



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend





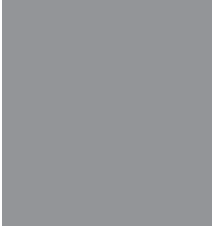
Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb.

**Erste Auswertung einer
repräsentativen Befragung
von Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmern
mit Kindern oder Pflege-
aufgaben**



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb.



**Erste Auswertung einer
repräsentativen Befragung
von Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmern
mit Kindern oder Pflege-
aufgaben**



WSI Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut

Hans **Böckler**
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Vorwort



Die meisten Menschen in unserem Land wünschen sich Berufs- und Familienleben leichter miteinander vereinbaren zu können. Das zeigt die repräsentative Studie, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Bundesfamilienministerium und dem DGB erstellt hat.

Für die Befragten ist Familienfreundlichkeit im Betrieb ein wichtiges Thema; sowohl für die Beschäftigten mit Kindern als auch für diejenigen, die pflegebedürftige Angehörige betreuen. Der größte Handlungsbedarf für mehr Familienfreundlichkeit im Betrieb liegt bei flexiblen Arbeitszeiten. Mütter und Väter in Elternzeit erwarten von einem familienfreundlichen Betrieb, dass sie weiterhin als zugehörig betrachtet werden. Gewünscht werden hier primär Personalentwicklungsgespräche, Angebote zu Weiterbildung und zur vertretungsweisen Tätigkeit während der Elternzeit.



Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Bedingungen in ihrem Unternehmen insgesamt zwar für familienfreundlich hält, die Betriebe aber die vielfältigen Möglichkeiten einer familienbewussten Personalpolitik bisher noch nicht genügend ausschöpfen. Dabei können mit einer familienorientierten Unternehmenspolitik nicht nur die Wünsche der Beschäftigten nach einer besseren Balance von Familie und Beruf erfüllt werden – auch für die

Unternehmen ergeben sich Wettbewerbsvorteile und positive betriebswirtschaftliche Effekte. Beschäftigte die sich nicht zwischen Beruf und Familie zerrieben fühlen,* arbeiten sorgfältiger und motivierter, sind innovativer und seltener krank. Es liegt im Eigeninteresse der Unternehmen, den Erfolgsfaktor Familie für sich zu nutzen.

Die vorliegende Befragung soll den Akteuren in Wirtschaft und Politik als Orientierung für die Gestaltung familienfreundlicher Maßnahmen dienen, indem sie zeigt, wo die Handlungspotentiale für mehr Familienfreundlichkeit liegen.

Das Thema familienfreundliche Arbeitswelt ist eine Zukunftsaufgabe für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Eine Balance zwischen Familien- und Erwerbstätigkeit ist die Voraussetzung dafür, dass die Leistungsfähigkeit unserer Unternehmen, der soziale Zusammenhalt unserer Gesellschaft und die Lebenswünsche der Menschen in Einklang miteinander gebracht werden können.

URSULA VON DER LEYEN
BUNDESMINISTERIN FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND

MICHAEL SOMMER
BUNDESVORSITZENDER DES
DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES

Inhalt

I.	Einleitung	6
II.	Wo sehen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den größten Handlungsbedarf?	8
III.	Dauer, Lage und Flexibilität der Arbeitszeiten der Befragten und ihre Arbeitszeitwünsche	15
3.1	Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitdauer	15
3.2	Vorhandensein und Nutzung flexibler Arbeitszeitformen	19
3.3	Arbeitszeiten mit besonderer Lage und Verteilung	23
IV.	Vorhandensein von betrieblichen Sozialleistungen und Bedarf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an betrieblichen Sozialleistungen	25
V.	Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation	31
VI.	Betrieblicher Umgang mit Elternzeit und Wünsche der Beschäftigten in Elternzeit	35
VII.	Anlage der Erhebung – Wer wurde befragt?	38
	Literatur	41
	Anhang	
	Klassifikation der Wirtschaftsbereiche	42

I.

Einleitung

Beruf und Familie zu vereinbaren, ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Tag für Tag eine Herausforderung. Dabei spielen die Bedingungen im Betrieb – insbesondere die Arbeitszeiten, die Arbeitsorganisation, das betriebliche Klima, betriebliche Sozialleistungen sowie der Umgang mit der Elternzeit – eine wesentliche Rolle.

Im Rahmen der repräsentativen Arbeitnehmer/-innenbefragung „Familienfreundlicher Betrieb“ wurden 2000 abhängig Beschäftigte mit Kindern und/oder regelmäßigen Pflegeaufgaben nach ihren Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb und ihren eigenen Erfahrungen befragt. Die Umfrage wurde Ende 2003 durch das Befragungsinstitut TNS Emnid im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführt¹. Eine erste Auswertung des Datensatzes wurde durch die Hans-Böckler-Stiftung in Verantwortung von Christina Klenner vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut² (WSI) in Kooperation mit Anne Jenter (Deutscher Gewerkschaftsbund) durchgeführt.

Beschäftigte mit Kindern haben regelmäßige häusliche Verpflichtungen. In ihren Händen liegt die Hauptverantwortung, auch wenn Kindertageseinrichtungen, Schule oder ein privates Netzwerk bei der Betreuung und Erziehung mitwirken. Die vorliegende Befragung geht davon aus, dass Zeit und regelmäßige Aufmerksamkeit für Kinder nicht nur notwendig sind, solange diese klein sind und der unmittelbaren Versorgung und Beaufsichtigung bedürfen, sondern dass auch die Erziehung älterer Kinder und Jugendlicher erhebliche Anforderungen an die Eltern stellt. Daher wurden Eltern von Kindern bis unter 18 Jahren (bei behinderten Kindern ohne Altersbegrenzung) befragt.

Regelmäßige Fürsorge lässt sich nicht auf die Versorgung von Kindern begrenzen. Bei der vorliegenden Befragung wurde deshalb auch die – bisher bei der Diskussion um Familienfreundlichkeit weniger beachtete – Gruppe derjenigen mit berücksichtigt, die regelmäßig ihre Angehörigen pflegen und versorgen. Die Situation von Kinder Erziehenden und Pflegenden unterscheidet sich in mancher Hinsicht. Wir gehen aber davon aus, dass hinsichtlich der Anforderungen an die Betriebe, Rücksicht auf die Fürsorgeaufgaben ihrer Beschäftigten zu nehmen, beide Gruppen Gemeinsamkeiten aufweisen³. Beschäftigte mit Kindern ebenso wie solche mit pflegebedürftigen Angehörigen sind einerseits stärker durch regelmäßig wiederkehrende häusliche Anforderungen gebunden als Beschäftigte ohne Fürsorgeaufgaben. Sie benötigen andererseits mitunter die Möglichkeit, auf spontan auftretende besondere Situationen kurzfristig zu reagieren. Für eine umfassende Analyse der Erfordernisse aus der Sicht von Arbeitnehmer/-innen mit Pflegeverpflichtungen sind jedoch weitere Forschungen notwendig⁴.

In dieser Kurzstudie wird ein erster Überblick über zentrale Ergebnisse der Befragung gegeben. In den meisten Fällen wird der Durchschnitt aller Befragten sowie eine Differenzierung nach Geschlecht betrachtet. Nur an einigen wenigen Stellen werden Aufgliederungen nach West- und Ostdeutschland, nach Branchen, nach Arbeitern/Angestellten/Beamten bzw. der besonderen Situation als Beschäftigte in Elternzeit oder mit regelmäßigen Pflegeaufgaben vorgenommen. Die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterscheidet sich jedoch in vielfältiger Hinsicht je nach ihrer familiären Situation: Alleinerziehende organisieren den Alltag anders als Eltern, die die Aufgaben unter sich aufteilen können, Väter mit nicht erwerbstätiger Partnerin haben andere Bedingungen als Mütter mit vollzeitbeschäftigtem Partner, Eltern kleiner Kinder haben andere Verpflichtungen als Eltern von Jugendlichen; auch die Zahl der Kinder sowie das Mitwirken weiterer Personen oder Kindertageseinrichtungen an der Betreuung entscheidet über die konkreten Anforderungen an die Arbeitnehmer/-innen mit Kindern. Die differenzierte Auswertung der Erfahrungen und Erwartungen der Eltern nach diesen Kriterien steht noch aus.

Ebenso unterscheidet sich die Situation der Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig in Abhängigkeit von differenzierenden Kriterien der beruflichen Tätigkeit: eine Unterscheidung nach den verschiedenen Branchen, nach der Größe des Betriebs, nach der Stellung der Beschäftigten im Beruf sowie nach ihrer Qualifikation, nach dem Grad ihrer Selbst- oder Fremdbestimmung im Arbeitsablauf oder nach ihrer vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeit bleibt ebenfalls weiteren Auswertungen vorbehalten. Die vorliegende erste Auswertung kann daher zunächst nur relativ allgemeine Aussagen über die Anforderungen der Arbeitnehmer/-innen an einen familienfreundlichen Betrieb vermitteln. Die vorgesehenen weiteren Datenanalysen können darüber hinausgehend über die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Fürsorgeaufgaben in Deutschland Aufschluss geben sowie Bedingungen und Probleme einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufdecken.

¹ Zur Anlage der Erhebung und zum Überblick über die Befragten siehe Abschnitt 7.

² Dank gilt Susanne Strauß, Universität Bremen, für die Unterstützung bei der Datenauswertung.

³ In der vorliegenden Erhebung unterscheiden sich Erziehende und Pflegende hinsichtlich der Fragen zu Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation nicht signifikant. Abgesehen von der Einschätzung des wichtigsten Handlungsbereichs (Abschnitt 2) und den gesondert ausgewiesenen betrieblichen Sozialleistungen für Eltern und Pflegende (Abschnitt 4) werden beide Gruppen in die Auswertungen zu Arbeitszeiten, Arbeitsorganisation und betrieblichem Klima zusammengefasst einbezogen.

⁴ Die Mehrheit der 200 befragten Arbeitnehmer/-innen mit Pflegeaufgaben hat zugleich Kinder im Haushalt zu versorgen. Die Gruppe der Arbeitnehmer/-innen mit ausschließlich Pflegeaufgaben ist relativ klein (n = 82).

II.

Wo sehen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den größten Handlungsbedarf?

Den größten Handlungsbedarf sehen die befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bezug auf **familienfreundliche Arbeitszeiten**. Dies ist mit 32% der Nennungen mit Abstand der am häufigsten genannte Bereich. Die Eltern und Pflegenden wurden nach der Abfrage ihrer Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb in den einzelnen Handlungsfeldern abschließend nach ihrer Einschätzung gefragt, welcher Bereich ihnen in ihrem Betrieb am wichtigsten sei⁵. In den Abbildungen 1 bis 4 wird dargestellt, welche Anteile der Befragten jeweils welchen Bereich als den wichtigsten ansehen. Die dargestellte Rangfolge ergibt sich aus der Häufigkeit der Nennungen als „wichtigster Handlungsbedarf“⁶.

Mehr als ein Drittel (35,6%) der befragten Frauen und 27,7% der Männer halten familienfreundliche Arbeitszeiten für den wichtigsten von 6 vorgegebenen Bereichen (Abb. 1). Dabei sind die Unterschiede zwischen den Befragten in Ost und West gering (Abb. 2).

ABBILDUNG 1

Familienfreundlicher Betrieb: Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf nach Geschlecht

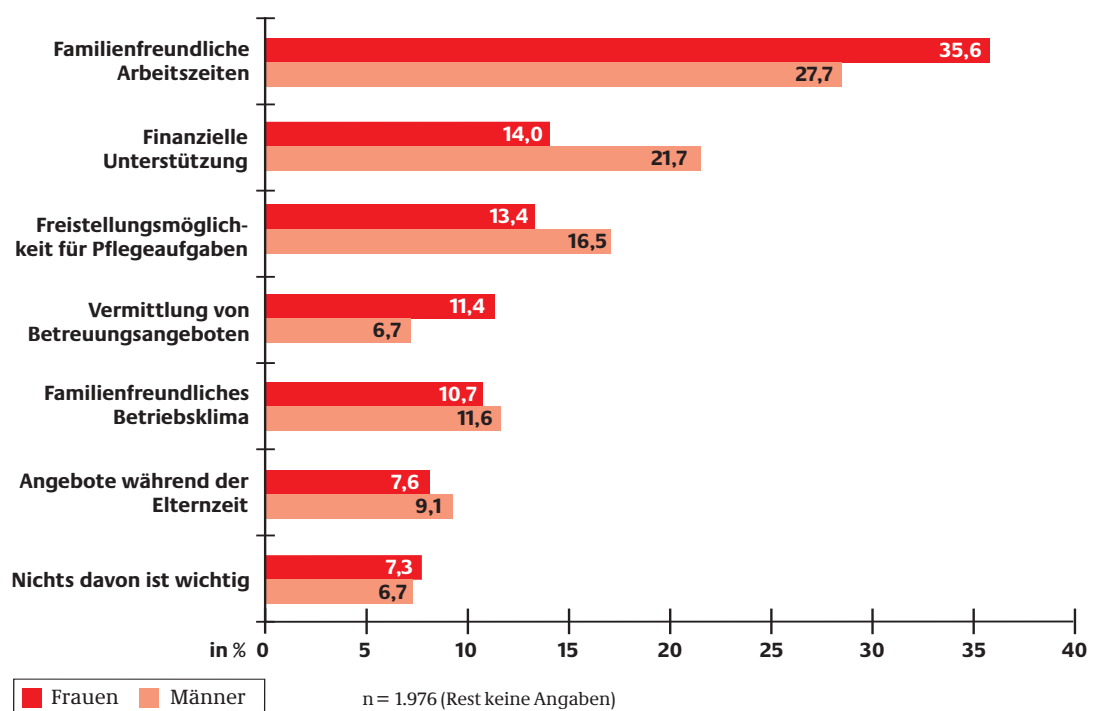
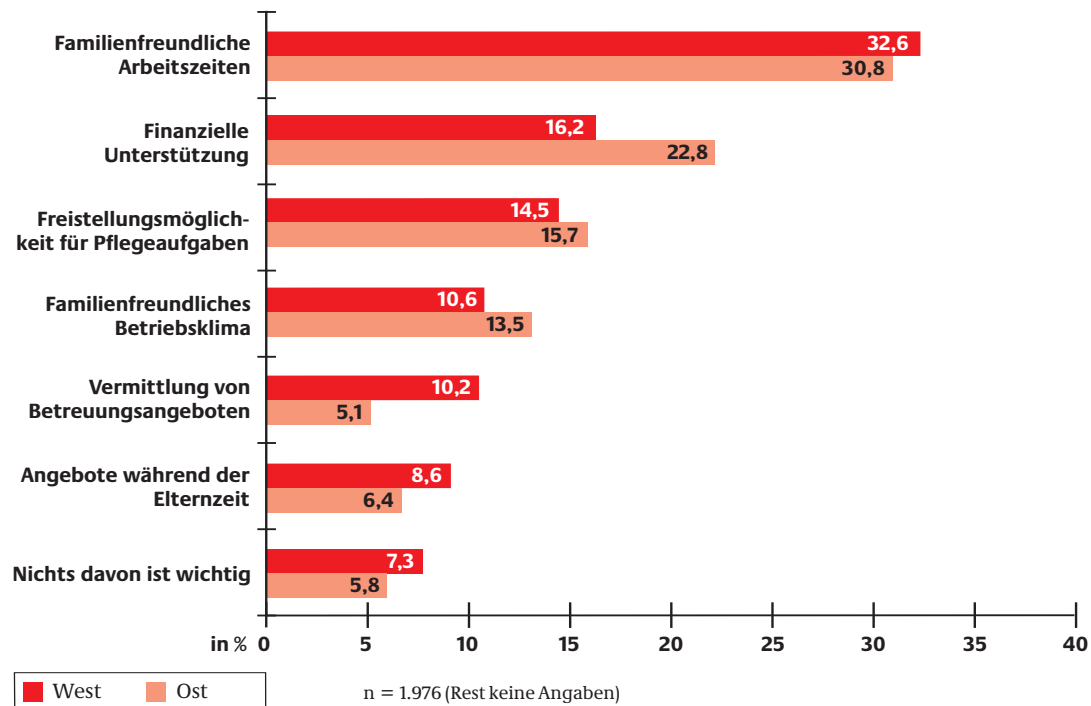


ABBILDUNG 2

**Familienfreundlicher Betrieb:
Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf nach Region**


Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

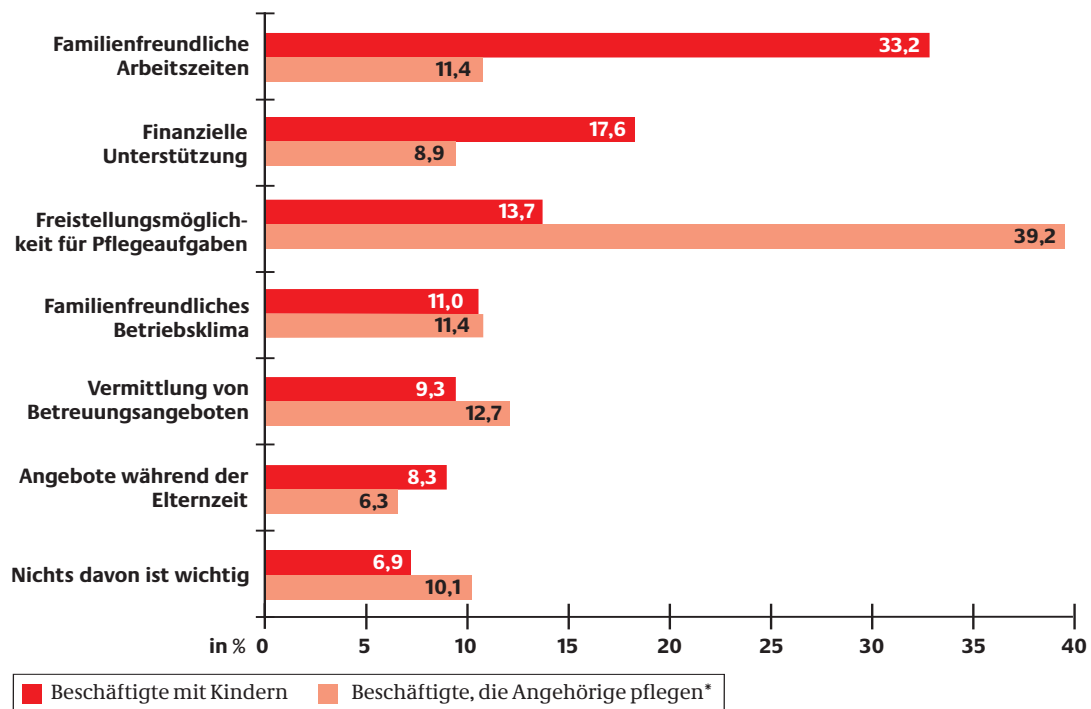
In einem Teil der Betriebe werden als freiwillige Sozialleistungen Geldleistungen wie Kinderzulagen oder Einmalzahlungen nach der Geburt gezahlt (vgl. Abschnitt 4). Eine solche **finanzielle Unterstützung** für Beschäftigte mit Kindern oder Pflegeaufgaben steht an zweiter Stelle der wichtigen Handlungsbereiche mit 17 % der Nennungen (Abb. 1 und 2).

Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben werden am dritthäufigsten von allen Befragten als wichtigster Handlungsbereich genannt. Hervorzuheben ist, dass Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben mit 15 % auf Platz 3 der Nennungen rangiert, obwohl nur 10 % der Befragten selbst aktuell Pflegeaufgaben wahrnehmen. In der Gruppe der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben wird dieser Bereich verständlicherweise weitaus häufiger als der wichtigste angesehen (Abb. 3). Betrachten wir nur die Beschäftigten ohne Kinder mit ausschließlich Pflegeaufgaben, ergibt sich auch eine andere Rangfolge der Nennungen, wobei aber die kleine Fallzahl ($n = 82$) zu beachten ist. Für diese Gruppe haben Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben Priorität, gefolgt von der Vermittlung von Betreuungsangeboten.

⁵ Die Frage lautete: „In welchem der folgenden Bereiche besteht Ihrer Meinung nach in Ihrem Betrieb der größte Handlungsbedarf, was wäre das wichtigste?“

⁶ Sie bedeutet nicht, dass den Befragten die anderen Bereiche unwichtig sind, sondern lediglich, dass sie sie nicht so häufig auf Platz 1 (als wichtigsten Bereich) gesetzt haben.

ABBILDUNG 3

**Familienfreundlicher Betrieb:
Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf differenziert nach Eltern und Pflegenden**


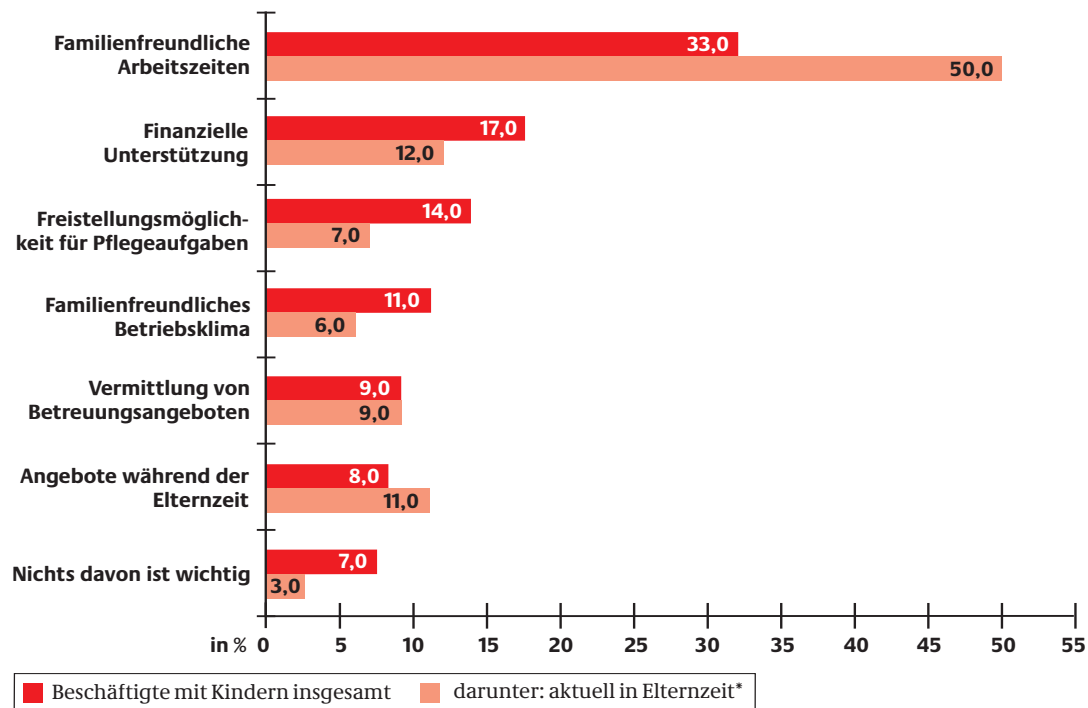
*Nur Pflegende ohne Kinder (beachte kleine Fallzahl n = 82).

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Ein **familienfreundliches Betriebsklima** rangiert im Durchschnitt aller befragten Erziehenden und Pflegenden (Abb. 1 und 2) auf Platz 4 und ist im Osten etwas wichtiger als im Westen. Fast gleich wichtig ist **die Vermittlung von Betreuungsangeboten** für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige vonseiten des Betriebs. Dass hier die Zustimmung im Westen weitaus höher liegt als im Osten, ist vor dem Hintergrund der sehr viel geringeren Verfügbarkeit solcher Plätze in den westlichen Ländern verständlich.

Angebote während der Elternzeit wie Weiterbildung oder aushilfsweises Arbeiten wurden bezogen auf alle Befragten am seltensten als wichtigster Handlungsbereich genannt. Doch halten die unmittelbar Betroffenen solche Angebote für erheblich wichtiger als der Durchschnitt aller Befragten. Angebote während der Elternzeit rangieren bei denjenigen, die aktuell in Elternzeit sind, auf Platz 3 der Wichtigkeit. 11 % der Befragten in Elternzeit halten solche Angebote für den wichtigsten Handlungsbereich. Weitaus wichtiger (auch wichtiger als im allgemeinen Durchschnitt) finden junge Eltern in Elternzeit allerdings wiederum familienfreundliche Arbeitszeiten (Abb. 4). Auch finanzielle Unterstützung ist ihnen wichtig und rangiert auf Platz 2 der wichtigsten Handlungsbereiche. Das ist vor dem Hintergrund des limitierten und ab 7. Lebensmonat des Kindes an enge Einkommensgrenzen gebundenen Erziehungsgelds verständlich.

ABBILDUNG 4

**Familienfreundlicher Betrieb:
Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf, darunter von Eltern in Elternzeit**


*Beschäftigte mit Kindern, aktuell in Elternzeit n = 177.

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Differenziert man die Antworten danach, ob die Befragten mit einem/einer ebenfalls erwerbstätigen oder einer/einem nicht erwerbstätigen Partner/-in zusammenleben, die/der sich voll und ganz um die Familienangelegenheiten kümmern kann, so zeigt sich, dass dies für die Prioritäten keine große Rolle spielt. Familienfreundliche Arbeitszeiten werden von Befragten in allen Erwerbskonstellationen als wichtigster Handlungsbedarf genannt. Allerdings sind sie für Personen mit abhängig beschäftigter/m Partner/-in noch etwas wichtiger (34,4 %) als für Personen mit nicht erwerbstätigem/er Partner/-in (30,6 %).

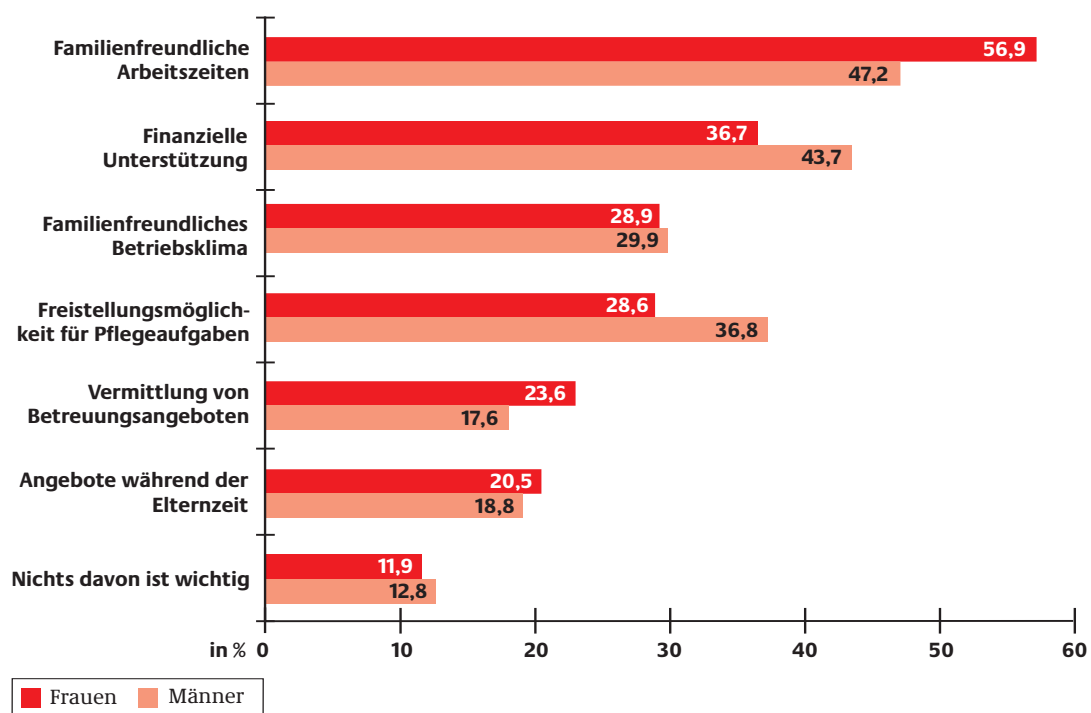
Nur ein kleiner Teil der Befragten (rund 7 %) fand keinen der vorgegebenen Bereiche besonders wichtig. Die Antworten auf die letzte Frage, bei der die Befragten noch ergänzen konnten, was sie sich von einem familienfreundlichen Betrieb wünschen, zeigen, dass die vorgegebenen Handlungsbereiche die wichtigsten sind. So wurden in vielen Fällen die genannten Schwerpunkte Arbeitszeitgestaltung, finanzielle Unterstützung sowie Kindertageseinrichtungen noch einmal bekräftigt. Darüber hinaus gruppieren sich die Antworten auf diese letzte Frage um allgemeine Einschätzungen und Wünsche wie „mehr Anerkennung“ für die Leistungen von Eltern und „mehr Verständnis und Rücksichtnahme“ auf ihre Bedürfnisse.

Für viele der Befragten mag es nicht leicht gewesen sein, sich für nur einen der genannten Bereiche zu entscheiden. Daher wurde noch der zweitwichtigste Bereich erfragt. Im Folgenden werden die beiden wichtigsten Bereiche zusammengefasst (Abbildungen 5 und 6). Hier wird noch stärker deutlich, welche Bedeutung die Befragten familienfreundlichen Arbeitszeiten zumes-

sen. Mehr als die Hälfte der Befragten sieht hierin einen der beiden Bereiche mit dem größten Handlungsbedarf. Allerdings zeigen sich – wie schon beim wichtigsten Handlungsbereich (Abb.1) – tendenziell etwas unterschiedliche Bedeutungseinschätzungen von Frauen und Männern. Für Frauen sind familienfreundliche Arbeitszeiten noch wichtiger als für Männer, denen wiederum die finanzielle Unterstützung stärker als Frauen am Herzen liegt. Dieser Befund korrespondiert mit der Tradition der Arbeitsteilung der Geschlechter, nach der Frauen für die zeitaufwändige Sorgearbeit und Männer als Familiernährer für die finanzielle Absicherung der Familie zuständig sind. Dennoch ist bemerkenswert, wie weit auch Männer einen eigenen Anspruch formulieren, mit familienfreundlichen Arbeitszeiten beide Bereiche des Lebens vereinbaren zu können. Dass Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Frauenthema mehr ist, sondern auch immer mehr Männer anspricht (auch wenn Frauen sich etwas stärker betroffen fühlen), zeigt sich auch an der Frage nach der Bedeutung des Themas (vgl. Abschnitt 7) und zieht sich durch viele Befunde der vorliegenden Studie.

ABBILDUNG 5

**Familienfreundlicher Betrieb:
Bereiche mit dem größten oder zweitgrößten Handlungsbedarf***

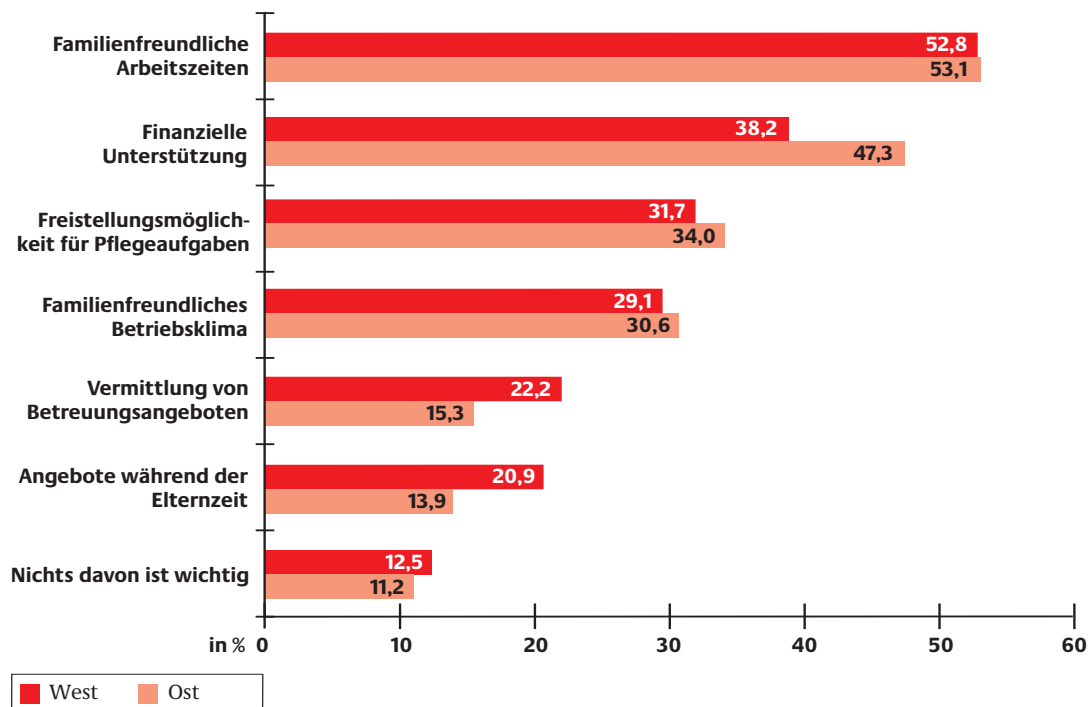


* Nach Geschlecht, n = 1.976 (Rest keine Angabe).

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Wird die Wichtigkeit der Handlungsbereiche nach Ost und West differenziert, so zeigt sich, dass zwar die Rangfolge gleich ist, dass aber im Osten finanzielle Unterstützung dicht hinter familienfreundlichen Arbeitszeiten auf Rang 2 folgt. Finanzielle Unterstützung wird im Westen um 9 Prozentpunkte weniger häufig als einer der beiden wichtigsten Bereiche genannt. Viel mehr ostdeutsche Beschäftigte mit Kindern als westdeutsche verfügen offenbar über knappe Familienbudgets und würden finanzielle Zuwendungen begrüßen. Geldleistungen werden in Ostdeutschland relativ höher bewertet, obwohl hier zugleich die Zeit für die Familie knapper ist als im Westen, da die Eltern im Durchschnitt länger arbeiten (vgl. Abschnitt 3).

ABBILDUNG 6

**Familienfreundlicher Betrieb:
Bereiche mit dem größten oder zweitgrößten Handlungsbedarf***


* Prozentanteil der Befragten, die den jeweiligen Handlungsbereich als wichtigsten oder zweitwichtigsten nennen.
n = 1.976 (Rest keine Angaben)

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

In den letzten Jahren wurden die Arbeitszeiten in erheblichem Maße flexibilisiert. Wenn familienfreundliche Arbeitszeiten bei den Befragten trotzdem einen so hohen Stellenwert als Bereich mit dem größten Handlungsbedarf haben, so spricht dies dafür, dass flexible Arbeitszeiten nicht automatisch auch familienfreundlich sind. Es kommt darauf an, dass die Mütter und Väter ihre Arbeitszeiten entsprechend ihren sehr unterschiedlichen familialen Arrangements beeinflussen können und im konkreten Bedarfsfall Spielräume der Arbeitszeitgestaltung für familiäre Zwecke nutzen können (vgl. Klenner/Pfahl 2004). Dass flexible Arbeitszeiten problematisch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein können, ist durch verschiedene Untersuchungen belegt (vgl. u. a. Jurczyk/Rerrich 1993, Jurczyk/Voß 2000, Jürgens/Reinecke 2000, Jürgens 2003).

Einen überdurchschnittlichen Handlungsbedarf bezüglich familienfreundlicher Arbeitszeiten signalisieren daher verständlicherweise auch diejenigen Befragten mit 3-Schicht-Arbeit, mit regelmäßiger Abendarbeit sowie regelmäßiger Samstags- und Sonntagsarbeit. Von ihnen wird dieser Bereich noch häufiger als wichtigster Handlungsbereich genannt. Diese Arbeitszeitformen weisen Arbeitszeitlagen auf, die mit dem Familienleben schwer zu vereinbaren sind. Familiäre Zeitrhythmen und insbesondere Zeiten von Kindern folgen ihrer eigenen Logik, sodass es hier zu Kollisionen kommen kann. Familienfreundliche Arbeitszeiten werden auch dann häufiger als wichtigster Handlungsbereich angegeben, wenn die Beschäftigten keinen betrieblichen Sonderurlaub im Falle der Krankheit eines Kindes haben (34,5 % gegenüber 31,3 %, vgl. dazu auch Abschnitt 4).

Zusammenfassend zeigt sich, dass die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern oder Pflegeaufgaben von einem familienfreundlichen Betrieb an erster Stelle familienfreundliche Arbeitszeiten erwarten. Hier ist das Engagement der Betriebe auch unverzichtbar, denn über die konkrete Lage und Verteilung der Arbeitszeit wird betrieblich entschieden. Gleichwohl ist auch die Rolle der Tarifpolitik für die Dauer der vertraglichen Arbeitszeit wie auch für die Regulierung der Rahmenbedingungen bestimmter Flexibilisierungsformen der Arbeitszeit nicht zu unterschätzen. Und auch der Gesetzgeber hat insbesondere mit dem Arbeitszeitgesetz und dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wichtige Rahmenbedingungen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung gesetzt. Hier sind zum Ausbau familienfreundlicher Arbeitszeiten durchaus weitere Aktivitäten des Gesetzgebers vorstellbar. So wird in der Literatur eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes diskutiert (Lehndorff 2001). Darüber hinaus wäre in einem ähnlich der Altersteilzeit gestalteten Modell eine zeitliche Entlastung von Eltern durch eine „Elternteilzeit“⁷ denkbar (vgl. u. a. Mayer 2002, Klammer/Klenner 2004).

Finanzielle Unterstützung, die an zweiter Stelle rangiert, ist ebenfalls ein wichtiges Anliegen der Beschäftigten gegenüber dem Betrieb, sie ist jedoch (wie auch die Unterstützung bei der Kinderbetreuung) prinzipiell auch durch staatliche Leistungen substituierbar.

Die Bedeutung von Freistellungsmöglichkeiten für Pflegeaufgaben wird in der Debatte um Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegenwärtig noch unterschätzt. Die Befragten messen diesem Handlungsbereich aber einen hohen Rang zu. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Pflegeaufgaben ohne Kinder halten Pflegefreistellungen für den wichtigsten Handlungsbereich. Auch hier sind für künftige Gestaltungsaufgaben neben den Betrieben die Tarifvertragsparteien und die staatliche Sozialpolitik gefordert.

⁷ Eine „Elternteilzeit“ könnte speziell für diese Beschäftigtengruppe einen abgesenkten Arbeitszeitstandard markieren, der zumindest für die unteren Einkommensgruppen mit Einkommensausgleich zu verbinden wäre.

III.

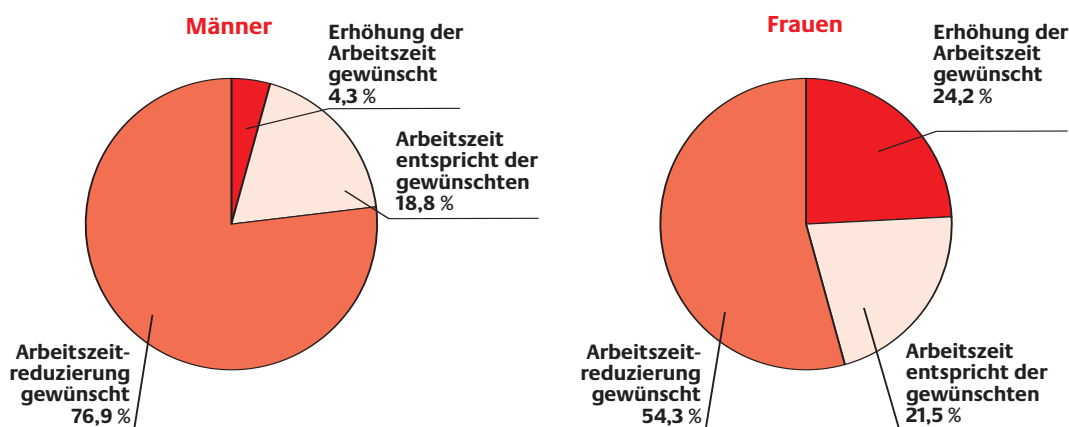
Dauer, Lage und Flexibilität der Arbeitszeiten der Befragten und ihre Arbeitszeitwünsche

3.1 Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitdauer

Die Mehrheit der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern und Pflegeaufgaben würde lieber kürzer arbeiten. Dabei wünschen sich wesentlich mehr Männer als Frauen eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit (vgl. Abbildung 7). Nur rund ein Fünftel der Befragten ist mit der realen Arbeitszeitdauer zufrieden. Etwas mehr Frauen (21,5 %) als Männer (18,8 %) geben an, dass ihre tatsächliche ihrer gewünschten Arbeitszeit entspricht⁸. Die Verkürzungswünsche der Befragten sind in Ostdeutschland deutlich ausgeprägter als in Westdeutschland. Das gilt für Männer und Frauen. Sieben von zehn befragten Ostdeutschen mit Fürsorgeaufgaben (69,8 %) wollen kürzer arbeiten als sie es tatsächlich tun; das Gleiche gilt für sechs von zehn Westdeutschen (59,2 %).

ABBILDUNG 7

Differenz der gewünschten zur tatsächlichen Arbeitszeit von Arbeitnehmer/-innen mit Kindern oder Pflegeaufgaben



n = 1.914

Anmerkungen: Verglichen wurden die tatsächliche und die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit. Bei Abweichungen +/- 1 Stunde wurde der Arbeitszeitwunsch als realisiert angesehen.

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

⁸ Die Frage lautete: „Wie hoch ist Ihre gewünschte Arbeitszeit pro Woche, wenn Sie einmal von allen Einschränkungen absehen? Also, wenn Sie einmal außer Acht lassen, dass sich das Einkommen entsprechend verändern würde oder wie es arbeitsorganisatorisch umzusetzen wäre?“

Der Durchschnitt der gewünschten Arbeitszeit, die die Befragten gern arbeiten würden, liegt bei 30,4 Stunden pro Woche. Die Wunscharbeitszeit differiert stark zwischen Männern (37,1 Stunden) und Frauen (25,7 Stunden), was mit der immer noch häufig praktizierten geschlechtsspezifischen familiären Arbeitsteilung zu erklären ist.

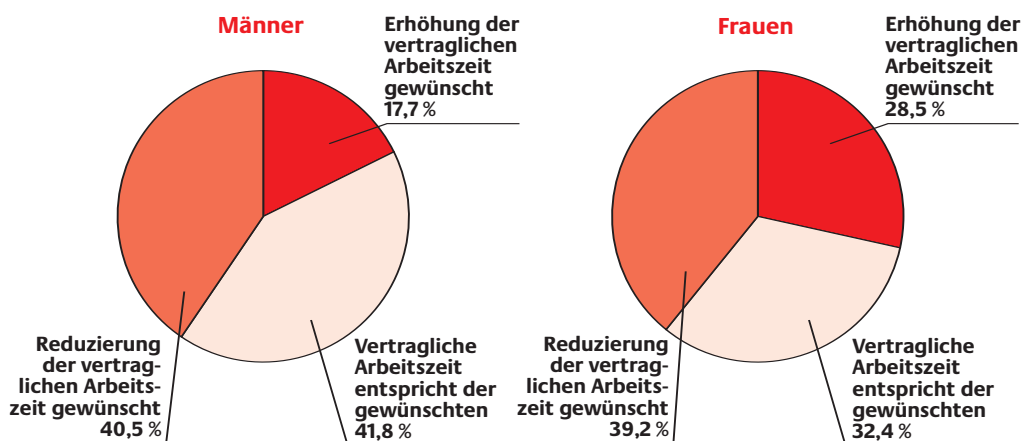
Ein großer Teil der Väter und Männer mit Pflegeaufgaben arbeitet über die vertragliche Arbeitszeit hinaus. Doch die geleistete Mehrarbeit entspricht überwiegend nicht ihrem Wunsch. Der größte Teil der befragten Männer (das sind mit rund 77% mehr als drei Viertel der Befragten) wünscht sich eine kürzere Arbeitszeit, als sie tatsächlich haben. Nur ein sehr kleiner Teil der männlichen Befragten (4,3%) würde gern die eigene Arbeitszeit gegenüber der tatsächlichen verlängern.

Anders ist die Situation bei Frauen. Zwar wünscht sich auch bei ihnen mehr als die Hälfte eine Reduzierung der tatsächlichen Arbeitszeit. Rund ein Viertel der befragten Frauen würde aber gern die eigene Arbeitszeit ausweiten. Ihre gewünschte Arbeitszeit liegt über der tatsächlichen.

Wie Abbildung 8 zeigt, bestehen bei diesen Frauen vor allem Wünsche nach einer längeren vertraglichen Arbeitszeit. 28,8% der Frauen wollen ihre vertragliche Arbeitszeit aufstocken. Die überwiegende Mehrheit der Frauen, die eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit anstreben, sind teilzeitbeschäftigt. 37% der Frauen mit Verlängerungswunsch haben derzeit eine tatsächliche Arbeitszeit von unter 20 Stunden und weitere 37% zwischen 20 und 29 Stunden.

ABBILDUNG 8

Differenz der gewünschten zur vertraglichen Arbeitszeit von Arbeitnehmer/-innen mit Kindern oder Pflegeaufgaben



Anmerkungen: Verglichen wurden die vertragliche und die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit. Bei Abweichungen +/- 1 Stunde wurde der Arbeitszeitwunsch als realisiert angesehen.

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Ein kleiner Teil der männlichen Befragten (17,7%) würde gern die eigene vertragliche Arbeitszeit verlängern. Außer den sehr wenigen Teilzeitbeschäftigten sind das auch Männer mit langen tatsächlichen Arbeitszeiten. Zwar wollen von den Männern mit langen Arbeitszeiten (40 und mehr Stunden) überdurchschnittlich viele ihre Arbeitszeit verkürzen. Doch diejenigen mit Arbeitszeiten von über 50 Stunden wünschen auch leicht überdurchschnittlich eine Verlänge-

zung ihrer vertraglichen Arbeitszeit. Da ihre tatsächliche Arbeitszeit deutlich über der vertraglichen Arbeitszeit liegt, geht es ihnen vermutlich um eine Annäherung der vertraglichen Arbeitszeit an die höhere tatsächliche Arbeitszeit – und damit um eine höhere Bezahlung⁹.

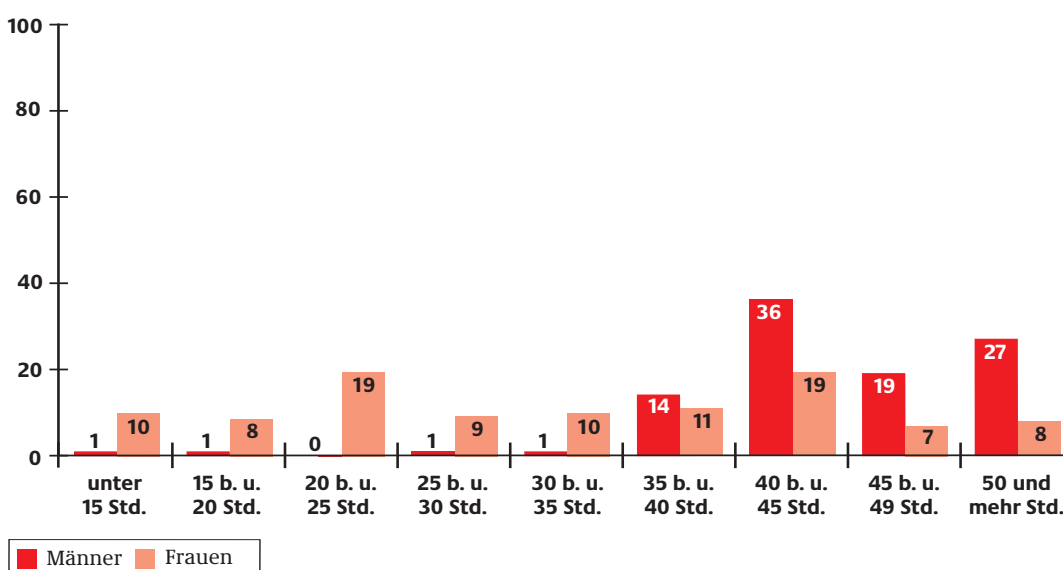
Infolge einer häufig mangelnden Absicherung der Familien nach der Geburt von Kindern – bekanntlich wird Erziehungsgeld nur in geringer Höhe, nur für einen Teil der Eltern und nicht während der gesamten Elternzeit gezahlt und darüber hinaus sind viele Mütter infolge unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten an einer Erwerbstätigkeit gehindert – erhöht sich für viele Väter der Druck, ein ausreichendes Familieneinkommen zu erwirtschaften.

Die Befragung zeigt (Abbildung 9), dass vor allem Väter sowie ein Teil der Mütter ebenso wie Beschäftigte mit regelmäßigen Pflegeaufgaben lange berufliche Arbeitszeiten mit ihrem Familienleben in Einklang bringen (müssen). Die hohen tatsächlichen Arbeitszeiten vieler Väter sind vor dem Hintergrund zu sehen, dass sie durch ihre Partnerinnen von dem größten Teil der Familienarbeit entlastet werden. Nach wie vor entfällt der größte Teil der Hausarbeit und der Zeit für Kinderbetreuung auf Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2003: 14ff, 25f). Die tatsächlichen Arbeitszeiten der Männer liegen nicht nur im Durchschnitt erheblich höher als die der Frauen; sie konzentrieren sich auch – obwohl es sich bei den Befragten ausschließlich um Personen mit minderjährigen Kindern oder regelmäßigen Pflegeverpflichtungen handelt – auf den Bereich von 40 und mehr Stunden. Die Arbeitszeiten von Frauen dagegen verteilen sich über ein breites Spektrum unterschiedlicher Volumina.

ABBILDUNG 9

Tatsächliche Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmer/-innen mit Kindern und Pflegeaufgaben nach Geschlecht

in % der Befragten



Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

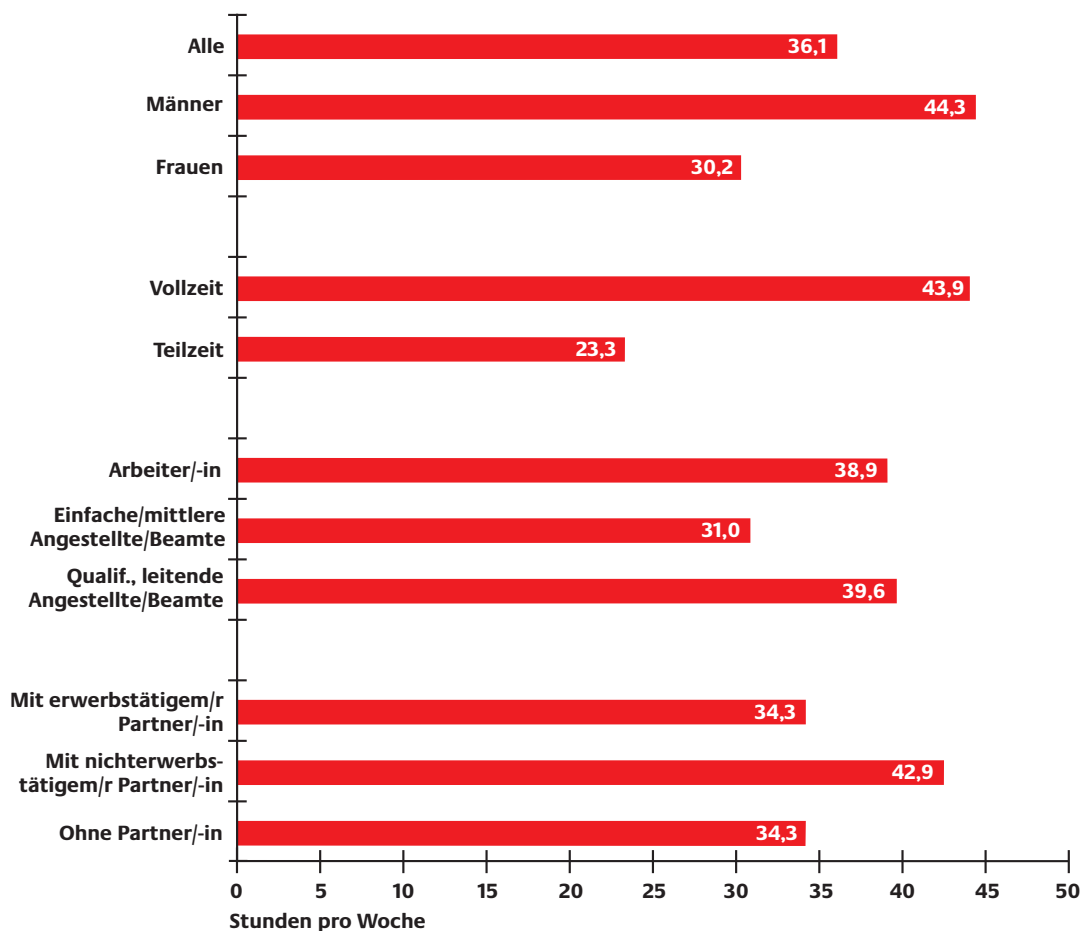
⁹ Bekanntlich leistet ein Teil der Beschäftigten Mehrarbeit ohne finanziellen oder Zeitausgleich (vgl. Bundesmann-Jansen/ Groß/ Munz 2000: 51). Teilweise verfallen bei Arbeitszeitkonten Guthaben, die nicht rechtzeitig abgebaut werden können (vgl. Bauer u. a. 2002: 217).

Ein großer Teil der Frauen mit Kindern arbeitet in Teilzeit. Unter den befragten Frauen sind 62% in einem Teilzeitarbeitsverhältnis. Dabei sind die Ost-West-Differenzen – wie bekannt – erheblich. In Westdeutschland sind zwei Drittel (67%) der Frauen mit Kindern oder Pflegeverpflichtungen in Teilzeit beschäftigt, in Ostdeutschland sind es 41%. Hier sind also mit 59% nach wie vor die meisten Frauen, auch wenn Kinder oder Pflegebedürftige zu versorgen sind, vollzeitbeschäftigt. Unter den Männern des Samples sind nur rund 4% teilzeitbeschäftigt.

Abbildung 10 zeigt, wie lange verschiedene Beschäftigtengruppen unserer Stichprobe tatsächlich im Durchschnitt arbeiten. Dabei ist zu beachten, dass bei den Gruppen nach der Partnersituation die Geschlechtereffekte stark durchschlagen. So sind die kürzeren Arbeitszeiten der Personen mit erwerbstätigem Partner von den kurzen Durchschnittsarbeitszeiten der Frauen beeinflusst, während die länger arbeitenden Personen mit nicht erwerbstätigem/r Partner/-in überwiegend männlich sind.

ABBILDUNG 10

Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Arbeitnehmer/-innen mit Kindern und Pflegeaufgaben nach Geschlecht, Vollzeit – Teilzeit, Stellung im Beruf und Partnersituation



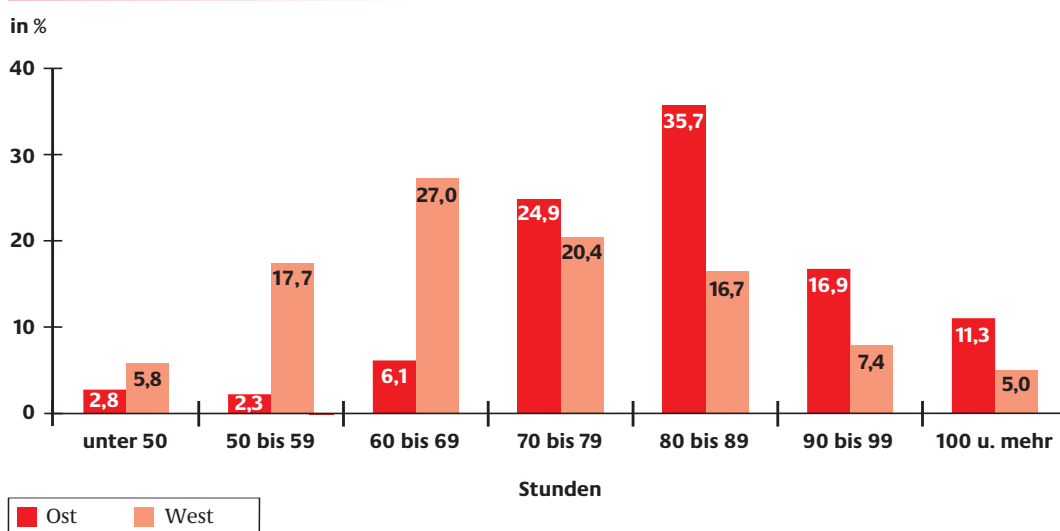
Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Dass nicht in jedem Fall die Belastung vieler Männer durch lange tatsächliche Arbeitszeiten im Rahmen ihres Paararrangements durch Frauen mit Teilzeitarbeit oder Nichterwerbstätigkeit ausgeglichen wird, zeigt eine Betrachtung der Summe der Arbeitszeiten beider

Partner (Abbildung 11). „Paararbeitszeiten“ von 50 bis 69 Stunden ergeben sich eher aus einer Vollzeit-Teilzeit-Kombination, während Vollzeitarbeit beider Partner häufig zu Paararbeitszeiten von deutlich über 70 Stunden führt. Die Paararbeitszeiten zeigen die zeitlichen Belastungen an, mit denen Mütter und Väter je nach der Erwerbskonstellation des Paares zurechtkommen müssen. Die Paararbeitszeiten konzentrieren sich im Westen bei 50 bis 69 Stunden, im Osten dagegen bei 70 bis 89 Stunden. Weitaus mehr Befragte haben in Ostdeutschland zusammen mit dem Partner sogar eine Paararbeitszeit von mehr als 80 Stunden pro Woche. 28 % der ostdeutschen Paare arbeiten zusammen 90 Stunden und mehr, während dieser Anteil im Westen rund 9 % ausmacht.

ABBILDUNG 11

Paararbeitszeit von Arbeitnehmer/-innen mit Kindern und Pflegeaufgaben



Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Angesichts dieser Belastung vieler Eltern und Pflegenden, von denen sich wie gezeigt ein beträchtlicher Anteil eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht, sollte dringend über Formen der zeitlichen Entlastung speziell dieser Gruppe von Arbeitnehmer/-innen mit Fürsorgeaufgaben nachgedacht werden, auf die nach der bezahlten Arbeit noch umfangreiche Familienarbeit wartet. Die Lösung liegt offenbar (aus unterschiedlichen Gründen) nicht für alle Eltern ausschließlich in Teilzeitarbeit. Vor allem der proportionale Einkommensverlust kann vermutlich nicht von allen Beschäftigten und ihren Familien verkraftet werden.

3.2 Vorhandensein und Nutzung flexibler Arbeitszeitformen

Neben der Arbeitszeitdauer haben die Lage, die Verteilung und die Flexibilität der Arbeitszeiten einen großen Einfluss darauf, wie Arbeitnehmer/-innen mit Kindern oder Pflegeaufgaben ihre alltäglichen familiären Verpflichtungen mit dem Beruf in Einklang bringen können. Unterschiedliche Formen flexibler Arbeitszeiten haben in den letzten Jahren in immer mehr Betrieben Einzug gehalten. Eine besondere Rolle spielen Arbeitszeitkonten, die eine variabel gestaltbare Verteilung der Arbeitszeiten auf der Zeitachse möglich machen. Insbesondere seit Mitte

der 1990er Jahre haben sich Arbeitszeitkonten entwickelt, die vorrangig der Anpassung der Arbeitszeit der Beschäftigten an unterschiedliche betriebliche Erfordernisse (in Abhängigkeit von der Auftragslage, den Kundenfrequenzen oder saisonalen Einflüssen) dienen (Seifert 2001). Auch von diesen Konten kann aber, wenn betriebliche Gründe nicht entgegenstehen, im Bedarfsfalle Zeit „abgebucht“ werden. Eine bereits früher eingeführte Form von Zeitkonten ist mit der Gleitzeitarbeit verbunden. Gleitende Arbeitszeit bietet die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit zu variieren sowie in vielen Fällen zusätzlich halbe oder ganze Tage bei Bedarf freizunehmen, wenn die Beschäftigten ein entsprechendes Guthaben auf dem Gleitzeitkonto angespart haben. Auch der Freizeitausgleich für Mehrarbeit wird vielfach über Arbeitszeitkonten, so genannte Überstundenkonten, abgewickelt. Schließlich ist in den letzten Jahren mehr und mehr ein dezentrales Verfahren der Arbeitszeitfestlegung eingeführt worden, bei dem im Team (bzw. in der Arbeitsgruppe oder Abteilung) zwischen den Kolleginnen und Kollegen geklärt wird, wer wann zu arbeiten hat. Diese Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung sind unter den befragten Arbeitnehmer/-innen mit Kindern und Pflegeaufgaben unterschiedlich weit verbreitet (Tabelle 1). Die Werte liegen etwas höher als die für 1999 in der repräsentativen ISO-Beschäftigtenbefragung ermittelten¹⁰ (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 120ff), was durchaus auf eine weitere Zunahme dieser Arbeitszeitformen in den vergangenen vier Jahren zurückzuführen sein kann. Aber auch eine nicht in jedem Falle exakte Zuordnung des eigenen Arbeitszeitkontos durch die Befragten¹¹ kann zu einer Verschiebung der Anteile zwischen den verschiedenen Kontenformen geführt haben.

Sofern vorhanden, werden diese Arbeitszeitformen von der Mehrheit der Beschäftigten mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen für gelegentliche Anpassungen der Arbeitszeit an familiäre Erfordernisse genutzt¹² (Abbildung 12). Offen bleibt, wie oft die Beschäftigten diese Möglichkeit nutzen und ob familienbedingte Flexibilität auch dann möglich ist, wenn ein Guthabenabbau zum konkreten Zeitpunkt aus betrieblicher Sicht unpassend erscheint. Dies konnte im Rahmen dieser Erhebung nicht erfragt werden. Aus anderen Befragungen und Untersuchungen ist bekannt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwar die durch Arbeitszeitkonten hinzugewonnenen zeitlichen Spielräume zu schätzen wissen, dass aber in der Regel die betrieblichen Erfordernisse Vorrang haben (vgl. Lindecke/Lehndorff 1997, Lindecke 2000). Außerdem ist der „Preis“ einer gelegentlichen zeitlichen Flexibilität im familiären Interesse, dass die Betroffenen zu anderen Zeiten ihre persönlichen zeitlichen Arrangements auf zusätzliche betriebliche Zeitbedarfe einzustellen haben (vgl. Klenner/Pfahl/Reuyß 2003). Die allermeisten Beschäftigten mit Gleitzeit (93 %) nutzen sie auch für eine Anpassung der

¹⁰ Nach dieser Erhebung hatten 1999 35 % der Beschäftigten ein Gleitzeitkonto, 44 % ein Überstundenkonto, 17 % ein Konto aus schwankender Arbeitszeitverteilung und 29 % sonstige Kontenmodelle (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000: 124).

¹¹ Bei einer Telefonbefragung können anders als bei der von ISO angewandten Methode mit persönlichen Interviews nicht die Unterschiede der einzelnen Kontenformen erläutert werden. Die vorliegende Befragung beruht auf dem Begriffsverständnis der Befragten.

¹² Die Frage lautete: „Gelegentlich erfordert die Familie zeitliche Flexibilität: Nutzen Sie die eben genannten Arbeitszeitregelungen, um bei Bedarf freizunehmen, später zu kommen oder eher zu gehen?“

TABELLE 1: FORMEN FLEXIBLER ARBEITSZEITEN BEI ARBEITNEHMER/-INNEN MIT KINDERN UND PFLEGEAUFGABEN			
	Anteil der Befragten mit der jeweiligen Arbeitszeitform		
	insgesamt %	Frauen	Männer
Gleitzeitarbeit	43	40	48
Überstundenkonto, also Freizeitausgleich für Mehrarbeit	61	61	60
Anderes Arbeitszeitkonto	11	9	14
Arbeitszeitfestlegung im Team	33	39	25

n = 1.738 (Arbeitnehmer/-innen ohne solche in Elternzeit, Rest k. A.)

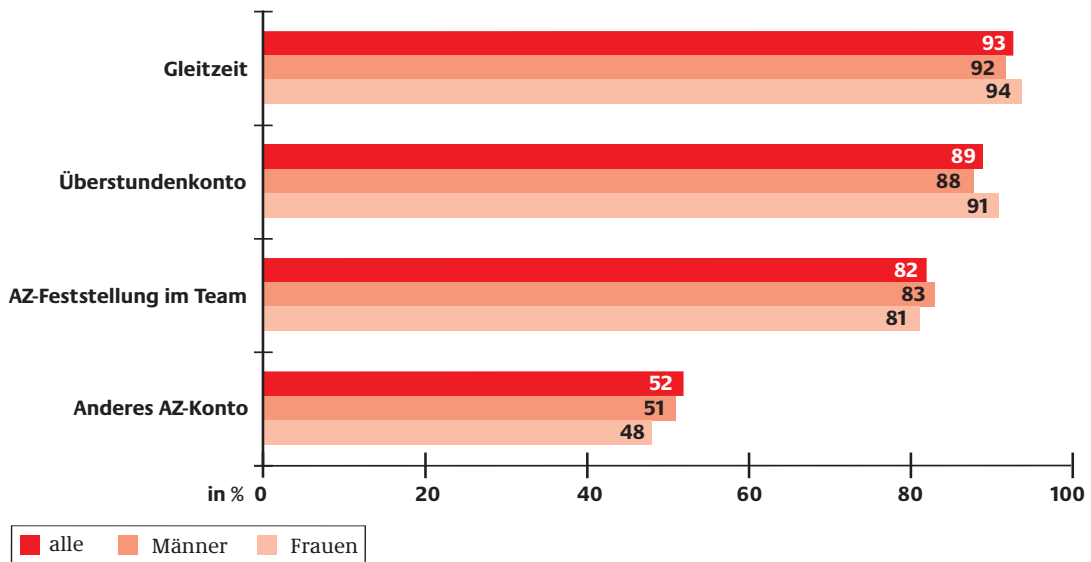
Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11. –6. 12. 2003)

Arbeitszeit an die Familie. Überstundenkonten, sofern vorhanden, werden von 89 % der Befragten im Bedarfsfall eingesetzt. Eine gewisse Ausnahme machen hier offenbar die „anderen Arbeitszeitkonten“. Sie werden, sofern vorhanden, von 52 % der Befragten und damit deutlich weniger als andere Kontenarten für familiär bedingten Flexibilitätsbedarf genutzt. Das spricht dafür, dass hier Arbeitszeitkonten mit einer betrieblich veranlassten schwankenden Arbeitszeitverteilung eingeordnet wurden, bei denen die Arbeitnehmer/-innen weniger Einflussmöglichkeiten auf die Zeitentnahme haben. Ein Teil der Arbeitszeitkonten dient vorwiegend der Anpassung der Arbeitszeit an Auslastungsschwankungen im Betrieb. Diese können nicht per se als familienfreundlich gewertet werden. Arbeitszeitfestlegung im Team hingegen dient der überwiegenden Mehrheit derjenigen, die dies praktizieren, auch dazu, flexibel auf Anforderungen der Familie zu reagieren. 82 % der Befragten nehmen sich gelegentlich frei, kommen später oder gehen eher, wenn sie zu anderen Zeiten die Arbeitszeit vor- oder nacharbeiten und dies im Team abgesprochen ist.

Männer und Frauen geben in etwa gleichem Umfang an, diese Arbeitszeitformen gelegentlich zu nutzen (Abbildung 12). Nach beruflichem Status sind die Unterschiede größer (Abbildung 13). Insbesondere Arbeiterinnen und Arbeiter können die vorhandenen Arbeitszeitkonten bzw. Teamabsprachen deutlich seltener dafür nutzen, die Arbeitszeiten an familiäre Zeitbedarfe anzupassen.

ABBILDUNG 12

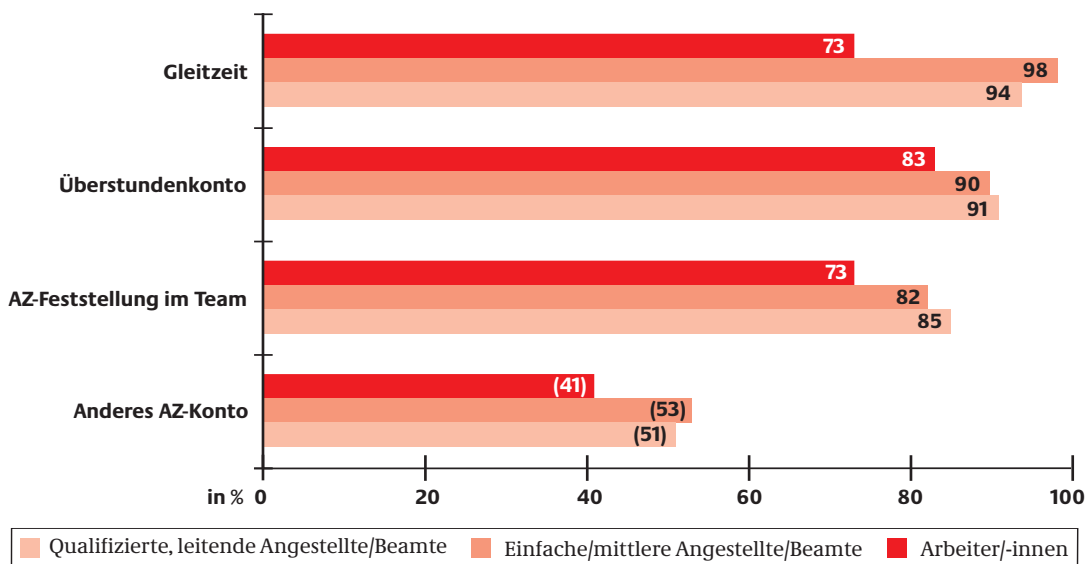
Gelegentliche Nutzung der flexiblen Arbeitszeitform zur Anpassung der Arbeitszeit an das Familienleben nach Geschlecht



Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

ABBILDUNG 13

Gelegentliche Nutzung der flexiblen Arbeitszeitform zur Anpassung der Arbeitszeit an das Familienleben nach beruflicher Stellung



() Eingeschränkter Aussagewert wegen kleiner Fallzahlen (zwischen 16 und 55).

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

3.3 Arbeitszeiten mit besonderer Lage und Verteilung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern oder Pflegeaufgaben arbeiten nicht nur zu Zeiten der so genannten Normalarbeitszeit, also regelmäßig tagsüber von Montag bis Freitag. Sie sind in erheblichem Umfang von Arbeitszeiten mit besonderer Lage betroffen (Tabelle 2).

TABELLE 2: ARBEITSZEITEN MIT BESONDERER LAGE UND VERTEILUNG – Verbreitung und Einschätzung der Vereinbarkeit –					
	Befragte mit dieser Arbeitszeitform*	zumindest gelegentlich**	Anteil der Befragten in %		Arbeitszeit nicht gut vereinbar***
			darunter:		
			immer/häufig	gelegentlich	
Drei-Schicht-Arbeit	212	13	9	4	39
Abendarbeit (zwischen 18 und 22 Uhr)	678	37	20	17	43
Nachtarbeit (zwischen 22 und 6 Uhr)	255	14	7	7	39
Arbeit am Samstag	821	45	22	23	44
Arbeit am Sonntag	436	23	10	13	52
Arbeit auf Abruf	458	25	8	17	50
Dauer der täglichen Arbeitszeit schwankt	747	41	23	18	43
Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten	440	24	7	17	64

n = 2.000

* ... die zugleich Angaben zur Vereinbarkeit der Arbeitszeitform mit dem Familienleben gemacht haben, Rest k. A.

** Zumindest gelegentlich; abgefragt wurde eine 5er Skala, Rest „selten“ und „nie“.

*** Die Frage lautete: „Wie lassen sich diese Arbeitszeiten mit dem Familienleben vereinbaren?“ Zusammenfassung der Antworten „eher schlecht“ und „schlecht“; gefragt wurden diejenigen, für die die Arbeitszeitform zumindest gelegentlich zutrifft.

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11. – 6. 12. 2003)

Zumindest gelegentlich arbeiten 45 % der befragten Eltern und Pflegenden auch samstags und 37 % am Abend zwischen 18 und 22 Uhr. Für mehr als vier von zehn Beschäftigten schwankt die Arbeitszeit zumindest gelegentlich stark, was Absprachen in der Familie erschwert und zu Koordinationsproblemen z. B. bei der Kinderbetreuung führen kann (Klenner/Pfahl/Reuyß 2003, Jürgens 2003).

Als besonders problematisch wird Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten beurteilt (Tabelle 2). Ebenfalls ungünstig ist Arbeit am Sonntag. Die Hälfte der Befragten moniert eine mangelnde Vereinbarkeit dieser Arbeitszeiten mit ihrem Familienleben, wenn sie auf Abruf arbeiten müssen. Erste vertiefende Auswertungen legen den Zusammenhang nahe, dass die ungewöhnliche Lage dann als besonders problematisch eingeschätzt wird, wenn sie mit langen tatsächlichen Arbeitszeiten von mehr als 40 Stunden einhergeht.

Mit einigen der besonderen Arbeitszeiten kommt etwas mehr als die Hälfte der Befragten dennoch eher gut oder gut zurecht. Dass eine beträchtliche Zahl von Beschäftigten mit Kindern oder Pflegeaufgaben Arbeit am Wochenende, abends und nachts mit dem Familienleben für vereinbar hält, hängt vermutlich auch mit der Arbeitsteilung mit dem Partner oder der Partnerin zusammen. Die Befragten *ohne* Partner/-in schätzen jedenfalls Abendarbeit, Sonntagsarbeit und Arbeit auf Abruf signifikant schlechter mit dem Familienleben vereinbar ein als Befragte mit Partner/-in.

An dieser Stelle wären weitere vertiefende Datenanalysen sinnvoll, um auf der einen Seite die Bedingungen zu erkunden, unter denen von der Normalarbeitszeit abweichende Arbeitszeiten familiär gut verkraftet werden können, und andererseits die Problemgruppen und Belastungskumulationen genauer zu identifizieren.

Zusammenfassend zeigt sich, dass – wie schon in Abschnitt 2 ausgeführt – in der Gestaltung der Arbeitszeiten für Eltern und Pflegende ein sehr bedeutsames Handlungsfeld liegt. Viele Arbeitnehmer/-innen mit Fürsorgeaufgaben würden kürzere Arbeitszeiten bevorzugen. Arbeitszeiten sollten zugleich im familiären Interesse flexibel gestaltbar sein.



**Fürsorge
ist nötig.**

IV.

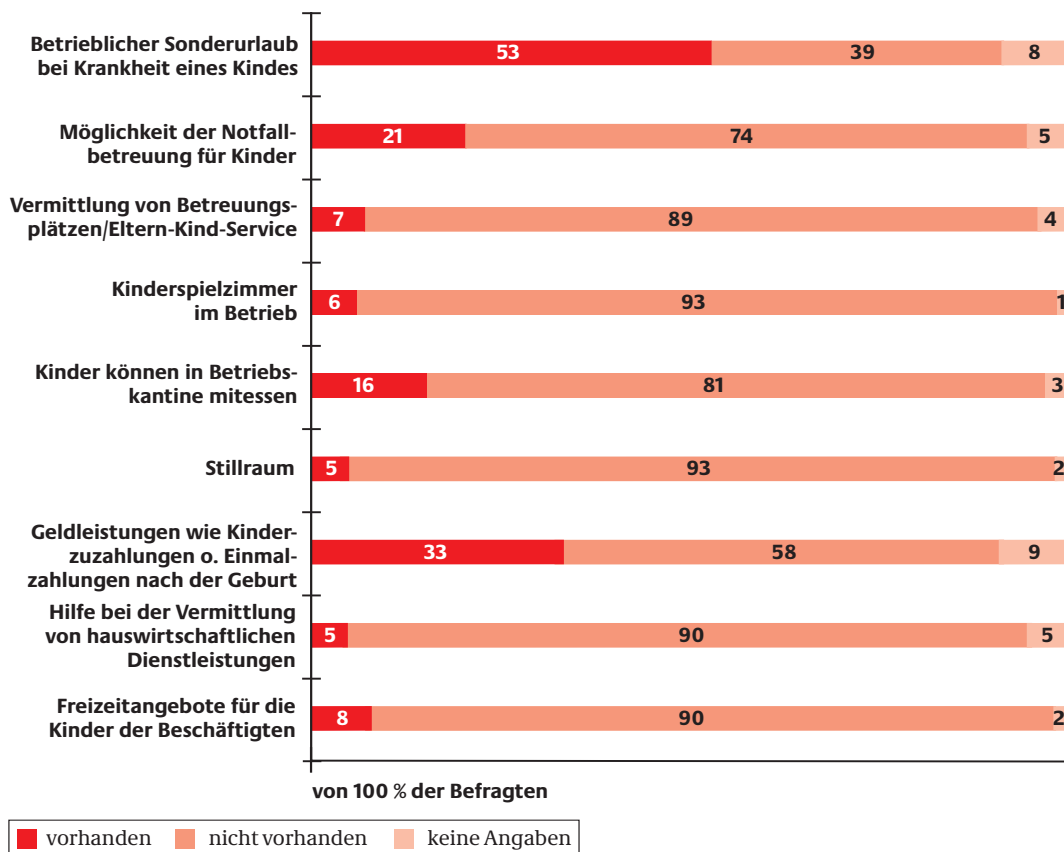
Vorhandensein von betrieblichen Sozialleistungen und Bedarf der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an betrieblichen Sozialleistungen

Ein Teil der Betriebe bietet den Beschäftigten verschiedene betriebliche Sozialleistungen an. Dies kann eine freiwillige Initiative des Arbeitgebers sein oder im Ergebnis von Verhandlungen mit dem Betriebsrat (sofern vorhanden) in einer Betriebsvereinbarung verankert sein. Zum Teil bestehen auch tarifliche Regelungen. Betriebliche Sozialleistungen richten sich unter Umständen nur an einen Teil der Belegschaft, so zum Beispiel an Mütter und Väter oder an Beschäftigte mit Pflegeverpflichtungen.

Betrachten wir zuerst die Verbreitung solcher Leistungen für Eltern (vgl. Abbildung 14).

ABBILDUNG 14

Vorhandene betriebliche Sozialleistungen für Arbeitnehmer/-innen mit Kindern



Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Am häufigsten gewähren nach Auskunft der Befragten die Betriebe betrieblichen Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes. Etwa die Hälfte der Befragten gibt dies an. Dieser hohe Wert sollte vorsichtig interpretiert werden, da nicht klar ist, ob die Befragten tatsächlich eine *betriebliche* Regelung meinen. Einen ebenfalls hohen Wert ergab eine IW-Befragung von Betrieben: In 41,5 % der Betriebe können danach Beschäftigte die Arbeit kurzfristig im Krankheitsfall der Kinder unterbrechen. Flüter-Hoffmann/Solbrig weisen darauf hin, dass die befragten betrieblichen Vertreter möglicherweise nicht zwischen der gesetzlichen Regelung und einem freiwilligen betrieblichen Sonderurlaub unterschieden haben¹³ (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003: 10). Das kann auch bei der vorliegenden Beschäftigtenbefragung der Fall sein.

Geldleistungen wie Kinderzulagen oder Einmalzahlungen nach der Geburt bekommt ein Drittel der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Betrieb, in dem sie arbeiten.

Andere Leistungen sind wesentlich weniger verbreitet. Ein Fünftel der Befragten hat die Möglichkeit der Notfallbetreuung ihrer Kinder im Betrieb. 7 % können eine Vermittlung von bzw. Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsplätzen und 5 % eine Vermittlung von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in Anspruch nehmen. Ein Angebot an Plätzen in betrieblichen Kindertageseinrichtungen finden von den befragten Arbeitnehmer/-innen¹⁴ durchschnittlich 6 % vor (Abbildung 15).

Das Angebot variiert nach Branchen. 4 % der Befragten¹⁵ aus dem produzierenden Gewerbe, dem Handel sowie den Finanzdienstleistungen und 9 % der Befragten aus dem öffentlichen Dienst arbeiten in Betrieben mit betrieblicher Kindertagesstätte. Eine betriebliche Kindertageseinrichtung kann helfen, das Defizit an Betreuungsplätzen zu überwinden und kann für Eltern eine attraktive Lösung sein. Jedoch sprechen auch einige Gründe für ein nicht betriebliches Angebot in der Kommune. Abgesehen davon, dass für kleine und mittlere Betriebe sich ein Engagement wegen zu geringer Nachfrage nicht lohnen oder die Kostenbelastung für sie zu groß sein mag, kann ein betriebliches Angebot kaum für alle infrage kommenden Eltern und Kinder wohnortnah sein. Für eine Kinderbetreuung in Wohnnähe sprechen verschiedene Argumente: So finden Kinder ihre Spielgefährten aus der Einrichtung in der Wohnumgebung, Betreuungsnetzwerke knüpfen oft an Nachbarschaften und/oder den gemeinsamen Besuch der Kindertagesstätte an und den Kindern wird der Weg zum Betrieb(skindergarten) erspart.

Nicht alle Eltern, in deren Betrieb eine betriebliche Einrichtung vorhanden ist, nutzen diese auch. Mehr als drei Viertel von ihnen¹⁶ nutzen den Betriebskindergarten nicht. Von den Nichtnutzer/-innen würde gut die Hälfte ihre Kinder gern in einer betrieblichen Kindertageseinrichtung betreuen lassen. Von den restlichen Eltern, die keine betriebliche Einrichtung vorfinden,

¹³ Gegenüber der gesetzlichen Regelung, nach der Mütter und Väter maximal pro Kind je 10 Tage Freistellungsanspruch (mit Krankengeldbezug) haben, kann die betriebliche (oder tarifliche) Regelung günstiger sein und entweder weitere Tage umfassen und/oder Lohnfortzahlung für einen bestimmten Zeitraum einschließen.

¹⁴ Diese Frage wurde nur an Eltern mit Kindern im entsprechenden Alter (unter 8 Jahren) gestellt, da Nichtbetroffene evtl. keine aktuellen Informationen über das Vorhandensein betrieblicher Kindertageseinrichtungen haben.

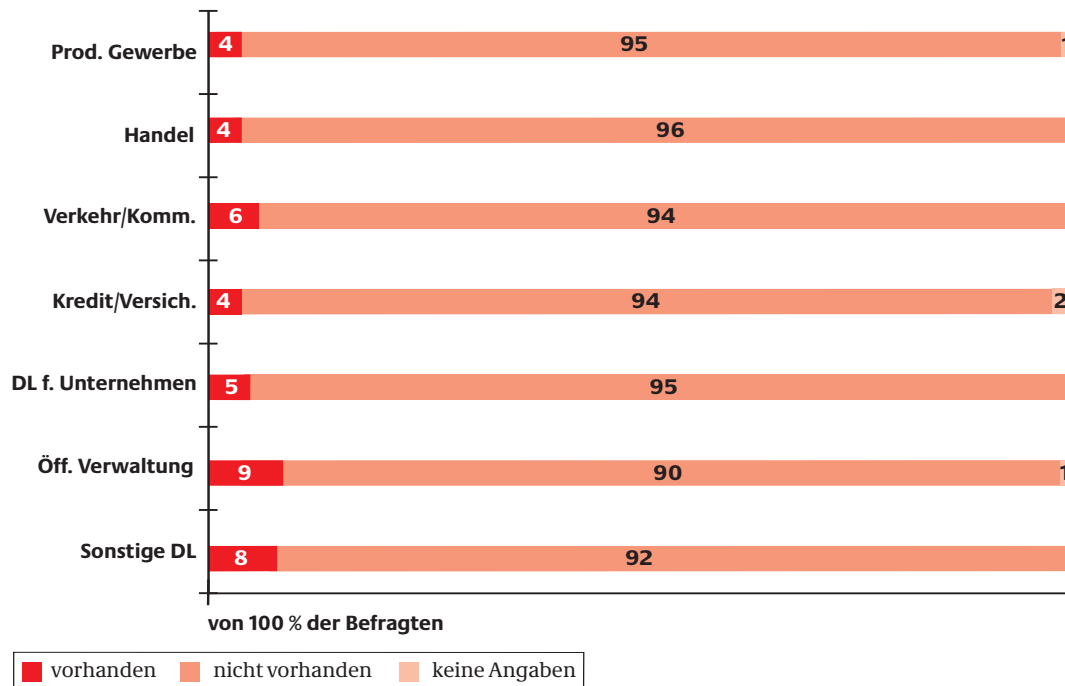
¹⁵ mit Kindern unter 8 Jahren

¹⁶ beachte die kleine Fallzahl: 54 Mütter und Väter

würde die Hälfte für ihr Kind gern eine betriebliche Kindereinrichtung nutzen. 44% dieser Gruppe bevorzugen aber eine andere Betreuungseinrichtung außerhalb des Betriebs.

ABBILDUNG 15

Vorhandensein einer betrieblichen Kindertageseinrichtung nach Branchen



n = 925 (jüngstes Kind unter 8 Jahren)

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Die Befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten bisher keine besonderen betrieblichen Sozialleistungen zur Familienfreundlichkeit, wie sie in Abbildung 14 aufgeführt sind, in Anspruch nehmen kann.

Die hier ermittelten Werte lassen sich nicht ohne weiteres mit denen anderer Befragungen vergleichen, da sich neuere Befragungen zu ähnlichen Themen an Betriebe und nicht an Beschäftigte gerichtet haben. Doch lässt sich konstatieren, dass die Daten dieser Arbeitnehmer/(innen)befragung nicht im Widerspruch zu vorliegenden Studien stehen. Im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2002 (IAB 2003), in der IW-Betriebsbefragung 2003 (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003) sowie in der WSI-Betriebsrätebefragung 2003 (Klenner 2003) ermittelte Daten bestätigen, auch wenn die vorgegebenen Kategorien sich teilweise etwas unterscheiden, dass betriebliche Maßnahmen zur besonderen Familienfreundlichkeit nur in einer Minderheit der Betriebe angeboten werden. Die WSI-Betriebsrätebefragung 2003 ergab, dass besondere betriebliche Sozialleistungen für Mütter und Väter (wie z. B. betriebliche Kindertageseinrichtungen bzw. Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten, Unterstützung bei Krankheit der Kinder) in knapp einem Viertel der Betriebe mit Betriebsrat (ab 20 Beschäftigte) vorhanden sind.

Trotz einiger interessanter Angebote und Leistungen ist die Mehrheit der Betriebe hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen zurückhaltend. Die Betriebe selbst geben fehlenden betrieblichen Bedarf bzw. fehlenden Bedarf der Mitarbeiter/-innen als Hemmnis für deren Einführung an, sehen aber auch teilweise hier keine betrieblichen Aufgaben (Flüter-Hoffmann/Solbrig 2003: 14).

Dem stehen hohe Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ein Engagement der Betriebe gegenüber. Beschäftigte mit Kindern schätzen die Bedeutung betrieblicher Sozialleistungen, die der Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, hoch ein (Tabelle 3). Die meisten der abgefragten Sozialleistungen sind den Befragten, die diese Sozialleistungen nutzen können, wichtig¹⁷.

Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten arbeitet in Betrieben, die diese Sozialleistungen nicht anbieten. Trotzdem wünschen sich auch dort viele Arbeitnehmer/-innen, dass es sie gäbe. Betrieblichen Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes, die Möglichkeit der Notfallbetreuung sowie eine finanzielle Unterstützung bewerten mehr als vier von fünf Männern und Frauen, auch wenn sie ihnen in ihrem Betrieb nicht zustehen, als wichtig.

Besonders dringlich sind Freistellungsmöglichkeiten bei Krankheit des Kindes und das Angebot einer betrieblichen Notfallbetreuung für den Fall, dass die normale Kinderbetreuung einmal ausfällt. Hierin widerspiegelt sich, dass viele Familien heute ein Netzwerk der Betreuung ihrer Kinder nutzen, das verschiedene Elemente einschließt: Neben der eigenen Betreuung werden Kindertageseinrichtungen, Verwandte und teilweise weitere Personen in das Betreuungsnetzwerk einbezogen. Dessen Funktionsfähigkeit ist Bedingung für die Erwerbstätigkeit der Eltern (vgl. Ludwig u. a. 2002). Oft können oder wollen sie nicht auf eine nicht erwerbstätige Betreuungsperson (Mutter, Großmutter) zurückgreifen, die alle Betreuungszeiten übernimmt. Durch das Zusammenfügen verschiedener Betreuungsbau- steine müssen die Eltern dann, wenn die Kinderbetreuung ausfällt oder das Kind wegen Krankheit nicht die Kindertageseinrichtung besuchen kann, kurzfristig flexibel reagieren.

Aber auch die Geldleistungen – finanzielle Unterstützung vonseiten des Betriebs in Form von Kinderzulagen oder Einmalzahlungen nach der Geburt und Ähnliches – ebenso wie die Hilfe bei der Vermittlung von Betreuungsplätzen werden von den Eltern überwiegend als wichtig eingeschätzt. Besonders wichtig werden alles in allem die betrieblichen Sozialleistungen einerseits von Alleinerziehenden, andererseits von Arbeiterinnen und Arbeitern eingeschätzt.

¹⁷ Hier wie im Folgenden: „wichtig“ ist eine Zusammenfassung der Antworten „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ auf einer 4er-Skala

TABELLE 3: BETRIEBLICHE SOZIALLEISTUNGEN FÜR ARBEITNEHMER/-INNEN MIT KINDERN
 – Vorhandensein und Einschätzung der Bedeutung –

	Anteil der Befragten mit der Sozialleistung %	Befragte, in deren Betrieb die Sozialleistung vorhanden ist		Befragte, in deren Betrieb die Sozialleistung NICHT vorhanden ist	
		Personen	Bedeutung wichtig %	Personen	Bedeutung wichtig* %
(Betrieblicher) Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes	53	1.020	95	746	91
Möglichkeit der Notfallbetreuung	21	403	88	1.416	83
Geldleistungen (Kinderzulagen, Einmalzahlungen nach Geburt)	33	633	84	1.118	79
Hilfe bei der Vermittlung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen	5	92	80	1.733	49
Vermittlung von Betreuungsplätzen oder Hilfe bei der Organisation	7	126	77	1.714	65
Stillraum	5	102	71	1.766	37
Freizeitangebote für die Kinder der Beschäftigten	8	151	67	1.735	49
Kinderspielzimmer im Betrieb	6	124	58	1.780	36
Kinder können in der Betriebskantine mitessen	16	312	52	1.541	43

n = 1.915 (Erziehende)

* „Wichtig“ – Zusammenfassung der Antworten „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ (4er-Skala).

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11. – 6. 12. 2003)

Hervorhebenswert ist, dass die Bedeutung der betrieblichen Sozialleistungen von denjenigen, die sie aus ihrem Betrieb kennen, noch häufiger als wichtig bezeichnet werden als von jenen, die in Betrieben ohne solche Angebote arbeiten. Das lässt auf positive Erfahrungen mit den betrieblichen Angeboten schließen. Die (wenigen) Befragten mit entsprechenden Erfahrungen wissen es offensichtlich zu schätzen, wenn der Betrieb auch solche noch wenig verbreiteten Unterstützungsleistungen anbietet wie Vermittlung von Betreuungsplätzen bzw. hauswirtschaftlichen Dienstleistungen oder Freizeitangebote für die Kinder der Beschäftigten. Betrachten wir nun betriebliche Sozialleistungen für Arbeitnehmer/-innen, die Angehörige pflegen. Bisher kann nur eine Minderheit der Befragten auf solche Angebote zurückgreifen. Die Leistungen werden durchweg als wichtig oder sehr wichtig eingeschätzt (Tabelle 4 auf Seite 30).

TABELLE 4: BETRIEBLICHE SOZIALLEISTUNGEN FÜR ARBEITNEHMER/-INNEN, DIE ANGEHÖRIGE PFLEGEN – Vorhandensein und Einschätzung der Bedeutung –					
	Anteil der Befragten mit der Sozialleistung	Befragte, in deren Betrieb die Sozialleistung vorhanden ist		Befragte, in deren Betrieb die Sozialleistung NICHT vorhanden ist	
	%	Personen	Bedeutung wichtig* %	Personen	Bedeutung wichtig* %
Unbezahlte Freistellung für Pflege von Angehörigen, auch Teilfreistellung	38	75	95	103	82
Vermittlung von Betreuungsplätzen für pflegebedürftige Angehörige oder Hilfe bei der Organisation von Altenheim- oder Pflegeplätzen	15	29	(97)	159	60
Betrieblicher bezahlter Sonderurlaub für Kurzzeitpflege eines Angehörigen	11	22	(100)	153	89
Zuschüsse (Geldleistungen) für Pflegende	11	21	(95)	168	76
Hilfe bei der Vermittlung hauswirtschaftlicher Dienstleistungen	10	19	(100)	168	60

n = 200 (Pfleger, Rest k. A.)

() Fallzahl < 30.

* Zusammenfassung der Antworten „sehr wichtig“ und „eher wichtig“.

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11. – 6. 12. 2003)

Doch auch diejenigen, die diese Sozialleistungen nicht in Anspruch nehmen können, schätzen sie mehrheitlich (zwischen 60 und 89%) als wichtig ein. Insbesondere betrieblicher Sonderurlaub für Kurzzeitpflege kristallisiert sich als besonderes Anliegen der Befragten mit regelmäßigen Pflegeaufgaben heraus.

V.

Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation

Etwas mehr als zwei Drittel aller Befragten mit Kindern bzw. Pflegeaufgaben halten die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb alles in allem für familienfreundlich (Zusammenfassung von „stimme voll zu“ und „stimme eher zu“). Doch eine nicht unbeträchtliche Minderheit von 31% sehen hier doch mehr oder minder große Defizite. Die Unterschiede in den Einschätzungen zwischen Männern und Frauen sind gering, wobei männliche Arbeiter sowie Arbeiter, die die Hauptverdiener in der Familie sind, die Bedingungen in ihrem Betrieb etwas positiver als der Durchschnitt einschätzen. Die mittleren Angestellten und Beamten sehen die Arbeitsbedingungen als etwas weniger familienfreundlich an als die Arbeiterinnen und Arbeiter sowie qualifizierte Angestellte und Beamte.

Befragte, die die Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb als nicht familienfreundlich einschätzen¹⁸, nennen wesentlich häufiger familienfreundliche Arbeitszeiten als den Bereich mit dem größten Handlungsbedarf (40,4% gegenüber 25,9%). Dieselben sagen jedoch kaum häufiger als der Durchschnitt, das Betriebsklima sei der wichtigste Handlungsbereich. Das heißt, Beschäftigte ziehen offenbar als Kriterium ihrer Antwort insbesondere die Arbeitszeiten in Betracht. Sie scheinen die Familienfreundlichkeit ihres Betriebs vor allem daran zu „messen“, inwieweit die Arbeitszeiten mit ihrem familiären Zeitarrangement in Einklang stehen.

Zu den vielfach als familienfreundlich angesehenen Arbeitsbedingungen gehört auch die Telearbeit, insbesondere in der Form der alternierenden Telearbeit. Das bedeutet, dass die Beschäftigten tageweise zu Hause und tageweise im Betrieb arbeiten. Die Möglichkeit zur Telearbeit in ihrem Betrieb besteht für ein knappes Viertel der Befragten (Tabelle 5).

¹⁸ Hier wurden diejenigen zusammengefasst, die zu der Aussage „Der Betrieb, in dem ich arbeite, hat alles in allem familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ gesagt haben „stimme eher nicht zu“ oder „stimme überhaupt nicht zu“.

TABELLE 5: MÖGLICHKEIT DER TELEARBEIT IM BETRIEB		
	n	gegeben%
Alle	2.000	23
Männer	831	25
Frauen	1.169	21
Arbeiter/-innen	334	6
Einfache, mittlere Angestellte/Beamte	783	17
Qualifizierte, leitende Angestellte/Beamte	883	34
Beschäftigt im produzierenden Gewerbe	593	20
Handel	245	13
Verkehr/Kommun.	78	26
Kredit/Versich.	91	29
DL für Unternehmen	85	46
Öff. Verwaltung	224	22
Sonstige DL	678	25

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11. – 6. 12. 2003)

Unter denjenigen, in deren Betrieb Telearbeit möglich ist, nutzen 42% diese Form auch tatsächlich. Unter den Gründen, warum die im Betrieb vorhandene Möglichkeit nicht genutzt wird, dominiert die Einschätzung der Befragten, dies sei für ihre Arbeit nicht möglich oder nicht sinnvoll. Ein Drittel der Nichtnutzer/-innen hat allerdings auch kein Interesse an dieser Form der Arbeitsorganisation. Ein Teil der Arbeitnehmer/-innen schätzt durchaus eine klare, auch räumliche Trennung der beiden Sphären ihres Lebens.

Andere wiederum würden die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit zu Hause zu erledigen, durchaus begrüßen, obwohl diese in ihrem Betrieb nicht angeboten wird. Ein Drittel der Befragten ohne Telearbeit im Betrieb, Frauen häufiger als Männer, halten Telearbeit für sich persönlich für wichtig¹⁹. Eltern von Kindern unter 10 Jahren halten Telearbeit signifikant häufiger für wichtig als solche mit älteren Kindern. Auch Pflegenden ist die Möglichkeit leicht überdurchschnittlich wichtig.

¹⁹ Die Frage lautete: „Wie wichtig wäre für Sie die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit zu Hause zu erledigen?“

TABELLE 6: BEDEUTUNGSEINSCHÄTZUNG DER TELEARBEIT –Arbeitnehmer/-innen mit Kindern oder Pflegeaufgaben, in deren Betrieb Telearbeit nicht möglich ist–			
	n	wichtig* %	unwichtig** %
Alle	1.530	33	61
Männer	612	29	65
Frauen	918	36	58
Arbeiter/-innen	313	23	70
Einfache, mittlere Angestellte/Beamte	642	34	61
Qualifizierte, leitende Angestellte/Beamte	575	38	57
Beschäftigt im produzierenden Gewerbe	469	32	63
Handel	210	30	63
Verkehr/Kommun.	58	43	52
Kredit/Versich.	64	42	56
DL für Unternehmen	45	33	62
Öff. Verwaltung	175	42	53
Sonstige DL	503	31	62

Rest k. A.

* Zusammenfassung der Antworten „sehr wichtig“ und „eher wichtig“.

** Zusammenfassung der Antworten „eher unwichtig“ und „völlig unwichtig“.

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Telearbeit scheint für einen Teil der Beschäftigten eine willkommene Entlastungs- und Vereinbarkeitsstrategie zu sein. Jedoch darf ihre Bedeutung nicht überschätzt werden, da einerseits diese Form für einen Teil der Arbeitsaufgaben bzw. Arbeitsplätze nicht anwendbar ist und andererseits nicht alle Beschäftigten daran interessiert sind. Für ein Drittel der Arbeitnehmer/-innen, die bisher diese Form nicht nutzen können, wäre ein Telearbeitsplatz jedoch wichtig.



In
Verbindung
bleiben.

VI.

Betrieblicher Umgang mit Elternzeit und Wünsche der Beschäftigten in Elternzeit

Elternzeit (früher „Erziehungsurlaub“) ist eine Möglichkeit für Mütter und Väter, nach der Geburt eines Kindes²⁰ sich dessen Betreuung zu widmen, ohne das bestehende Arbeitsverhältnis aufzugeben. Während dieser Zeit haben die meisten Eltern Interesse daran, mit dem Betrieb in Verbindung zu bleiben. Sie wünschen sich nicht nur den Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen, sondern darüber hinaus konkrete Angebote vonseiten des Betriebes.

TABELLE 7: WUNSCH NACH KONTAKT ZUM BETRIEB WÄHREND DER ELTERNZEIT*				
	insgesamt	darunter:		
		Arbeiter/-innen	einfache, mittlere Angestellte/Beamte	qualifizierte, leitende Angestellte/Beamte
Kontakt ist erwünscht in Form von ...	in %			
persönlichem und/oder telefonischem Kontakt von Kolleg(inn)en	89	89	88	91
durch Angebote zur Weiterbildung	74	62	74	76
durch Angebote zur Kombination von Elternzeit und Teilzeitarbeit	78	64	79	81
durch Angebote zur vertretungsweisen Tätigkeit im Betrieb während der Elternzeit	69	59	71	69
Nichts davon, brauche keinen Kontakt zum Betrieb während der Elternzeit	4	2	5	4

n = 659

* Die Frage lautete: „Wünschen Sie sich während der Elternzeit Kontakt zum Betrieb? Wenn ja, in welcher Form wünschen Sie Kontakt zum Betrieb?“ (Mehrfachantworten)

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11. – 6. 12. 2003)

Die überwiegende Mehrheit – mehr als drei Viertel der Befragten²¹ – wünscht sich Angebote, um Elternzeit mit einer Teilzeitarbeit zu kombinieren (Tabelle 7). Fast ebenso viele (74 %) würden Angebote zur Weiterbildung in dieser Phase begrüßen. Sieben von zehn Befragten würden gegebenenfalls auch während der Elternzeit aushilfsweise oder als Vertretung im Betrieb einspringen.

²⁰ Seit der Gesetzesnovellierung kann die Elternzeit bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres des Kindes in Anspruch genommen werden.

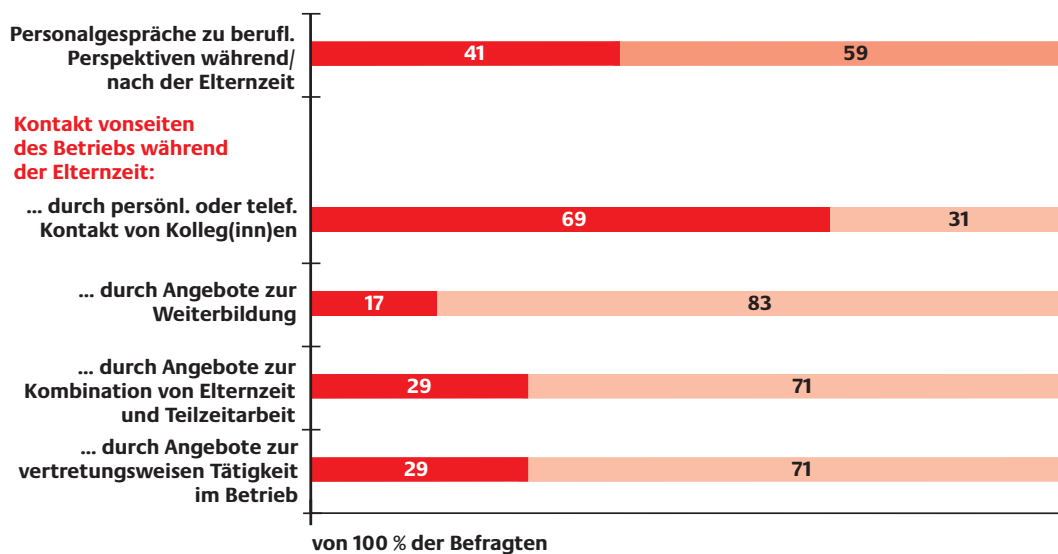
²¹ Befragt wurden hierzu diejenigen, die aktuell in Elternzeit sind oder in den letzten 10 Jahren Erfahrungen mit Erziehungsurlaub/Elternzeit gemacht haben.

Von den aktuell in Elternzeit befindlichen Beschäftigten dieser Befragung (177 Personen) haben zwei Drittel die Absicht, nach der Elternzeit in denselben Betrieb zurückzukehren. Betriebe, die ihre Arbeitskräfte auch nach der Geburt eines Kindes halten wollen, haben verschiedene Möglichkeiten einer familienfreundlichen Personalpolitik, die zugleich im betrieblichen Interesse liegt. Sie können mit den Betroffenen über berufliche Perspektiven während oder nach der Elternzeit sprechen, ihnen Weiterbildung oder eine Beschäftigung während der Ausstiegsphase anbieten. Ziel solcher Aktivitäten ist, den Kontakt zu halten, das Interesse des Betriebs an der/dem Beschäftigten zu signalisieren sowie die berufliche Qualifikation zu bewahren oder weiterzuentwickeln.

Welche Angebote den Befragten vonseiten der Betriebe gemacht werden, zeigt Abbildung 16. Die Angaben beziehen sich auf 100 % der befragten Personen mit Erziehungsurlaub- bzw. Elternzeiterfahrung (n = 659).

ABBILDUNG 16

Betrieblicher Umgang mit Elternzeit



Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Mit 41 % der Befragten wurde angesichts der bevorstehenden Elternzeit ein Personalgespräch zu den beruflichen Perspektiven während oder nach der Elternzeit geführt. Die Mehrheit der Beschäftigten gibt also an, dass der Betrieb sie in die Elternzeit gehen ließ, ohne sich für die Konditionen der späteren Weiterbeschäftigung zu interessieren und darauf verzichtete, die angestrebte berufliche Entwicklung sowie mögliche spätere Vereinbarkeitslösungen gemeinsam mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer abzustecken.

Angebote zur Kombination von Elternzeit mit einer Teilzeitarbeit wurden einer Minderheit von 29 % der Befragten gemacht. Ähnlich verhält es sich mit Angeboten zur Vertretung oder Aushilfe während der Elternzeit. Noch seltener wurde den Arbeitnehmer/-innen während der Elternzeit eine Weiterbildungsmöglichkeit angeboten. Nur 17 % erhielten eine solche Offerte. Zwar bekamen qualifizierte bzw. leitende Angestellte und Beamte solche Angebote

häufiger: 36 % der Hochqualifizierten, aber nur 18 % der Arbeiter/-innen wurde Teilzeitarbeit angeboten, 17 % der Hochqualifizierten, jedoch nur 11 % der Arbeiter/-innen wurden Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet. Doch gilt damit unabhängig von der beruflichen Stellung, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten (mit einer aktuellen oder früheren Elternzeit) vonseiten des Betriebs nicht gezielt motiviert wurde, Beruf und Familie auch nach der Geburt eines Kindes relativ kontinuierlich zu vereinbaren.

Die Zahlen zeigen, dass offenbar eine Vorstellung verbreitet ist, wonach die Beschäftigten, die Elternzeit beanspruchen, in dieser Zeit sich ausschließlich auf ihr Kind konzentrieren wollen (oder müssen). Die 659 Befragten mit Elternzeiterfahrung teilen jedoch, wie oben gezeigt, diese „Ausschließlichkeitsvorstellung“ in ihrer Mehrheit nicht. Zu einem familienfreundlichen Betrieb gehört nach der Auffassung der befragten Arbeitnehmer/-innen mit Kindern mehrheitlich auch, dass der Betrieb sie, wenn ein Kind erwartet und anschließend Elternzeit in Anspruch genommen wird, weiterhin als zugehörig betrachtet. Fast 90 % wünschen sich Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Dieser Wunsch wird bereits für sieben von zehn Elternzeitlern erfüllt. Weit hinter den Erwartungen der jungen Mütter und Väter zurück bleiben dagegen betriebliche Angebote zur Weiterbildung oder Teilzeitarbeit, die eine aktive vereinbarkeitsfördernde Personalpolitik vonseiten des Betriebs erfordern würden. Aus der Sicht der Betriebe ist dies allerdings verständlich, wenn sie sich im Unklaren darüber sind, ob die/der Beschäftigte überhaupt nach der Elternzeit zurückkommen will. In einem Personalgespräch vor und ggf. auch während der Elternzeit sollten die Absichten offen gelegt werden. Dann sind Offerten der Betriebe, während der Ausstiegsphase beruflich „am Ball“ zu bleiben, sicher auch der Motivation der Beschäftigten förderlich, in den alten Betrieb zurückzukehren und auch mit einem Kind (oder Kindern) gute Arbeit zu leisten.

VII.

Anlage der Erhebung – Wer wurde befragt?

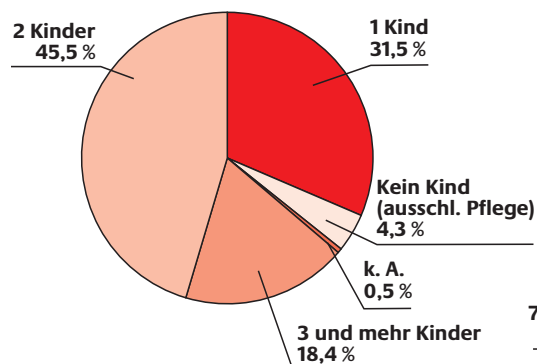
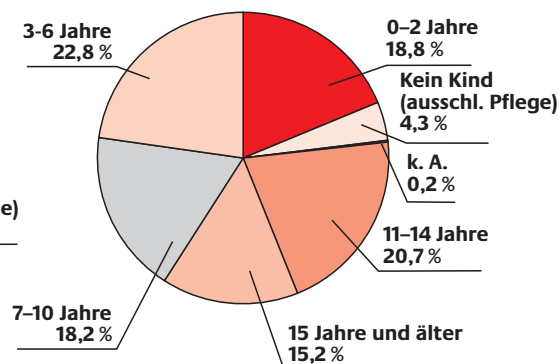
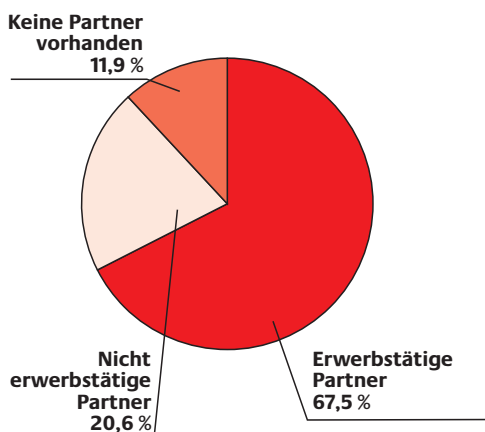
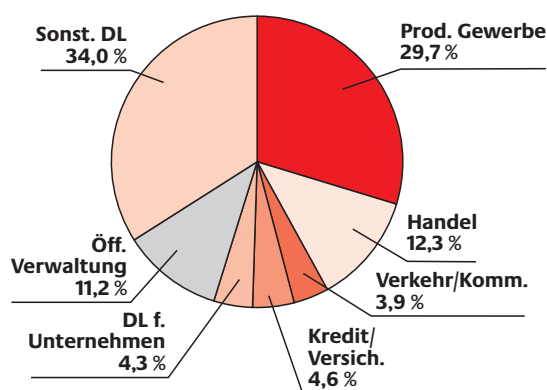
Im Zeitraum vom 6. 11. 2003 bis 6. 12. 2003 wurden im Rahmen einer repräsentativen Telefonbefragung 2.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Kinder betreuen und erziehen oder einen pflegebedürftigen Angehörigen versorgen, befragt. 1.915 Personen sind als Mutter oder Vater²² für minderjährige Kinder²³ (im eigenen Haushalt) verantwortlich, 200 Befragte versorgen – ausschließlich oder zusätzlich – Pflegebedürftige. 82 Personen haben kein Kind (im Haushalt) und haben ausschließlich Pflegeaufgaben. Aktuell in Elternzeit sind 177, Erfahrungen mit einer früheren Elternzeit (bzw. Erziehungsurlaub) haben 911 Befragte. 61,8% sind (bzw. waren vor der Elternzeit) in Vollzeit, 37,9% in Teilzeit beschäftigt. Es wurden nicht ausschließlich Personen deutscher Nationalität befragt, jedoch mussten die Befragten in der Lage sein, die Fragen in deutscher Sprache zu verstehen und zu beantworten.

Aus Abbildung 17 ist ersichtlich, wie sich die Befragten nach dem Alter des jüngsten Kindes, nach Anzahl der Kinder, nach der Partnersituation sowie nach Branchen zusammensetzen.

²² Zu 98% handelt es sich um einen leiblichen Elternteil, 2% nehmen die Mutter- oder Vaterrolle im sozialen Sinne wahr.

²³ Bei behinderten Kindern ohne Altersbegrenzung.

ABBILDUNG 17

**Übersicht über die Befragten:
Arbeitnehmer/-innen mit Kindern oder Pflegeaufgaben**
nach Anzahl der Kinder

nach Alter des jüngsten Kindes

nach Partnersituation

nach Branche


n = 2000

Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Obwohl ein professionelles und erfahrenes Befragungsinstitut wie TNS Emnid die Repräsentativität der Befragung durch eine zufallsgesteuerte Stichprobe zusichert, widerspiegelt die Zusammensetzung der Befragten nicht vollständig die erwartbare Zusammensetzung der Grundgesamtheit nach verschiedenen Merkmalen. Dies dürfte in erster Linie auf die unterschiedliche Antwortbereitschaft zurückzuführen sein. Ein umfangreiches Interview muss vom Thema her auf Interesse stoßen, damit die Angerufenen bereit sind, sich die Zeit dafür zu nehmen. In der vorliegenden Befragung wurde – abzüglich der erfolglosen Anrufe, da die Angerufenen nicht zur Zielgruppe gehörten (u. ä. Gründe, wie dauerhaft abwesend) – eine Ausschöpfungsquote von 31% erreicht.

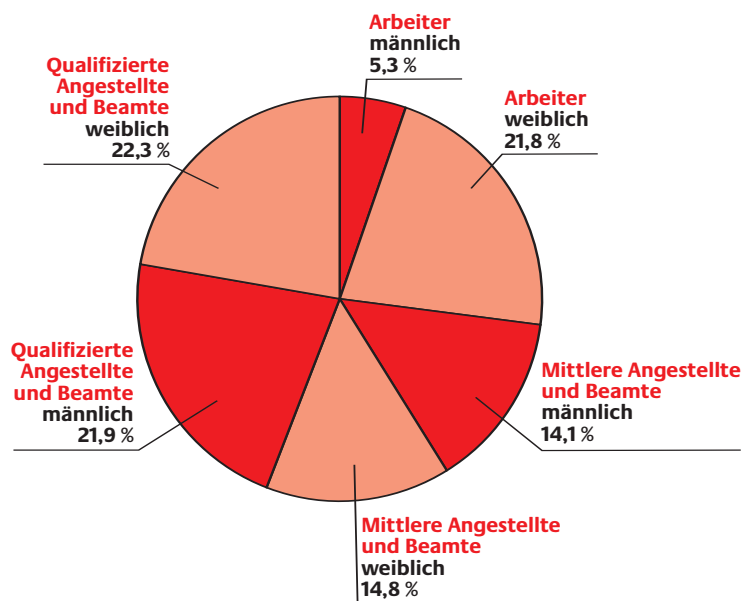
Bei Frauen war die Antwortbereitschaft größer, sodass sie 58% der Stichprobe ausmachen. Unterrepräsentiert scheinen Männer im Arbeiterbereich zu sein (Abbildung 18). Dies kann zu gewissen Verzerrungen in den Ergebnissen geführt haben²⁴.

²⁴ Bisher wurden die nicht gewichteten Daten ausgewertet. Für eine Gewichtung müsste bekannt sein, wie sich Eltern und Pflegenden auf die verschiedenen Beschäftigtengruppen verteilen.

Dennoch ist bei einer Zahl von 2000 zufällig ausgewählten Personen nach regionaler Gliederung (mittels Sample Points, die die unterschiedlichen Regionen und Ortsgrößen abbilden), die im Rahmen dieser Erhebung befragt wurden, von einer hohen Aussagekraft der Ergebnisse auszugehen.

ABBILDUNG 18

Übersicht über die Befragten: beruflicher Status nach Geschlecht



Quelle: Arbeitnehmer(innen)befragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6. 11.–6. 12. 2003)

Nahezu allen befragten Personen ist das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr wichtig oder wichtig. Das war vermutlich auch ein ausschlaggebender Grund dafür, warum sie zu der recht umfangreichen Befragung bereit waren. Auch wenn Frauen das Thema signifikant häufiger als „sehr wichtig“ einschätzen als Männer, zeigt der Vergleich der Mittelwerte, dass auch den befragten Vätern sowie Männern mit Pflegeaufgaben das Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr am Herzen liegt (auf einer Skala mit 4 Werten liegt der Mittelwert bei Männern 1,34, bei den Frauen 1,18). Hervorzuheben ist, dass auch Männer sowie die ebenfalls oft männlichen Hauptverdiener in der Familie sich keineswegs mit einer Rolle als „Familienernährer“ zufrieden geben, sondern dass sie sich ebenfalls wünschen, beide Bereiche unter einen Hut zu bekommen.

Literatur

- BUNDESMANN-JANSEN, JÖRG/GROSS, HERRMANN/MUNZ, EVA (2000): ARBEITSZEIT '99, ERGEBNISSE EINER REPRÄSENTATIVEN BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG ZU TRADITIONELLEN UND NEUEN ARBEITSZEITFORMEN IN DER BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND, IM AUFTRAG DES MINISTERIUMS FÜR ARBEIT, SOZIALES UND STADTENTWICKLUNG, KULTUR UND SPORT DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN, KÖLN
- BAUER, FRANK/GROSS, HERMANN/MUNZ, EVA/SAYIN, SUNA (2002): ARBEITS- UND BETRIEBSZEITEN 2001. NEUE FORMEN DES BETRIEBLICHEN ARBEITS- UND BETRIEBSZEITMANAGEMENTS. ERGEBNISSE EINER REPRÄSENTATIVEN BETRIEBSBEFRAGUNG, KÖLN
- FLÜTER-HOFFMANN, CHRISTIANE/SOLBRIG, JÖRN (2003): WIE FAMILIENFREUNDLICH IST DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT? IN: IW-TRENDS 4/2003, S. 1–18
- MÖLLER, IRIS/ALLMENDINGER, JUTTA (2003): FRAUENFÖRDERUNG: DIE BETRIEBE KÖNNTEN NOCH MEHR FÜR DIE CHANCENGLEICHHEIT TUN, IN: IAB-KURZBERICHT NR. 12 VOM 6. 8. 2003
- JÜRGENS, KERSTIN (2003): DIE SCHIMMERE DER VEREINBARKEIT. FAMILIENLEBEN UND FLEXIBILISIERTE ARBEITSZEITEN, IN: ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE DER ERZIEHUNG UND SOZIALISATION (ZSE) 3/ 2003, S. 251–267
- JÜRGENS, KERSTIN/REINECKE, KARSTEN (2000): ANPASSUNG AN „ATMENDE UNTERNEHMEN“ – ANFORDERUNGEN AN FAMILIEN DURCH FLEXIBILISIERTE ARBEITSZEITEN, IN: HILDEBRANDT (HG.) IN ZUSAMMENARBEIT MIT LINNE, REFLEXIVE LEBENSFÜHRUNG, BERLIN, S. 207–229
- JURCZYK, KARIN/RERRICH, MARIA S. (1993): DIE ARBEIT DES ALLTAGS, FREIBURG IM BREISGAU
- JURCZY, KARIN/VOSS, GÜNTER (2000): ENTGRENZTE ARBEITSZEIT – REFLEXIVE ALLTAGSZEIT, IN: HILDEBRANDT, ECKART (HG.) IN ZUSAMMENARBEIT MIT LINNE, GUDRUN, REFLEXIVE LEBENSFÜHRUNG, BERLIN, S. 151–205
- KLAMMER, UTE/KLENNER, CHRISTINA (2004): GETEILTE ERWERBSTÄTIGKEIT, GEMEINSAME FÜRSORGE. WIE KÖNNEN STAAT, BETRIEBE UND PRIVATE NETZWERKE ERWERBSTÄTIGE ELTERN BEI „CO PARENTING“ UNTERSTÜTZEN? IN: JAHRBUCH FÜR EUROPA- UND NORDAMERIKASTUDIEN, HERAUSGEG. V. LEITNER, SIGRID/OSTNER, ILONA/SCHRATZENSTALLER, MARGIT, I.E.
- KLENNER, CHRISTINA (2003): WSI-BETRIEBSRÄTEBEFRAGUNG 2003 ZUR VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF, ZUR CHANCENGLEICHHEIT UND ZUR BESCHÄFTIGUNGSSICHERUNG. ERSTE ERGEBNISSE.
UNTER: [HTTP://WWW.BOECKLER.DE/PDF/WSI_BR_BEFRAGUNG_2003_ERSTE_THESEN.PDF](http://www.boeckler.de/pdf/wsi_br_befragung_2003_erste_thesen.pdf)
- KLENNER, CHRISTINA/PFAHL, SVENJA (2004): STABILITÄT UND FLEXIBILITÄT. UNGLEICHMÄSSIGE ARBEITSZEITMUSTER UND FAMILIALE ARRANGEMENTS, IN: SEIFERT, HARTMUT (HRSG.) (2004), FLEXIBLE ZEITEN IN DER ARBEITSWELT, I.E.
- KLENNER, CHRISTINA/PFAHL, SVENJA/REUYSS, STEFAN (2003): FLEXIBLE ARBEITSZEITEN AUS SICHT VON ELTERN UND KINDERN, IN: ZEITSCHRIFT FÜR SOZIOLOGIE DER ERZIEHUNG UND SOZIALISATION (ZSE) 3/2003, S. 268–285
- LEHNDORFF, STEFFEN (2001): WENIGER IST MEHR. ARBEITSZEITVERKÜRZUNG ALS GESELLSCHAFTSPOLITIK. HAMBURG
- LINDECKE, CHRISTIANE/LEHNDORFF, STEFFEN (1997): AKTUELLE TENDENZEN FLEXIBLER ARBEITSZEITORGANISATION. IN: LINDECKE, CHRISTIANE/LEHNDORFF, STEFFEN (HG.): BESCHÄFTIGUNG UND NEUEINSTELLUNGEN DURCH NEUE ARBEITSZEITMODELLE? GRAUE REIHE DES INSTITUTS ARBEIT UND TECHNIK. 1997/02, GELSENKIRCHEN 1997, S. 3–31
- LINDECKE, CHRISTIANE (2000): FLEXIBLE ARBEITSZEITORGANISATION IN DER PRAXIS. EINE UNTERSUCHUNG IN SECHS UNTERNEHMEN. MÜNCHEN UND MERING
- LUDWIG, ISOLDE U.A. (2002): MANAGERINNEN DES ALLTAGS. STRATEGIEN ERWERBSTÄTIGER MÜTTER IN OST- UND WEST-DEUTSCHLAND, BERLIN
- MAYER, SUSANNE (2002): DEUTSCHLAND ARMES KINDERLAND. WIE DIE EGOGESELLSCHAFT UNSERE ZUKUNFT VERSPIELT, FRANKFURT (MAIN)
- SEIFERT, HARTMUT (2001): ZEITKONTEN: VON DER NORMALARBEITSZEIT ZU KONTROLLIERTER FLEXIBILITÄT, IN: WSI-MITTEILUNGEN 2/2001, S. 84–91
- STATISTISCHES BUNDESAMT/BMFSFJ (2003) (HRSG.): WO BLEIBT DIE ZEIT? DIE ZEITVERWENDUNG DER BEVÖLKERUNG IN DEUTSCHLAND 2001/02

Anhang

Klassifikation der Wirtschaftsbereiche

(abgeleitet aus der Tiefengliederung für den Mikrozensus)

Produzierendes Gewerbe

- Land- und Forstwirtschaft/Fischerei
- Bergbau und verarbeitendes Gewerbe
- Energie- und Wasserversorgung
- Baugewerbe

Handel

- Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz
- Gastgewerbe

Verkehr und Kommunikation

darunter auch: Eisenbahn, Schifffahrt, Luftfahrt, Postdienste, Reisebüros

Kredit- und Versicherungsgewerbe

Grundstückswesen, Vermietung, Dienstleistungen für Unternehmen (DL für Unternehmen)

darunter auch: Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Softwarehäuser, Forschung und Entwicklung, Werbung, Reinigung von Gebäuden u. a.

Öffentliche Verwaltung

darunter auch: Verteidigung, Sozialversicherung

Sonstige Dienstleistungen (Sonstige DL)

darunter auch: Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, Kultur, Sport und Unterhaltung, Erbringung von persönlichen Dienstleistungen u. a.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Die Studie wurde erstellt vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen
Institut in der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem Deutschen
Gewerkschaftsbund und dem BMFSFJ

Autorin: Dr. Christina Klenner (www.wsi.de)
Unter Mitarbeit von Susanne Strauß (Universität Bremen)
Ansprechpartnerin beim DGB:
Claudia Menne, Abt. Gleichstellungs- und Frauenpolitik
Tel.: 0 30/2 40 60-1 44
Fax: 0 30/2 40 60-7 61
E-Mail: claudia.menne@bvv.dgb.de

Stand: Oktober 2006

Gestaltung: KIWI GmbH, Osnabrück

Druck: DruckVogt GmbH, Berlin

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* jeder Anruf kostet 12 Cent pro Minute

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute