

**Presseinformation
des Instituts für Soziologie zur Studie:**

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

Problemhintergrund

Die demografische Entwicklung in Deutschland führt dazu, dass das Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ einen Bedeutungszuwachs erfährt. Staatliche und kommunale Transfer- und Infrastrukturpolitik stellen wesentliche Faktoren dar, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für erwerbstätige Mütter und Väter zu erleichtern. Dies ist jedoch ohne die aktive Mitwirkung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen nicht ausreichend.

Ziel und Aufbau der Studie

Um die Entwicklungspotenziale und Zukunftschancen einer familienbewussten Gestaltung der Arbeitswelt in Rheinland-Pfalz zu erschließen, hat das rheinland-pfälzische Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit eine Studie beim Institut für Soziologie der Johannes Gutenberg - Universität Mainz unter der Leitung von Prof. Dr. Norbert F. Schneider in Auftrag gegeben¹. Ziel der Studie war es, die Einstellungen und Sichtweisen sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite zu erfassen. Erfahrungen, Motive, Stellungnahmen und Argumentationsmuster hinsichtlich der Vereinbarkeitsproblematik sowie Probleme bei Umsetzung und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen sollten aufgedeckt werden. Zusätzlich wurden bereits praktizierte Maßnahmen erfasst. Die Studie bestand aus drei Teiluntersuchungen: einer Arbeitgeber-, einer Arbeitnehmer- sowie einer Expertenbefragung. Insgesamt wurden 907 Interviews durchgeführt².

Zielgruppe der Arbeitgeberbefragungen waren Führungskräfte öffentlicher und privatwirtschaftlicher Arbeitsstätten: Geschäftsinhaber/innen, Geschäftsführer/innen, Dienststellenleiter/innen und Personalverantwortliche. Es wurden insgesamt 528 Arbeitgeber befragt.

Im Rahmen der Arbeitnehmerbefragung wurden 358 zufällig ausgewählte Erwerbstätige im Alter zwischen 25 und 50 Jahren interviewt.

Die 21 Experteninterviews wurden mit Vertretern der Arbeitgeberseite, in der Regel Personalleiter/innen, mit Betriebsratsmitgliedern und Gewerkschaftsvertreter/innen geführt.

¹ Wissenschaftliche Mitarbeiter: Dipl.-Soz. Julia Häuser, Dipl.-Soz. Robert Naderi, Dipl.-Soz. Silvia Ruppenthal und Dipl.-Päd. Stephan Stengel

² Die Studie wurde unterstützt von der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz und ihrer Mitgliedsverbände, den rheinland-pfälzischen Industrie- und Handelskammern sowie den Handwerkskammern, dem Einzelhandelsverband Rheinland-Pfalz, den kommunalen Spitzenverbänden, allen rheinland-pfälzischen Ministerien, dem DGB und einzelnen Mitgliedsgewerkschaften.

Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung

Die Voraussetzungen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit der Erwerbsarbeit in Rheinland-Pfalz stellen sich auf den ersten Blick günstig dar: Das Thema genießt bei vielen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen eine erhebliche Wertschätzung. Gemessen an dem tatsächlichen Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen, ist diese Beurteilung allerdings zu relativieren.

• Familienfreundlichkeit ist ein Standort- und Wettbewerbsfaktor

Insgesamt stehen die befragten Arbeitgeber/innen dem Thema „Familie und Beruf“ aufgeschlossen gegenüber. Darüber hinaus werden im Zusammenhang mit familienfreundlichen Maßnahmen auch Standort- und Wettbewerbsvorteile gesehen:

73% der Arbeitgeber/innen nehmen eine familienfreundliche Ausgestaltung der Region als einen Standortfaktor wahr. Bei der Anwerbung von Arbeitskräften werden familienfreundliche Maßnahmen von knapp zwei Dritteln als Vorteil empfunden.

• Die Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen werden positiv beurteilt

Arbeitgeber/innen sehen in „Familienfreundlichkeit“ ein relevantes Handlungsfeld, da sie die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen überwiegend positiv beurteilen.

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 bei Fluktuation (76%) und Fehlzeiten (70%) werden familienfreundlichen Maßnahmen überwiegend positive Effekte zugesprochen.

Rund zwei Drittel der Befragten sind der Meinung, dass die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter durch familienfreundliche Angebote erhöht wird.

Die Beurteilung der Möglichkeiten zur Einsparung von Kosten durch familienfreundliche Maßnahmen fällt dagegen sehr unterschiedlich aus: Zwar ist knapp ein Drittel der Ansicht, dass sich familienfreundliche Maßnahmen finanziell lohnen, aber für 37% der Arbeitgeber/innen ergibt sich eindeutig eine negative Kosten-Nutzen-Bilanz. Weitere 32% glauben, dass den realisierten Einsparungen Investitionen in gleicher Höhe gegenüberstehen.

Es zeigt sich, dass Personen aus der Privatwirtschaft die Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen etwas zurückhaltender beurteilen als öffentliche Arbeitgeber/innen: Während 10% der öffentlichen Arbeitgeber den Effekten eher skeptisch gegenüberstehen, sind es in der Privatwirtschaft 18%.

Trotz dieser überwiegend positiven Beurteilung und obwohl knapp 70% davon ausgehen, dass familienfreundliche Maßnahmen für die Mitarbeiter/innen wichtig sind, stimmen nur 48% der Aussage zu, dass entsprechende Maßnahmen sehr wichtig oder wichtig für die eigene Arbeitsstätte sind. Für ein Drittel spielen familienfreundliche Maßnahmen eine eher untergeordnete Rolle und für 18% keine oder gar keine.

• Das Angebot an Maßnahmen ist gering, Standortsicherung geht vor

Diese Relativierung der Bedeutung für den eigenen betrieblichen Kontext spiegelt sich auch in dem tatsächlichen Angebot an Maßnahmen wider: Aus acht Handlungsfeldern³, in denen familienfreundliche Maßnahmen möglich sind, bieten 27% der Arbeitgeber/innen in lediglich einem

³ Arbeitszeitflexibilisierung, Möglichkeit, bei Bedarf zu Hause zu arbeiten, Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit, Angebote zur Kinderbetreuung, Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Familienangehörigen, finanzielle Unterstützungsleistungen, Notfallhilfen, Beratungsangebote.

Feld Maßnahmen an, 25% in zwei Feldern und 11% bieten überhaupt keine Standardmaßnahmen an.

Die meisten Angebote bestehen im Bereich Arbeitszeit: 83% bieten auf diesem Gebiet Maßnahmen an. Vorteile dürften sich bei Angeboten aus diesem Handlungsfeld daraus ergeben, dass Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht ausschließlich von Beschäftigten mit Familie in Anspruch genommen werden und sich somit positive Folgewirkungen auch bei den übrigen Beschäftigten zeigen. Mit Notfallhilfen – wie etwa der Organisation der Betreuung bei Erkrankung eines Kindes – kommen 30% der Befragten ihren Mitarbeitern entgegen. Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit sind bei 29% der Arbeitgeber/innen Bestandteil des Angebots. Die Möglichkeit, bei Bedarf zu Hause zu arbeiten, gibt es bei 28% der Arbeitgeber/innen. Maßnahmen aus anderen Handlungsfeldern, z. B. Beratung in Familienfragen, sind dagegen weniger verbreitet.

Es hat sich gezeigt, dass Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig nur auf Eltern mit kleinen Kindern zugeschnitten sind. Deutlich wird diese Fokussierung, wenn man die Anzahl der Arbeitsstätten betrachtet, die Beschäftigte mit pflegebedürftigen Familienangehörigen unterstützen: Lediglich 13% der Arbeitgeber verfügen über entsprechende Angebote. Gerade in diesem Handlungsfeld wird der demografische Wandel aber voraussichtlich dazu beitragen, dass die Thematik „Pflege“ bei Überlegungen zur „Familienfreundlichkeit“ zukünftig an Bedeutung gewinnt.

Die Studie hat verdeutlicht, dass trotz einer allgemein positiven Einschätzung hinsichtlich der Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen kaum (neue) Maßnahmen eingeführt bzw. ausgebaut werden. Eine mögliche Erklärung für diese Beobachtung findet sich darin, dass familienfreundlichen Maßnahmen eine untergeordnete Rolle einnehmen, wenn wirtschaftliche Probleme auftreten bzw. absehbar sind. So gibt es für rund die Hälfte der Arbeitgeber/innen aktuell wichtigere Probleme, wie z.B. Standortsicherung oder Stellenabbau.

• **Der Kenntnisstand der Arbeitgeber/innen über Initiativen des Bundes und der Länder ist gering**

Obwohl Informationen über Maßnahmen des Bundes und der Länder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in letzter Zeit verstärkt kommuniziert werden, nehmen Führungskräfte diese Informationen kaum wahr. Von vier Initiativen⁴, die die Aufgeschlossenheit der Arbeitgeber/innen für die Problematik erhöhen und konkretes Handeln unterstützen sollen, kannten 78% der Befragten keine und 15% lediglich eine der nachgefragten Aktionen. Der Kenntnisstand der Arbeitgeber/innen ist somit als mangelhaft zu bezeichnen. Zugleich wünscht sich jedoch über die Hälfte der Personen sowohl mehr Information über bestehende Möglichkeiten als auch mehr Unterstützung von Verbänden und Politik bei der Implementierung von Maßnahmen.

Dieser Befund führt zu der Annahme, dass eine erfolgreiche Informationspolitik nicht allein durch allgemeine Kampagnen, wie Anzeigen in Zeitungen oder Veröffentlichung auf Internetseiten, sichergestellt werden kann, da diese von den Führungskräften oftmals nicht beachtet werden. Dies zeigt auch das nachstehende Zitat aus einem Experteninterview:

„...so am Rande habe ich ... die Schlagzeile gelesen, bin aber nicht tiefer rein gegangen, weil es mich auch nicht so interessiert hat.“

(Auskunft eines Experten, auf die Frage, ob er die oben genannten Optionen kenne.)

Deshalb erscheint es notwendig, die Arbeitgeber/innen durch persönliche Information, Tagungen, Vorträge etc. für das Thema zu sensibilisieren und so auf bestehende Angebote aufmerksam zu machen. ,

⁴ Zu diesen Initiativen zählen: die „Allianz für die Familie“, das Checkheft „Familienorientierte Personalpolitik“, „Lokale Bündnisse für Familie“, das Audit „Beruf & Familie“.

- **Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von großer Bedeutung für die Wirtschaft**

Die Arbeitgeber/innen sind bei der Frage, ob Familienfreundlichkeit bereits ein wichtiges Thema in Deutschland ist, geteilter Meinung: 54% stimmen der Aussage zwar zu, aber immerhin 46% lehnen sie ab. Eindeutiger ist das Antwortverhalten, wenn es um die Beurteilung der Thematik in einem wirtschaftlichen Kontext geht. 88% der Arbeitgeber/innen sind der Ansicht, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von großer Bedeutung für die Wirtschaft ist.

Keinem der Akteure (Bund, Länder, Kommunen, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) wird in nennenswertem Umfang ausreichendes Engagement bescheinigt: Speziell den Bund sehen 63% der Befragten in der Pflicht, sein Engagement zu verstärken. Von Seiten der Länder erwarten 59% mehr Einsatz.

48% der Befragten betonen, dass sich die Arbeitgeber/innen stärker für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren sollten. Gefragt nach der betrieblichen Umsetzung sind sogar 87% der Ansicht, dass eine familienfreundliche Personalpolitik eine wichtige Arbeitgeberaufgabe ist und 69% meinen, dass angesichts des demografischen Wandels Arbeitgeber/innen verstärkt in familienfreundliche Maßnahmen investieren sollten.

Ausgewählte Ergebnisse der Arbeitnehmerbefragung

Die Arbeitnehmerbefragung setzte sich mit dem Bedarf an Maßnahmen und der tatsächlichen Nutzung von Maßnahmen auseinander. Zu diesem Zweck war zu klären, wie wichtig die Familienfreundlichkeit der Arbeitsstätte für die Arbeitnehmer/innen ist und welche Auswirkung die Erwerbstätigen auf Arbeitsleistung, Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen feststellen können.

- **Familienfreundliche Maßnahmen werden intensiv genutzt**

Die meisten Erwerbstätigen, auch jene ohne Kinder, haben in ihrem bisherigen Berufsleben bereits familienfreundliche Maßnahmen des Arbeitgebers in Anspruch genommen: Knapp 60% der Befragten nutzten flexible Arbeitszeitregelungen, 46% erhielten eine finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers und 17% haben Weiterbildungs- und Rückkehrprogramme für Beschäftigte in Elternzeit in Anspruch genommen. Eltern nutzen zwar signifikant häufiger mehr Angebote, aber auch 78% der Personen ohne Kinder haben bereits eine oder zwei Maßnahmen in Anspruch genommen.

Zu den bedeutsamsten Angeboten zählen nach Meinung der Arbeitnehmer/innen flexible Arbeitszeiten, die ca. 98% als wichtig bezeichnen. Allerdings werden auch Notfallhilfen und die Verlagerung des Arbeitsortes nach Hause von einem Großteil als wichtig empfunden.

- **Die Wirkungen familienfreundlicher Maßnahmen werden von den Erwerbstätigen noch positiver beurteilt**

Die befragten Erwerbstätigen beurteilen die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf Motivation und betrieblich relevante Sachverhalte noch positiver als die Arbeitgeber/innen. Besonders deutlich wird dies bei der Einschätzung der Wirkung familienfreundlicher Maßnahmen auf die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz: 89% meinen, dass ihre Arbeitsleistung unter familienfreundlichen Bedingungen steigt. Beinahe alle Arbeitnehmer/innen (99,5%) berichten, dass sich familienfreundliche Maßnahmen positiv auf ihre Arbeitszufriedenheit auswirken.

- **Ausbau und Verbesserung des kommunalen Angebotes ist wichtig**

Das kommunale Angebot ist in den Augen der Befragten besser an die Bedürfnisse der Arbeitnehmer/innen anzupassen: 94% erachten eine flexiblere Gestaltung der Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen für erforderlich. Einen Mangel in der Qualität der Betreuung nehmen

87% wahr. Auch fehlt es den Befragten an Ganztagesplätzen für Kinder: ca. 90% stufen einen Ausbau des bestehenden Angebots als wichtig ein.

Die Familienfreundlichkeit rheinland-pfälzischer Arbeitsstätten

Sowohl Arbeitnehmer/innen (55%) als auch Arbeitgeber/innen (63%) bewerten ihre Arbeitsstätte mehrheitlich als familienfreundlich, wobei die Beurteilung durch die Arbeitgeber/innen etwas positiver ausfällt.

Diese Einschätzung erfolgt auf Arbeitgeberseite unabhängig vom Umfang an Standardmaßnahmen, da die eigene Arbeitsstätte häufig auch dann als familienfreundlich bezeichnet wird, wenn das Angebot an Maßnahmen insgesamt eher gering ist. Tatsächlich werden fehlende Standardmaßnahmen durch individuelle Absprachen aufgefangen bzw. ein existierendes Angebot durch diese Möglichkeit ergänzt: 82% der Arbeitgeber/innen regeln Abstimmungsprobleme über individuelle Absprachen.

Bei den Erwerbstätigen hat sich allerdings gezeigt, dass die Bewertung des Arbeitsplatzes durch den Umfang des Angebots beeinflusst wird. Je mehr Maßnahmen angeboten werden, umso familienfreundlicher wird die Arbeitsstätte eingeschätzt. Zusätzlich übt das Betriebsklima einen starken Einfluss auf die Beurteilung aus. Wenn sowohl der Kollegenkreis als auch die Unternehmensleitung Verständnis für Vereinbarkeitsprobleme zeigen und bereit sind, die Betroffenen aktiv zu unterstützen, etwa in Form individueller Absprachen, sind die Arbeitnehmer/innen eher der Ansicht, dass ihr Arbeitsplatz familienfreundlich ist.

Die Leitfadeninterviews bestätigen dieses Ergebnis: Sind sich Führungskräfte der Tatsache bewusst, dass Arbeitnehmer/innen auch familiäre Verpflichtungen haben und zeigen sie Bereitschaft, individuelle Lösungen für dadurch auftretende Schwierigkeiten zu finden, dann wird die Arbeitsstätte eher als familienfreundlich beurteilt.

• Trotz positiver Grundhaltung:

Karriere und Kinder sind immer noch schwer zu vereinbaren

Bedenklich stimmt bei der insgesamt großen Wertschätzung des Themas „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, dass viele Erwerbstätige bei der Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen berufliche Nachteile befürchten. Etwa 50% der Arbeitnehmer stufen die Nutzung von z.B. Teilzeitarbeit oder Elternzeit als ein Karrierehemmnis ein.

Diese Einschätzung der Arbeitnehmer/innen deckt sich mit den Bewertungen der Arbeitgeber/innen. Diese sehen die Inanspruchnahme bestehender Angebote durch Führungskräfte kritisch: 64% der Arbeitgeber/innen stimmen der Aussage zu, dass Führungskräfte familiäre Belange gegenüber den Anforderungen der Arbeit zurückstellen müssen.

„Um Gottes Willen! Auf die Idee kämen die überhaupt nicht. Wenn Sie eine Führungsposition haben wollen, müssen Sie Tag und Nacht Gewehr bei Fuß stehen.“

(Antwort einer Expertin auf die Frage, ob in den oberen Führungsetagen familienfreundliche Maßnahmen angeboten bzw. genutzt werden.)

Diese Einschätzungen zeigen, dass trotz aller positiven Bekenntnisse zu Familienfreundlichkeit, eine familienfreundliche Unternehmenskultur, die neben der Karriere auch Familie und Kinder ermöglicht, immer noch zu fehlen scheint.

• Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als „Frauenproblem“?

Wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als spezifisches „Frauenproblem“ gerahmt oder werden die Belange von Männern und Frauen gleichermaßen berücksichtigt?

Obwohl nur knapp 5% der Arbeitnehmer/innen der Ansicht sind, dass familienfreundliche Maßnahmen nur für Frauen interessant seien, haben 57% den Eindruck, dass familiäre Verpflichtungen von Frauen durch den Arbeitgeber stärker berücksichtigt werden als die von Männern. Die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung bestätigen dies: 44% der Arbeitgeber/innen halten familienfreundliche Maßnahmen hauptsächlich für Frauen interessant. Die Rahmung der Thematik als „Frauenproblem“ wurde insbesondere auch in den Einzelgesprächen mit Experten und Expertinnen deutlich.

Fazit

- Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Handlungsfeld, das von der Mehrheit der rheinland-pfälzischen Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen als wichtig und zukunftsweisend eingestuft wird.
- Obwohl die Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen auf betriebliche Schlüsselgrößen und Mitarbeiter/innen sehr positiv eingeschätzt werden, planen die wenigsten Arbeitgeber/innen eine Ausweitung des bestehenden Angebots oder die Einführung neuer Maßnahmen.
- Kostenüberlegungen und Standortprobleme sind Barrieren, aufgrund derer die Arbeitgeber/innen noch immer von einer Implementierung von Maßnahmen absehen. Hier fehlen Informationen und Aufklärung darüber, dass familienfreundliche Maßnahmen keine betrieblichen Sozialleistungen, sondern vielmehr Investitionen sind, die sich auch unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten lohnen.
- Obwohl Informationen in größerem Umfang angeboten werden, haben die Arbeitgeber/innen kaum Kenntnis von Projekten zur Förderung und Unterstützung der Familienfreundlichkeit durch den Bund und die Länder. Eine verstärkte Sensibilisierung der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen für die Vorteile einer familienbewussten Personalpolitik erscheint somit als eine grundlegende Voraussetzung für deren aktive Auseinandersetzung mit den vorhandenen Informationen und Unterstützungsangeboten.
- Die Befragung der Arbeitnehmer/innen hat zudem gezeigt, dass sich viele Erwerbstätige nicht „große, teure Lösungen“ von ihren Arbeitgebern wünschen, sondern eher flexible Angebote, die den individuellen Bedürfnissen entgegenkommen, wie etwa Notfallhilfen oder Möglichkeiten zu individuellen Absprachen.
- Die Vereinbarkeitsproblematik stellt sich zwar im betrieblichen Alltag oftmals noch als eine frauenspezifische Thematik dar, in der Einstellung der Befragten, hat sich aber ein Wandel vollzogen, so dass Familienaufgaben nicht allein im Verantwortungsbereich der Frauen gesehen werden.
- Insgesamt zeichnen sich familienfreundliche Arbeitsstätten durch ein gutes Angebot an standardisierten Maßnahmen sowie ein Betriebsklima aus, innerhalb dessen sich Kollegen unterstützen und Vorgesetzte Verständnis für Probleme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zeigen.
- Familienfreundlichkeit bedeutet „Kulturarbeit“: Erst wenn Familienfreundlichkeit einen integralen Bestandteil einer Unternehmenskultur darstellt, die von Unternehmensleitung, Vorgesetzten und Kollegen gelebt wird, kann sich eine Win-Win-Situation entfalten, von der Arbeitgeber/innen und Arbeitnehmer/innen gleichermaßen profitieren.