

- Entwicklungsprojekt "Vater" Seite 73
- Teilzeitarbeit in Europa Seite 75

..... Wie familienfreundlich sind Unternehmen?

Vergleich in den OECD-Staaten

Die Analyse von John M. Evans bietet einen interessanten Vergleich der freiwilligen familienfreundlichen Maßnahmen von Unternehmen in den OECD-Staaten. Der Autor stellt dabei detaillierte Daten aus Australien, Japan, Großbritannien und den Vereinigten Staaten den verfügbaren Befunden aus dem EU-Raum gegenüber. "Dabei zeigt sich, dass das Ausmaß von familienfreundlichen Arrangements in beiden Bereichen begrenzt und bruchstückhaft ist", bilanziert Evans.

In der erstgenannten Staatengruppe gibt es zahlreiche Gemeinsamkeiten. Generell gilt: Je größer die Firma ist, desto mehr familienfreundliche Maßnahmen gibt es. Ein spürbares Eintreten der Gewerkschaft für mehr Familienfreundlichkeit ist nur in Großbritannien zu verzeichnen. Die am meisten verbreitete familienfreundliche Maßnahme sind flexible Arbeitszeiten - vor allem Teilzeitarbeit oder flexible Tagesarbeitszeiten. Umfragen unter ArbeitnehmerInnen zeigen jedoch, dass eine Diskrepanz zwischen dem Angebot und der (geringen) Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen existiert.

Die Analyse von Evans dokumentiert, dass vor allem in den USA und in Australien familienfreundliche Arrangements im Vormarsch sind. In Australien ist dies auf das verstärkte Angebot an Teilzeitarbeit zurückzuführen, in den Vereinigten Staaten auf die Einführung eines bezahlten Mutterschaftsurlaubes. Trotzdem werden die australischen ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer unzufriedener, berichtet Evans.

Für die EU-Staaten stellt der Experte einen Zusammenhang zwischen den rechtlichen Rahmenbedingungen und den freiwilligen Maßnahmen der Betriebe für mehr Familienfreundlichkeit her: Je stärker der Staat in diesen Bereich eingreift, desto weniger Aktivitäten gibt es von Seiten der Betriebe.

Evans unterscheidet in Europa zwischen

- dem *nordischen* Modell, bei dem die Leistungen des Staates auf einem sehr hohen, die der Unternehmen hingegen auf einem niedrigen Level sind;
- dem *kontinentalen* Modell (Deutschland, Öster-

Fortsetzung

Studie

Wie familienfreundlich sind Unternehmen?

reich, Niederlande) mit ausgebauten Sozialleistungen und spezifischen freiwilligen Leistungen der Unternehmen (vor allem Teilzeitbeschäftigung);

- dem *Insel-Modell* (Irland, Großbritannien), dessen staatliche Leistungen erst in jüngster Zeit durch die Labour-Regierung ausgebaut wurden, wo aber seit längerem die Unternehmen das Vereinbarkeitsthema entdeckt haben; und
- dem *südeuropäischen* Modell (Italien, Griechenland, Portugal, Spanien), das wenige staatliche Maßnahmen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kennt.

Evans identifiziert in seiner Analyse vier treibende Kräfte für die Etablierung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen:

- Eine wichtige Rolle spielen nach den Befunden von zahlreichen Experten die wirtschaftlichen Motive: Familienfreundliche Lösungen werden eingeführt, weil sie dem Betrieb wirtschaftliche Vorteile bringen. Dabei zeigt sich, dass vor allem hochqualifizierte Kräfte Adressaten solcher Maßnahmen sind. Arbeitszeitverkürzung oder Teilzeitarbeit werden bei hochqualifizierten ArbeitnehmerInnen aber erwartungsgemäß kleingeschrieben.
- Die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau schreitet auch am Arbeitsplatz voran. Dabei ist allerdings zu beachten, dass für die wachsende Zahl kinderloser Frauen (ein Fünftel in den OECD-Staaten) familienfreundliche Maßnahmen am Arbeitsplatz irrelevant sind oder gar einen Nachteil für ihre Karriereperspektiven darstellen können.

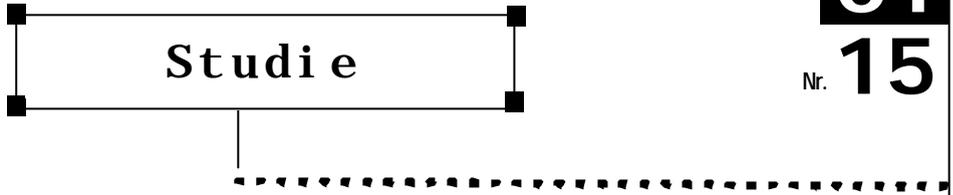
- Neue Entwicklungen im Human-Ressourcen-Management zeigen einen Trend zum sogenannten High-Commitment-Management: Familienfreundliche Maßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag, damit MitarbeiterInnen sich weiter an das Unternehmen binden und die wichtige persönliche Vereinbarungskultur zwischen MitarbeiterInnen und Managern lebendig bleibt.
- Letztlich ermöglichen die neuen Kommunikationstechnologien die einfache und rasche Kommunikation zwischen MitarbeiterInnen in- und außerhalb des Büros. Das macht es einfacher, mehr Arbeit von daheim aus zu erledigen. Auch, wenn das tatsächliche Telearbeit-Potential geringer ist als angenommen, tun sich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtige Perspektiven auf.

Die Rolle des Staates bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf darf nicht auf die Schaffung von mehr Kinderbetreuungseinrichtungen reduziert werden, warnt Evans. So ist es etwa notwendig, Karrieren neu zu definieren, vielfältige Karrieremuster zu akzeptieren und dafür auch das lebenslange Lernen zu fördern. 

Info:

Aus: John M. Evans: Firm's contribution to the reconciliation between work and family life. Draft paper prepared for the Conference on Families, Labour Markets, and the Well-Being of Children (2000).

Kontakt: John M. Evans, OECD, 2, Rue André Pascal, F-75775 Paris Cedex 16.
Tel.: +33/1/45249184



Studie

Entwicklungsprojekt "Vater"



Der Vater in der Familie

"Die Väter" haben in den vergangenen Jahren viel Beachtung in Medien, Wissenschaft und Politik gefunden. Welche Vaterschaftskonzepte in der familialen Realität vorherrschen, das untersuchten in Deutschland Beate Minsel und Wassilios E. Fthenakis.

Da die Studie über "Die Rolle des Vaters in der Familie" die Vaterrolle als Entwicklungsprozess analysiert, wurden Männer aus unterschiedlichen Familienphasen zu ihren Vorstellungen über Vaterschaft und ihre Beteiligung in Haushalt und Familie befragt: kinderlose Männer, die in einer Partnerschaft leben, Männer, deren Frauen gerade mit dem ersten Kind schwanger sind, Väter von Kindern im Vorschulalter und Väter von Jugendlichen.

Die zentralen Ergebnisse:

Bei den kinderlosen Paaren wollen 80 % mit dem derzeitigen Partner Kinder haben. Der Kinderwunsch ist von der Ausbildung der Frau abhängig: Wenn die Frau noch in der Ausbildung ist, ist der Kinderwunsch deutlich niedriger als bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung der Frau.

Hinsichtlich des Vaterschaftsverständnisses - es wurde unter den Aspekten der "sozialen Funktion", der "Brotverdiener-Funktion", der "instrumentellen Funktion" und dem "Karriere-

verzicht" analysiert - stimmen Männer und Frauen derselben Familie gut überein: Die soziale Funktion steht an erster Stelle, gefolgt von der Brotverdiener-Funktion. Auf Platz drei folgt die instrumentelle (Erziehungs-)Funktion, während der Karriereverzicht sowohl von den befragten Männern als auch von den Frauen abgelehnt wird. Die Brotverdiener-Funktion hat vor allem für jene Vorrang, die hinsichtlich der Geschlechterrollen und der Aufgabenverteilung eine konservativere Position einnehmen. Die kinderlosen Paare streben jedoch mehrheitlich eine partnerschaftliche Aufgabenteilung an: Sie stellen sich vor, dass rund 70 % aller babybezogenen Aufgaben von den Eltern zu gleichen Teilen übernommen werden sollen.

Bei Paaren im Übergang zur Elternschaft entspricht das Vaterschaftskonzept weitgehend jenem der kinderlosen Männer und Frauen. Die wichtigste Funktion ist die soziale Funktion: Der Vater soll sich für das Kind Zeit nehmen und mit ihm etwas tun. Das Vaterschaftskonzept wird von den Erfahrungen mit dem eigenen Vater beeinflusst: Wer eine gute Beziehung zum eigenen Vater hatte, möchte ein ebenso guter Vater werden bzw. erwartet dies vom Partner.

Nach der Geburt des ersten Kindes verändert sich die Wichtigkeit einzelner Lebensziele: Bei



den Frauen treten berufsbezogene Ziele in den Hintergrund, bei den Männern die persönliche Unabhängigkeit. Das Vaterschaftskonzept ändert sich im Mittel zwar nicht, doch zeigt sich: Je besser die Partnerschaft ist, desto mehr ändert sich das Vaterschaftsverständnis in Richtung "Erzieher". Je schlechter die Partnerschaft ist, desto wichtiger wird der "Vater als Ernährer."

In der Aufgabenteilung tritt eine Traditionalisierung ein: Die gleichmäßige Partizipation nimmt ab, die Aufgaben der Frau nehmen zu. Die Unzufriedenheit von Müttern, die sich eine Aufgabenteilung wünschen, wächst. Sie trauen ihren Männern allerdings insgesamt mehr zu und überlassen ihnen eher das Kind alleine.

Das Vaterschaftskonzept in Familien mit Schulanfängern ändert sich während der Einschulung des ältesten Kindes nur geringfügig: Die Brotverdiener-Funktion nimmt in ihrer durchschnittlichen Bedeutung sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu. Je besser die Partnerschaftsqualität ist, desto mehr gleichen sich die Vaterschaftskonzepte von Mann und Frau an - und desto wichtiger ist die Funktion des Vaters als "Erzieher". Die Aufgabenverteilung verschiebt sich in dieser Phase weiter in die traditionelle Richtung: Die Mütter übernehmen die Hälfte, die Väter nur ein knappes Zehntel der Aufgaben. Je mehr sich die Väter mit den Kindern beschäftigen, desto entlasteter sind die Mütter und desto besser ist wiederum die Partnerschaftsqualität. Berufstätige Väter mit berufstätigen Partnerinnen beteiligen sich umso mehr an kind-

bezogenen Aufgaben, je höher ihre berufliche Arbeitsmotivation ist. Dies gilt in der Folge auch für Väter von Jugendlichen. Familie und Beruf sind bei diesen Vätern keine Gegensätze, sondern ergänzen sich. Bei Männern mit nicht-erwerbstätigen Frauen führt hohe Arbeitsmotivation allerdings dazu, dass während der Arbeitszeit eher weniger Aufgaben für die Familie erledigt werden. Bei guter Vater-Kind-Beziehung sind die Vaterschaftskonzepte von Vätern und ihren (jugendlichen) Kindern sehr ähnlich.



Info:

Aus: Wassilios E. Fthenakis, Beate Minsel: Die Rolle des Vaters in der Familie (Kurzfassung der gleichnamigen Studie; sie erscheint demnächst in: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kohlhammer-Verlag, 2001).

Kontakt:

Wassilios E. Fthenakis
Tel.: +49/89/21234-201
E-Mail: prof.fthenakis@extern.lrz-muenchen.de
Beate Minsel
Tel.: +49/89/21234-227
E-Mail: beate.minsel@extern.lrz-muenchen.de
Beide: Prinzregentenstr. 24, D-80538 München.
Fax: +49/89/21234-222

Studie

Teilzeitarbeit in Europa



Holland führt

EU-weit steigt die Zahl der Teilzeitbeschäftigten langsam an. Zwischen 1990 und 1998 stieg der Anteil der Teilzeitarbeit an der Gesamtbeschäftigung von 14 % auf 18 % an. Auffallend ist, dass im EU-Schnitt nur 6 % der Männer einer Teilzeitarbeit nachgehen, während es bei den Frauen 33 % sind. Mehr als 20 % der Beschäftigten in Dänemark, Schweden und dem Vereinigten Königreich Großbritannien und fast 40% in den Niederlanden gehen einer Teilzeitarbeit nach. Verhältnismäßig unüblich ist Teilzeitarbeit im Süden Europas, also in Griechenland, Spanien, Italien und Portugal.

Im Europäischen Kontext stechen die Niederlande mit 68 % der Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, heraus. Dies ist unter anderem darauf zurück zu führen, dass bereits Ende der 80er-Jahre eine Form der Volkspension eingeführt wurde, die eine Mindestpension unabhängig von der vorherigen Erwerbstätigkeit ermöglicht.

Info:

Aus: Beschreibung der sozialen Lage in Europa 2001. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 2001.

Kontakt: Constantinos Fotakis, Europäische Kommission, Generaldirektion V/E/1, Rue de la Loi 200, B - 1049 Brüssel.

Tel.: +32/2/2950206

E-Mail: Constantinos.Fotakis@cec.eu.int

