



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Zusammenstellung der
Konferenzbeiträge

Familienfreundliche Arbeitswelt – was können wir von unseren Nachbarn lernen?

In Kooperation mit:

prognos

am 9. Juli 2002 im Senatssaal
der Humboldt-Universität Berlin

Vorwort



Familiengerechte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt sind ein Standortfaktor. Wer qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, fördern und halten will, muss auch ihre familiären Bedürfnisse und Wünsche mit berücksichtigen. Alle vorliegenden Erfahrungen zeigen, dass eine familienbewusste Personalpolitik die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen stärkt und zu einer Steigerung der Zufriedenheit, Motivation und Effektivität in der Arbeit führt. Maßgeschneiderte Lösungen, um Familie und Beruf zu vereinbaren, sind damit die beste Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg.

Die Tagung soll Gelegenheit geben, den Blick ins europäische Ausland zu richten und über dortige Erfahrungen mit familienfreundlichen Regelungen beispielhaft zu berichten. Daran anschließend wollen wir über Umsetzungsmöglichkeiten in Deutschland diskutieren.

Ich bin davon überzeugt, dass uns der Erfahrungsaustausch und die Diskussionen neue Impulse und interessante Anregungen für unsere Arbeit geben werden.

Christine Bergmann

Dr. Christine Bergmann
Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

10.00 Uhr

Eröffnung durch die Bundesministerin
Dr. Christine Bergmann

Beispiele für familienfreundliche Maßnahmen und Modelle aus dem europäischen Ausland

10.20 Uhr

Internationale Familienpolitik:
Ein Vergleich

*Kai Gramke, Projektleiter,
Prognos AG, Basel*

10.40 Uhr

Großbritannien: Familienpolitik
als zentrales Unternehmensziel
*John Steele, Personalchef,
British Telecom*

11.00 Uhr

Schweiz: Erfolgversprechende Maß-
nahmen der Unternehmen vor dem
Hintergrund einer wenig ausgeprägten
staatlichen Familienpolitik
*Dr. Robert Ettl, Leiter Basel Opera-
tions, Produktentwicklung, Novartis*

11.20 Uhr Moderierte Diskussion

12.00 Uhr Mittagspause

13.00 Uhr

Inputreferat: Aufgaben und Chancen
der Familienpolitik aus betrieblicher
Sicht

*Prof. Dr. Hans Bertram, Leiter
des Lehrbereichs Mikrosoziologie,
Humboldt-Universität, Berlin*

Tagungsablauf am 9. Juli 2002

13.15 Uhr

Inputreferat: Die deutsche Familien-
politik aus volkswirtschaftlicher Sicht
*Dr. Hans Barth, Vorsitzender des
wissenschaftlichen Beirats und ehe-
maliger Geschäftsführer, Prognos AG*

13.30 Uhr

**Podiumsdiskussion „Herausforderun-
gen für die Umsetzung familienfreund-
licher Maßnahmen in Deutschland“**

- Bundesministerin Dr. Christine Bergmann
- Klaus Müller-Gebel, Aufsichtsratsmitglied, Commerzbank AG
- Margret Mönig-Raane, stellvertretende Vorsitzende, ver.di
- Prof. Dr. Hans Bertram, Humboldt-Universität, Berlin
- Dr. Hans Barth, Prognos AG

15.00 Uhr Ende der Tagung

**Moderation der Veranstaltung:
Sabine Scholt (WDR)**



Das Podium der Vormittagsveranstaltung (von links nach rechts): John Steele, British Telecom; Bundesministerin Dr. Christine Bergmann; Sabine Scholt, Moderatorin; Dr. Robert A. Ettlin, Novartis AG; Kai Gramke, Prognos AG



Das Podium der Nachmittagsveranstaltung (von links nach rechts): Klaus Müller-Gebel, Aufsichtsratsmitglied Commerzbank AG; Bundesministerin Dr. Christine Bergmann; Sabine Scholt, Moderatorin; Margret Mönig-Raane, stellv. Vorsitzende ver.di; Prof. Dr. Hans Bertram, Humboldt-Universität Berlin; Dr. Hans J. Barth, Prognos AG



Beiträge

Rede der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Dr. Christine Bergmann zur Eröffnung der Konferenz	1
 Kai Gramke, Prognos AG Internationale Familienpolitik im Vergleich – Der Mix macht's!	10
 John Steele, British Telecom A Fine Balance	21
 Dr. Robert A. Ettl, Novartis AG Personalpolitik der Novartis AG im Rahmen der wenig reglementierten staatlichen Familienpolitik der Schweiz <i>Präsentationscharts</i>	31
 Prof. Dr. Hans Bertram, Humboldt-Universität zu Berlin Aufgaben und Chancen der Familienpolitik	58
 Dr. Hans J. Barth, Prognos AG Die deutsche Familienpolitik aus volkswirtschaftlicher Sicht	66
 Dokumentation der Podiumsdiskussion Herausforderungen für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Deutschland	71
 Pressereaktionen	75

Rede der Bundesministerin
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Dr. Christine Bergmann

zur Eröffnung der Konferenz

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich, dass wir mit unserer Konferenz Interesse bei allen gefunden haben, die eine Veränderung hin zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt in ihrer täglichen Arbeit mit beeinflussen können und auf allen gesellschaftlichen Ebenen dafür arbeiten.

Mit unserer heutigen Veranstaltung, die wir in Kooperation mit der Prognos AG durchführen, wollen wir über den deutschen Tellerrand hinausblicken und uns anschauen, welche Maßnahmen und Modelle es in anderen Ländern zur Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt gibt.

Wie schaffen es andere Länder, zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kommen?

Weshalb können Frauen in anderen europäischen Ländern ihre Erwerbswünsche auch während der Erziehungszeit besser umsetzen, als bei uns in Deutschland?

Welche Maßnahmen ergreifen Unternehmen in anderen Ländern um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Balance zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen?

Was können wir daraus für unser Land und für unsere Arbeitswelt lernen?

Wir wollen Anregungen aufnehmen und anschließend darüber diskutieren, wie wir in Deutschland familienfreundliche Maßnahmen umsetzen können.

Die heutige Veranstaltung ergänzt die zahlreichen Aktivitäten, die mein Haus in den letzten Monaten zu diesem Thema initiiert und durchgeführt hat.

Sie ist ein weiterer Baustein, um auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt, einer familienfreundlichen Gesellschaft weiter voran zu kommen.

Es ist erfreulich, dass wir seit einiger Zeit eine steigende Aufmerksamkeit für das Thema feststellen können.

Das kommt nicht von ungefähr.

Denn familiengerechte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt werden mehr und mehr als Standortfaktor erkannt.

Mehr und mehr wird erkannt, dass es einen positiven Zusammenhang gibt zwischen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur und der Gesamtleistung der Unternehmen am Markt.

Anrede,

junge Menschen wollen heute beides: Familie und Beruf stehen für sie gleichwertig nebeneinander.

Wir haben heute eine hervorragend ausgebildete und am Erwerbsleben orientierte Frauengeneration.

Wir haben ebenso eine Generation junger Väter, die den Wunsch haben, mehr Zeit für Kinder und Familienleben zu haben.

Und trotzdem ändert sich die klassische Rollenverteilung in der Familie nur langsam.

Zwar wünschen sich Männer und Frauen eine echte Partnerschaft - auch bei der Kindererziehung und Hausarbeit.

Aber wir wissen auch, wie schwierig das häufig im Alltag zu leben ist.

Ein Teil der jungen Frauen stellt ihre beruflichen Ambitionen zurück.

Und sie tragen die Folgen:

Sie können ihre Qualifikation nur unzureichend in die Arbeitswelt einbringen, das zeigt z.B. unsere im europäischen Vergleich niedrige Frauenerwerbsquote – mit sehr deutlichen Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschland (Erwerbsquote von Frauen Ost 72% / West 62%).

Frauen verdienen im Beruf auch bei gleicher Qualifikation immer noch deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen (West 75% / Ost 94%) und sind in Führungspositionen immer noch deutlich unterrepräsentiert.

Ein immer größerer Teil der Frauen verschiebt die Familiengründung auf einen späteren Zeitpunkt.

Am Ende bleiben immer mehr Partnerschaften kinderlos, obwohl die jungen Männer und Frauen eigentlich andere Pläne und Wünsche hatten.

Anrede,

Eltern erwarten von der Politik Unterstützung und sie haben einen Anspruch darauf.

Mit zahlreichen Maßnahmen haben wir zunächst die wirtschaftliche Situation von Familien verbessert.

Die zweite Säule, auf der unsere Politik steht, ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Familien.

Wenn Sie einmal mit Eltern über ihre Wünsche sprechen, werden Sie feststellen, dass diese angesichts der Realitäten des Alltags oft nicht zu verwirklichen sind.

Wir haben daher den alten „Erziehungsurlaub“ flexibilisiert und in eine moderne „Elternzeit“ umgewandelt.

Junge Eltern können jetzt in der Elternzeit ihre Kinder gleichzeitig betreuen.

Beide Eltern haben das Recht, bis zu 30 Stunden pro Woche Teilzeit zu arbeiten.

Eltern können zusammen also maximal 60 Stunden pro Woche arbeiten und das Familieneinkommen sichern.

Das Gesetz lässt den Eltern die Freiheit, sich selbst für ihr jeweils eigenes Modell zu entscheiden.

Wir haben außerdem ein Teilzeitgesetz geschaffen, das es gerade jungen Eltern ermöglicht, ihr Leben mit Kindern besser zu organisieren.

Wir haben insbesondere auch bei jungen Vätern geworben, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Vielen Vätern wird die Entscheidung für die Elternzeit nicht leicht gemacht, denn sie finden - ebenso wie Mütter - in vielen Unternehmen keine familienfreundlichen Rahmenbedingungen vor.

Wir haben jetzt eine neue Generation von aktiven Vätern, die sich stärker in der Erziehung ihrer Kinder engagieren möchte.

Das ist ein gesellschaftlicher Wandel, den ich ausdrücklich begrüße.

Unter dem Titel „Mehr Spielraum für Väter“ haben wir eine Kampagne gestartet, um die Väter zu informieren und Betriebe zu motivieren, sich Familienfreundlichkeit auf die Fahnen zu schreiben.

Durch diese Kampagne und durch den Staffellauf, an dem sich bundesweit namhafte Unternehmen beteiligt haben, konnten wir wichtige Impulse für eine familienfreundliche Arbeitswelt geben.

Diese Anstöße wollen wir weiter vertiefen.

Deshalb führen wir seit November 2001 zusammen mit der PROGROS AG ein dreijähriges Beratungsprojekt zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen durch und verstetigen damit dieses Engagement.

Unternehmen werden dabei unterstützt geeignete betriebliche Managementinstrumente zur Optimierung einer familienfreundlichen Personalpolitik einzuführen, weiterzuentwickeln und zu erproben.

Die Ergebnisse der Beratung und Begleitung werden so aufbereitet, dass sie als positive Praxisbeispiele auch von anderen Unternehmen genutzt werden können.

In einem halbjährlich erscheinenden Info-Letter wird über aktuelle Beispiele informiert und zum Abschluss des Projekts legen wir ein Praxishandbuch vor, mit dem wir weitere Beispiele zur Umsetzung in Unternehmen geben.

An dem Projekt beteiligen sich Unternehmen verschiedener Größe und aus verschiedenen Branchen: VW, Deutsche Telekom, VEAG, Commerzbank, BfA, Kraft Foods, Braun Melsungen, MAZeT, LVM Versicherungen, Rösch Creativ Culture und auch der Deutsche Caritasverband und als Kommune die Stadt Halle / Saale sind vertreten.

Anrede,

viele Unternehmen – große, mittlere und kleine – haben sich in den vergangenen Jahren den Bedürfnissen ihrer jungen Väter und Mütter geöffnet.

Ein Beispiel dafür ist die steigende Aufmerksamkeit für das vorbildliche Audit Familie und Beruf, der Hertie Stiftung, an dem sich jedes Unternehmen beteiligen kann.

Vor drei Wochen habe ich - zusammen mit dem Wirtschaftsminister – Zertifikate an Unternehmen gegeben, die ihre familienbewusste Personalpolitik haben durch die Hertie-Stiftung auditieren lassen.

Diese Unternehmen haben erkannt, dass es auch wirtschaftlich unsinnig ist, exzellent ausgebildete Frauen zu verlieren, nur weil sie als Mütter mangels Kinderbetreuungs-Möglichkeiten nicht mehr arbeiten können.

Sie haben erkannt, dass es für die Unternehmen ein Gewinn ist, ihre Beschäftigten auch als Väter und Mütter wahrzunehmen.

Wer qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen, fördern und halten will, muss auch ihre familiären Bedürfnisse und Wünsche mit berücksichtigen.

Die Wirtschaft muss erkennen - und der prognostizierte Fachkräftemangel wird dazu beitragen -, dass gut ausgebildete Frauen und aktive Väter ein wichtiges betriebliches Potential sind.

Auch die Wirtschaft weiß inzwischen, welchen Wert ein funktionierendes Familienleben hat.

Life-Work-Balance ist ein neuer Begriff für neue Konzepte.

Inzwischen fordern auch 78 Prozent der Männer mehr Flexibilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit, um mehr Zeit für ihre Familie zu haben.

Viel deutet also darauf hin, dass der Wandel auch in unseren Unternehmen begonnen hat.

Es gibt inzwischen mehr Betriebskindergärten, mehr Kooperationen zwischen Betrieben und Kindertageseinrichtungen vor Ort, mehr Angebote für Betreuung, wenn junge Eltern kurzfristig auf Dienstreise gehen müssen oder wenn ihr Kind unerwartet krank geworden ist.

Aber in den Unternehmen kann und darf gern noch mehr getan werden.

Durch Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in der Arbeitswelt sichern wir nicht nur Beschäftigung und können sie ausbauen, sondern wir steigern auch die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Wir schaffen Frei- und Gestaltungsräume für Familien und erleichtern so jungen Menschen die Entscheidung für Familie.

Das ist dann wohl das, was in der Wirtschaft eine Win-Win-Situation genannt wird.

Anrede,

neben der Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitswelt ist der Ausbau der Ganztagesbetreuung für Kinder das zentrale familienpolitische Projekt der nächsten Jahre.

Darüber, dass wir hier erheblich mehr tun müssen, besteht inzwischen ein breiter gesellschaftlicher Konsens.

Kinder ab dem 3. Lebensjahr haben zwar einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz.

Aber die Angebote sind meist nicht flexibel genug, vor allem fehlen Ganztagsplätze.

Im Hinblick auf das Betreuungsangebot für Kinder vor dem Kindergarten und im Schulalter und bei Ganztagesplätzen bestehen vor allem in den alten Bundesländern erhebliche Defizite.

Anders ist die Situation in Ostdeutschland: Hier gibt es fast überall ein bedarfsgerechtes Angebot.

Was die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen angeht, haben wir in Deutschland aber nicht nur ein starkes Ost-West, sondern auch ein deutliches Nord-Süd-Gefälle.

Deutschland gehört europaweit bei der ganztägigen Kinderbetreuung zu den Entwicklungsländern.

In anderen europäischen Ländern, wo die Kinderbetreuung besser geregelt ist, werden übrigens auch mehr Kinder zur Welt gebracht und das bei gleichzeitig höheren Erwerbsquoten von Frauen.

Unsere Familien dagegen können ein Lied davon singen, wie schwer es ist, einen Betreuungsplatz zu finden.

Wie eng es finanziell wird und wie persönlich unbefriedigend es ist, wenn junge Väter oder Mütter keine Arbeit annehmen können, weil es an der unterstützenden Infrastruktur mangelt.

Wie sich alleinerziehende Mütter fühlen, die keinen Betreuungsplatz finden und deswegen von der Sozialhilfe mit ihren Kindern leben müssen.

Wie es jungen Vätern oder Müttern geht, die vom Job zur Kita oder zur Schule hetzen müssen, weil diese bereits um 12 oder 13 Uhr schließt und die Kinder noch nicht einmal ein Mittagessen bekommen.

Lassen Sie mich in diesem Zusammenhang einige Ergebnisse einer neuen Studie zu den Erwerbswünschen von Müttern in Deutschland nennen, die ich zusammen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DIW und des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in der vorigen Woche der Öffentlichkeit vorgestellt habe:

Mehr Mütter wollen erwerbstätig sein.

70 Prozent der Mütter in den alten Bundesländern mit Kindern bis zu 12 Jahren, die derzeit nicht erwerbstätig sind, wünschen sich eine Erwerbsarbeit.

Viele Mütter haben den Wunsch, ihre Arbeitszeit weiter auszudehnen.

Diesen Wünschen steht im Westen ein unzureichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen entgegen.

Unsere neue Studie macht aber auch deutlich, wie wichtig Kinderbetreuungseinrichtungen für die soziale Integration von Kindern sind.

Kinder aus schwierigen sozialen Verhältnissen unterliegen in der Konkurrenz um die wenigen Kitaplätze. Sie besuchen in geringer Zahl Kindertagesstätten.

Das macht deutlich, wie wichtig eine Ausweitung der Ganztagesbetreuungsangebote ist.

Länder und Kommunen sind bei der Bildung und Betreuung von Kindern zuallererst in der Pflicht.

Aber uns geht es nicht um Kompetenzgerangel, sondern um konkrete Hilfen für die Familien.

Deshalb werden wir in den nächsten vier Jahren 4 Mrd. € von Seiten des Bundes für den Ausbau der Ganztagesbetreuung zur Verfügung stellen.

Und wir werden in der nächsten Legislaturperiode alle Beteiligten – Länder, Kommunen, Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Unternehmen – zu einen Betreuungsgipfel an einen Tisch holen.

Unser Ziel ist es, konkrete Absprachen darüber zu treffen, was jeder Partner zur Verbesserung der Situation beitragen kann.

Ein gutes Bildungs- und Betreuungssystem ist aber nicht nur für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch für die Entwicklung von Kindern dringend notwendig.

Hier wird der Grundstein für spätere Bildungs- und Lebenschancen gelegt.

Die PISA-Studie, die Empfehlungen des Forums Bildung und der 11. Kinder- und Jugendbericht haben es allen vor Augen geführt: Wir müssen den Bildungs- und Erziehungsauftrag für unsere Kinder einlösen.

Wir brauchen innovative Bildungskonzepte in der Kinderbetreuung, die kindgerechte Bildung in diesem Alter fördern.

Anrede,

Die Familie bleibt der zentrale Ort des Aufwachsens von Kindern.

Diese Leistung der Familien muss aber durch eine gute, fördernde Kinderbetreuung stärker unterstützt werden.

Es gibt eine öffentliche Verantwortung für das Aufwachsen von Kindern.

Deshalb werden Bildung und Betreuung von Kindern bei uns in der nächsten Legislaturperiode Priorität haben, auch bei engen finanziellen Spielräumen.

Aber die Gestaltung einer zukunftsfähigen Familienpolitik ist nicht alleine Aufgabe des Staates.

Wir brauchen eine Allianz für die Familie, um eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie zu erreichen.

Es sind alle in der Gesellschaft gefordert, um gute Rahmenbedingungen für Familien zu schaffen.

Die Arbeitswelt familienfreundlicher zu gestalten, das muss Teil einer neuen gesellschaftlichen Allianz für die Familie sein.

Dazu bedarf es dem Engagement aller Akteure: der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Arbeitgeber und der Betriebsräte.

Lassen Sie uns gemeinsam dafür arbeiten, dass die Arbeitswelt in unserem Land familienfreundlicher wird.

Sie alle können ihren Teil dazu beitragen.

Kai Gramke
Prognos AG

Internationale Familienpolitik im Vergleich – Der Mix macht's!

Sehr geehrte Frau Ministerin,
sehr geehrte Damen und Herren,

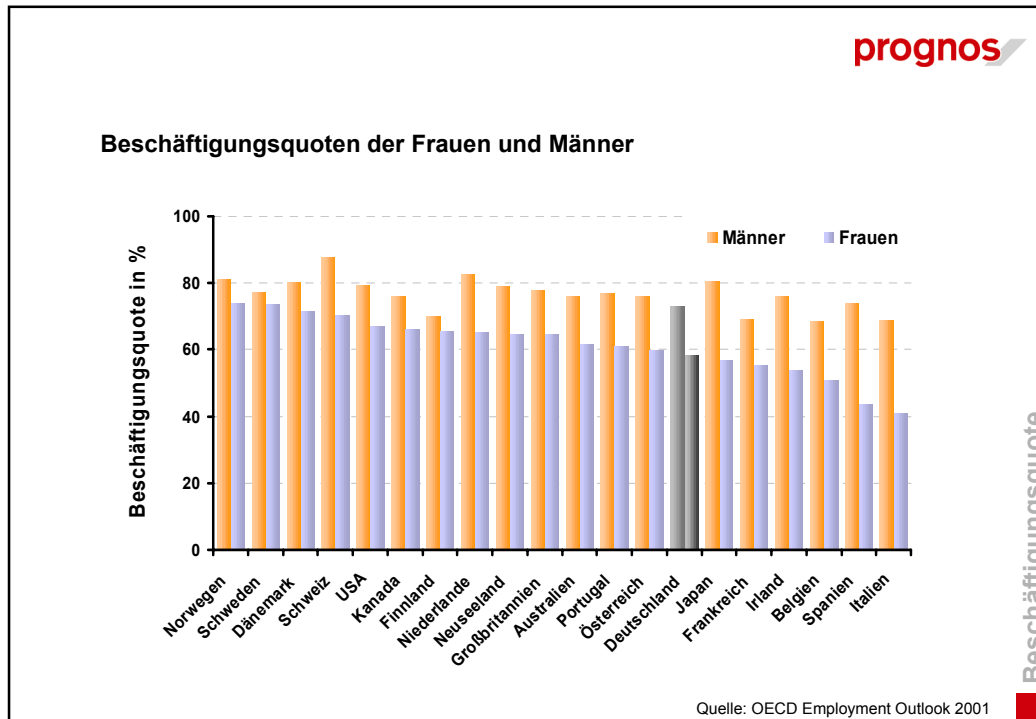
ich möchte Ihnen in den nächsten 20 Minuten einen Überblick über die Familienpolitik und insbesondere über Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in anderen europäischen und außereuropäischen Ländern geben. Hierbei möchte ich einerseits auf Zahlen und Fakten, andererseits aber auch auf die neuesten Entwicklungen und Trends eingehen. Im Rahmen des *Internationalen Reformmonitors*, eines Projektes im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, verfolgt die Prognos AG seit mehreren Jahren kontinuierlich Reformvorhaben in den wichtigsten Industrieländern; insofern bin ich in der glücklichen Lage, auf eine breite Datenbasis zurückgreifen zu können.

Auf eine Einschränkung möchte ich Sie gleich zu Beginn meines Vortrages hinweisen: Eine Erkenntnis aus dem Reformmonitor-Projekt ist sicherlich, dass internationale Daten schlecht vergleichbar sind. Vergleiche, Interpretationen und Folgerungen sind daher äußerst vorsichtig anzugehen; die Daten müssen immer vor dem Hintergrund der jeweiligen gesellschaftlichen Grundorientierungen, der Traditionen, der wirtschaftlichen Verhältnisse und des spezifischen Steuersystems gesehen werden.

Innerhalb dieses Vortrags wird auf Zahlen der OECD zurückgegriffen, da diese Organisation ihr Zahlenmaterial am sorgfältigsten erhebt und aufbereitet. Dennoch kann ich nur davon abraten, eine 2,5% aus Frankreich mit einer 2,4% aus Deutschland zu vergleichen: Hinter jede Zahl gehört eigentlich mindestens eine Fußnote und ein großes "Ja, aber". Als Hilfsmittel zur groben Einordnung bzw. als Trendindikatoren besitzen die Zahlen, auf die ich im folgenden eingehen werde, aber sicherlich Aussagekraft.

Beschäftigungsquote

In der unten stehenden Grafik werden die Beschäftigungsquoten der Frauen und Männer im Jahr 2001 ausgewiesen.



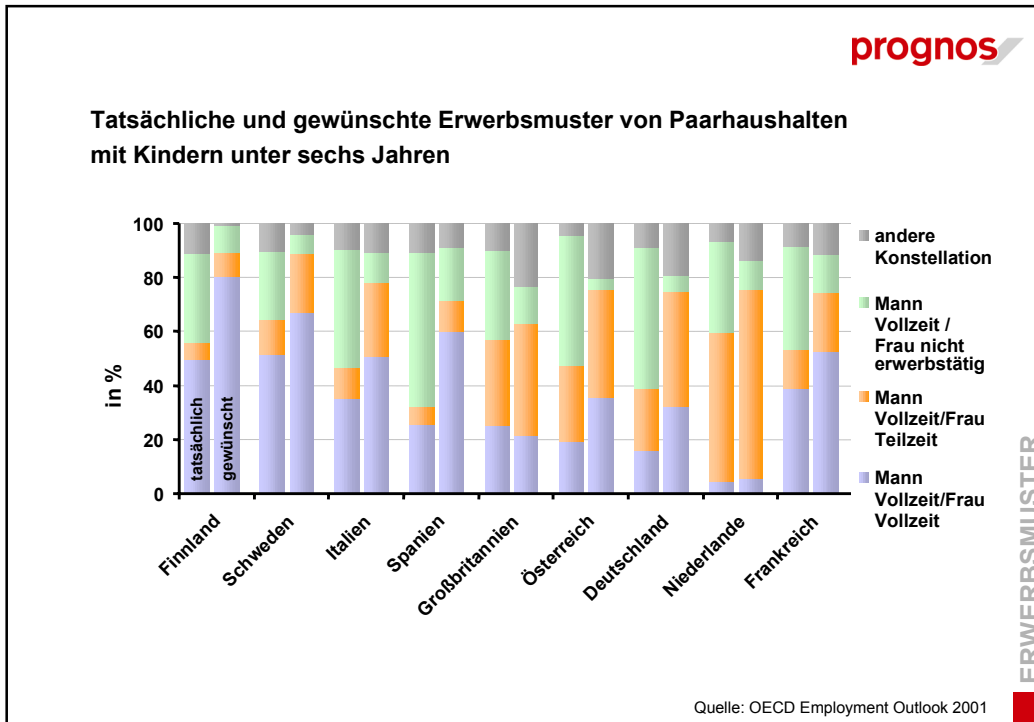
Die Beschäftigungsquote weist den Anteil derjenigen Frauen und Männer im erwerbsfähigen Alter aus, welche tatsächlich einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgehen.

Deutschland liegt bei den Frauen mit 58,6% im hinteren Drittel. Spitzenreiter sind Norwegen, Schweden und Dänemark mit jeweils über 70%.

Neben der Beschäftigungsquote der Frauen möchte ich auf die Differenzen zwischen Frauen und Männern hinweisen: Diese sind in Spanien und Italien – wohl auch aus kulturellen Gründen – am höchsten. Deutschland liegt hier im Durchschnitt, während die skandinavischen Länder zusammen mit Dänemark die geringsten Differenzen zwischen den Geschlechtern erreichen.

Erwerbsmuster von Paarhaushalten

Die folgende Abbildung weist die tatsächlichen und die gewünschten Erwerbsmuster von Paarhaushalten mit Kindern unter sechs Jahren aus.



In sämtlichen der hier aufgeführten Länder ist seit längerem ein Rückgang der Einverdienerhaushalte zu beobachten. Diese Verschiebung ist bisher allerdings in Deutschland geringer ausgefallen als in den meisten anderen europäischen Staaten. So war in 1998 – auf dieses Jahr beziehen sich die ausgewiesenen Daten – in Deutschland das Modell des Einverdiener-Haushalts noch immer das am häufigsten tatsächlich vorkommende Erwerbsmuster; lediglich in Spanien lag die „male breadwinner“-Quote noch höher.

Auf einen Umstand möchte ich besonders hinweisen: Stellt man den tatsächlichen die gewünschten Erwerbsmuster gegenüber, zeigen sich insbesondere für Deutschland erhebliche Differenzen. Mehr als die Hälfte der Paarhaushalte praktizierte im Jahr 1998 das Einverdiener-Modell – gewünscht wurde dies allerdings von nicht einmal sieben Prozent, wie eine repräsentative OECD-Umfrage ergab.

Mit ihrem Wunsch nach der Abkehr vom Einverdiener-Modell stehen die Deutschen keineswegs allein, sondern bewegen sich innerhalb eines in sämtlichen hier zum Vergleich herangezogenen Ländern beobachtbaren Trends zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit

beider Partner. Die Vollzeitbeschäftigung beider Partner ist aber lediglich in Schweden, Frankreich und Italien das am meisten gewünschte Erwerbsmuster; in Schweden, welches schon zu den Pionieren der Teilzeitarbeit gehörte, praktiziert bereits über die Hälfte der Paarhaushalte dieses Modell. In den übrigen Ländern, so auch in Deutschland, werden überwiegend Teilzeitmodelle präferiert, wobei in Deutschland vor allem Teilzeittätigkeiten mit relativ langer Arbeitszeit von 20 bis 25 Stunden bevorzugt werden.

Besuch von Kinderbetreuungseinrichtungen

In Deutschland nahmen im Jahr 2000 78% der Kinder zwischen drei und sechs Jahren private oder öffentliche Kinderbetreuung in Anspruch; der Hauptteil der Leistungen wurde dabei von öffentlichen Einrichtungen, in erster Linie Kindergärten, erbracht. Im internationalen Vergleich liegt der deutsche Wert im Mittelfeld des Länderspektrums. Übertroffen wird er in Frankreich, den Niederlanden, Belgien und Italien mit einer fast vollständigen Abdeckung.



Von Bedeutung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist neben der allgemeinen Abdeckungsquote die Dauer der täglichen Betreuung sowie altersmäßige Beschränkungen des Betreuungsangebots. Zieht man diese Kriterien hinzu, schneidet die Kinderbetreuung in Deutschland weitaus schlechter ab: Ungenügend ist vor allem in westdeutschen Kindergärten das Angebot an Betreuung über Mittag, am Nachmittag sowie in den Kindergartenferien. Nur etwa jedes siebte Kindergartenkind wird in Westdeutschland ganztags betreut, wenn sich auch die Abdeckungsquote in den letzten Jahren verbessert hat.

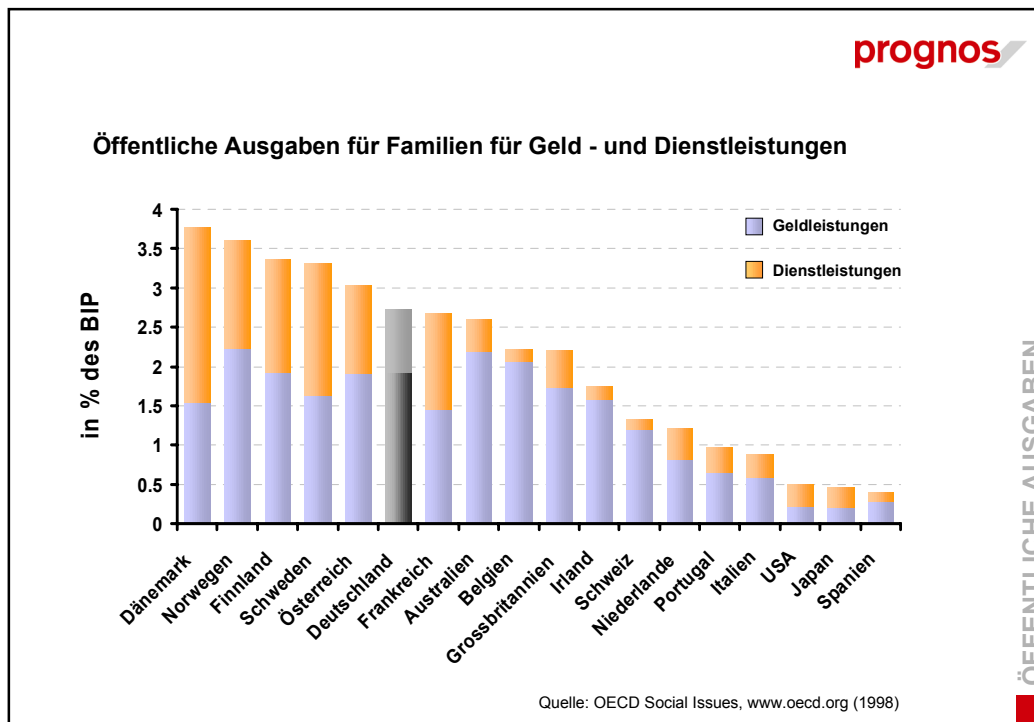
Ein gravierenderes Defizit besteht in Deutschland bei der Betreuung von Kleinkindern unter drei Jahren. Nur jedes zehnte Kleinkind besucht eine entsprechende Einrichtung; dominierend ist immer noch die Kinderbetreuung durch Mütter im Erziehungsurlaub.

Spitzenreiter bei der institutionellen Kinderbetreuung für Kleinkinder sind Dänemark mit einer Abdeckung von 64%, gefolgt von den USA, Schweden, Kanada und Neuseeland mit jeweils über 40%. Generell lässt sich beobachten, dass die Kinderbetreuung außerhalb der Familie an Verbreitung gewinnt und auch qualitativ aufgewertet wird.

Während Angebote für über drei Jahre alte Kinder in den meisten Staaten überwiegend öffentlich finanziert werden, finden sich bei den kleineren Kindern vielfältige Finanzierungsformen. Sowohl privat organisierte und finanzierte Systeme wie in den Niederlanden und Großbritannien, in Teilen von Kanada und den USA als auch überwiegend öffentlich finanzierte Systeme wie in Skandinavien erreichen hohe Abdeckungsquoten. Dem Problem, dass privat finanzierte Systeme eher zu höheren Kosten für die Eltern – und dadurch zu einer geminderten Erwerbsneigung der Mütter – führen, wird beispielsweise in Kanada und Großbritannien durch steuerliche Absetzmöglichkeiten bzw. Steuergutschriften begegnet; auch in Deutschland besteht mittlerweile diese Möglichkeit.

Öffentliche Ausgaben für Familien

Bei den öffentlichen Ausgaben für Familien wird zwischen Aufwendungen für Geld- und für Dienstleistungen unterschieden.



Man sieht, dass Deutschland nach dieser Berechnung mit Ausgaben in Höhe von 2,7% des BIP auf dem sechsten Rang der Vergleichsländer liegt und damit ein überdurchschnittliches Niveau aufweist. Mehr Ressourcen brachten Österreich und die skandinavischen Staaten auf. Dänemark als Spitzenreiter erreichte einen Wert von 3,8% des BIP.

In Deutschland verteilt sich das familienpolitische Budget zu rund zwei Dritteln (71%) auf Geldleistungen wie das Kindergeld und zu einem Drittel (29%) auf Dienstleistungen. Der Anteil der Dienstleistungen, d.h. vor allem der Aufwendungen für Kinderbetreuungseinrichtungen, gehört damit zu den niedrigeren im internationalen Vergleich. In Dänemark etwa werden 59% der Ausgaben für Dienstleistungen getätigt.

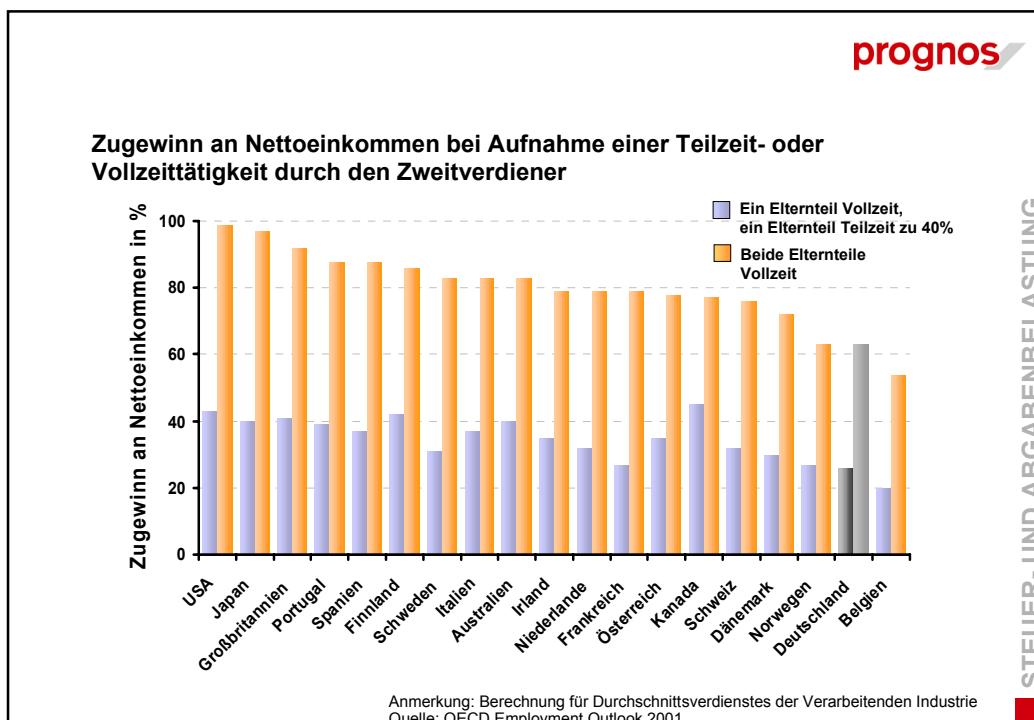
Die Deutsche Bundesbank hat mit einer sehr umfassenden Definition des "Familienbudgets" errechnet, dass in Deutschland die öffentlichen Ausgaben bezogen auf das BIP in den Jahren 1995-1999 angewachsen sind (von 7,1% auf 7,6%). Hinter diesem Anstieg verbergen sich in erster Linie die Neuordnung und Erhöhung von Kindergeld und Kinderfreibetrag, die verstärkte Bauförderung für Familien und die Aufwertung von Kindererziehungszeiten. Die Ausgaben für Dienstleistungen haben dem gegenüber nahezu stagniert.

Zugewinn an Nettoeinkommen bei Aufnahme einer Teilzeit- oder Vollzeittätigkeit durch den zweiten Verdiener

Kommen wir nun zu einem kontrovers diskutierten Thema – der Einkommensbesteuerung. Das System der Einkommensbesteuerung kann für Anreize sorgen, die zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch beide Ehepartner oder zur Wahl des Ein-Verdiener-Modells beitragen.

Bei einer gemeinsamen Veranlagung zur Einkommensteuer ist das Ausmaß der Steuerersparnis um so größer, je weiter die Einkommen der Ehepartner auseinander liegen. Allerdings nimmt der Splittingvorteil ab, wenn der Ehepartner mit dem niedrigeren Einkommen seinen Arbeitseinsatz ausdehnt bzw. überhaupt eine Tätigkeit aufnimmt - und der durchschnittliche Steuersatz nimmt überproportional zu. Nach Untersuchungen der OECD fördert die gemeinsame Veranlagung das Ein-Verdiener-Modell bzw. eine nur geringfügige Beschäftigung der in aller Regel weiblichen Zweitverdienerin, während die getrennte Veranlagung zur Ausweitung der Beschäftigung der Ehepartner beiträgt. Es ist zu beobachten, dass immer mehr Staaten zu einer verpflichtenden getrennten Veranlagung übergehen. Deutschland gehört zu den wenigen Ländern, die diesen Schritt noch nicht vollzogen haben.

Die folgende Abbildung veranschaulicht das zusätzliche Nettoeinkommen, wenn zusätzlich zum Erstverdiener der zweite Verdiener eine Teilzeitarbeit im Umfang von 40% oder eine Vollzeitarbeit aufnimmt.



Bei dieser Berechnung handelt es sich jeweils um eine Erwerbstätigkeit mit dem durchschnittlichen Verdienst eines Industriearbeiters. In Deutschland bleiben von einem Zuwachs des Bruttoeinkommens um 40% (Teilzeit) bzw. 100% (Vollzeit) netto lediglich 26% bzw. 63%, jeweils bezogen auf das Nettoeinkommen des ersten Verdieners. Deutschland liegt damit am hinteren Ende des Länderspektrums. Das gegenwärtige System vermindert deutlich die Anreize für eine doppelte Erwerbstätigkeit in der Partnerschaft. Lediglich bei einer geringfügigen Beschäftigung des zweiten verdienenden Partners mildern gesetzliche Regelungen („325 €-Jobs“) diese Problematik zunächst etwas ab. Sobald diese Grenze allerdings überschritten wird, kommen die anreizfeindlichen Regelungen voll zum Tragen.

Ich möchte aber noch darauf hinweisen, dass hierbei weitere Faktoren eine wichtige Rolle spielen. So verzerrt beispielsweise in Deutschland die kostenlose Mitversicherung in der Krankenkasse für nichterwerbstätige Ehepartner das Bild.

Mutterschutz, Elternurlaub und Kindergeld

Bei einem internationalen Vergleich weiterer Leistungen und Rahmenbedingungen nimmt Deutschland eher einen der vorderen Plätze ein. So wird in Deutschland das höchste Kindergeld gezahlt und der längste Elternurlaub gewährt. Die monatlichen Transferzahlungen liegen im Durchschnitt. (vgl. umseitige Übersicht)

Die skandinavischen Länder haben einen längeren bzw. gleich langen Mutterschutz, aber dafür einen kürzeren Elternurlaub, der höher dotiert ist. Dies macht ein längerfristiges Ausscheiden der Mütter aus dem Erwerbsleben weniger attraktiv.

Mutterschutz, Elternurlaub und Kindergeld in Europa 2001				prognos
Land	Mutterschutz in Wochen vor & nach Geburt	Elternurlaub in Monaten	Transferleistung im Elternurlaub in € pro Monat	Kindergeld für erstes Kind in € pro Monat
Belgien	7 + 8	3 (oder 6 als Teilzeit)	536	68
Dänemark	4 + 24 (zusätzl. 2 für Väter)	10 Wochen (zus. 2 für Väter)	Max. 395 je Woche einkommensabh.	131 - 94 Altersabhängig
Deutschland	6 + 8	36	307 max. 2 Jahre, 460 für 1 Jahr	154
Frankreich	6 + 10 (zusätzl. 3 Tage für Väter)	36	Keine beim ersten Kind	151 (0-3 Jahre, nach Bedürftigk.)
Großbritannien	18 bis max. 40 2 für Väter	13 Wochen (max. 4 pro Jahr)	Keine	100
Irland	4 + 4	14 Wochen	Keine	44
Italien	8 + 12	10 (11, wenn Vater 3 nimmt)	30% des letzten Einkommens	Einkommensabh.
Niederlande	4-6 + 10-12 insg. 16	13 Wochen	Keine	53 - 76 Altersabhängig
Norwegen	12 + 39 (zus. 4 für Väter)	42-52 Wochen (zus. 4 für Väter)	80% des letzten Einkommens	103
Österreich	8 + 8	24	436 für 30 Monate Mit Vater 36 Mon.	105 - 124 Altersabhängig
Portugal	16 insg.	6	Keine	Einkommensabh.
Finnland	17,5 (zus. 1 für Väter)	6, zus. 2 Wochen für Väter	60-70% des letzten Einkommens	90
Schweden	12 (zus. 2 für Väter)	18 (2 Monate exkl. für Väter)	80% des Eink. für 390 Tage	99
Schweiz	8 nach Geburt	0	Keine	95 - 140 je nach Kanton
Spanien	16 insg.	36	Keine	25

MUTTERSCHUTZ, ELTERNURLAUB, KINDERGELD

Beispiele guter Praxis aus Schweden und Dänemark

Welche Faktoren und Faktorengflechte sind nun dafür ausschlaggebend, dass eine hohe Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden kann? Betrachtet man – wie im bisherigen Teil meines Vortrags – die einzelnen Kriterien für sich, so zeigt sich ein recht uneinheitliches Bild. Ich möchte daher im folgenden auf die Regelungen in Schweden und Dänemark näher eingehen. In beiden Ländern sind die Frauenerwerbsquoten vergleichsweise hoch, ebenso wie die Vollzeittätigkeit von Müttern – auch von Müttern kleinerer Kinder. Zudem – auch wenn ich auf diesen Zusammenhang nicht näher eingehen möchte – weisen diese Länder recht hohe Geburtenraten auf. Worin liegen also die Unterschiede zu Deutschland?

In Dänemark wird wie in Deutschland ein recht hohes Kindergeld gewährt. Das Erziehungsgeld fällt mit maximal 395 € pro Woche großzügiger aus, ist allerdings auf 10 Wochen befristet, was ein längerfristiges Ausscheiden der Mütter aus dem Erwerbsleben weniger attraktiv macht. Dass die Kinderbetreuung vom Gesetzgeber nicht ausschließlich als Sache der Mutter angesehen wird, wird durch eine spezielle Regelung deutlich: Zwei zusätzliche Wochen des Elternurlaubs stehen ausschließlich dem Vater zu. Dänemark ist darüber hinaus zur getrennten, partiell individualisierten Besteuerung der Ehepartner

übergegangen, wobei Kinderbetreuungskosten nicht berücksichtigt werden, aber noch gewisse Steuererleichterungen für Alleinverdiener gewährt werden.

Vor allem aber wird in Dänemark dank entsprechender gesetzlicher Verpflichtungen eine wesentlich umfassendere Kinderbetreuung als in Deutschland erreicht. Für Eltern besteht ein Anspruch auf einen Platz in einer Kinderkrippe bzw. einem Kindergarten, der ihnen innerhalb von vier Wochen bereit gestellt werden muss. Die Eltern beteiligen sich an den anfallenden Kosten für die Kinderbetreuung in Abhängigkeit ihres Einkommens; auf diese Weise werden etwa 20% bis 30% der Kosten abgedeckt. Die Betreuungseinrichtungen, die sich überwiegend in kommunaler Trägerschaft befinden, gelten hinsichtlich ihres Qualitätsniveaus als vorbildlich, wozu neben hohen Qualifikationsanforderungen an das Personal auch ein günstiges Betreuungsverhältnis – auf eine Betreuungsperson kommen in einer Krippe drei Kinder, im Kindergarten sechs bis sieben – beiträgt.

In Schweden ist das Steuerrecht noch konsequenter individualisiert worden als in Dänemark. Die relative hohe Einkommensteuer in Schweden führt in Verbindung mit der individuellen Besteuerung zu einem relativ geringen Nettoeinkommen des ersten Verdieners. Somit besteht nicht selten die ökonomische Notwendigkeit für ein zweites Einkommen in einem Paarhaushalt. Dies dürfte – in Verbindung mit einem ausgebauten System der Kinderbetreuung – dazu beigetragen haben, dass mehr als die Hälfte aller Frauen in Paarhaushalten mit Kindern Vollzeit arbeiten. Knapp zwei Drittel aller Kinder zwischen ein und sechs Jahren werden öffentlich betreut, weitere elf Prozent durch private Tagesmütter. Ähnlich wie in Dänemark besteht auch in Schweden für Kinder zwischen einem und zwölf Jahren ein Anspruch gegenüber den Kommunen auf Bereitstellung eines Betreuungsplatzes. Die Qualität der Betreuung wird ebenfalls durch hohe Qualifikationsanforderungen an das Betreuungspersonal und ausgewogene Personalschlüssel gewährleistet.

Von den Nachbarn lernen

Im internationalen Vergleich der Beschäftigungsquoten der Frauen nimmt Deutschland einen der hinteren Ränge ein, während die skandinavischen Länder führend sind. Dabei sind, wie ich darzulegen versucht habe, die Voraussetzungen für eine höhere Beschäftigungsquote in Deutschland keineswegs durchgängig ungünstiger als in anderen Ländern.

Vielmehr zeichnet sich ab, dass eine ausgewogene Mischung familienpolitischer Regelungen über den Erfolg entscheidet. Und damit komme ich wieder auf meine etwas flapsige Behauptung aus dem Vortragstitel: Der Mix macht's !

So sind die Regelungen des Mutterschutzes, des Erziehungsurlaubs (Elternzeit) sowie der staatlichen Transferleistungen (Kindergeld) in Deutschland im internationalen Vergleich großzügig. Ausbaufähig sind dagegen insbesondere die Maßnahmen zur (Re-)Integration der Mütter in den Arbeitsmarkt. Zum einen sind die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter drei Jahren in Deutschland unterentwickelt, zum anderen sind die Anreize für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit durch den zweiten Elternteil im deutschen Steuersystem nicht besonders stark - insbesondere jenseits einer kürzeren Teilzeittätigkeit.

Ein zentraler Grund hierfür liegt in der gemeinsamen Veranlagung zur Einkommensteuer, ein weiterer in der nach wie vor bestehenden Steuerfreiheit einer geringfügigen Beschäftigung von verheirateten Zweitverdienern. Zusammen mit der gegenwärtigen Ausgestaltung des Erziehungs- und des Kindergeldes stellt dieses System einen Anreiz für Mütter dar, über einen längeren Zeitraum aus dem Berufsleben auszuscheiden.

Die skandinavischen Länder erreichen höhere Erwerbs- und Beschäftigungsquoten der Frauen bei überwiegender Vollzeitätigkeit und gleichzeitig höhere Geburtenraten als in Deutschland. Sie sind damit Vorbilder für eine Politik, welche gleichermaßen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die stärkere Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt anstrebt.

Eine letzte Bemerkung möchte ich noch zur Rolle der Unternehmen machen: Eine Vielzahl von Studien hat auf die zentrale Rolle von flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und anderen Maßnahmen – und damit auf die zentrale Bedeutung des Engagements der Unternehmen – hingewiesen. Allerdings ist ein familienfreundliches Engagement der Arbeitgeber bislang in keinem Land eine Selbstverständlichkeit; die Verbreitung derartiger betrieblicher Regelungen scheint auch weitgehend unabhängig vom Umfang der jeweiligen nationalen Familienpolitik zu sein. Diejenigen Unternehmen, die bereits eine familienfreundliche Personalpolitik praktizieren, nennen dafür eher Gründe jenseits eines altruistischen sozialpolitischen Engagements: Eine familienfreundliche Personalpolitik bietet nicht unerhebliche Wettbewerbsvorteile – zwei Beispiele für Unternehmenserfolg durch Familienfreundlichkeit werden wir in den folgenden Vorträgen hören.

John Steele

British Telecom (UK)

A Fine Balance

Good morning.

I am delighted to be here today talking to an audience of fellow business leaders – leaders of organisations both large and small, across all industries and from all over Europe.

I am passionate about the subject that we are here to discuss – how BT has harnessed communications technology to enable new family friendly ways of working, creating an agile business and balanced lives for our people.

This is not just about wiring up everything and everybody, and then carrying on as usual.

It's much more than that.

It's all about breaking down barriers – barriers of time and distance –between organisations and the people they serve, between companies and their customers, between buyers and sellers and, crucially, the barriers that exist within organisations, between departments, functions and colleagues.

It's about people and about technology, about the relationship between the two and about getting the best from both. It's about getting the balance right.

If we are simply driven by technology, we are likely to end up just doing the things we do now. And although we will be doing them faster, and at lower cost, we will have failed - because we won't have harnessed the full potential that our own technology has to make all of our working and home lives more fulfilling.

After all, work is now something we do – not somewhere we go.

This is not necessarily a comforting prospect for those people who look upon new technologies as a threat.

However it is not new technology that threatens our future prospects - but old attitudes.

So what are the benefits that I will be talking about ?

Some are obvious. Businesses and other organisations can locate where they want to, rather than near sources of power or transportation. In fact, they can locate where their customers are, and where there are people who need jobs, even if these people are working from their own homes!

Organisations can reduce any harmful impact they make on the environment. For example, the Royal Automobile Club predicted last year that telecoms will cut commuter traffic by a fifth over the next decade; that information technology will reduce lorry use by a fifth and that Internet shopping will reduce shopping trips by six per cent.

Technology also encourages the inclusion of many groups of people for whom traditional employment patterns are unsuitable. The information society is not an exclusive club. It opens doors rather than closing them.

For example, technology enables people with disabilities to participate, creating virtual voices through synthesisers, hearing through typetalk and presence through the use of avatars . It frees up people for whom mobility is a problem – they don't have to travel to work – work can travel to them. And the same is true for people who have commitments that keep them at or close to home – parents with young children for example or people who care for elderly relatives.

At BT, we're clear that we are attempting nothing less than the complete transformation of the way the company runs, the way we communicate, the way we work together, getting rid of as much bureaucracy and unnecessary control as possible.

In future, for BT read Broadband BT, an e-BT full of empowered people who deliver vastly improved customer service.

There is no doubt that this transformation is underway, we already have over 5,000 home-based workers, tens of thousands of nomadic workers and millions of customers who either already do or soon will, work in this way.

But what is balance?

It is about creating the trust between an organisation and its people that enables both to benefit from the enormous diversity of working arrangements demanded by today's customers. These customers demand that businesses provide services when they need them and if you are not ready to do business at that moment someone else will! In this environment there is no doubt that on-demand access to your products and services IS competitive advantage.

And all of this implies a new type of relationship between people and their managers. The manager is no longer there to command and control. Indeed, with teleworking, managers are not there at all for most of the time!

The managers role is to support, encourage, coach, understand and, perhaps above all, trust their people.

Success is not a given. But, if we

- Have a clear and compelling strategy,
- motivate our people to grasp the opportunities,
- support and encourage them through the inevitable difficulties,
- give them access to appropriate technology
- and then, above all else, trust them to deliver their best,

then we will create a diverse and sustainably successful business

In November last year I accepted, on behalf of BT, the coveted UK Employer of the Year trophy. Winning UK Employer of the year was a proud moment for us... A welcome recognition of the important steps we have already taken on our journey to becoming an agile business, a business that prospers through the commitment of a truly flexible workforce.

It was also a daunting moment. The award put our work-life policies and their implementation very much in the public domain. We are proud of what we have achieved to date and are confident that our policies can stand the scrutiny. But we are also very conscious that we are merely on the way to work-life balance. There are still plenty more

challenges on the journey ahead. Now, we will be meeting those challenges in the spotlight.

By sharing our experiences today, I hope I will provide some of the insights that will help you in developing your own approach to work-life balance, one that is right both for your organisation and for your people.

Let me first, list the arguments for embracing work-life balance at their simplest.

- It's good for your people
- It's good for your business
- It's good for the communities in which you do business

Our own commitment started in earnest some 15 years ago when we introduced our first homeworkers. Our most recent initiatives have formalised and accelerated that commitment:

- our Freedom to Work policy, launched in 98, offers individual employees a formal means to redesign their attendance patterns, so that they can balance their personal and professional lives. It quite literally does give them the freedom to choose any combination of working pattern and location focussing solely on the delivery and quality of the desired output.
- the BT Academy, launched a year later, delivers learning options to our 100,000 plus people via the BT intranet, when they want it
- last year we launched BT Newstart – a planning tool that enables people to work with their managers to adapt their careers in the light of work and life changes
- last year, too, we piloted Self Motivated Teams among 3,000 of our customer service engineers. The scheme enables them to increase their earnings by generating revenue rather than working overtime and for us to reward performance and not attendance. Early results are very positive with on average engineers working two hours less per week but delivering productivity gains of 5 per cent and quality of service improvements of 8 per cent. This is productivity at it's most essential, at the

customer face, with an additional 5 per cent of our customers having their provision and repair requirements met when they need it.

All these initiatives have, of course, benefited our people. They have also delivered financial benefits to BT, which I will come on to in a moment. But, first, let's consider the catalysts for change at BT and the impact our flexible working initiatives have had on our people.

- We are BT so, of course, the first catalyst has to be technology. The sheer possibilities presented by the extraordinary advances in our ability to communicate globally... with one person or millions... at any time of the day or night... seven days a week... every day of the year. Technology is getting lighter, quicker, wireless, integrated, very personal. It is no longer necessary for all your people to come together to work in a centralised or even a dedicated workplace. Presenteism becomes an anachronism. Technology frees us to be far more imaginative about how and where we structure our teams.
- The second catalyst is the continuing challenge of skills shortages. The technology sector, as much or more than any other, has felt the damaging effects of the war for talent. We have had to rethink recruitment and retention strategies. We need to hire the best, keep the best and ensure the best stay the best by continuously updating their skills - so that they can respond to our customers ever changing demands.
- Next on the list is our responsibility as an employer (and this is as true for small companies as it is for large ones) and our responsibility to the wider community. Companies must consider their power to benefit or damage society. The relationship is a symbiotic one, since society's members are our employees and our customers and as a leading communications business we feel a special obligation to liberate and not devour personal time. Freeing our employees to help create a society that is thriving, in good health and full of enthusiasm for new things has got to be good for all our businesses.

- It is also important to bear in mind the power of public opinion to make or break companies. Reputation is the consumer's search engine.
- Finally, the City is leading the way to greater social responsibility. Over 87 per cent of the UK's top 500 pension funds take social responsibility into account when making investment decisions.

So the catalysts are all powerful in their own right:

- The advances in technology
- The war for talent
- Our responsibility to society as a whole
- The power of public and consumer opinion
- The power of the city

Earlier, I listed the arguments for embracing work-life balance.

It's good for your people

It's good for your organisation

It's good for the communities in which you do business.

Turning, for a moment, to the impact that work/life strategies can have on individuals.

It is clear, that the healthiest, happiest and most productive employee is the 'whole' employee – the one who has an active and interesting life outside work as well as opportunities for development at work. Their increased productivity can be measured: let me give you a preview of the figures I will be taking you through in a moment: we have achieved productivity gains of up to a staggering 31 per cent.

Most people need or prefer a degree of flexibility about the way they work. Everyone who works will have some other kind of responsibility outside work, starting with themselves and their own well-being. They may have young children they want to care for themselves before or after school, dependent relatives, local community projects they want to support or just a love of gardening.

So, I want to emphasise an important principle for BT: the employee's reasons for wanting to make changes to their working hours or place of work are not material. They may want to go back to university on Fridays, care for an elderly parent every afternoon, learn to fly, or just chill out in front of the TV. They may find travelling difficult because of poor public transport provision or because of disabilities. It is important to value all reasons, from the vital to the desirable. In the end, their reasons are their own. Our shared responsibility is to come to a flexible arrangement that is right for them AND right for our business.

In that way we are all winners.

- We can attract people who might not otherwise be free to work, such as carers and people with disabilities
- We can retain parents who want to work AND spend a good proportion of their time with their children
- We free up those with outside interests to pursue those interests – sports, hobbies, community activities, further learning
- We get all our people's energy focused on innovative solutions in a constantly changing world
- We can attract young people who are increasingly unwilling to 'sign their lives away' - they retain their sense of freedom while laying the foundations for their working lives. And we benefit from their fresh talent.
- And, as our needs and our employees' needs change we now have a model that ensures that together we can continue to adapt the arrangements which will ensure that this mutual benefit continues.

So, it's good for the people.

It is also demonstrably good for business. By their nature the 'people' case can feel a bit intangible so, let me now turn to just a few of the tangible financial and commercial benefits that we have experienced.

- A more talented workforce
- A more flexible and responsive workforce
- Improved retention
- Reduced recruitment and training costs
- Reduced absenteeism
- Improved productivity
- Happier customers
- Reduced overheads

It may seem a lot to promise from one initiative, but the logic is clear. If we want to derive maximum value from our investment in our people, then we must constantly seek out new ways to enable them, all of them, to deliver to their full potential. Before my enthusiasm runs away with me! Let me bring you back to some of the hard financial realities with a few statistics from our own experience.

- Over 5200 BT employees now work at home. In each case, it costs about £2000 to set them up with laptop, virtual number, mobile, scanner, printer and ISDN link. But the return is immense since every desk we don't use saves £6000 representing an annual real estate saving of over £31m per year and more than £230m to date. Thinking flexibly about our newly rationalised property portfolio, led us to sell it to a specialised company on lease-back, releasing £2.38 billion of capital into the business.
- Because our employees are travelling less, they are using less petrol. As well as saving their time and reducing our impact on the environment, we save 12 million litres of fuel a year, which equates to almost £10 million.
- Homeworker productivity gains of up to 31 per cent – so far!

- 98 per cent of women who leave BT for maternity leave now come back – one of the highest rates recorded or put more simply 500 people whom we have not had to replace saving over £3m in recruitment and induction costs alone.
- Absenteism is down to 3.1 per cent, compared to a UK average of 8.5 per cent and we know that we can still do better.
- The Health and Safety Executive estimates that one in five people in the UK suffers from high levels of work-related stress perhaps unsurprising when you consider that the UK still works the longest average hours in Europe. It also estimates that 6.7million working days at a cost of £6.5billion are lost in Britain each year. Leading medical advice is that one of the key elements in preventing stress in the first place is achieving a sensible work/life balance. As a responsible employer, we have recognised the role we have to play in minimising the unnecessary pressures on our people. Our portfolio of work/life balance solutions, 'Achieving the Balance', is available to all BT people via the BT Intranet. It holds details of the many initiatives we have developed to help our people adjust their pattern of working and reduce the amount of pressure in their daily lives. (John – mental health problems last financial year accounted for 16% of absence or 230k days and 16% of all IH Retirements costing £30m)
- Our customers tell us they are happier: we have been able to extend our productive hours to help meet the demands of the 24 x 7 marketplace. So our customers benefit from better service and quicker responses to their enquiries.

I hope you will agree that both the people arguments and the business arguments are compelling.

Finally, looking to the future, imagine what the societies in which we do business would look like if the majority of people worked flexibly?

Imagine:

- Inclusive employment with opportunities for all diminishing the war for talent
- Less commuting, less business travel and hence less pollution and reduced costs
- Dormitory towns bustling on week-days reducing crime and vandalism
- More involvement by more people in community and charity work
- Improved health, a less pressurised NHS and reduced absence costs
- Really, we can go as far as our imagination will let us.

So, forgive my enthusiasm, but when you can see the all-round benefits for your business and your people with no downsides, other than the initial effort to get it started, it's difficult to restrain enthusiasm. After all, we don't very often find win, win , win solutions!

I do hope that today will see you progress your own journey's along this winning path.

Thank You.

**Personalpolitik der Novartis AG im Rahmen
der wenig reglementierten staatlichen
Familienpolitik der Schweiz**

Dr. Robert A. Ettlín - Leiter Pharma Entwicklung Werke Basel

Dr. Martina Schwinger - Leiterin „Diversity“

Novartis Pharma AG, CH-4002 Basel

Übersicht

- **Das Personal der Novartis AG**
- **Das soziale Umfeld in der Schweiz und bei Novartis AG**
 - Gesetzliche Grundlagen zu Gunsten der Familie und zum Schutze der Mutterschaft
 - Sozialpartnerschaft in der Schweiz und bei Novartis AG
- **Angebote zu Gunsten der Familien durch die Novartis AG in der Schweiz (inklusive staatlicher Regelung/Massnahmen)**
- **Akzeptanz der verschiedenen Angebote der Novartis AG**
- **Ausblick** betreffend Familienpolitik und verwandter Gebiete bei Novartis AG
- **Zusammenfassung**

Geldangaben in € (Umrechnung 1.5 CHF = 1 €)

Das Personal der Novartis AG

Personalstruktur allgemein

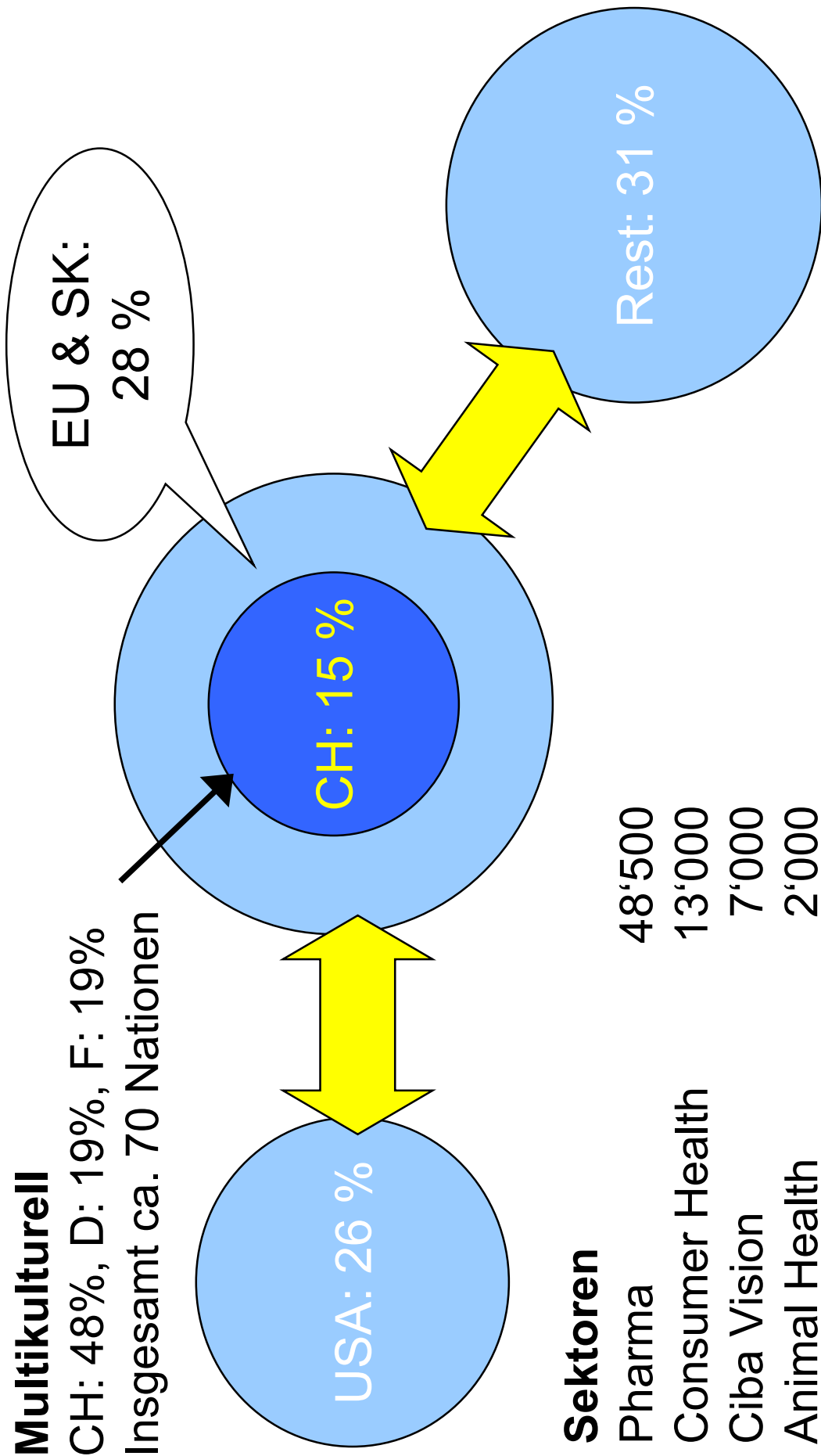
Frauenanteil

Rund 70'000 Novartis Mitarbeitende

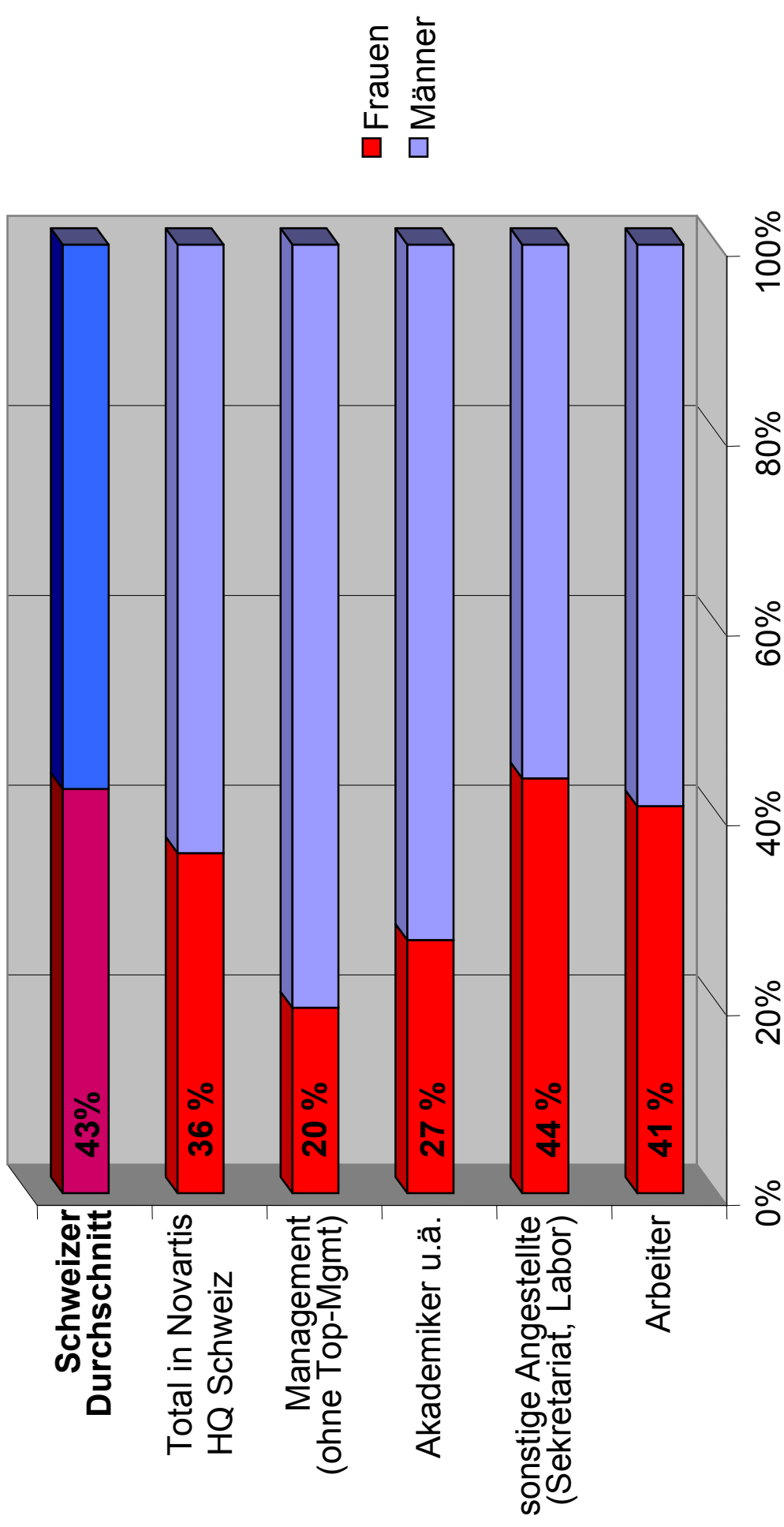
Multikulturell

CH: 48%, D: 19%, F: 19%

Insgesamt ca. 70 Nationen



Novartis HQ Schweiz - Frauenanteil nach Personalkategorie (gemäss Novartis Funktionsstufen)



Das soziale Umfeld in der Schweiz und bei Novartis AG

Gesetzliche Grundlagen zu Gunsten der Familie und zum
Schutze der Mutterschaft

Sozialpartnerschaft in der Schweiz und bei Novartis AG

Gesetzliche Grundlagen zu Gunsten der Familie und zum Schutze der Mutterschaft

- **Föderalistisch und subsidiär** aufgeteilt zwischen Bund, Kantonen (entsprechen den Bundesländern in Deutschland), Gemeinden und privaten Organisationen
⇒ Fragmentierung der Massnahmen
- Bundesverfassung - Art. 116: Bund hat bei der Ausübung seiner Befugnisse die **Bedürfnisse der Familie** zu berücksichtigen: nur wenig genutzt, aber Steuererleichterungen auf Ebene Bund, Kanton und Gemeinde
- Spezifische Regelungen zum **Schutz der (werdenden) Mutter** im Obligationenrecht und im Arbeitsrecht

Sozialpartnerschaft in der Schweiz

- Mitspracherecht gesetzlich geregelt im Mitwirkungsgesetz (1993)
 - Gewählte Arbeitnehmervertretung, Mitspracherechte ziemlich limitiert
- Gesamtarbeitsverträge (entsprechen Tarifverträgen in D)
 - Gibt es im Prinzip **seit** rund 100 Jahren
 - **Zwischen** Arbeitnehmer- und Unternehmerverbänden bzw. einzelnen Unternehmen. Variiert nach Firma, Region und Branche
 - **Regeln** Mitwirkungsrechte, Friedenspflicht, etc.
- Betriebsvereinbarungen wie in Deutschland gibt es in dieser Form nicht

Sozialpartnerschaft bei Novartis AG in der Schweiz

- Gewählte interne Personalvertretungen (PV)
 - **PV-GAV:** vertritt Novartis Mitarbeitende mit einem **Gesamtarbeitsvertrag**
Betrifft rund 30 % der Angestellten im Gebiet Basel
 - **PV-A:** vertritt Novartis Mitarbeitende mit einem **Einzelarbeitsvertrag**
Betrifft rund 70 % der Angestellten im Gebiet Basel
- Personalverbände:
 - Novartis Angestelltenverband
 - Unabhängiges Bündnis
- Gültiger Gesamtarbeitsvertrag
 - Basler Pharma- und Chemieunternehmen
 - Legt u.a. fest das Recht auf **Verhandlungen:** Löhne, Arbeitszeit, Ferien, Entschädigungen bei Personalabbau
Paritätische Mitentscheidung: weitere Anstellungsbedingungen wie Stellenbewertung

Novartis AG: Soziale Verantwortung und Attraktivität als Arbeitgeber

- **Soziale Verantwortung ist Teil** des täglichen Geschäftes:
Novartis hat den **UN Global Compact Vertrag** unterschrieben und sich zu einer nachhaltigen sozialen Entwicklung verpflichtet
- **Die demografische und gesellschaftliche Entwicklung** erfordert angepasste Arbeitsformen, z.B. für
 - den höheren Frauenanteil in der Belegschaft
 - das gestiegene Bedürfnis nach Ausgleich zwischen Beruf und Familie/Freizeit
- Novartis **konkurriert** mit anderen Unternehmen in der EU (und den USA) um qualifizierte Arbeitskräfte
Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein gutes Argument, Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten

Angebote zu Gunsten der Familien durch die Novartis AG in der Schweiz (inklusive staatlicher Regelung/Massnahmen)

Mutterschaftsschutz

Gesetz	Novartis AG
<ul style="list-style-type: none">• Schutzbestimmungen für Schwangere, Wöchnerinnen und stillende Mütter. Arbeitsverbot in den ersten 8 Wochen nach Niederkunft	<ul style="list-style-type: none">• Wie Gesetz
<ul style="list-style-type: none">• Kündigungsschutz während Schwangerschaft bis 16 Wochen nach Niederkunft	<ul style="list-style-type: none">• Wie Gesetz
<ul style="list-style-type: none">• Lohnfortzahlungspflicht (bei Arbeitsunfähigkeit) im 1. DJ nur 3 Wochen, nachher „angemessen“ länger	<ul style="list-style-type: none">• Bezahltter Urlaub 4 Wochen vor und 12 Wochen nach Niederkunft
<ul style="list-style-type: none">• Recht auf Stillen während Arbeitszeit (50% auf Arbeitszeit, falls dazu abwesend)	<ul style="list-style-type: none">• Wie Gesetz

Sonstige Urlaubsregelungen im Zusammenhang mit Elternschaft

Gesetz

- Tageweise (bis zu 3 Tage) Urlaub zur Betreuung kranker Kinder
- kein Anspruch
- kein Anspruch
- kein Anspruch

Novartis AG

- **Tageweise bezahlter Urlaub** zur Betreuung kranker Kinder oder bei unvorhergesehenem Ausfall der Betreuungsperson
- 5 Tage bezahlter **Vaterschaftsurlaub** nach Geburt
- **Bei Adoption:** 2 bis 8 Wochen (je nach Kindesalter) bezahlter Urlaub für Mutter oder Vater
- Bis zu 1 Jahr **unbezahlter Urlaub** nach Geburt / Adoption für Mutter oder Vater

Kinderbetreuung - öffentlich organisiert

- **Kindertagesstätten** für Babies (ab 2. Lebensmonat) bis Vorschulkinder
 - in Basel vom **Kanton finanziell unterstützt**; deshalb Platzvergabe nach definierten, sozialen Kriterien (Alleinerziehende 1. Priorität)
 - Kapazität nicht ausreichend, lange **Wartelisten**
 - **Eltern zahlen** pro Kind und Monat für einen Vollplatz nach Familien-einkommen ab 133 € bis max. € 1550 (ab € 104'000)
 - **Öffnungszeiten** von 6.30 Uhr bis 18.30 Uhr
 - **Spitzenqualität** der Betreuungsleistung
- **Kindergärten** (ab 5. Lebensjahr) / **Schulen**:
 - Kindergärten: vormittags einige Stunden plus 1 - 2 Nachmittage
Schulen: vor- und nachmittags (ca. 2 Nachmittage frei)
 - im allgemeinen **kein Mittagstisch**
 - **keine Kosten**

Kinderbetreuung - durch Novartis AG unterstützt

- Kindertagesstätten
 - 2 eigene Tagesheime plus Kontingente in weiteren Heimen (z.T. Englisch sprachig) für zur Zeit etwa **100 Kinder**
 - **Kosten für Eltern** wie bei kantonalen Heimen (einkommensabhängig)
 - **Kapazität** zur Zeit ausreichend (2002 wurde das zweite eigene Heim eingeweiht)
- Kindergärten und Schulen:
 - Zeitlich begrenzte finanzielle **Unterstützung** von Mitarbeitenden aus dem fremdsprachigen fernerem Ausland für private Ganztageschulen und Kindergärten

Novartis AG ist der wichtigste Träger der International School in Basel, die zur Zeit von über 200 Kindern von Novartis MitarbeiterInnen besucht wird.

Finanzielle Leistungen zu Gunsten der Elternschaft durch Novartis AG

Gemäss Gesamtarbeitsvertrag der Basler Pharma- und Chemieunternehmen

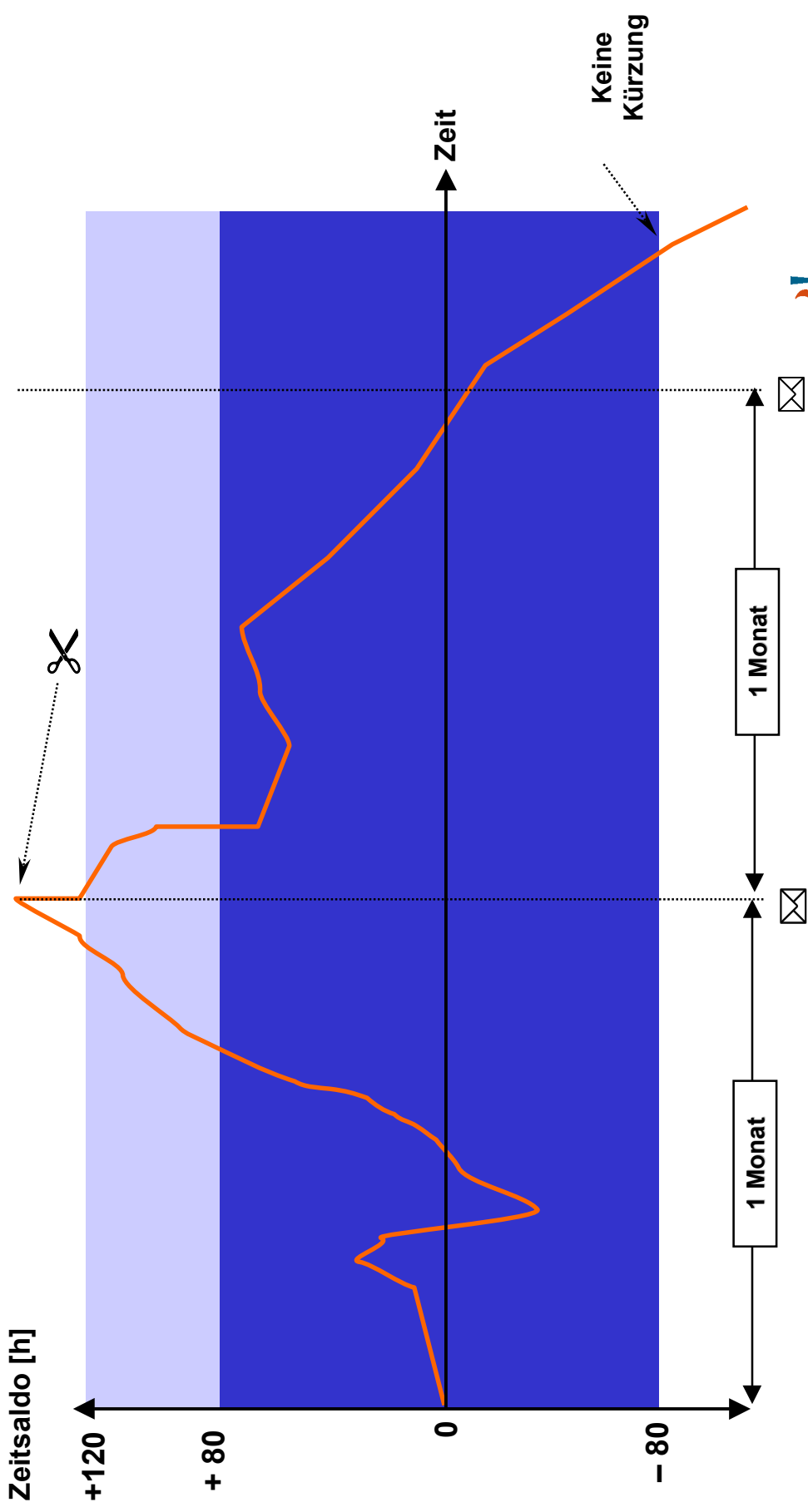
- **Familienzulage** (pro Familie) netto € 80.- (x 13)
- **Kinderzulage** (pro Kind bis 16 Jahre) netto € 133.- (x 13)
- **Ausbildungszulage** (pro Kind bis max. 25 Jahre während der Ausbildung) netto € 133.- (x 13)

Parlamentarische Initiative zur Vereinheitlichung und Erhöhung der Kinder- / Ausbildungszulagen auf € 133 in der gesamten Schweiz in Bearbeitung

Reisechecks, erhältlich mit 20 % Rabatt

- für Familie € 534 (Alleinerziehende: € 400)
- zusätzlich pro Kind € 267

Flexible Arbeitszeit mit elektronischer Zeiterfassung
Kompensationstage in Absprache mit Vorgesetztem und Team nicht limitiert
Überzeit auf separatem Zeitkonto, wenn angeordnet



Alternative Arbeitsmodelle bei Novartis AG

- **Teleworking**
 - **Arbeit von zu Hause**, im allgemeinen über „remote access“
 - Beträgt in der Regel **20 - 40 %** der vereinbarten Arbeitszeit
 - Standardisierter Prozess und „Vertrag“
- **Teilzeitarbeit**
 - Volles Pensum entspricht einer Wochenarbeitszeit von **40 Stunden**
 - Prinzipiell **auch für Management-Positionen** möglich (hier z. Zt. aber nur von 2 % der Manager praktiziert)
 - In der Praxis liegen **60 %** der Teilzeitpensen **über 28 Wochenstunden**
 - Von den Novartis Angestellten der Region Basel arbeiten **12 %** teilzeit, davon sind **88 % Frauen**; d.h. **etwa jede 3. Frau** arbeitet teilzeit

Weitere Dienstleistungen der Novartis AG, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erleichtern

Auf dem Werkgelände sind verfügbar

- **Personal-Restaurant**, auch für Angehörige und Freunde
- **Einkaufsmöglichkeiten**
 - Novartis Shops u.a. mit Drogerieartikeln, Medikamenten, gewissen Haushaltsartikeln
 - On-line Shopping mit Lieferung ins Werkareal z.B. für Lebensmittel, CD, Blumen
- Ablage für **chemische Reinigung** von Kleidern
- **Fitness-Studio** (kostenpflichtig)
- **Mitarbeiterkonto** mit Geldautomaten in CHF und €

Akzeptanz der verschiedenen Angebote der Novartis AG

Nutzung der Angebote - Arbeitszeit

- Die Flexibilität durch „**Novatime**“ wird von allen MitarbeiterInnen genutzt und geschätzt
- Die Nutzung der **Telearbeit** steigt langsam, aber stetig: keine konsolidierte Statistik; kurzzeitige Telearbeit auch ohne Zusatzvertrag praktiziert
- Der prozentuale Anteil der Angestellten, die **teilzeit arbeiten**, stagniert
 - In einem globalen und komplexen Unternehmen wie Novartis bestehen viele Interaktionen, die intensive Kommunikation zwischen den einzelnen Mitarbeitenden erfordern → Teilzeitarbeit benötigt sehr gute Organisation und Koordination
 - Gegenwärtige Arbeitskultur belohnt (unbewusst) immer noch Anwesenheit

Nutzung der Angebote - Kinderbetreuung

- Die Nachfrage nach Plätzen für **Babies und Kleinkinder** in den nahe der Firma gelegenen Kindertagesheimen ist gross
- Sobald die Kinder **grösser** werden, überwiegt der Wunsch nach Betreuung in der Nähe des Wohnortes
 - ➔ **Tendenz zu individuellen, dezentralen Lösungen (z.B. private Tagesmutter), die von den Eltern ein hohes Mass an Organisation verlangen**
- Kinderbetreuungskosten sind **steuerlich nur sehr begrenzt absetzbar** (in den Kantonen wie auch für die deutschen Grenzgänger): Wenn 2 oder gar 3 Geschwister ganztags in einem Tagesheim betreut werden, ist dies ökonomisch kaum tragbar

Ausblick betreffend Familienpolitik und verwandter Gebiete bei Novartis AG

Neue Initiativen

- Erhöhung der Akzeptanz und optimale Nutzung von **flexiblen Arbeitsmodellen** inkl. Teilzeit für Fach- und Führungskräfte (auch Männer!) unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Notwendigkeiten
- Evaluation weiterer Möglichkeiten, die Mitarbeitenden in ihrem **Balanceakt zwischen Beruf und Familie** zu unterstützen.
Insbesondere “sich Zeit für die Familie nehmen“ soll nicht nur geduldet, sondern voll anerkannt sein
- **Erhöhung des Frauenanteiles insbesondere in Kaderpositionen**
 - **WIN Projekt:** Women into Industry. Mentoring Programm für Hochschulabsolventinnen (2. Jahr; gegenwärtig nur Uni Basel)
 - **Diversity Programm:** beinhaltet auch gezielte Förderung von Frauen im Betrieb, z.B. durch Mentoring, Coaching, Networking, etc.
- **Campus Projekt** mit verbessertem Angebot für die täglichen privaten Bedürfnisse

Campus Projekt für Basler Werkareal St. Johann



Transformation des früheren
Produktionsstandortes in einen
Campus des Wissens

Kollokation der Funktionen, die
interdisziplinär oft zusammen-
arbeiten zur Erleichterung der
Interaktion

Grünzonen, die zum Verweilen
einladen

Läden, Post, Gaststätten etc.
entlang der zentralen Strasse

Zusammenfassung

- **In der Schweiz, verglichen mit andern europäischen Ländern**
 - Arbeitnehmende haben geringere Mitspracherechte in Firmenangelegenheiten
 - Es existieren weniger strenge gesetzliche Anforderungen an eine familienfreundliche Personalpolitik der Arbeitgeber
- Arbeitnehmende kommen bei Novartis AG in den Genuss von sozialen und andern **Leistungen** für Kinder und die Familie **allgemein, die deutlich über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen**
- **Dieses Engagement ist ein wichtiger Teil der Sozialpartnerschaft** mit den MitarbeiterInnen und ein Instrument, um gute MitarbeiterInnen anzuziehen und in der Firma zu behalten

Prof. Dr. Hans Bertram
Humboldt-Universität zu Berlin

Aufgaben und Chancen der Familienpolitik*

Inputreferat

1. Zur Vielfalt familiärer Lebensformen

Das Statistische Bundesamt weist für 1990 1,5 Mio. Familien mit einem Elternteil aus. Ein Jahr später springt diese Zahl auf 2,1 Millionen, da nun auch die neuen Bundesländer in die Statistik integriert sind. Dieser deutliche Anstieg macht klar, warum es heute sinnvoll ist, von der Vielfalt familiärer Lebensformen in Deutschland zu sprechen. In der alten Bundesrepublik hatte man sich angewöhnt, von **der** Familie zu sprechen, weil sich im statistischen Durchschnitt seit 1957 weder die Zahl der Familien (10,6 Mio.) oder die Zahl der unterschiedlichen Familienformen, noch die Zahlen für Familie mit einem und zwei Kindern wesentlich geändert haben. Lediglich die Zahl der 3-, 4- und Mehr-Kinder-Familien war deutlich zurückgegangen, was wesentlich den Geburtenrückgang erklärt. In dem Prozess der notwendigen neuen Zusammenfassung der amtlichen Daten ab 1991 wurde ein Phänomen deutlich, das in den Jahren zuvor in der Bundesrepublik selbst kaum eine Rolle gespielt hatte: Familiäre Lebensformen variieren nicht nur zwischen den neuen und den alten Bundesländern, sondern auch innerhalb der alten Bundesländer. In Städten wie Bremen, Hamburg und Berlin liegt der Anteil der Familien an allen Haushalten zwischen 17 und 20 Prozent, in den ländlichen Regionen in Niederbayern, Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen hingegen bei über 60 Prozent. Die gleichen Variationen finden wir zwischen den Familien mit zwei Eltern und einem Elternteil. Die Einelternfamilien konzentrieren sich in den großen norddeutschen Städten, so daß Bremen und Rostock sich ähnlicher sind als Regensburg und Bremen. In Berlin leben 3 Prozent der deutschen Kinder, aber der Anteil der von der Sozialhilfe abhängigen Kinder ist hier mit 6 Prozent

* Erweiterte Fassung eines Referates beim SPD-Forum Familie mit dem Thema: Familie, Ökonomie und kindliche Entwicklung. Einige Trends familiärer Lebensformen und kindlicher Sozialisation.

doppelt so hoch. Daher kann Familienpolitik wie unter anderem auch für die Frage der öffentlichen Betreuung von Kindern bis zum Schulalter nicht überall die gleichen Lebensbedingungen und familiären Lebensformen unterstellen. Wenn auch die überwältigende Mehrheit aller Kinder mit zwei Eltern aufwächst, gilt das eben nicht in allen Regionen in gleicher Weise. Nur solche sozialpolitischen Konzepte lassen sich erfolgreich durchsetzen, die diese Vielfalt berücksichtigen.

2. Zur ökonomischen Situation von Familien mit Kindern

Heute ist ein Familienhaushalt mit Kindern auf zwei Einkommen angewiesen. Das ist keine spezifisch deutscher Trend, sondern gilt weltweit für hoch entwickelte Industrieländer von den USA bis Frankreich. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der zunehmenden Erwerbsquote gerade der 35- bis 45jährigen verheirateten Frauen mit Kindern wider, die seit Mitte der sechziger Jahre kontinuierlich gestiegen ist und sich kaum noch von der der Männer unterscheidet. Ihr Beitrag zum Familieneinkommen liegt zwischen 25 und 45 Prozent, auf die kaum verzichtet werden kann. Makroökonomisch ist diese Entwicklung wesentlich durch den Wandel von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungsgesellschaft seit Anfang der siebziger Jahre zu erklären. Weltweit wurde dieser Wandel dadurch bewältigt, dass junge, qualifiziert ausgebildete Frauen Positionen übernahmen, die von den Männern mit ihrer andersartigen Qualifikation nicht ausgefüllt werden konnten. Dieser Prozess wird weitergehen: Sowohl in den USA wie in Deutschland überflügeln die jungen Frauen die gleichaltrigen Männer in den weiterführenden Bildungseinrichtungen. Folgerichtig geht das amerikanische Bureau of Census davon aus, dass die Frauenerwerbsquote auf Dauer vermutlich die der Männer übersteigen wird. Konsequentermaßen benötigen Familienhaushalte auf Dauer diese zwei Einkommen; gleichzeitig ist die ökonomische Situation von Familien nur dann gewährleistet, wenn beide Elternteile zusammen mehr Zeit am Arbeitsmarkt verbringen als im Modell des Familienernährers der Mann allein. Bei rund 70 gemeinsamen Arbeitsstunden am Arbeitsmarkt ist die Koordination von Arbeit, Familie und Freizeit ein ganz anderes Problem als bei lediglich 40 bis 45 Stunden eines der beiden Elternteile.

3. Die Auflösung fester Zeitstrukturen

Nach den empirischen Daten zur Arbeitszeit des Kölner ISO haben heute (1999) nur noch etwa 15 bis 20 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung feste Arbeitszeiten. Im wesentlichen ist diese Veränderung Ergebnis der starken Ausweitung von Service- und Dienstleistungen und einer wissensbasierten Produktion. Wenn heute in einem Telekommunikationsunternehmen nur noch 9 Prozent als Industriearbeiter tätig sind, alle anderen aber in Forschung, Service und Verkauf, was soll dagegen sprechen, wenn ein Forscher seine beste und produktivste Zeit nachts um 2 hat? Wissensbasierte Produkte lassen sich ebenso wenig in starren Arbeitszeiten entwickeln, wie der Dienstleistungssektor, und zwar sowohl im öffentlichen wie im privaten Bereich, seine Leistungen nur von 8 bis 16 Uhr anbieten kann. Wenn weltweit agierende IT-Unternehmen heute schon fast die Hälfte ihres Umsatzes mit Serviceleistungen erwirtschaften, ist nachvollziehbar, daß die Verflüssigung der Arbeitszeiten weiter voranschreiten wird. Die Agrargesellschaft konnte die Arbeit nach den Jahreszeiten richten, die Industriegesellschaft organisierte den Zeitrhythmus in Abhängigkeit vom Produktionsprozess, und der gesamte Zeittakt der städtischen Lebens orientierte sich an dieser Struktur. Auch die Kinderbetreuung, in den sozialistischen Ländern genauso wie in den kapitalistischen, folgte diesen Zeitstrukturen. Diese Zeittaktung hat jedoch keine Zukunft, weder für die neuen wissensbasierten Formen der Produktion noch für die klassischen Dienstleistungsbereiche, weder für die Entwicklung von Medienangeboten oder für Bildungsangebote.

Aber auch die Lebensverläufe des Industriezeitalters verlieren zunehmend ihre Berechtigung. So kämpfen fast alle Industriestaaten mit dem Problem der wachsenden Ausbildungszeiten, die dazu führen, dass Berufszeiten erst jenseits des 30. Lebensjahr liegen und damit die Familiengründung erst dann möglich ist. Das hohe Erstgeburtsalter in Deutschland von 28 bis 29 Jahren und der stark gestiegene Anteil kinderloser Frauen, insbesondere bei den höchsten Bildungsabschlüssen, machen deutlich, dass in Deutschland die Ausbildungsdauer, die ersten Schritte in die ökonomische Selbstständigkeit und die Familiengründung zunehmend konfliktieren. Zusammen mit zwei südeuropäischen Ländern mit ähnlichen Ausbildungssystemen bildet Deutschland das Schlusslicht in Europa und liegt weit hinter den USA mit einer Geburtenrate von inzwischen wieder 2,1 Kindern pro Frau bei weit gehender Vollerwerbstätigkeit; auch die Collegeabsolventinnen liegen mit 1,9 Kindern weit vor Deutschland mit 1,3 bis 1,4 Kindern. Das amerikanische

Bildungssystem ist ähnlich wie in England und Frankreich gestuft und ermöglicht nach jedem Abschnitt den Ausstieg und Berufsbeginn und damit die ökonomische Selbstständigkeit, aber auch einen späteren Wiedereinstieg in das Bildungssystem. Entsprechend niedriger ist das Erstgeburtsalter.

4. Marktwirtschaftliche und staatliche Antworten auf die veränderten Zeitstrukturen postindustrieller Gesellschaften

Die zunehmende Zeit, die Eltern im Arbeitsmarkt verbringen, die Verflüssigung der Zeitstrukturen und die unglaubliche Ausdehnung der Bildungszeiten führen notwendigerweise dazu, dass für die Eltern die Zeit für Kinder knapp wird. Auf diese Veränderungen haben fast alle Gesellschaften entsprechend ihrer Tradition reagiert. Die Länder mit einem hohen Anteil der familiären Erziehung bei einem eher niedrigen Anteil der öffentlichen Erziehung, wie Deutschland, gehen mit wenigen Ausnahmen bis heute davon aus, dass dieses Problem durch die Familien selbst zu regulieren sei. Und ohne Zweifel haben die Familien diese Aufgabe bisher bewältigt, weil es, soweit das aus empirischen Daten hervorgeht, keine Kinder im Vorschulalter gibt, die nicht im familiären Kontext betreut werden. Die USA haben naturgemäß im wesentlichen marktwirtschaftlich reagiert; in Europa haben Frankreich und die skandinavischen Länder stärker auf gesamtstaatliche oder kommunale Lösungen gesetzt.

Wenn aber meine These richtig ist, dass die Zeitstrukturen der Industriegesellschaft in Auflösung begriffen sind, dann ist politisches Handeln auch in Deutschland erforderlich, denn die Zeitstrukturen der Industriegesellschaft waren auch das Ergebnis politischer Auseinandersetzungen und gesellschaftlicher Kompromisse. Die Einführung der Tageschule statt der Vormittagsschule, eigentlich eine vordringliche Aufgabe der Bundesländer, ist nicht durch elterliche Organisation zu schaffen. Hier ist politisches Handeln gefragt, und dabei geht es eigentlich nur um die Wege. Der marktwirtschaftliche Weg der USA scheint ohne Zweifel zu einer ausreichenden Versorgung mit Kindertagesbetreuungsplätzen auch bei kleinen Kindern geführt zu haben, weil rund 60 Prozent der amerikanischen Mütter bereits im ersten Lebensjahr ihres Kindes wieder arbeiten. Auch hat dieses System nach den Angaben des Bureau of Census den Anteil der Väter, die die Betreuung der Kinder übernehmen, in den letzten 10 Jahren deutlich erhöht; ebenso ist

die Arbeitszeit der Väter im Haushalt von 5 auf 10 Stunden pro Woche gestiegen und die häusliche Arbeitszeit der Mütter von 27 auf 17 Stunden gefallen; das heißt im Haushalt liegt die Relation zwischen Vätern und Müttern heute bei 1,7.

Alle diese positiven Effekte dürfen aber nicht darüber hinweg täuschen, dass die Qualität der Betreuung ganz offenkundig in hohem Maße abhängig ist von der ökonomischen Leistungskraft der Nachbarschaft und Gemeinden. Märkte erzeugen nun einmal ein hohes Maß an Differenz, das heißt an sozialer Ungleichheit. Die Kosten für die Kinderbetreuung beziffert Susann Bianchi mit 8 Prozent des Familiennettoeinkommens, und damit ist die Kinderbetreuung nach den Nahrungs- und Wohnkosten die dritte Ausgabeposition von Familien. Nach einer Notiz der New York Times lässt auch die Qualifikation der Erzieher und Erzieherinnen zu wünschen übrig.

Problematischer aber scheint mir zu sein, dass das Betreuungsproblem in den USA möglicherweise gelöst worden ist, nicht aber das Zeitproblem. Eltern verbringen auch heute noch rund 20 Stunden pro Woche mit ihren Kindern, aber diese Zeit konzentriert sich im wesentlichen auf das Wochenende, während die Zeitorganisation während der Woche offensichtlich sehr schwierig ist.

Andererseits ist nicht sicher, dass die klassischen staatlichen Reaktionen einer relativ preisgünstigen staatlichen oder kommunalen Kinderbetreuung diese Probleme wirklich lösen können. Denn Kinderbetreuungseinrichtungen sind Infrastruktureinrichtungen mit einer eher geringen Flexibilität. Da niemand die demographische Entwicklung und die Bevölkerungsbewegungen kennt, steht diese Infrastruktur häufig am falschen Ort. Bei Schulkindern mag das noch gehen, da man hier Busse einsetzen kann; bei kleinen Kindern bedeutet die Infrastruktur am falschen Ort ein zusätzliches Zeitproblem für Eltern. Staatliche oder kommunale Kinderbetreuungseinrichtungen sind in der Regel auch teuer, weil sich die Auslastung nicht optimieren lässt. Und letztlich sind sie auch wiederum in ihrer Einrichtung vom Finanzvermögen der öffentlichen Hände abhängig.

5. Politische Perspektiven

Als Willy Brandt 1969 für die Bildungsreform warb, stand er im Vorschulbereich vor einem ähnlichen Problem wie wir heute: Genügend Geld für ausreichend Kindergarten- und Vorschulplätze gab es nach der gerade einigermaßen überstandenen ersten großen ökonomischen Krise der Bundesrepublik nicht. Die Diskussionen um die Frage der Kinderbetreuung am Nachmittag und im Vorschulbereich waren ideologisch erheblich aufgeladen. Die damalige Bundesregierung unter Willy Brandt hat politisch einen eleganten Weg gewählt und mit einigen Bundesländern ein Modellprogramm gestartet, um verschiedene Wege zur Lösung der damals erkannten Probleme auszuprobieren. War man ursprünglich davon ausgegangen, dass am Ende des Modellprogramms ein Konzept wie das französische Vorschulsystem stehen würde, so hat sich aber ein an der Fröbel-Pädagogik orientiertes Kindergartenmodell durchgesetzt. Im Rückblick haben fast alle Bundesländer, auch die ursprünglich nicht beteiligten, dieses Modell übernommen. Nun kann man Geschichte nicht kopieren und ich denke auch, dass die neue Organisation familiärer Zeit und der Zeit für Kinder in unserer Gesellschaft auch eine andere Zusammensetzung der Beteiligten erforderlich macht. Diese will ich kurz skizzieren:

- Ohne Unternehmen und ohne Gewerkschaften, die beide gemeinsam den Schlüssel für die Veränderung beruflicher Zeiten in den Händen halten, wird es keine angemessene neue Konzeption von Zeit für Kinder geben.
- Ohne die Einbeziehung der Eltern und ihrer Vorstellungen besteht die Gefahr, daß die bestehenden privaten Betreuungsarrangements lediglich durch staatliche oder kommunale Einrichtungen ersetzt werden.
- Ohne die Länder und deren Bereitschaft, die Vormittagsschulen in Tagesschulen zu verändern, wird ein Kernproblem der Verflüssigung von Zeit auf Dauer nicht gelöst.
- Ohne die Kommunen, sowohl die großen Städte wie die ländlichen Gemeinden, wird es keine den örtlichen Gegebenheiten angemessene Infrastruktur geben.
- Ohne neue Formen einer gestuften Ausbildung durch die Universitäten und Fachhochschulen werden die aktuellen Probleme von Familiengründung und ökonomischer Selbstständigkeit fortbestehen.

Lassen Sie mich abschließend fragen, nach welchen Maximen denn diese neuen Zeitstrukturen zu organisieren sind. Ich möchte mich hier an den Universalien der kindlichen Entwicklung von Urie Bronfenbrenner orientieren. Er nennt vier Punkte:

1. Kinder brauchen zumindest eine Person, die sie um ihrer selbst willen liebt. Denn die Achtung vor anderen Menschen setzt Selbstachtung voraus, die sich nur auf der Basis einer solchen personalen Liebe entwickelt.
2. Kinder brauchen eine klare soziale, räumliche und zeitliche Verlässlichkeit. Zerbrechung der überschaubaren sozialen, räumlichen und zeitlichen Strukturen für sie, resultieren erhebliche Entwicklungsprobleme.
3. Kinder brauchen ein gewisses Grundmaß an Ordnung und Regeln. Ohne Ordnung und Regeln können sie nur schwer die vor ihnen liegenden Entwicklungsaufgaben bewältigen.
4. Kinder brauchen aber auch die Einbettung in die Beziehungen zu anderen Menschen. Denn sie müssen lernen, mit anderen zu interagieren und mit ihnen zu leben. Einfach gesagt: Kinder brauchen Kinder.

6. Schluß

Aus dieser Perspektive von Urie Bronfenbrenner und der gegenwärtigen familiären Entwicklung lassen sich folgende Schlussfolgerungen ableiten:

- Die starre Trennung zwischen familiärer, vorschulischer und schulischer Erziehung muss aufgehoben werden zugunsten einer stärkeren Integration von Familie, Kindertagesstätten und Schule.
- Die bisher vorherrschende alleinige Investition von Staat, Ländern und Gemeinden in Infrastruktureinrichtungen muss ersetzt werden durch eine Kombination pluraler Angebote aus Tagesmüttern, Mütterzentren, Krippen, Horten und Tagesbetreuung im Bereich der Schule. Handlungsleitendes Prinzip muss es dabei sein, daß für Kinder und Eltern eine einheitliche Lebenswelt erfahrbar bleibt. Eine solche Politik hat etwa in Frankreich zur Verbreitung staatlich lizenzierter Tagesmütter geführt.

- Nur unter einer solchen integrativen Perspektive lassen sich die zeitlichen Koordinierungsprobleme zwischen Arbeitswelt, kindlichen Bedürfnissen und der Gleichheit der Geschlechter angemessen lösen.
- Das setzt allerdings auch voraus, dass die Arbeitswelt in ein solches integratives Konzept einbezogen wird, sei es durch Angebote der Betriebe, sich an der Kinderbetreuung zu beteiligen (Notfall-Kindergärten, Betriebskindergärten), oder durch die Neukonstruktion von Arbeitsplätzen auch außerhalb der Betriebsstätten (Heimarbeitsplätze oder wohnortnah ausgelagerte Teilbetriebe) oder durch neue innovative Zeitmodelle, die auf die Bedürfnisse der Kinder Rücksicht nehmen.

Eine solche Politik, die Familie, Tagesbetreuungseinrichtungen für Kinder und die Unternehmen aufeinander bezieht, kann aber erst dann im Sinne einer „work & life - balance“ interpretiert werden, wenn die staatliche Bildungs-, Sozial- und Familienpolitik den Rahmen schafft, daß Elternzeit, Bildungszeit und Zeit am Arbeitsmarkt nicht mehr starr getrennt sind, sondern dynamisch sowohl im Alltag wie auch im Lebensverlauf miteinander verbunden werden können.

Literatur

Bauer, Frank (2000). Zeitbewirtschaftung in Familien. Konstitution und Konsolidierung familialer Lebenspraxis im Spannungsfeld von beruflichen und außerberuflichen Anforderungen. Opladen, Leske & Budrich.

Bianchi, Susann M. and James Robinson (1997). What Did You Do Today? Children's Use of Time, Family Composition, and the Acquisition of Social Capital. *Journal of Marriage and the Family* 2/97 59: 332--344.

Bronfenbrenner, Urie (1993). Universalien der Kindheit? In: Was für Kinder. Aufwachsen in Deutschland. Deutsches Jugendinstitut. München, Kösel.

Bundesamt, Statistisches (1999). Familie heute. Wiesbaden.

US Bureau of Census (1998). Measuring 50 Years of Economic Change. Using the March Current Population Survey. Washington, D.C., Economics and Statistics Administration.

US Bureau of Census (2000). We the American Women. Washington D.C., Age & Sex Statistics Branch.

Dr. Hans J. Barth

Prognos AG

Die deutsche Familienpolitik aus volkswirtschaftlicher Sicht

Inputreferat

Herausforderungen

1. Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ist es notwendig und dringlich, die Arbeitswelt familienfreundlich zu gestalten. Warum ist das so? Ich will die Antwort gleich vorweg nehmen und sie im folgenden dann begründen. Gesamtwirtschaftlich gesehen ist eine familienfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt notwendig, weil sonst zum einen die quantitativen und auch die qualitativen Lücken im Fachkräfteangebot zunehmend größer werden und weil zum anderen die sozialen Sicherungssysteme sonst immer schwerer zu finanzieren sein werden.
2. Schon heute stehen am Arbeitsmarkt den rund 4 Millionen Arbeitslosen mehr als eine Million Stellen gegenüber, die aus Mangel an Fachkräften nicht besetzt werden können. Engpässe gibt es nicht nur bei akademischen Berufen, wie insbesondere bei Informatikern und Ingenieuren, sondern in vielen Fällen auch bei Fachkräften mit abgeschlossener Lehre. Da sich die Lücke längst nicht überall mit Überstundenarbeit schließen lässt, ist die Folge, dass die Wirtschaft weniger wächst, als sie wachsen könnte. Welche gesellschaftlichen und gesamtwirtschaftlichen Kosten das verursacht, macht eine überschlägige Rechnung deutlich: Angenommen, die Zahl der Beschäftigten wäre um 1 Million höher und die der Arbeitslosen wäre um 1 Million geringer, dann würde die Bundesanstalt für Arbeit allein beim Arbeitslosengeld Ausgaben von mehr als 6 Mrd. € einsparen, das Bruttoinlandsprodukt wäre um gut 50 Mrd. € höher, und der Gesamtbeitragssatz zur Sozialversicherung könnte bei 39 % statt bei den aktuellen 41 % liegen.
3. Ein wesentlicher Grund für das Nebeneinander von hoher Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel ist der beschleunigte wirtschaftliche Strukturwandel. Im Zuge des raschen technischen Fortschritts – nicht zuletzt im IT-Bereich – und der zunehmenden

Internationalisierung der Märkte, die auf der einen Seite den Wettbewerbsdruck verschärft, auf der anderen Seite neue Wachstumsspielräume eröffnet, gewinnen wissensbasierte Tätigkeiten mehr und mehr an Bedeutung, und dies keineswegs nur in den Dienstleistungsbereichen der New Economy, sondern auch in der Industrie. Mit den Tätigkeitsinhalten ändern sich immer stärker auch die Anforderungen an die beruflichen Kompetenzen. Fähigkeiten, die auf Arbeitsplätzen in schrumpfenden Bereichen gefragt waren, passen in vielen Fällen nicht mehr zu den Qualifikationsanforderungen, die Arbeitsplätze in expandierenden Bereichen stellen. Bei allen prognostischen Unsicherheiten im Detail besteht kein Zweifel, dass Dienstleistungstätigkeiten quer über die Wirtschaft weiter zunehmen werden und dass der Anteil der Arbeitsplätze mit einfachen Anforderungsprofilen deutlich zurückgehen wird.

Perspektiven

4. Die absehbare demografische Entwicklung ist dazu angetan, die Probleme weiter zu verschärfen. Derzeit ist die Einwohnerzahl zwar noch leicht im Steigen begriffen. Bereits seit längerem ist aber die natürliche Bevölkerungsentwicklung rückläufig, und dieser Rückgang wird sich in Zukunft verstärken. Zuwanderungen werden das Geburtendefizit im Inland immer weniger ausgleichen, es sei denn, sie fallen wesentlich höher aus als in den letzten Jahren: Bei einem Wanderungssaldo von + 175.000 Personen jährlich – das entspräche in etwa der Entwicklung im Zeitraum 1996 bis 2000 – wird es im Jahr 2010 in Deutschland noch 54,5 Mio. Einwohner im Erwerbsalter geben, und damit gut 1 Mio. weniger als heute. Bis 2020 ist dann mit einer weiteren Abnahme um 2 Mio. auf 52,5 Mio. zu rechnen (*Folie 1*). Für den Fall, dass die Erwerbsbeteiligung unverändert bliebe, würde sich die Zahl der Erwerbspersonen im Jahr 2010 noch auf 40,6 Mio. und im Jahr 2020 nur mehr auf 39,1 Mio. belaufen; verglichen mit dem heutigen Stand wäre das ein Rückgang um rund 800.000 bzw. 2,3 Mio. Personen.

Zugleich wird das Durchschnittsalter der Erwerbspersonen steigen. Während heute noch die 35- bis 44-Jährigen die am stärksten besetzten Altersjahrgänge stellen, werden es künftig die 45- bis 54-Jährigen sein. Deren Ausbildungszeit wird entsprechend weiter zurückliegen, und aus dem Nachwuchs, der die neueste Ausbildung mitbringt, werden die Unternehmen angesichts der abnehmenden Jahrgangsstärken der Jugendlichen ihren Fachkräftebedarf immer weniger decken können. Das heißt, nicht nur

in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht droht die Lücke im Fachkräfteangebot somit zunehmend größer zu werden.

Je mehr das Wirtschaftswachstum dadurch gebremst wird, desto größer werden die Finanzierungsprobleme in den sozialen Sicherungssystemen. Denn zum einen nehmen die Ausgaben in der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung aufgrund der wachsenden Zahl älterer Menschen beschleunigt zu, und zum anderen verteilt sich die Aufbringung der zur Finanzierung der Ausgaben erforderlichen Beiträge auf weniger Köpfe. Das macht der Anstieg des sogenannten Alterskoeffizienten in aller Klarheit deutlich: Während heute auf 100 Personen im Erwerbsalter knapp 25 Personen im Rentenalter kommen, werden es im Jahr 2010 gut 30 und im Jahr 2020 fast 35 sein.

5. Es zeigt sich somit, dass alles daran gesetzt werden muss, das verfügbare Erwerbspersonenpotenzial möglichst weitgehend auszuschöpfen und ein hohes Qualifikationsniveau sicherzustellen. Die Arbeitsmarktpolitik, auf die sich die öffentliche Diskussion in diesem Zusammenhang vor allem konzentriert, kann das allein nicht leisten. Handlungsbedarf besteht darüber hinaus auf einer ganzen Reihe weiterer Politikfelder.
6. Was das Qualifikationsniveau betrifft, ist insbesondere die Bildungspolitik gefordert. Nach dem Schock, den die PISA-Studie ausgelöst hat, muss man das nicht mehr groß betonen. Ebenso wichtig wie eine qualifizierte Ausbildung ist jedoch die ständige Weiterbildung, denn nur damit lässt sich die Beschäftigungsfähigkeit über das Berufsleben hinweg erhalten. Die Modernisierung des Bildungssystems ist jedoch hier nicht unser Thema, und auf die Förderung des lebenslangen Lernens komme ich noch zurück.
7. Die Familienfreundlichkeit der Arbeitswelt und die familienpolitischen Rahmenbedingungen spielen vor allem im Hinblick auf die Ausschöpfung des verfügbaren Erwerbspersonenpotenzials, also die Erwerbsbeteiligung, eine zentrale Rolle. Dass in dieser Hinsicht in Deutschland trotz mancher Verbesserungen in den zurückliegenden Jahren noch nicht alles zum Besten steht, wird deutlich, wenn man die Erwerbsquoten im internationalen Vergleich betrachtet (*Folie 2*): Während die Erwerbsquote der Männer keine Auffälligkeiten gegenüber dem Stand in Ländern wie Schweden, der Schweiz oder den USA aufweist, ist die Erwerbsquote der Frauen in Deutschland signifikant niedriger als in diesen Ländern.

Zum Teil dürfte das mit der Ausgestaltung des Steuer- und Transfersystems zusammenhängen. Dafür spricht, dass der Nettoeinkommensgewinn bei zwei Verdienern in einem Haushalt gegenüber nur einem Verdienere in Deutschland geringer ist als in den meisten anderen Industrieländern. Bei den Unterschieden in der Entlohnung, die nach wie vor zwischen Männern und Frauen bestehen, sind es meistens die Frauen, die im Zweifel auf eine Erwerbstätigkeit verzichten, und dies in vielen Fällen auch in Haushalten, in denen keine Kinder zu versorgen sind.

Zu einem erheblichen Teil liegt die vergleichsweise niedrige Erwerbsbeteiligung der Frauen aber auch daran, dass sich Berufstätigkeit und Familienarbeit in Deutschland noch immer schwerer miteinander vereinbaren lassen, als es im Ausland vielfach der Fall ist. Hinzu kommt, dass die Arbeitsteilung in Familien mit Kindern nach wie vor überwiegend zu Lasten der Berufstätigkeit der Frauen geht. Nicht nur die Unterbrechung während der Babypause, sondern auch die vielfältigen Schwierigkeiten beim anschließenden Wiedereinstieg und beim Fortkommen im Beruf dämpfen die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern deutlich, wie die Differenzierung der Erwerbsquote nach der familiären Situation zeigt: Frauen in Paarhaushalten ohne Kinder sind zu gut 67 % berufstätig, Mütter in Paarhaushalten hingegen nur zu 51 % und Alleinerziehende nur zu knapp 50 %.

Folgerungen

8. Die Folgerungen daraus liegen auf der Hand: Soll die Erwerbsbeteiligung der Frauen erhöht und die Erhöhung nicht mit einem weiteren Absinken der Geburtenhäufigkeit erkaufte werden, so führt kein Weg an einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorbei. Dabei ist auf drei Ebenen anzusetzen – auf der familiären, der betrieblichen und der familienpolitischen.
9. Auf der familiären Ebene gilt es, eine stärkere partnerschaftliche Teilung der Aufgaben bei der Kinderbetreuung zu erreichen. Das ist nicht nur von weiteren Veränderungen im Rollenverständnis, sondern auch von der Personalpolitik der Unternehmen und von den familienpolitischen Rahmenbedingungen abhängig.

Auf der betrieblichen Ebene geht es zum einen darum, durch eine größere Flexibilität in der Arbeitsorganisation und der Gestaltung der Arbeitszeiten den Bedürfnissen und Wünschen von Frauen mit versorgungsbedürftigen Kindern entgegenzukommen; zum anderen sind auch Vätern vermehrte Spielräume für die Kinderbetreuung zu eröffnen. Je wichtiger lebenslanges Lernen für die Beschäftigungsfähigkeit wird, desto stärker ist den familiären Belangen auch bei der zeitlichen Ausrichtung von Weiterbildungsmaßnahmen Rechnung zu tragen. Einen wichtigen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann darüber hinaus die Einrichtung betrieblicher Kinderbetreuungsmöglichkeiten leisten, seien es solche in betriebseigener Regie oder solche im Verbund mit anderen Trägern.

10. Was die Familienpolitik betrifft, so war und ist diese in Deutschland vornehmlich darauf ausgerichtet, Einkommensbelastungen auszugleichen oder wenigstens zu mindern, die Familien durch Kinder entstehen. Nicht in allen Fällen sind die familienpolitischen Maßnahmen jedoch so gestaltet, dass sie die Entscheidung der Eltern unberührt lassen, ob sie die Betreuung ihrer Kinder selbst übernehmen und dafür zeitweise auf eine Berufstätigkeit verzichten, oder ob sie berufstätig bleiben und ihre Kinder extern betreuen lassen. Während das Kindergeld neutral in dieser Hinsicht ist, sind das Erziehungsgeld und das Ehegattensplitting Beispiele für familienpolitische Instrumente, die – gewollt oder ungewollt – das Zuhausebleiben eines Elternteils, in der Regel der Mutter, fördern. Das gleiche gilt für den allgemeinen steuerlichen Betreuungsfreibetrag, der unabhängig davon gewährt wird, ob Kinder zuhause oder extern betreut werden. Die fiskalischen Kosten, die für solche Maßnahmen anfallen, wären aus volkswirtschaftlicher Sicht besser genutzt, wenn sie zum Ausbau externer Betreuungsmöglichkeiten verwandt würden. Hier hat Deutschland erheblichen Nachholbedarf, und dies nicht nur im Vergleich zu den skandinavischen Ländern.

Herausforderungen für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Deutschland

Dokumentation der Podiumsdiskussion

Podiumsteilnehmende:

Bundesministerin Dr. Christine Bergmann

Klaus Müller-Gebel, Aufsichtsratsmitglied Commerzbank AG

Margret Mönig-Raane, stellvertretende Vorsitzende ver.di

Prof. Dr. Hans Bertram, Humboldt-Universität Berlin

Dr. Hans Barth, Prognos AG

Moderation: Sabine Scholt, WDR

Eine wirkliche Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, so der Tenor der Podiumsdiskussion, könne nur erreicht werden, wenn beide Elternteile die familiären Erziehungsaufgaben in weitgehend gleichem Umfang untereinander teilen. Würden Familienaufgaben überwiegend von einem Partner übernommen, seien weitreichende Barrieren für Beruf und Karriere dieses Partners unvermeidliche Folge. Insofern sei es notwendig, auf die sozialen Rollenbilder von Mutter und Vater einzuwirken bzw. einen bereits beobachtbaren Wandel in den Rollenvorstellungen aktiv zu unterstützen. Nur bei einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung könne auch gewährleistet werden, dass eine höhere Erwerbsbeteiligung der Mütter nicht zu Lasten des Familienlebens und insbesondere der Kinder gehe.

Darüber hinaus gelte es, die institutionellen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Arbeitsmodelle für eine Vereinbarkeit von Familienerfordernissen und beruflichen Verpflichtungen zu schaffen. Als zentrale Aufgaben wurden dabei der Ausbau einer umfassenden Kinderbetreuungsinfrastruktur, die Umsetzung familienfreundlicher Arbeitsregelungen im privaten und öffentlichen Sektor sowie die Gewährleistung der beruflichen Chancengleichheit beider Geschlechter genannt.

Defizite bei der Kinderbetreuung

Bezüglich der Infrastruktur zur Kinderbetreuung wurden erhebliche Defizite konstatiert. Die Ausweitung von Ganztagsangeboten für sämtliche Altersgruppen sei dringend notwendig, da eine Halbtagsbetreuung – rechnet man realistische Wegezeiten ein – selbst eine Teilzeittätigkeit des betreuenden Elternteils faktisch ausschließe. Ebenfalls sei eine Ausweitung des Betreuungsangebots auf unter dreijährige Kinder erforderlich, um die berufliche Auszeit für die Erziehenden möglichst kurz zu halten und damit größere Probleme beim Wiedereinstieg zu vermeiden. Bei der Betreuungssituation wurde auf erhebliche Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern aufmerksam gemacht: Während das Betreuungsangebot in den neuen Ländern gut ausgebaut sei, stelle sich die Situation in den alten und dort insbesondere in die südlichen Bundesländer weitaus schlechter dar. Ebenfalls sei es gerade in den alten Bundesländern noch keineswegs durchgängig akzeptiert, zugunsten eines frühen beruflichen Wiedereinstiegs Kleinkinder öffentlichen Einrichtungen zur Betreuung anzuvertrauen; Kinderbetreuung würde überwiegend als private Aufgabe angesehen. Daher bestehe in den alten Ländern – anders als in den neuen Ländern – auch keine Erwartungshaltung gegenüber dem Staat, durch welche ein Ausbau der Betreuungsinfrastruktur forciert werden würde.

Ausbau familienfreundlicher Arbeitsregelungen

Konsens bestand in der Diskussion darüber, dass für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch die Arbeitgeber – durchaus im Eigeninteresse – in der Pflicht seien, familienfreundliche Arbeitsregelungen in den Unternehmen zu schaffen. Bereiche für derartige Regelungen seien insbesondere auf die Bedürfnisse Erziehender eingehende flexible Arbeitszeitmodelle, Chancengleichheit für Frauen und Männer sowie Maßnahmen wie

Wiedereinstellungszusagen. Kontrovers diskutiert wurde die Frage, ob die Arbeitgeber gesetzlich zu familienfreundlichen Regelungen verpflichtet werden sollten, oder ob die gegenwärtige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft ausreiche. Die Vorstöße einiger Unternehmen – darunter explizit der Commerzbank – seien sehr zu würdigen; allerdings hätte sich die große Masse der Unternehmen bislang kaum des Themas angenommen. So hätten sich bislang bundesweit lediglich ca. 60 Unternehmen mit dem „Beruf und Familie“-Audit zertifizieren lassen. Dr. Hans Barth von Prognos merkte an, dass erst wenige Unternehmen die Notwendigkeit einer familienfreundlichen Personalpolitik erkannt hätten. Der durch den sich abzeichnenden Fachkräftemangel steigende Problemdruck würde allerdings mittelfristig zu einem Umdenken führen.

Verwirklichung der Chancengleichheit

Eine umfassende Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sei die wichtigste – allerdings auch sehr weitläufige – Voraussetzung für eine partnerschaftliche Teilung von Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit. Der Wunsch von Vätern, in stärkerem Maße Erziehungsaufgaben zu übernehmen, scheitere oftmals allein aufgrund der zu erwartenden finanziellen Einbußen. Gegenwärtig verringere sich das Haushaltseinkommen bei einer Arbeitszeitreduzierung von Vätern in der Regel deutlicher als bei einer Arbeitszeitreduzierung von Müttern; nur wirklich gleiche Karrierechancen und gleiche Entlohnung von Frauen und Männern könne diese ungleichen Voraussetzungen beheben. Hierzu müssten auch versteckte Diskriminierungen in Tarifverträgen entdeckt und behoben werden. Im öffentlichen Bereich werde dies gerade mit einer Überprüfung des BAT angegangen; es habe sich gezeigt, dass traditionell überwiegend von einem Geschlecht bevorzugte und ausgeübte Tätigkeiten – etwa Bibliothekarin und Techniker – trotz ähnlicher Qualität der Qualifikation unterschiedlich eingestuft und entlohnt werden.

Vorbehalte abbauen, Vorbilder schaffen

Die Argumentationslinien bei der Diskussion der Maßnahmen führten letztlich sämtliche auf den Komplex der gesellschaftlich akzeptierten und gelebten Geschlechterrollen zurück. Ohne einen grundlegenden Wandel der kollektiven Rollenentwürfe von Männern und

Frauen sei keine nachhaltige Veränderung der familiären Aufgabenteilung zu erwarten. Für ein derartiges Familienmodell müsse man in den Köpfen der Menschen, vor allem der Männer etwas bewegen, so Prof. Bertram.

Das Rollenmodell eines erziehenden Vaters rufe letztlich immer noch Irritationen hervor. Der gegenwärtige Wandel in den Väter- und Mütterrollen manifestiere sich bislang eher in verbalen Bekenntnissen als in der gelebten Alltagspraxis. Die Berufsorientierung von Müttern und die Familienorientierung von Vätern träfen sowohl bei der Elterngeneration als auch bei Vorgesetzten und Arbeitskollegen auf Unverständnis und Vorbehalte – nicht zuletzt, da hierdurch eigene Lebensentwürfe in Frage gestellt würden. Neben der Anpassung der rechtlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen gelte es daher, auf der einen Seite gezielt Vorbilder zu ermutigen und zu unterstützen, auf der anderen Seite Vorbehalte zu entkräften, wozu die Politik mittels Kampagnen und die Unternehmen mittels gezielter Förderung im betrieblichen Umfeld gemeinsam beitragen könnten.

Pressereaktionen



Presse- mitteilung

Pressesprecherin: Beate Moser
Dienstgebäude: Taubenstraße 42–43, 10117 Berlin

Telefon: 030-20655-1061, -1062
Fax: 030-20655-1111

eMail: presse@bmfsfj.bund.de
Internet: www.bmfsfj.de

Nr. 446 Berlin, 9. Juli 2002

Familienfreundliche Arbeitswelt – was können wir von unseren Nachbarn lernen?

Tagung des Bundesfamilienministeriums in der Humboldt-Universität Berlin

Familiengerechte Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt sind ein Standortfaktor. Alle vorliegenden Erfahrungen zeigen, dass eine familienbewusste Personalpolitik die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen stärkt und zu einer Steigerung der Zufriedenheit, Motivation und Effektivität in der Arbeit führt.

Mit diesem Thema beschäftigt sich die Tagung „Familienfreundliche Arbeitswelt – was können wir von unseren Nachbarn lernen?“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend heute in Berlin. Die Tagung, zu der etwa 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwartet werden, richtet den Blick über die Landesgrenzen hinaus: Vertreter namhafter Unternehmen aus dem europäischen Ausland stellen ihre familienfreundlichen Maßnahmen und Modelle vor. Wissenschaftler beleuchten die Rolle der Familienpolitik beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In einer Podiumsdiskussion diskutiert Bundesfamilienministerin Dr. Christine Bergmann mit Vertreterinnen und Vertretern von Wirtschaft, Gewerkschaften und Wissenschaft über Umsetzungsmöglichkeiten für diese Modelle in Deutschland.

Die **Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Christine Bergmann:** „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eines der wichtigsten Themen der Zukunft. Denn junge Frauen planen heute nicht nur Familie, sondern auch den Beruf selbstverständlich in ihr Leben ein; Männer wollen heute nicht mehr allein auf die Ernährerrolle festgelegt werden. Die Bundesregierung hat die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die neuen Elternzeitregelungen und das Teilzeitgesetz erheblich verbessert.

Für die Wirtschaft wird die Vereinbarkeit zu einem zunehmend wichtigeren Faktor. Wir unterstützen Betriebe darin, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, und die breite Palette der Möglichkeiten hierfür bekannt zu machen. Denn Best Practice Modelle zeigen überzeugend, dass sich Familienfreundlichkeit auszahlt. Dabei stellen Erfahrungen aus anderen Ländern interessante Anregungen dar.“

Konkrete Beispiele aus der Praxis stellt die interaktive Infothek „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vor. Bei der Entwicklung maßgeschneiderter Modelle für ihren Betrieb unterstützt das Bundesfamilienministerium Unternehmen durch ein 3-jähriges Beratungsprojekt. Die Unternehmen können mit der fachlichen Beratung der Prognos AG Managementinstrumente zur Optimierung familienfreundlicher Personalpolitik einführen, erproben und weiter entwickeln.

10.7.2002

Kindererziehung und Beruf

Bergmann: Arbeitswelt soll familienfreundlicher werden Internationale Tagung diskutiert mit der Ministerin über günstigere Rahmenbedingungen für berufstätige Eltern

Von Marianne Heuwagen

Berlin – Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nach Darstellung von Bundesfamilienministerin Christine Bergmann (SPD) für die Wirtschaft zu einem immer bedeutenderen Faktor. Erfahrungen zeigten, dass eine familienbewusste Personalpolitik die Bindung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen stärke und zu einer Steigerung von Zufriedenheit, Motivation und Effektivität in der Arbeit führe, sagte Bergmann in Berlin. Familiengerechte Rahmenbedingungen seien deshalb in der Arbeitswelt ein zusätzlicher „Standortfaktor“. Neben der Schaffung einer familienfreundlicheren Arbeitswelt sei der Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder das zentrale familienpolitische Projekt der Regierung für die nächsten Jahre. Studien belegten, dass mehr Mütter erwerbstätig sein wollten. So wünschten sich 70 Prozent der Mütter mit Kindern bis zu zwölf Jahren in den alten Bundesländern eine Erwerbsarbeit.

Die Familienministerin äußerte sich auf einer Tagung zum Thema „Familienfreundliche Arbeitswelt – was können wir von unseren Nachbarn lernen?“ Auf der Konferenz des Bundesfamilienministeriums mit etwa 100 Teilnehmern stellten Vertreter namhafter Unternehmen aus dem europäischen Ausland ihre familienfreundlichen Maßnahmen und Modelle vor. So forderte der Personalchef der British Telecommunication, John Steele, mehr Flexibilität der Unternehmen. Firmen sollten sich dort ansiedeln, wo Arbeitsplätze gebraucht würden. Die Bürokratie und die Kontrolle in den Unternehmen solle abgebaut, ein neues Vertrauensverhältnis zwischen dem Management und den Arbeitnehmern aufgebaut werden. Die Firmen sollten Wert legen auf eine gute Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Dies sei gut für die Beschäftigten und für das Geschäft, wie eine Produktivitätssteigerung seiner Firma von 31 Prozent beweise. British Telecommunication hatte im vergangenen Jahr die Auszeichnung als Arbeitgeber des Jahres gewonnen. Von den 108000 Beschäftigten arbeiten derzeit 5200 Mitarbeiter Zuhause, Tendenz steigend.

Der Schweizer Chemiegigant Novartis bietet seinen 70000 Mitarbeitern neben Familien- und Kinderzulagen, flexiblen Arbeitszeiten, großzügigen Urlaubsregelungen vor allem ein umfangreiches Serviceangebot. So können Arbeitnehmer im Betrieb die Wäsche für die chemische Reinigung abgeben, in der hauseigenen Bank auf dem Werksgelände Geld abheben und die Familie mitnehmen ins Personalrestaurant. In betriebseigenen Kindertagesstätten werden Babies schon vom 2. Monat an betreut. Vorbildlich ist auch ein Zeitkonto für Überstunden.

Deutschland stehe im internationalen Vergleich lediglich beim Kindergeld gut da, der Elternzeit sowie den Transferleistungen während der Elternzeit, sagte Kai Gramke vom Beratungsunternehmen Prognos. Das größte deutsche Manko sei die fehlende Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren. Während in Dänemark 60 Prozent der Kinder unter drei Jahren betreut würden, seien es in Deutschland nur zehn Prozent.

Süddeutsche Zeitung

..... Druckausgabe

Nachholbedarf gebe es eventuell auch bei der Familienbesteuerung. In 52 Prozent der Familienhaushalte in der Bundesrepublik gebe es das Einverdiener-Modell, obwohl dies nur sechs Prozent der Eltern so wünschten. Der Prognos-Vertreter kam zu dem Ergebnis, dass in der Bundesrepublik in allen Bereichen etwas getan werden müsse, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. „Der Mix machts“, sagte Gramke.

10.07.2002, Nr. 157, S. 4

"Männer müssen überredet werden"

Tagung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

pca. BERLIN, 9. Juli. Familie und Beruf sollen besser miteinander vereinbart werden, so wünschen es alle Parteien zur Bundestagswahl. Besonders Frauen sollten es leichter haben, die Lebensziele Kinder und Karriere gleichzeitig zu verwirklichen. Der Grund dafür ist zum einen, so erfuhr man auf einer Berliner Tagung, zu der das Bundesfamilienministerium eingeladen hatte, dass die Deutschen immer weniger werden. Außerdem stieg in den letzten Jahren das Durchschnittsalter von Frauen bei der Geburt ihres ersten Kindes auf mehr als dreissig Jahre. Schließlich arbeiten hierzulande durchschnittlich viel weniger Mütter, nämlich 51,4 Prozent, während in den Vereinigten Staaten 67,7 Prozent berufstätig sind.

Die Folgerung daraus: Wenn demnächst allenthalben der Arbeitskräftemangel ausbricht - was derzeit schwer vorstellbar ist -, müssen mehr Frauen arbeiten. Sie werden außerdem umworben sein. Das veranlasst vorausschauende Firmen dazu, sich schon heute um Familienfreundlichkeit zu bemühen. So berichtete ein Manager der Schweizer Firma Novartis davon, dass Mitarbeitern nicht bloß Gehaltsaufschläge fürs Kinderkriegen gezahlt werden - und später Beihilfen für die Ausbildung -, sondern die Firma sich auch darum bemüht, den Alltag von Familien (insbesondere berufstätigen Müttern) zu erleichtern, beispielsweise durch eine zentrale Annahme von Reinigungswäsche auf dem Firmengelände, durch einen Bankschalter und die Möglichkeit, Lebensmittel per Internet zu bestellen und in die Firma liefern zu lassen.

Familienministerin Bergmann (SPD) sagte, es gebe in Ostdeutschland keine Vorbehalte gegen die Erwerbsarbeit von Frauen, auch nicht dagegen, Kinder schon vor dem dritten Lebensjahr in den Kindergarten zu schicken. Die "starke Privatisierung des Themas Kinderbetreuung im Westen muss noch überwunden werden", befand sie.

Der Mikrosoziologe Bertram von der Berliner Humboldt-Universität wußte zu ergänzen, dass wesentliche Unterschiede in den Lebensverhältnissen nicht nur zwischen Ost und West herrschen, sondern auch innerhalb des Westens, beispielsweise zwischen Großstädten und Dörfern. Die Zeit, die erwerbstätige Eltern (also Vater und Mutter) heutzutage an ihren jeweiligen Arbeitsplätzen verbringen, gab Bertram mit durchschnittlich insgesamt sechzig bis achtzig Stunden an. In den fünfziger Jahren habe die Arbeitszeit des alleinverdienenden Vaters von maximal 48 Stunden noch ausgereicht, um die Familie zu ernähren. Die Zeit, die Eltern mit ihren Kindern verbrachten, sei mit zwanzig Stunden wöchentlich nahezu konstant geblieben, allerdings konzentrierten sich diese Stunden heutzutage sehr auf den Samstag und den Sonntag.

Damit die Familienzeit nicht überwiegend Mütteraufgabe bleibe, sollten nach Ansicht aller Tagungsteilnehmer die Männer und Väter mehr Gelegenheiten erhalten, zeitweise oder teilweise auf Erwerb und Einkommen zu verzichten. Allerdings, so erläuterte Klaus Müller-Gebel vom Aufsichtsrat der Commerzbank, müssten Männer zu solchen Vorhaben sehr überredet werden. Schwierigkeiten damit hätten weniger die

Frankfurter Allgemeine

ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Unternehmensvorstände als das mittlere Management und die sozialen Umfeld der Männer, wo berufliche Leistung noch immer (und fälschlicherweise) als Verweildauer am Arbeitsplatz interpretiert werde. Hinzu komme, so wußten die Ministerin und die Vertreterin der Gewerkschaft Verdi, Margret Moening-Raane, zu ergänzen, auch die Tatsache, dass Männer und Frauen noch immer ungleich bezahlt würden, Familien im Zweifel also eher auf das niedrigere Einkommen verzichteten. Der Versuch von Ministerin Bergmann, ein Gleichstellungsgesetz für Privatunternehmen durchzusetzen, ist allerdings gescheitert. Es fehlte an Unterstützung auch der Gewerkschaften.

Für weiterführende Auskünfte
zu der Konferenz und den
Teilnehmenden wenden Sie
sich bitte an:

prognos 

Prognos AG Basel
Aeschenplatz 7
CH - 4010 Basel

Ansprechpartner:

Kai Gramke
(+41) 61 32 73-341
kai.gramke@prognos.com

Tilman Knittel
(+41) 61 32 73-360
tilman.knittel@prognos.com