



Weiterhin Handlungsbedarf!

Viele Projekte auf Bundes-, auf Landes- und vor allen Dingen auf der kommunalen Ebene sind initiiert worden, um die Balance zwischen Familie und Berufstätigkeit zu verbessern. Besonders zu nennen sind Modelle für die Kindertagesförderung, mit der eine Betreuung der Kinder berufstätiger Eltern auch außerhalb der Standard-Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen gesichert werden soll oder die Aktivitäten der Lokalen Bündnisse, an denen sich auch Unternehmen oder die Industrie- und Handelskammern engagiert für mehr Familienfreundlichkeit einbringen. Studierende des Studiengangs Management sozialer Dienstleistungen haben in verschiedenen Regionen Mecklenburgs mit einer Umfrage untersucht, ob diese neue Bewegung bei Menschen und in Unternehmen Wirkung zeigt, Familienunterstützung tatsächlich stattfindet und das Ja zum Kind positiv unterstützt.

Befragt wurden MitarbeiterInnen in Unternehmen verschiedener Branchen (z. B. Warenhaus, Call-Center, Friseurgeschäft, Stadtverwaltung, Sparkasse, Feriencamp, CD-Werk, Hochschule), in Kindertageseinrichtungen, auf der Straße, am Strand. Das Interesse und die Resonanz war besonders bei den Frauen groß. Insgesamt konnten 362 Fragebögen, davon 286 Fragebögen von Frauen ausgewertet werden. Auffällig war, dass in den Unternehmen überwiegend Frauen ab Mitte 30 beschäftigt sind und für viele die Frage der Familienplanung bereits abgeschlossen ist.

Kinder: Teures Hindernis

50% aller Frauen haben angegeben, dass sie Kinder noch immer als ein Karriere-Hindernis ansehen. Dazu aufgeführte Gründe sind unter anderem eine fehlende gesellschaftliche Akzeptanz Kindern gegenüber sowie eine unzureichende Kinderfreundlichkeit des Staates. Paare, die sich für Kinder entscheiden, müssten auf viele Dinge verzichten. Kinder seien zum einen ein hoher Kostenfaktor, zum anderen stellen Arbeitgeber aber bevorzugt kinderlose Arbeitnehmer ein. Zudem bestünde die Schwierigkeit, dass im Arbeitsleben wenig Rücksicht auf die Belange von Eltern genommen werde. Ihnen werde ein ebenso hoher und flexibler Arbeitseinsatz abverlangt, wie auch kinderlosen Arbeitnehmern. In diesem Zusammenhang werden die unzureichenden Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen genannt, die einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegen stünden. Zu einem großen Problem zähle auch die Unterbringung der Kinder im Krankheitsfall. Kinder ständig anderweitig unterbringen zu müssen, sein ein unbefriedigender Zustand. Nach wie vor falle Frauen das Management der Doppelbelastung „Familie und Beruf“ zu, was ihnen eine ebenso hohe Konzentration auf den Beruf im Vergleich zu Männern unmöglich mache. Betrachtet man den Umfang der Arbeitszeit, so ist die Anzahl der Wochenarbeitsstunden bei Frauen deutlich geringer; sie nutzen weit öfter das Angebot von Teilzeitarbeit als Männer (34,6% im Vergleich zu 4,1%). 45% der Männer geben an, mehr als 40 Stunden wöchentlich arbeiten zu müssen. Ein weiterer Unterschied wird auch bezüglich der beruflichen Stellung beider Geschlechter sichtbar: Die meisten Befragten arbeiten im Angestelltenverhältnis; allerdings dominieren die Frauen hier mit 72% (Männer: 47,9%). Bei der Gruppe der Selbstständigen hingegen überwiegt deutlich der männliche Anteil, der mit 10,9% vier mal höher ist, als der der Frauen



(2,4%). Bei der Beschreibung des Arbeitsplatzes geben die Befragten zu hohen Prozentsätzen an, dass von ihnen ein flexibler Arbeitseinsatz verlangt werde (Männer: 69,9%, Frauen: 59,4%). Einen weiteren Unterschied brachte die Untersuchung der Häufigkeit von Schichtdienstarbeit – hier gibt es überwiegend Frauen mit einem Anteil von 31,8% (im Vergleich zu 23,3% bei den Männern).



Mehr familienfreundliche Arbeitgeber gesucht

Beschreiben die Befragten ihre Wünsche hinsichtlich familienfreundlicher Maßnahmen gegenüber ihren Arbeitgebern, so stellt sich für Frauen die Garantie des (konkreten) Arbeitsplatzes mit 72,7% (Männer 57,5%) als der wichtigste Aspekt dar. Diesem Wunsch werden nach Einschätzung der Frauen nur 24,1% der Arbeitgeber gerecht; männliche Befragte verfügen zu 32,9% über diese Sicherheit. Individuelle, familiengerechte Arbeitszeiten wünschensich 63,3% der Frauen

(Männer 53,4%). Im eigenen Betrieb erfüllt sehen das aber nur 31,8% der Frauen und 27,4% der Männern. 62,6% der Frauen legen großen Wert auf gute Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Elternzeit (Männer: 61,6%). 58% aller Befragten sahen dieses Kriterium in ihrem Unternehmen als bereits erfüllt an. 73,4% der Frauen gaben an, hierfür Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit eingeräumt zu bekommen. Bei den männlichen Befragten bestätigen dieses 47,9%. Dass Kinder bei der Urlaubsplanung berücksichtigt werden, bescheinigen

Frauen und Männer gleichermaßen (ca. 60%) ihrem Arbeitgeber. Fazit: Rund 43% der Frauen bewerteten die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers bzw. ihres Arbeitsplatzes als gut bis sehr gut. Eine größere Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherheit und der familiengerechten Gestaltung der Arbeitszeit. ■

Prof. Dr. Sabine Mönch-Kalina
Hochschule Wismar
University of Technology, Business and Design

Familienfreundlichkeit im Gastgewerbe

Das „Lokale Bündnis für Familie – Parchimer Region“ hat in Zusammenarbeit mit der IHK zu Schwerin ca. 300 gastronomische Einrichtungen zu familienfreundlichen Angeboten befragt. Die Befragung ist Bestandteil einer Erhebung von familienfreundlichen Angeboten im Landkreis Parchim. Damit sollen weiterhin Spielplätze sowie Freizeitangebote und Veranstaltungen für Familien erfasst werden. Die Erhebung wird von der IHK mit einer punktuellen Zuarbeit unterstützt. Bei der Befragung der gastronomischen Einrichtungen ging es neben den speziellen Angeboten für Familien, wie z.B. Wickeltisch, Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder, Kinder- und Seniorengerichte auch um Nichtraucherzonen und -zeiten sowie um das aktuelle Thema Nichtraucherlokal. Weitere Kriterien wa-



ren Kinderstühle, Kindertoilettensitze, Parkmöglichkeiten in der Nähe oder auch Lesebrillen für Ältere. Die Resonanz auf die Befragung war mit einer

Rücklaufquote von knapp 8% erfreulich. Besonders positiv hervorzuheben sind das Restaurant „Heidekrug“ in Quetzin, das Landhotel Spornitz Van der Valk sowie das Café „Naschwerk“ in Weberin, die u. a. großen Wert auf Nichtraucher-Bereiche legen. Auch der Ferienpark Heidenholz, das „Fischerhaus“ in Plau, die Winston Golf GmbH in Vorbeck, das Gasthaus „Zum Heiligen Geisthof“ und das Restaurant „Stadtkrug“ aus Parchim bieten eine Vielzahl von familienfreundlichen Maßnahmen an. Insgesamt wurde deutlich, dass alle Teilnehmer der Befragung um Familienfreundlichkeit bemüht sind. Die Ergebnisse der Befragung sowie weitere Informationen sind unter www.familienbuenndnis-parchim.de abrufbar. Interessierte Gastronomen können sich hier zudem an der Befragung beteiligen. ■

DIHK-Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“

Das Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ ist eine Initiative des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK). Es ist Teil des Unternehmensprogramms des BMFSFJ und verfolgt das Ziel, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das DIHK-Netzwerkbüro hat die Aufgabe übernommen, das gleichnamige Un-

ternehmensnetzwerk für Unternehmen attraktiver zu gestalten und auszubauen. Beim DIHK angesiedelt arbeitet es dabei eng mit den 81 IHKs zusammen, die auf regionaler Ebene bereits vielfältige Aktivitäten zum Thema Familie und Arbeitswelt angestoßen haben. Als Netzwerkbüro bestehen die Schwerpunkte darin,
- Unternehmen für das Thema Familie zu sensibilisieren und für das Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie zu gewinnen,

- Netzwerkunternehmen praxis- und bedarfsorientierte Angebote rund um das Thema Familie und Arbeitswelt zu unterbreiten,
- eine Plattform für den Austausch zwischen Unternehmen zur Verfügung zu stellen,
- IHKs und andere Multiplikatoren, aber auch Dienstleister, in ihrem Engagement für eine familienfreundliche Wirtschaft zu unterstützen und mit ihnen zu kooperieren. ■

Infos: www.erfolgsfaktor-familie.de.