des Familienstandes in die Betrachtung mit ein, wird deutlich, dass die Befragten mehrheitlich in der klassischen Form der Partnerschaft lebt: Verheiratet in erster Ehe mit einem gemeinsamen Haushalt (212 Personen = 59,9%).

Tab. 4.4: Aufteilung der Erwerbsarbeit innerhalb der Partnerschaften

	Anzahl	%
Hauptverdiener/in	111	37,2
Beide gleichberechtigt erwerbstätig	97	32,6
Hinzuverdiener/in	90	30,2
Gesamt	298	100,0

Für die in Partnerschaften lebenden Personen lässt sich bezüglich der Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaften ein relativ ausgewogenes Verhältnis feststellen. Tabelle 4.4 zeigt, dass 37,2% der Befragten Hauptverdiener/innen sind. Der Anteil der gleichberechtigt erwerbstätigen Paare und der Hinzuverdienenden liegt jeweils bei etwa 30%³⁷.

Tab. 4.5: Anzahl der Kinder

	Anzahl	%
Keine	96	27,0
Ein Kind	90	25,3
Zwei Kinder	119	33,4
Drei und mehr	51	14,3
Gesamt	356	100,0

Unter den Befragten finden sich 96 kinderlose Personen und 260 Eltern (vgl. Tab. 4.5). Die Mehrzahl der interviewten Personen hat zwei Kinder. Immerhin 14,3% aller Befragten haben sogar drei und mehr Kinder.

Bildet man einen Indikator aus den bisher dargestellten Merkmalen: Kinder, Partnerschaft und Arbeitsteilung innerhalb der Partnerschaft, können Aussagen über die Verbreitung von unterschiedlichen Familienkonstellationen gemacht werden (vgl. Tab. 4.6).

³⁷ Der Terminus „gleichberechtigt“ wird hier nicht im Sinne einer Bewertung der Partnerschaften verwendet. Er sagt nichts über das Verhältnis der Geschlechter innerhalb der Partnerschaften aus, sondern gibt lediglich die anteilmäßige Beziehung in Bezug auf die Erwerbstätigkeit an.

Tab. 4.6: Familiensituation und Erwerbstätigkeit der Befragten

	Anzahl	%
Partnerschaft mit Kindern, Hauptverdiener/in	89	25,7
Partnerschaft mit Kindern, beide sind gleichberechtigt erwerbstätig	53	15,3
Partnerschaft mit Kindern, Hinzuverdiener/in	79	22,8
Alleinerziehend	35	10,1
Partnerschaft ohne Kinder, Hauptverdiener/in	11	3,2
Partnerschaft ohne Kinder, beide sind gleichberechtigt erwerbstätig	42	12,1
Partnerschaft ohne Kinder, Hinzuverdiener/in	11	3,2
Single (keine Kinder)	26	7,5
Gesamt	346	100,0

Auch hier wird deutlich, dass das als klassisch zu bezeichnende Familienmodell im Vordergrund steht. 48,5% aller Befragten leben in einer Partnerschaft mit Kindern in der es einen Hauptverdiener gibt. In Partnerschaften ohne Kinder sind die Partner überwiegend gleichberechtigt erwerbstätig. Der Anteil der Alleinerziehenden liegt bei 10% und der der Singles bei 8%. Aufgrund der geringen Fallzahlen bei diesen Personengruppen (N = 35 und 25) wird bei der Analyse auf eine gesonderte Auswertung der Aussagen von Alleinerziehenden und Singles verzichtet.

Tab. 4.7: Familienkonstellationen differenziert nach Geschlecht

Familienkonstellationen	Geschlecht in %		Gesamt	
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%
Partnerschaft mit Kindern, Hauptverdiener/in	55,9	4,4	89	25,7
Partnerschaft mit Kindern, beide sind gleichberechtigt erwerbstätig	16,8	14,3	53	15,3
Partnerschaft mit Kindern, Hinzuverdiener/in	3,5	36,5	79	22,8
Alleinerziehend	5,6	13,3	35	10,1
Partnerschaft ohne Kinder, Hauptverdiener/in	6,3	1,0	11	3,2
Partnerschaft ohne Kinder, beide sind gleichberechtigt erwerbstätig	7,7	15,3	42	12,1
Partnerschaft ohne Kinder, Hinzuverdiener/in	0,7	4,9	11	3,2
Single (keine Kinder)	3,5	10,3	26	7,5
Gesamt	100,0	100,0	346	100,0

Betrachtet man die Familienkonstellationen nach Geschlecht, ergibt sich auch hier ein traditionelles Bild. Personen mit Kindern, die angeben Hauptverdiener zu sein, sind Männer. Personen mit Kindern,

die hinzuverdienen sind Frauen. Für kinderlose Paare lässt sich dieses Verhältnis ebenfalls festhalten. Frauen sind auch in Partnerschaften ohne Kinder relativ häufig nicht vollerwerbstätig.

Insgesamt scheint für Partnerschaften mit Kindern in Rheinland-Pfalz die klassische Rollen- und Aufgabenteilung zu gelten: Der Mann als Ernährer und die Frau als Erzieherin und Versorgerin der Kinder. Auch die Befunde des folgenden Kapitels bestätigen diese Einschätzung und geben Einblicke in die Motive für diese Aufgabenteilung. Sie ist erwünscht und in dieser Form bewusst gewählt.

In der bisherigen Darstellung wurden das Alter der Befragten, sowie das ihrer Kinder nicht thematisiert. Beides soll nun zunächst getrennt und im Anschluss daran aufeinander bezogen betrachtet werden. Insgesamt ist die Verteilung aller Befragten über die Altersgruppen hinweg relativ ausgewogen. Die Gruppe der 36 bis 40-Jährigen ist mit 22,7 % am stärksten repräsentiert (vgl. Tab. 4.8, „Gesamt“).

Tab. 4.8: Altersgruppen differenziert nach Geschlecht

Altersgruppen	Geschlecht in %		Gesamt	
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%
25-30 Jahre	14,9	18,7	61	17,1
31-35 Jahre	12,8	19,1	59	16,5
36-40 Jahre	22,3	23,0	81	22,7
41-45 Jahre	27,7	17,7	78	21,8
46-50 Jahre	22,3	21,5	78	21,8
Gesamt	100,0	100,0	357	100,0

Die Verteilung, differenziert nach Geschlecht, zeigt, dass unter den jüngeren Befragten Frauen etwas stärker vertreten sind, während insbesondere die Gruppe der 41 bis 45-Jährigen einen höheren Prozentanteil an Männern aufweist.

Für die Frage nach dem Alter des jüngsten Kindes ergibt sich die in Tabelle 4.9 dargestellte Verteilung der Altersgruppen der Kinder. 45,4% der Befragten mit Kindern haben ein jüngstes Kind im Vorschulalter. 15,4% der Befragten mit Kindern haben nur volljährige Kinder.

Tab. 4.9: Alter des jüngsten Kindes nach Altersgruppen

	Anzahl	%
0-2 Jahre	45	17,3
3-6 Jahre	73	28,1
7-12 Jahre	57	21,9
13-16 Jahre	35	13,5
16-17 Jahre	10	3,8
18-25 Jahre	35	13,5
Über 25 Jahre	5	1,9
Gesamt	260	100,0

Betrachtet man die Altersgruppen der Befragten differenziert nach Elternschaft und Alter der Kinder ergibt sich erwartungsgemäß ein statistisch signifikanter Zusammenhang³⁸. 33% haben Kinder im Vorschulalter, 40% nur Kinder über sieben Jahre. Knapp 27% der Befragten sind (noch) kinderlos (vgl. Tab. 4.10).

³⁸ Cramer V=0,432; P=0,000.

Tab. 4.10: Alter der Befragten differenziert nach Elternschaft und dem Alter des jüngsten Kindes

Alter der Befragten	Elternschaft und Alter des Kindes			Gesamt 1		
	Kinder bis 6 Jahre	Kinder ab 7 Jahren	Keine Kinder	Anzahl insgesamt	%	
25-35 Jahre	49,6	2,8	60,0	119	33,6	
36-40 Jahre	31,6	21,8	12,6	80	22,6	
41-50 Jahre	18,8	75,4	27,6	155	43,8	
Gesamt 2	Anzahl insg.	117	142	95	354	100,0
	%	33,1	40,1	26,8	-	-

Werden im Folgenden Analysen im Hinblick auf das Alter oder Elternschaft durchgeführt, müssen diese Zusammenhänge immer mitgedacht werden. Aussagen der 95 kinderlosen Personen sind auch immer als Aussagen jüngerer Personen zu sehen. Dies gilt für die Aussagen von Eltern mit jüngeren Kindern ebenso. Es wird im Verlauf der Auswertung daher gegebenenfalls darauf hingewiesen, ob sich das Alter der Befragten oder die Elternschaft stärker auf das Antwortverhalten auswirkt.

Ein letzter Aspekt soll die Darstellung der familiären Situation der Befragten abrunden. Auf die Frage „Gibt es pflegebedürftige Familienangehörige, um die Sie oder Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin sich regelmäßig kümmern?“ antworten 11,3% der Befragten mit „ja“, dies entspricht 40 Personen (vgl. Anhang AN 27). Aufgrund dieser geringen Fallzahl sind nur sehr eingeschränkt Aussagen über diese Personengruppe möglich. Um hier die tatsächlichen Zusammenhänge wirklich erfassen zu können, müssten gezielter, als es innerhalb des Rahmens dieser Studie möglich war, die Lebensumstände betreuender Personen erfasst werden.

4.2 Die Arbeitgeber und der berufliche Hintergrund der Befragten

16,8% der Arbeitgeber der Befragten sind der Industriebranche, inklusive der chemischen Industrie zuzurechnen. 14,8% der Befragten sind in der öffentlichen Verwaltung tätig und jeweils etwa 13% im „Bildungs-, Erziehungs- und Wissenschaftsbereich“ bzw. im Bereich „Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt, Kirchen“. Die Nennungen der übrigen Branchen liegen unterhalb dieser Zahlen (vgl. Anhang AN 3).

Tab. 4.11: Größe der Arbeitsstätten nach Beschäftigten

	Anzahl	%
Weniger als 20	104	29,3
21 bis 50	56	15,8
51 bis 250	78	22,0
251 bis 500	37	10,4
Mehr als 500	80	22,5
Gesamt	355	100,0

Die Verteilung der Befragten nach Betriebsgröße, gemessen an der Beschäftigtenzahl innerhalb der Arbeitsstätten, ist relativ ausgewogen (vgl. Tab 4.11). 45,1% der Befragten arbeiten in Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten und 54,9% der Arbeitgeber beschäftigen mehr als 50 fest angestellte Mitarbeiter. Ein Vergleich nach Betriebsgrößeklassen ist daher sehr gut möglich und sehr aussagekräftig. Er wird später insbesondere bei der Darstellung des Angebots von familienfreundlichen Maßnahmen und der Analyse der Bewertung des Arbeitgebers herangezogen.

Betrachtet man die Arbeitsstätten danach, ob es mehr weibliche oder männliche Beschäftigte gibt, fällt auf, dass der größte Teil der Arbeitgeber mehr Frauen als Männer beschäftigt (42,6%). Die Betriebe, in denen Frauen und Männern zu gleichen Anteilen die Belegschaft stellen, sind mit 23,3% am geringsten vertreten (vgl. Tab. 4.12).

Tab. 4.12: Anteile weiblicher und männlicher Beschäftigter in den Arbeitsstätten

	Anzahl	%
Mehr weibliche Beschäftigte	150	42,6
Mehr männliche Beschäftigte	120	34,1
Der Anteil ist etwa gleich	82	23,3
Gesamt	352	100,0

Dies scheint unmittelbar mit der generellen Verteilung der Geschlechter in den am häufigsten genannten Branchen zusammenhängen. In der Industriebranche arbeiten überwiegend mehr Männer als Frauen, während im Bildungs- und Erziehungswesen und dem Bereich „Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt, Kirchen“ die weiblichen Beschäftigten besonders stark vertreten sind. Für den Bereich der öffentlichen Verwaltung ist das Verhältnis eher ausgeglichen.

Der überwiegende Teil der Befragten, etwa 53%, ist in Vollzeit für den Arbeitgeber tätig. Die Differenzierung nach Geschlecht bestätigt, das im vorherigen Kapitel konstatierte traditionelle Modell bezüglich der Erwerbsarbeit. 50,5% der Frauen sind in Teilzeit beschäftigt. Diejenigen, die über eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden hinaus arbeiten, sind überwiegend Männer (vgl. Tab. 4.13). Über 50 Stunden arbeiten insgesamt nur 6 Arbeitnehmer.

Tab. 4.13: Arbeitszeit differenziert nach Geschlecht

Altersgruppen	Geschlecht in %		Gesamt	
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%
Teilzeit (bis u. 35)	6,8	50,5	115	32,3
Vollzeit (bis 40 Std.)	64,9	44,2	188	52,8
41 bis 50 Std.	25,7	4,3	47	13,2
Über 50 Std.	2,7	1,0	6	1,7
Gesamt	100,0	100,0	356	100,0

Fragt man die 115 Personen, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen nach den Gründen für diese Beschäftigungsform, ergibt sich die in Tab. 4.14 dargestellte Rangfolge der Gründe nach ihrer Wichtigkeit. Insgesamt 112 Personen, darunter 10 Männer, haben diese Fragen beantwortet.

Tab. 4.14: Gründe für die Beschäftigung in Teilzeit

Rang	Item	Anzahl*
1	Ich will wegen meiner Kinder nicht länger arbeiten	76
2	Ich möchte nicht länger arbeiten, da mir meine Freizeit sehr wichtig ist	46
3	Ich muss nicht länger arbeiten, da mein Partner/ meine Partnerin der/ die Hauptverdiener/ in ist	42
4	Ich kann wegen meiner Kinder nicht länger arbeiten, da ich keine geeignete Betreuung gefunden habe	24
5	Sonstige Gründe	15
6	Ich habe keine Vollzeitanstellung gefunden	10
7	Betriebliche Gründe wie z.B. Kurzarbeit verhindern, dass ich länger arbeite	4

* Die Werte geben die Anzahl der Zustimmungen zu dem jeweiligen Item an.

Die Rangfolge zeigt, dass mit großem Abstand Kinder der wichtigste Grund für die Arbeit in einer Teilzeitstelle sind. Ebenfalls eindeutig ist, dass hier die willentliche Entscheidung im Vordergrund steht. Mütter und Väter entscheiden sich in einem hohen Maße bewusst dazu, die Betreuung der Kinder selbst zu übernehmen. Die Situation ist erwünscht und bewusst gewählt. Nur 24 Personen geben an, dass es ihnen nicht möglich ist, länger zu arbeiten, da sie keine geeignete Betreuung für ihre Kinder gefunden haben.

Positiv ist für den rheinland-pfälzischen Arbeitsmarkt im Allgemeinen hervorzuheben, dass nur 14 Personen berichten, dass sie keine Vollzeitanstellung finden konnten, bzw. betriebliche Gründe eine längere Arbeitszeit verhindern. Dieser Eindruck wird bestärkt durch die Auskünfte auf Rang 2 und 3: Freizeit ist für die Befragten wichtig oder die Versorgung wird durch den Partner oder die Partnerin gewährleistet. Auch hier steht die bewusste Entscheidung im Vordergrund.

Zur näheren Bestimmung der beruflichen Situation der Befragten soll neben der Arbeitszeit der beruflichen Status, die Berufsausbildung und der höchste Schulabschluss herangezogen werden. Die Daten hierzu werden ebenfalls jeweils nach Geschlecht differenziert präsentiert.

Tab. 4.15: Beruflicher Status der Befragten differenziert nach Geschlecht

Statusgruppen	Geschlecht in %		Gesamt	
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%
Arbeiter	25,7	8,6	56	15,6
Einfache und mittlere Angestellte	13,5	38,1	100	27,9
Qualifizierte und leitende Angestellte	41,2	39,0	143	39,9
Beamte	19,6	14,3	59	16,5
Gesamt	100,0	100,0	358	100,0

Der größte Teil der Befragten (67,8%) befindet sich in einem Angestelltenverhältnis. Der Anteil der Gruppen der Arbeiter und Beamten ist mit jeweils etwa 16% ungefähr gleich groß³⁹. Bezüglich der Geschlechterverteilung fällt auf, dass Frauen die Minderheit unter den Arbeitern und die Mehrheit unter den einfachen Angestellten darstellen (vgl. Tab. 4.15).

³⁹ Eine stärkere Untergliederung der Statusgruppen zeigt Tabelle AN 21 im Anhang.

Tab. 4.16: Berufliche Ausbildung der Befragten differenziert nach Geschlecht

Ausbildung	Geschlecht in %		Gesamt	
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%
Keine	2,0	2,4	8	2,2
Lehre, MTA	37,2	61,4	184	51,4
Meister, Techniker	12,8	4,3	28	7,8
Laufbahnprüfung im öffentlichen Dienst	4,1	3,8	14	3,9
Hochschulabschluss, Fachhochschule, BA	37,2	27,1	112	31,3
Promotion	6,8	1,0	12	3,4
Gesamt	100,0	100,0	358	100,0

Über die Hälfte der Befragten hat eine Lehre abgeschlossen oder verfügt über einen Abschluss als MTA. Hier ist auch der Anteil der Frauen mit 61,4% sehr hoch. Etwa 31% aller Befragten hat ein Studium erfolgreich beendet, wobei der Anteil der Frauen bezogen auf die Gesamtheit aller interviewten Frauen 10% unter dem der Männer liegt (vgl. Tab. 4.16).

Tab. 4.17: Schulausbildung der Befragten differenziert nach Geschlecht

Schulausbildung	Geschlecht in %		Gesamt	
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%
Keinen	0,0	0,5	1	0,3
Volksschule, Hauptschule	23,0	14,8	65	18,2
Realschulabschluss (Mittlere Reife)	17,6	44,3	119	33,2
Fachabitur	19,6	7,1	44	12,3
Abitur (Hochschulreife)	39,9	33,3	129	36,0
Gesamt	100,0	100,0	358	100,0

Als höchsten erworbenen Schulabschluss geben die Befragten am häufigsten den Realschulabschluss oder das Abitur an. Der Anteil der Frauen ist am größten bei der Mittleren Reife, während der Anteil der Männer beim Abitur den größten Wert erreicht (vgl. Tab. 4.17).

4.3 Der Stellenwert von Familienfreundlichkeit für Arbeitnehmer

In diesem Kapitel geht es um die generelle Bedeutung, die die Befragten Familie und familienfreundlichen Maßnahmen beimessen. Personen, denen die Familie wichtiger ist als ihr Beruf, sollten, so die Vermutung, auch familienfreundlichen Maßnahmen einen hohen Stellenwert beimessen. Ferner liegt die Annahme nahe, dass die Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen auch davon abhängt, ob eine Person Kinder oder pflegebedürftige Angehörige hat, oder nicht.

Bei der Frage „Welche Bedeutung haben Beruf und Familie für Sie?“ geben weit über die Hälfte der Befragten an, dass ihnen die Familie wichtiger ist als der Beruf. 35,5% halten beides für gleich wichtig und nur für 8,1% der Befragten hat der Beruf die höchste Priorität (vgl. Anhang AN 5). Signifikante Unterschiede bestehen diesbezüglich zwischen Männern und Frauen nicht. Das Alter der Befragten oder die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger beeinflussen das Antwortverhalten ebenfalls kaum. Vergleicht man Personen mit höherem und niedrigerem Status, gemessen am Ausbildungs- und Schulabschlussniveau, geben Personen mit einem höherem Status etwas häufiger an, dass ihnen

Beruf und Familie gleich wichtig ist. Während die Vergleichsgruppe öfter die Familie als erste Priorität nennt.

Eine starke Verknüpfung besteht erwartungsgemäß zwischen dem tatsächlichen Vorhandensein von Kindern und den Bedeutungszuweisungen, dies zeigt Tabelle 4.18. Insgesamt 62,9% der 259 Personen mit Kindern geben an, dass ihnen Familie wichtiger ist als der Beruf. Während nur 38,5% der 96 Personen ohne Kinder dieser Meinung sind (vgl. Tab. 4.18).

Tab. 4.18: Bedeutung von Familie und Beruf differenziert nach Kindern

Bedeutungszuweisung	Kinder ja/ nein in %		Gesamt 1		
	Keine Kinder	Kinder	Anzahl insgesamt	%	
Beruf und Familie sind gleich wichtig	40,6	33,6	126	35,5	
Beruf ist wichtiger als Familie	20,8	3,5	29	8,2	
Familie ist wichtiger als Beruf	38,5	62,9	200	56,3	
Gesamt 2	Anzahl insg.	96	259	355	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Ein erheblicher Teil der Befragten erachtet, entsprechend der eingangs geäußerten Vermutung, auch familienfreundliche Maßnahmen für sich persönlich als wichtig (77,3%). Auch hier zeigt sich, dass das Vorhandensein von Kindern die Einschätzung beeinflusst. Für 89,1% aller Eltern und nur 45,8% der Kinderlosen trifft dies zu (vgl. Tab. 4.19). Es besteht ein statistisch signifikanter Zusammenhang von Elternschaft und persönlicher Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen⁴⁰.

Tab. 4.19: Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen differenziert nach Kindern

Sind familienfreundliche Maßnahmen für Sie persönlich wichtig?	Kinder ja/ nein in %		Gesamt	
	Keine Kinder	Kinder	Anzahl insgesamt	%
Ja	45,8	89,1	273	77,3
Nein	54,2	10,9	80	22,7
Gesamt	100,0	100,0	355	100,0

Das Merkmal Geschlecht ist für das Antwortverhalten nicht ausschlaggebend. Für Männer und Frauen sind familienfreundliche Maßnahmen gleichermaßen wichtig. Auch bzgl. Lebensalter, beruflichem Status und Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ist kein Zusammenhang feststellbar.

Für die Gruppe der Befragten, die angaben, dass familienfreundliche Maßnahmen für sie persönlich nicht wichtig sind, wurden die Gründe hierfür erfasst. 34,6% nannten als Grund die Tatsache, dass sie die Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen privat organisiert haben und 67,1%, dass sie keine Kinder bzw. pflegebedürftigen Angehörigen haben (vgl. Anhang AN 14 und AN 15).

Bisher wurde festgestellt, dass Familie und familienfreundliche Maßnahmen einen hohen Stellenwert für die Befragten einnehmen. Insbesondere Eltern betonen die Wichtigkeit familienfreundlicher Maßnahmen. Es geht nun darum, einen ersten Eindruck davon zu bekommen, ob diese Einstellungen auch handlungsrelevant sind, bspw. bei der Wahl des Arbeitsplatzes. Für diesen Fall wäre das ein Signal für Betriebe, Familienfreundlichkeit bei der Rekrutierung qualifizierter Fachkräfte verstärkt einzusetzen.

⁴⁰ Cramer-V=0,460; P=0,000.

Fragt man die Beschäftigten nach den Gründen bei der Entscheidung für ihren Arbeitsplatz, erhält man folgende Rangfolge der Items, geordnet nach ihrer Wichtigkeit (vgl. Tab. 4.20)⁴¹.

Tab. 4.20: Gründe für die Wahl des Arbeitsplatzes nach Wichtigkeit

Rang	Item	Durchschnittliche Bewertung*
1	Das Tätigkeitsfeld	1,64
2	Die Sicherheit des Arbeitsplatzes	1,64
3	Die Nähe zum Wohnort.	1,96
4	Die Höhe des Einkommens	2,13
5	Die Arbeitszeiten	2,20
6	Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes	2,20
7	Die Aufstiegschancen	2,40
8	Die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz des Partners oder der Partnerin	2,51
9	Die familienfreundlichen Angebote im räumlichen Umfeld des Arbeitsplatzes, wie Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Schulen, Freizeitangebote.	2,57

* Je kleiner der Wert, desto wichtiger ist der Grund für die Befragten.

Die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers steht auf Platz 6 der Rangliste. Familienfreundlichkeit ist somit nicht unwichtig, wird aber von Gründen wie dem Tätigkeitsfeld selbst oder der Sicherheit des Arbeitsplatzes deutlich übertroffen.

Allerdings gibt es auch in Bezug auf diese Variablen Unterschiede zwischen Eltern und kinderlosen Personen. Betrachtet man die Wichtigkeit der Gründe für beide Personengruppen getrennt, erhält man die in Tabelle 4.21 dargestellte Rangliste. Die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers liegt für Eltern auf Rang 4 und die familienfreundlichen Angebote im Umfeld des Arbeitsplatzes rücken einen Platz nach oben auf Rang 8. Für Personen ohne Kinder nimmt die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers immer noch Rang 6 ein.

Tab. 4.21: Ranking der Gründe für die Wahl des Arbeitsplatzes nach Elternschaft

Eltern			Personen ohne Kinder		
Rang	Item	Durchschnittliche Bewertung*	Rang	Item	Durchschnittliche Bewertung*
1	Sicherheit des AP	1,58	1	Tätigkeitsfeld	1,56
2	Tätigkeitsfeld	1,64	2	Sicherheit des AP	1,76
3	Nähe zum Wohnort	1,92	3	Nähe zum Wohnort	1,89
4	Familienfreundlichkeit	2,07	4	Höhe des Einkommens	2,19
5	Höhe des Einkommens	2,12	5	Arbeitszeiten	2,32
6	Arbeitszeiten	2,15	6	Familienfreundlichkeit	2,39
7	Aufstiegschancen	2,33	7	Nähe AP Partner/in	2,48
8	Angebote im Umfeld	2,45	8	Aufstiegschancen	2,49
9	Nähe AP Partner/in	2,48	9	Angebote im Umfeld	2,74

* Je kleiner der Wert, desto wichtiger ist der Grund für die Befragten.

⁴¹ Tabelle AN 4 im Anhang stellt die Antwortkategorien und die jeweils darauf entfallene Anzahl der Nennungen nach Häufigkeiten dar.

Für Eltern ist die Wertschätzung von Familie und familienfreundlichen Maßnahmen in einem noch höherem Maße als handlungsrelevant zu sehen. Familienfreundlichkeit kann also gegenüber dieser Personengruppe einen Wettbewerbsvorteil der Arbeitgeber am Arbeitsmarkt darstellen.

4.4 Angebot und Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz

In diesem Kapitel werden zunächst die Angebote, die die Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz vorfinden dargestellt. Im Anschluss daran wird auf das Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer eingegangen: Gibt es bestimmte charakteristische Merkmale der Nutzer von familienfreundlichen Maßnahmen? Der Grad der Informiertheit der Arbeitnehmer über die vorhandenen Angebote ist das dritte in diesem Kapitel behandelte Thema.

4.4.1 Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz

Wie Tabelle 4.22 zeigt, gibt es in den allermeisten Arbeitsstätten die Möglichkeit, individuelle Absprachen zu treffen. Nur 24 Befragte verneinen das Bestehen dieser Möglichkeit (vgl. auch Anhang AN 9). Die Maßnahme „Vermittlung oder Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten“ wird am wenigsten angeboten. Nur 15,3% der Befragten können diese bei ihrem aktuellen Arbeitgeber nutzen.

Tab. 4.22: Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nach der Häufigkeit

Angebotene Maßnahmen	Anzahl „ja“	%	Gesamt ⁴²
1. Die Möglichkeit, individuelle Absprachen mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kolleginnen zu treffen	332	93,3	356
2. Flexible Gestaltung der Arbeitszeit	244	68,0	359
3. Finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Familien, z.B. Einmalzahlung bei Geburt oder günstige Kredite	174	55,2	315
4. Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit	171	54,8	312
5. Die Möglichkeit, auch zu Hause zu arbeiten	88	24,7	356
6. Beratungsangebote, z.B. Familienberatung oder Rechtsberatung	77	24,4	316
7. Kantinenessen für Familienangehörige	69	19,7	350
8. Notfallhilfen, z.B. Organisation der Betreuung bei Erkrankung des Kindes	60	19,6	285
9. Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen	56	18,8	320
10. Vermittlung oder Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten	52	15,3	340

Die vorstehende Tabelle stellt dar, wie häufig die verschiedenen familienfreundlichen Maßnahmen an den Arbeitsstätten der befragten Arbeitnehmer insgesamt angeboten werden. Über die Gesamtzahl der an den Arbeitsstätten angebotenen Maßnahmen gibt Tabelle 4.23 Auskunft. In dem hier verwendeten Indikator wurden jedoch nur die „harten“ Maßnahmen einbezogen. Die Möglichkeit der mündlichen Absprache wurde nicht berücksichtigt, so dass maximal neun Maßnahmen angeboten werden können.

⁴² Die Zahlen schwanken hier sehr stark, da ein großer Teil der Befragten oft nicht sicher war, welche Maßnahmen tatsächlich angeboten werden. Die dann gegebene Antwort „weiß nicht“ wurde hier nicht einbezogen. Der Aspekt der Uninformiertheit wird am Ende des Kapitels genauer betrachtet.

Die meisten Arbeitgeber, etwa 41%, bieten zwei oder drei Maßnahmen an. Über sechs Maßnahmen sind mit 8,7% äußerst selten. Die Zahl der Unternehmen innerhalb derer neun Maßnahmen existieren ist N=3.

Tab. 4.23: Anzahl der angebotenen Maßnahmen pro Arbeitgeber

	Anzahl	%
Keine oder eine Maßnahme	102	28,5
Zwei oder drei Maßnahmen	145	40,5
Vier oder fünf Maßnahmen	80	22,3
Sechs bis neun Maßnahmen	31	8,7
Gesamt	385	100,0

Die Anzahl der angebotenen Maßnahmen variiert mit der Betriebsgröße, gemessen an den Beschäftigtenzahlen. Größere Betriebe bieten häufiger als kleinere „vier oder fünf“ bzw. „sechs bis neun“ Maßnahmen an (vgl. Tab. 4.24)⁴³.

Tab. 4.24: Anzahl der angebotenen Maßnahmen differenziert nach Betriebsgröße

Anzahl der angebotenen Maßnahmen	Betriebsgröße in %		Gesamt 1		
	Bis 50 Beschäftigte	Mehr als 50 Beschäftigte	Anzahl insgesamt	%	
Keine oder eine Maßnahme	37,5	21,5	102	28,5	
Zwei oder drei Maßnahmen	43,1	37,9	143	40,3	
Vier oder fünf Maßnahmen	16,9	26,7	79	22,3	
Sechs bis neun Maßnahmen	2,5	13,8	31	8,7	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	160	159	355	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Fragt man die Beschäftigten zu einer Auswahl familienfreundlicher Maßnahmen nach deren Wichtigkeit, erhält man die in Tabelle 4.25 dargestellte Rangfolge.

Tab. 4.25: Familienfreundliche Maßnahmen nach der Wichtigkeit für die Befragten

Rang	Item	Durchschnittliche Bewertung*
1	Eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit	1,42
2	Notfallhilfen, z.B. Organisation der Betreuung bei Erkrankung des Kindes	1,71
3	Die Möglichkeit, auch von zu Hause zu arbeiten	1,75
4	Betriebliche Kinderbetreuungsangebote	2,03
5	Vermittlung oder Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen	2,50
6	"Eltern und Kind" - Arbeitszimmer	2,65

* Je kleiner der Wert, desto wichtiger ist die Maßnahme für die Befragten.

Insbesondere fällt hier ein Auseinanderfallen der subjektiven Bedeutung des Angebots und des tatsächlichen Angebots bei den Notfallhilfen auf. Der überwiegende Teil der Befragten hält diese für sehr

⁴³ Pearson'scher Korrelationskoeffizient: $r=0,335$; $P=0,000$.

wichtig oder wichtig (vgl. auch Anhang AN 19), aber nur 18,8% der Betriebe bieten diese an (vgl. Tab. 4.22).

4.4.2 Das Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer

Im Folgenden soll das Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer thematisiert werden. Tabelle 4.26 gibt einen Überblick über die Nutzung der familienfreundlichen Maßnahmen. Die Nutzung steht jedoch nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit der Anzahl der beim derzeitigen Arbeitgeber angebotenen Maßnahmen. Die Befragten geben hier Auskunft darüber, welche Maßnahmen sie in ihrem gesamten bisherigen Berufsleben genutzt haben, also nicht nur in Bezug auf den jetzigen Arbeitgeber. Dies ermöglicht einen umfassenderen Überblick über die tatsächliche Nutzung. Angebote, die von älteren Befragten bei einem früheren Arbeitgeber genutzt wurden, etwa noch während der Phase der Familiengründung, werden damit mitberücksichtigt (vgl. auch Anhang AN 9).

Tab. 4.26: Die Nutzung des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen nach der Häufigkeit

Im Berufsleben bereits genutzte Maßnahmen	Anzahl „ja“	%	Gesamt
1. Die Möglichkeit, individuelle Absprachen mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kolleginnen zu treffen	304	87,6	347
2. Flexible Gestaltung der Arbeitszeit	205	59,2	330
3. Finanzielle Unterstützung für Beschäftigte mit Familien, z.B. Einmalzahlung bei Geburt oder günstige Kredite	141	45,5	310
4. Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit	54	17,1	316
5. Die Möglichkeit, auch zu Hause zu arbeiten	42	12,7	316
6. Kantinenessen für Familienangehörige	33	10,5	314
7. Notfallhilfen, z.B. Organisation der Betreuung bei Erkrankung des Kindes	32	10,2	313
8. Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen	15	5,0	299
9. Vermittlung oder Angebot von Kinderbetreuungsmöglichkeiten	12	3,8	316
10. Beratungsangebote, z.B. Familien- oder Rechtsberatung	9	3,0	300

Die Reihenfolge der ersten fünf Maßnahmen nach der Häufigkeit ihrer Nutzung entspricht der bereits dargestellten Reihenfolge der Häufigkeit des Angebots (vgl. Tab. 4.22). Diese Maßnahmen scheinen gut akzeptiert und von den Beschäftigten gerne genutzt zu werden. Auffallend ist, dass insbesondere Beratungsangebote kaum genutzt werden. Eine abschließende Aussage, ob dies von den Beschäftigten nicht angenommen wird oder gerade in außergewöhnlichen Lebenssituationen als notwendige Hilfestellung gesehen wird, ist auf der Basis des vorhandenen Datenmaterials jedoch nicht möglich.

Auf der Basis der Rangfolge der am häufigsten genutzten Maßnahmen sind noch keine Aussagen über die Merkmale der Nutzer selbst möglich. Es wurde daher zunächst ein Indikator gebildet, der es erlaubt, Personengruppen nach der Anzahl der in Anspruch genommenen Maßnahmen zu unterscheiden (vgl. Tab. 4.27). Hier wird ersichtlich, dass kein Arbeitnehmer mehr als sieben Maßnahmen in Anspruch genommen hat. Die meisten Arbeitnehmer haben im Laufe ihres Berufslebens eine oder zwei Maßnahmen genutzt (49,2%). Allerdings können, da der Nutzung nicht das tatsächliche Angebot gegenüber gestellt werden kann, die Gründe für eine „Nichtnutzung“ nicht eruiert werden.

Tab. 4.27: Häufigkeit der Nutzung nach der Anzahl der genutzten Maßnahmen

	Anzahl	%
Keine Maßnahme	21	7,0
Eine oder zwei Maßnahmen	147	49,2
Drei oder vier Maßnahmen	108	36,1
Fünf, sechs oder sieben Maßnahmen	23	7,7
Gesamt	299 ⁴⁴	100,0

Der Indikator kann Auskunft über unterschiedliche Personengruppen geben. So zeigt Tabelle 4.28 klar, dass das Vorurteil „Familienfreundlichkeit sei nur für Frauen interessant“ nicht zutrifft. Zwar ist der Anteil der Frauen in der 4. Kategorie etwas höher, der der Männer jedoch in den Kategorien 2 und 3. Ein statistischer Zusammenhang zwischen Geschlecht und Nutzung existiert nicht.

Tab. 4.28: Anzahl der genutzten Maßnahmen differenziert nach Geschlecht

Anzahl der angebotenen Maßnahmen	Geschlecht in %		Gesamt1		
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%	
Keine oder eine Maßnahme	6,3	7,6	21	7,0	
Zwei oder drei Maßnahmen	52,3	47,1	147	49,3	
Vier oder fünf Maßnahmen	37,5	34,7	107	35,9	
Sechs bis neun Maßnahmen	3,9	10,6	23	7,7	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	128	170	298	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Ein Zusammenhang besteht allerdings zwischen der Anzahl der genutzten Maßnahmen und der Elternschaft. Eltern nutzen signifikant häufiger eine höhere Anzahl an Maßnahmen (vgl. Tab. 4.29)⁴⁵. Aber auch Beschäftigte ohne Kinder nutzen in einem hohen Maße (77,9%) zwei oder drei der angebotenen Maßnahmen. Dieser Aspekt wird später noch einmal aufgegriffen, wenn es um die Bewertung der betriebswirtschaftlichen Aspekte von Familienfreundlichkeit geht.

Tab. 4.29: Anzahl der genutzten Maßnahmen differenziert nach Eltern und Personen ohne Kinder

Anzahl der angebotenen Maßnahmen	Kinder ja/ nein in %		Gesamt 1		
	Keine Kinder	Kinder	Anzahl insgesamt	%	
Keine oder eine Maßnahme	7,8	6,8	21	7,1	
Zwei oder drei Maßnahmen	77,9	39,5	147	49,5	
Vier oder fünf Maßnahmen	14,3	43,2	108	35,7	
Sechs bis neun Maßnahmen	0,0	10,5	23	7,7	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	77	220	297	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

⁴⁴ Die Fallzahl beträgt hier nur 299, da aus Gründen der Validität alle Fälle ausgeschlossen wurden innerhalb derer Unstimmigkeiten bzw. Verfälschungen aufgrund des „Nichtwissens“ der Befragten hätten auftreten können.

⁴⁵ Cramer-V=0,360; P=0,000.

4.4.3 Der Wissensstand der Arbeitnehmer

Im letzten Abschnitt dieses Kapitels sollen noch einige Aussagen über den Grad der Informiertheit der Arbeitnehmer gemacht werden. Hierzu wurden alle Fragen zum Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, mit Ausnahme der Frage nach der Möglichkeit mündlicher Absprachen, zusammengefasst. Die Anzahl der Maßnahmen, bei denen die Befragten nicht mit Sicherheit sagen konnten, ob diese existieren oder nicht, bestimmt den Grad ihrer Informiertheit bzw. ihren Wissensstand (vgl. Tab. 4.30).

Tab. 4.30: Grad der Informiertheit der Befragten

	Anzahl	%
Vollinformierte	219	61,3
Gut Informierte	81	22,7
Halbinformierte	45	12,6
Uninformierte	12	3,4
Gesamt	357	100,0

Die Mehrzahl der Arbeitnehmer ist voll informiert und weiß bei jeder der genannten familienfreundlichen Maßnahmen, ob der Arbeitgeber diese anbietet oder nicht. Die Personen, die hier als gut informierte bezeichnet werden, waren sich bei einer der angebotenen Maßnahmen nicht sicher. Die Halbinformierten sind bei zwei oder drei Maßnahmen unsicher. 3,4% der Befragten sind gänzlich uninformatiert und können bei neun Angeboten zu vier bis sieben keine Aussage machen.

Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass die Mitarbeiter kleinerer Unternehmen einen besseren Überblick über die angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen in ihrer Arbeitsstätte haben. Auch steigt erwartungsgemäß mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit der Grad der Informiertheit.

Insgesamt sind Eltern besser informiert als kinderlose Arbeitnehmer (vgl. Tab. 4.31)⁴⁶. Für den Status der Beschäftigten, das Alter und die Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger sind keine starken Differenzen feststellbar.

Tab. 4.31: Grad der Informiertheit der Befragten differenziert nach Elternschaft

Grad der Informiertheit	Kinder ja/ nein in %		Gesamt 1		
	Keine Kinder	Kinder	Anzahl insgesamt	%	
Vollinformierte	44,8	68,0	219	61,7	
gut Informierte	22,9	22,0	79	22,3	
Halbinformierte	26,0	7,7	45	12,7	
Uninformierte	6,3	2,3	12	3,4	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	96	259	355	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Bezüglich des Geschlechts treten ebenfalls keine gravierenden Unterschiede auf. Dies spricht wiederum dafür, dass das Thema Familienfreundlichkeit sowohl für Frauen als auch für Männer eine große Rolle spielt.

⁴⁶ Cramer-V=0,280; P=0,000.

4.5 Die Bewertung der aktuellen Situation am Arbeitsplatz

In diesem Kapitel soll zunächst allgemein gezeigt werden, wie die Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz ihre Arbeitgeber bezüglich ihrer Familienfreundlichkeit bewerten. Ferner werden mehrere Aussagen zu unterschiedlichen Aspekten der Situation am Arbeitsplatz ausgewertet. In einem zweiten Schritt soll untersucht werden, ob die Bewertung nur von dem Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen abhängt oder ob es darüber hinaus andere Aspekte gibt, die die Bewertung ebenfalls beeinflussen.

4.5.1 Die Bewertung des Arbeitgebers

Alle Befragten wurden, analog zu der Frage im Arbeitgeberfragebogen, dazu aufgefordert, die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers auf einer Skala von eins bis fünf zu bewerten. Die Befragten urteilen dabei überwiegend positiv. 55,2% vergeben den Wert 1 oder 2 (vgl. Tab. 4.32). 27,9% der Befragten bescheinigen ihrem Arbeitgeber, dass weder Negatives noch Positives überwiegt und vergeben eine mittlere Wertung. Nur bei 16,9% der Befragten fällt die Beurteilung negativ aus.

Tab. 4.32: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers

	Anzahl	%
Sehr familienfreundlich	72	20,3
2	124	34,9
3	99	27,9
4	41	11,5
Gar nicht familienfreundlich	19	5,4
Gesamt	355	100,0

Setzt man die Anzahl der angebotenen Maßnahmen und die Bewertung des Arbeitgebers miteinander in Beziehung, wird sehr deutlich, dass sich mit der Zahl der Maßnahmen die Bewertung verbessert. 43,3% der Befragten, die in Arbeitsstätten mit mehr als sechs angebotenen Maßnahmen arbeiten, vergeben die „Bestnote“ und niemand ist der Ansicht, der Arbeitgeber sei gar nicht familienfreundlich (vgl. Tab. 4.33). Auch bei vier oder fünf angebotenen Maßnahmen gibt es überwiegend gute Beurteilungen, während bei keiner oder einer Maßnahme die Nennungen im positiven Bereich zurückgehen und 25,7% ihren Arbeitgeber als nicht bzw. gar nicht familienfreundlich beurteilen. Dennoch fällt auf, dass auch bei wenigen oder gar keinen angebotenen Maßnahmen der Arbeitgeber durchaus auch als familienfreundlich empfunden werden kann.

Tab. 4.33: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers differenziert nach der Anzahl der angebotenen Maßnahmen

Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers	Anzahl der angebotenen Maßnahmen			
	Keine oder eine	Zwei oder drei	Vier oder fünf	Sechs bis neun
Sehr familienfreundlich	10,9	16,8	30,0	43,3
2	31,7	35,0	38,8	36,7
3	31,7	30,1	22,5	16,7
4	16,8	11,9	7,5	3,3
Gar nicht familienfreundlich	8,9	6,3	1,3	0,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Dies lässt vermuten, dass auch die Offenheit des Arbeitgebers gegenüber dem Thema, das allgemeine Klima am Arbeitsplatz und die Haltung der Kollegen bedeutsam sein könnten. Diese Vermutung wird verstärkt, wenn man die Bewertung des Arbeitgebers nach Betriebsgröße betrachtet (vgl. Tab. 4.34). Kleinere Betriebe werden von den dort Tätigen häufiger als sehr familienfreundlich bezeichnet. Bezieht man hier die festgestellte Tatsache mit ein, dass kleinere Betriebe häufig weniger Maßnahmen anbieten als größere Betriebe, wird der Befund umso erstaunlicher. Es scheint einen beeinflussenden Faktor jenseits der Anzahl der angebotenen Maßnahmen zu geben. Dies soll im Weiteren anhand anderer Aspekte der Bewertung des Arbeitgebers geklärt werden.

Tab. 4.34: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers differenziert nach der Betriebsgröße

	Betriebsgröße in %		Gesamt 1		
	Bis 50 Beschäftigte	Mehr als 50 Beschäftigte	Anzahl insgesamt	%	
Sehr familienfreundlich	29,7	11,9	69	19,8	
2	36,1	35,2	124	35,6	
3	19,4	33,7	95	27,3	
4	11,0	12,4	41	11,8	
Gar nicht familienfreundlich	3,9	6,7	19	5,5	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	155	193	348	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Die Befragten erhielten die Möglichkeit, auf einer fünfstufigen Skala mehrere Aussagen über ihren Arbeitsplatz zu bewerten. Tabelle 4.35 zeigt die Häufigkeiten der Zustimmung oder Ablehnung zu den arbeitsplatzspezifischen Aussagen.

Tab. 4.35: Bewertung bestimmter Aspekte am Arbeitsplatz

	Stimme voll zu					Stimme gar nicht zu	N
	1	2	3	4	5		
	%						
Meine Kollegen und ich unterstützen uns gegenseitig bei Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	32,5	35,9	19,5	5,1	7,1	354	
Es ist bei uns kein Problem, Fragen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber dem Vorgesetzten zur Sprache zu bringen.	44,3	29,0	16,5	5,7	4,5	352	
Die familiären Verpflichtungen von Frauen werden bei uns stärker berücksichtigt, als die von Männern.	14,6	20,6	21,8	14,6	28,4	335	
An meinem Arbeitsplatz gibt es aktuell wichtigere Probleme als Familienfreundlichkeit, z.B. Stellenabbau, Standortsicherung oder Ähnliches.	25,1	23,4	20,8	13,8	16,9	355	
Eine gesonderte Unterstützung von Eltern wird von Beschäftigten ohne Kinder nicht gerne gesehen.	6,5	13,9	26,3	22,4	31,0	339	

Fast 70% der Befragten geben an, dass sie und ihre Kollegen oder Kolleginnen sich bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenseitig unterstützen. Mehr als 70% der Befragten sind der

Ansicht, dass es an ihrem Arbeitsplatz unproblematisch ist, mit dem Vorgesetzten über Vereinbarkeitsfragen zu sprechen.

Bei der Frage, ob die familiären Verpflichtungen von Frauen stärker berücksichtigt werden als die von Männern, sagen 43% der Befragten „nein“. Insgesamt ist das Bild jedoch nicht eindeutig, denn immerhin 35% stimmen der Aussage zu und weitere 22% schließen es nicht aus.

Auch für die im Anschluss daran dargestellte Aussage zeigt sich ein für das Thema Familienfreundlichkeit eher uneinheitliches Bild. Etwa 49% der Befragten glauben, dass es aktuell an ihrem Arbeitsplatz wichtigere Probleme als Familienfreundlichkeit gibt. Allerdings räumen 20,8% dem Thema Familienfreundlichkeit einen mittleren Platz in der Bedeutung für den eigenen Betrieb ein und immerhin 30,7% der Befragten sehen Familienfreundlichkeit als zentrales Thema für ihre Arbeitsstelle.

Neid oder Missgunst gegenüber Eltern, die familienfreundliche Maßnahmen nutzen, schließt die große Mehrheit der Befragten weitgehend aus. 26,3% sind jedoch auch hier skeptisch. Dies könnte die eigene Einstellung widerspiegeln oder auf unangenehme Erlebnisse zurückzuführen sein.

4.5.2 Familienfreundliches Klima als Faktor bei der Bewertung?

Um die Frage zu beantworten, ob auch das allgemeine Klima in Arbeitsstätten einen Einfluss auf die Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers hat und so die weiter oben aufgeworfenen Vermutungen klären zu können, wurden einige Items zu dem Indikator „familienfreundliches Klima“ zusammengefasst. Dieser Indikator erfasst die Anzahl der positiven Bewertungen der einzelnen Aussagen. Der Indikator wurde über folgende Items hinweg gebildet: „Meine Kollegen und ich unterstützen uns gegenseitig bei Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, „Es ist bei uns kein Problem, Fragen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenüber dem Vorgesetzten zur Sprache zu bringen“, „Eine gesonderte Unterstützung von Eltern wird von Beschäftigten ohne Kinder nicht gerne gesehen“ und „Die Möglichkeit individuelle Absprachen mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kolleginnen zu treffen“ ist gegeben.

Fasst man die unterschiedlichen Bewertungen der Arbeitnehmer zusammen, ergibt sich folgende Verteilung: 33,5% der Befragten finden an ihrem Arbeitsplatz ein eher familienunfreundliches Klima vor und bewerten nur sehr wenige der genannten Aussagen positiv; während 66,5% die Situation an ihrem Arbeitsplatz positiv bis sehr positiv bewerten (vgl. Tab. 4.36).

Tab. 4.36: Die Bewertung des familienfreundlichen Klimas am Arbeitsplatz

	Anzahl	%
Eher familienunfreundliches Klima	120	33,5
Familienfreundliches Klima	238	66,5
Gesamt	358	100,0

Betrachtet man nun die Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers differenziert nach dem familienfreundlichen Klima, wird deutlich, dass auch dieses in hohem Maße eine Bedeutung für die Beschäftigten hat. Die Möglichkeit individuelle Absprachen treffen zu können oder von Kollegen Unterstützung zu erfahren, scheint ganz erheblich zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beizutragen. Tab 4.37 zeigt dies schon bei einem kurzen und einfachen Vergleich der Häufigkeiten. Von den Arbeitnehmern, die die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers mit „sehr familienfreundlich“ bewerten, arbeiten 81,9% in einer Arbeitsstätte mit einem familienfreundlichen Klima, während 18,1% das Klima als eher familienunfreundlich empfinden. Bei der Bewertung des Unternehmens als „gar

nicht familienfreundlich“ ist das Verhältnis in der Tendenz umgekehrt. Zudem kann von einem statistisch signifikanten und starken Zusammenhang gesprochen werden⁴⁷.

Tab. 4.37: Beurteilung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers differenziert nach dem familienfreundlichen Klima

Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers	Familienfreundliches Klima in %		Gesamt	
	eher familienunfreundliches Klima	familienfreundliches Klima	Anzahl insgesamt	%
Sehr familienfreundlich	18,1	81,9	72	100,0
2	18,5	81,5	124	100,0
3	49,0	51,0	98	100,0
4	58,5	41,5	41	100,0
Gar nicht familienfreundlich	63,2	36,8	19	100,0

Die hier nahe liegende Interpretation, dass neben der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen selbst, die Flexibilität und das Entgegenkommen des Arbeitgebers sowie die Unterstützung von Kollegen einen wesentlichen Faktor bei dem Gelingen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf darstellt, wird durch die Auswertung der folgenden Fragen noch bekräftigt.

Tab. 4.38: Bewertung des aktuellen Angebots

	Ja in %	Nein in %	Anzahl
Sollte das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen <i>vielfältiger</i> werden?	61,8	38,2	346
Sollte das Angebot den <i>persönlichen</i> Bedürfnissen der Arbeitnehmer besser angepasst werden?	69,6	30,4	345
Sind Sie mit dem Umfang des aktuellen Angebots insgesamt zufrieden?	63,2	36,8	348

Die Befragten wünschen sich mit großer Mehrheit, 61,8% bzw. 69,6%, ein vielfältigeres Angebot bzw. ein Angebot, das besser an die persönlichen Bedürfnisse angepasst ist. Dennoch ist die Mehrheit (63,2%) der Befragten mit dem Angebot insgesamt zufrieden (vgl. Tab. 4.38), wobei die Anzahl der Zustimmungen zu der Frage „Sind sie mit dem Umfang des aktuellen Angebots zufrieden?“ mit der steigenden Zahl der angebotenen Maßnahmen stetig zunimmt (vgl. Tab. 4.39).

Tab. 4.39: Die Bewertung des aktuellen Angebots differenziert nach der Anzahl der angebotenen Maßnahmen

Zufriedenheit mit aktuellem Angebot insgesamt	Anzahl der angebotenen Maßnahmen				N
	Keine oder eine	Zwei oder drei	Vier oder fünf	Sechs bis neun	
Ja	48,0	57,0	81,8	93,5	220
Nein	52,0	43,0	18,2	6,5	128
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	348

⁴⁷ Cramer-V=0,374; P=0,000.

Zum Vergleich: Der Zusammenhang zwischen der Bewertung der Familienfreundlichkeit und der Anzahl der „harten“ angebotenen Maßnahmen ist mit Cramer-V=0,175 bei einer Signifikanz von 0,001 ungleich geringer.

Betrachtet man jede der in Tabelle 4.38 aufgelisteten Fragen differenziert nach dem familienfreundlichen Klima wird deutlich, dass Personen, die ihren Arbeitgeber als eher familienunfreundlich bewerten, sich wesentlich häufiger ein vielfältigeres und auf die persönlichen Bedürfnisse des Arbeitgebers zugeschnittenes Angebot wünschen, als Personen in einem familienfreundlichen Klima. Auch sind Arbeitnehmer in einem familienunfreundlichen Klima wesentlich häufiger mit dem aktuellen Angebot des Arbeitgebers unzufrieden, als es die Vergleichsgruppe ist. Eine Darstellung des Zusammenhangs zwischen dem „familienfreundlichen Klima“ und der Anzahl der angebotenen Maßnahmen bietet einen Erklärungsansatz für dieses Antwortverhalten (vgl. Tab. 4.40).

Tab. 4.40: Anzahl der angebotenen Maßnahmen differenziert nach familienfreundlichem Klima

Anzahl der angebotenen Maßnahmen	Familienfreundliches Klima		Gesamt 1		
	eher familienunfreundlich	familienfreundlich	Anzahl insgesamt	%	
Keine oder eine Maßnahme	41,7	21,8	102	28,5	
Zwei oder drei Maßnahmen	40,0	40,8	145	40,5	
Vier oder fünf Maßnahmen	11,7	27,7	80	22,3	
Sechs bis neun Maßnahmen	6,7	9,7	31	8,7	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	120	238	358	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Es zeigt sich hier, dass ein positives Klima bezüglich Familien wahrscheinlicher ist, wenn mehr Maßnahmen angeboten werden. Dieser Zusammenhang ist statistisch signifikant⁴⁸.

Die bisherige Auswertung lässt mit großer Wahrscheinlichkeit zwei miteinander verwobene Erklärungen zu. Erstens: Ein Arbeitgeber, der familienfreundliche Maßnahmen einführt, ist sich der Problematik des Themas bewusst und grundsätzlich offener gegenüber Problemen seiner Angestellten. Mündliche Absprachen und eine familiengerechtere Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe werden ermöglicht und deren Notwendigkeit wird wahrgenommen. Zweitens: Arbeitnehmer, die wissen, dass das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf von ihren Vorgesetzten auch als ein solches wahrgenommen und thematisiert wird, haben weniger Ängste, individuelle Arrangements bei Vorgesetzten und Kollegen nachzufragen und haben bei dieser Handlungsweise wahrscheinlich auch weniger die Befürchtung, dass Kollegen ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige sich hierzu negativ äußern.

Dies zeigt ganz deutlich, dass ein familienfreundlicher Betrieb sich nur durch die Einführung „harter“ familienfreundlicher Maßnahmen bei gleichzeitiger Schaffung eines prinzipiell für flexible und kurzfristige Lösungen offenen Klimas auszeichnen kann.

Eine Betrachtung der in Tab. 4.38 aufgelisteten Fragen differenziert nach Geschlecht, der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder danach, ob die Befragten Kinder im Vorschulalter haben, ergibt keine wesentlichen Unterschiede im Antwortverhalten.

4.6 Das Thema Familienfreundlichkeit: Meinungen und Bewertungen

Die Arbeitnehmer wurden, unabhängig von der konkreten Situation des eigenen Arbeitsplatzes, auch ganz allgemein nach dem Stellenwert, den das Thema Familienfreundlichkeit ihrer Meinung nach hat, gefragt. Diese allgemeinen Aussagen zum gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Kontext des Themas sollen im Folgenden betrachtet werden.

⁴⁸ Cramer-V=0,242; P=0,000.

Im Anschluss daran werden die Wirkungen der familienfreundlichen Maßnahmen aus Arbeitnehmer-sicht dargestellt. Hier stehen, wie bei der Arbeitgeberbefragung, betriebswirtschaftliche Aspekte im Vordergrund.

4.6.1 Bewertung des gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Kontextes des Themas Familienfreundlichkeit

Fragt man die Arbeitnehmer danach, ob sie Familienfreundlichkeit für eines der wichtigsten Themen in Deutschland halten, stellt man starke Differenzen im Antwortverhalten fest. 39,7% stimmen der Aussage zu, aber ebenso viele (40,1%) lehnen sie ab (vgl. Tab. 4.41).

Basierend auf diesem Ergebnis lässt sich vermuten, dass das Thema Familienfreundlichkeit nicht so prominent positioniert ist. Entweder stehen für die Befragten zurzeit andere Probleme im Vordergrund, etwa die derzeitige Arbeitsmarktlage, oder es fehlt in Teilen der Bevölkerung ein Bewusstsein für die Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Tab 4.41: Bewertung der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Themas

	Stimme					N
	voll zu				gar nicht zu	
	1	2	3	4	5	
	%					
Familienfreundlichkeit ist bereits heute eines der wichtigsten Themen in Deutschland.	21,8	17,9	20,2	21,3	18,8	357

Aufgrund der Tatsache, dass die befragten Rheinland-Pfälzer überwiegend im klassischen Familienmodell leben, innerhalb dessen die Frau die Aufgabe der Betreuung wahrnimmt, liegt die Vermutung nahe, dass Frauen dem Thema eine höhere Relevanz beimessen. Dies bestätigen die Untersuchungsergebnisse jedoch nicht. Frauen unterscheiden sich in ihrer Bewertung kaum von Männern.

Tab. 4.42: Bedeutung des Themas differenziert nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes

Familienfreundlichkeit ist bereits heute eines der wichtigsten Themen in Deutschland.	Elternschaft und Alter des Kindes			Gesamt 1		
	Kinder bis 6 Jahre	Kinder ab 7 Jahren	Keine Kinder	Anzahl insgesamt	%	
Stimme voll zu	13,7	27,5	23,2	77	21,8	
2	21,4	16,2	16,8	64	18,1	
3	14,5	16,9	31,6	71	20,1	
4	24,8	19,0	20,0	75	21,2	
Stimme gar nicht zu	25,6	20,4	8,4	67	18,9	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	117	142	95	354	100,0
	%	100,0	100,0	100,0	-	-

Die wahrgenommene gesellschaftliche Relevanz des Themas Familienfreundlichkeit wird von Eltern kleiner Kinder deutlich geringer eingeschätzt als von Kinderlosen und von Eltern mit älteren Kindern. Dies verweist darauf, dass sich Eltern mit ihren Problemen in Deutschland nicht ausreichend unterstützt fühlen (vgl. Tab. 4.42).

Besonders deutliche Unterschiede bestehen zwischen den verschiedenen Statusgruppen. Bzgl. Schulbildung, Berufsausbildung und beruflichem Status ergibt sich ein konsistentes Bild: Die statushöheren Personen schätzen den aktuellen Stellenwert geringer ein. 61% der Personen mit Hauptschul-

abschluss stimmen der Aussage zu, aber nur 35% der Personen mit einem anderen Abschluss⁴⁹. Auch bei den Ausbildungsabschlüssen spiegelt sich dieses Bild wieder. Über 50% der Befragten mit Studienabschluss oder Promotion stimmen der Aussage nicht zu.

Die Differenzierung nach dem beruflichen Status zeigt ebenfalls dieses Bild (vgl. Tab. 4.43). Je höher der Status, als desto unwichtiger nimmt der Befragte das Thema im gesamtgesellschaftlichen Kontext wahr. Dies könnte darauf schließen lassen, dass Personen mit unterdurchschnittlichem Status einen geringeren Problemdruck verspüren. Frauen sind hier häufiger nicht voll berufstätig und das Thema „Verantwortete Elternschaft“ könnte in dieser Gruppe nicht diese Bedeutung erlangen, wie in statushohen Schichten. Allerdings kann dies mit den vorhandenen Daten nicht detaillierter analysiert werden. Ein Alterseffekt konnte nicht festgestellt werden.

Tab. 4.43: Bedeutung des Themas differenziert nach dem beruflichen Status der Befragten

Familienfreundlichkeit ist bereits heute eines der wichtigsten Themen in Deutschland.	Beruflicher Status in %			Gesamt 1		
	Arbeiter	Einfache/mittlere Angestellte und Beamte	Qualifizierte/leitende Angestellte u. Beamte	Anzahl insgesamt	%	
Stimme voll zu	42,9	23,3	14,6	78	21,8	
2	19,6	21,6	15,1	64	17,9	
3	14,3	19,0	22,7	72	20,2	
4	12,5	23,3	22,7	76	21,3	
Stimme gar nicht zu	10,7	12,9	24,9	67	18,8	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	56	116	185	357	100,0
	%	100,0	100,0	100,0	-	-

Es gibt bereits zahlreiche Hinweise darauf, dass Familienfreundlichkeit keineswegs nur ein Thema für Frauen ist. Dies zeigt die Analyse des Nutzungsverhaltens und die des Grades der Informiertheit der Befragten. Auch der Vergleich der Geschlechter bei der Bewertung des Themas im gesamtgesellschaftlichen Kontext hat dies eindeutig erwiesen. Dennoch wird dieser Sachverhalt noch deutlicher, wenn man sich die in Tabelle 4.44 dargestellte Häufigkeitsverteilung ansieht. Etwa 50% aller Befragten stimmen der Aussage, dass familienfreundliche Maßnahmen nur für Frauen interessant sind, gar nicht zu. Der Anteil der Zustimmungen ist dagegen verschwindend gering.

Ein Unterschied zwischen Männern und Frauen in der Bewertung lässt sich hier auch nicht feststellen. Eltern lehnen die Aussage noch stärker ab, als Personen ohne Kinder. Eltern kleinerer Kinder noch etwas deutlicher als die übrigen Gruppen. Ein Alterseffekt besteht auch hier nicht.

Tab 4.44: Bewertung: Familienfreundlichkeit ist nur für Frauen interessant

	Stimme					N
	voll zu				gar nicht zu	
	1	2	3	4	5	
	%					
Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nur für Frauen interessant.	0,8	3,9	16,5	29,1	49,6	357

Bei der Interpretation der Ablehnung zu der Aussage „Wichtigkeit des Themas in Deutschland“ wurde in Aussicht gestellt, dass hier ein Zusammenhang mit der derzeitigen Arbeitsmarktlage bestehen könne. Das in Tabelle 4.45 dargestellte Item bildet einen ähnlichen Sachverhalt ab. Über 50% der Befragten sind der Meinung, dass man bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage keine Rücksicht auf die Familien-

⁴⁹ Cramer-V= 0,280; P=0,000.

freundlichkeit des Arbeitgebers nehmen kann. Allerdings ist hier kein Zusammenhang zwischen beiden Aussagen festzustellen. Die Befragten, die die Wichtigkeit des Themas als gering einschätzen, sind nicht per se der Meinung, dass man keine Rücksicht auf die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers nehmen kann.

Tab. 4.45: Familienfreundlichkeit und derzeitige Arbeitsmarktlage

	Stimme voll zu					Stimme gar nicht zu	N
	1	2	3	4	5		
	%						
Bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage kann man keine Rücksicht darauf nehmen, ob der Arbeitgeber besonders familienfreundlich ist.	31,7	19,8	28,6	9,3	10,5	353	

Differenziert man die Bewertung dieser Aussage wiederum nach Geschlecht, ist festzustellen, dass Frauen etwas stärker zustimmen als Männer, allerdings handelt es sich hier nur um einen sehr schwachen Zusammenhang, der statistisch nicht signifikant und daher zu vernachlässigen ist. Auffällig ist, dass Personen ohne Kinder häufiger der Meinung sind, dass diese Aussage zutrifft. 42% stimmen hier voll zu, während nur 28,2% der Eltern dies tun. Jüngere Personen stimmen dieser Aussage häufiger voll zu und lehnen sie auch seltener ab, allerdings ohne, dass hier ein statistisch signifikantes Niveau erreicht wird. In Bezug auf Statusunterschiede lassen sich ebenfalls keine eindeutigen Tendenzen feststellen.

Die Personen, die Probleme im Hinblick auf Familienfreundlichkeit thematisieren, indem sie auf die aktuelle Arbeitsmarktlage verweisen, stimmen auch zum größten Teil der in Tabelle 4.46 aufgeführten Aussage zu. Auch hier äußern etwa 50% der Befragten Skepsis. Familienfreundliche Maßnahmen wie Teilzeitarbeit oder Elternzeit, die unmittelbar in betriebliche Abläufe eingreifen, führen zu einer Benachteiligung, so zumindest die Befürchtung nahezu der meisten Befragten. Rechnet man die Kategorie drei hier hinzu, die zumindest eine gewisse Vorsicht der Beschäftigten gegenüber der Nutzung solcher Maßnahmen zum Ausdruck bringt, sehen 78% hier Probleme. Familiengründung und Familienbetreuung erscheinen den Befragten wenig vereinbar mit dem beruflichen Fortkommen.

Tab. 4.46: Berufliche Benachteiligung durch die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen

	Stimme voll zu					Stimme gar nicht zu	N
	1	2	3	4	5		
	%						
Wer flexible Arbeitszeitregelungen wie z.B. Teilzeitarbeit oder die Elternzeit nutzt, wird beruflich benachteiligt.	21,5	27,8	28,7	14,6	7,4	349	

Frauen stimmen hier etwas stärker zu als Männer, allerdings wiederum ohne statistische Signifikanz. Das gleiche lässt sich für Personen ohne Kinder festhalten. Gehobene und höhere Beamte bzw. qualifizierte und leitende Angestellte stimmen in der Tendenz etwas stärker zu. Dies könnte mit stärkeren Karriereambitionen erklärt werden. Allerdings ist auch hier eine statistische Signifikanz nicht gegeben. Eine eindeutige Tendenz nach Altersgruppen ergibt sich ebenfalls nicht.

Die letzte Aussage, die die Bewertung des Themas Familienfreundlichkeit im gesamtgesellschaftlichen bzw. wirtschaftspolitischen Kontext aus Sicht der Arbeitnehmer abrundet, lautete: „Eine bessere Ver-

einbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft“. Die weitaus größte Zahl der Befragten, nahezu 80%, stimmt hier zu und weist der Wirtschaft damit eindeutig Pflichten bei der Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu (vgl. Tab. 4.47).

Tab. 4.47: Bewertung der Rolle der Wirtschaft

	Stimme voll zu					N
	1	2	3	4	Stimme gar nicht zu	
	%					
Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft.	49,0	29,5	11,0	6,8	3,7	353

Differenziert man unterschiedliche Personengruppen, zeigt sich, dass Frauen statistisch signifikant stärker zustimmen als Männer (vgl. Tab. 4.48)⁵⁰. Etwa 86% der weiblichen Befragten sind dieser Meinung, dagegen nur 68% der männlichen.

Tab. 4.48: Bewertung der Rolle der Wirtschaft differenziert nach Geschlecht

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft.	Geschlecht in %		Gesamt 1		
	Männlich	Weiblich	Anzahl insgesamt	%	
Stimme voll zu	34,7	58,9	173	49,0	
2	33,3	26,8	104	29,5	
3	16,0	7,7	39	11,0	
4	9,0	5,3	24	6,8	
Stimme gar nicht zu	6,9	1,4	13	3,7	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	144	209	353	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Für das Merkmal Elternschaft ergibt sich hingegen kein eindeutiger Unterschied. Auch bei Merkmalen, die auf einen Statusunterschied hinweisen, wie etwa Bildung oder die berufliche Position, ergeben sich keine eindeutigen Tendenzen. Wesentliche Unterschiede im Antwortverhalten von Personen unterschiedlichen Alters existieren ebenfalls nicht.

4.6.2 Betriebswirtschaftliche Aspekte familienfreundlicher Maßnahmen

Neben der Bewertung der gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Aspekte wurden die Arbeitnehmer ebenfalls dazu aufgefordert, Aussagen über die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen zu bewerten. Diese Aussagen erfassen, analog zu der Arbeitgeberbefragung, betriebswirtschaftliche Aspekte von Familienfreundlichkeit. Die Arbeitnehmer gaben ihre Einschätzung darüber ab, ob familienfreundliche Maßnahmen ihrer Meinung nach die Arbeitszufriedenheit steigern, die Bindung an den Arbeitgeber fördern, die Loyalität zum Arbeitgeber erhöhen, die Fehlzeiten senken und die Leistungsfähigkeit steigern.

Tabelle 4.49 zeigt, dass die Zustimmung zu allen Aussagen sehr stark ist. Nach Meinung der Arbeitnehmer haben familienfreundliche Maßnahmen die stärksten positiven Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und die Bindung an den Arbeitgeber.

⁵⁰ Cramer-V=0,269; P=0,000.

Tab. 4.49: Bewertung der Auswirkung von familienfreundlichen Maßnahmen

	Stimme voll zu				Stimme gar nicht zu	N
	1	2	3	4	5	
	%					
Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigert die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter.	68,9	30,6	0,3	0,3	0,0	350
Familienfreundliche Maßnahmen helfen, Arbeitnehmer an einen Arbeitsplatz zu binden.	61,1	30,3	7,0	1,4	0,3	357
Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Loyalität der Arbeitnehmer zum Arbeitgeber.	47,5	41,9	8,7	1,7	0,3	356
Familienfreundliche Maßnahmen senken die Fehlzeiten der Arbeitnehmer.	42,2	43,1	12,1	2,0	0,6	346
Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer.	44,4	44,9	9,3	1,1	0,3	356

Eine Faktoranalyse über alle in diesem Kapitel bisher vorgestellten Aussagen hinweg deutet darauf hin, dass Personen, die familienfreundlichen Maßnahmen eine starke positive Wirkung zuschreiben, auch in einem hohen Maße der Ansicht sind, dass „Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft ist“⁵¹. Familienfreundlichkeit ist nach Meinung der Arbeitnehmer gewinnbringend für Arbeitnehmer und Arbeitgeber und wird somit auch als eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft betrachtet.

Basierend auf den Ergebnissen der Faktoranalyse werden die in Tab. 4.49 aufgeführten Aussagen und die Aussage „Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft“ zu einem Indikator „Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen“ zusammengefasst“.

Tab. 4.50: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen

	Anzahl	%
Äußerst stark	141	42,2
Sehr stark	103	30,8
Eher stark	63	18,9
Schwach	27	8,1
Gesamt	334	100,0

Der Indikator zeigt, dass 42,2% der Befragten, die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen als äußerst stark einschätzen. Diese Befragten stimmen nahezu alle bei jeder Aussage voll zu. Die zweite Personengruppe geht davon aus, dass sich familienfreundliche Maßnahmen sehr stark auf Arbeitnehmer auswirken. Sie stimmen den Aussagen entweder überwiegend mit der Kategorie 1 oder 2 zu. Starke Auswirkungen sehen immer noch 18,9% der Befragten. Sie stimmen den Aussagen überwiegend mit der Kategorie 2 zu. Die vierte Personengruppe empfindet die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen eher als schwach. Diese Befragten sind skeptischer gegenüber den Wirkungen, etwa in Bezug auf die Senkung der Fehlzeiten oder die Steigerung der Leistungsfähigkeit. Sie vergeben den Wert 3 wesentlich häufiger als alle anderen Gruppen oder stimmen vereinzelt Aussagen nicht oder gar nicht zu. Diese Gruppe stellt jedoch mit 8,1% bei Weitem die Minderheit dar (vgl. Tab. 4.50).

⁵¹ Die Faktorenanalyse ergibt drei Faktoren, die 55% der Gesamtvarianz erklären.

Für die Mehrzahl der Befragten liegen die Bewertungen der Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen eng beieinander, es wurde jedoch trotzdem untersucht, ob es tendenzielle Differenzen zwischen unterschiedlichen Merkmalsträgern gibt. Differenziert man die Gruppen nach Geschlecht lässt sich zwar ein nur sehr schwacher, aber statistisch signifikanter Zusammenhang feststellen⁵². Tendenziell bewerten Frauen die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen stärker als Männer. Sie sind auch insgesamt weniger skeptisch gegenüber dem Nutzen dieser Maßnahmen (vgl. Tab. 4.51). Dies könnte damit zusammenhängen, dass die Frauen unter den Befragten öfter die Verantwortung für die Kinderbetreuung tragen und daher unmittelbar eine stärkere Entlastung durch familienfreundliche Maßnahmen empfinden.

Tab. 4.51: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen differenziert nach Geschlecht

Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen	Geschlecht in %		Gesamt 1		
	männlich	weiblich	Anzahl insgesamt	%	
Äußerst stark	34,3	47,7	141	42,2	
Sehr stark	32,8	29,4	103	30,8	
Stark	19,7	18,3	63	18,9	
Schwach	13,1	4,6	27	8,1	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	137	197	334	100,0
	%	100,0	100,0	-	-

Unterschiede zwischen Eltern und kinderlosen Personen ergeben sich nicht. Es existiert jedoch ein Unterschied nach Schulabschluss. Befragte mit Hauptschulabschluss bewerten die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen wesentlich häufiger als äußerst stark als die Vergleichsgruppen. Betrachtet man das Merkmal Berufsausbildung, lässt sich feststellen, dass Personen mit Studienabschluss oder Promotion etwas skeptischer sind als die anderen Ausbildungsgruppen.

Tab. 4.52: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen differenziert nach beruflichem Status

	Beruflicher Status in %				Gesamt 1		
	Arbeiter	Einfache/mittlere Angestellte u. Beamte	Qualifizierte u. leitende Angestellte	Beamte	Anzahl insgesamt	%	
Äußerst stark	48,1	36,1	47,3	35,7	141	42,2	
Sehr stark	38,5	27,8	23,3	46,4	103	30,8	
Stark	5,8	29,9	16,3	17,9	63	18,9	
Schwach	7,7	6,2	13,2	0,0	27	8,1	
Gesamt 2	Anzahl insgesamt	52	97	56	56	334	100,0
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-

Eine Differenzierung nach Statusgruppen zeigt, dass Arbeiter überwiegend von äußerst starken Auswirkungen ausgehen, ebenso qualifizierte und leitende Angestellte. Diese sind aber im Vergleich auch etwas skeptischer als Personen anderer Statusgruppen (vgl. Tab. 4.52). Differenzen zwischen Personen unterschiedlicher Alterskohorten existieren nicht.

⁵² Cramer-V=0,183; P=0,011.

4.7 Verbesserungswünsche zum kommunalen Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten

Will man Aussagen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinsichtlich der Bedürfnisse von Arbeitnehmern machen, stellt eine Konzentration alleine auf den betrieblichen Kontext eine starke Beschränkung der Aussagemöglichkeiten dar. Die Lebens- und Arbeitswelt von Eltern wird zu einem erheblichen Teil auch durch Angebote der Kommunen beeinflusst. So stellt etwa der Mangel an Betreuungsplätzen für Kinder eine Restriktion hinsichtlich der Zeiteinteilung der Eltern dar. Schulferien, so die Vermutung, stellen Eltern, die beide berufstätig sind und insbesondere kleinere Kinder nicht ohne Betreuung sich selbst überlassen wollen, vor erhebliche Probleme. Auch die Qualität oder die Kosten der Betreuung sind Aspekte mit denen sich Eltern oft intensiv auseinandersetzen müssen.

Um hier einen Einblick in die Situation in Rheinland-Pfalz zu erlangen, wurden alle Befragungsteilnehmer nach ihrer Meinung bezüglich bestimmter Verbesserungen des kommunalen Angebots gefragt. Tabelle 4.53 gibt einen Überblick über die Antworten der Befragten. Die Ergebnisse sind eindeutig: Verbesserungen werden auf allen Ebenen für wichtig erachtet, aber es bestehen doch erhebliche Unterschiede bei den einzelnen Maßnahmen.

Tab. 4.53: Bewertung der Wichtigkeit der Verbesserungen kommunaler Betreuungsangebote

	Sehr wichtig	Wichtig	Unwichtig	N
Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen flexibilisieren.	51,4	42,6	6,0	350
Die Qualität der Betreuung verbessern.	41,0	45,7	13,3	324
Mehr Ganztagsplätze in Kindergärten zur Verfügung stellen.	46,3	43,2	10,5	352
Die Anzahl der Kinderkrippen für Ein- bis Dreijährige erhöhen.	36,1	37,6	26,3	346
Die Anzahl der Kinderhorte erhöhen.	31,8	52,2	16,0	343
Mehr Ganztagschulen einrichten.	28,4	42,8	28,7	348
Die Kosten für einen Betreuungsplatz senken.	44,7	39,6	15,7	331
Die Ferienangebote z.B. der Stadt ausweiten.	25,7	47,4	26,9	342

Bildet man den Durchschnitt über die Anzahl der Nennungen aller Bewertungen, erhält man die in Tabelle 4.54 dargestellte Rangfolge für alle Befragten. Die Wünsche nach einer Flexibilisierung von Betreuungseinrichtungen und der Bereitstellung von mehr Ganztagsplätzen in Kindergärten stehen dabei an erster bzw. zweiter Stelle. Eine Ausweitung der Ferienangebote wird von den wenigsten Befragten für sehr wichtig erachtet. Auch die Einrichtung von Ganztagschulen steht, anders als es die derzeitige Diskussion vermuten lässt, nur auf Platz 8.

Tab. 4.54: Verbesserungen der kommunalen Betreuungsmöglichkeiten nach Wichtigkeit

Rang	Item	Durchschnittliche Bewertung*
1	Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen flexibilisieren	1,55
2	Mehr Ganztagsplätze in Kindergärten zur Verfügung stellen	1,64
3	Die Kosten für einen Betreuungsplatz senken	1,71
4	Die Qualität der Betreuung verbessern	1,72
5	Die Anzahl der Kinderhorte erhöhen	1,84
6	Die Anzahl der Kinderkrippen für Ein- bis Dreijährige erhöhen	1,90
7	Mehr Ganztagschulen einrichten	2,00
8	Die Ferienangebote z.B. der Stadt ausweiten	2,01

* Je kleiner der Wert, desto wichtiger ist die Verbesserung für die Befragten.

Überprüft man diese Rangfolge im Hinblick darauf, ob die Befragten Kinder im Alter bis sechs Jahren oder ältere Kinder haben, zeigen sich leichte Abweichungen bei den Bedeutungszuweisungen. Beide Personengruppen nennen die Flexibilisierung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen an erster Stelle, die Eltern kleiner Kinder erachten diesen Sachverhalt im Durchschnitt jedoch als noch wichtiger. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen diesen Elterngruppen bei dieser Thematik gering (vgl. Tab. 4.55).

Tab. 4.55: Ranking der Wichtigkeit der Verbesserungen kommunaler Betreuungsmöglichkeiten differenziert nach Eltern mit Kindern bis 6 Jahre und Eltern mit Kindern ab 7 Jahre

Eltern mit Kindern bis 6 Jahre N = 117			Eltern mit Kindern ab 7 Jahre N=142		
Rang	Item	Durchschnittl. Bewertung*	Rang	Item	Durchschnittl. Bewertung*
1	Öffnungszeiten flexibilisieren	1,46	1	Öffnungszeiten flexibilisieren	1,58
2	Mehr Ganztagsplätze in Kindergärten	1,63	2	Die Kosten für einen Betreuungsplatz senken	1,69
3	Die Kosten für einen Betreuungsplatz senken	1,75	3	Mehr Ganztagsplätze in Kindergärten	1,70
4	Die Qualität der Betreuung verbessern	1,77	4	Die Qualität der Betreuung verbessern	1,72
5	Die Anzahl der Kinderhorte erhöhen	1,84	5	Die Anzahl der Kinderhorte erhöhen	1,91
6	Anzahl der Kinderkrippen erhöhen	1,87	6	Die Ferienangebote z.B. der Stadt ausweiten	2,00
7	Die Ferienangebote z.B. der Stadt ausweiten	1,97	7	Anzahl der Kinderkrippen erhöhen	2,01
8	Mehr Ganztagschulen einrichten	2,04	8	Mehr Ganztagschulen einrichten	2,01

* Je kleiner der Wert, desto wichtiger ist die Verbesserung für die Befragten.

Mit der Betrachtung der Antworten zu den kommunalen Betreuungsmöglichkeiten, sind alle Fragen ausgewertet. Die Ergebnisse der Auswertung werden nun in einem kurzen Fazit noch einmal resümiert.

4.8 Zusammenfassung der Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Die Auswertung der familiären Situation der 358 Befragten zeigt, dass die rheinland-pfälzischen Arbeitnehmer überwiegend in einer klassischen Familienkonstellation leben. 63,8% aller Befragten geben an, dass sie einen Partner bzw. eine Partnerin und Kinder haben. In einer kinderlosen Partnerschaft leben 18,5% aller Befragten. Betrachtet man die Partnerschaften mit Kindern bezüglich der Erwerbstätigkeit, ergibt sich ebenfalls ein eher traditionelles Bild: Frauen sind überwiegend „Hinzuverdienerinnen“, während der größte Teil der Männer Hauptverdiener ist.

Das Kapitel über den beruflichen Hintergrund der Befragten liefert erste Anhaltspunkte für die Motive dieser Arbeitsteilung. Die 112 Teilzeitbeschäftigten geben meist an, dass sie wegen ihrer Kinder nicht länger arbeiten wollen. Die Entscheidung gegen eine Vollzeitstelle wird von diesen Personen überwiegend aus dem Wunsch heraus gefällt, selbst für die Kinder da zu sein.

Insgesamt besitzt die Familie für Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz einen sehr hohen Stellenwert. 56,3% geben an, sie sei wichtiger als der Beruf und 35,5% halten beides für gleich wichtig. Für Eltern liegen diese Zahlen noch höher. Ebenso betonen die meisten Befragten, dass familienfreundliche Maßnahmen für sie wichtig sind. Insbesondere für Eltern ist die Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers bei der Wahl des Arbeitsplatzes relevant.

Fast jeder Arbeitgeber der Befragten erlaubt es, mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kolleginnen mündliche Absprachen zu treffen, um Privatleben und Beruf besser miteinander in Einklang bringen zu können. Die meisten Unternehmen bieten darüber hinaus zumindest zwei oder drei weitere Maßnahmen an. Weitere 31% zum Teil sogar erheblich mehr. Als besonders hilfreich bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden von den Arbeitnehmern flexible Arbeitszeiten und Notfallhilfen erachtet. Die Arbeitnehmer sind überwiegend gut über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen informiert, Eltern etwas besser als kinderlose Personen.

Die rheinland-pfälzischen Arbeitgeber werden von den Befragten mehrheitlich als familienfreundlich bewertet. Die Analyse zeigt, dass hier zwei sich gegenseitig beeinflussende und ergänzende Aspekte ausschlaggebend sind: Zum einen spielt die Anzahl der angebotenen Maßnahmen eine große Rolle, zum anderen bewirkt ein familienfreundliches Klima am Arbeitsplatz eine positivere Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers. Ein familienfreundlicher Betrieb zeichnet sich durch ein gutes Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen und ein prinzipiell flexibles und für kurzfristige Lösungen offenes Klima aus. Für die Zukunft wünschen sich die meisten Arbeitnehmer ein vielfältigeres und auf die persönlichen Bedürfnisse besser zugeschnittenes Angebot.

Die Bewertung des Themas Familienfreundlichkeit im gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftspolitischen Kontext fällt uneinheitlich aus. Für Teile der Befragten ist Familienfreundlichkeit bereits eines der wichtigsten Themen in Deutschland, für ebenso viele Befragte jedoch nicht. Insbesondere Eltern scheinen hier eher skeptisch zu sein. Das Thema ist also noch nicht so prominent positioniert wie es angesichts der Probleme in Deutschland wünschenswert wäre.

Auch lässt die derzeitige Arbeitsmarktlage nach Meinung vieler Arbeitnehmer die Bedeutung der Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers in den Hintergrund treten. Ebenso fürchten Arbeitnehmer häufig, dass sich die Inanspruchnahme von Elternzeit oder von Teilzeit nachteilig auf ihren beruflichen Werdegang auswirken könnte.

Dennoch, trotz oder gerade wegen dieser Vorbehalte, sehen die Befragten mit überragender Mehrheit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft an.

Dies wird flankiert und gestützt von der Bewertung der betriebswirtschaftlichen Aspekte von Familienfreundlichkeit. Fast alle Befragten sind der Ansicht, dass familienfreundliche Maßnahmen positive Auswirkungen für Betriebe, Unternehmen, Verwaltungen oder sonstige Arbeitsstätten mit sich bringen. Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen empfinden die Befragten sowohl als gewinnbringend für sich selbst, als auch für die Wirtschaft.

Bei den Verbesserungswünschen zum kommunalen Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen für alle untersuchten Befragten die Flexibilisierung der Öffnungszeiten, die Einführung von mehr Ganztagsplätzen in Kindergärten, die Senkung der Kosten für einen Betreuungsplatz, aber auch die Verbesserung der Betreuungsqualität auf den ersten Plätzen.

Die Einschätzung, dass auch die Betrachtung kinderloser Personen einen Informationsgewinn für wirtschaftliche und politische Akteure erbringt, wurde bestätigt. Kinderlose Personen messen zwar Familie einen etwas geringeren Stellenwert bei als Eltern und geben folgerichtig auch seltener an, dass familienfreundliche Maßnahmen für sie persönlich wichtig sind, dennoch profitiert nach eigenem Bekunden auch diese Personengruppe von den Maßnahmen im Hinblick auf eine bessere Work-Life-Balance. Auch die Befragten ohne Kinder nutzen familienfreundliche Maßnahmen in einem hohen Maße. Sie sind darüber hinaus im gleichen Maße von den positiven Auswirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen überzeugt, was ein Hinweis darauf ist, dass ein familienfreundlicher Arbeitgeber auch Leistungssteigerungen bei dieser Mitarbeitergruppe erwarten kann.

Das Thema Familienfreundlichkeit, dies zeigen die Studienergebnisse sehr eindeutig, ist kein reines „Frauenthema“ (mehr). Die Aussage „Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nur für Frauen interessant“ wird von den meisten Befragten abgelehnt und zwar unabhängig von deren Geschlecht. Das tatsächliche Verhalten der Befragten untermauert diese Aussage: Männer und Frauen nutzen in etwa gleichem Umfang familienfreundliche Maßnahmen und sie sind gleichermaßen über die Angebote ihres Arbeitgebers informiert. Auch bezüglich der Verbesserungswünsche des betrieblichen Angebots und der Einschätzung der Wichtigkeit des Themas für Deutschland unterscheiden sich die Geschlechter nicht. Lediglich die Auswirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen auf die Arbeitnehmer werden von den befragten Frauen als etwas stärker eingeschätzt.

Im Kontext dieses eindeutigen Ergebnisses ist die Situation am konkreten Arbeitsplatz negativ zu bewerten. Denn der Aussage „Die familiären Verpflichtungen von Frauen werden bei uns stärker berücksichtigt, als die von Männern“ stimmen 57% der Befragten zu (vgl. Tab. 4.35). Hier muss also eindeutig ein Umdenken auf Seiten der Arbeitgeber stattfinden: Familie ist ein Thema auch für Männer. Diese nehmen familiäre Verpflichtungen wahr, nutzen Maßnahmen und können von diesen ebenso profitieren wie Frauen.

Das nächste Kapitel bietet zu diesem Aspekt und darüber hinaus einen Vergleich der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive.

5. Vergleich der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerperspektiven

Das zentrale Ziel dieser Studie ist es, die Zukunftschancen und Entwicklungspotenziale einer familienbewussten Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz aufzudecken. Zu diesem Zweck ist es erforderlich, die Perspektiven der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bezüglich ausgewählter Sachverhalte zu vergleichen.

Nach einer kurzen vergleichenden Beschreibung der Gruppenzusammensetzung anhand einiger ausgewählter soziodemografischer Merkmale (Kap. 5.1) wird darauf eingegangen, wie die beiden Akteursgruppen das Thema „Familienfreundlichkeit“ gesamtgesellschaftlich bewerten. Im Anschluss wird dargelegt, welche betriebswirtschaftlichen und mitarbeiterbezogenen Wirkungen die beiden Gruppen familienfreundlichen Maßnahmen zuschreiben. Sehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hier gleichermaßen Auswirkungen oder weichen die Beurteilungen nennenswert voneinander ab (Kap. 5.2)?

Es ist im Anschluss an diese Fragestellung zu überprüfen, ob sich mögliche Unterschiede im Antwortverhalten durch die personenbezogenen Merkmale Alter, Geschlecht, Elternschaft oder Partnerschaft erklären lassen. Erst dann wird der Frage nachgegangen, wie Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten einschätzen und analysiert, ob sich hier Unterschiede zeigen.

Abschließend wird das Nutzungsverhalten der rheinland-pfälzischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen betrachtet. Zunächst wird darauf eingegangen, wie aus Arbeitgeberperspektive das Nutzungsverhalten der Beschäftigten eingeschätzt wird, um im Anschluss daran zu überprüfen, ob diese Fremdeinschätzung der tatsächlichen Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen entspricht. Es ist davon auszugehen, dass sich nur dann positive Effekte zeigen, wenn das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen auch den Ansprüchen und Bedürfnissen der Arbeitnehmer entgegenkommt. In diesem Kontext ist auch eine Gegenüberstellung der Fremdeinschätzung der Arbeitgeber hinsichtlich des Wissensstandes und des Nutzungsverhaltens der Arbeitnehmer und des tatsächlichen Informationsstandes vorzunehmen (Kap. 5.3).

Für diese Aufgabenstellung wurde ein neuer Datensatz erstellt, der die vergleichbaren Variablen für beide Befragungsgruppen beinhaltet. Es kommt infolge mitunter zu leichten Abweichungen in den Gesamtzahlen, die aber so minimal sind, dass sie vernachlässigt werden können. Insgesamt befinden sich 875 Fälle in dem zusammengeführten Datensatz. In den Tabellen werden im weiteren Verlauf Arbeitgeber mit AG und Arbeitnehmer mit AN abgekürzt.

5.1 Überblick über die Zusammensetzung beider Gruppen nach ausgewählten soziodemografischen Merkmalen

Bei einem Vergleich von Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist zu beachten, dass diese Substichproben im Hinblick auf einige Personmerkmale stark differieren. Vor allem die Zusammensetzung nach Geschlecht unterscheidet sich merklich. Insgesamt sind mehr Männer in der Gesamtstichprobe vertreten, allerdings ist der Frauenanteil der Arbeitnehmerstichprobe deutlich höher als der Frauenanteil der Arbeitgeberstichprobe. So sind lediglich ca. 30% der befragten Arbeitgeber weiblich, bei den Arbeitnehmern ist der Frauenanteil dagegen mit etwa 60% doppelt so hoch. Auch bzgl. des Alters der Befragten bestehen erhebliche Unterschiede wie Tabelle 5.1 zeigt:

Tab. 5.1: Durchschnittsalter der Befragten

		Durchschnittsalter	Gesamtdurchschnitt	N
AG	Männlich	47,1	45,3	359
	Weiblich	43,3		150
AN	Männlich	39,5	38,7	148
	Weiblich	38,1		209

Die Befragten der Arbeitgeberstichprobe sind durchschnittlich 6,5 Jahre älter als die befragten Arbeitnehmer. Der Altersunterschied bei den Frauen aus beiden Gruppen liegt bei ca. 5 Jahren, die männlichen Arbeitgeber sind im Durchschnitt ca. 7,5 Jahre älter als die Arbeitnehmer. Diese Altersdifferenz erscheint zu gering, um einen nennenswerten eigenständigen Kohorteneffekt auf das Antwortverhalten auszuüben. Sie wird deswegen bei der Interpretation der Ergebnisse nicht weiter berücksichtigt.

Tab. 5.2: Schulbildung

		Hauptschulabschluss	Mittlere Reife	Abitur	N
		%			
AG	Männlich	8,6	24,5	66,9	359
	Weiblich	6,8	31,5	61,7	146
	Gesamt	8,1	26,4	65,5	507
AN	Männlich	22,4	17,7	59,8	147
	Weiblich	14,8	44,8	40,4	210
	Gesamt	17,9	33,6	48,5	357

Bei den Arbeitgebern bestehen keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf den höchsten formalen Schulabschluss. Bei den Arbeitnehmern zeigen sich dagegen deutliche Unterschiede: 27% mehr Frauen als Männer besitzen einen Realschulabschluss, wohingegen mehr Männer einen Hauptschulabschluss oder Abitur haben. Auffällig ist die hohe Anzahl an männlichen „Abiturienten“ bei den Arbeitnehmern. Insgesamt ist davon auszugehen, dass mit Ausnahme der männlichen Arbeitnehmer, bei denen die Stichprobe einen ausgeprägten Bildungsbias aufweist, die drei anderen Teilstichproben die Grundgesamtheit valide repräsentieren. Es lässt sich vermuten, dass männliche Arbeitnehmer mit Hauptschulabschluss zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf eher distanziert sind und daher eine Befragung häufiger ablehnten, während Abiturienten dem Thema Familienfreundlichkeit gegenüber eher aufgeschlossen sind und infolge dessen eher bereit waren, sich an der Telefonbefragung zu beteiligen.

Es war zu testen, ob aufgrund dieser Gruppenunterschiede bei der Schulbildung das Antwortverhalten der Befragten variiert und ein Vergleich der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerdaten durch diese Unterschiede beeinflusst ist. Die Analysen zeigten, dass keine nennenswerten signifikanten Zusammenhänge zwischen Schulbildung und Aussagen zu den Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen festgestellt werden konnten. Dieses Kriterium spielt somit im Hinblick auf die Interpretation der Ergebnisse des Vergleichs keine Rolle und kann bei der Auswertung vernachlässigt werden.

Die Unterschiede bei der familiendemografischen Situation sind ebenfalls nur sehr gering ausgeprägt. Einzig beim Anteil derzeit partnerloser Personen, der bei den Arbeitnehmern etwa doppelt so groß ist, wie bei den Arbeitgebern, bestehen größere Differenzen (vgl. Tab. 5.3).

Tab. 5.3: Leben Sie zurzeit in einer Partnerschaft?

	AG %	AN %
Nein	8,2	17,2
Ja, gemeinsamer Haushalt	85,9	79,1
Ja, in getrennten Haushalten	5,9	3,7
Gesamt	100,0	100,0

Cramer-V= 0,142; P= 0,000 (N= 865)

Bezüglich der Kinderzahl finden sich leichte Unterschiede in beiden Substichproben: In der Arbeitnehmerstichprobe sind weniger Eltern als in der Arbeitgeberstichprobe. Allerdings ist diese Abweichung nicht signifikant und wohl auch über das unterschiedliche Durchschnittsalter der Probanden zu erklären.

Tab. 5.4: Anzahl der Kinder

	AG %	AN %	Gesamt %
Keine	22,0	27,0	24,1
Ein Kind	19,9	25,3	22,1
Zwei Kinder	40,4	33,4	37,5
Drei oder mehr Kinder	17,7	14,3	16,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Cramer-V=0,102; P= 0,028 (N= 869)

Die Familiensituation, soweit sie hier erfasst wurde, ist somit als relativ ähnlich zu bewerten. Die Frage, ob diese Merkmale beim Vergleich beider Gruppen dennoch einen Einfluss auf die Einstellung ausüben können, wird später in der Gegenüberstellung aufgegriffen.

5.2 Meinungen und Bewertungen – eine Gegenüberstellung

5.2.1 Gesamtgesellschaftliche und wirtschaftspolitische Positionierung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird von den Arbeitgebern überwiegend als ein wichtiges Handlungsfeld wahrgenommen: Lediglich 5% messen dem Thema keinerlei Relevanz bei. Es zeigt sich allerdings, dass die Arbeitgeber bei der Frage, ob Familienfreundlichkeit in Deutschland bereits ein wichtiges Thema ist, geteilter Meinung sind: 46% verneinen diese Frage. Da zugleich auch verstärkter Handlungsbedarf bei Bund und Ländern gesehen wird, lässt sich schlussfolgern, dass aus Arbeitgeberperspektive die Vereinbarkeitsproblematik einen noch größeren Stellenwert im tagespolitischen Geschehen einnehmen sollte. Eine überwältigende Mehrheit von fast 90% der Arbeitgeber ist zudem der Ansicht, dass die Vereinbarkeitsproblematik für das Wirtschaftssystem von großer Bedeutung ist (vgl. Kap. 3.3). Dass 68,5% meinen, angesichts des demografischen Wandels sei verstärkt in familienfreundliche Maßnahmen zu investieren, unterstreicht dieses Ergebnis (vgl. Anhang AG 11.10). Ferner wird eine familienbewusste Ausgestaltung der Personalpolitik von den Befragten als wichtige Arbeitgeberaufgabe befürwortet (vgl. Kap. 3.3)

Die Beurteilung der Wichtigkeit von Familienfreundlichkeit in Deutschland spaltet auch die befragten Arbeitnehmer in zwei Lager: 39,7% sehen das Thema bereits als etabliert, aber fast ebenso viele (40,1%) können dem nicht zustimmen. Bei der Aussage, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft sei, ist dagegen eine eindeutige Antworttendenz erkennbar: 49% der Arbeitnehmer stimmen voll zu (vgl. Anhang AN 17.1 und 17.10). Es lässt sich aufgrund der Antwortverteilung eine gewisse Erwartungshaltung der Arbeitnehmer an die Arbeitgeber unterstellen, weshalb davon auszugehen ist, dass die Arbeitnehmer auf ein größeres Engagement von Seiten der Arbeitgeber setzen. Wie familienfreundlich werden vor diesem Hintergrund die Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberperspektive beurteilt?

5.2.2 Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes: Arbeitgeber- und Arbeitnehmerperspektive

Insgesamt betrachtet kann gesagt werden, dass die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten überwiegend als familienfreundlich eingestuft werden und zwar sowohl aus Sicht der Arbeitgeber als auch aus Sicht der Arbeitnehmer (vgl. Tab. 5.5). Allerdings zeigt sich bei dieser Frage, dass die Arbeitnehmer die Familienfreundlichkeit etwas schlechter beurteilen als die Arbeitgeber. Dies wird durch einen Mittelwertvergleich besonders deutlich: Die Arbeitnehmer erreichen im Schnitt den Wert 2,47 die Arbeitgeber dagegen 2,26⁵³ (vgl. Tab. 5.6). Diese Unterschiede sind signifikant aber nicht sehr stark ausgeprägt.

Tab. 5.5: Bewertung der Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes

	AG %	AN %	Gesamt %
Sehr familienfreundlich	19,4	20,3	19,8
2	43,2	34,9	39,9
3	30,1	27,9	29,2
4	6,3	11,5	8,4
Gar nicht familienfreundlich	1,0	5,4	2,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Cramer-V=0,172; P= 0,000 (N= 880)

Tabelle 5.6 macht deutlich, dass sich die Bewertungen der Familienfreundlichkeit der Arbeitsplätze weitgehend ähneln – bis auf eine Ausnahme: Die männlichen Arbeitnehmer gelangen zu einer deutlich schlechteren Einschätzung. Möglicherweise ist dieser Sachverhalt dadurch erklärbar, dass Männer am Arbeitsplatz weniger Verständnis bei ihren Kollegen vorfinden, an weniger familienfreundlicheren Arbeitsplätzen arbeiten oder weniger familienfreundliche Vorgesetzte haben, wenn sie in Branchen tätig sind, in denen vorwiegend Männer beschäftigt sind.

Tab. 5.6: Mittelwertvergleich Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte nach Geschlecht

		Geschlecht		Gesamt
		Männlich	Weiblich	
AG	Mittelwert	2,26	2,28	2,26
	Anzahl insgesamt	365	151	525
AN	Mittelwert	2,63	2,35	2,47
	Anzahl insgesamt	145	209	355

Welche Erklärungsansätze lassen sich darüber hinaus für die unterschiedliche Einschätzung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer finden? Wie die Ergebnisdarstellung der Arbeitgeberauswertung gezeigt hat, hängt die Selbstbeurteilung der eigenen Arbeitsstätte nicht mit dem Angebot an Maßnahmen zusammen, sondern eher mit der Möglichkeit individueller Absprachen (vgl. Kap. 3.5). Bei den Arbeitnehmern dagegen fiel die Beurteilung der Arbeitsstätte positiver aus, je mehr familienfreundliche Maßnahmen angeboten wurden. Aber auch die Analyse der Arbeitnehmerbefragung hat verdeutlicht, dass sich ein familienfreundlicher Betrieb nicht allein über sein Angebot an Standardmaßnahmen auszeichnet. Zentral ist auch hier die Möglichkeit, informelle Absprachen mit Vorgesetzten und Kollegen treffen zu können bzw. ein entsprechendes familienfreundliches Klima (vgl. Kap. 4.5.1). Da zwei Drittel der Arbeitnehmer in einem Betrieb oder einer Dienststelle mit einem familienfreundlichen Klima arbeiten,

⁵³ Der Mittelwert basiert auf den Angaben in einer Fünferskala (1= stimme voll und ganz zu, 5= stimme gar nicht zu). Je niedriger der Wert, umso größer die Zustimmung.

kann abschließend festgehalten werden, dass die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten durchaus als familienfreundlich zu bezeichnen sind.

5.2.3 Meinungen und Bewertungen: Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen

Um die Einschätzung der Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen vergleichen zu können, wurden folgende Items ausgewählt: „Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Loyalität der Arbeitnehmer zum Arbeitgeber“, „Eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf steigert die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten“, „Familienfreundliche Maßnahmen senken die Fehlzeiten“, „Familienfreundliche Maßnahmen helfen Arbeitnehmern an einen Arbeitsplatz zu binden“, „Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen die Leistungsfähigkeit“ und „Familienfreundliche Maßnahmen sind nur für Frauen interessant“ (vgl. auch Kap. 3.4.2 und Kap. 4.5.2).

Tabelle 5.7 verdeutlicht, dass Arbeitnehmer die Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen durchweg als stärker beurteilen als Arbeitgeber.

Tab. 5.7: Mittelwertvergleich der Beurteilung betriebswirtschaftlicher Effekte

	AG	AN	Differenz	Durchschnittliche Gesamtbewertung
Maßnahmen erhöhen die Loyalität der Arbeitnehmer	1,87	1,65	0,22	1,79
Gute Vereinbarkeit steigert Arbeitszufriedenheit	1,62	1,32	0,30	1,50
Maßnahmen senken die Fehlzeiten	2,12	1,76	0,36	1,97
Maßnahmen helfen, Arbeitnehmer an Arbeitsplatz zu binden/ senken die Fluktuation	1,98	1,50	0,48	1,78
Maßnahmen erhöhen Leistungsfähigkeit	2,19	1,69	0,50	1,98
Familienfreundliche Maßnahmen sind nur für Frauen interessant	3,53	4,23	-0,70	3,81

Die Tabelle wurde nach Größe der Mittelwertunterschiede sortiert: Die geringste Differenz findet sich bei der Frage nach einer erhöhten Loyalität der Arbeitnehmer (0,22), die höchste bei der Frage, ob die Vereinbarkeitsproblematik ein ausschließliches Frauenthema ist (0,7). Besonders bemerkenswert erscheint das Ergebnis, dass Arbeitnehmer viel nachdrücklicher die Auffassung vertreten, familienfreundliche Maßnahmen erhöhen ihre Produktivität am Arbeitsplatz. Diese Unterschiede werden im Folgenden etwas eingehender betrachtet.

Tab. 5.8: Vereinbarkeit steigert Arbeitszufriedenheit

	AG %	AN %	Gesamt %
Stimme voll zu	53,2	68,9	59,5
2	35,7	30,6	33,6
3	8,2	0,3	5,0
4	1,9	0,3	1,3
Stimme gar nicht zu	1,0	0,0	0,6
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Cramer-V=0,225; P= 0,000

Bei der Einschätzung der Steigerung von Arbeitszufriedenheit weisen die Arbeitnehmer insgesamt die höchste Zustimmung auf: Rund 68,9% stimmen der Aussage voll zu. Zwar sieht auch über die Hälfte

der befragten Arbeitgeber hier eine eindeutige Erhöhung, allerdings fällt die Beurteilung im Vergleich zu den Arbeitnehmern etwas moderater aus.

Tab. 5.9: Maßnahmen senken Fluktuation

	AG %	AN %	Gesamt %
Stimme voll zu	37,8	61,1	47,2
2	37,8	30,3	34,7
3	16,2	7,0	12,5
4	5,5	1,4	3,9
Stimme gar nicht zu	2,7	0,3	1,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Cramer-V=0,258; P= 0,000

Bei der Beurteilung der Unternehmensbindung zeigen sich erhebliche Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen. In Kategorie 1 weicht die prozentuale Verteilung sogar um 23,3 Prozentpunkte ab: 61,1% der Personen aus der Arbeitnehmerstichprobe, aber nur 37,8% der Arbeitgeber stimmen der Aussage voll zu. Bei diesem Aspekt liegt somit eine beachtenswerte Abweichung zwischen Fremd- und Selbstzuschreibung vor. Arbeitnehmer fühlen sich viel stärker an ein Unternehmen gebunden, wenn es familienfreundlich ist, als dies die Arbeitgeber annehmen.

Tab. 5.10: Maßnahmen erhöhen Leistungsfähigkeit

	AG %	AN %	Gesamt %
Stimme voll zu	28,6	44,4	35,0
2	36,5	44,9	39,9
3	25,3	9,3	18,8
4	6,9	1,1	4,6
Stimme gar nicht zu	2,7	0,3	1,7
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Cramer-V=0,284; P= 0,000

Besonders stark sind die Unterschiede zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern bei der Beurteilung der Folgen für die Produktivität am Arbeitsplatz und damit im Hinblick auf eine genuin betriebswirtschaftlich relevante Größe. Während bei den Arbeitnehmern fast 90% einen positiven Effekt sehen, sind die Arbeitgeber in ihrer Bewertung eher zurückhaltend: Ca. 65% der befragten Führungskräfte schreiben den familienfreundlichen Maßnahmen eine Steigerung der Leistungsfähigkeit zwar durchaus zu, aber immerhin 25,3% vergeben den Wert 3 und sehen damit nur bedingt eine entsprechende Wirkung und fast 10% gehen von gar keinen positiven Effekten aus.

Tab. 5.11: Maßnahmen nur für Frauen interessant

	AG %	AN %	Gesamt %
Stimme voll zu	7,3	0,8	4,7
2	15,3	3,9	10,6
3	21,4	16,5	19,4
4	29,0	29,1	29,0
Stimme gar nicht zu	27,0	49,6	36,2
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Cramer-V=0,296; P= 0,000

Obwohl die Aussage: „Familienfreundliche Maßnahmen sind nur für Frauen interessant“ inhaltlich lediglich mittelbar eine Wirkungseinschätzung erfasst, ist sie in diesem Kontext abzuhandeln. Je nach Positionierung wird nämlich ersichtlich, ob die Wirkungsannahmen eher auf den weiblichen Teil der Beschäftigten bezogen werden oder aber auch auf die männlichen Mitarbeiter.

Bei den Arbeitnehmern zeigt sich eine eindeutige Ablehnungshaltung gegenüber der Aussage. Bei den Arbeitgebern stimmen dagegen immerhin 22,6% dem Item zu (Werte 1 und 2).

Eine mögliche Ursache für dieses Antwortverhalten könnte darin liegen, dass bei den Arbeitgebern mehr Männer in der Stichprobe vertreten sind. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass die Auswertung in Kapitel 3 gezeigt hat, dass sich Männer und Frauen der Arbeitgeberstichprobe nicht signifikant bei der Bewertung dieser Frage unterscheiden. Der Gruppenvergleich zeigt tendenziell sogar in eine andere Richtung: Es bestehen erhebliche, wenn auch statistisch nicht signifikante, Unterschiede im Antwortverhalten der Frauen: Bei den Arbeitgeberinnen stimmen 26,7% dem Item gar nicht zu, bei den Arbeitnehmerinnen sind es 44%. Das verweist darauf, dass das Geschlecht der Führungskräfte auf die Weiterentwicklung der Familienfreundlichkeit einer Arbeitsstätte keinen wesentlichen Einfluss hat.

In einem nächsten Schritt gilt es nun zu überprüfen, ob das Geschlecht und nachfolgend die Merkmale Partnerschaft und Elternschaft, auf die jeweiligen Gruppen einen signifikanten Einfluss ausüben. In diesem Zusammenhang ist zu klären, ob sich Unterschiede im Antwortverhalten finden lassen, die nicht durch die Zugehörigkeit zu einer der beiden betrieblichen Akteursgruppen erklärt werden können. Ein Mittelwertvergleich verdeutlicht, dass sich nur bei sehr wenigen Items ein leichter Einfluss der Geschlechtszugehörigkeit ergibt, der aber weit unter dem der Gruppenzugehörigkeit liegt. Die Auswertung nach Partnerschaft offenbart einen leichten Einfluss bei der Beurteilung der Leistungssteigerung infolge familienfreundlicher Maßnahmen. Insgesamt liegt dieser jedoch ebenfalls unter dem der Gruppenzugehörigkeit. Der Mittelwertvergleich nach Kindern zeigt keine Auswirkungen auf die Beurteilung der Items.

Es ist folglich zu konstatieren, dass die Gruppenzugehörigkeit Arbeitnehmer - Arbeitgeber den größten Einfluss auf die Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen ausübt.

5.3 Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer – Angebote und Bedarf

Die Auswertung hat bereits gezeigt, dass 26,6% der Arbeitsstätten sich nur in einem Handlungsfeld engagieren. Von diesen 26,6% bieten 88% ihren Beschäftigten die Möglichkeit flexibler Arbeitszeitregelungen. Dieses Ergebnis verdeutlicht noch einmal, dass die Arbeitszeit am häufigsten eingesetzt wird, um Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu begegnen. Die Angaben der Arbeitgeber weichen leicht von denen der Arbeitnehmer ab: Nur 68% der befragten Arbeitnehmer geben an, dass es an ihrem Arbeitsplatz flexible Arbeitszeitregelungen gibt.

Keine Maßnahmen bieten 11,3% der befragten Arbeitgeber an. Diese Anzahl weicht deutlich von den entsprechenden Angaben der Arbeitnehmer ab, arbeiten doch 28,5% der Erwerbstätigen für einen Arbeitgeber, der keine der vorgestellten Maßnahmen anbietet. Dieser Unterschied könnten darauf hinweisen, dass sich Arbeitgeber, die dem Thema Familienfreundlichkeit distanzieren gegenüberstehen und keine Maßnahmen anbieten, weniger häufig an der Befragung beteiligt haben als „familienfreundliche“ Arbeitgeber. Allerdings ist der Unterschied zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nicht so stark ausgeprägt, dass daraus grundsätzliche Zuverlässigkeitsprobleme der Stichproben abzuleiten wären.

Während die Arbeitnehmerbefragung gezeigt hat, dass die erwerbstätigen Männer und Frauen in Rheinland-Pfalz in der Regel sehr gut über die Angebote am Arbeitsplatz informiert sind (vgl. Kap. 4.3), zeigen sich die Arbeitgeber dem Wissensstand der Beschäftigten gegenüber eher skeptisch:

Tab. 5.12: Beurteilung des Wissensstands der Arbeitnehmer durch die Arbeitgeber

	Mittelwert AG	Standard- abw.	N
Ich habe den Eindruck, dass der Wissenstand der Beschäftigten über die Maßnahmen sehr gering ist.	3,09	1,231	294

Die Tabellen 5.12 bis 5.14 geben die Einschätzungen der Führungspersonen wieder, die das Zusatzmodul beantwortet haben und infolge dessen über zahlreiche Angebote verfügen.

Bei der Beurteilung des Wissensstandes zeigt sich auf der fünfstufigen Skala zwischen voller Zustimmung und Ablehnung des Items eine starke Tendenz zur Mitte, weshalb geschlossen werden kann, dass die Arbeitgeber nur bedingt ein Informationsdefizit sehen. Auch die Ergebnisse der Arbeitnehmerstichprobe scheinen die Nichtnutzung infolge von Uninformiertheit für die weitere Betrachtungen auszuschließen: 61,3% der befragten Arbeitnehmer zählen zur Gruppe der „Vollinformierten“ und wussten bei den nachgefragten Maßnahmen, ob ihr Arbeitgeber diese anbietet oder nicht (vgl. Kap. 4.4.3, Tab. 4.30).

Dass Angebote für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch in der Praxis für die Beschäftigten wichtig sind, wird dadurch verdeutlicht, dass insgesamt knapp die Hälfte der befragten Arbeitnehmer im Laufe ihres Berufslebens schon eine oder zwei Maßnahmen in Anspruch genommen hat (vgl. Kap. 4.4.2). Das Nutzungsverhalten scheint dabei sehr stabil zu sein:

Tab. 5.13: Nutzungsverhalten

	Mittelwert AG	Standard- abw.	N
Ich habe den Eindruck, dass die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen im Laufe der Zeit zugenommen hat.	2,61	1,08	294

Die befragten Arbeitgeber können im Durchschnitt nur einen geringen Zuwachs in der Nutzung von Maßnahmen feststellen (vgl. Tab. 5.13).

Wenn auch kein statistischer Zusammenhang zwischen Geschlecht und Nutzung bei den Arbeitnehmern festzustellen war, so ist doch auffällig, dass mehr Männer als Frauen aus der Arbeitnehmerstichprobe familienfreundliche Maßnahmen nutzen (vgl. Kap. 4.4.2, Tab. 4.28). Es wäre deshalb in Zukunft der Frage nachzugehen, ob eine verstärkte Nutzung männlicher Beschäftigter für beobachtete Veränderungen verantwortlich ist.

Das Nutzungsverhalten der Arbeitnehmer scheint allerdings auch von Bedenken hinsichtlich beruflicher Nachteile überschattet zu werden: Etwa 50% der befragten Arbeitnehmer befürchten negative Folgen, wenn sie in Teilzeit oder Elternzeit gehen (vgl. Kap. 4.6.1). Diese Sorge wird von den Arbeitgebern jedoch nicht wahrgenommen:

Tab.: 5.14: Nutzung und Karriere

	Mittelwert AG	Standard- abw.	N
Ich habe den Eindruck, dass die Beschäftigten befürchten, die Nutzung hätte negative Konsequenzen für ihre Karriere.	3,48	1,261	295

Es wäre wünschenswert, wenn diese Befürchtungen der Arbeitnehmer, seien sie begründet oder nicht, von den Arbeitgebern ernst genommen und hieraus entsprechende Konsequenzen gezogen würden.

5.4 Fazit

Es lässt sich abschließend festhalten, dass die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten sowohl von Arbeitnehmer- als auch von Arbeitgeberseite als überwiegend familienfreundlich eingestuft werden. Diese Tendenz ist jedoch bei den Arbeitnehmern schwächer ausgeprägt und wird neben dem Betriebsklima auch durch die Anzahl an angebotenen standardisierten Maßnahmen bestimmt.

Bei der Einschätzung der Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen zeigt sich eine positivere Beurteilung bei den Arbeitnehmern. Geht man davon aus, dass die Angaben der Arbeitnehmer eher auf Erfahrungswerten beruhen, kommt der Beurteilung der Erwerbstätigen mehr Gewicht zu.

Die etwas geringere positive Bewertung der Arbeitgeber lässt sich damit erklären, dass familienfreundliche Maßnahmen gerade in finanzieller Hinsicht noch nicht von allen als Investition gesehen werden, die langfristig zur Produktivitätssteigerung der eigenen Arbeitsstätte beiträgt. So kann geschlussfolgert werden, dass sich die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen in einem Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer nach einer familienfreundlichen Arbeitsstätte und der leichten Zurückhaltung auf Seiten der Arbeitgeber aufgrund finanzieller Hürden bewegt.

Darüber hinaus bleibt festzuhalten, dass familienfreundliche Angebote zwar nicht überwiegend gezielt nur für Frauen konzipiert werden, aber dennoch von 22,6% der Arbeitgeber durchaus als Maßnahmen speziell für weibliche Beschäftigte gesehen werden. Bei den Arbeitnehmern sind dagegen lediglich 4,7% dieser Ansicht. Bei der zukünftigen Ausgestaltung der Familienfreundlichkeit des Standortes Rheinland-Pfalz ist deshalb darauf zu achten, die Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus ihrem noch teilweise weiblichen Assoziationszusammenhang zu lösen. Dies wird insbesondere durch die Auswertung der Leitfadenterviews verdeutlicht, die im Anschlusskapitel dargestellt wird.

6. Ergebnisse der qualitativen Befragung

6.1 Inhaltliche und methodische Vorbemerkungen

Studien, die sich mit dem Erwerbs- bzw. dem Familiensystem moderner Gesellschaften auseinandersetzen, liegen in einer kaum zu überschauenden Fülle vor. Mit der Frage nach den Interdependenzen zwischen beiden Systemen, der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wird jedoch eine Thematik angesprochen, die in vielerlei Hinsicht nach wie vor wissenschaftliches Neuland darstellt. Erst langsam erlauben die mittlerweile vorliegenden, umfangreicheren quantitativen Erhebungen Antworten auf die Frage nach der Balance von beruflichen Verfügbarkeits- und Mobilitätsanforderungen und familialen Lebensentwürfen in Form von Häufigkeitsauszählungen, Statistiken und tabellarischen Übersichten. Gerade angesichts des explorativen Charakters dieser Studien zeigt sich jedoch, dass auch diese Forschungsergebnisse wiederum neue Fragen aufwerfen und dass ohne die Einbeziehung individueller Stellungnahmen und Perspektiven hinsichtlich der Interpretation und einer differenzierten Analyse Ansprüche offen bleiben: Wo liegen die Ursachen und Motive für spezifische Muster im Antwortverhalten der Befragten? Auf welche Überlegungen und Argumente stützen sie ihre Position und welche subjektiven Deutungen und Implikationen liegen ihren Aussagen und Wertungen zugrunde?

Um zumindest näherungsweise Antworten auf die hier kurz umrissenen Fragen zu ermöglichen, wurde die vorliegende standardisierte Untersuchung um eine qualitative Teilstudie ergänzt, in deren Rahmen insgesamt 21 offene Interviews mit Ansprechpartnern aus den Bereichen Gewerkschaft, Personal- und Betriebsrat und mit Vertretern der Arbeitgeberseite durchgeführt wurden. Die letztgenannte Gruppe bilden Personalleiter, Sozialreferenten und Geschäftsführer, die überwiegend aus mittleren und großen rheinland-pfälzischen Unternehmen stammen und die einen umfassenden Einblick in die betriebliche Personalpolitik haben. Die durchgeführten Interviews stehen vor dem Problem, zwei widersprüchliche Ansprüche zugleich einlösen zu sollen: Einerseits sollen sie eine möglichst offene Interviewsituation schaffen, welche die Wiedergabe der subjektiven Einschätzung der Befragten ermöglicht und mithin deren subjektive Perspektive authentischer abbildet, als dies bei einer standardisierten Befragung möglich ist. Andererseits müssen die im Interview erhobenen Äußerungen auch eine möglichst gute Vergleichbarkeit bieten, damit über den Einzelfall hinausgehende Aussagen möglich sind. Vor diesem Hintergrund wurde mit dem leitfadengestützten Interview eine Befragungsförm gewählt, die durch ihre Orientierung an einem vorgegebenen Fragenkatalog die Möglichkeit einer vergleichenden Analyse bietet, umgekehrt aber durch offene Fragen ausreichenden Raum für subjektive Deutungen gibt. Die Interviews wurden überwiegend telefonisch, teilweise aber auch im Rahmen eines face-to-face Kontaktes erhoben und dauerten zwischen 20 und 60 Minuten. Alle Gespräche wurden aufgezeichnet und anschließend in anonymisierter Form transkribiert und ausgewertet. Bei der Analyse der Interviews wurden die Aussagen teilweise klassifiziert und zu Clustern zusammengefasst. Um hierbei über eine subjektive Einordnung hinauszukommen, wurden diese Kategorisierungen von zwei Personen vorgenommen und anschließend abgeglichen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung der Personen, die für eine Teilnahme an der Befragung gewonnen werden konnten:

Tab. 6.1: Interviewteilnehmer nach Geschlecht und Gruppenzugehörigkeit

	Geschlecht		N
	weiblich	männlich	
I. Gewerkschaftsvertreter	3	-	3
II. Betriebs-, Personalräte	6	1	7
III. Vertreter der Arbeitgeberseite	5	6	11

Mit der hier vorgelegten qualitativen Teilstudie sollen im Wesentlichen drei Ansprüche eingelöst werden:

1. Die mittels der Interviews gewonnen Aussagen und die aus der Analyse resultierenden Einsichten sollen der Absicherung und Ergänzung der Ergebnisse der standardisierten Befragung dienen und insofern vor allem dazu beitragen, neue Interpretationszugänge zu eröffnen und Verständnisschwierigkeiten auszuräumen.
2. Die Auswertung der Interviewäußerungen soll darüber hinaus zusätzliche Erkenntnisse in ausgesuchten Teilbereichen der Vereinbarkeitsdiskussion vermitteln und somit einen eigenständigen Beitrag zur Vertiefung des Forschungsstandes leisten.
3. Die qualitative Erhebung soll darüber hinaus Raum für individuelle Stellungnahmen bieten und jenseits von standardisiertem Datenmaterial die Möglichkeit eröffnen, subjektive Erfahrungen und Meinungen im Wortlaut wiederzugeben.

Aufgrund der Vorgehensweise bei der Datenerhebung erlauben die hier dokumentierten Aussagen keine repräsentative Meinungsdarstellung zu Fragen der Balance von Familien- und Erwerbsleben im Raum Rheinland-Pfalz. Bei der Interpretation der Befunde ist zu berücksichtigen, dass der Rekrutierungsvorgang für die qualitativen Interviews einer hohen Selektivität unterliegt. Die Beteiligung an offenen Interviews ist vorbereitungsintensiv, sie erfordert hinsichtlich der Koordination von Terminen und Interviewmodalitäten einen deutlich höheren Aufwand, als die Teilnahme an der quantitativen Befragung und verlangt den Ansprechpartnern ein mindestens 30-minütiges Zeitpensum ab. Diese Problematik kann gerade angesichts der angezielten Gruppe von Personalverantwortlichen in leitenden Positionen nicht hoch genug bewertet werden. Es steht daher zu erwarten, dass sich überwiegend Personen beteiligen, die dem Thema einen hohen Stellenwert einräumen oder zumindest aufgeschlossen gegenüber stehen und die sich auch schon in nennenswertem Umfang mit ihm auseinandergesetzt haben.

6.2 Zum Stellenwert von Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt

Um Aussagen zum Stellenwert der Familienfreundlichkeit in der rheinland-pfälzischen Arbeitswelt treffen zu können, wurden im Rahmen der Untersuchung zwei unterschiedliche Aspekte berücksichtigt: Einerseits sollten die Befragten angeben, welche Bedeutung sie der Balance von Familien- und Erwerbsleben gegenwärtig zumessen, andererseits sollten sie sich darüber hinaus zu der Frage positionieren, ob sie in der Thematik eher eine Modeerscheinung oder einen langfristig bedeutsamen Aspekt politischer und wirtschaftlicher Entscheidungen sehen.

Die Analyse der Daten belegt zunächst die hohe politische und wirtschaftliche Relevanz, die dem Thema beigemessen wird. Signifikante Unterschiede zwischen den verschiedenen untersuchten Zielgruppen bestehen diesbezüglich nicht. Sowohl von Seiten der Gewerkschaften, der Betriebs- und Personalräte als auch der Arbeitgebervertreter wird der Thematik eine besondere Bedeutsamkeit zuerkannt. Diese Einschätzung zeigen nicht nur die Interviewäußerungen, sondern darüber hinaus auch die im Zusammenhang mit der Rekrutierung von Befragungspersonen gewonnenen Erfahrungen. Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ wird in der Regel bedenkenlos und allenfalls mit rudimentären Nachfragen als Gegenstand einer Befragung akzeptiert, so dass vermutet werden kann, dass es vielerorts zum festen Kanon personalwirtschaftlicher Überlegungen gehört und deshalb nicht mehr umfangreich legitimiert werden muss. Die Ergebnisse der qualitativen Untersuchung stimmen in diesem Punkt mit den Befunden der quantitativen Studie überein und unterstreichen die bisherigen Schlussfolgerungen zum Stellenwert der Vereinbarkeitsproblematik.

Mit Ausnahme von vier Befragten maßen alle Interviewpartner dem Thema der Untersuchung eine große bzw. sehr große Bedeutung bei.

Ein noch höherer Anteil war sich darüber hinaus darin einig, dass das Thema nicht nur eine Modeerscheinung ist, sondern auch in Zukunft noch von großer Tragweite sein wird. Mehrfach wurde auch die

Überzeugung geäußert, dass die wirtschaftliche und gesellschaftliche Relevanz der Problematik noch deutlich zunehmen wird:

„Nein, aus unserer Sicht ein absolutes Thema, das notwendig ist und auch Bestand haben wird.“ (Sozialreferent, III.8, Z. 12 f.)

„Vereinbarkeit von Familie und Beruf und da sehe ich eine ganz elementare Bedeutung. Im Grunde genommen ist das bisher immer (...) auf viel zu kleiner Flamme gekocht worden.“ (Personalleiter, III.1, Z. 97 f.)

„Einmal beruflich und zum zweiten denke ich aber auch, dass das gesellschaftlich jetzt und in der Zukunft eine immer stärkerer Rolle spielen wird, nicht nur im Sinne von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch übergreifend im Sinn von Vereinbarkeit von Arbeiten und Leben.“ (Gewerkschafterin, I.2, Z. 9 ff.)

Für diese Positionen werden eine ganze Reihe unterschiedlicher Argumente angeführt. So gilt Familienfreundlichkeit als wichtiger Ansatzpunkt, um zentralen Problemlagen in Gegenwart und Zukunft zu begegnen: dem hohen Anteil kinderloser Frauen in hoch qualifizierten beruflichen Positionen, der Vergeudung von Aus- und Weiterbildungskosten durch die Ausgliederung weiblicher Beschäftigter aus der Arbeitswelt mit dem Übergang zur Elternschaft und der Überalterung der deutschen Gesellschaft und drohendem Arbeitskräftemangel angesichts der rückläufigen Geburtenzahlen:

„Weil, wenn man sich die demografische Entwicklung anguckt, da wissen wir ja, wir haben weniger Geburten und andererseits haben wir immer mehr ältere Menschen. Das heißt unsere Alterspyramide kommt irgendwann ins Wanken und funktioniert nicht mehr.“
(Gewerkschafterin, I.3, Z. 28 ff.)

„Wenn Sie mal sehen, was ein Universitätsstudium für den Staat bedeutet, was da für Kosten auch sind, (...) dann kriegen sie tolle Positionen und bilden sich weiter und machen und tun und sobald das Kind ins Spiel kommt, dann werden sie abgesägt und irgendwo auf das Abstellgleis gestellt. (...) das ist auch eine Verschwendung volkswirtschaftlicher Ressourcen ohne Ende.“ (Geschäftsführerin, III.6, Z. 110 ff.)

Tab. 6.2: Stellenwert von Familienfreundlichkeit

	N
große bzw. sehr große Bedeutung	17
teils/teils	3
geringe Bedeutung	1
<hr/>	
Modeerscheinung	1
teils/teils	2
Zukunftsthema	18

6.3 Familienfreundlichkeit zwischen normativer Leitidee und betrieblicher Praxis

Dass der familienfreundlichen Gestaltung der Erwerbsarbeit aus der persönlichen Perspektive der Befragten eine besondere Bedeutung zukommt und diese als normative Zielsetzung einen hohen Grad der Anerkennung findet, steht als erstes Ergebnis der qualitativen Befragung somit fest. Wie aber ist die konkrete betriebliche Alltagspraxis zu bewerten? Handelt es sich in puncto Familienfreundlichkeit lediglich um eine geschätzte Leitidee, die auf sozialer und politischer Ebene konsequent verfolgt und

eingefordert wird, ihre Grenzen aber in der betrieblichen Umsetzung findet, oder wird der gesamtgesellschaftliche Wunsch nach einer Lösung der Vereinbarkeitsproblematik anstandslos und ohne Abstriche eingelöst?

In den qualitativen Interviews findet sich eine Vielzahl unterschiedlicher Erfahrungen und Meinungen zu dieser Frage, in denen sich sowohl große Zufriedenheit als auch große Enttäuschungen widerspiegeln. Es lassen sich dennoch einige interessante Muster beschreiben, die - wenngleich sie keine übergreifende Gültigkeit beanspruchen können - zumindest für eine Analyse des betrieblichen Status Quo instruktiv sind. Die einzelnen Interviewäußerungen wurden zu drei idealtypischen Positionen zusammengefasst:

- *Mangelnde Akzeptanz der Thematik:*

Von den insgesamt sieben Betriebsratsmitgliedern geben vier an, mit ihrem Bemühen um die Einführung oder die Ausweitung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an deutliche Grenzen innerhalb der betrieblichen Gremien, beziehungsweise bei Personalverantwortlichen zu stoßen. So scheitert teilweise bereits die Herausstellung des Themas im Betriebsrat trotz des aktiven Bemühens der interviewten Personen daran, dass dieser Problematik keine sonderliche Priorität eingeräumt wird. Selbst bei Einigkeit an zentraler Stelle, etwa im Betriebs- oder Personalrat oder bei Personalleitern, werden Leitbilder oder konkrete Maßnahmenkataloge nach Aussage der Befragten von Vorgesetzten an anderer Stelle immer wieder nicht konsequent umgesetzt und teilweise sogar mittel- oder unmittelbar behindert. In diesem Zusammenhang wird wiederholt auch die mangelnde Kontrolle und Durchsetzung offizieller Vereinbarungen kritisiert:

„Also ja, ich muss jetzt mal sagen, wir sind zwei Frauen im Betriebsrat. Wir legen da sehr viel Gewicht drauf, wir zwei. Aber wie gesagt, zwei gegen neun. Ich sage jetzt mal, insgesamt im Betriebsrat wird da nicht sehr großer Stellenwert darauf gelegt. Das muss man so sagen.“ (Betriebsrätin, II.1, Z. 72 ff.)

„Aufgeschlossen, das ist personenabhängig. Wenn man einen Vorgesetzten hat, der selbst Familie hat, ist er aufgeschlossen, wenn man einen Vorgesetzten hat, der altersmäßig schon ein bisschen höher ist, die Richtung 50 bis 60 Jahre, kann es Ihnen passieren, dass der noch in der alten Denkweise drin ist, die Frauen gehören an den Herd und so.“ (Betriebsrätin, II.7, Z. 90 ff.)

- *Mangelnde Aktivität bei der Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen:*

Von den insgesamt sieben interviewten Mitgliedern von Betriebsräten beschreiben fünf ein Phänomen, das man als „Theorie-Praxis-Problem“ bezeichnen könnte. Charakteristisch für die nachfolgend kurz umrissenen Positionen ist die Tatsache, dass eine Reihe der Befragten der Auffassung ist, dass der Unterstützung der Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit auf normativer Ebene keine praktischen Konsequenzen folgen. Vielmehr wird vor allem von Seiten von Betriebsratsmitgliedern und Gewerkschaftsvertretern darauf verwiesen, dass sich auf Ebene der betrieblichen Praxis ein vergleichsweise minimales, teilweise sogar als kontraproduktiv zu bezeichnendes Engagement abzeichnet.

Kennzeichnend hierfür ist die Tendenz, das Thema scheitern zu lassen, indem zwar der Wille zur Verbesserung der Vereinbarkeitsproblematik kommuniziert wird, diese verbale Hochschätzung jedoch in keine nennenswerten Bemühungen mündet. Diese Situation ist für die Teilnehmer der Befragung mit starken Gefühlen der Unzufriedenheit und Frustration verbunden:

„Die sind dem Thema gegenüber aufgeschlossen, aber sie tun nichts. Also die reden darüber sehr aufgeschlossen, finden das alles unheimlich wichtig und toll, aber sie tun nichts.“ (Gleichstellungsbeauftragte, II.3, Z. 89 ff.)

„Also so, wenn man denen zuhört, wie die das alles sagen, dann klingt das immer ganz nett, aber wir erleben aber auch, wenn es dann hapert, wenn es an die konkrete Umsetzung geht.“ (Personalratsvorsitzende, II.2, Z. 84 ff.)

- **Mangelnde Institutionalisierung von familienfreundlichen Maßnahmen:**

Als weiterführendes Problem der Umsetzung von konkreten Maßnahmen im betrieblichen Arbeitsalltag stellt sich die mangelnde Institutionalisierung von familienfreundlichen Maßnahmen in Form von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und sonstigen verbindlichen Regelungen dar. Einige Interviewteilnehmer verweisen kritisch auf den geringen Verbreitungsgrad solcher Festbeschreibungen und nennen als bedeutsameres Muster den umgekehrten Fall, bei dem selbst Betriebe mit einem umfassenden Angebot an Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und einer ausgesprochen familienfreundlichen Betriebsatmosphäre große Ressentiments gegenüber festgeschriebenen Regelungen und einer Garantie der Maßnahmen haben. Verbindliche Absprachen und vertragliche Verpflichtungen werden aber auch von vielen Befragten selbst - vornehmlich von Seiten der Arbeitgebervertreter - eher in einen negativen Assoziationszusammenhang von Starrheit und fehlender Flexibilität gestellt, während das individuelle Aushandeln von Unterstützungsmöglichkeiten sehr positiv besetzt ist. Es wird mit wechselseitiger Rücksichtnahme, individuellem Verständnis und passgenauer Hilfeleistung gleichgesetzt:

„Grundsätzlich sind wir hier so strukturiert, dass wir sagen, wir wollen es leben, haben aber ein bisschen ein Problem, wenn wir alles in Schriftform, Dokumente, in Vereinbarungen pressen, die dann die Gefahr bergen, sich gegenseitig so Ansprüche um die Ohren hauen zu können.“ (Personalreferent, III.3, Z. 27 ff.)

„Also es ist eigentlich so, dass gar nichts fest verankert ist. Es gibt keine starren Regeln, sondern dass individuelle Absprachen getroffen werden zwischen Arbeitnehmer und der Geschäftsleitung.“ (Personalsachbearbeiterin, III.4, Z. 168 ff.)

Dieser Befund korrespondiert mit den Ergebnissen der quantitativen Erhebung, in der knapp 80% der befragten Arbeitgeber angeben, bei familienfreundlichen Maßnahmen eher auf individuelle Absprachen als auf übergreifende Standards zu setzen (vgl. Kap. 3.5).

6.4 Zum Stellenwert von Auditierungsverfahren und Zertifikaten

Um den Stellenwert von Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren zu operationalisieren, wurden die Befragten nach ausgewählten politischen und gemeinnützigen Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, namentlich dem Audit „Beruf & Familie“, der „Allianz für die Familie“ und dem Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“ gefragt.

Für den Fall, dass keine beziehungsweise nur geringfügige Kenntnisse über diese Maßnahmen vorliegen, wurde von Seiten des Interviewers eine kurze Beschreibung des Ablaufs des Auditierungsverfahrens gegeben und anschließend nach der Meinung zu derartigen Verfahren gefragt.

In Übereinstimmung mit den Ergebnissen der standardisierten Befragung zeigt auch die Analyse der leitfadengestützten Interviews, dass die genannten Initiativen den Interviewten weitgehend kein Begriff sind. Lediglich bei fünf der insgesamt 21 befragten Personen kann konstatiert werden, dass ein umfassender Informationsstand vorliegt. Darüber hinaus können sieben weitere Befragte zu den Inhalten dieser Aktionen zumindest in minimalem Umfang Stellung beziehen, vier sind immerhin noch mit deren Namen vertraut, während fünf der interviewten Personen die genannten Aktionen nicht einmal dem Namen nach bekannt sind. Selbst bei großzügiger Auslegung des Kenntnisstandes der Befragten liegen weiterführende Informationen hinsichtlich der genannten politischen Initiativen demzufolge bei kaum mehr als der Hälfte der Befragten vor. Zwar liegt dieser Wert bei weitem über dem in der quanti-

tativen Untersuchung ermittelten Bekanntheitsgrad, gleichwohl muss hierzu relativierend angemerkt werden, dass dieses abweichende Ergebnis sicherlich im Zusammenhang mit der eingangs ausgeführten Selektivität bei der Rekrutierung der Befragungspersonen steht. In der Summe kann folglich auch die Bilanz der qualitativen Interviews in dieser Frage nicht als zufriedenstellend bezeichnet werden. Über den bloßen Kenntnisstand im Hinblick auf einzelne Aktionen hinaus erlauben die durchgeführten Interviews jedoch auch Aufschluss über mögliche Ursachen des geringen Bekanntheitsgrades und der teilweisen Ablehnung solcher Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren. Für diese ablehnende Haltung lassen sich vier Muster von Beweggründen identifizieren:

- *Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren sind zu unflexibel für die betriebliche Praxis:*
Dieser besonders von Vertretern der Arbeitgeberseite aufgeworfene Kritikpunkt korrespondiert unmittelbar mit dem unter Punkt 6.3 aufgezeigten Wunsch nach individuell ausgehandelten und auf die Bedürfnisse des eigenen Betriebs zugeschnittenen Maßnahmen. Aufbau und Abläufe des eigenen Unternehmens werden in diesem Argumentationszusammenhang als komplex und hochgradig differenziert beschrieben. Die einzelnen Betriebe und Betriebssegmente unterliegen individuellen Gesetzmäßigkeiten und Anforderungen (etwa im Hinblick auf Unterschiede zwischen Innen- und Außendienst) oder sind in unterschiedlichem Umfang für familienfreundliche Maßnahmen zugänglich (etwa hinsichtlich der Verschiedenheit von Verwaltungs- und Produktionsbereich). In Gegenüberstellung mit dieser differenzierten Unternehmensstruktur werden die benannten Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren überwiegend negativ beurteilt. Ihnen haftet das Siegel fehlender Praxisorientierung und Anpassungsfähigkeit an, sie gelten als starre Lösungen von der Stange jenseits unternehmerischer Alltagsrealität. Dieser negative Assoziationszusammenhang wird bezeichnenderweise auch von Personen hergestellt, denen die Vorgehensweise des Zertifizierungsvorgangs vor dem Interview praktisch unbekannt war. Die bestehenden Ressentiments gegenüber solchen Maßnahmen gründen sich demnach nicht nur auf konkrete inhaltliche Bedenken, sondern weisen zumindest teilweise auch auf eine allgemeine ablehnende Haltung gegenüber betriebsexternen Interventionen hin. Zudem wird von einem Personalleiter darauf verwiesen, dass Familienfreundlichkeit einem Betrieb nicht staatlich verordnet werden könne, sondern dass diese sich quasi naturwüchsig entwickeln muss:

„Die allgemeine Politik ist das eine und die betriebliche Politik ist das andere. Das passt nicht immer zusammen. Also Aktionen der Politik bringen eben real existierenden Industriebetrieben nicht immer was, sondern da muss man die Verhältnisse vor Ort ausloten und die sind bei uns nun mal anders, als in manch anderen Branchen. Deshalb gucken wir auf unseren eigenen Standort (...).“ (Sozialreferent, III.8, Z. 21 ff.)

„Ich würde das für eine Verwaltung, wo sagen wir mal, Büroarbeitsplätze sind, als sehr sinnvoll sehen. Wir sind hier ein Unternehmen, ein Durchfahrbetrieb, und das heißt, wir arbeiten rund um die Uhr, sieben Tage, da ist das schon sehr schwierig. Oder wir haben auch einen Außendienst, da ist es auch sehr schwierig.“ (Personalleiterin, III.7, Z. 45 ff.)

„Nein, es muss gewollt sein, es muss getragen sein. Wenn ich hier durch das Unternehmen gehe und auditiere und erhebe und stelle fest und setze um, dann ist noch lange nicht gewährleistet, dass das automatisch damit zu einem integrierten Kulturgegenstand einer Organisation wird.“ (Leiter Personal- und Sozialwesen, III.10, Z. 476 ff.)

- *Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren können / sollen lediglich bewusstseinsbildend sein:*
Diese Position dominiert die kritischen Stellungnahmen zur Erfolgsträchtigkeit staatlicher und gemeinnütziger Initiativen quantitativ. Sie lässt sich dahingehend zusammenfassen, dass der Nutzen von Auditierungs- und Zertifizierungsmaßnahmen nicht generell in Abrede gestellt wird, jedoch einschränkende Bemerkungen hinsichtlich der Reichweite und Durchsetzungskraft der

Maßnahmen gemacht werden. Substantielle Verbesserungen in der betrieblichen Alltagspraxis, sichtbare und womöglich fixierte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erwarten die Vertreter dieser Position nicht oder lediglich in geringem Umfang. Qualität und Mehrwert der Maßnahmen liegen dieser Auffassung nach vielmehr in dem ihnen immanenten Potenzial, Bewusstsein und Sensibilität für eine Thematik zu schaffen, die als soziales Element einer ansonsten betriebswirtschaftlich orientierten Personalpolitik weitgehend ausgeblendet wird:

„Und dafür, denke ich, können diese Aktionen, Bündnisse hier und Bündnisse da, schon etwas verändern. Ob sich in den Betrieben nachhaltig aufgrund dieser Initiativen etwas verändern wird, das wage ich zu bezweifeln.“ (Gewerkschafterin, I.3, Z. 63 ff.)

„Int.: Halten Sie solche Aktionen für wirklich hilfreich, um die deutsche Arbeitswelt familienfreundlicher zu machen?“

Befr.: Ja, im Sinne immer wieder daran erinnern, worum es geht. Denn die entscheidenden Unternehmen gehen ja nicht jeden Tag bewusst mit dem Thema um, steht also nicht auf dem Terminkalender als erstes darüber nachzudenken, sind wir ein familienfreundlicher Betrieb, sondern es bedarf immer wieder Impulsen (...).“ (Personalleiter, III.11, Z. 35 ff.)

„Int.: Glauben Sie aber, dass solche Aktionen dazu beitragen können, die Familienfreundlichkeit der deutschen Berufswelt zu verbessern?“

Befr.: Ja, zumindest die in der gesellschaftlichen Geschichte, die, sagen wir mal, die Sensibilität zu erwecken, oder darüber zu reden. Aber ob das jetzt wirklich verbessert wird, glaube ich nicht.“ (Personalleiter, III.3, Z. 48 ff.)

- *Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren werden lediglich aus Gründen der Imageaufwertung betrieben und sind nicht nachhaltig wirksam:*

Eine Reihe von Befragten äußert Bedenken im Hinblick auf Motive und Zielabsichten, vor deren Hintergrund Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren im eigenen Betrieb in Angriff genommen werden.

Im Kern gehen die Interviewten bei ihren kritischen Stellungnahmen davon aus, dass weniger ein tief verwurzelt bedürfnis nach konkreten und nachhaltigen Veränderungen für Betriebsangehörige mit Familie das Fundament von Zertifizierungsbemühungen bildet, sondern dass primär andere Motive im Vordergrund stehen.

So wird einerseits unterstellt, dass vorrangig das Interesse an der Gewinnung möglicher Fördermittel von dritter Seite die Unternehmensentscheidung dominiert, andererseits wird darauf verwiesen, dass die Werbewirksamkeit und Imageträchtigkeit solcher Maßnahmen im Mittelpunkt von Entscheidungsprozessen stehen. Insbesondere dieser letztgenannte Aspekt wird dabei keinesfalls ausschließlich kritisch beurteilt. Vielmehr wird die Werbeträchtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen, beispielsweise im Hinblick auf Vorteile bei der Rekrutierung von qualifiziertem Personal, durchaus als legitimes und angemessenes betriebliches Ziel gesehen. Offen bleibt aber auch in diesem Zusammenhang die Frage, wie weit solche, nicht auf grundlegender Überzeugung fußende, Motive tragen:

„Ich weiß es ehrlich gesagt nicht genau, weil ich da befürchten würde, dass Betriebe zwar draufspringen, aber die Umsetzung auch nur so weit machen, um das möglicherweise zu erreichen und dadurch auch eine Förderung zu erreichen. Aber wie nachhaltig das dann wäre, da habe ich aus meiner Erfahrung heraus einfach Bedenken.“ (Personalratsvorsitzende, II.2, Z. 56 ff.)

„Wenn sie ehrlich gemeint sind, sehr viel. Es wird immer viel aufgegriffen, weil es eben nur ein Modewort ist oder weil es eben gut in das Thema passt, dann wird so etwas ganz kurz aufgegriffen und irgendwann wieder fallen gelassen.“ (Betriebsratsvorsitzender, II.6, Z. 45 ff.)

- **Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren bringen keine betriebswirtschaftlichen Vorteile:**
Drei der Befragten stellen die mangelnde Attraktivität von betriebsextern vermittelten Familieninitiativen in einen unmittelbaren Zusammenhang mit ihrem fehlenden ökonomischen Nutzen. Zur Frage, ob sich Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit in ihren Augen auch finanziell auszahlen würden, bringen die Befragten eine verneinende oder skeptische Haltung zum Ausdruck. Trotz kritischer und teilweise langfristig gedachter Gegenüberstellung von Kosten- und Nutzenaspekten wird ein klar bilanzierbarer monetärer Gewinn im Zusammenhang mit der Einführung des Audits oder familienfreundlicher Allianzen nicht erwartet. Aus der Perspektive dieser Skeptiker erweisen sich Initiativen zur Familienfreundlichkeit bestenfalls als Nullsummenspiel, vor allem, wenn es sich um Lösungen handelt, die einer hohen Anschubfinanzierung bedürfen. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die ausschließlich auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet sind (beispielsweise die Einrichtung eines betrieblichen Kindergartens) und weniger für solche, die auch jenseits von Familienpolitik zur betrieblichen Effizienz- und Flexibilitätssteigerung diskutiert werden (beispielsweise flexible Arbeitszeiten, Gleitzeitmodelle etc.):

„Nein. Wenn es um Ergebnisse geht, wenn es um Profit geht, dann fällt die Familienfreundlichkeit mit Sicherheit hinten runter.“ (Personalleiterin, III.9, Z. 142 f.)

„Grundsätzlich wird sich ein Unternehmen fragen, was habe ich davon? Ist das derzeit schon ein Wettbewerbsargument? Ich glaube es ist derzeit noch kein Wettbewerbsargument!“ (Personalreferent, III.2, Z. 173 ff.)

„Ach so, Auditierungsverfahren (...). Ja, ich denke, das ist eine ganz wichtige Sache. Aber ich weiß nicht, inwieweit das Augenwischerei ist bei unserer augenblicklichen wirtschaftlichen Situation und inwieweit die Firmen Interesse daran haben.“ (Betriebsratsvorsitzende, II.5, Z. 58 ff.)

Tab. 6.3: Kritische Stellungnahmen zu Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren

	N
Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren sind zu unflexibel für die betriebliche Praxis.	4
Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren können / sollen lediglich bewusstseinsbildend sein.	6
Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren dienen lediglich der Imageaufwertung und sind nicht nachhaltig wirksam.	5
Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren bringen keine betriebswirtschaftlichen Vorteile.	3

Mehrfachnennungen möglich

6.5 Familienfreundlichkeit - ein Thema von Frauen für Frauen?

Die Untersuchung der familienfreundlichen Gestaltung der Erwerbsarbeit aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive zu einem zentralen Untersuchungsgegenstand der qualitativen Interviews zu machen, war ursprünglich nicht intendiert. Der entsprechende Themenkomplex wurde im Interviewleitfaden mit zwei Fragen ganz im Gegenteil eher randständig behandelt und auch erst spät im zweiten Drittel der Befragung aufgegriffen. Auf diese Weise sollten einerseits keine Redundanzen zu den Ergebnissen der standardisierten Befragung geschaffen werden, in deren Rahmen dieses Thema umfangreich behandelt wurde, andererseits sollte eine geschlechtsspezifische Sichtweise nicht gleichsam durch die Befragungssituation aktiv mit konstruiert werden. Umso interessanter war bei der Analyse der Interviewtranskripte deshalb die Beobachtung, dass geschlechtsspezifische Überlegungen von den Befragten in vielfältiger Weise in die Diskussion und Argumentation eingebracht wurden, ohne dass die Befragungssituation hierzu explizit einen Anlass gegeben hätte. Die nachfolgend dargestellten Äußerungen wurden von den Befragten folglich aktiv und autonom gemacht und stellen weder das Ergebnis einer Frage nach geschlechtsspezifischen Betrachtungen im Interviewleitfaden dar, noch entstanden sie im Zusammenhang mit einer diesbezüglichen Nachfrage oder Anregung des Interviewers. Überwiegend wurden Sie in der Einstiegsphase des Interviews als Reaktion auf die Frage nach der persönlichen Einschätzung des Stellenwertes des Themas auf allgemeiner Ebene beziehungsweise auf Ebene des Betriebsrats oder des Unternehmens geäußert.

Knapp die Hälfte der Befragten stellt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich in einen Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Überlegungen und interpretiert die Balance zwischen Familie und Beruf als „Frauenfrage“ oder „weibliches Problem“, noch bevor diese Thematik im Rahmen des Leitfadens aufgeworfen wird. Darüber hinaus findet sich bei mehr als drei Viertel der Befragten zumindest eine latente Feminisierung des Themas. Es lassen sich in den differenzierten Argumentationsstrukturen drei Muster identifizieren, mittels derer eine frauenspezifische Sichtweise der Thematik erzeugt wird:

- *Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz ist ein Problem, das nur von Frauen thematisiert wird:* Dieser Aspekt wird maßgeblich in den Äußerungen der weiblichen Betriebsrats- und Personalratsmitglieder sichtbar. Hierbei stellen sie ihr persönliches Engagement für die familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt in einen engen Zusammenhang mit der eigenen Geschlechtsidentität und ihrer Rolle als Frau. Die Beschäftigung mit der Thematik geht aus diesem Blickwinkel nahezu ausschließlich auf die Initiative von Frauen zurück, d.h. ohne weibliches Engagement für die Vereinbarkeitsproblematik würde diesem Thema auf der Tagesordnung von Betriebs- und Personalratssitzungen unterste Priorität eingeräumt oder es bliebe gänzlich unberücksichtigt. Einige der Befragten gehen bei ihrer Darstellung noch ein Stück weiter und konstatieren, dass hinter der Passivität von männlicher Seite Desinteresse und teilweise eine offene Ablehnung der Thematik stehe:

„Ansonsten ist es, wenn ich gerade mal ein Beispiel, eine Betriebsratsitzung nehme, es ist nur ein Randthema. Man muss es dann als Frau schon zum Thema machen, sonst wird es nicht zum Thema gemacht.“ (Betriebsrätin, II.7, Z. 65 ff.)

„Wir sind ein sehr männerdominanter Betrieb, sage ich mal. Also Werkstatt und so. Also ich sag mal, als Frauen müssen wir uns da echt durchsetzen, auch was Familienfreundlichkeit betrifft. Männer haben da eine andere Sichtweise, denke ich da mal, wenigstens unsere Männer hier im Betrieb.“ (Betriebsrätin, II.1, Z. 60 ff.)

„Da aber, jetzt werde ich mal ganz brutal, in den meisten Führungsetagen Männer sitzen und nicht Frauen, haben die dafür eben kein Ohr.“ (Geschäftsleiterin, III.6, Z. 476 ff.)

- *Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz ist für Betriebe (nur) interessant, wenn viele oder überwiegend Frauen beschäftigt werden:*

Im Zusammenhang mit dieser Argumentation werden von den Befragten im Wesentlichen zwei Positionen vertreten: Auf der einen Seite steht - positiv gewendet - die These, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei für das eigene Unternehmen von durchaus beachtlichem Interesse, da zu einem großen oder überwiegenden Anteil Frauen beschäftigt werden. Auf der anderen Seite steht - negativ gewendet - die These, dass die Beschäftigung mit der Thematik für das eigene Unternehmen aufgrund des geringen Anteils weiblicher Beschäftigter prinzipiell wenig sinnvoll oder überflüssig sei.

„Das wird gerade im Betrieb wie bei uns immer wichtig bleiben, weil wir ja nun sehr viele Frauen beschäftigen und dadurch wird das Thema, natürlich hat das immer eine Präsenz, hat es auch immer schon gehabt.“ (Personalratsvorsitzende, II.2, Z. 21 ff.)

„Ich hatte Ihnen ja vorhin schon kurz geschildert, dass wir ein Unternehmen sind, was einen so genannten Durchfahrbetrieb hat und erfahrungsgemäß sind halt doch ganz wenig Frauen vertreten, das heißt diese Problematik trifft uns nur am Rande.“ (Personalleiterin, III.7, Z. 104 ff.)

- *Feminisierung von Familienfreundlichkeit:*

Als drittes Muster lassen sich auf einer sehr allgemeinen Ebene Äußerungen zusammenfassen, mittels derer die Befragten die Balance von Familienleben und Berufswelt mehr oder weniger explizit feminisieren. Es existieren hierbei vielfältige Mechanismen, das Thema geschlechtsspezifisch zu konstruieren. So schildern die Interviewpartner Nutzen und Kosten von Initiativen mehrheitlich oder ausschließlich im Zusammenhang mit weiblichen Beschäftigten und während sie an anderer Stelle geschlechtsneutrale Formulierungen verwenden, sprechen sie im Zusammenhang mit der gewünschten oder konkreten Nutzung von Maßnahmen von „Kolleginnen“ und „Mitarbeiterinnen“. Erziehungsaufgaben werden weitgehend unreflektiert nicht bei den Vätern, sondern bei den Müttern verortet und die Herstellung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird mit Frauenförderung und Gleichstellung assoziiert. In 18 der 21 analysierten Interviews konnten solche unterschweligen und subtilen Strategien der Verweiblichung der Thematik festgestellt werden. Hierbei zeigten sich weder im Hinblick auf Geschlecht, noch auf berufliche Position nennenswerte Unterschiede: Die Feminisierung des Themas wird von Frauen und Männern, von Betriebsräten und Personalleiterinnen gleichermaßen betrieben. Eine geschlechtsspezifische Sichtweise der Thematik wird folglich auch und gerade von Frauen aktiv mit konstruiert und aufrechterhalten:

„... familienfreundliches Verhalten ist ja auch Folgendes: dass die Frau mit ihrem kleinen Kind, wenn es krank ist, mit dem Kind auch mal zum Arzt gehen kann oder auch mal zu Hause bleiben kann, wenn das Kind dann die Betreuung braucht.“ (Personalleiter, III.1, Z. 453 ff.)

„Nach wie vor sind auch immer die Frauen diejenigen, die die Verpflichtung haben, sich um die Kinder zu kümmern.“ (Personalrat, II.2, Z. 332 ff.)

„Das liegt in der Natur der Sache, dass es mehrheitlich Frauen sind.“ (Sozialreferent, III.8, Z. 128 ff.)

Die nachfolgende Tabelle gibt die Häufigkeit der unterschiedlichen Argumentationstypen wieder:

Tab. 6.4: Familienfreundlichkeit als Frauenthema

	N
Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz ist ein Problem, das lediglich von Frauen thematisiert wird.	4
Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz ist für den Betrieb (nur) interessant, wenn viele oder überwiegend Frauen beschäftigt werden.	5
Feminisierung von Familienfreundlichkeit	18

Mehrfachnennungen möglich

Bei der Interpretation darf nicht außer Acht gelassen werden, dass die konstatierte Feminisierung des Themas vor einem spezifischen Hintergrund der Befragten stattfindet. Sie steht zweifelsohne in Zusammenhang mit der überproportionalen Rekrutierung von weiblichen Interviewpartnern sowie deren Beschäftigungspositionen. So widmen sich mehrere Befragte dem Thema Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt im Rahmen ihrer Tätigkeit als Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte und sind es insofern gewohnt, in Diskussionen geschlechtsspezifisch zu argumentieren. Darüber hinaus ist anzunehmen, dass für viele der Befragten die überwiegend weibliche Nutzungspraxis von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im eigenen Unternehmen den Erfahrungshintergrund ihrer Argumentation bilden.

Einen Sonderfall im Hinblick auf die geschilderte Problematik stellt die Interviewäußerung einer Gewerkschaftsvertreterin dar. Ihre Aussage ist deshalb auffällig, weil sie unter allen analysierten Gesprächen den einzigen Beitrag liefert, welcher die Feminisierung explizit zum Thema macht und kritisiert:

„Und vor allem glaube ich auch, aus der so genannten Frauenschiene rauszuholen. Weil, das merke ich bei uns in den Kreisen auch, wenn ich das Thema Teilzeitarbeit anspreche, wenn es um das Thema Teilzeitarbeit geht, bei einer Sitzung, dann werden nicht die Kollegen angeguckt, sondern dann guckt man mit einmal die Kollegin an. (...) Also, all das was Beruf und Familie angeht, wird und wurde früher immer in die Frauenecke reingeschoben. (...) Aber es gibt gleichwohl Themen, wo es nicht um Frauenförderung gehen kann und Beruf und Familie ist für mich kein Thema zur Frauenförderung. Sondern ist für mich ein Thema, Vereinbarkeit Beruf und Familie. Und dazu gehören beide.“ (Gewerkschafterin, I.3, Z. 50 ff.)

6.6 Familienfreundlichkeit - soziale Transferleistung oder betriebswirtschaftliche Investition?

Für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen und ihre Beständigkeit spielt es eine gewichtige Rolle, ob diese als betriebliche Sozialleistungen angesehen werden, die unter der Voraussetzung einer aufstrebenden wirtschaftlichen Entwicklung als Zusatzgratifikation an Beschäftigte weitergegeben werden, oder ob sie unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten als Investition mit der Erwartung ökonomischen Nutzens interpretiert werden. Im Rahmen der offenen Interviews wurden drei Teilaspekte dieser Thematik operationalisiert. So wurde erstens nach der erwarteten finanziellen Bilanz von Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefragt, d.h. ob sich diese auch monetär für Arbeitgeber auszahlen, oder ob es sich bei ihnen betriebswirtschaftlich betrachtet um eine Zuschussleistung handelt. Zweitens wurde erhoben, ob sich nach Auffassung der Interviewten eine Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen im Betrieb auch hinsichtlich der Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter auswirkt. Drittens wurden die Experten um eine Einschätzung gebeten, inwieweit sich aus derartigen Initiativen Vorteile bei der Rekrutierung von Mitarbeitern ergeben können.

Hinsichtlich der Beurteilung der finanziellen Bilanz lassen sich drei Positionen unterscheiden:

- *Familienfreundlichkeit als betriebswirtschaftliche Investition:*

Für die Vertreter dieser Position stellen familienfreundliche Maßnahmen im Betrieb ohne Einschränkung eine Quelle monetären Gewinns dar. In ihrer Argumentation bleiben auch die Kosten solcher Maßnahmen nicht unberücksichtigt, bei einer kritischen Bilanzierung gehen aber alle Befragten dieser Gruppe davon aus, dass sich in der Summe eine positive Nettobilanz ergibt. Maßgeblich hierfür sind nach Auffassung der Befragten vor allem Aspekte wie gesenkte Fluktuationsraten im Betrieb, eine Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeiter, eine erhöhte Motivation und Anbindung an den eigenen Betrieb und eine Verbesserung der Außenwirksamkeit durch ein positives Image:

„Ja, ich bin davon überzeugt. Mein Kollege auch. Sonst würden wir uns nicht darum kümmern.“ (Betriebsratsvorsitzende, I.5, Z. 193 f.)

„Ja, weil man einfach schlicht feststellen kann, dass die Produktivität (...) enorm steigt und in der Regel natürlich auch Mitarbeiter, die Familie im Hintergrund haben, auch sehr gewissenhaft sind.“ (Personalleiter, III.11, Z. 181 ff.)

„Weil in dem Moment ja finanziell es sich lohnt, das, was Sie schon angesprochen haben, mit Zufriedenheit. Man ist konzentrierter und man bringt auch eine andere Arbeitsleistung (...). Von der Warte her rechnet es sich auf jeden Fall (...).“ (Betriebsrätin, II.7, Z. 216 ff.)

- *Familienfreundlichkeit zwischen Investition und Transferleistung:*

Dieser Position liegen vielfach außerordentlich differenzierte Überlegungen und Kalkulationen zugrunde. Die Befragten ziehen hierbei sehr unterschiedliche Faktoren auf Kosten- und Nutzen- seite ins Kalkül. Sie stellen direkte Mehraufwendungen für strukturelle Ausgaben und Unterstützungsleistungen (z.B. Betriebskindergarten, Haushaltshilfen, Notfallbetreuung, Wasch- und Bügelservice) den unmittelbaren und mittelbaren Gewinnen gegenüber (z.B. reduzierte Fehlzeiten, Vermeidung von Stellenneubesetzungen und dem damit verbundenen Produktivitätsverlust durch Einarbeitungszeiten und Qualifizierungsmaßnahmen). Zu einer abschließenden Quantifizierung der Vor- und Nachteile von Familienfreundlichkeit können sich die Vertreter dieser Position nicht durchringen. Sie betonen vielmehr, dass die Frage nach dem ökonomischen Nutzen jeweils im Einzelfall entschieden werden muss und keinesfalls in Form genereller Gesetzmäßigkeiten formuliert werden kann. Sogar für ihren eigenen Betrieb trauen sich die Interviewteilnehmer eine solche Aufrechnung oft nicht zu:

„Das kann ich jetzt nicht sagen. Aber ich denke, dass das schon ein Hintergrund ist. Also das wird in beide Richtungen abgewogen. Es kann ein Vorteil sein oder es ist auch ein Nachteil teilweise.“ (Personalsachbearbeiterin, III.4, Z. 120 ff.)

- *Familienfreundlichkeit als soziale Transferleistung:*

Für die Vertreter dieser letztgenannten Position fällt die wirtschaftliche Bilanz von familienfreundlichen Maßnahmen eindeutig negativ aus. Sie halten die benötigten Investitionen für familienfreundliche Maßnahmen für beachtlich und sehen auf der Gegenseite kein äquivalentes Potenzial zur Refinanzierung dieser Initiativen. In ihren Augen stellen sie demzufolge eine betriebliche Sozialleistung dar, deren Ausgaben weder in Form von unmittelbaren noch mittelbaren Einnahmen ausgeglichen werden. Interessant ist, dass diese Einstellung lediglich in einem Fall als Ausdruck der persönlichen Überzeugung und damit direkt geäußert wird. Die beiden anderen Befragten die sich in diesem Sinne äußern, unterstellen die negative Endsumme nur indirekt, indem sie darauf verweisen, dass ihr Unternehmen sich solche Maßnahmen finanziell nicht erlau-

ben könne. Sie delegieren damit zugleich die Verantwortlichkeit für die ablehnende Haltung an die Geschäftsleitung beziehungsweise an die schlechte wirtschaftliche Situation:

„Wir müssen aufpassen, dass wir den Bogen nicht überspannen. Irgendwann ist immer die Frage auch, was ist die wirtschaftliche Größe, die hintendran steckt. Wenn wir Maßnahmen vorschlagen, puschen (...) ohne dass man in irgendeiner Weise erklären kann, dass das Unternehmen auch materiell was davon hat. Da stehen wir auf verlorenen Posten.“ (Personalreferent, I-II.2, Z. 84 ff.)

„D.h. dann haben sie auf einmal Kosten, die dann irgendwo in keinem Verhältnis dazu stehen, was der Nutzen ist.“ (Geschäftsführerin, III.6, Z. 256 ff.)

„Die Situation, in der viele Betriebe stecken (...) das hindert uns auch daran, uns überhaupt mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinandersetzen zu können, weil wir ganz einfach andere Probleme haben.“ (Gewerkschafterin, I.2, Z. 193 ff.)

Tab. 6.5: Familienfreundlichkeit zwischen Investition und Transferleistung

	N
Familienfreundlichkeit als betriebswirtschaftliche Investition	10
Familienfreundlichkeit zwischen Investition und Transferleistung	7
Familienfreundlichkeit als soziale Transferleistung	3

Bei der Einordnung der familienfreundlichen Maßnahmen hinsichtlich ihres ökonomischen Nutzens zeigen sich systematische Unterschiede zwischen den einzelnen Befragungsgruppen. Während fünf der sieben befragten Mitglieder aus dem Bereich von Betriebs- und Personalrat Familienfreundlichkeit als Investitionsleistung betrachtet, die sich zumindest mittel- bis langfristig rechnet, teilen diese Auffassung nur vier der elf befragten Vertreter der Arbeitgeberseite. Die Personalleiter und Personalreferenten aus den Betrieben zeigen in diesem Punkt eine deutlich kritischere Haltung, indem sie häufiger auch das betriebswirtschaftliche Risiko solcher Entscheidung thematisieren.

Weniger kritisch schätzen die Befragten die Qualität von familienfreundlichen Maßnahmen bei der Gewinnung von neuen Arbeitskräften für das eigene Unternehmen ein. Im Mittelpunkt stehen hierbei vor allem Führungskräfte, die spezifische Kompetenzen mitbringen und ein Leistungssegment abdecken, in dem personelle Alternativen nicht im Überfluss vorhanden sind. Auch hier lassen sich die Antworten in drei charakteristische Positionen klassifizieren:

- *Familienfreundlichkeit ist zweifellos ein Vorteil bei der Mitarbeiterrekrutierung:*
Die Möglichkeit, familienfreundliche Maßnahmen anbieten zu können, wird aus diesem Blickwinkel ohne Umschweife als Wettbewerbsargument im Hinblick auf die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter verstanden. Eine befragte Personalleiterin gab im Interview sogar explizit an, ihren Arbeitgeber angesichts der schlechten Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der damit verbundenen Angst vor beruflicher Disqualifizierung gewechselt zu haben. Teilweise werden zwar weitere Differenzierungen gemacht (z.B. bezüglich des Geschlechts oder des Qualifikationsniveaus der zu rekrutierenden Mitarbeiter), dies ändert aber nichts an der grundsätzlich zustimmenden Aussage der Befragten:

„Int.: (...) Und glauben Sie auch, dass familienfreundliche Maßnahmen einen Rekrutierungsvorteil darstellen?

Befr.: Ja absolut.“ (Personalleiter, III.11, Z. 228 ff.)

„Ja. Weil, wenn Sie Abi gemacht haben, ein dickes Studium hingelegt haben und dann sind sie auf einer geschäftsführenden Position oder in der Geschäftsführung tätig, dann ist eines klar, sie haben da eine 60 bis 70-Stunden-Woche, mit Kind ist das nicht mehr möglich. Sie fallen schon dann ganz runter in der Hierarchie, dann sind sie so auf einem Posten wie Sachbearbeiter. Deshalb habe ich auch mein Unternehmen verlassen (...). Deshalb bin ich jetzt hier in eine Branche geraten, die also auch für mein Kind sehr förderlich ist und die gleichzeitig auch noch einen Betriebskindergarten hat.“ (Geschäftsleiterin, III.6, Z. 56 ff.)

- Familienfreundlichkeit bringt Vorteile bei der Mitarbeiterrekrutierung, dieser Effekt ist aber aufgrund der Arbeitsmarktsituation unbedeutend:

Immerhin fünf Befragte zeigen sich grundsätzlich von den Vorteilen familienfreundlicher Maßnahmen bei der Mitarbeiterrekrutierung überzeugt, merken aber zugleich an, dass die gegenwärtige Arbeitsmarktsituation diese Wirkung hemmt bzw. aufhebt. Gleichwohl wird darauf verwiesen, dass sich dies in naher oder ferner Zukunft bei einer Belebung des Arbeitsmarktes und dem damit verbundenen zunehmenden Fachkräftemangel ändern wird:

„Ja, das auf jeden Fall. Bloß heutzutage haben die Arbeitgeber ja kein Problem, Kräfte zu bekommen. Die müssen ja nicht mit tollen Sachen werben. Ich sage jetzt mal, wenn M. eine Anzeige in die Zeitung setzt, suche Mitarbeiter, ich sage jetzt mal, auf eine Anzeige kämen mindestens 100 Bewerbungen (...). Ich sage mal, die haben das nicht so nötig. (Betriebsrätin, II.1, Z. 222 ff.)

„Also ich denke, in Zeiten, wo sie Arbeitskräftemangel haben, da könnte das einen Sinn machen. Aber bei uns ist es im Moment so, jede Stelle, die ich ausschreibe, da habe ich ca. 100 Bewerber. Also da ist es kein Kriterium.“ (Personalleiterin, III.7, Z. 313 ff.)

- Familienfreundlichkeit bringt keine nennenswerten Vorteile bei der Mitarbeiterrekrutierung: Ein Befragter ist der Auffassung, dass sich familienfreundliche Maßnahmen bei der Mitarbeiterrekrutierung nicht positiv niederschlagen. Er verweist vielmehr auf harte Anreizsysteme, wie beispielsweise Arbeitsplatzsicherheit und Gehaltshöhe:

„Da spielen so viele Faktoren eine Rolle, ich glaube aber eine untergeordnete. (...) Wenn ich sage, du verdienst 500 Euro weniger, aber du kannst kommen und gehen wann du willst oder in der Gleizeit kommen und gehen wann du willst, das holt glaube ich niemanden hinter dem Ofen vor.“ (Personalleiter, III.3, Z. 212 ff.)

Tab. 6.6: Rolle von Familienfreundlichkeit bei der Mitarbeiterrekrutierung

	N
Familienfreundlichkeit bringt ohne Zweifel Verbesserungen bei der Rekrutierung	10
Familienfreundlichkeit bringt Vorteile bei der Rekrutierung, dieser Effekt ist aber aufgrund der Arbeitsmarktsituation unbedeutend	5
Familienfreundlichkeit bringt keine Vorteile bei der Rekrutierung	1

6.7 Zusammenfassung der Ergebnisse der qualitativen Befragung

Die familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit gehört – dies zeigen die Ergebnisse der standardisierten und unterstreichen die Ergebnisse der qualitativen Befragung – zu den Themen, denen eine zunehmend größere Bedeutsamkeit zugemessen wird. Die offenen Interviews zeigen großes Interesse und persönliches Engagement sowohl von Seiten der Gewerkschaften und Betriebsräte, als auch in den Personalbüros rheinland-pfälzischer Unternehmen. Der überwiegende Teil der Befragten hält die Thematik darüber hinaus nicht für eine vorübergehende Moderscheinung, sondern schließt sich der Auffassung an, dass die Balance von Familie und Arbeitswelt auch mittel- und langfristig eine bedeutende Rolle in der betrieblichen Personalpolitik spielen sollte.

So ungebrochen die Akzeptanz familienfreundlicher Maßnahmen auf normativer Ebene ist, so differenziert und problematisch stellt sich die konkrete Umsetzung in der betrieblichen Alltagspraxis dar. Im Rahmen dieses Theorie-Praxis-Problems werden von den Interviewteilnehmern teilweise noch erhebliche Defizite geschildert: Zentral beschlossene Maßnahmen zur Förderung von Familienfreundlichkeit werden lokal durch Vorgesetzte oder Kollegen boykottiert, indem sie zwar verbal hochgehalten, aktiv aber nicht unterstützt werden. Eine weitere Problematik ist der oftmals geringe Institutionalisierungsgrad von Maßnahmen zur Aufhebung des Vereinbarkeitsproblems. Selbst in Betrieben mit einem sehr umfassenden Angebot zur Unterstützung von Familien wird dieses häufig nicht verbindlich ab- und zugesichert, sondern muss zu wesentlichen Anteilen individuell ausgehandelt werden. Hierbei ist allerdings anzumerken, dass dieser Umstand keineswegs durchgängig negativ bewertet wird, sondern - im Sinne von Offenheit und Flexibilität - vor allem bei Vertretern der Arbeitgeberseite eher positiv besetzt ist.

Mit diesem mangelnden Institutionalisierungsgrad korrespondiert auch eine zurückhaltende Einstellung zu Auditierungs- und Zertifizierungsverfahren. Nur wenige Befragte können die Wirksamkeit solcher Verfahren uneingeschränkt bejahen, vielmehr werden auch vielfältige Bedenken geäußert. So werden die Initiativen von politischer und gemeinnütziger Seite als unflexibel oder lediglich bewusstseinsbildend und imagefördernd charakterisiert und aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive als nicht rentabel abqualifiziert.

Ein weiterer interessanter Befund ist die Feminisierung der Thematik. Diese mag zwar angesichts der Selbstverständlichkeit, mit der sie teilweise vorgenommen wird, viele nicht überraschen, vor allem jene nicht, die ohnedies der Überzeugung waren, dass die Lasten der Kindererziehung ungleich zwischen Mann und Frau verteilt sind. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse der standardisierten Befragung, in welcher der Nachweis der Behandlung des Themas familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit als explizit weibliche Problematik nicht erbracht werden konnte, ist die hohe Anzahl an Befragten, die eine latente Verweiblichung der Thematik vornehmen und so die geschlechtsspezifische Sichtweise aktiv mit konstruieren, dennoch auffällig und interessant. Womöglich ist dieser Sachverhalt Ausdruck der großen Kluft, die vielerorts noch zwischen Theorie und Praxis besteht und bei einer direkten Nachfrage mit den Leitbildern und Zielvorstellungen beantwortet wird, während sich die Interviewäußerungen eher an der persönlichen Praxiserfahrung orientieren.

Hinsichtlich der Bewertung von Familienfreundlichkeit aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive zeigt sich auch hier eine grundlegend positive Einstellung, die allerdings von einer ganzen Reihe einschränkender Bemerkungen flankiert wird. So kann nach Aussage vieler Befragter der ökonomische Nutzen der Maßnahmen nicht universell unterstellt werden, sondern muss im Einzelfall kritisch überprüft werden. Oftmals wird erst langfristig mit Gewinn gerechnet und überdies werden vor allem Maßnahmen mit großer Zurückhaltung betrachtet, die sehr kostenintensiv sind und die nur in direktem Zusammenhang mit der Förderung der Familienfreundlichkeit im Unternehmen diskutiert werden. Zieht man weitere Aspekte wie die Motivation der Beschäftigten und Vorteile bei der Rekrutierung von zukünftigen Mitarbeitern hinzu, so ergibt sich ein sehr positives Gesamtbild, das allerdings von einer kritischen Haltung mit Bezug auf die derzeitige wirtschaftliche Lage in Deutschland eingerahmt wird.

Abschließend kann festgehalten werden, dass die Befunde der leitfadengestützten Interviews zentrale Ergebnisse der standardisierten Befragung in der Summe bestätigen. Darüber hinaus erlauben sie jedoch auch eine differenziertere Interpretation der Ergebnisse und zeigen in ausgewählten Bereichen auch überraschende abweichende Befunde auf.

7. Zusammenfassende Ergebnisdarstellung der Studie „Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz – Gegenwart und Zukunft“

- Kurzfassung -

7.1 Problemhintergrund und Zielsetzung der Studie

Die Bevölkerung Deutschlands schrumpft. Diese Entwicklung geht darauf zurück, dass die Zahl der Geburten geringer ist als die Zahl der Sterbefälle. Ein Prozess, der sich nicht mehr aufhalten und wenn überhaupt, erst auf lange Sicht eindämmen lässt. Die ersten Folgen machen sich bereits bemerkbar: Der Generationenvertrag ist in seiner gegenwärtigen Form mittelfristig so nicht mehr haltbar, da immer mehr älteren Menschen immer weniger gegenüberstehen, die für die Renten aufkommen können. Auch auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich erste Auswirkungen dieser Entwicklung: Trotz hoher Arbeitslosigkeit zeichnet sich ein Mangel an qualifizierten Fach- und Führungskräften ab, der zukünftig noch zunehmen dürfte.

Die niedrige Geburtenrate ist Folge eines komplexen Wirkungszusammenhangs, wobei drei Sachverhalte eine besondere Bedeutung zu haben scheinen:

1. Eltern- und Familienarbeit sind im Vergleich zur Erwerbsarbeit gesellschaftlich zu wenig anerkannt;
2. Familienarbeit ist nach wie vor gesellschaftlich als Aufgabe der Frauen definiert, an der sich Männer optional beteiligen können, aber nicht müssen;
3. Wirtschaftliche und betriebliche Interessen dominieren gegenüber familialen Belangen mit der Folge, dass die Vereinbarung von beruflichem Werdegang und Familiengründung schwierig und besonders für Frauen häufig nicht zu leisten ist, da Frauen im Gegensatz zu Männern nur bedingt auf die Unterstützung durch ihren Partner bei der Familienarbeit zählen können.

Dieser zuletzt genannte Aspekt stellt einen der wesentlichen Gründe dar, warum der Kinderwunsch gerade von gut ausgebildeten Frauen sinkt bzw. seine Verwirklichung in immer höhere Lebensalter aufgeschoben wird. Nach einer langen Phase der Ausbildung wollen sich viele Frauen erst auch beruflich etablieren. Ein kurzzeitig bedingtes Ausscheiden aus dem Berufsleben bedeutet aber immer noch für viele, auf eine berufliche Karriere zu verzichten. Deshalb wird der Kinderwunsch immer weiter aufgeschoben und bleibt mitunter unerfüllt.

Der Rückzug qualifizierter junger Frauen aus dem Erwerbsleben nach der Geburt eines Kindes ist wirtschaftspolitisch problematisch, die hohe Kinderlosigkeit in Deutschland, gerade auch unter Akademikerinnen, gesellschaftspolitisch bedenklich.

Es muss also Ziel politischer Entscheidungsträger sein, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf zu verbessern und das heißt auch, die Familienfreundlichkeit des eigenen Standortes zu erhöhen. Attraktive lokale Infrastrukturen erleichtern nicht nur die Vereinbarung von Familie und Beruf, die Familienfreundlichkeit der Region kann auch für den Wirtschaftsstandort förderlich sein, da hoch qualifiziertes Fachpersonal seine Wohn- und Arbeitsortentscheidungen auch davon abhängig macht, wodurch die Mitarbeiterrekrutierung der ansässigen Unternehmen erleichtert wird.

Die Familienfreundlichkeit der Region können Land und Kommunen beeinflussen, indem sie die Betreuungs- und Bildungsinfrastruktur ausbauen. Allerdings reicht auch ein umfangreiches Angebot an Krippenplätzen und Tageskinderstätten kaum aus, um den Bedürfnissen arbeitender Eltern gerecht zu werden. Probleme ergeben sich zum Beispiel bei Alleinerziehenden, die in Schichtarbeit tätig sind. Wer betreut das Kind, wenn die Mutter morgens um sechs bereits anfangen soll zu arbeiten und keine

Großeltern in der Nähe wohnen, die den allein erziehenden Elternteil entlasten? Was passiert, wenn wegen Unterrichtsausfall das Kind früher aus der Schule kommt? Wie ist die Betreuung in den Schulferien zu organisieren? Eine Verbesserung der Infrastruktur durch Bund, Länder und Kommunen ist eine wichtige Aufgabe, aber es erscheint klar, dass ohne ein Entgegenkommen seitens der Wirtschaft keine zufrieden stellenden Lösungen geschaffen werden können.

Wie sind Unternehmen in der gegenwärtigen wirtschaftlichen Situation für dieses Entgegenkommen zu gewinnen? Umdenken allein reicht sicherlich nicht aus, aber eine gewisse Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema ist eine wichtige Voraussetzung dafür, um wirksame Maßnahmen einzuleiten.

Das Land Rheinland-Pfalz will deshalb wissen:

- Wie sind die Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen dem Thema Familienfreundlichkeit gegenüber eingestellt?
- Wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein Handlungsfeld eingestuft, das sowohl gesamtgesellschaftlich als auch wirtschaftspolitisch von Bedeutung ist?
- Wie werden Fragen zur Familienfreundlichkeit unternehmensintern positioniert? Sehen die Arbeitgeber Bedarf bei ihren Beschäftigten? Schätzen sie auch im Rahmen des betrieblichen Kontextes die Thematik als zu berücksichtigenden Faktor ein?
- Welche Auswirkungen werden familienfreundlichen Maßnahmen zugeschrieben und welche Motive können demnach einer Einführung vorausgehen?
- Dies ist zu verbinden mit einer kritischen Betrachtung angebotener Maßnahmen: Welche Maßnahmenbereiche werden von den Arbeitgebern überwiegend abgedeckt?
- Welche Barrieren stehen einer Einführung oder einem Ausbau von Maßnahmen entgegen? Gibt es Hinderungsgründe, die systematisch mit bestimmten Merkmalen der Arbeitsstätten oder mit spezifischen Eigenschaften der Arbeitgeber einhergehen?
- Wie ist es um die Aufmerksamkeit der Arbeitgeber gegenüber dem Thema und ihren Kenntnisstand bestellt? Findet eine aktive Informationssuche statt und wie werden die zur Verfügung stehenden Angebote beurteilt?
- Werden auch Kooperationen in Betracht gezogen – mit anderen Unternehmen, Kommunen, anderen politischen Akteuren, Verbänden bzw. Vereinen? Oder wollen sich die Unternehmen ihre Autonomie bewahren und lieber alleine Probleme bewältigen?
- Wie wird das Thema gerahmt? Wird Familie und die sich daraus ergebenden Pflichten und Aufgaben noch immer überwiegend in den Verantwortungsbereich der Frau gerückt und Angebote demnach speziell als „Frauenförderung“ verstanden?
- Welche Zukunftspläne bestehen in den Unternehmen zum weiteren Umgang mit dem Thema Familienfreundlichkeit?

Die Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten wird zwar hauptsächlich von den Arbeitgebern gestaltet, aber letzten Endes sind es die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die diese Angebote nutzen und die daher zu fragen sind, wie sie diese Angebote beurteilen. In diesem Kontext interessieren vor allem folgende Fragen:

- Wie familienfreundlich werden die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten gegenwärtig von der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 25 bis 50 Jahren bewertet?
- Spielen für die Arbeitnehmer Maßnahmen von Arbeitgebern überhaupt eine Rolle bei der Organisation der Lebensbereiche Beruf und Familie und bei der Wahl des Arbeitsplatzes?
- Decken sich die Angebote mit dem Bedarf der Arbeitnehmer?
- Wie werden die Angebote genutzt?
- Welche Maßnahmen oder Möglichkeiten werden als wichtig und entlastend empfunden?
- Welche Rolle spielen das Betriebsklima und der Kollegenkreis für die Nutzung und die Bewertung der Situation am Arbeitsplatz?

- Welche Einschätzungen und Wünsche bestehen auf Seiten der Arbeitnehmer zur Familienfreundlichkeit an ihrem Arbeitsplatz und an ihrem Wohnort?
- Was kann demzufolge getan werden, um den Standort Rheinland-Pfalz weiterhin zu fördern?

7.2 Ablauf der Datenerhebung und Stichprobenbeschreibung

Um diese Fragen zu klären, wurden in der Studie „Familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz - Gegenwart und Zukunft“ sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber befragt. Insgesamt besteht die Untersuchung aus drei Befragungen: Eine standardisierte internetgestützte Befragung bei Arbeitgebern, eine standardisierte Telefonbefragung bei Arbeitnehmern und eine leitfadengestützte Befragung bei Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern. Insgesamt wurden 907 Befragungen durchgeführt.

Arbeitgeberstichprobe

Da ein zentrales Anliegen der Studie die Ermittlung der Einstellungen der rheinland-pfälzischen Führungskräfte und Arbeitgeber ist, wurden mit dem Fragebogen gezielt Personen aus den oberen Hierarchieebenen öffentlicher und privatwirtschaftlicher Arbeitsstätten kontaktiert: Geschäftsführer, -inhaber, Dienststellenleiter und Personalverantwortliche aus Rheinland-Pfalz stellen somit die Grundgesamtheit dar, auf die die Ergebnisse zu beziehen sind. Auswahlgesamtheit waren ca. 36.000 rheinland-pfälzische Arbeitsstätten mit mindestens fünf Beschäftigten.

Es gingen 528 auswertbare Fragebögen ein, zwei Drittel aus der Privatwirtschaft und ein Drittel von öffentlichen Arbeitgebern. Mehrheitlich sind kleine und mittlere Arbeitsstätten mit bis zu 250 Beschäftigten in der Stichprobe repräsentiert, von denen die meisten mehr Männer beschäftigen als Frauen. Die Branchenverteilung zeigt, dass sich die privatwirtschaftlichen Arbeitsstätten v.a. aus dem Dienstleistungssektor, der verarbeitenden Industrie und dem Handel rekrutieren, während die öffentlichen Arbeitsstätten überwiegend der kommunalen Verwaltung zuzurechnen sind.

Es ist gelungen die anvisierte Personengruppe für die Befragung zu gewinnen: Über die Hälfte der Antwortenden haben eine Position auf der obersten Leitungsebene inne. Es fällt auf, dass sich überwiegend männliche Führungspersonen an der Befragung beteiligt haben. Nur knapp 30% der Befragten sind Frauen. Knapp drei Viertel lebt derzeit in einer Partnerschaft mit Kindern, das Durchschnittsalter beträgt ca. 46 Jahre. Etwa 45% der Befragten haben als höchsten Schulabschluss die Mittlere Reife, ca. 20% einen Hauptschulabschluss und gut ein Drittel das Abitur angegeben.

Arbeitnehmerstichprobe

In der standardisierten Telefonbefragung wurden 358 Arbeitnehmer im Alter zwischen 25 und 50 Jahren aus Rheinland-Pfalz zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ befragt. Die Auswahl der Auskunftspersonen erfolgte nach einem Zufallsprinzip auf Basis öffentlicher Telefonbücher und streut über die Landkreise Altenkirchen, Mainz, Pirmasens, Bitburg und die Städte Neustadt an der Weinstraße, Koblenz, Trier und Mainz. 41% der Befragten sind männlich, 59% weiblich. 27% der Befragten waren zum Zeitpunkt der Befragung kinderlos und 62% leben in erster Ehe zusammen mit ihrem Ehepartner und mindestens einem Kind gemeinsam in einem Haushalt. Das Durchschnittsalter beträgt 39 Jahre: Bei den Frauen entspricht die Verteilung der Schulabschlüsse weitgehend der in der Grundgesamtheit. Bei den Männern sind Personen mit Abitur deutlich überrepräsentiert.

Leitfadeninterviews

Für die qualitativen Interviews wurden insgesamt 21 Personen befragt: Elf Vertreter der Arbeitgeberseite, i. d. R. Personalverantwortliche oder Verbandsvertreter/innen, sieben Betriebsratsmitglieder und drei Gewerkschaftsvertreterinnen.

7.3 Wesentliche Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Gesamtgesellschaftliche und wirtschaftspolitische Bedeutung

Aus gesamtgesellschaftlicher und wirtschaftspolitischer Perspektive misst ein Großteil der Arbeitgeber dem Thema „Familienfreundlichkeit“ eine hohe Relevanz bei. Verdeutlicht wird dieses Ergebnis dadurch, dass sowohl bei den politischen Akteuren (Bund, Länder, Kommunen) als auch den wirtschaftlichen Akteuren (Arbeitgeber, Arbeitnehmer) überwiegend die Notwendigkeit gesehen wird, sich verstärkt für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzubringen.

Beurteilung auf der Unternehmensebene

Über die Hälfte der Befragten ordnen dem Thema im betrieblichen Kontext eine eher nachrangige Bedeutung zu, obwohl von knapp 70% durchaus registriert wird, dass Angebote an familienfreundlichen Maßnahmen für die eigenen Mitarbeiter sehr wichtig oder wichtig sind.

Die Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen für die Mitarbeiter wird von öffentlichen Arbeitgebern sehr viel stärker gesehen als von Vertretern aus der Privatwirtschaft.

Einschätzung der Effekte familienfreundlicher Maßnahmen

Die Arbeitgeber nehmen eine familienfreundliche Ausgestaltung der Region mehrheitlich als einen Standortfaktor wahr. Bei der Anwerbung von Arbeitskräften werden familienfreundliche Maßnahmen von knapp zwei Dritteln als Rekrutierungsvorteil empfunden.

Die Arbeitgeber sehen weit überwiegend (70%) sehr positive Effekte familienfreundlicher Maßnahmen für die Arbeitszufriedenheit und auch im Hinblick auf die Mitarbeiterbindung. Insgesamt werden betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen deutlich positiv bewertet. Obwohl familienfreundliche Maßnahmen durchaus als betriebswirtschaftliche Investitionen und nicht in erster Linie als soziale Leistungen betrachtet werden, sehen die meisten Arbeitgeber nicht in gleichem Ausmaß positive Folgen für eine gesteigerte Produktivität der Arbeitnehmer. Hierin dürfte eine der wesentlichen Barrieren liegen, die den weiteren Ausbau entsprechender Maßnahmen verhindern.

Konkrete betriebliche Ausgestaltung

Angebote zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten finden sich bei 83% der Arbeitsstätten und werden somit von den Arbeitgebern bevorzugt eingesetzt. Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit und Notfallhilfen sind zwei weitere Maßnahmenbereiche, die in größerem Umfang durch Angebote abgedeckt werden. Nur jede neunte Arbeitsstätte bietet keine Maßnahme aus acht möglichen Aktionsfeldern an. Etwa 80% geben an, individuelle Absprachen zu bevorzugen, um Probleme der Vereinbarkeit zu regeln. Dieses Verfahren ist unabhängig von der Größe der Arbeitsstätte ein offensichtlich bewährtes Mittel. Es ist nicht davon auszugehen, dass die bestehenden standardisierten Angebote bei der Mehrzahl der Arbeitgeber erweitert werden: 64% der Arbeitsstätten planen keine Bereitstellung von Angeboten aus einem der bisher nicht implementierten Maßnahmenbereiche.

Argumente gegen eine Einführung oder einen Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen sehen verstärkt privatwirtschaftliche Unternehmen und kleinere Arbeitsstätten in der Familiensituation ihrer Beschäftigten: Werden kaum Arbeitnehmer mit Kindern beschäftigt, wird die Notwendigkeit von Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen erlauben, nicht gesehen. Auch finanzielle Aspekte und Überlegungen zur Arbeitsplatzsicherheit bzw. Standortsicherung stellen Hindernisse dar, die einer familienfreundlichen Ausgestaltung der Arbeitsstätten entgegenstehen.

63% aller Arbeitgeber schätzen ihre Arbeitsstätte als familienfreundlich ein.

Kenntnisstand

Die Aktionen, Initiativen und Informationen der Bundesregierung zur Förderung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen und anderen Einrichtungen sind den wenigsten rheinland-pfälzischen Arbeitge-

bern bekannt. Auch das Audit „Beruf & Familie“ kennen die Befragten nicht. Beinahe 80% aller Arbeitgeber kennen weder die „Allianz für Familie“, das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“, die lokalen Bündnissen für Familie noch das Audit. 15% kennen gerade einmal eine dieser vier Initiativen. Nur 3% der Arbeitgeber aus der Privatwirtschaft können im Hinblick auf diese Angebote als gut informiert gelten. So ist es nicht überraschend, dass sich über die Hälfte der Befragten mehr Informationen von Politik und Verbänden wünschen.

Familienfreundlichkeit – ein Thema nur für Frauen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in der Tendenz als spezifisches Frauenthema zwar eher abgelehnt, allerdings ist zu konstatieren, dass immerhin 22,6% der Arbeitgeber tatsächlich der Ansicht sind, das Thema sei nur für Frauen interessant. Wie die Leitfadeninterviews verdeutlichen, wird das Thema auch vermehrt auf Initiative weiblicher Akteure hin aufgegriffen. Es wird bemängelt, dass Familie nach wie vor im Aufgabenbereich der Frau verortet werde und Familienfreundlichkeit somit als Frauenproblem gerahmt wird.

Bestandsaufnahme der angebotenen Maßnahmen

Das Zusatzmodul zur Bestandsaufnahme hat über die Hälfte der Befragten ausgefüllt (56%). Insgesamt wurden 37 Einzelmaßnahmen aus sechs Aktionsfeldern vorgegeben. Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen erstreckt sich an vielen Arbeitsstätten lediglich auf flexible Arbeitszeiten. 99% der Arbeitsstätten bieten hier wenigstens eine Maßnahme an. Angebote in den Bereichen Kinderbetreuung, Heimarbeit, finanzielle Unterstützung, Serviceangebote und Elternförderung sind dagegen wenig verbreitet. 40% bieten die Möglichkeit, auch zu Hause zu arbeiten, ca. jede vierte Arbeitsstätte bietet Weiterbildungsangebote und Wiedereingliederungsprogramme während bzw. nach der Elternzeit, 4% halten betriebliche Kinderbetreuungseinrichtung bereit, 28% der Arbeitsstätten bieten Notfallhilfen bei Erkrankung von Kindern oder anderen Familienmitgliedern, ca. die Hälfte der Arbeitsstätten bietet Serviceangebote für ihre Mitarbeiter und 36% offerieren finanzielle Hilfen in Notlagen.

Von den 37 möglichen Angeboten bieten etwas mehr als ein Drittel der Arbeitgeber sechs bis zehn Maßnahmen an und etwa ebenso viele zwischen elf und 15.

7.4 Wesentliche Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Relevanz familienfreundlicher Maßnahmen aus Arbeitnehmerperspektive

Die Familie nimmt einen hohen Stellenwert bei den rheinland-pfälzischen Arbeitnehmern ein: über die Hälfte der Befragten geben an, ihnen sei Familie wichtiger als der Beruf und immerhin 35% halten beide Bereiche ihres Lebens für gleich wichtig.

Die Erwerbstätigen sind überwiegend der Ansicht, dass die Thematik eine wichtige Aufgabe der Wirtschaft darstellt. Die Positionierung des Themas im gesamtgesellschaftlichen Kontext beurteilten die Befragten dagegen etwas skeptischer: Familienfreundlichkeit gehört für viele (noch) nicht zu den wichtigsten Themen in Deutschland.

Familienfreundlichkeit rheinland-pfälzischer Arbeitsstätten

Über die Hälfte der befragten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bewertet ihre Arbeitsstätte als familienfreundlich. Je mehr Maßnahmen ein Arbeitgeber anbietet, umso besser fällt in der Tendenz die Beurteilung aus.

Ein familienfreundlicher Arbeitsplatz zeichnet sich jedoch nicht nur durch ein breites Angebot an formalisierten Maßnahmen aus, sondern auch durch das Vorhandensein eines entsprechenden Betriebsklimas.

Von den befragten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen arbeitet immerhin ein Drittel in einer Arbeitsstätte mit einem Betriebsklima, das als familienunfreundlich bezeichnet werden kann.

Stellenwert und Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen

Für die meisten Befragten sind familienfreundliche Maßnahmen wichtig. Bei den Eltern geben 90% an, dass derartige Maßnahmen für sie von Relevanz sind. Lediglich etwa ein Drittel der Interviewten hat die Kinderbetreuung privat organisiert und stuft deswegen die betrieblichen Angebote als nicht wichtig ein.

Weitaus am häufigsten werden individuelle Absprachen mit Vorgesetzten und Kollegen in Anspruch genommen. Flexible Arbeitszeiten und finanzielle Unterstützungsleistungen werden ebenfalls noch häufig genutzt.

Als wichtigste Maßnahmen, die helfen, eine bessere Vereinbarkeit zwischen Arbeits- und Familienwelt zu gewährleisten, werden flexible Arbeitszeitmodelle gefolgt von Notfallhilfen genannt.

Bedenklich stimmt, dass ca. die Hälfte der Befragten befürchtet, bei der Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen wie Elternzeit und Teilzeit beruflich benachteiligt zu werden.

Meinungen und Bewertungen

Die Arbeitnehmer schätzen die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Arbeitszufriedenheit, Unternehmensbindung und Leistungsfähigkeit sehr hoch ein. 73% gehen von sehr starken oder starken Einflüssen aus. Die Arbeitnehmer beurteilen damit die Wirkung entsprechender Maßnahmen auf ihre eigene Situation deutlich besser als die Arbeitgeber.

Etwa 50% sind der Meinung, dass die derzeitige Arbeitsmarktlage Fragen der Familienfreundlichkeit überlagert.

Verbesserungswünsche bzgl. kommunaler Betreuungsangebote

Von den Kommunen wünschen sich die Befragten eine Verbesserung der Betreuungsleistungen: Am wichtigsten sind den Arbeitnehmern flexiblere Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen, aber auch mehr Ganztagsplätze werden gewünscht. Geringere Kosten für einen Betreuungsplatz und eine bessere Qualität der Betreuung stehen gleichauf an dritter Stelle.

Familienfreundlichkeit als Frauenthema

Die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer ist nicht der Ansicht, dass familienfreundliche Maßnahmen nur für Frauen interessant seien. Allerdings leben fast 50% der Befragten in einem Familienmodell, in dem der Mann der Hauptverdiener ist und sich die Frau um die Erziehung und Betreuung der Kinder kümmert. Die Frauen ziehen sich ganz oder teilweise aus dem Arbeitsmarkt zurück, die Hälfte der befragten Frauen arbeitet in Teilzeit. Bemerkenswert ist, dass die meisten Mütter dies nicht als Problem formulieren: über drei Viertel der Mütter wollen ihrer Kinder wegen gar nicht länger arbeiten.

7.5 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz messen dem Thema Familienfreundlichkeit eine große Bedeutung bei.
- Die Mehrzahl der Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz scheint familienfreundlich zu sein: 54% der Arbeitnehmer bezeichnen ihren Arbeitgeber als familienfreundlich und 63% der Arbeitgeber charakterisieren ihre Arbeitsstätte als familienfreundlich.
- Die Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätten wird nicht nur von einem standardisierten Angebot bestimmt, sondern auch von den Möglichkeiten individueller Absprachen und einem familienfreundlichen Betriebsklima.
- Die Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen werden im Hinblick auf die Erhöhung von Zufriedenheit am Arbeitsplatz und Steigerung der Produktivität von Arbeitnehmern stärker gesehen als von Arbeitgebern, aber auch diese gehen überwiegen von sehr positiven Folgen aus.
- Die familienfreundlichen Angebote sind größtenteils auf flexible Arbeitszeiten ausgerichtet: 83% der Arbeitsstätten verfügen über solche Maßnahmen, andere Angebote bestehen nur in maximal jeder vierten bis fünften Arbeitsstätte.

- Arbeitnehmer wünschen sich nicht „große, teure Lösungen von ihren Arbeitgebern“, sondern kleine bedarfsgerechte Angebote, etwa Notfallhilfen, individuelle Absprachen mit dem Chef oder im Kollegenkreis.
 - Der Kenntnisstand der Arbeitgeber über Initiativen des Bundes, der Länder und der Kommunen ist ausgesprochen gering, etwa 80% haben noch nie von solchen Angeboten gehört.
 - Die Finanzierung familienfreundlicher Maßnahmen wird nur von 36% der Arbeitgeber für problematisch und als nicht zu leisten beurteilt.
 - Fast die Hälfte der Arbeitnehmer geht von beruflichen Nachteilen im Zusammenhang mit der Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen aus.
 - Außerbetrieblich wird eine weitere Flexibilisierung der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen als wichtigste Maßnahme betrachtet. Kostensenkende und qualitätssteigernde Maßnahmen werden ebenfalls für bedeutsam gehalten.
-
- Bund, Länder, Kommunen und Wirtschaftsverbände sind gehalten, das verdeutlichen die Ergebnisse der Studie ganz eindrücklich, die Arbeitgeber intensiver und vor allem unmittelbarer über Initiativen und Möglichkeiten im Bereich familienfreundliche Gestaltung der Erwerbsarbeit zu informieren. Allgemeine Kampagnen reichen offenkundig nicht aus, stattdessen sind direkte persönliche Informationsstrategien zu entwickeln.
 - Zielführend erscheint eine intensivere Aufklärung der Arbeitgeber über die diversen familienfreundlichen Angebote und ihre betriebswirtschaftliche Relevanz. Hierfür scheinen einige, evtl. auch vom Land unterstützte, Modellprojekte und best-practice Beispiele hilfreich zu sein. Gerade mit interessierten Klein- und mittelständischen Betrieben könnten innovative und kreative Angebote entwickelt, implementiert und evaluiert werden, die, entsprechend kommuniziert, auch als gelungene Beispiele zur Nachahmung empfohlen werden könnten.
 - Hilfreich zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit wäre die gezielte Aufklärung darüber, dass oftmals nicht aufwändige, teure und für einzelne Unternehmen kaum leistbare „Großprojekte“ erforderlich sind, sondern meist schon kleine, kostengünstige, flexible und bedarfsgerechte Angebote erhebliche Wirkung entfalten können.
 - Intensiviert werden sollte die Zusammenarbeit zwischen politischen, d.h. vor allem auch kommunalen, und betrieblichen Akteuren, um die Kombination von Betreuungseinrichtungen, Notfallhilfen und Serviceangeboten für die einzelnen Akteure kostengünstig zu gewährleisten.
 - Sinnvoll erscheint es, herauszustellen, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht nur für Frauen von Belang sind. Förderlich wäre es, das Bewusstsein und die Akzeptanz in den Betrieben dafür zu verstärken, dass sich auch Männer um familiäre Pflichten bemühen.
 - Trotz der gegenwärtigen gesamtwirtschaftlichen Situation scheinen die Voraussetzungen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz günstig zu sein: Das Thema genießt trotz weiter bestehender Skepsis bei vielen Arbeitgebern eine erhebliche Wertschätzung. Zudem werden Barrieren weniger deutlich formuliert als angenommen. Die Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen wird verbreitet als positiv beurteilt, von Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Das Bewusstsein um die Folgen des demografischen Wandels wächst und damit auch das Verantwortungsgefühl vieler Unternehmer. Nachholbedarf besteht beim Kenntnisstand über die Möglichkeiten und Angebote im Bereich Familienfreundlichkeit und ihrer betriebswirtschaftlichen Relevanz.

8. Quellenverzeichnis

- BMFSFJ (Hrsg.) 2003: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten-Nutzen-Analyse. Berlin: DruckVogt
- BMFSFJ/ DIHK/ Beruf & Familie gGmbH (Hrsg.) 2004: Familienorientierte Personalpolitik. Checkheft für kleine und mittlere Unternehmen, Bonn: typoplus
- BMFSFJ/ Prognos AG (Hrsg.) 2005: Potenziale erschließen - Familienatlas 2005. Berlin: DruckVogt
- BMFSFJ/ ZDH (Hrsg.) 2004: Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk. Potenziale, Kosten-Nutzen-Relationen, Berlin: DruckVogt
- Diekmann, Andreas 2004: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Flüter-Hoffmann, Christiane/ Solbrig, Jörn 2003: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: iw-trends, Heft 4, S. 1-17
- Klenner, Christina 2004: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Eine Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung
- Statistisches Bundesamt 2003a: Bevölkerung Deutschlands bis 2050. 10. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung. WWW-Dokument: http://www.destatis.de/presse/deutsch/pk/2003/Bevoelkerung_2050.pdf
- Statistisches Bundesamt 2003b: Pressemitteilung vom 6. Juni 2003. Im Jahr 2050 wird jeder Dritte in Deutschland 60 Jahre oder älter sein. WWW-Dokument, <http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2003/p2300022.htm>
- <http://www.de.selfhtml.org>
- <http://www.beruf-und-familie.de>
- <http://www.bmfsfj.de>
- <http://www.familienfreundlichkeit-rlp.soziologie.uni-mainz.de>
- <http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de>