

Astrid Beeck

Familienfreundlichkeit im Betrieb

*Die optimale Umsetzung familienfreundlicher
Maßnahmen*



Inhaltsangabe

Einleitung	1
1. Der soziokulturelle Wandel und seine Auswirkungen auf Unternehmen	5
1.1. Der demographische Wandel	5
1.1.1. Der Wandel der Frauen-Biographie hinsichtlich Bildung und Erwerbstätigkeit	8
1.2. Der Wandel von Familienstrukturen	11
1.2.1. Die Familienvorstellungen junger Frauen und Männer	14
1.3. Die Reaktion der Unternehmenswelt auf die soziokulturellen Wandlungsprozesse	17
2. Das Forschungsfeld	21
2.1. Das Konzept des audit berufundfamilie®	21
2.2. Der Auditierungs-Prozess	23
2.3. Der Forschungsstand	27
3. Formulierung der zentralen Forschungsfrage	31
3.1. Zentrale Forschungshypothesen	32
4. Operationalisierung	39
4.1. Qualitative Forschungsmethode: Das leitfadengestützte Experteninterview als qualitative Forschungsmethode	39
4.1.1. Die Experten	40
4.1.2. Die Interviewerin	41
4.1.3. Der Interviewleitfaden	43
5. Die Umsetzung	45
5.1 Die Auswahl der Experten	45
5.2. Die Durchführung der leitfadengestützten Experteninterviews	46
6. Das Auswertungsverfahren: Die Qualitative strukturierte Inhaltsanalyse	49
6.1. Transkription	50
6.2. Paraphrasierung	51
6.3. Generalisierung durch Überschriften	51
6.4. Thematischer Vergleich und soziologische Konzeptualisierung	52
7. Abzuleitende Ergebnisse	53
7.1. Die Ergebnisse der Experteninterviews mit Projektverantwortlichen	54
7.2 Die Ergebnisse der Experteninterviews mit Auditoren	67
7.3. Gegenüberstellung der Ergebnisse	88
Zusammenfassung und Ausblick	95
Literaturverzeichnis	99

Einleitung

Während sich das Thema Beruf und Familie in der Vergangenheit zumeist in der Defensive befand, avanciert die Vereinbarkeitsproblematik im Sinne einer gelingenden Work-Life-Balance derzeit zu einem aktuellen politischen Thema. So erfährt der bislang eingeschränkte Fokus auf die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als ein sozialpolitisches Topoi derzeit einen Perspektivenwechsel, der bewirkt, dass familienfreundliche Personalpolitik gegenwärtig nicht mehr lediglich bei wertkonservativen Politikern und Unternehmern oder im Rahmen der Frauenförderung fortschrittlicher Betriebe auf Interesse stößt, sondern vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen wie demographischen Wandels innerhalb der Familienpolitik und der Wirtschaft an Aktualität gewinnt.

Dementsprechend empfehlen sowohl Familienministerin Ursula von der Leyen als auch die Spitzenverbände der Wirtschaft, verstärkt betriebliche Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit umzusetzen (Becker, 2002, S.292). Auch in den Unternehmen zeichnet sich diesbezüglich bereits ein Wandel ab. So sahen nach einer repräsentativen Studie des Bundesfamilienministeriums 2007 fast drei Viertel aller Firmenleitungen Familienfreundlichkeit als ein „sehr wichtiges“ oder „wichtiges“ Unternehmensziel an, während es 2003 noch weniger als die Hälfte waren (Brandt, 2007, S.89). Dementsprechend stieg im Zeitraum von 2003 bis 2006 die Anzahl der Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen umsetzen, laut einer quantitativen Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft von 81,4% auf 95,2% an (BMFSFJ,¹ 2006, S. 13, s. auch Abb.1).² Diesem Trend entsprechend nehmen Unternehmen auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene an einer Vielzahl von Initiativen, Lokalen Bündnissen, Unternehmensnetzwerken, Unternehmenswettbewerben und Programmen teil, mit deren Hilfe eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden soll.³

Vor dem beschriebenen Hintergrund der besonderen Bedeutung als eines der gegenwärtig wichtigsten Themen auf der Ebene der gesellschaftlichen und betrieblichen

¹ Diese Abkürzung steht für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

² Befragung von 1.128 Unternehmen 7/2006 und von 878 Unternehmen 7/2003 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

³ Exemplarisch für die Bundesebene soll hier der von BMFSFJ und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) gemeinsam initiierte Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ genannt werden, welcher darauf abzielt, vorbildliches unternehmerisches Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu honorieren und möglichst große Nachahmungseffekte zu erreichen. Auch dieser Wettbewerb erfährt Unterstützung durch die vier Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und den DGB. Auch den Wettbewerb betreffend zeichnet sich zunehmendes Interesse ab: 2005 bewarben sich bereits 366 Unternehmen und Institutionen - fünfmal mehr als 2000. Auf lokaler Ebene startete das BMFSFJ 2004 z.B. die Initiative „Lokale Bündnisse für Familien“, die bis 2006 bereits 280 Bündnisse für Familienfreundlichkeit in Kommunen und Städten anregte (Bundesagentur für Arbeit, 2006, S.23).

Strukturen ergibt sich die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen als ein höchst relevantes Forschungsthema. Daher erscheint hinsichtlich der bereits bestehenden, diesbezüglichen Aktivitäten der Unternehmen eine Auseinandersetzung mit der Frage sinnvoll, welche Faktoren zur erfolgreichen Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen beitragen bzw. welche Faktoren hemmend wirken.

Die Fokussierung der vorliegenden Untersuchung auf das audit berufundfamilie® drängt sich aus mehreren Gründen als Fallbeispiel für eine Untersuchung auf. So erscheint das Audit im Vergleich zu anderen Initiativen als besonders geeignet, da es einen dreijährigen Prozess der Implementierung von Maßnahmen beschreibt und daher nicht nur eine Momentanalyse, sondern ein längerer Zeitraum der Umsetzung in die Untersuchung einbezogen werden kann. Weiter ist dieses Audit das einzige standardisierte Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, welches auf die passgenaue, spezifische Umsetzung von praktischen Maßnahmen im Unternehmen abzielt und dabei auf der jeweiligen Unternehmensstrategie aufsetzt. Darüber hinaus haben die Bundesfamilienministerin und der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie 2004 die Schirmherrschaft für das audit berufundfamilie® übernommen (BMFSFJ, 2006a, S.53), womit ihm besondere Qualität zugesprochen wird.⁴ Ferner ist das Audit als besonders populär zu bezeichnen: die Zahl der im Rahmen des Audits ausgezeichneten Unternehmen stieg in einem Zeitraum von drei Jahren von 34 (2004) auf über 500 Unternehmen, Institutionen und Hochschulen (2007) an (BMFSFJ, 2006a, S.52).⁵

In der vorliegenden Arbeit werden zunächst die wichtigsten Einflussfaktoren beschrieben, die zur Relevanz der Thematik beitragen. Hierdurch soll zum Einen die Illustration der Komplexität des Untersuchungsgegenstandes gewährleistet und zum Anderen aufgezeigt werden, dass familienfreundliche Maßnahmen heute um so mehr an Gewicht gewinnen, da die demographische Entwicklung, die Familienstruktur und die Geschlechterrollen, sowie die Unternehmenswelt miteinander in Beziehung stehen und sich besonders gegenwärtig in einem dynamischen Wandel befinden (s. Pkt. 1).

⁴ Weitere Fürsprecher des Audits beinhaltet ein Koordinierungsausschuss, an dem sich neben dem Bundeswirtschafts- und dem Bundesfamilienministerium auch die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft, der Bundesverband der Deutschen Industrie e.V. (BDI), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) beteiligen (BMFSFJ, 2006a, S.53).

⁵ Bei der 9. Zertifikatsverleihung am 19. Juni 2007 haben insgesamt 87 Unternehmen das (Grund-)Zertifikat für die Implementierung von familienbewussten Maßnahmen zum audit berufundfamilie® erhalten. Gleichzeitig wurde auch das audit familiengerechte Hochschule verliehen, welches jedoch im Rahmen dieser Arbeit zu vernachlässigen ist.

Vor diesem Hintergrund der forschungspraktischen Relevanz und der Integration der Thematik in einen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Kontext erfolgt zur Evidenz der Durchführbarkeit des Forschungsvorhabens die Vorstellung des Forschungsfeldes.

Nach der theoretischen Einordnung des Untersuchungsgegenstandes mittels der näheren Betrachtung des Audit- Konzepts und des Auditierungs-Prozesses wird der gegenwärtige Forschungsstand der Untersuchungsthematik dargelegt.

Unter dem nächsten Punkt erfolgt die Erläuterung der zentralen Fragestellung. Hierauf werden die Forschungshypothesen vorgestellt, welche Ausgangsbetrachtungen bezüglich der Operationalisierung des Forschungsvorhabens darstellen und dementsprechend unter Punkt 5 stark eingebunden werden.

Um die notwendige Transparenz bezüglich der Forschungsmethode zu gewährleisten, wird anschließend anhand der Darstellung der Operationalisierung ein theoretischer Einblick in die innerhalb dieses Forschungsprojekts verwendeten Methoden und die innerhalb des Projekts spezifische Anwendung von Experteninterviews gegeben. Hierfür wird die Methode des leitfadengestützten Experteninterviews theoretisch erörtert, wobei die Rolle der Experten, die Rolle der Interviewerin und der Interviewleitfaden als entscheidende Aspekte der Methode einzeln betrachtet werden.

Nun folgt der Praxisteil dieser Arbeit, in dem die Theorie und die gewählte Forschungsmethode umgesetzt werden, wobei zunächst die Begründung der Expertenwahl erfolgt. Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen des Experteninterviews vorgestellt, bevor im nächsten Schritt das Auswertungsverfahren der qualitativen strukturierten Inhaltsanalyse definiert wird, indem die Einzelschritte der Transkription, der Paraphrasierung, der Generalisierung, des thematischen Vergleichs und der soziologischen Konzeptualisierung darlegt werden. Daraufhin erfolgt die Darstellung der sich aus der Auswertung ergebenden Interviewergebnisse, die hinsichtlich Fragestellung und Arbeitshypothesen überprüft werden. Die aufbereiteten Ergebnisse werden der Struktur der zuvor formulierten Forschungshypothesen entsprechend resümiert, wobei sich der Illustration der Ergebnisse der Experteninterviews mit den Projektverantwortlichen die Ergebnisdarstellung der Experteninterviews mit den Auditoren anschließt.

Schließlich werden die relevant-repräsentativen Interview-Aussagen beider Experten-Gruppen einander unter Punkt 7.3. gegenüber gestellt, da der gemeinsam geteilte institutionell-organisatorische Erfahrungshintergrund der Experten und die leitfaden-

orientierte Interviewführung die Vergleichbarkeit der Interviewtexte weitgehend sichert (Meuser/ Nagel, 2005, S.81).

Abschließend erfolgt eine differenzierte Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse. Zudem wird ein weiterführender Ausblick gegeben, da die vorliegende Arbeit neben der Klärung der Forschungsfragen auch darauf abzielt, Anregungen zu weiterer qualitativer, aber auch ergänzender und vertiefender quantitativer Forschung hinsichtlich der erfolgreichen Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen zu geben.⁶

⁶ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird – sollte kein neutraler, Frauen und Männer einbeziehender Begriff existieren – in der vorliegenden Arbeit die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind hiermit sowohl Frauen als auch Männer gemeint. Darüber hinaus wird –ebenfalls zur Vereinfachung der Lesbarkeit- sowohl von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um die es in dieser Arbeit geht, als auch lediglich von „Maßnahmen“ oder „familienfreundlichen Maßnahmen“ die Rede sein, womit jedoch ebenfalls Ersteres gemeint ist. Auch die Begriffe Projektverantwortliche/r und Projektleitung werden synonym verwendet.

1. Der soziokulturelle Wandel und seine Auswirkungen auf Unternehmen

Bereits in den 1970er Jahren fand der vorausgehend beschriebene, externe Wandel seinen ersten Niederschlag in Maßnahmen wie Teilzeitmodellen oder betrieblicher Kinderbetreuung, die bereits zu diesem Zeitpunkt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf der politischen und ökonomischen Agenda standen (Beile/ Jahnz, 2007, S.85/ Becker, 2002, S.292).⁷ Dennoch wurde das Spannungsfeld zwischen Beruf und Familie bis dato nur in geringem Ausmaß wahrgenommen (Becker, 2002, S.292), so dass Work-Life-Balance wie Familienfreundlichkeit in wirtschaftswissenschaftlichen und praxisorientierten Publikationen erst gegenwärtig und in der jüngsten Vergangenheit zunehmend thematisiert wird. Vor diesem Hintergrund erscheint es sinnvoll, im Folgenden einzelne Aspekte des soziokulturellen Wandels und die Reaktion der Unternehmenswelt auf die externen Wandlungsprozesse näher zu betrachten.

1.1. Der demographische Wandel

Durch neue Berechnungen zur Bevölkerungsentwicklung in Deutschland werden bereits bekannte Tendenzen konkretisiert, nach denen die Bevölkerungszahl abnimmt (Allmendinger/ Ebner, 2007, S.1). So weist sich die demographische Entwicklung⁸ in Deutschland durch eine konstant niedrige Fertilitätsrate⁹ von 1,3 aus,¹⁰ die seit mehr als dreißig Jahren zu beobachten ist und sich laut Prognose der EU in den nächsten Jahren nicht wesentlich verändern wird (Rump/ Eilers, 2007, S.9). Demzufolge nimmt die Bevölkerungszahl laut Bevölkerungsvorausrechnung des Statistischen Bundesamtes selbst mit einem prognostizierten jährlichen Zuwanderungsplus von + 100.000 bis zum Jahr 2015 um ca. 1,8 Mio. ab (Rump/ Eilers, 2007, S.9; s. auch Abb.3). Bis zum Jahr 2050 wird gar eine Verringerung der Bevölkerungszahl auf bis zu 75,1 Mio. vorausgesagt (s. Abb.2). Um die Bevölkerungszahl unter den derzeitigen Gegebenheiten stabil zu halten, würde Deutschland laut aktueller Prognosen dagegen ein gegenwärtig-

⁷ Vergleichbare konzeptionelle Ansätze wie „Eigenkontrolle der Mitarbeiter“ wurden bereits 1960 von Douglas McGregor beschrieben.

⁸ Der Begriff der Demographie benennt die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Bevölkerungsentwicklung und den aus dieser resultierenden Konsequenzen.

⁹ Als Fertilitätsrate wird die Anzahl der Kinder bezeichnet, die eine Frau durchschnittlich während ihres Lebens zur Welt bringt. Die Fertilitätsrate beträgt in Deutschland 1,3. Bei nicht vorhandenem Wanderungssaldo (Differenz zwischen Einwanderung und Auswanderung) weist eine Gesellschaft mit „stabiler“ Bevölkerung eine Fertilitätsrate von 2,1 auf.

¹⁰ Die Geburtenrate hierzulande ist weltweit eine der niedrigsten (Bierach, 2002, S.9).