

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

Kurzbericht zur Studie

Institut für Soziologie
Prof. Dr. Norbert F. Schneider
Dipl.-Soz. Julia C. Häuser
Dipl.-Soz. Silvia M. Ruppenthal

im Auftrag des
Ministeriums für Arbeit, Soziales,
Familie und Gesundheit
des Landes Rheinland-Pfalz

Inhalt

1.	Problemhintergrund	3
2.	Zielsetzung und methodisches Vorgehen der Studie	3
2.1	Zielsetzung	3
2.2	Methodisches Vorgehen und Beschreibung der Stichprobe	4
3.	Ergebnisse	5
3.1	Positive Grundhaltung der Arbeitgeber/innen gegenüber dem Thema „Familienfreundlichkeit“	5
3.2	Geringe Umsetzungsbereitschaft von familienfreundlichen Maßnahmen im eigenen Betrieb	6
3.3	Hoher Stellenwert von Familie und Familienfreundlichkeit für Arbeitnehmer/innen ...	7
3.4	Sind familienfreundliche Maßnahmen im Grunde frauenfreundliche Maßnahmen? ..	9
3.5	Warum sollten Arbeitsstätten familienfreundlich sein? Betriebswirtschaftliche Aspekte	12
3.6	Gründe, die einer Einführung von Maßnahmen entgegenstehen.....	14
3.7	Die Familienfreundlichkeit rheinland-pfälzischer Arbeitsstätten: Angebote und Betriebsklima	17
3.8	Kenntnisse und Beurteilung von Initiativen des Bundes und der Länder	19
4.	Resümee	21

1. Problemhintergrund

Die Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt gehört zu den zentralen Aufgaben der Gesellschaftspolitik von heute und morgen.

Viele Männer und Frauen wollen berufstätig sein und Kinder haben, aber diese Pläne lassen sich oftmals nicht zufrieden stellend in Einklang bringen. Steigende Anforderungen der Wirtschaft hinsichtlich Flexibilität, Mobilität und Verfügbarkeit treffen auf ebenfalls steigende Erwartungen und Pflichten, mit denen junge Eltern hinsichtlich Betreuung und Erziehung ihrer Kinder konfrontiert werden. Immer mehr junge, gut ausgebildete Menschen sehen sich deshalb vor die unerwünschte Alternative gestellt, entweder auf Familie oder auf Berufstätigkeit zu verzichten. Fällt die Entscheidung für die Familie, ziehen sich noch immer viele Frauen ganz oder teilweise aus dem Erwerbsleben zurück. Der demografische Wandel hat jedoch zur Folge, dass in der Wirtschaft auf das Potenzial gut ausgebildeter Frauen immer weniger verzichtet werden kann.

Die politische Gestaltung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ist notwendig, aber allein nicht ausreichend, um eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Erforderlich ist die aktive Mitwirkung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, die durch eine familienbewusste Unternehmens- und Personalpolitik Beschäftigte mit Familie unterstützen können. Die betriebliche Umsetzung ist jedoch nur bei jenen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zu erwarten, die davon überzeugt sind, dass sich Investitionen in Familienfreundlichkeit betriebswirtschaftlich rechnen. Obwohl Untersuchungen darauf hinweisen, dass sich eine familienbewusste Personalpolitik betriebswirtschaftlich lohnt, bestehen auf Arbeitgeberseite noch Vorbehalte, die die Einführung oder den Ausbau entsprechender Angebote verhindern.

2. Zielsetzung und methodisches Vorgehen der Studie

2.1 Zielsetzung

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 Mainz unter Leitung von Prof. Dr. Norbert F. Schneider in Auftrag gegeben. Ziel der Studie war die Erschließung der Zukunftschancen und Entwicklungspotenziale einer familienbewussten Gestaltung der Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz. Hierzu wurden Arbeitgeber/innen, Arbeitnehmer/innen und deren Vertreter/innen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene befragt.

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

- Die Einstellungen der Arbeitgeber/innen

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

- Die Familienfreundlichkeit der rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten

Hier sind folgende Fragen zu beantworten: Werden familienfreundliche Maßnahmen tatsächlich angeboten? Welche Maßnahmen werden angeboten und wie werden diese Angebote von den Beschäftigten bewertet und genutzt?

- Bedenken und Barrieren

Bedenken, die aus Arbeitgebersicht gegen eine Einführung oder einen weiteren Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen bestehen und andere Hinderungsgründe, die ungeachtet der Einstellung eine Einführung verhindern, stellen weitere Faktoren dar, die das Entwicklungspotenzial der Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz beeinflussen.

- Kenntnisstand

Dem Informationsstand der Arbeitgeber/innen über Wirkungen und Angebote familienfreundlicher Maßnahmen kommt eine Schlüsselrolle für die weitere Entwicklung der Familienfreundlichkeit rheinland-pfälzischer Arbeitsstätten zu. Werden die verschiedenen Aktionen und Initiativen politischer und wirtschaftlicher Akteure zur Förderung von Familienfreundlichkeit wahrgenommen und angenommen? Sind Lösungsansätze für verschiedene Typen von Arbeitsstätten bekannt?

- Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen des Landes

Wenn es um die Zukunft der Familienfreundlichkeit des Wirtschaftsstandortes Rheinland-Pfalz geht, bilden die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, ihre Bedürfnisse, Einstellungen und Handlungsmotive, eine zentrale Bezugsgröße. Da es die Erwerbstätigen sind, die sich mit den betrieblichen Rahmenbedingungen und deren Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf arrangieren müssen, ist die Bewertung der Arbeitsstätten aus Arbeitnehmersicht entscheidend bei der Beurteilung der Familienfreundlichkeit in Rheinland-Pfalz.

2.2 Methodisches Vorgehen und Beschreibung der Stichprobe¹

Die Untersuchung besteht aus drei Teilstudien:

- Befragung der Arbeitgeber/innen

Die Arbeitgeber/innen wurden internetgestützt befragt. Dabei kam ein standardisierter Fragebogen zum Einsatz. Zielgruppe waren Geschäftsinhaber/innen, Geschäftsführer/innen, Dienststellenleiter/innen und Personalverantwortliche – Personen, die sowohl einen Überblick über die Ausrichtung der Personalpolitik als auch über betriebliche Schlüsselgrößen haben.

Die Grundgesamtheit der Studie waren alle Arbeitsstätten in Rheinland-Pfalz mit mindestens fünf Beschäftigten. Es wurden insgesamt 528 Personen befragt.

- Befragung der Arbeitnehmer/innen

Die Arbeitnehmerstichprobe wurde aus der erwerbstätigen Bevölkerung in Rheinland-Pfalz nach einem Zufallsprinzip ausgewählt. Insgesamt wurden 358 Personen im Alter zwischen 25 und 50 Jahren, die mindestens 19 Stunden pro Woche beschäftigt sind, per Telefon zum Thema Familienfreundlichkeit befragt.

- Experteninterviews

Die Experteninterviews wurden auf Arbeitgeberseite hauptsächlich mit Personalleiter/innen, auf Arbeitnehmerseite mit Betriebsrats- oder Personalratsmitgliedern und Gewerkschaftsvertreter/innen geführt. Insgesamt wurden 21 Personen interviewt.

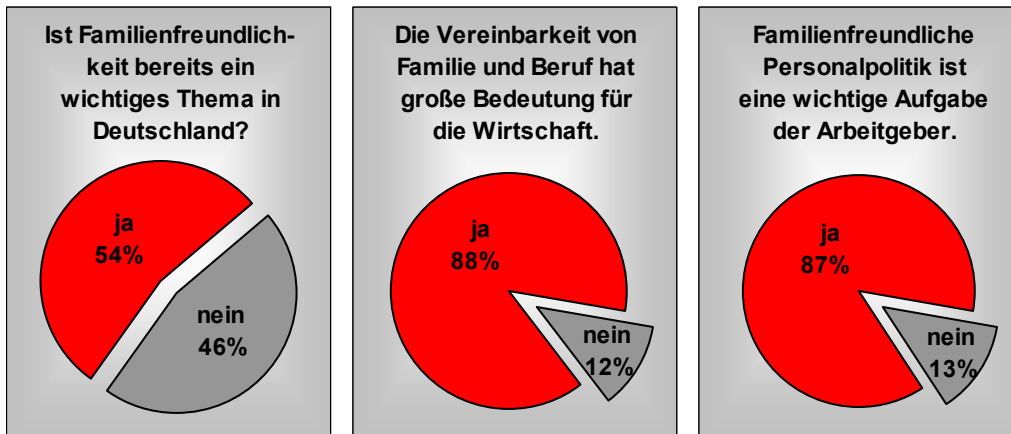
¹ Die Untersuchung wurde von dem Landesverband des Einzelhandels, den Handwerkskammern, den Industrie- und Handelskammern, den kommunalen Spitzenverbänden, dem Städtetag, der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU) und ihrer Mitgliedsverbände sowie dem DGB und einzelner Mitgliedsgewerkschaften unterstützt.

3. Ergebnisse

3.1 Positive Grundhaltung der Arbeitgeber/innen gegenüber dem Thema „Familienfreundlichkeit“

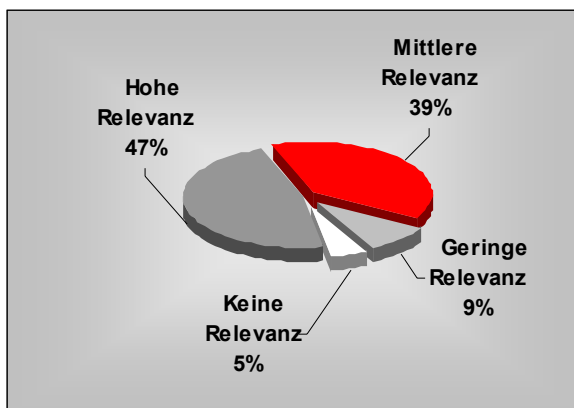
Die allgemeine Einstellung der Arbeitgeber/innen zum Thema „Familienfreundlichkeit“ wurde durch Fragen zur Bedeutung der Thematik auf überbetrieblicher Ebene erfasst. Insgesamt messen die Arbeitgeber/innen der Vereinbarkeitsproblematik eine hohe gesellschafts- und wirtschaftspolitische Relevanz bei.

Abb. 1: Allgemeine gesellschafts- und wirtschaftspolitische Relevanz des Themas



Mehr als die Hälfte der Befragten betrachtet Familienfreundlichkeit als ein wichtiges Thema in Deutschland. Im wirtschaftspolitischen Kontext ist die Zustimmung noch erheblich größer: Fast 88% der Befragten messen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine große Bedeutung für die Wirtschaft bei und nahezu ebenso viele betrachten eine familienfreundliche Personalpolitik als wichtige Aufgabe der Arbeitgeber/innen (vgl. Abb. 1).

Abb. 2: Relevanz-Index



Fasst man die in Abbildung 1 dargestellten Ergebnisse zusammen, wird ersichtlich, dass lediglich 5% der Arbeitgeber/innen dem Thema keine Relevanz beimessen und alle Fragen verneinen. 47% stimmen jeder Aussage zu (vgl. Abb. 2). Vergleicht man dies bezüglich private und öffentliche Arbeitgeber/innen, wird deutlich, dass öffentliche Arbeitgeber/innen dem Thema eine etwas höhere Bedeutung beimessen.

Die insgesamt sehr positive Grundhaltung und die Meinung, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Wirtschaft sehr wichtig ist, zeigt sich auch in der Einschätzung weiterer Aspekte: Für 73% der Arbeitgeber/innen ist die Familienfreundlichkeit der Region, wie etwa deren infrastrukturelle Ausstattung mit Kindergärten, Schulen und Freizeitmöglichkeiten, ein bedeutsamer Standortfaktor. 67% der Arbeitgeber/innen sehen familienfreundliche Maßnahmen als Investitionen in die Zukunft eines Unternehmens.

Auch das Problembewusstsein gegenüber der demografischen Entwicklung in Deutschland und der daraus resultierenden Notwendigkeit für Veränderungen ist hoch. 69% der Befragten stimmen der Aussage zu: „Arbeitgeber sollten angesichts der Überalterung der Gesellschaft und geringer Geburtenraten in die Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren“.

Diese große prinzipielle Aufgeschlossenheit gegenüber dem Thema „Familienfreundlichkeit“ deutet daraufhin, dass die Chancen für eine familienfreundlichere Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz günstig sind. Der weitere Ausbau familienfreundlicher Maßnahmen sollte realisierbar sein und die Wünsche der Beschäftigten scheinen in einem solchen Klima ernst genommen zu werden.

3.2 Geringe Umsetzungsbereitschaft von familienfreundlichen Maßnahmen im eigenen Betrieb

Der auf den ersten Blick gewonnene Eindruck, dass für Arbeitgeber/innen familienfreundliche Maßnahmen von hoher Relevanz sind, relativiert sich durch die Antworten auf Fragen nach dem eigenen betrieblichen Kontext.

Zwar sind 69% der Arbeitgeber/innen der Ansicht, dass familienfreundliche Maßnahmen für die eigenen Mitarbeiter/innen sehr wichtig sind, aber nur 48% sind der Auffassung, dass familienfreundliche Maßnahmen wichtig für das eigene Unternehmen sind.²

Dies verdeutlicht eine Diskrepanz zwischen der allgemeinen positiven Grundhaltung und der Bedeutungszuweisung für den eigenen Betrieb. Familienfreundliche Maßnahmen erscheinen in der Wirtschaft als durchaus wünschenswert und als Aufgabe der (anderen) Arbeitgeber/innen, werden aber für den eigenen Betrieb als weniger wichtig erachtet.

Diese Diskrepanz zwischen der Grundeinstellung und der Bedeutung für den eigenen Betrieb ist eine erste Erklärung dafür, warum das tatsächliche Angebot an Maßnahmen eher gering bzw. einseitig ist. Aus einem Katalog mit insgesamt acht Handlungsfeldern³ bieten 11% der Arbeitgeber/innen keine einzige Maßnahme an und jeweils etwa ein Viertel Maßnahmen aus nur einem oder zwei Handlungsfeldern. Nur 10% bieten Maßnahmen aus fünf oder mehr Handlungsfeldern an (vgl. Abb. 3).

Abb. 3: Anzahl an Handlungsfeldern, in denen Maßnahmen angeboten werden

	N	%
Keine Maßnahme	57	11
Maßnahmen aus einem Handlungsfeld	134	27
Maßnahmen aus zwei Handlungsfeldern	123	25
Maßnahmen aus drei Handlungsfeldern	75	15
Maßnahmen aus vier Handlungsfeldern	64	13
Maßnahmen aus fünf oder mehr Handlungsfeldern	50	10
Gesamt	503	100

Der Anteil der Arbeitgeber/innen, die einen Ausbau bestehender Maßnahmen oder die Einführung neuer Maßnahmen beabsichtigen, ist ebenfalls gering. 64% planen keinen Ausbau bestehender oder die Einführung weiterer Maßnahmen.

Insgesamt scheinen die Einsichten in die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für die Wirtschaft und für die Arbeitnehmer/innen bisher noch zu wenig handlungsrelevant zu sein. Auch die Auswertung der Experteninterviews bestätigt diese Einschätzung. Eine Reihe von Exper-

² Die öffentlichen Arbeitgeber/innen geben wesentlich häufiger an, dass familienfreundliche Maßnahmen für das eigene Unternehmen bzw. die eigene Dienststelle wichtig sind, als dies Arbeitgeber/innen aus der Privatwirtschaft tun.

³ Es wurden Maßnahmen aus folgenden Handlungsfeldern erfasst: „Flexibilisierung der Arbeitszeiten“, „Möglichkeiten für Beschäftigte mit Familie, auch zu Hause zu arbeiten“, „Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit“, „Angebote zur Kinderbetreuung“, „Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen“, „Finanzielle Unterstützungsleistungen für Beschäftigte mit Kindern“, „Beratungsangebote“ und „Notfallhilfen“.

ten ist der Ansicht, dass in den Unternehmen das Thema „Familienfreundlichkeit“ zwar auf normativer Ebene Unterstützung erfährt, dieser Haltung jedoch keine praktischen Konsequenzen folgen.

„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)

Ebenfalls problematisch bezüglich der Umsetzungsbereitschaft von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die Aussage, dass Führungskräfte die familiären Pflichten der Arbeit unterordnen müssen. 64% der Arbeitgeber/innen sind dieser Meinung. Auch in den Expertengesprächen wurde dies betont: Führungskräften werden selten familienfreundliche Maßnahmen angeboten, sie nutzen sie wenig und die Nutzung wird nicht gerne gesehen.

Dieser Befund ist für sich genommen schon bedenklich, erklärt er doch zum Teil, warum gerade Personen mit hohem Bildungsabschluss und hoher beruflicher Position oftmals kinderlos bleiben, wenn nicht ein Partner den Hauptteil der Familienarbeit übernimmt. Aber auch im Hinblick auf das Gesamtkonzept des „familienfreundlichen Unternehmens“ ergeben sich hieraus erhebliche Probleme. Ein Leitbild bzw. eine Unternehmenskultur, die insbesondere von Vorgesetzten nicht gelebt wird bzw. nicht gelebt werden kann, verliert an Glaubwürdigkeit und Aussagekraft für alle Beschäftigten. Vorgesetzte können keine Vorbildfunktion übernehmen, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen selbst nicht nutzen und auch keine Absichten bestehen, dies zu tun. Die Bereitschaft zur aktiven Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeitsproblematik sinkt in solchen Unternehmen auch bei den Beschäftigten. Die Beschäftigten beginnen sich anzupassen, sie nutzen weniger Maßnahmen und fühlen sich zudem dabei „unbehaglich“, selbst wenn familienfreundliche Maßnahmen von der Unternehmensleitung offiziell befürwortet werden.

3.3 Hoher Stellenwert von Familie und Familienfreundlichkeit für Arbeitnehmer/innen

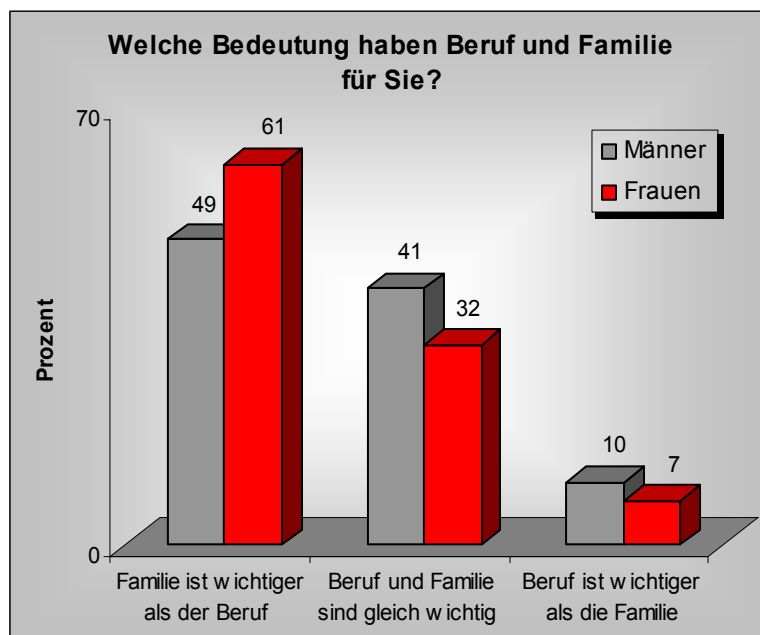
Die Einschätzung der Arbeitgeber/innen, dass familienfreundliche Maßnahmen für die Beschäftigten sehr wichtig sind, trifft zu. Die Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen wird sogar eher noch unterschätzt. Fragt man Arbeitnehmer/innen danach, ob familienfreundliche Maßnahmen für sie persönlich wichtig sind, bejahen dies 77%. Die Zustimmung derer, die Kinder haben, liegt mit fast 90% noch höher.

Weibliche Beschäftigte messen dem Thema eine größere Relevanz bei als männliche, aber auch Männer sehen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit am Arbeitsplatz als insgesamt sehr hoch an.

Diese hohe Bedeutung von Familienfreundlichkeit für den Einzelnen zeigt sich ebenfalls in der Beurteilung der Bedeutung von Familie und Beruf durch die rheinland-pfälzischen Arbeitnehmer/innen. Sowohl für die meisten Frauen als auch für die meisten Männer ist die Familie wichtiger als der Beruf. Ebenfalls häufig wird die Aussage getroffen, dass Beruf und Familie gleich wichtig sind. Dagegen wird der Beruf als erste Priorität in der Lebensgestaltung selten genannt (vgl. Abb. 4).

Vergleicht man Personen mit höherem und niedrigerem Status, gemessen am höchsten formalen Ausbildungs- und Schulabschluss, 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. Die Unterschiede für den Beruf als erste Priorität sind dagegen gering.

Abb. 4: Stellenwert von Familie und Beruf (Anteile in %)



Diese hohe Wertschätzung von Familie und Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers zeigt sich auch bei den Gründen für die Arbeitsplatzwahl. Von neun möglichen Gründen für die Wahl des Arbeitgebers steht die „Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes“ zwar erst an sechster Stelle doch auch die Platzierungen der anderen Gründe verweisen auf die Bedeutsamkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die ersten fünf Plätze nehmen – beginnend mit dem wichtigsten Grund – das Tätigkeitsfeld, die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Nähe zum Wohnort, die Höhe des Einkommens und die Arbeitszeiten ein. Mit Ausnahme des Tätigkeitsfeldes beeinflussen diese Faktoren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmittelbar. Betrachtet man nur die Gruppe der Eltern rückt die „Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes“ auf Platz vier vor.⁴ Familienfreundliche Unternehmen können demnach, insbesondere bei Eltern, Wettbewerbsvorteile auf dem Arbeitsmarkt realisieren.

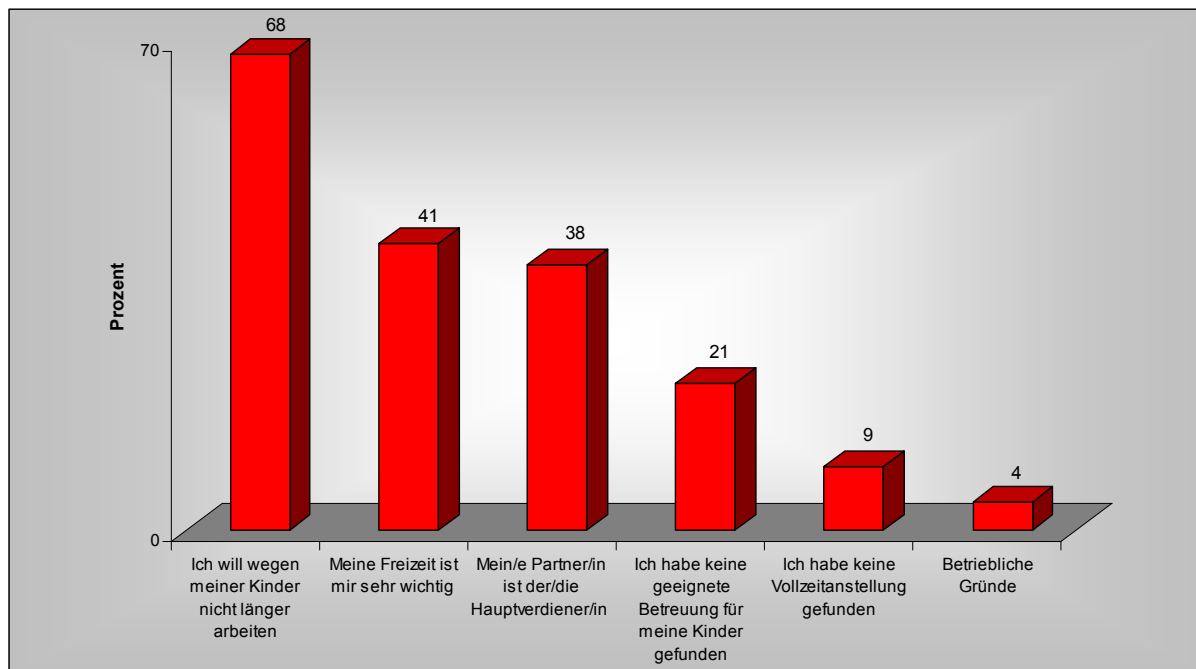
Trotz der großen Bedeutung familienfreundlicher Maßnahmen und obwohl viele Arbeitnehmer/innen in ihrem Berufsleben bereits mehrere familienfreundliche Maßnahmen genutzt haben, äußern viele Befragte Bedenken, wenn es um Maßnahmen geht, die eine zeitlich befristete Abwesenheit oder eine Reduzierung der Arbeitszeit bedingen: Nur 22% der Befragten glauben, dass Arbeitnehmer/innen durch die Nutzung von Teilzeitarbeit oder Elternzeit beruflich *nicht* benachteiligt werden. Gerade diese Maßnahmen sind aber im Hinblick auf die Ermöglichung der Familiengründung essenziell. Die Annahme, dass nach der Elternzeit das berufliche Fortkommen beeinträchtigt ist, kann zu einem immer weiteren Aufschub der Familiengründung bzw. zu deren völliger Aufgabe führen. Die Vorbehalte gegenüber Teilzeitarbeit sind auch mit Blick auf weitere Ergebnisse der Studie bedenklich.

Von den insgesamt 358 befragten Arbeitnehmer/innen arbeiten 32% in einer Teilzeitanstellung bis unter 35 Stunden in der Woche. Diese Gruppe besteht aus 115 Personen, 100 dieser Personen haben Kinder, 10 sind Männer und 105 Frauen. Frauen arbeiten somit wesentlich häufiger in einer Teilzeitanstellung als Männer. Sie übernehmen überwiegend die Rolle der Hinzuverdienenden. Die folgende Abbildung zeigt die Gründe für eine solche Entscheidung.

Von den insgesamt 358 befragten Arbeitnehmer/innen arbeiten 32% in einer Teilzeitanstellung bis unter 35 Stunden in der Woche. Diese Gruppe besteht aus 115 Personen, 100 dieser Personen haben Kinder, 10 sind Männer und 105 Frauen. Frauen arbeiten somit wesentlich häufiger in einer Teilzeitanstellung als Männer. Sie übernehmen überwiegend die Rolle der Hinzuverdienenden. Die folgende Abbildung zeigt die Gründe für eine solche Entscheidung.

⁴ Auf den drei ersten Plätzen stehen, beginnend mit dem wichtigsten Grund für die Wahl des Arbeitsplatzes: die Sicherheit des Arbeitsplatzes, das Tätigkeitsfeld und die Nähe zum Wohnort.

Abb. 5: Gründe für die Beschäftigung in Teilzeit⁵ (Anteile in %)



Es wird offensichtlich, dass diese Entscheidung von der großen Mehrzahl der Betroffenen bewusst gefällt wird und erwünscht ist. 68% der Befragten geben an, dass sie wegen ihrer Kinder Teilzeit arbeiten *wollen*. Dies ist sowohl für die Frauen, als auch für die Männer der Hauptgrund. Der Mangel an geeigneten Betreuungsmöglichkeiten spielt dabei eine eher untergeordnete Rolle. Auch andere äußere Umstände, die Beschäftigte zur Teilzeitarbeit „zwingen“, werden kaum genannt.

Während eine fast nur aus Frauen bestehende Gruppe angibt, Teilzeit zu arbeiten, weil sie Betreuungs- und Erziehungsaufgaben übernehmen *will*, dominiert bei den meisten Beschäftigten die Ansicht, dass Teilzeitarbeit keine wünschenswerte Lösung zur Vereinbarung von Familie und Beruf darstellt. Diese Haltung lässt sich bei den einkommensschwachen Gruppen dadurch erklären, dass die mit Teilzeit verbundenen Einkommensverluste nur schwer in Kauf genommen werden können, während bei den höher Qualifizierten damit negative Auswirkungen auf die weitere Karriere verbunden werden.

3.4 Sind familienfreundliche Maßnahmen im Grunde frauenfreundliche Maßnahmen?

Aufgrund der bereits diskutierten Bedeutung von Teilzeitarbeit, die fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wird, könnte der Eindruck entstehen, dass familienfreundliche Maßnahmen im Grunde frauenfreundliche Maßnahmen sind, die sich, wenn überhaupt, nur für Betriebe mit einem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten lohnen. Dies stimmt, zumindest aus Sicht der Arbeitnehmer/innen, nicht. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Studie hier wiederum Diskrepanzen zwischen den Wahrnehmungen der Befragtengruppen, ihren Einstellungen und dem tatsächlichen Handeln.

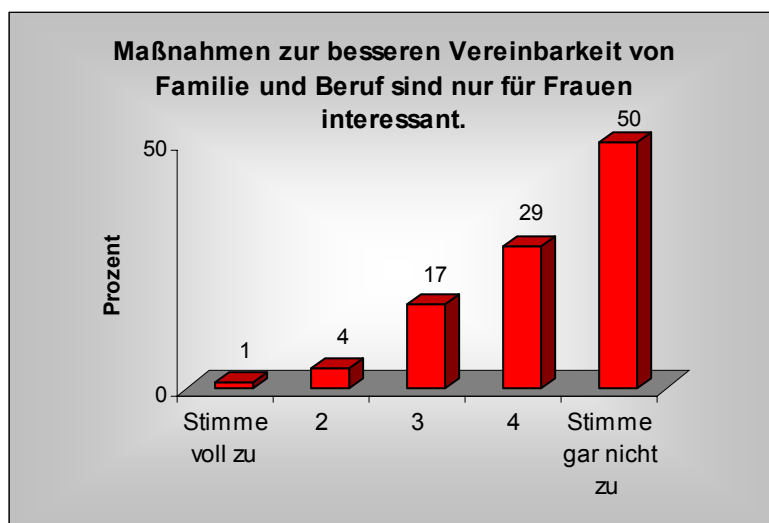
Sowohl Männer als auch Frauen sehen überwiegend positive Wirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen. Die Arbeitnehmer/innen sind beispielsweise der Ansicht, dass sich Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf positiv auf die Arbeitszufriedenheit, die Leistungsfähigkeit und die Loyalität der Arbeitnehmer/innen zum Arbeitgeber aus-

⁵ Mehrfachantworten waren bei dieser Frage möglich.

wirken (vgl. Kap. 3.5). Tendenziell sind Männer bei der positiven Bewertung von familienfreundlichen Maßnahmen etwas zurückhaltender als Frauen. 72% der Männer stimmen zu, dass familienfreundliche Maßnahmen für sie persönlich wichtig sind, bei den Frauen sind es 81%. Dieser geringe Unterschied zeigt, dass Familienfreundlichkeit nicht als reines Frauenthema zu behandeln ist.

Betrachtet man die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen zeigt sich ein ähnliches Bild für den Vergleich von Männern und Frauen: Es gibt keine gravierenden Unterschiede im Nutzungsverhalten. Weder in der Anzahl, noch in der Art der genutzten Maßnahmen. Die einzige Ausnahme bilden hier Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit. 28% der Frauen und nur 3% der Männer haben eine solche Maßnahme in ihrem bisherigen Berufsleben bereits einmal genutzt. Dieses Ergebnis ist darauf zurückzuführen, dass nach wie vor fast ausschließlich Frauen die Elternzeit in Anspruch nehmen.

Abb. 6: Familienfreundlichkeit als Frauenthema (Anteile in %)



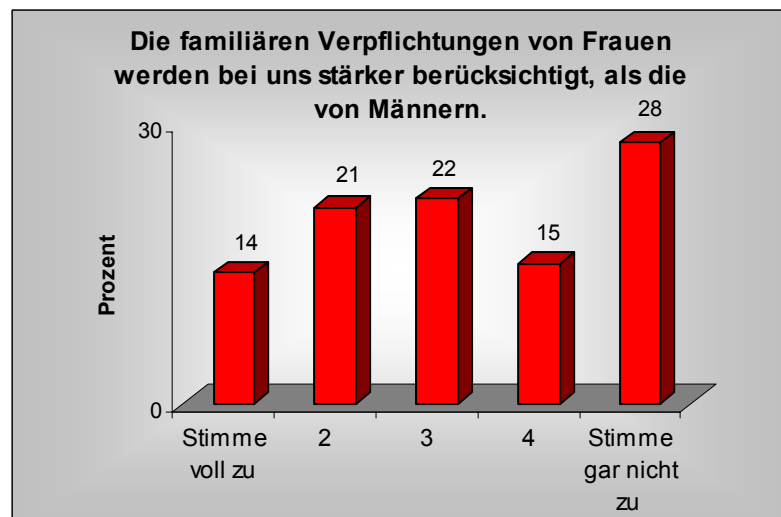
Fragt man die Beschäftigten direkt, ob familienfreundliche Maßnahmen nur für Frauen interessant sind, lehnen dies sowohl Frauen als auch Männer mit deutlicher Mehrheit ab (vgl. Abb. 6). Es lässt sich folglich aus Sicht der Arbeitnehmer/innen eindeutig konstatieren, dass familienfreundliche Maßnahmen auch für Männer von großer Bedeutung sind.

Allerdings decken die Ergebnisse der Studie auch hier Widersprüche auf: Trotz der eindeutigen Meinung der Beschäftigten, dass familienfreundliche Maßnahmen auch für Männer interessant sind, betonen einige, dass sie in Betrieben arbeiten, in denen entsprechende Bedürfnisse von Männern weniger berücksichtigt werden als die von Frauen (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Familiäre Verpflichtungen von Männern (Anteile in %)

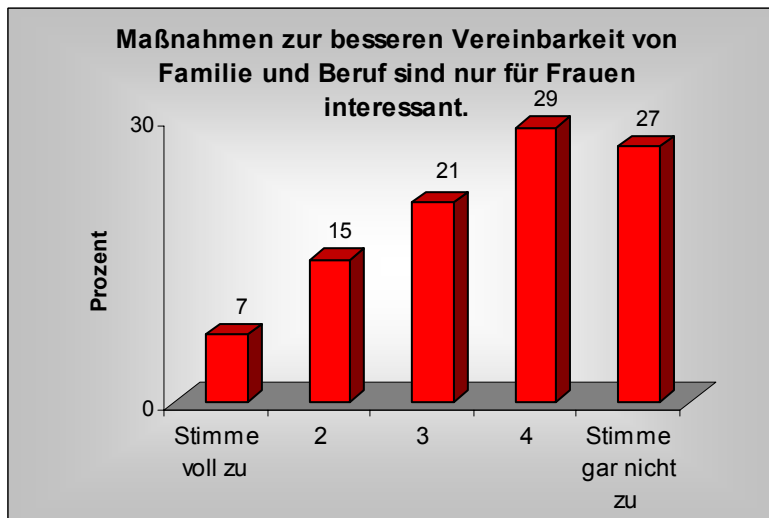
57% der befragten Beschäftigten haben die Erfahrung gemacht, dass die familiären Verpflichtungen von Frauen stärker berücksichtigt werden als die von Männern und nur 43% berichten, dass es solche Unterschiede in ihrer Arbeitsstelle nicht gibt.

Die Einschätzung, dass in vielen Arbeitsstätten Familienfreundlichkeit hauptsächlich als Frauenthema gesehen wird, wird durch die Ergebnisse der Arbeitgeberbe-



fragung bestätigt. Hier zeigt sich jedoch ebenfalls ein ambivalentes Bild.

Abb. 8: Familienfreundlichkeit als Frauenthema (Anteile in %)

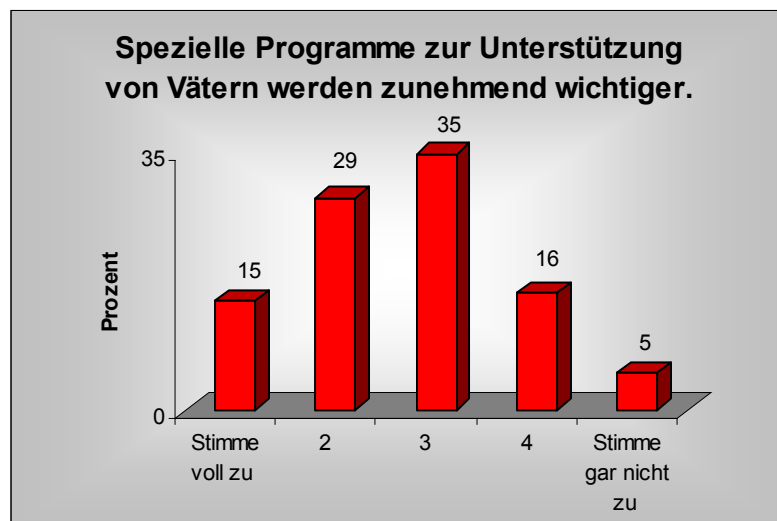


Die Einschätzungen der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zum Statement „Familienfreundliche Maßnahmen sind nur für Frauen interessant“, zeigen, dass hier die Ablehnung weniger eindeutig erfolgt als bei den Arbeitnehmer/innen (vgl. Abb. 8). Zwar sind 56% der Arbeitgeber/innen der Ansicht, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht nur für Frauen interessant sind, aber 22,6% sehen diese eindeutig als Maßnahmen für Frauen und weitere 21% schließen dies nicht aus. Ein ebenfalls uneinheitliches Bild ergibt sich, fragt man die Arbeitgeber/innen nach Unterstützungsangeboten für Väter (vgl. Abb. 9).

nahmen für Frauen und weitere 21% schließen dies nicht aus. Ein ebenfalls uneinheitliches Bild ergibt sich, fragt man die Arbeitgeber/innen nach Unterstützungsangeboten für Väter (vgl. Abb. 9).

Abb. 9: Programme zur Unterstützung von Vätern (Anteile in %)

Deutlich wird, dass die Mehrheit der befragten Arbeitgeber/innen sehr wohl eine Entwicklung sieht, die es notwendig werden lässt, auch Vätern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. 44% sind der Ansicht, dass Programme, die insbesondere Väter unterstützen, zunehmend wichtiger werden. Für 35% der Arbeitgeber/innen gibt es diesen Trend, wenn er auch noch nicht für ihr Handeln vorrangig ist. Dagegen sehen 21% der Arbeitgeber/innen diesbezüglich keinen Handlungsbedarf. Diese Einschätzungen, insbesondere wenn man die Erfahrungen der Arbeitnehmer/innen mit berücksichtigt, zeigen eindeutig, dass ein Teil der Arbeitgeber/innen familienfreundliche Maßnahmen als frauenfreundliche Maßnahmen begreift. Zugleich wächst jedoch das Verständnis dafür, dass Familienaufgaben nicht nur „Frauenaufgaben“ sind.



Dagegen sehen 21% der Arbeitgeber/innen diesbezüglich keinen Handlungsbedarf. Diese Einschätzungen, insbesondere wenn man die Erfahrungen der Arbeitnehmer/innen mit berücksichtigt, zeigen eindeutig, dass ein Teil der Arbeitgeber/innen familienfreundliche Maßnahmen als frauenfreundliche Maßnahmen begreift. Zugleich wächst jedoch das Verständnis dafür, dass Familienaufgaben nicht nur „Frauenaufgaben“ sind.

Die ambivalente Haltung der Befragten spiegelt momentan auf mehreren Ebenen ablaufende gesellschaftliche Entwicklungen wider: Immer mehr Frauen müssen aus ökonomischen Gründen berufstätig sein und immer mehr Frauen, gerade hoch qualifizierte Fachkräfte, wollen Kind und Karriere. Unabhängig davon, ob die Doppelbelastung durch Beruf und Familie von den Frauen so gewünscht ist oder aufgrund ökonomischer Notwendigkeit entsteht, werden Väter zwangsläufig verstärkt mit Erziehungs- und Betreuungsaufgaben konfrontiert. Gleichzeitig findet auch ein Bedeutungswandel bei der Definition der Vaterrolle selbst statt.

Männer möchten sich zunehmend stärker in die Erziehung der Kinder einbringen. Allerdings wird für die Lösung der Vereinbarkeitsprobleme dieser „neuen Väter“ noch sehr wenig getan. Es stellt sich hier die Aufgabe, „Familienfreundlichkeit“ aus dem Bedeutungszusammenhang reiner „Frauenförderung“ zu lösen.

Hinweise darauf, dass es in diesem Bereich einen erhöhten Handlungsbedarf gibt, geben vor allem die durchgeführten Experteninterviews. Familienfreundliche Maßnahmen im betrieblichen Kontext sind nach Meinung knapp der Hälfte der Experten nach wie vor ein Thema (von Frauen) für Frauen.

„Man muss es dann als Frau schon zum Thema machen, sonst wird es nicht zum Thema gemacht.“ (Betriebsrätin)

Die von mehr als drei Viertel der befragten Experten vorgenommene Feminisierung des Themas zeigt ebenfalls, dass der stattfindende Wandel des Arbeitsmarktes und der gesellschaftliche Wertewandel noch zu wenig in den tatsächlichen Handlungen präsent sind.

„Nach wie vor sind auch immer die Frauen diejenigen, die die Verpflichtung haben, sich um die Kinder zu kümmern.“ (Personalleiter)

„Das liegt in der Natur der Sache, dass es mehrheitlich Frauen sind.“ (Sozialreferent)

Diese Einstellung wird den Bedürfnissen der erwerbstätigen Männer und Frauen nicht gerecht: Männer messen der Familie eine hohe Bedeutung bei und geben an, dass auch sie durch familienfreundliche Maßnahmen entlastet werden (wollen) und dadurch produktiver und leistungsfähiger sind.

3.5 Warum sollten Arbeitsstätten familienfreundlich sein? Betriebswirtschaftliche Aspekte

Wie Kapitel 3.3 gezeigt hat, stellen familienfreundliche Angebote für Mütter und Väter eine zentrale Voraussetzung dar, um Familie und Beruf erfolgreich miteinander vereinbaren zu können.

Auch aus Unternehmenssicht lohnen sich familienfreundliche Maßnahmen, dies belegen mehrere Studien im In- und Ausland. Durch familienfreundliche Maßnahmen kann die Attraktivität einer Arbeitsstätte für qualifiziertes Personal erhöht und dem Betrieb somit ein Rekrutierungsvorteil verschafft werden. Aber auch finanziell wirken sich familienfreundliche Maßnahmen für Betriebe positiv aus, z.B. aufgrund eines Rückgangs der Fluktuationsrate und der Fehlzeiten.

Erst, wenn die Arbeitgeber/innen betrieblichen Nutzen mit familienfreundlichen Angeboten verbinden und die Einführung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht primär als betriebliche Sozialleistungen, sondern als Investitionen begreifen, kann davon ausgegangen werden, dass eine Implementierung von Maßnahmen überhaupt in Betracht gezogen wird. Deshalb stellen sich zwei zentrale Fragen: Wie werden familienfreundliche Maßnahmen im betrieblichen Kontext beurteilt und welche Wirkungen schreiben die rheinland-pfälzischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen familienfreundlichen Maßnahmen zu?

Die befragten Arbeitgeber/innen sehen familienfreundliche Angebote mehrheitlich als Chance, die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu steigern und sich somit Vorteile bei der Rekrutierung von hoch qualifizierten Fach- und Führungskräften zu verschaffen. 65% der Auskunftspersonen sind der Ansicht, dass ein familienfreundliches Image zu Wettbewerbsvorteilen bei der Personalanwerbung führt. Allerdings stimmen nur 45% der Aussage zu, dass „qualifizierte Fach- und Führungskräfte bei Antritt einer Stelle nicht nur monetäre Anreize berücksichti-

gen, sondern auch die Familienfreundlichkeit des Arbeitsplatzes“. 37% machen nur gelegentlich diese Erfahrung und 18 % können der Aussage nicht zustimmen.

Eine mögliche Erklärung für diese Beobachtung könnte darin zu finden sein, dass die Beschäftigten in Vorstellungsgesprächen und Bewerbungsverfahren diese Aspekte von sich aus wenig thematisieren, weil sie befürchten, dadurch ihre Chancen im Auswahlverfahren zu verringern. Kapitel 3.2 hat gezeigt, dass es für diese Vermutung auch empirische Belege gibt, denn immerhin sind 64% der Arbeitgeber/innen der Ansicht, dass Führungskräfte familiäre Belange beruflichen Anforderungen unterordnen müssen.

Die Meinungen und Bewertungen der befragten rheinland-pfälzischen Arbeitgeber/innen bezüglich der betriebswirtschaftlichen Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen fallen dagegen sehr positiv aus (vgl. Abb. 10).

Abb. 10: Ranking der Auswirkungen

Rang	Item	Zustimmung in %
1	Arbeitszufriedenheit wird gesteigert	89
2	Loyalität wird erhöht	80
3	Fluktuationsraten sinken	76
4	Fehlzeiten werden gesenkt	70
5	Leistungsfähigkeit wird erhöht	65

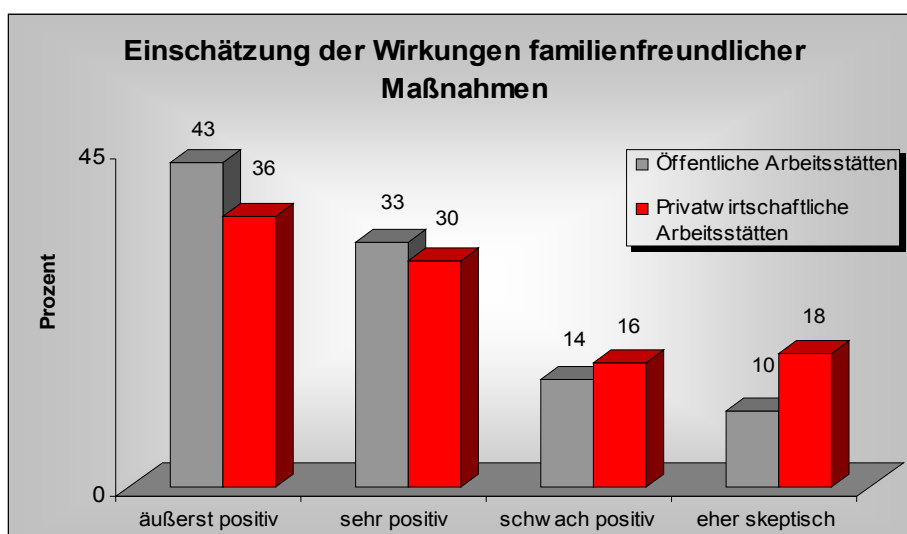
Den stärksten Zusammenhang sieht die Mehrheit der Befragten (89%) im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter: Lediglich 3% können hier keine positiven Effekte familienfreundlicher Maßnahmen feststellen. Auch hinsichtlich

der Steigerung der Loyalität der Arbeitnehmer/innen (80%) sowie der Senkung der Fluktuationsraten (76%) und der Fehlzeiten (70%) werden den familienfreundlichen Maßnahmen weit überwiegend positive Effekte zugeschrieben.

Die Beurteilung der Wirkung hinsichtlich einer gesteigerten Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer/innen fällt dagegen geringfügig schlechter aus. Die Befragten nehmen in diesem Bereich eine etwas skeptischere Haltung ein. Zwar schreiben immer noch 65% der befragten Führungskräfte den familienfreundlichen Maßnahmen eine Steigerung der Leistungsfähigkeit zu, aber immerhin 25% sehen nur geringe positive Folgen und fast 10% gehen sogar von keinerlei positiven Effekten aus.

Arbeitgeber/innen aus der Privatwirtschaft beurteilen die Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen tendenziell zurückhaltender als öffentliche Arbeitgeber (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen (Anteile in %)



Die Arbeitnehmer/innen bewerten die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Motivation und betrieblich relevante Sachverhalte sogar noch positiver. Bei den Erwerbstätigen berichten fast 90% von Leistungssteigerungen und auch bei der Beurteilung der Unternehmensbindung urteilen die Arbeitnehmer/innen positiver als die Arbeitgeber/innen: Arbeitnehmer/innen fühlen sich viel stärker an ein Unternehmen gebunden, wenn es familienfreundlich ist, als dies die Arbeitgeberseite annimmt. 91% der Personen aus der Arbeitnehmerstichprobe berichten darüber, aber im Vergleich dazu nur 76% der Arbeitgeber/innen.

Die stärksten Effekte werden im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit gesehen: Beinahe alle Arbeitnehmer/innen (99,5%) geben an, dass sich familienfreundliche Maßnahmen positiv auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirken.

Bei der Beurteilung der Effekte durch die Arbeitnehmer/innen sind keine Unterschiede zwischen Eltern und kinderlosen Personen feststellbar. Unterschiede bestehen dagegen hinsichtlich des Schulabschlusses. Befragte mit Hauptschulabschluss bewerten die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen überdurchschnittlich positiv. Betrachtet man das Merkmal Berufsausbildung, lässt sich feststellen, dass Personen mit Studienabschluss oder Promotion etwas skeptischer sind als die anderen Ausbildungsgruppen.

Abschließend kann festgehalten werden, dass familienfreundlichen Maßnahmen sowohl von Arbeitgeberseite als auch von den Erwerbstätigen selbst positive bis sehr positive Effekte zugeschrieben werden. Dennoch verbleiben bei den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen Bedenken, die dazu führen, dass von einer Implementierung von Standardmaßnahmen abgesehen wird.

3.6 Gründe, die einer Einführung von Maßnahmen entgegenstehen

Wie sich herausgestellt hat, beabsichtigen die wenigsten Arbeitgeber/innen (weitere) familienfreundliche Maßnahmen einzuführen. Da die Vereinbarkeitsproblematik zugleich aber als sehr wichtig eingestuft wird und auch mehrheitlich positive betriebswirtschaftliche Effekte mit derartigen Maßnahmen verbunden werden, bleibt zu klären, welche Argumente gegen eine Einführung sprechen.

Ein wesentliches Hindernis für die Implementierung von Maßnahmen stellt die allgemeine wirtschaftliche Situation dar. Einen ersten Hinweis darauf, dass wirtschaftliche Aspekte die positiven Beurteilungen familienfreundlicher Maßnahmen überlagern und dadurch die Einführung von Angeboten verhindern, liefert die Beurteilung der Aussage: „Unternehmen bzw. Dienststellen führen familienfreundliche Maßnahmen nur bei guter konjunktureller Entwicklung ein“. 58% stimmen dieser Aussage zu. Es zeigen sich bei dieser Einschätzung kaum Unterschiede zwischen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Arbeitgebern.

Abb. 12: Wichtigere Probleme, z.B. Stellenabbau oder Standortsicherung

	N	%
Trifft voll zu	130	25
2	124	24
3	129	25
4	70	14
Trifft überhaupt nicht zu	61	12
Gesamt	514	100

Gefragt, ob derzeit wichtigere Probleme als die Familienfreundlichkeit wie z.B. Stellenabbau oder Standortsicherung für die Arbeitsstätte von Bedeutung sind, gibt ein Viertel aller Befragten an, dass diese Aussage voll zutrifft. Für 24% spielen Überlegungen zur Arbeitsplatzsicherheit immerhin noch eine wichtige Rolle und ein weiteres Viertel misst diesem Problem zumindest eine gewisse Bedeutung bei. Bei diesem Sachverhalt sehen Unternehmen eher einen Hinderungsgrund als öffentliche

Arbeitgeber/innen: 29% der privatwirtschaftlichen Arbeitgeber/innen stimmen voll zu, während es bei der Vergleichsgruppe nur 18% sind. Die Bereitschaft, aber auch die Fähigkeit

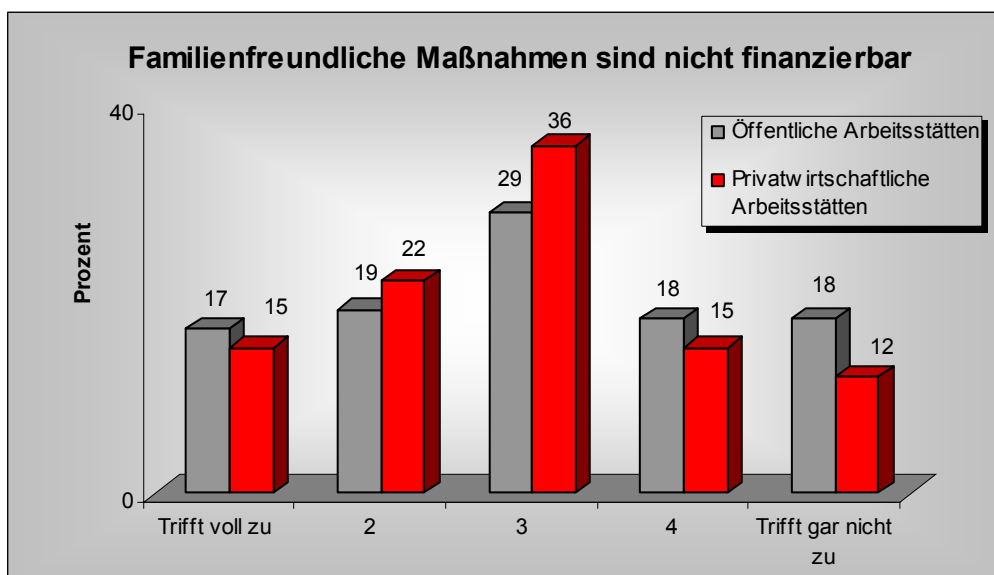
von Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zum Ausbau der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte, wird somit durch die wirtschaftliche Gesamtlage beeinträchtigt.

Das Finanzierungsproblem ist für 36% der Arbeitgeber/innen ein Aspekt, der bei der Überlegung für oder wider familienfreundliche Maßnahmen ausschlaggebend ist. Für weitere 34% steht der finanzielle Aufwand zwar nicht an erster Stelle, die anfallenden Kosten werden aber auch nicht als so gering angesehen, um keinen Einfluss auf die Entscheidungsfindung zu haben. 30% sehen in der Finanzierung eher kein Hindernis für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen. Es zeigt sich, dass in der Tendenz das Kostenargument für privatwirtschaftliche Arbeitsstätten schwerer wiegt als für öffentliche (vgl. Abb. 14). Ein Ergebnis, das vermutlich durch eine stärker ausgeprägte Gewinnorientierung privatwirtschaftlicher Betriebe erklärt werden kann.

Abb. 13: Maßnahmen sind für uns nicht finanzierbar

	N	%
Trifft voll zu	80	15
2	109	21
3	173	34
4	83	16
Trifft überhaupt nicht zu	72	14
Gesamt	517	100

Abb. 14: Familienfreundliche Maßnahmen sind nicht finanzierbar (Anteile in %)



Auch bei der Einschätzung des Einsparpotenzials familienfreundlicher Maßnahmen urteilen die Arbeitgeber/innen eher vorsichtig. Zwar ist knapp ein Drittel aller befragten Arbeitgeber/innen der Ansicht, dass familienfreundliche Angebote auch finanzielle Vorteile bringen, aber für 37% ergibt sich eine negative Kosten-Nutzen-Bilanz. Weitere 32% sind der Ansicht, dass den realisierten Einsparungen Kosten in gleicher Höhe gegenüberstehen. Personen aus der Privatwirtschaft urteilen auch hier etwas zurückhaltender als öffentliche Arbeitgeber/innen.

Insgesamt ist diese Haltung bemerkenswert, da viele Arbeitgeber/innen familienfreundlichen Maßnahmen einen Rückgang der Fehlzeiten und der Fluktuationsrate zuschreiben und somit eine ebenfalls positive Einschätzung bei Kostenaspekten zu erwarten gewesen wäre. Eine mögliche Erklärung für diese Diskrepanz lässt sich darin vermuten, dass die Arbeitgeber/innen bei der Implementierung von Maßnahmen überwiegend an große, aufwändige und damit auch teure Standardangebote denken, deren Kosten mögliche Einsparungen übersteigen könnten. Die vielfältigen Lösungsmöglichkeiten, die es erlauben, auch kostengünstig auf Bedarfe der Belegschaft zu reagieren, werden dabei entweder übersehen oder sind nicht bekannt.

Wegen des organisatorischen Aufwandes wird die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen nur relativ selten ausgeschlossen (vgl. Abb.15). Nur 18% argumentieren in diese Richtung. Über die Hälfte gibt an, dass organisatorische Fragen für sie keinen Hinderungsgrund darstellen. Weitere 28% schließen diesen Aspekt als Hinderungsgrund nicht gänzlich aus. Auch hierbei zeigen sich die privatwirtschaftlichen Unternehmen skeptischer als öffentliche Arbeitgeber/innen.

Abb. 15: Wir verzichten auf die Einführung, da der organisatorische Aufwand zu groß ist

	N	%
Trifft voll zu	35	7
2	55	11
3	145	28
4	131	25
Trifft überhaupt nicht zu	149	29
Gesamt	515	100

Mitunter treten Kosten- und Machbarkeitszweifel parallel auf: 66% der Personen, die den organisatorischen Aufwand als bedeutenden Hinderungsgrund angeben („trifft voll zu“), betonen zugleich, dass familienfreundliche Maßnahmen für sie nicht finanzierbar sind.

Bemerkenswert ist, dass knapp die Hälfte der Arbeitgeber/innen Legitimationsprobleme bei der Förderung von Eltern gegenüber Kinderlosen im Betrieb sieht. 24% der Arbeitgeber/innen nennen dieses Problem als einen Grund, keine Maßnahmen einzuführen und weitere 24% sehen hier zumindest ein gewisses Konfliktpotenzial. Dem stehen aber 52% gegenüber, für die dieser Aspekt bei der Einführung von Maßnahmen in ihrer Arbeitsstätte nicht von Belang ist.

Ein weiteres Argument, das zur Rechtfertigung einer distanzierten Haltung zum Thema Familienfreundlichkeit häufiger vorgebracht wurde, basiert darauf, dass die Vereinbarkeitsprobleme der Beschäftigten mit Familie durch rechtliche Bestimmungen bereits ausreichend geregelt sind. Zwar stimmen 48% dem nicht zu, aber 21% der Arbeitgeber/innen halten die überbetrieblichen Regelungen für ausreichend. Für diese Gruppe stellen bereits existierende tarifvertragliche und gesetzliche Bestimmungen einen Grund dar, um keine (weiteren) Maßnahmen einzuführen.

Abb. 16: Wir beschäftigen kaum Arbeitnehmer/innen mit Kindern

	N	%
Trifft voll zu	23	4
2	47	9
3	66	13
4	82	16
Trifft überhaupt nicht zu	300	58
Gesamt	518	100

Dagegen wird das Argument „Wir beschäftigen kaum Arbeitnehmer/innen mit Kindern“ nur selten als Begründung herangezogen (vgl. Abb. 16). Lediglich 13% der Arbeitgeber/innen geben an, dass diese Aussage einen Hinderungsgrund ihres Unternehmens bzw. ihrer Dienststelle beschreibt.

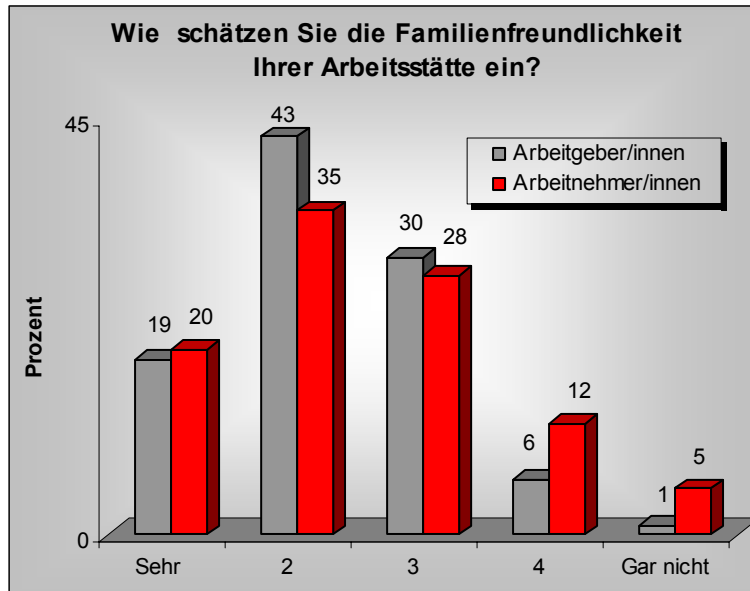
Die Studienergebnisse zeigen, dass insbesondere Kostenüberlegungen sowie Fragen der Standortsicherung als Barrieren wirken. Diese Barrieren stehen in Kontrast zu den zuvor konstatierten äußerst

positiven Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen. Die eher skeptische Einschätzung des finanziellen Nutzens weist darauf hin, dass vielen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen das Einsparpotenzial familienfreundlicher Angebote nicht bewusst ist. Vielmehr hat es den Anschein, dass Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf per se als kostenaufwändig wahrgenommen werden und zwar ungeachtet der (auch wahrgenommenen) Vorteile, die entsprechende Maßnahmen mit sich bringen.

3.7 Die Familienfreundlichkeit rheinland-pfälzischer Arbeitsstätten: Angebote und Betriebsklima

Nur wenige Arbeitgeber/innen bieten familienfreundliche Maßnahmen aus mehr als zwei Handlungsfeldern an. 64% lehnen darüber hinaus eine Einführung oder den Ausbau von Maßnahmen ab (vgl. Kap. 3.2).

Abb. 17: Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte (Anteile in %)



Angesichts dieser Ergebnisse überrascht es, dass nicht nur die befragten Arbeitgeber/innen (62,6%), sondern auch die Arbeitnehmer/innen (55%) ihre jeweilige Arbeitsstätte mehrheitlich als familienfreundlich einstufen, zumal die Beurteilung der Erwerbstätigen umso positiver ausfällt, je mehr Standardangebote gemacht werden. Die Beurteilung des Ausmaßes der „Familienfreundlichkeit“ einer Arbeitsstätte muss demnach zusätzlich von anderen Faktoren beeinflusst werden.

Die Befragung hat ergeben, dass Arbeitsstätten von den Arbeitnehmern um so familienfreundlicher empfunden werden, je eher sie das Gefühl haben, dass ihre Vorgesetzten ihre Vereinbarkeitsprobleme ernst nehmen, der Kollegenkreis Verständnis für Sonderregelungen zeigt und aktive Unterstützungsleistungen erbringt. Eine weitere Schlüsselposition bei der Beurteilung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte nehmen informelle Regelungen ein. 88% der Arbeitnehmer/innen haben dank individueller Absprachen mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kolleginnen Lösungen für ihre Vereinbarkeitsprobleme gefunden. Wirken diese Faktoren zusammen, zeichnet sich der jeweilige Arbeitsplatz durch ein familienfreundliches Klima aus. Das Betriebsklima nimmt unmittelbar Einfluss auf die Einstufung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte: Arbeitnehmer/innen in einem Betrieb mit familienfreundlichem Klima bewerten ihre Arbeitsstätte tendenziell besser als Personen, die in einem familienunfreundlichen Klima arbeiten (vgl. Abb. 18).

Abb. 18: Klima und Einschätzung der Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte (Anteile in %)

Familienfreundlichkeit des Arbeitgebers	Familienfreundliches Klima	
	eher familienunfreundliches Klima	familienfreundliches Klima
Sehr familienfreundlich	18	82
2	19	81
3	49	51
4	59	41
Gar nicht familienfreundlich	63	37

Auch von Arbeitgeberseite werden diese Zusammenhänge gesehen. Speziell der Haltung der Vorgesetzten wird eine besondere Bedeutung beigemessen, wenn es um Fragen der Familienfreundlichkeit geht:

„Wenn ich jetzt von einem Großunternehmen ausgehe, macht ein familienfreundliches Unternehmen aus, dass (...) die so genannten Führungskräfte vor Ort eine ausreichende Einsicht entwickeln oder entwickelt haben, dass Mitarbeiter so ein (...) Problem haben (...) und die dann in ihrem täglichen Handeln versuchen, da ein Stück Rücksicht drauf zu nehmen.“ (Personalverantwortlicher)

„Also erst mal von der Organisation der Arbeit sollte da Rücksicht genommen werden auf die Familienbedürfnisse. Soweit das machbar ist, sollte aber auch flexibel vorgegangen werden, denn es können sich immer unerwartete Ereignisse ergeben. Das ist halt so mit Kindern. (...) Was wichtig wäre, wäre dass die Vorgesetzten ihrer Verantwortung gerecht werden. (...) Also Bewusstseinsbildung wäre das Richtige.“ (Geschäftsführer)

Da 82% der befragten Arbeitgeber/innen angeben, dass sie individuelle Absprachen mit Beschäftigten in hohem Maße bevorzugen und 12% hin und wieder auf diese Möglichkeit zurück greifen, kann davon ausgegangen werden, dass derartige Absprachen formalisierte Angebote ersetzen oder ergänzen und deswegen die Einstufung der Familienfreundlichkeit auch auf Arbeitgeberseite so positiv ausfällt. Lediglich 6% weisen diese Option als nicht zutreffend für ihre Arbeitsstätte aus.

Nimmt man die Haltung der Führungskräfte als einen Indikator für Familienfreundlichkeit, kann davon ausgegangen werden, dass wesentliche Voraussetzungen für ein familienfreundliches Klima gegeben sind, wenn die Auseinandersetzung mit der Thematik im Betrieb nicht einseitig von Arbeitnehmerseite forciert, sondern auch von der Leitung unterstützt wird. Die Befragung der Arbeitgeber/innen hat ergeben, dass die Impulse zur Einführung von Maßnahmen in 45% der Fälle von beiden Seiten – der Führungsebene und der Belegschaft – ausgingen. In diesen Fällen existierte bereits vor der Implementierung von Maßnahmen eine Kooperation zwischen Unternehmensleitung und Belegschaft, die darauf schließen lässt, dass die Vorgesetzten der Thematik aufgeschlossen gegenüber stehen. In 14% der Fälle war die Unternehmensleitung sogar alleiniger Initiator.

Werden Standardmaßnahmen angeboten, kommen überwiegend flexible Arbeitszeiten zum Einsatz (vgl. Abb. 19).

Abb. 19: Handlungsfelder, in denen Maßnahmen angeboten werden

	%
Flexibilisierung der Arbeitszeiten	83
Notfallhilfen	30
Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit	29
Möglichkeit für Beschäftigte mit Familie, auch zu Hause zu arbeiten	28
Beratungsangebote	25
Angebote zur Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen	13
Spezielle finanzielle Unterstützung von Beschäftigten mit Familien	12
Angebote zur Kinderbetreuung	7

83% der Arbeitgeber/innen geben an, über entsprechende Maßnahmen zu verfügen. Notfallhilfen, Weiterbildungsprogramme für Beschäftigte in Elternzeit sowie die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten, bieten jeweils ca. 30% der Arbeitgeber/innen an. Mit dieser Auswahl an Maßnahmen kommt die Arbeitgeberseite dem Bedarf auf Arbeitnehmerseite entgegen. Knapp 98% der Arbeitnehmer/innen geben an, dass flexible Arbeitszeiten wichtig oder sehr wichtig für sie sind, 89% stufen Notfallhilfen und 86% die Möglichkeit zu Hause zu arbeiten als wichtig oder sehr wichtig ein.

Bei der Auswertung hat sich gezeigt, dass nicht nur Eltern familienfreundliche Maßnahmen nutzen (vgl. Abb. 20). Auch 78% der Beschäftigten ohne Kinder gaben an, in ihrem bisherigen Berufsleben eine oder zwei der angebotenen Maßnahmen in Anspruch genommen zu haben.

Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass familienfreundliche Maßnahmen auch unabhängig von einer Elternschaft von den Erwerbstätigen genutzt werden, um die Anforderungen verschiedener Lebensbereiche miteinander zu vereinbaren. Trotzdem werden familienfreundliche Maßnahmen noch überwiegend als Unterstützungsangebote für die traditionelle Kern-

Abb. 20: Nutzung von Maßnahmen von Eltern und Kinderlosen (Anteile in %)

	Kinderlose	Eltern
Keine Maßnahme	8	7
Eine oder zwei Maßnahmen	78	40
Drei oder vier Maßnahmen	14	43
Fünf bis sieben Maßnahmen	0	11

familie konzipiert. Die familiären Verpflichtungen von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen finden beispielsweise noch wenig Beachtung. Deutlich wird dies, wenn man die Anzahl der Arbeitsstätten betrachtet, die Beschäftigte mit Pflegeaufgaben unterstützen (vgl. Abb.19). Fast 80% der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen verfügen weder über Angebote zur Unterstützung dieser Personengruppe, noch beabsichtigen sie, entsprechende Maßnahmen einzuführen. Wenn aber zukünftig, wie es statistische Modellrechnungen vermuten lassen, die Anzahl pflegebedürftiger Personen zunimmt, werden auch immer mehr Beschäftigte in den Betrieben betroffen sein.

Die Studie hat deutlich gemacht, dass Familienfreundlichkeit weit mehr ist, als die Summe von Einzelmaßnahmen. Sie ist ein integraler Bestandteil der Unternehmenskultur, der über alle Hierarchieebenen hinweg das Verhältnis der Mitarbeiter/innen untereinander und zu den Vorgesetzten kennzeichnet. Insgesamt kann somit festgehalten werden, dass die rheinland-pfälzischen Arbeitsstätten tendenziell als familienfreundlich einzustufen sind. Allerdings hängen flexible Regelungen oftmals stark von der Einsicht der Vorgesetzten ab. Es wird somit sehr deutlich, dass der Haltung der Vorgesetzten gegenüber der Vereinbarkeitsproblematik bei der Ausgestaltung eines familienfreundlichen Betriebs eine gewichtige Rolle zukommt.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass ungeachtet einer positiven Beurteilung der Relevanz des Themas die Umsetzungsbereitschaft bei Standardmaßnahmen niedrig ist.

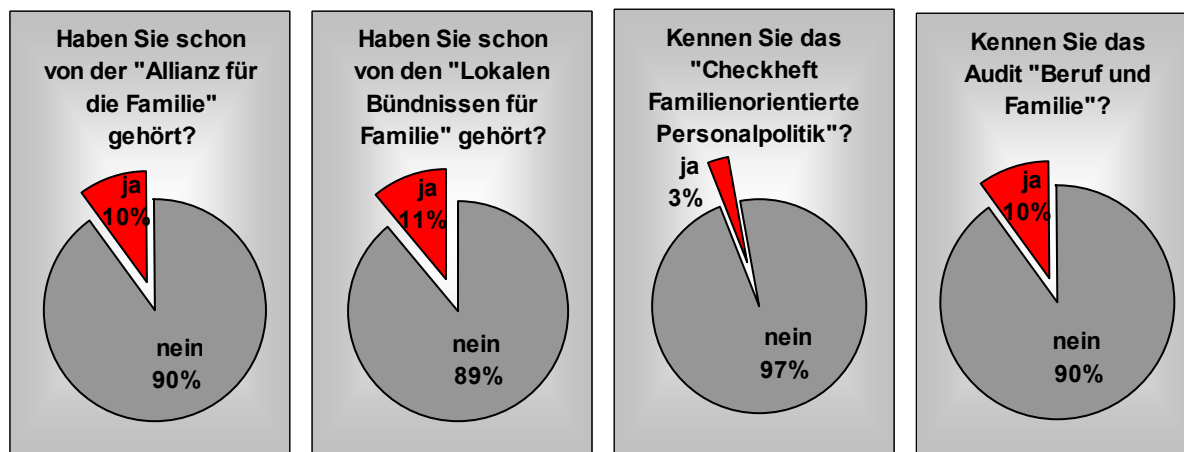
3.8 Kenntnisse und Beurteilung von Initiativen des Bundes und der Länder

Die Diskrepanz zwischen Einstellungen, antizipierten Wirkungen und Handlungsbereitschaft auf Seiten der Arbeitgeber/innen hat viele Ursachen. Eine ist sicherlich in der fehlenden Aufklärung der Unternehmen zu sehen. Dies hat die Bundesregierung zusammen mit vielen Wirtschaftsverbänden veranlasst, entsprechende Initiativen und Aktionen zu starten. Im Rahmen der Studie wurde zum einen der Bekanntheitsgrad einiger Initiativen und Informationsmaterialien überprüft, zum anderen wurden die Arbeitgeber/innen nach ihren Meinungen über diese Maßnahmen gefragt. Ziel war es, Erkenntnisse über die Akzeptanz der Maßnahmen, den Informationsstand der Arbeitgeber/innen und die bisher verfolgte Informationspolitik der zuständigen Stellen zu gewinnen.

Es wurde nach vier Maßnahmen gefragt: der „Allianz für die Familie“, den „Lokalen Bündnissen für Familie“, dem Audit „Beruf & Familie“⁶ sowie der Broschüre „Checkheft Familienorientierte Personalpolitik“.

⁶ Das Audit „Beruf & Familie“ ist ein Managementinstrument, das auf Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung entwickelt wurde, um die Familienfreundlichkeit von Arbeitsstätten zu fördern. Während der Auditierung wird ermittelt, welche Maßnahmen sich eigenen, um die Familienfreundlichkeit des Betriebes für alle nutzbringend auszubauen. Erfolgreich auditierte Arbeitsstätten erwerben das Zertifikat „Familienfreundlicher Betrieb“.

Abb. 21: Bekanntheitsgrad der Maßnahmen



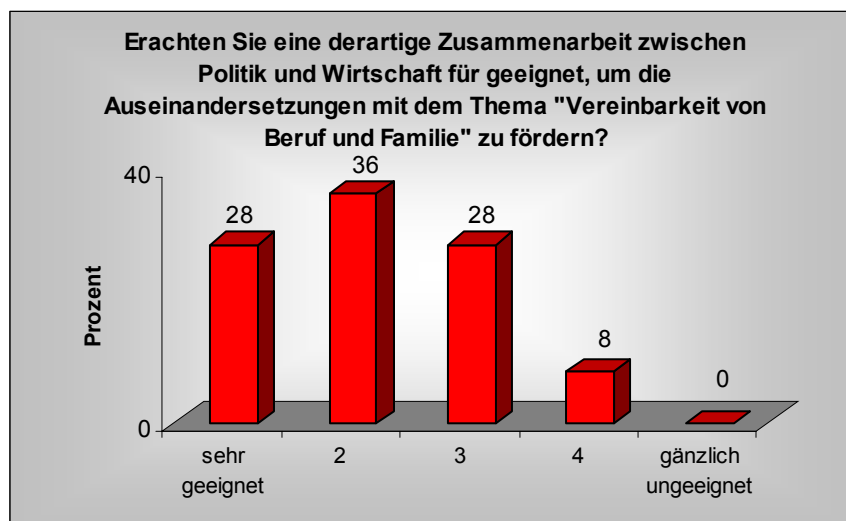
Bemerkenswert ist, dass der Kenntnisstand bei den Arbeitgeber/innen sehr gering ist (vgl. Abb. 21). Insgesamt kennen 78% aller Arbeitgeber/innen keine der genannten Maßnahmen. Die öffentlichen Arbeitgeber/innen sind etwas besser informiert als die privatwirtschaftlichen.

Dies spricht zum einen dafür, dass sich die Arbeitgeber/innen nur in einem geringen Ausmaß konkret mit dem Thema auseinandersetzen, zum anderen auch dafür, dass die bisherige Informationspolitik nicht zum gewünschten Ziel führt. Allgemeine Kampagnen scheinen von den Entscheidungsträgern im Unternehmen oftmals nicht wahrgenommen zu werden. Eine gezieltere Information dieses Adressatenkreises wäre deswegen notwendig, da die Informationen ansonsten nicht in das Bewusstsein der Arbeitgeber/innen vordringen. Dies zeigt deutlich, dass eine weitere Sensibilisierung der Führungskräfte erforderlich ist, um die Aufnahmebereitschaft und aktive Auseinandersetzung mit bestehenden Informationen zu fördern.

Dass die in hohem Maße vorhandenen Informationen und Informationsmöglichkeiten kaum wahrgenommen werden, wird durch einen weiteren Befund der Studie unterstrichen: 53% der Arbeitgeber/innen wünschen sich mehr Informationen seitens der Politik und der Verbände.

Um einen Eindruck über die Akzeptanz der unterschiedlichen Initiativen zu gewinnen, wurden die Befragten, die angaben, eine Maßnahme zu kennen, gezielt nach ihrer Beurteilung bzw. den weiteren Plänen des Unternehmens bezüglich dieser Maßnahme gefragt.

Abb. 22: Beurteilung der „Allianz für die Familie“ (Anteile in %)



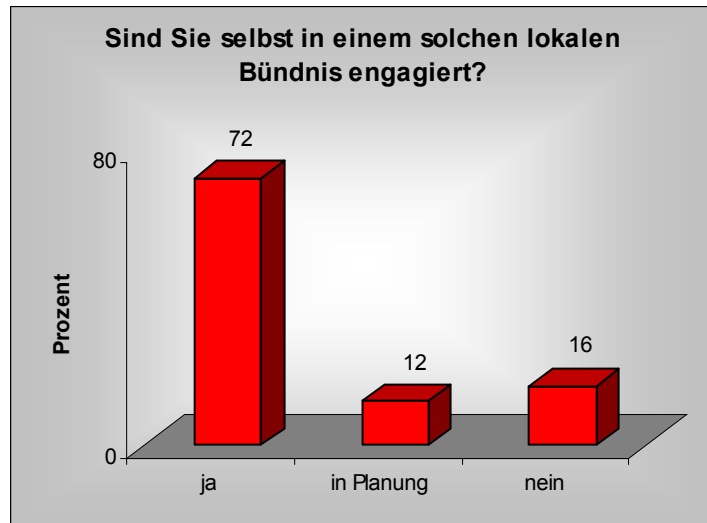
Von den 50 Arbeitgeber/innen, die die „Allianz für Familie“ bereits kennen, erachten 64% eine derartige Zusammenarbeit als geeignet, um die Auseinandersetzung mit dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu fördern. Die sehr geringe Ablehnung gegenüber der Initiative spricht für eine breite Akzeptanz

dieser Maßnahme. Auch das hohe Engagement derer, die die „Lokalen Bündnisse für Familie“ kennen unterstreicht die Akzeptanz dieser Initiative.

Abb. 23: Engagement in „Lokalen Bündnissen“ (Anteile in %)

Von den 58 Arbeitgeber/innen, die die „Lokalen Bündnisse für die Familie“ kennen, sind 72% auch in einem solchen Bündnis engagiert.

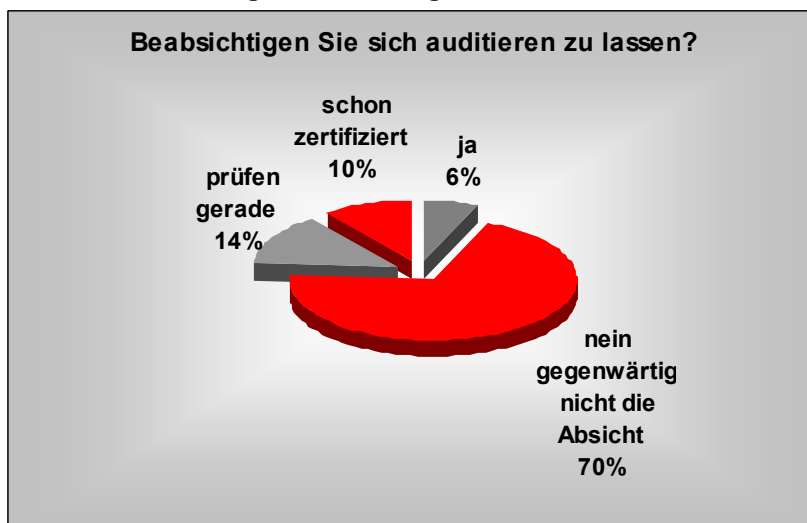
Die starke Akzeptanz von überbetrieblichen Kooperationen und Netzwerken durch die Arbeitgeber/innen, die diese Initiativen kennen, lässt vermuten, dass bei einer anderen Informationspolitik weitaus mehr Arbeitgeber/innen für solche Initiativen gewonnen werden könnten. Während die „Allianz für die Familie“ und die „Lokalen Bündnisse“ hohe Wertschätzung bei den Arbeitgeber/innen genießen, fällt die Beurteilung von Zertifikaten zurückhaltender aus.



43% der Arbeitgeber/innen erachten Zertifikate, die Unternehmen eine besondere Familienfreundlichkeit bescheinigen, nicht als sinnvoll und 35% sind gegenüber Zertifikaten eher skeptisch.

Diese Skepsis gegenüber Zertifikaten ist wohl auch eine der Ursachen für die sehr geringe Bereitschaft, sich durch das Audit „Beruf & Familie“ zertifizieren zu lassen. Von den 50 Unternehmen, die das Audit kennen, haben 70% nicht die Absicht, sich auditieren zu lassen (vgl. Abb. 24).

Abb. 24: Beabsichtigte Auditierungen



Vor allem in den Experteninterviews werden hier Vorbehalte geäußert. Insbesondere wird die Befürchtung vorgebracht, dass solche Managementinstrumente zu unflexibel für die eigene betriebliche Praxis seien. Des Weiteren wird in Frage gestellt, ob von außen in das Unternehmen eingebrachte Maßnahmen auch tatsächlich nachhaltig wirksam sein können.

4. Resümee

Die Ergebnisse der Studie sprechen auf den ersten Blick für ein positives Resümee hinsichtlich der Familienfreundlichkeit der rheinland-pfälzischen Arbeitswelt. Sowohl die Arbeitgeber/innen als auch die Arbeitnehmer/innen bewerten ihre Arbeitsstätten überwiegend als

familienfreundlich. Aufgrund der insgesamt großen Wertschätzung des Themas, scheinen günstige Voraussetzungen und Zukunftschancen für eine familienbewusste Gestaltung der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz zu bestehen. Trotz dieses positiven Fazits hat die Studie aber auch Widersprüche und Probleme aufgedeckt. Es lassen sich folgende zum Teil miteinander verwobene Problemfelder feststellen:

- Für die Arbeitgeber/innen lässt sich eine prinzipielle Aufgeschlossenheit und positive Grundhaltung gegenüber dem Thema konstatieren. Sie sind mehrheitlich von den positiven Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen überzeugt. Familienfreundliche Maßnahmen erhöhen nach Ansicht der Arbeitgeber/innen die Arbeitszufriedenheit, die Loyalität und die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen, ebenso stellen die Befragten eine Senkung der Fluktuationsraten und der Fehlzeiten fest. Die Einschätzung dieser Effekte durch die Arbeitnehmer/innen fällt sogar noch positiver aus. Im Gegensatz dazu ist das tatsächliche Angebot an Maßnahmen jedoch geringer als man es aufgrund der hohen Wertschätzung der Thematik erwarten könnte. Ein großer Teil des tatsächlichen Angebots ist zudem lediglich auf den Bereich der Arbeitszeitflexibilisierung beschränkt und damit sehr einseitig. Auch ein weiterer Ausbau von Maßnahmen ist kaum geplant. Die Problematik der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ scheint somit auf betrieblicher Ebene als weniger bedeutsam wahrgenommen zu werden als im öffentlichen Diskurs.

- Im Rahmen der Untersuchung konnten mehrere Erklärungen dafür gefunden werden, dass der Unterstützung auf normativer Ebene und der positiven Bewertung der Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen keine praktische Umsetzung folgt: Viele Arbeitgeber/innen rahmen familienfreundliche Maßnahmen eher als betriebliche Sozialleistungen und sind skeptisch gegenüber der Kosten-Nutzen-Relation der Maßnahmen. Ebenso scheint für viele Arbeitgeber/innen ihre derzeitige wirtschaftliche Situation eine Barriere darzustellen, die einer Einführung von Maßnahmen entgegensteht. Die Einführung von Maßnahmen ist für diese Unternehmer an eine gute konjunkturelle Entwicklung gebunden oder es stehen wichtigere Probleme wie Stellenabbau oder Standortsicherung im Vordergrund. Auch mit Finanzierungsproblemen sehen sich über die Hälfte der Arbeitgeber/innen konfrontiert. Von einer Einführung (weiterer) Maßnahmen wird folglich dann abgesehen, wenn Arbeitgeber/innen davon überzeugt sind, dass die Einführung keine lohnende Investition darstellt und/oder sie die nötigen Investitionsmittel nicht aufbringen können. Gerade diese letzte Gruppe von Unternehmen könnte jedoch durch Familienfreundlichkeit Produktivitätssteigerungen erzielen und dies ohne hohe Investitionen. Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind aufwändige, teure „Großprojekte“ oft nicht erforderlich, meist können schon kleine, kostengünstige und flexible Lösungen positive Effekte hervorrufen. Ein insgesamt familienfreundliches Betriebsklima trägt in hohem Maße zu positiven Auswirkungen auf die Beschäftigten bei.

- Die Arbeitnehmer/innen bewerten eine Arbeitsstätte zwar umso familienfreundlicher je mehr Standardmaßnahmen angeboten werden, zugleich wird aber deutlich, dass auch andere Faktoren die Bewertung der Familienfreundlichkeit beeinflussen. Ein familienfreundliches Klima, innerhalb dessen sich Kollegen und Kolleginnen unterstützen, Vereinbarkeitsprobleme gegenüber dem oder der Vorgesetzten zur Sprache gebracht werden können und Möglichkeiten zu individuellen Absprachen bestehen, trägt ebenfalls zu einer guten Bewertung bei. Tatsächlich ergänzt ein Großteil der Arbeitgeber/innen formalisierte Angebote durch die Möglichkeit individueller Absprachen, um flexibel, kurzfristig und individuell auf die Bedürfnisse der Beschäftigten reagieren zu können.

- Die Arbeitgeber/innen sind der Ansicht, dass familienfreundliche Maßnahmen sehr wichtig für ihre Mitarbeiter/innen sind. Die Befragung der Beschäftigten bestätigt diese Einschätzung. Dennoch gibt es gerade in Bezug auf die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen

Bedenken. Die Arbeitnehmer/innen befürchten, dass die Nutzung von Teilzeitarbeit oder Elternzeit berufliche Nachteile mit sich bringt. Die befragten Führungskräfte sind der Ansicht, dass Personen in Führungspositionen ihre familiären Verpflichtungen der Arbeit unterordnen müssen und schließen somit für sich und ihre Kollegen/innen die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen weitgehend aus. Eine häufige Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen durch Führungskräfte wird scheinbar zu sehr mit mangelnder Einsatz- und Leistungsbereitschaft assoziiert. Derartige Maßnahmen werden Führungskräften daher selten angeboten, sie werden selten genutzt und ihre Nutzung wird im Grunde nicht begrüßt. Es entstehen so Widersprüche zwischen dem offiziell von der Unternehmensleitung befürworteten Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen und der tatsächlich gelebten betrieblichen Praxis.

- Die Tatsache, dass Familienaufgaben hauptsächlich als „Fraufgaben“ wahrgenommen werden und Diskussionen um familienfreundliche Maßnahmen oft im Kontext dieser Wahrnehmung stattfinden, zeigen insbesondere die Experteninterviews. Die Arbeitgeber/innen und in noch höherem Maße die Arbeitnehmer/innen sind der Meinung, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht nur für Frauen interessant sind. Dies bestätigt auch das Verhalten der befragten Männer im Vergleich zu dem der Frauen: Sie nutzen in fast gleichem Maße familienfreundliche Maßnahmen und geben ebenfalls an, dass diese für sie persönlich wichtig sind. Allerdings ergibt sich auch hier eine Diskrepanz zur betrieblichen Praxis. 57% der Beschäftigten haben die Erfahrung gemacht, dass in ihrer Arbeitsstätte die familiären Verpflichtungen von Frauen stärker berücksichtigt werden als die von Männern.
- Betrachtet man das gesamte Maßnahmenpektrum wird deutlich, dass die Unterstützungsangebote hauptsächlich für Arbeitnehmer/innen mit betreuungsbedürftigen Kindern konzipiert werden. Die Situation Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen wird dagegen nicht gesondert berücksichtigt. Angesichts der vorausgerechneten Bevölkerungsentwicklung wird dieses Handlungsfeld jedoch weiter an Bedeutung gewinnen.
- Aufgrund des geringen Wissens der Arbeitgeber/innen über Aktionen und Initiativen von Bund und Ländern ergeben sich Hinweise darauf, dass die Arbeitgeber/innen sich zum einen wenig konkret mit dem Thema auseinandersetzen, zum anderen darauf, dass die vorhandenen Informationen den eigentlichen Adressatenkreis nicht erreichen. Insbesondere die hohe Wertschätzung der „Allianz für die Familie“ und der „Lokalen Bündnisse für Familie“ unter den Arbeitgeber/innen, die diese Maßnahmen kennen, zeigt, dass hier Veränderungspotenziale noch nicht voll ausgeschöpft sind.