

Familienfreundliche Arbeitsplätze und Zufriedenheit von Eltern



Bericht von Verena Lauber und Johanna Storck

Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung
steigert die Zufriedenheit von Müttern 187

Interview mit Johanna Storck

»Väter werden von betrieblicher Unterstützung
bei der Kinderbetreuung kaum entlastet« 194

Bericht von Jo Seldeslachts

Mandanten von Anwälten wollen kein Stundenhonorar 195

Am aktuellen Rand Kommentar von Christian von Hirschhausen

5 Jahre Fukushima – 5 Jahre Atomwende:
Ein Moment zum Innehalten 200



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
83. Jahrgang
9. März 2016

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Dr. Kati Krähnert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Sylvie Ahrens-Urbaneck
Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Sebastian Kollmann
Dr. Peter Krause
Marie Kristin Marten
Ilka Müller
Dr. Wolf/Peter Schill

Lektorat

Prof. Dr. Pio Baake
Maria Metzging

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.



Der DIW Wochenbericht wirft einen unabhängigen Blick auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland und der Welt. Er richtet sich an die Medien sowie an Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Wenn Sie sich für ein Abonnement interessieren, können Sie zwischen den folgenden Optionen wählen:

Standard-Abo: 179,90 Euro im Jahr (inkl. MwSt. und Versand).

Studenten-Abo: 49,90 Euro.

Probe-Abo: 14,90 Euro für sechs Hefte.

Bestellungen richten Sie bitte an leserservice@diw.de oder den DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg; Tel. (01806) 14 00 50 25, 20 Cent/Anruf aus dem dt. Festnetz, 60 Cent maximal/Anruf aus dem Mobilnetz. Abbestellungen von Abonnements spätestens sechs Wochen vor Laufzeitende

NEWSLETTER DES DIW BERLIN



Der DIW Newsletter liefert Ihnen wöchentlich auf Ihre Interessen zugeschnittene Informationen zu Forschungsergebnissen, Publikationen, Nachrichten und Veranstaltungen des Instituts: Wählen Sie bei der Anmeldung die Themen und Formate aus, die Sie interessieren. Ihre Auswahl können Sie jederzeit ändern, oder den Newsletter abbestellen. Nutzen Sie hierfür bitte den entsprechenden Link am Ende des Newsletters.

>> Hier Newsletter des DIW Berlin abonnieren: www.diw.de/newsletter

RÜCKBLLENDE: IM WOCHENBERICHT VOR 50 JAHREN

„Grüner Bericht: Mehr Differenzierung erforderlich

Im Februar ist der Grüne Bericht 1966 dem Bundestag zugeleitet worden. Er soll – wie alljährlich – Auskunft darüber geben, ob die soziale Lage der in der Landwirtschaft tätigen Menschen im Wirtschaftsjahr 1964/65 an diejenige „vergleichbarer“ Berufsgruppen angeglichen werden konnte. Als Maßstab für den Erfolg der agrarpolitischen Maßnahmen ist seit Jahren ein Vergleich zwischen dem Arbeitseinkommen (oder „erzielten Lohn“) landwirtschaftlicher Vollarbeitskräfte in Testbetrieben und dem Lohn gewerblicher Arbeitnehmer entwickelt und verwendet worden.

Größere Betriebe – höhere Einkommen

Obwohl ein Vergleich der sozialen Lage einer Gruppe, die sich zu einem erheblichen Teil aus selbständigen, gleichzeitig Produktionsmittel besitzenden, Arbeitskräften zusammensetzt, mit der Lage einer nur als Bezieher von Arbeitseinkommen erfassten Gruppe nicht unproblematisch ist, sei von dieser und anderen methodischen Fragwürdigkeiten einmal abgesehen. Denn auch in der vorliegenden Form liefert der Einkommensvergleich noch andere Ergebnisse als die, die in dem Bericht ausgesprochen werden. Sie treten zutage, sobald man den Vergleich etwas nuancierter auswertet.

aus dem Wochenbericht Nr. 9/10 vom 4. März 1966

Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung steigert die Zufriedenheit von Müttern

Von Verena Lauber und Johanna Storck

Familienfreundliche Arbeitsplätze werden zunehmend als wesentlich gesehen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Zu den Fragen, welche familienfreundlichen Maßnahmen Unternehmen anbieten und wie sich diese Maßnahmen tatsächlich auf das Wohlbefinden von Eltern auswirken, gibt es jedoch für Deutschland kaum repräsentative Forschungsergebnisse. In dieser Studie wird am Beispiel der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung untersucht, inwiefern familienfreundliche Arbeitsplätze die Zufriedenheit von Müttern und Vätern mit der Arbeit, der Familie, der Kinderbetreuung sowie dem Leben insgesamt beeinflussen. Auf Basis des Datensatzes „Familien in Deutschland“ kann gezeigt werden, dass die Einführung einer Unterstützung bei der Kinderbetreuung von Seiten des Arbeitgebers die Zufriedenheit von Müttern in fast allen Bereichen signifikant erhöht. Nur die Zufriedenheit mit der Familie ändert sich nicht signifikant. Die Zufriedenheit von Vätern hingegen bleibt von einer solchen Maßnahme weitestgehend unbeeinflusst.

Die Erwerbstätigkeit von Müttern hat in Deutschland wie in den meisten industrialisierten Ländern in den vergangenen Jahren stetig zugenommen: So ist die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern hierzulande von 59 Prozent im Jahr 2000 auf rund 66 Prozent im Jahr 2012 angestiegen.¹ Dabei geht der Großteil der erwerbstätigen Mütter jedoch einer Teilzeitbeschäftigung nach. Auf diesem Wege lassen sich Beruf und Familie zwar vereinbaren, jedoch ist die Teilzeittätigkeit häufig mit einem niedrigeren Erwerbseinkommen und geringeren Karrierechancen verbunden.² Einer jüngst veröffentlichten Studie der Thomson Reuters Stiftung und der Rockefeller Stiftung zufolge beurteilen Frauen die Vereinbarkeit von Karriere und Familie in Deutschland besonders skeptisch. Während in den G20-Staaten etwa 47 Prozent aller Frauen zuversichtlich sind, eine Familie haben zu können, ohne der Karriere zu schaden, sind es in Deutschland nur 21 Prozent der befragten Frauen. Damit steht Deutschland an zweitletzter Stelle aller G20-Staaten.³

Arbeitgeber können von zufriedeneren Eltern profitieren

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt die staatliche Familienpolitik eine wichtige Rolle. Sie ist aber nicht das einzige Instrument, um berufstätige Eltern zu entlasten und das Wohlbefinden von Familien zu erhöhen.⁴ Auch den Unternehmen kommt bei der Lö-

¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit – Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012.

² Vgl. zum Beispiel Gallego Granados, P., Geyer, J. (2014): Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von Steuern und Verteilung. DIW Wochenbericht Nr. 28/2014; Wanger, S. (2015): Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr.4.

³ Vgl. www.womenatworkpoll.com, 16.02.2016. Vgl. auch Flüter-Hoffmann, C., Solbrig, J. (2003): Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft. IW-trends 4/2003; oder OECD (2007): Babies and bosses: Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries. Paris.

⁴ Das Wohlergehen von Familien wird als ein Ziel der Familienpolitik genannt, vgl. zum Beispiel BMFSFJ (2006): 7. Familienbericht: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht, Bundestagsdrucksache 16/1360.

sung von Vereinbarkeitskonflikten eine Schlüsselrolle zu. Die staatliche Familienpolitik unterstützt Eltern bei der Unterbrechung bzw. Reduzierung der Erwerbstätigkeit nach der Geburt des Kindes, z.B. mit Elterngeld- und Elternzeitregelungen. Darüber hinaus fördert der Staat die Kindertagesbetreuung in Einrichtungen von öffentlichen und freien Trägern.

Betriebliche Familienpolitiken können zusätzlich unterstützen, wenn es um den Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung und dem Gelingen einer Balance zwischen Erwerbs- und Familienarbeit geht. Helfen können etwa flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zum „Home-Office“ oder ein betriebliches Kinderbetreuungsangebot, welches an den Berufsalltag der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angepasst ist. Da die Zufriedenheit der Angestellten in einem engen Zusammenhang mit der Produktivität und auch den Fehlzeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen steht, ist es auch im Interesse der Unternehmen, solche Maßnahmen anzubieten.⁵ Während Studien bereits gezeigt haben, dass der Ausbau von öffentlich finanzierten Kindertageseinrichtungen (Kitas) das Wohlbefinden von Eltern steigert⁶, liegt der Fokus dieser Studie auf der Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch den Arbeitgeber. Erforscht wird, ob sie ebenfalls zu einem höheren Wohlbefinden der Eltern führt.

Unternehmen werden zunehmend familienfreundlicher

Laut dem Unternehmensmonitor „Familienfreundlichkeit“ werden als familienfreundliche Maßnahme hauptsächlich Modelle zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisationen angeboten. Im Jahr 2013 waren ca. 96 Prozent der deutschen Unternehmen demgemäß familienfreundlich.⁷ In geringem aber doch zunehmendem Maß hat auch ein Ausbau der betrieblichen Kinderbetreuung stattgefunden. Der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zufolge stieg die Anzahl der Betriebskindergärten in Deutschland von 307 im Jahr 2006 auf 668 im Jahr 2014.⁸ Sie hat sich innerhalb von acht Jahren

also mehr als verdoppelt. Die Zahl der beteiligten Unternehmen liegt jedoch höher, da Betriebskindergärten auch in Kooperationen betrieben werden. Weitere Unternehmen halten Belegplätze für die Kinder ihrer Beschäftigten in öffentlichen Einrichtungen vor oder unterstützen ihre Angestellten bei der Suche nach einer geeigneten Kita beziehungsweise bieten Unterstützung zur Finanzierung der Kinderbetreuung an.

Bislang ist wenig über die Auswirkungen von familienfreundlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz bekannt

Obwohl sich in Deutschland immer mehr Unternehmen für eine familienbewusste Personalpolitik engagieren, ist wenig über die Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bekannt. In bestehenden Studien kann oft aufgrund der gewählten Methodik kein kausaler Zusammenhang identifiziert werden.⁹ Auch die Repräsentativität der bisher analysierten Stichproben ist nicht immer gegeben und oft werden nur einzelne Wirtschaftszweige betrachtet.¹⁰ Gerade zu den Effekten familienfreundlicher Maßnahmen in Form von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung gibt es für Deutschland bisher kaum repräsentative Ergebnisse. Eine solche Studie ist jedoch für den deutschen Kontext von besonderem Interesse, da Plätze in der Kindertagesbetreuung insbesondere für Kinder unter drei Jahren trotz des erheblichen Ausbaus knapp sind.¹¹ In vielen Fällen kommt es zu Wartezeiten. Zudem lassen sich die Öffnungszeiten der öffentlichen und freien Träger teilweise nicht ausreichend flexibel an die Arbeitszeiten der Eltern anpassen (tägliche Öffnungszeiten, Schließungen während der Ferienzeiten).¹² Darüber hinaus ist eine sorgfältige Evaluation der Maßnahme entscheidend, da die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung die einzige familienfreundliche betriebliche Maßnahme ist, die von der Bundesregierung finanziell gefördert wird. Aus dem Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ wird Unternehmen für jeden neu geschaffenen Betreuungsplatz für unter Dreijährige ein Zuschuss zu den Betriebskosten gewährt.¹³

⁵ Vgl. Zum Beispiel Zelenski, J. M., Murphy, S. A., Jenkins, D. A. (2008): The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9, 521-537; Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012): The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *ILRReview*, 65(2), 244-262; Roelen, C. A. M. et al. (2008): Job satisfaction and sickness absence: A questionnaire survey. *Occupational Medicine*, 58.8, 567-571.

⁶ Vgl. Schober, P., Schmitt, C. (2013): Ausbau der Kinderbetreuung – Entlastung der Eltern erhöht Zufriedenheit. *DIW Wochenbericht Nr. 50/2013*; oder Schober, P., Stahl, J. (2016): Expansion of Full-Day Childcare and Subjective Well-Being of Mothers: Interdependencies with Culture and Resources. *European Sociological Review Advance Access*.

⁷ BMFSFJ (2013): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013. www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=199418.html.

⁸ Statistisches Bundesamt (2014): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014.

⁹ Das heißt, es kann nicht berücksichtigt werden, dass eine Vielzahl an unbeobachteten Faktoren sowohl die Zufriedenheit als auch die Wahrscheinlichkeit des Angebots der familienfreundlichen Maßnahme beeinflussen.

¹⁰ Für einen ausführlichen Überblick über bestehende Studien siehe Lauber, V. et al. (2015): Familienfreundlichkeit in Unternehmen Status Quo in Deutschland und Forschungsstand. *DIW Round Up*.

¹¹ AKJStat (2015): Kommentierte Daten der Kinder- und Jugendhilfe. Heft 2/2015.

¹² BMFSFJ (2012): Familienreport 2012 – Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

¹³ Der Zuschuss zu den Betriebskosten wird maximal zwei Jahre lang in Höhe von bis zu 400 Euro pro Monat und Betreuungsplatz für unter Dreijährige gewährt. Vgl. dazu BMFSFJ (2012): Förderfibel zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung (BeKiB). Oder www.erfolgsfaktorfamilie.de/, 12.2.2016. In vielen Bundesländern werden Unternehmen, die sich bei der Schaffung neuer

Kasten

Daten und Stichprobe

„Familien in Deutschland (FiD)“ ist eine an das SOEP angelehnte Studie, welche Familien mit jungen Kindern und Familien in besonderen Lebenslagen (kinderreiche Familien, solche mit niedrigem Einkommen, Alleinerziehende) über vier Jahre hinweg wiederholt befragt und dabei familienbezogene Themen besonders berücksichtigt. Seit 2014 ist die Studie in das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) integriert.¹

In der vorliegenden Analyse werden abhängig beschäftigte Mütter und Väter untersucht, die über einen beruflichen oder akademischen Abschluss verfügen und mit Partner sowie mindestens einem Kind im nichtschulpflichtigen Alter zusammenleben.²

Methodik

Wird vom Arbeitgeber einer befragten Person während des Befragungszeitraums die familienfreundliche Maßnahme einge-

führt, kann diese Person vor und nach der Einführung beobachtet werden. Dies erlaubt es, die Zufriedenheit vor und nach der Einführung eines familienfreundlichen Angebots zu vergleichen und so den Effekt der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden von Eltern zu ermitteln. Somit wird der längsschnittliche Charakter der vorliegenden Daten genutzt. Hierzu wird ein Modell in ersten Differenzen (*First-Differences-Model*) geschätzt.

Da bei diesem Vorgehen ein intra-individueller Vergleich vorgenommen wird, kann ausgeschlossen werden, dass zeitlich stabile Faktoren, wie zum Beispiel Persönlichkeitseigenschaften, welche zu einem unterschiedlichen Zufriedenheitsniveau in der Gruppe mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung im Vergleich zu der Gruppe ohne diese Unterstützung führen können, fälschlicherweise dem Effekt der familienfreundlichen Maßnahme zugeschrieben werden. Eltern, die kein betriebliches Betreuungsangebot erhalten, dienen als Kontrollgruppe, um allgemeine Zeittrends in der Zufriedenheit aufzufangen. Außerdem wird für weitere Faktoren, wie Alter und Anzahl der Kinder oder Bildungsniveau der Eltern kontrolliert, welche die Veränderung der Zufriedenheit über die Zeit beeinflussen könnten. Zuletzt werden auch Veränderungen in anderen Berufseigenschaften, wie zum Beispiel eine Beförderung oder die Einführung anderer familienfreundlicher Maßnahmen, berücksichtigt.

¹ Vgl. Schröder, M., Siegers, R., Spieß, C. K. (2013): Familien in Deutschland – FiD. In: Schmollers Jahrbuch, 133, 595–606.

² Eltern mit mehr als vier Kindern oder Eltern, die bei Geburt des jüngsten Kindes älter als 45 Jahre alt waren, werden aus der Analyse ausgeschlossen. Auch Personen, die schon im Teenageralter Eltern geworden sind, werden nicht betrachtet. Außerdem werden Personen ausgeschlossen, die besonders starke Schwankungen in den Bereichszufriedenheiten Arbeit und Leben haben (plus/minus fünf Punkte). Hier ist anzunehmen, dass diese Personen einem besonders starken unbeobachtbaren „Schock“ ausgesetzt waren.

Insbesondere angelsächsische Studien zeigen erste Evidenz, dafür dass ein positiver Zusammenhang zwischen einer Kinderbetreuung direkt am Arbeitsplatz und der Zufriedenheit der Mütter besteht.¹⁴ Für andere familienfreundliche Maßnahmen, wie zum Beispiel flexible Arbeitszeiten, zeigt sich, dass diese sich zwar allgemein auf das Wohlbefinden von Beschäftigten auswirken, jedoch nicht vorwiegend Eltern beeinflussen.¹⁵

Kinderbetreuungsplätze engagieren zusätzlich noch mit kommunalen oder Landesmitteln unterstützt.

¹⁴ Vgl. Artz, B. (2010): Fringe Benefits and Job Satisfaction. *International Journal of Manpower*, 31, 626–644; Ezra, M., Deckman, M. (1996): Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review*, 56, 174–179; Saltzstein, A. L., Ting, Y., Saltzstein, G. H. (2001): Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*, 61, 452–467.

¹⁵ Vgl. Possenriede, D.S., Plantenga, J. (2014): Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction. IZA Discussion Paper Nr. 8436.

Studie untersucht den Effekt von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Um herauszufinden, ob die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen am Arbeitsplatz, konkret die Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch den Betrieb, mit einer Steigerung des Wohlbefindens der Eltern einhergeht, wird in dieser Studie das Wohlbefinden definiert als Zufriedenheit mit der Arbeit, der Familie, den vorhandenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung und dem Leben insgesamt.¹⁶ Die Unterstützung kann dabei in Form eines Betriebskindergartens, von Belegplätzen in anderen Betreuungseinrichtungen oder über einen

¹⁶ Gefragt wurde: „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit den folgenden Bereichen Ihres Lebens?“ beziehungsweise „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“ Als Antwort wurden Punkte auf einer Skala von 0 (ganz und gar unzufrieden) bis 10 (ganz und gar zufrieden) vergeben.

finanziellen Zuschuss zur Kinderbetreuung durch den Betrieb angeboten werden. Im Folgenden werden diese betrieblichen Angebote zusammenfassend als betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung bezeichnet.

Grundlage der empirischen Untersuchung sind Daten der Jahre 2010 bis 2013 der Studie „Familien in Deutschland (FiD)“¹⁷ (Kasten). Um einen möglichst unverzerrten Effekt der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden der Eltern zu identifizieren, wird die Methode der *First-Differences* Schätzung angewendet. Diese Methode nutzt das Panelformat der Daten aus, um zu verhindern, dass unbeobachtbare individuelle Faktoren zu einer verzerrten Schätzung des Effekts führen und ermöglicht es so, der Identifikation eines kausalen Zusammenhangs deutlich näher zu kommen, als bisherige Studien in diesem Bereich. Zusätzlich wird für eine Vielzahl an Merkmalen kontrolliert, welche sowohl die Zufriedenheit beeinflussen, als auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Person bei einem Arbeitgeber arbeitet, der diese Formen der Unterstützung anbietet. Das empirische Vorgehen wird im Kasten näher erläutert.

15 Prozent der Eltern werden von ihrem Arbeitgeber mit einem betrieblichen Betreuungsangebot unterstützt

Im Jahr 2013 gaben 15 Prozent der beobachteten Eltern an, bei einem Arbeitgeber mit einem betrieblichen Betreuungsangebot zu arbeiten (Abbildung). Bei knapp acht Prozent der Eltern bot der Arbeitgeber finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung an und bei elf Prozent andere Hilfsangebote wie zum Beispiel die Vermittlung eines Betreuungsplatzes. Insgesamt ist das Angebot an betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung in den Beobachtungsjahren gestiegen. Im ersten Beobachtungsjahr 2010 haben nur zehn Prozent der Eltern angegeben, in einem Betrieb mit einem betrieblichen Kinderbetreuungsangebot zu arbeiten. Auch der Anteil der Eltern, der angibt, finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Hilfe bei der Suche nach einer Betreuung angeboten zu bekommen, ist zwischen 2010 und 2013 um jeweils drei Prozentpunkte gestiegen. Im Vergleich zu anderen Maßnahmen zeigt sich, dass betriebliche Kinderbetreuungsmaßnahmen bisher nur einen geringen Anteil der Angebote insgesamt ausmachen.¹⁸

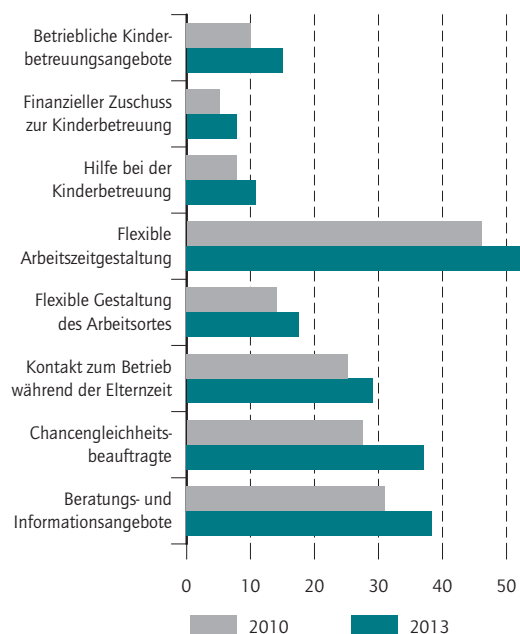
¹⁷ Schröder, M., Siegers, R., Spieß, C. K. (2013): Familien in Deutschland – FiD. In: Schmollers Jahrbuch, 133, 595–606.

¹⁸ 53 Prozent der Eltern geben an, dass in ihrem Unternehmen flexible Arbeitszeitgestaltung angeboten wird, 18 Prozent können ihren Arbeitsort flexibel wählen. Rund 29 Prozent der befragten Mütter und Väter bekommen das Angebot, während der Elternzeit Kontakt zum Arbeitgeber aufrecht zu erhalten, und 38 Prozent der Eltern werden andere Informations- und Beratungsangebote gemacht. Auch hier ist ein Anstieg von 2010 auf 2013 zu verzeichnen.

Abbildung

Beschäftigung bei familienfreundlichen Arbeitgebern nach familienpolitischer Maßnahme

Anteil der Eltern in Prozent



Quellen: FiD v4.0, Wellen 2010–2013, gewichtet; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

15 Prozent der analysierten Eltern arbeiten bei Arbeitgebern mit betrieblichen Kinderbetreuungsplätzen. Bei knapp acht Prozent bietet der Arbeitgeber finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung an.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhöht die Arbeitszufriedenheit von Müttern

Die Analysen der *First-Differences* Schätzungen zeigen, dass sich die Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung signifikant positiv auf das Wohlbefinden von Müttern auswirkt.¹⁹ Die Zufriedenheit der Väter bleibt jedoch nahezu unbeeinflusst.²⁰

Wird vom Arbeitgeber betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung eingeführt, so zeigt sich für die betroffenen Mütter ein stärkerer Anstieg der Zufriedenheit mit der Arbeit (statistisch signifikant auf dem Zehn-Prozent-Niveau) als für Mütter bei Arbeitgebern, die ein

¹⁹ Für weitere Analysen und Robustheitstests siehe entsprechendes SOEP-Diskussionspapier, erscheint in Kürze auf www.diw.de/de/soep.

²⁰ Bei circa zehn Prozent der Eltern wurde im Befragungszeitraum eine betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung eingeführt.

Tabelle 1

Wirkung der Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden von Müttern

| | Zufriedenheit mit der/dem ... | | | | | | | |
|---|-------------------------------|-------------------|------------|------------------|-----------------|--------------------|------------|--------------------|
| | Arbeit | | Familie | | Kinderbetreuung | | Leben | |
| | Mittelwert | Koeffizient | Mittelwert | Koeffizient | Mittelwert | Koeffizient | Mittelwert | Koeffizient |
| Betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung | 7,7 | 0,430* (0,236) | 8,71 | 0,145 (0,159) | 7,88 | 0,656** (0,300) | 8,03 | 0,333** (0,140) |
| Beobachtungen | 985 | | 985 | | 882 | | 985 | |

Signifikanzniveaus: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$. Standardfehler in Klammern (geclustert auf Personenebene).

Lesebeispiel: Ein positiver Koeffizient bedeutet, dass der Anstieg der Zufriedenheit in der Gruppe der Mütter mit Einführung der betrachteten Maßnahme über die Zeit größer ist als in der Gruppe ohne Einführung. Somit kann bei statistischer Signifikanz von einem positiven Effekt der Maßnahme auf die Zufriedenheit gesprochen werden. Zur besseren Interpretation der Größe der geschätzten Effekte wird der Mittelwert der Zufriedenheiten vor Einführung der Maßnahme angegeben.

Kontrollvariablen (pre-determiniert oder vor Einführung der Unterstützung gemessen): Persönliche Merkmale: Alter, Bildungsniveau¹, Haushaltseinkommen, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder², Gesundheit, Nationalität, Einstellung zu Rolle Mutter, Familienstand. Berufliche Merkmale: Beruflicher Status^{1,2}, Arbeitsplatzwechsel, Erwerbserfahrung, Beamtenstatus, Netto-Stundenlohn^{1,2}, Größe des Betriebs, Branche, Arbeit am Wochenende, Schichtarbeit, Erwerbsumfang, Elternzeit, Angebot sonstiger familienfreundlicher Maßnahmen³. Weitere Merkmale: Verfügbarkeit der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren bei öffentlichen und freien Trägern, Region², Jahr.

1 Es wird auch für das Merkmal des Partners kontrolliert.

2 Es wird auch für die Veränderung des Merkmals kontrolliert.

Quelle: FiD v4.0, Wellen 2010–2013; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung erhöht das Wohlbefinden von Müttern.

solches Angebot nicht einführen. Zudem steigt auch die Zufriedenheit mit den Möglichkeiten der Kinderbetreuung deutlicher an. Diese Aspekte scheinen sich auch auf die Lebenszufriedenheit auszuwirken, welche ebenfalls ansteigt, jedoch in geringerem Maße als die Arbeits- und Kinderbetreuungszufriedenheit. Die Zufriedenheit mit der Familie steigt mit Einführung einer solchen Maßnahme nicht statistisch signifikant an. Es lässt sich vermuten, dass die Familienzufriedenheit auch mit anderen Faktoren, wie zum Beispiel mit der Zufriedenheit in der Partnerschaft zusammenhängt und daher weniger mit den betrieblichen Unterstützungsangeboten in Zusammenhang gebracht werden kann.²¹

Für Väter zeigt sich weder ein statistisch signifikanter Zusammenhang der Einführung einer betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung mit der Arbeitszufriedenheit noch mit den anderen Zufriedenheitsbereichen (Tabelle 2). Dieses Ergebnis könnte man zumindest teilweise darauf zurückführen, dass sich Familienarbeit und Kinderbetreuung nach wie vor primär im Zuständigkeitsbereich der Mütter befinden²² und folglich auch die Entlastung vermehrt auf Seiten der Mütter messbar ist.

21 Es lässt sich zeigen, dass die Ergebnisse nicht vorwiegend durch den relativ kleinen Anteil der Mütter getrieben werden, welche den Arbeitgeber wechseln (circa 30 Prozent). Die Effektgröße ist in der Gruppe derjenigen Mütter, die beim gleichen Arbeitgeber verbleiben, teilweise sogar noch ausgeprägter.

22 Vgl. Schober, P., Zoch, G. (2015): Kürzere Elternzeit von Müttern: gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit? DIW Wochenbericht Nr. 50/2015, 1190–1196.

Stärkerer Einfluss auf Zufriedenheit für Mütter ohne Hochschulabschluss

Über unterschiedliche Wirkung auf Mütter und Väter hinaus kann angenommen werden, dass verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen unterschiedlich stark von familienfreundlichen Maßnahmen des Arbeitgebers profitieren. Je nachdem, wie viele anderweitige Ressourcen den Eltern für die Kinderbetreuung zur Verfügung stehen und wie groß der Bedarf nach einer flexiblen Betreuungslösung ist, lassen sich unterschiedliche Effekte auf die Zufriedenheit erwarten.

Tendenziell kann davon ausgegangen werden, dass Eltern mit geringerem Einkommenspotential weniger finanzielle Ressourcen haben, um private Nachmittags-/Abendbetreuung zu finanzieren, und weniger Möglichkeiten, ihre Arbeitszeiten flexibel anzupassen. Eine Mutter mit höherer beruflicher Qualifikation hat möglicherweise einen größeren finanziellen Gestaltungsspielraum, benötigt jedoch auch mehr Flexibilität bei der Kinderbetreuung, um ihre berufliche Karriere verfolgen zu können. Wir untersuchen daher, ob Mütter mit unterschiedlichem Einkommenspotential, gemessen an der beruflichen Qualifikation in unterschiedlichem Maße von der Einführung der Unterstützungsangebote profitieren.²³

23 Aufgrund der geringen und nicht signifikanten Effekte für Väter, wird diese Analyse nur für Mütter durchgeführt.

Tabelle 2

Wirkung der Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung auf das Wohlbefinden von Vätern

| | Zufriedenheit mit der/dem ... | | | | | | | |
|---|-------------------------------|------------------|------------|------------------|-----------------|-------------------|------------|------------------|
| | Arbeit | | Familie | | Kinderbetreuung | | Leben | |
| | Mittelwert | Koeffizient | Mittelwert | Koeffizient | Mittelwert | Koeffizient | Mittelwert | Koeffizient |
| Betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung | 7,58 | 0,011 (0,161) | 8,84 | 0,049 (0,121) | 7,57 | -0,368 (0,289) | 7,89 | 0,099 (0,126) |
| Beobachtungen | 1 695 | | 1 695 | | 1 402 | | 1 695 | |

Signifikanzniveaus: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$. Standardfehler in Klammern (geclustert auf Personenebene).
 Kontrollvariablen (pre-determiniert oder vor Einführung der Unterstützung gemessen): Persönliche Merkmale: Alter, Bildungsniveau¹, Haushaltseinkommen, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder², Gesundheit, Nationalität, Einstellung zu Rolle Mutter, Familienstand. Berufliche Merkmale: Beruflicher Status^{1,2}, Arbeitsplatzwechsel, Erwerbserfahrung, Beamtenstatus, Netto-Stundenlohn^{1,2}, Größe des Betriebs, Branche, Arbeit am Wochenende, Schichtarbeit, Erwerbsumfang, Elternzeit, Angebot sonstiger familienfreundlicher Maßnahmen³. Weitere Merkmale: Verfügbarkeit der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren bei öffentlichen und freien Trägern, Region², Jahr.

- 1 Es wird auch für das Merkmal des Partners kontrolliert.
- 2 Es wird auch für die Veränderung des Merkmals kontrolliert.

Quelle: FiD v4.0, Wellen 2010–2013; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Väter werden von der betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung nicht in ihrer Zufriedenheit beeinflusst.

Tabelle 3

Heterogene Wirkung der Einführung von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung nach Bildungsstand der Mütter

Marginale Effekte

| | Zufriedenheit mit der/dem ... | | |
|---|-------------------------------|--------------------|--------------------|
| | Arbeit | Kinderbetreuung | Leben |
| Effekt für Mütter ohne Hochschulabschluss | 0,550* (0,291) | 0,622** (0,310) | 0,440** (0,183) |
| Effekt für Mütter mit Hochschulabschluss | 0,254 (0,378) | 0,706 (0,551) | 0,176 (0,208) |
| Beobachtungen | 985 | 882 | 985 |

Signifikanzniveaus: * $p < 0,1$; ** $p < 0,05$. Standardfehler in Klammern (geclustert auf Personenebene).

Kontrollvariablen (pre-determiniert oder vor Einführung der Unterstützung gemessen): Persönliche Merkmale: Alter, Bildungsniveau¹, Haushaltseinkommen, Alter der Kinder, Anzahl der Kinder², Gesundheit, Nationalität, Einstellung zu Rolle Mutter, Familienstand. Berufliche Merkmale: Beruflicher Status^{1,2}, Arbeitsplatzwechsel, Erwerbserfahrung, Beamtenstatus, Netto-Stundenlohn^{1,2}, Größe des Betriebs, Branche, Arbeit am Wochenende, Schichtarbeit, Erwerbsumfang, Elternzeit, Angebot sonstiger familienfreundlicher Maßnahmen³. Weitere Merkmale: Verfügbarkeit der Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren bei öffentlichen und freien Trägern, Region², Jahr.

- 1 Es wird auch für das Merkmal des Partners kontrolliert.
- 2 Es wird auch für die Veränderung des Merkmals kontrolliert.

Quelle: FiD v4.0, Wellen 2010–2013; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2016

Mütter mit beruflichem Abschluss profitieren stärker von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Wir betrachten die Effekte der betrieblichen Kinderbetreuung getrennt für Mütter mit und ohne Hochschulabschluss.²⁴ Es zeigt sich, dass der Zuwachs an Zufriedenheit mit der Arbeit durch die Einführung einer betrieblichen Kinderbetreuung vorwiegend von den Müttern ohne Hochschulabschluss getrieben ist (Tabelle 3). Aufgrund der kleinen Stichprobe lässt sich jedoch kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Qualifikationsgruppen feststellen. Diese heterogenen Effekte scheinen sich auf die Lebenszufriedenheit zu übertragen. Auch hier profitieren die Mütter mit dem niedrigeren Bildungsabschluss stärker. Bei der Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung scheinen Mütter mit und ohne Hochschulabschluss in einem ähnlichen Maß zu profitieren. In jedem Fall sind für alle Qualifikationsgruppen und alle betrachteten Zufriedenheitsbereiche ausschließlich positive Effekte zu beobachten.

Fazit

Die Ergebnisse legen den Schluss nahe, dass Mütter von der Einführung einer betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung profitieren: Ihre Zufriedenheit mit der Arbeit und den Möglichkeiten der Kinderbetreuung nimmt zu. Dies überträgt sich auch auf die Zufrieden-

²⁴ Die gezeigten marginalen Effekte gehen aus einer Schätzung hervor, in welcher die Variable betriebliche Kinderbetreuung mit der Hochschulbildung interagiert wurde. Aufgrund der Stichprobengröße wurden keine separaten Schätzungen durchgeführt.

heit mit dem Leben insgesamt. Hierbei profitieren berufstätige Mütter mit einem niedrigeren Bildungsniveau tendenziell etwas mehr als akademisch gebildete Mütter, was mit unterschiedlichen Arbeitsstrukturen und verfügbaren Ressourcen zusammenhängen kann.

Es lässt sich kein Effekt feststellen, der von einer erhöhten Zufriedenheit am Arbeitsplatz und der Kinderbetreuung auf eine gleichzeitig erhöhte Zufriedenheit mit der Situation in der Familie schließen lassen würde. Das Wohlbefinden von Vätern wird von den betrieblichen Kinderbetreuungsmaßnahmen nicht signifikant beeinflusst. Dies deutet darauf hin, dass Frauen nach wie vor anders als Männer durch die doppelte Rolle im Erwerbs- und Familienleben belastet sind. Dies könnte sich aber in Zukunft ändern, wenn Väter sich, wie in den letzten Jahren beobachtet, weiter verstärkt in die Familienarbeit einbringen. Bereits jetzt wünscht sich die

Mehrheit der Väter, mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen zu können.²⁵

Die vorliegenden Befunde unterstreichen, dass die Einführung betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung, sich momentan zumindest für Mütter positiv auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auswirken kann. Letztendlich können von diesen Maßnahmen sowohl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen als auch Arbeitgeber profitieren, sodass politische Anreize zur familienfreundlichen Umstrukturierung von Betrieben durchaus als effektiv angesehen werden können.²⁶

25 BMFSFJ (2015): Dossier Väter und Familie – erste Bilanz einer neuen Dynamik. Berlin.

26 Zelenski, J.M., Murphy, S.A., Jenkins, D.A. (2008), a. a. O; Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012), a. a. O; Roelen, C.A.M. et al. (2008), a. a. O.

Johanna Storck ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin | jstorck@diw.de

Verena Lauber ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Alfred-Weber-Institut für Wirtschaftswissenschaften, Universität Heidelberg | verena.lauber@awi.uni-heidelberg.de

EMPLOYER SUPPORTED CHILD CARE LEADS TO MORE SATISFIED MOTHERS

Abstract: A family-friendly workplace is increasingly being regarded as essential in helping employees to balance work and family responsibilities. However, when it comes to the types of family-friendly work practices and the effects of these policies on parents' well-being, hardly any representative evidence exists for Germany. In this study, we focus on child care support offered by employers in order to investigate how family-friendly workplaces affect the

satisfaction of mothers and fathers in terms of work, family, and child care, as well as life overall. Results based on the dataset "Families in Germany" (Familien in Deutschland, FID) reveal that the introduction of child care support at the workplace significantly increases mothers' satisfaction in all areas except for family satisfaction. Fathers' satisfaction, however, remains largely unaffected by the type of policy considered here.

JEL: J13, J21, J28

Keywords: Family-friendly firm policies, well-being, job satisfaction



Dr. Johanna Storck, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin

SIEBEN FRAGEN AN JOHANNA STORCK

»Väter werden von betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung kaum entlastet«

1. Frau Storck, wie ist es in Deutschland um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestellt? Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Eltern, insbesondere für Mütter, oftmals noch schwierig, auch wenn immer mehr Frauen erwerbstätig sind. Viele Frauen mit kleinen Kindern arbeiten in Teilzeit, weil die Kinderbetreuung oft nicht ausreichend ist und die Betreuung oftmals nur bis 17 Uhr stattfinden kann. Aber wir beobachten, dass die Familienpolitik einiges tut, und auch Unternehmen denken verstärkt über die Frage nach, wie Beruf und Familie vereinbart werden können.
2. Was können die Unternehmen denn tun? Unternehmen in Deutschland bieten bereits verschiedene Maßnahmen an. Wenn familienfreundliche Maßnahmen angeboten werden, werden zum Beispiel oft flexible Arbeitszeiten oder die Möglichkeit zum Homeoffice angeboten. Andere Maßnahmen sind zum Beispiel die Unterstützung in Notfallsituationen, die Vermittlung von Haushaltshilfen oder der Kontakt zum Unternehmen während der Elternzeit. Die Maßnahme, die wir uns in dieser Studie anschauen, ist die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Hier geht es zum Beispiel um die Einrichtung von Betriebskindergärten. Einige Unternehmen bieten auch Belegplätze in freien oder öffentlichen Kindertagesstätten an, bieten finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung oder helfen bei der Suche nach einem Betreuungsplatz.
3. Welche Bedeutung hat die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung? Rein zahlenmäßig hat sie noch eine eher geringe Bedeutung. Im Vergleich zu Kindertageseinrichtungen von öffentlichen oder freien Trägern gibt es noch relativ wenige Betriebskindergärten. Allerdings hat sich die Zahl der Betriebskindergärten in den letzten Jahren stark erhöht. 2006 gab es nur circa 300 Betriebskindergärten, mittlerweile gibt es ungefähr 700, die Zahl hat sich also mehr als verdoppelt. Auch die staatliche Familienpolitik hat Interesse an diesen Einrichtungen. Die Bedeutung ist für die Familienpolitik relativ hoch, deshalb wird die betriebliche Kinderbetreuung wohl auch vom Staat finanziell unterstützt.
4. Wie wirken sich diese Maßnahmen auf das Wohlbefinden von Eltern aus? Die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung wirkt sich auf jeden Fall positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Mütter und anscheinend auch auf die allgemeine Lebenszufriedenheit aus, die bei Müttern nach Einführung einer betrieblichen Kinderbetreuung steigt. Für Väter allerdings finden wir keinen Effekt. Es lässt sich vermuten, dass Väter zumindest von dieser Maßnahme nicht entlastet werden.
5. Warum ist das so? Das kann zum einen daran liegen, dass Väter von dieser Vereinbarkeitsproblematik nicht so stark belastet sind, weil die Kinderbetreuung oftmals noch im Aufgabengebiet der Mutter liegt. Allerdings kann es auch sein, dass für Väter einfach andere Maßnahmen wichtig wären, damit sie mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen können.
6. Welche Mütter profitieren am meisten von familienfreundlichen Maßnahmen? Wir haben uns in unserer Untersuchung Mütter mit unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten angeschaut und zwischen einem Hochschulabschluss und einem beruflichen Abschluss unterschieden. Wir finden hier, dass beide Gruppen von dieser betrieblichen Unterstützung bei der Kinderbetreuung profitieren. Allerdings scheint der Effekt verstärkt von den Müttern mit beruflicher Ausbildung zu kommen. Es sind also nicht hauptsächlich die hochqualifizierten Frauen, die von der untersuchten Maßnahme profitieren.
7. Inwieweit profitieren die Unternehmen von den familienfreundlichen Maßnahmen? Studien zeigen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Produktivität gibt. Das betrifft insbesondere auch geringere Fehlzeiten. Zudem sind die Arbeitnehmer enger an das Unternehmen gebunden. Gerade in Regionen, wo es wenige Fachkräfte gibt, kann man möglicherweise mit solchen Maßnahmen hochqualifizierte Frauen anziehen und muss vielleicht nicht so viel darüber nachdenken, dass sie nach der Geburt des Kindes das Unternehmen verlassen.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

Mandanten von Anwälten wollen kein Stundenhonorar

Von Jo Seldeslachts

Wir analysieren die Vertragswahl von Mandanten bei Auktionen, in denen niederländische Anwaltskanzleien um Fälle konkurrieren. Dabei können Anwälte Angebote mit der von ihnen bevorzugten Honorarregelung einreichen. Die Untersuchung bietet eindeutige Belege dafür, dass Angebote mit Stundenhonorar jene sind, die von den Mandanten am seltensten ausgewählt werden. Unsere Ergebnisse widersprechen dem von Anwälten oft vorgebrachten Argument, dass Stundenhonorare einen Vorteil für den Mandanten darstellen.

Stundenhonorare für Rechtsdienstleistungen sind in vielen Ländern üblich. Es gibt für die weitverbreitete Anwendung dieses Honorarmodells mehrere Erklärungen.¹ Das häufigste Argument ist, dass ein Anbieter, der auf Basis eines Stundenhonorars arbeitet, dazu motiviert wird, ausreichend Zeit in einen Fall zu investieren. Rhode formuliert es folgendermaßen: „Die meisten Anwälte lassen am liebsten nichts unversucht – vorausgesetzt natürlich, dass sie pro Versuch abrechnen können.“² Bei einem festen Honorar wird dagegen davon ausgegangen, dass der Anbieter den einfachsten Weg wählt.

Ein Stundenhonorar erlaubt es dem Anbieter andererseits, mehr Stunden als nötig zu arbeiten. Dies wird dadurch ermöglicht, dass ein Mandant nicht richtig einschätzen kann, wie viel Zeit für ein positives Ergebnis erforderlich ist. Häufig wissen Mandanten weder genau, welche Leistungen sie benötigen noch wie viel sie dafür bezahlen sollten.³ Hinzu kommen Intransparenzen des Marktes – es ist schwierig, detaillierte Preisinformationen zu erhalten und die Angebote verschiedener Kanzleien zu vergleichen. Die Anwälte können diese Informationsvorteile ausnutzen.

Zusätzlich gibt es institutionelle Einstiegsbarrieren, so dass der Wettbewerbsdruck durch neue Anbieter begrenzt ist. Das Recht, vor Gericht aufzutreten, ist im Wesentlichen jenen Anwälten vorbehalten, die Mitglied der Rechtsanwaltskammer sind. Vor diesem Hintergrund erscheinen Stundenhonorare mehr im Interesse der Anwälte als in dem der Kunden: Anwaltskanzleien verfügen über Marktmacht und können diese durch Stundenhonorare zur Geltung bringen. Im Vergleich zu anderen Modellen führen solche Honorare zu einer höheren Rechnung, aber nicht notwendigerweise dazu, dass eine bessere Leistung geboten wird.

¹ Siehe Kritzer, H. M. (2009): Fee Regimes and the Cost of Civil Justice. *Civil Justice Quarterly*, 28, 344–366.

² Rhode, D. L. (1985): Ethical Perspectives on Legal Practice. *Stanford Law Review*, 37, 589–635.

³ Dulleck, U., Kerschbamer, R. (2006): On Doctors, Mechanics, and Computer Specialists: The Economics of Credence Goods. *Journal of Economic Literature*, 44, 5–42.

Tabelle 1

Auktionen nach angebotem Honorarmodell

| | Zahl der Auktionen | Gesamtzahl der Angebote | | | Zahl der erfolgreichen Angebote | | |
|---------------------------------|--------------------|-------------------------|--------------------|----------------|---------------------------------|--------------------|----------------|
| | | Festes Honorar | Gemischtes Honorar | Stundenhonorar | Festes Honorar | Gemischtes Honorar | Stundenhonorar |
| Fest, gemischt und nach Stunden | 15 | 22 | 25 | 26 | 3 | 9 | 3 |
| Fest und gemischt | 2 | 2 | 2 | - | 1 | 1 | - |
| Fest und nach Stunden | 7 | 9 | - | 12 | 7 | - | 0 |
| Gemischt und nach Stunden | 17 | - | 27 | 48 | - | 14 | 3 |
| Fest | 6 | 14 | - | - | 6 | - | - |
| Gemischt | 2 | - | 4 | - | - | 2 | - |
| Nach Stunden | 2 | - | - | 5 | - | - | 2 |
| Insgesamt | 51 | 47 | 58 | 91 | 17 | 26 | 8 |

Quellen: XS2Justice (XS2J); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2016

Die Frage ist, ob das Stundenhonorar das Standardmodell ist, weil die Mandanten dies so wollen oder weil es den Anwälten ermöglicht, ihre Marktmacht zu nutzen. Was die Mandanten wollen, wurde bislang noch nicht empirisch untersucht. Da Mandanten üblicherweise nicht zwischen verschiedenen Honorarmodellen wählen können, ist es schwierig, Informationen über ihr Auswahlverhalten zu erlangen.

Ausschreibungen durch „XS2Justice“

Die Daten für die vorliegende Studie stammen aus Auktionen, die von XS2Justice (XS2J) organisiert werden. Dabei handelt es sich um ein Franchise-Netzwerk von Rechtsberatern, die Privathaushalte sowie kleine und mittelgroße Unternehmen bei eher standardmäßigen Streitfällen unterstützen. Diese Auktionen sind eine Nebentätigkeit von XS2J. Da XS2J-Fachkräfte nicht Mitglieder der Niederländischen Rechtsanwaltskammer⁴ sind – die Anwälte umfasst, die als Rechtsvertreter zugelassen sind – können sie ihre Mandanten üblicherweise nicht vor Gericht vertreten. In Situationen, in denen XS2J einen Fall nicht übernehmen kann, oder wenn der Mandant ausdrücklich einen Rechtsanwalt verlangt, wird der Fall als Auktion ausgeschrieben. Die ausgeschriebenen Fälle betreffen zumeist typische Streitfälle von Privathaushalten sowie kleinen und mittelgroßen Unternehmen wie etwa Arbeitskonflikte, Familienrechtsfälle, verbraucherrechtliche Streitfälle sowie Vertragsstreitigkeiten zwischen Unternehmen. Die Bieter bei den XS2J-Auktionen sind kleine Anwaltskanzleien aus dem ganzen

⁴ en.wikipedia.org/wiki/Bar_association.

Land – die typische Kanzlei in den Auktionen hat ein oder zwei Niederlassungen mit insgesamt etwa 15 Anwälten.

XS2J erstellt eine kurze Zusammenfassung des Falles und lädt üblicherweise drei bis fünf Kanzleien ein, ein Angebot einzureichen. Die Anwälte können ein Angebot mit einem Honorarmodell ihrer Wahl einreichen. Sie wissen weder, wer ihre Konkurrenten sind, noch wie viele andere Anbieter es gibt. Sind alle Angebote eingegangen, bespricht sie ein XS2J-Vertreter mit dem Mandanten. Neben dem Honorar werden der Grad der Erfahrung sowie die Stadt, in der sich die Kanzlei des Anwalts befindet, bekanntgegeben. Der Mandant trifft dann seine Wahl.

Anwälte bevorzugen Stundenhonorare

Der Datensatz enthält alle Ausschreibungen, die zwischen November 2004 und Dezember 2008 von XS2J durchgeführt wurden. Insgesamt wurden 374 Angebote bei 95 Ausschreibungen eingereicht. Es können jedoch nicht alle Daten für die Analyse der Wahl der Mandanten verwendet werden. Die Ausschreibungen, bei denen nur ein Angebot abgegeben wurde, oder bei denen der Mandant keines der Angebote akzeptierte, werden beispielsweise automatisch von der Analyse ausgenommen. Erfolgsabhängige Angebote werden ebenso weggelassen, da die Honorare in diesen Fällen kaum mit denen in anderen Honorarmodellen zu vergleichen sind. Es gab hier nur eine sehr kleine Zahl von Angeboten (acht), möglicherweise wegen des fraglichen rechtlichen Status von „Bezahlung erfolgt nur im Erfolgsfall“ in den Niederlanden. Für die Analyse verblieben schließlich 196 Angebote in 51 Auktionen.

Mehr als die Hälfte aller Gebote bei den Auktionen von XS2J weicht von dem Stundenhonorar ab, das in der alltäglichen Praxis außerhalb dieser Auktionen zur Anwendung kommt (Tabelle 1). Fast ein Viertel der Angebote (47) sah ein festes Honorar vor. Bei 58 Angeboten war das Honorar bis zu einer bestimmten Zahl an Stunden fest, kombiniert mit einem (üblicherweise reduzierten) Honorar für jene Stunden, die über diese Grenze hinausgehen. Diese Art von Gebot wird im Folgenden als „gemischt“ bezeichnet.

Obwohl fast die Hälfte aller Angebote ein Stundenhonorar beinhaltete, entschieden sich die Mandanten in nur acht von 51 Auktionen für ein solches Angebot. Dabei sollte natürlich berücksichtigt werden, welche Angebote insgesamt zur Wahl standen. Es gab 15 Auktionen, bei denen alle drei Arten von Honorarmodellen verfügbar waren. Obwohl bei diesen Ausschreibungen mehr Angebote mit Stundenhonoraren (26) als mit festen (22) oder gemischten Honoraren (25) abgegeben wurden, wählten Mandanten nur bei drei Ausschreibungen einen Anwalt aus, der ein Stundenhonorar berechnete. Dasselbe Mus-

ter ist für die anderen verfügbaren Honorarmodelle beziehungsweise Kombinationen von erfolgreichen Geboten erkennbar. Dies deutet darauf hin, dass Stundenhonorare bei den Mandanten weniger beliebt sind als andere Honorarmodelle.

Der Mandant achtet jedoch nicht nur auf das Honorarmodell, sondern auch auf das Preisniveau des Angebots. Bei einer Auktion mit Angeboten mit verschiedenen Honorarmodellen ist es normalerweise unmöglich, *ex ante* zu beurteilen, wie hoch die Kosten *ex post* sein werden. Es ist jedoch möglich, dieselbe Art von Angebot zu vergleichen. So kann ein Mandant sagen, dass ein Stundenhonorar von 200 Euro „höher“ ist als ein Stundenhonorar von 150 Euro. Und ein Angebot über 2 000 Euro für bis zu elf Stunden und 190 Euro für zusätzliche Stunden ist „höher“ als ein Angebot über 1 600 Euro für die ersten zehn Stunden und ein Stundenhonorar von 170 Euro für die darüber hinausgehenden Stunden. In unserer Analyse verwenden wir die Variable „höher“, um solche scheinbar unattraktiven Angebote von anderen Angeboten zu unterscheiden. Es handelt sich hier um einen Platzhalter, der den Wert eins annimmt, falls und nur falls ein weiteres Angebot abgegeben wurde, das sich als günstiger für jede Stundenanzahl erweist.

Das durchschnittliche Stundenhonorar liegt bei 178 Euro (Tabelle 2). Das niedrigste Stundenhonorar von 100 Euro ist praktisch gleich dem Stundenhonorar von 99 Euro, das zum Zeitpunkt der Ausschreibungen, die in dieser Studie betrachteten werden, gesetzlich für subventionierte Rechtshilfe festgelegt war. Das durchschnittliche feste Honorar liegt bei 2 000 Euro. Die feste Komponente bei gemischten Angeboten belief sich im Durchschnitt auf 2 179 Euro. Das durchschnittliche Stundenhonorar bei kombinierten Angeboten betrug 154 Euro. Dieses Stundenhonorar wurde ab einer festgelegten Grenze von Stunden wirksam – im Durchschnitt ab 16 Stunden.

Regressionsanalysen

Um unser Ergebnis, dass Stundenhonorare für Mandanten nicht attraktiv sind, zu untermauern, führten wir eine Reihe von Regressionsanalysen durch. Dabei wurden Informationen über die Anwälte, die den Mandanten zusätzlich zum Angebot zur Verfügung standen, genutzt: die Erfahrung des Anwalts sowie die Entfernung zwischen der Heimatadresse des Mandanten und der Anwaltskanzlei.

In Tabelle 3 sind die Schätzergebnisse von drei verschiedenen Spezifikationen dargestellt, bei denen die abhängige Variable ein Dummy ist, der angibt, ob das Angebot durch den Mandanten ausgewählt wurde. Die wichtigsten erklärenden Variablen sind die Dummies, die das Honorarmodell charakterisieren: „fest“ und „gemischt“. Die Kategorie „nach Stunden“ wurde ausgespart, sodass

Tabelle 2

Höhe der Gebote nach Art des Angebots

In Euro

| | Zahl der Fälle | Honorar | | | |
|-------------------------|----------------|--------------|--------------------|---------|---------|
| | | Durchschnitt | Standardabweichung | Minimum | Maximum |
| Stundenhonorar | 98 | 178 | 30 | 100 | 268 |
| Festes Honorar | 51 | 2 000 | 1 364 | 150 | 6 360 |
| Gemischtes Honorar | 62 | | | | |
| Teil mit festem Honorar | | 2 179 | 1 040 | 275 | 5 500 |
| Teil mit Stundenhonorar | | 154 | 30 | 100 | 239 |

Quellen: XS2Justice (XS2J); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2016

die Koeffizienten „fest“ und „gemischt“ im Verhältnis zu Stundenhonoraren interpretiert werden müssen. Der Dummy „höher“ in den Spezifikationen (2) und (3) gibt an, dass es in der Ausschreibung zumindest ein Angebot gibt, das *ex ante* eine höhere Rechnung enthält.⁵ Erfahrung und Entfernung werden im Verhältnis zu den höchsten Werten in der Auktion gemessen. Die Modelle werden unter Verwendung eines sogenannten bedingten Logit-Modells eingeschätzt.⁶ Diese Schätzmethode prüft automatisch auf Unterschiede in der Anzahl von Angeboten je Auktion sowie bezüglich fallspezifischer unbeobachteter Eigenschaften. Die Standardfehler sind nach Ausschreibungen geclustert.

Die Koeffizienten in der Tabelle sind potenziert, sodass die Werte als „odds ratios“ interpretiert werden können. Das odds ratio ist das Verhältnis zwischen der Wahrscheinlichkeit, dass das Angebot erfolgreich ist, und der Wahrscheinlichkeit, dass das Angebot nicht erfolgreich ist. Wenn ein Angebot mit Stundenhonorar beispielsweise eine Angebotsrunde in drei Ausschreibungen gewinnt, beträgt das odds ratio $\frac{1}{3}$ geteilt durch $\frac{2}{3}$ oder eins zu zwei. Die Koeffizienten in Tabelle 3 geben für jedes Honorarmodell an, um welchen Faktor das odds ratio eines Honorarmodells im Verhältnis zum Stundenhonorar steigt. Ein festes Honorar hat einen Koeffizienten von über drei in Spalte (3) und sieht für den Mandanten daher sehr viel attraktiver aus als ein Stundenhonorar. Ein gemischtes Honorar ist mit einem Quotenverhältnis von beinahe acht sogar noch ansprechender: ein kombiniertes Angebot erhöht das odds ratio von eins zu zwei auf acht zu zwei.

⁵ Für Details siehe Felsö, F., Onderstal, S., Seldeslachts, J. (2014): What Clients Want: Choices Between Lawyers Offerings. Tinbergen Institute Discussion Papers, 2014(020).

⁶ Für eine detaillierte Beschreibung siehe zum Beispiel Hosmer Jr., D.W., Lemeshow, S. (2000): Applied Logistic Regression.

Tabelle 3

Welche Art von Angebot gewinnt?

Hauptresultate von Regressionsanalysen

| | (1) | (2) | (3) |
|----------------------|----------|----------|----------|
| Festes Honorar | 4,370*** | 3,157** | 3,499** |
| Gemischtes Honorar | 7,794*** | 7,512*** | 7,762*** |
| Höher | | 0,232*** | 0,171*** |
| Erfahrung | | | 2,929* |
| Entfernung | | | 0,419 |
| Beobachtungen | 196 | 196 | 196 |
| Auktionstrefferquote | 0,804 | 0,765 | 0,706 |
| Log-Likelihood | -50,59 | -44,65 | -42,26 |
| χ^2 | 15,41 | 20,06 | 21,83 |

Die abhängige Variable gibt an, ob ein Angebot gewinnt oder verliert. Wir verwenden den bedingten Logit-Schätzer mit auktionen gebundenen Effekten. Koeffizienten werden bezogen auf odds ratios dargestellt. Robuste Standardfehler, geclustert über Auktionen: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Quellen: XS2Justice (XS2J); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2016

Die Ergebnisse zeigen, dass die Effekte unverändert bleiben, wenn wir hinsichtlich der Höhe des Angebots und anderer Charakteristika des Anwalts kontrollieren, die für den Mandanten wahrnehmbar sind – die Mandanten bevorzugen feste und gemischte Honorare gegenüber Stundenhonoraren. Das Ausmaß des Effekts bleibt ebenso in etwa gleich.

Die geschätzten Koeffizienten der Variable „höher“ liegen in der Größenordnung von 0,2. Dies bedeutet, dass ein höheres Angebot das odds ratio ungefähr um den Faktor fünf senkt. Es überrascht nicht, dass hohe Honorare unattraktiv für die Mandanten sind. Berufliche Erfahrung des Anwalts geht in die Überlegungen der Mandanten ein, dagegen hat die physische Distanz zwischen der Heimatadresse des Mandanten und der Anwaltskanzlei keine wesentliche Auswirkung auf die Auswahl des Angebots.

Die Ergebnisse eines bedingten Logit-Schätzers sind jedoch nur gültig, wenn die Auswahl zwischen zwei Honorarmodellen unabhängig von einer dritten (irrelevanten) Alternative erfolgt. Anders formuliert: Das odds ratio mit einem festen Honorar im Verhältnis zu einem Stundenhonorar sollte nicht davon abhängen, ob die Palette der zur Wahl stehenden Angebote auch ein Modell mit gemischtem Honorar umfasst oder nicht. Eine Reihe generalisierter Hausman-Tests, bei denen immer einer der Dummies für den Angebotstyp ausgelassen wird, zeigt, dass diese Annahme sich für die Daten als richtig erweist. Die angenommene Unabhängigkeit von irrelevanten Al-

ternativen wird nicht zurückgewiesen, die Ergebnisse der bedingten Logit-Schätzungsmethode sind daher gültig.

Grundsätzlich beinhaltet die in Spalte (3) von Tabelle 3 gezeigte Spezifikation alle Informationen, die ein Mandant über den Anwalt hat. Dennoch wäre es aufschlussreich, zu prüfen, ob die Ausschreibungserfahrung der Anwälte eine indirekte Auswirkung auf das Wahrscheinlichkeitsverhältnis hat. Eine Reihe von Schätzungen mit alternativen Spezifikationen zeigt, dass dies nicht der Fall ist. Weder die Anzahl der Teilnahmen noch die Anzahl zuvor gewonnener Ausschreibungen oder die Tatsache, dass es sich um ein erstmaliges Gebot handelt, haben eine wesentliche Auswirkung auf den Erfolg.⁷

Es zeigt sich auch, dass Anwälte mit mehr XS2J-Erfahrung ihr Angebotsverhalten nicht ändern. Das Gegenteil ist der Fall: Offenbar sind es die Eigenschaften des Falles, die Anwälte in erster Linie dazu veranlassen, ein bestimmtes Honorarmodell anzubieten. Dieses fehlende strategische Angebotsverhalten seitens der Anwälte gibt uns die Möglichkeit, uns ausschließlich auf die Auswahl durch den Mandanten zu konzentrieren.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch die Eigenschaften eines Falles bei der Auswahl durch den Mandanten eine Rolle spielen. Möglicherweise betrachten Mandanten Stundenhonorare bei Fällen, die für sie wichtiger sind, als attraktiver. Dies kann zutreffen, wenn es bei der Angelegenheit um große Geldsummen geht oder wenn die Fälle aus anderen Gründen von großer Bedeutung sind – wie es etwa bei Familienfragen oder Streitigkeiten zwischen Nachbarn häufig der Fall ist. Inwieweit dies eine Rolle spielt, kann durch das Einbeziehen von Interaktionstermen ermittelt werden, die Wechselwirkungen zwischen Falleigenschaften und den Dummies für den Angebotstyp abbilden. Die Koeffizienten dieser Interaktionsterme scheinen nicht signifikant zu sein, wobei die anderen Ergebnisse zu einem großen Teil unverändert bleiben.⁸ Dies bedeutet, dass Mandanten bei wichtigeren Fällen gegenüber Stundenhonoraren nicht weniger abgeneigt sind.

Eine weitere Möglichkeit ist, dass die Identität des Mandanten die Präferenzen bestimmt: Ist der Mandant eine natürliche Person oder ein Unternehmen? Mandanten mit größeren finanziellen Mitteln (wie etwa Unternehmen) legen möglicherweise mehr Wert auf die Bemühungen des Anwalts und sind eher bereit, ein Stundenhonorar zu bezahlen. Es zeigt sich jedoch, dass dies nicht der Fall ist: Auch Geschäftskunden entscheiden sich nicht für Stundenhonorare.

⁷ Für Details siehe Felsö, F., Onderstal, S., Seldeslachts, J. (2014), a. a. O.

⁸ Für Details siehe auch hier Felsö, F., Onderstal, S., Seldeslachts, J. (2014), a. a. O.

Feste Honorare führen nicht zu Faulheit

Befürworter von Stundenhonoraren führen an, dass das Risiko bei einem festen Honorar darin besteht, dass der Anwalt vielleicht nicht alles gibt, um ein gutes Ergebnis zu erzielen. Ein Vergleich der Zufriedenheit von Mandanten mit einem Stundenhonorar mit der bei anderen Modellen ist daher aufschlussreich. Die Mandanten im Datensatz wurden im Frühling 2011 telefonisch kontaktiert und gefragt, ob sie mit dem Anwalt, mit dem sie durch XS2J in Kontakt gekommen waren, zufrieden waren. Alle Mandanten, die zu diesem Zeitpunkt unter den Kontaktdaten, die sie für die Auktionen von XS2J angegeben hatten, noch erreichbar waren, waren bereit, zu ihrer Zufriedenheit als Mandanten Angaben zu machen.

Die meisten dieser Mandanten waren entweder (sehr) zufrieden oder sagten, die Leistung des Anwalts sei akzeptabel gewesen (Tabelle 4). Mandanten, die den Anwalt per Stundenhonorar bezahlt hatten, waren nicht wesentlich zufriedener als Mandanten, die sich für ein Gebot mit festem oder gemischtem Honorar entschieden hatten. Das übliche Argument, dass Stundenhonorare zu besseren Resultaten führen, wird also von der Mandantenbefragung nicht unterstützt.

Keine Abwärtsspirale durch Preiswettbewerb unter Anwälten

Die Ergebnisse der Umfrage zur Zufriedenheit der Mandanten lassen nicht darauf schließen, dass der Preiswettbewerb zu schlechter Qualität der Leistung führt. Die üblichen Qualitätsgarantien wie etwa Qualifikationsanforderungen oder branchenspezifische Regeln für den Anwaltsberuf gelten unabhängig davon, ob XS2J die Auktion organisiert oder der Mandant den Anwalt direkt kontaktiert. Es ist auch möglich, dass XS2J in dieser Hinsicht eine ergänzende Rolle spielt, indem es Kanzleien mit schlechter Reputation vom Bieten ausschließt. XS2J verfügt über wesentlich mehr Informationen über die Qualität von Anwälten als der durchschnittliche Mandant und möchte sichergehen, dass keine Fehler gemacht

Jo Seldeslachts ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Unternehmen und Märkte am DIW Berlin und Professor an der KU Leuven | jseldeslachts@diw.de

CLIENTS OF LAWYERS DO NOT WANT HOURLY FEE

Abstract: We analyse a client's choice of contract in auctions where Dutch law firms compete for cases. In these auctions lawyers may submit bids with any fee arrangement they prefer. We find robust evidence that hourly rate bids are a

JEL: C25, D43, K10, K40

Keywords: Lawyers' fee arrangements, clients' choices, discrete choice models

Tabelle 4

Zufriedenheit mit dem Anwalt nach Honorarmodell

| | Festes Honorar | Gemischtes Honorar | Stundenhonorar | Insgesamt |
|------------------|----------------|--------------------|----------------|-----------|
| Nicht zufrieden | 1 | | | 1 |
| Akzeptabel | 1 | 2 | 1 | 4 |
| (Sehr) zufrieden | 6 | 9 | 4 | 19 |

Quelle: Eigene Umfrage zur Zufriedenheit der Mandanten (telefonisch).

© DIW Berlin 2016

werden. Schließlich ist das Organisieren von Auktionen lediglich eine Nebentätigkeit im Leistungsangebot von XS2J, dessen Ruf als Anbieter von Rechtsdienstleistungen auf dem Spiel steht.

Schlussfolgerungen

Die Auktionen des niederländischen Franchise-Netzwerks von Rechtsberatern, XS2Justice (XS2J), bei denen Anwälte direkt miteinander um Fälle konkurrieren, enthalten viele verschiedenartige Preisangebote. Diese Auktionen sind daher eine einzigartige Möglichkeit, die Präferenzen von Mandanten zu untersuchen. Das Stundenhonorar ist bei den Mandanten am wenigsten beliebt. Unsere Ergebnisse stehen im Einklang mit der Einschätzung, dass Marktmacht es Anwälten ermöglicht, Stundenhonorare auf dem Markt für Rechtsdienstleistungen anzubieten. Sie widerlegen die von Anwälten oft vorgebrachte Argumentation, dass Stundenhonorare im Interesse des Mandanten seien.

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Auswahl von Anwälten über Auktionen für Mandanten vorteilhaft sein kann, da Anwälte so dazu gezwungen werden, direkt miteinander zu konkurrieren. Um das Qualitätsniveau bei solchen Auktionen hoch zu halten, könnte der Auktionator Standards für das ordnungsgemäße Erbringen von Rechtsberatung festlegen.

client's least-preferred choice. Our findings tentatively contradict lawyers' often made argument that hourly rates are in a client's best interest.



Prof. Dr. Christian von Hirschhausen,
Forschungsdirektor für Internationale
Infrastrukturpolitik und Industrieökonomie
am DIW Berlin
Der Beitrag gibt die Meinung des Autors
wieder.

5 Jahre Fukushima – 5 Jahre Atomwende: Ein Moment zum Innehalten

Erinnern Sie sich an den Herbst 2010, als das Stadtzentrum von Berlin mit Werbeplakaten gepflastert war, auf dem ein oder zwei Windräder adrett neben einem Atomkraftwerk drapiert waren? „Atomkraft als Partner der Erneuerbaren“ war darauf zu lesen. Etwa zur selben Zeit setzte der frühere Fußball-Nationalspieler Oliver Bierhoff – damals vor allem als Torschütze bei Europameisterschaften bekannt – seine Unterschrift unter den „Energiepolitischen Appell“ der konventionellen Energiewirtschaft, der postulierte, ohne Atomkraft (und Kohlestrom) wäre die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gefährdet ...

Ohne die Atomkatastrophe in Japan vom 11. März 2011 hätte es die Energiewende in Deutschland ganz sicher nicht gegeben. Vielmehr wären die Erneuerbaren „in aller Ruhe“ in den fossil-atomaren Energiemix der vier großen Energieversorger eingemeindet und schrittweise als „CO₂-freier Energieträger“ akzeptiert worden. Vor allem aber wäre die Laufzeitverlängerung genutzt worden, um – in aller Ruhe – die Markteinführung der dritten Generation von Atomkraftwerkstechnik in Nachbarländern zu beobachten, um sich dann spätestens bei der vierten Generation (kleine modulare Reaktoren oder auch schnelle Brüter) die Option auf den Neubau auch in Deutschland offen zu halten. Frei nach dem Motto: Atomkraft ist ja so kostengünstig!

Genau diese Entwicklung ist derzeit in Japan zu beobachten – und zwar unter vollständiger Vernachlässigung der Gefahren in dem Erdbebengebiet. Schrittweise werden Atomreaktoren, die im März 2011 abgeschaltet worden waren, wieder hochgefahren, derzeit sind es vier (von 44 verfügbaren). Ministerpräsident Shinzo Abe hatte versprochen, innerhalb eines Jahrzehnts alle Probleme gelöst zu haben, und dem Land wurden damit die olympischen Sommerspiele 2020 zugesprochen. Selbst Neubauten von Atomkraftwerken sind wieder in der politischen Diskussion.

Dass Atomkraft mit ökonomischer Rationalität nichts zu tun hat, ist seit den 1950er Jahren bekannt, unter anderem dokumentiert durch die Rede von US-Präsident Dwight D. Eisenhower vor den Vereinten Nationen („Atoms for Peace“, 1953), indem er Nicht-Atom-Ländern Subventionen bei der Markteinführung schmackhaft machen wollte, um im Gegenzug die Kontrolle über die radioaktiven Abfallstoffe zu behalten. Auch zwei jüngere ökonomische Analysen belegen (mal wieder) die empirische Evidenz, dass kein Atomkraftwerk jemals unter wettbewerblichen Bedingungen gebaut wurde: So beschreibt François Lévêque aus Paris in seinem Buch „The economics and uncertainties of nuclear power“ die Atomkraft als „Tochter von Wissenschaft und Krieg“ und spielt damit auf die bis heute wesentlichen Treiber der Atomkraft an. Lucas Davis von der University of California beschreibt in seinem Aufsatz „Prospects for Nuclear Power“ die seit nunmehr sieben Jahrzehnten erfolglosen Versuche der Atomwirtschaft, die Wettbewerbsfähigkeit dieser Technologie nachzuweisen.

In dieser Woche sollte jedoch nicht die wissenschaftliche Diskussion im Mittelpunkt stehen, sondern es ergibt sich die Gelegenheit innezuhalten und des 11. März 2011 und seiner Opfer zu gedenken – der Dramatik, die mit dem Ausfall der Notstromversorgung im AKW Fukushima Daichi um 15:36 Uhr (MEZ) einsetzte, der erfolglosen Rettungsversuche, der in der Nacht erfolgten Kernschmelze sowie der in Echtzeit zu verfolgenden Explosionen in den Reaktorgebäuden 1 bis 4 in der Folgezeit. Nicht zu vergessen die bis heute ungelösten Probleme wie Millionen Kubikmeter verstrahlter Erde oder die täglich Millionen Liter radioaktiv verstrahlten Wassereinflusses. Ein Großteil der Bevölkerung im engeren Umkreis des Kraftwerks lebt noch immer in Notbehausungen, bei vielen Menschen, insbesondere bei Kindern, bahnen sich Folgekrankheiten wie zum Beispiel Leukämie an; ein Ende des gesundheitlichen und gesellschaftlichen Leidens vor Ort ist nicht abzusehen. Fukushima sollte uns ein Mahnmal sein.