



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



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

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 Metzling

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.