

# Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Faktoren des betrieblichen Engagements

Miriam Beblo  
Elke Wolf

Obwohl die Umsetzung der „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ bereits mehrfach untersucht worden ist, fehlte bislang eine multivariate Analyse zu den Bestimmungsfaktoren frauen- und familienfreundlicher Unternehmenspolitik in Deutschland. Die vorliegende Studie schließt diese Lücke. Auf Basis des IAB-Betriebspanels können wir repräsentative Aussagen über die Verbreitung ausgewählter Maßnahmen in deutschen Betrieben machen und aus der Vielzahl potenzieller Einflussfaktoren jene identifizieren, die das Engagement von Betrieben auf diesem Feld in besonderem Maße beeinflussen. Anhand dieser Ergebnisse können Unternehmen charakterisiert werden, bei denen das Angebot Chancengleichheit und Vereinbarkeit fördernder Maßnahmen über- bzw. unterdurchschnittlich ist.

## 1

### Einleitung

Die im Sommer 2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossene „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ und die gleichzeitig damit vereinbarte Berichterstattung zur Umsetzung dieser Vereinbarung zum Ende des Jahres 2003 ist in den vergangenen Monaten mehrfach Thema gewesen, sowohl in dieser Zeitschrift als auch in anderen wirtschaftswissenschaftlichen und politischen Publikationen.<sup>1</sup> Die vorliegenden empirischen Studien konzentrieren sich in der Regel darauf, die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen detailliert zu beschreiben. Die Befunde variieren mitunter erheblich, was u.a. darauf zurückzuführen ist, dass die untersuchten Stichproben voneinander abweichen und unterschiedliche Zielgruppen im Betrieb (Geschäftsführung, Personalleitung, Betriebsrat) befragt wurden.

Das Anliegen unseres Beitrages ist es, die Einflussfaktoren von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer multivariaten Analyse zu ermitteln. Eine solche Analyse ist uns für Deutschland bisher nicht bekannt. Basierend auf dem IAB-Betriebspanel, einem repräsentativen Datensatz deutscher Betriebe, der im

Jahr 2002 detaillierte Angaben zu ausgewählten Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit enthält, wollen wir diese Lücke schließen. Unter Berücksichtigung des gleichzeitigen Einflusses mehrerer Faktoren können wir betriebliche Merkmale identifizieren, die das Angebot Chancengleichheit fördernder Maßnahmen verbessern bzw. hemmen und Unternehmen entsprechend einschätzen.

Die Wirtschaftsverbände sind mit der erwähnten Vereinbarung eine freiwillige Verpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit eingegangen, die neben der Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen auch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter zum Ziel hat. Wie diese Ziele in den Betrieben am besten erreicht werden können, ist jedoch eine schwierige Frage. Als wichtiges Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird häufig die Arbeitszeitflexibilisierung genannt. So soll beispielsweise Gleitzeit die Nutzung von außerbetrieblichen Kinderbetreuungseinrichtungen für Eltern erleichtern und eventuell die Fehlzeiten verringern. Ob allerdings Arbeitszeitkonten die individuelle Zeitsouveränität in der Praxis erhöhen – und somit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern – oder aufgrund betrieblicher Vorgaben eher einschränken, ist schwer abzuschätzen (Klenner 1997). Eberling et al. (2004) kommen auf Basis von Experten- und Beschäftigtenbefragungen zu dem Ergebnis, dass Arbeitszeitkonten in der Regel nicht auf Initiative der Beschäftigten und ihrer Inte-

ressenvertreterInnen, sondern als effizienzsteigernde Maßnahme zur flexibleren Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an die Marktanforderungen eingeführt werden. Ihre Analyse der Zeitkontennutzung zeigt darüber hinaus, dass die tatsächlich realisierte Flexibilität weit hinter der möglichen Varianz der Arbeitszeit zurückliegt. Dies

<sup>1</sup> Für den Wortlaut der Vereinbarung siehe z.B. Bundesregierung (2001). Bezüglich der Studienergebnisse siehe u.a. Möller/Allmendinger (2003), Backes-Gellner et al. (2003), Beblo/Steffes/Wolf (2004), Klenner (2004), Klenner/Lindecke (2003), Krell/Ortlieb (2004).

**Miriam Beblo, Dr., Senior Researcher am Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW Mannheim). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung. Zurzeit Gastprofessorin an der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW Berlin)**  
e-mail: [beblo@zew.de](mailto:beblo@zew.de)

**Elke Wolf, Dr., Senior Researcher am ZEW Mannheim. Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung.**  
e-mail: [wolf@zew.de](mailto:wolf@zew.de)

Wir danken Susanne Steffes für ihre qualifizierte Mitarbeit und der Landesstiftung Baden-Württemberg für die finanzielle Unterstützung unserer Untersuchungen.

deutet darauf hin, dass die Beschäftigten zwar eine gelegentliche Flexibilität in der Arbeitszeit schätzen, davon abgesehen aber einen geregelten und stabilen Arbeitsstundendrhythmus bevorzugen.

Um Müttern die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern, können Betriebe darüber hinaus mit Weiterbildungsmaßnahmen oder Wiedereingliederungsprogrammen die aktive Gestaltung der Elternzeit fördern. Als besonders zielführend wird auch die betriebliche Kinderbetreuung oder eine andere Art der Unterstützung bei der Kinderbetreuung eingeschätzt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003). Zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen können Betriebe z.B. spezielle Managementseminare für Frauen anbieten. Um die Entwicklungsmöglichkeiten von weiblichen Mitarbeitern zu fördern, sollten Weiterbildungsangebote grundsätzlich nicht an die Arbeitszeit oder Betriebszugehörigkeit gekoppelt sein, da diese Kriterien in der Regel Frauen benachteiligen. Das IAB-Betriebspanel stellt nicht zu all diesen Aspekten detaillierte Informationen bereit. Der Fragebogen enthält aber zum einen eine umfangreiche Liste an Maßnahmen (kategorien) zur Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf,<sup>2</sup> zum anderen Fragen zur betrieblichen Arbeitszeitregelung.<sup>3</sup> Auch wenn Art und Wirkungsweise der Maßnahmen teilweise sehr allgemein abgefragt werden, liefern unsere multivariaten Schätzergebnisse eine erste Einschätzung der Faktoren, die das betriebliche Engagement in Bezug auf Chancengleichheit und Vereinbarkeit erhöhen können.

Da sich im internationalen Vergleich nicht nur die institutionellen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern vermutlich auch die betriebliche Personalpolitik im Hinblick auf Chancengleichheit stark unterscheiden, werden wir im nächsten Abschnitt zunächst die bisherigen Ergebnisse internationaler Untersuchungen über die Verbreitung von Chancengleichheit fördernden und familienfreundlichen Maßnahmen sowie die Merkmale entsprechender Betriebe kurz zusammenfassen. In Abschnitt 3 beschreiben wir die unserer Analyse zu Grunde liegende Erhebungswelle des IAB-Betriebspanels. Die Verbreitung Chancengleichheit fördernder und familienfreundlicher Maßnahmen in den befragten Betrieben illustrieren wir in Ab-

schnitt 4. Welche Betriebe entsprechende Maßnahmen anbieten, wird in Abschnitt 5 mit Hilfe der multivariaten Analyse genauer beleuchtet. Der Beitrag endet mit einem Fazit.

## 2 Internationale Studien

Einen internationalen Vergleich betrieblicher Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet beispielsweise *Evans* (2002). Demnach hat Schweden die weitreichendsten gesetzlichen Möglichkeiten zur Beurlaubung aus familiären Gründen (z.B. bei Krankheit des Kindes), während der Anteil der Unternehmen, die über das gesetzliche Maß hinaus Beurlaubungsmöglichkeiten anbieten, in Deutschland und Italien am höchsten ist. Unterstützung bei der Kinderbetreuung wird wiederum am häufigsten von niederländischen Betrieben angeboten. Darüber hinaus untersucht *Evans* die Zusammenhänge zwischen familienfreundlichen Maßnahmen und dem Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern sowie der Berufswahl von Frauen. Er schlussfolgert, dass betriebliches Engagement von staatlich finanzierter Begleitforschung, Kosten-Nutzen-Analysen und Implementationsstrategien flankiert sein sollte. Er weist aber auf die Gefahren einer zunehmenden Polarisierung weiblicher Beschäftigung hin, wenn in erster Linie gut ausgebildete Frauen mit Kindern in den Genuss von familienfreundlichen Maßnahmen kommen. Tatsächlich haben hochqualifizierte Beschäftigte, die in großen Unternehmen oder im öffentlichen Sektor arbeiten und bereits länger in demselben Betrieb tätig sind, besseren Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen, wie *Evans* in einer weiteren Studie über die Einflussfaktoren familienfreundlicher Unternehmenspolitik in den vier OECD-Staaten Australien, Japan, Großbritannien und USA zeigt (*Evans* 2001). Ein weiteres Ergebnis ist, dass Unternehmen, die sich auf die Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet haben und/oder Betriebe, die Beschäftigte in wichtige Entscheidungen des Managements einbeziehen (Mitarbeiterpartizipation), mit höherer Wahrscheinlichkeit familienfreundliche Maßnahmen anbieten als Unternehmen mit hierarchischeren Organisationsstrukturen.

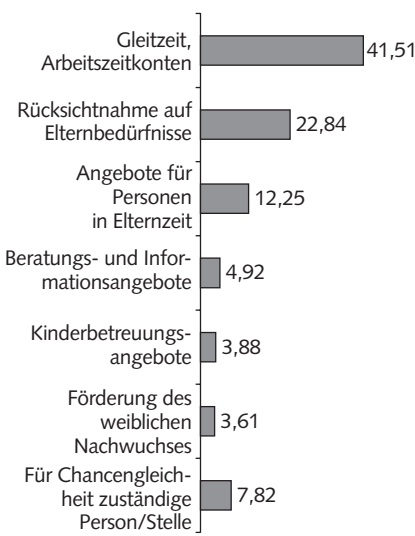
In einigen britischen Studien werden die Determinanten familien- und frauenfreundlicher Unternehmenspolitik unter Verwendung des *Workplace Employee Relations Survey* 1998 analysiert. Die Autorinnen *Fernie* und *Gray* (2002) ermitteln beispielsweise, dass der Anteil weiblicher Beschäftigter im Betrieb positiv mit der Förderung von Chancengleichheit, betrieblicher Kinderbetreuung und flexiblen Arbeitszeiten korreliert. Je höher also der Frauenanteil, desto größer ist das betriebliche Engagement in frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen. Das Gleiche gilt – bis auf die Chancengleichheit – für junge Betriebe, die innerhalb der letzten zehn Jahre gegründet wurden. Bei einem Anteil von mehr als 50 % hochqualifizierter Arbeitskräfte beobachten sie zwar weniger betriebliche Kinderbetreuung, jedoch flexiblere Arbeitszeiten. Außerdem engagieren sich Betriebe im privaten Sektor in der Regel weniger bei der Förderung von Chancengleichheit und Vereinbarkeit als Arbeitgeber im öffentlichen Sektor. Allem voran aber bestehen Verpflichtungen zur Förderung der Chancengleichheit in Betrieben mit gewerkschaftlich organisierter Belegschaft.

Auch nach *Budd* und *Mumford* (2001) steigt die betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie der Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes mit der Betriebsgröße sowie dem Anteil weiblicher Beschäftigter. Auffallend ist allerdings, dass große Unternehmen mit einem hohen Anteil weiblicher Belegschaft erheblich seltener finanzielle Unterstützung während der Elternzeit gewähren. Dies deutet darauf

2 Die Liste der Antwortvorgaben auf die entsprechende Frage ist sicherlich in einigen Punkten verbesserungsfähig. Beispielsweise werden in der Antwortkategorie „Eine für Chancengleichheit zuständige Stelle oder Person (z.B. Personalabteilung, Vorgesetzte/r, Betriebsrat, Geschäftsführung, Chancengleichheitsbeauftragte/r)“ völlig verschiedene Statusgruppen mit unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen nebeneinander gestellt. Andere Kategorien, wie „Beratungs- und Informationsangebote“ sind eher zu unspezifisch formuliert. Auf der anderen Seite sind die Fragen zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung sehr differenziert und unterscheiden verschiedene Arten des betrieblichen Engagements in diesem Bereich.

3 Es sei darauf hingewiesen, dass hiermit auch Unternehmen erfasst werden, deren Arbeitszeitmodelle in erster Linie der Anpassung an zeitliche Nachfrageschwankungen und nicht der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen.

**Abb. 1: Durchgeführte Maßnahmen in deutschen Betrieben**  
- in % -



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten; gewichtete Werte; eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler Stiftung

hin, dass betriebliche Transferzahlungen an die betroffenen MitarbeiterInnen eventuell ein Substitut zur Bereitstellung familienfreundlicher Maßnahmen darstellen. Auf Grundlage desselben Datensatzes testen Wood et al. (2003) mehrere Hypothesen zur Erklärung familienfreundlicher Unternehmenspolitik. Da sie keine eindeutigen Belege für ihre Thesen finden, vermuten die AutorInnen, dass sich die einzelnen Erklärungsfaktoren komplementär zueinander verhalten. Auch ihre Ergebnisse weisen darauf hin, dass die Unternehmenspolitik umso familienfreundlicher ist (insbesondere bzgl. der Kinderbetreuung), je größer

der Betrieb, je höher der Frauenanteil und je höher das Qualifikationsniveau der MitarbeiterInnen im Betrieb ist. Gray (2002) weist darüber hinaus auf einen positiven Zusammenhang von familienpolitischen Maßnahmen, Kapitalrendite und Produktivität der durchführenden Betriebe hin.

### 3 Unsere Datenbasis

Der nun folgenden Analyse liegen die Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2002 zu Grunde. Das IAB-Betriebspanel basiert auf einer jährlichen Befragung deutscher Betriebe, die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg koordiniert wird (Bellmann 2002). Von insgesamt 15.683 Betrieben berücksichtigen wir nur Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten, da in kleineren Betrieben in der Regel informelle Vereinbarungen getroffen werden, die durch die vorliegenden Daten nicht erfasst werden. Nach dieser Selektion verbleiben 10.515 Betriebe in unserer Stichprobe.

Neben Fragen zur Struktur der Betriebe und deren Geschäftsentwicklung enthält der Datensatz umfassende Informationen zur Qualifikation und Geschlechterstruktur der Beschäftigten sowie zur Personalpolitik. Der Fragebogen 2002 umfasste außerdem einige Fragen zur betrieblichen Arbeitszeitgestaltung sowie zu spezifischen Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

#### Übersicht 1: Definition der abhängigen Variablen

Sortierte Maßnahmen	0	keine
	1	Chance und Familie
	2	Betreuung, Chance und Familie
Anzahl der Maßnahmen	0	keine Maßnahme getroffen
	1	eine Maßnahme getroffen
	2	zwei Maßnahmen getroffen
	...	
	9	neun Maßnahmen getroffen
Arbeitszeit	0	keine Arbeitszeitkonten vorhanden
	1	Ausgleich bis zu einem halben Jahr
	2	Ausgleich bis zwischen einem halben und einem Jahr
	3	Ausgleich mehr als ein Jahr bzw. kein fester Ausgleichszeitraum
	4	Langzeitkonten

Anmerkung: Bei den „sortierten Maßnahmen“ besteht die unterste Kategorie aus Betrieben, die keine Maßnahmen anbieten. Betriebe, die allgemein die Vereinbarkeit oder Chancengleichheit fördern (alle Maßnahmen aus Abbildung 1 mit Ausnahme der Kinderbetreuungsangebote), sind in der mittleren Kategorie „Chance und Familie“ zusammengefasst. Als kostenintensivste, aber wirkungsvollste aller Maßnahmen (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003), bilden Betriebe mit Kinderbetreuungsangeboten zusätzlich zu „Chance und Familie“ die höchste Kategorie.

Quelle: Eigene Darstellung.

WSI Hans Böckler Stiftung

## 4 Wie verbreitet sind die Maßnahmen?

In Abbildung 1 haben wir die im Fragebogen vorgegebenen Antwortmöglichkeiten noch einmal zusammengefasst. Demnach geben gut 40 % der Betriebe in unserer Stichprobe an, flexible Arbeitszeitmodelle in Form von Gleitzeitregelungen oder Arbeitszeitkonten anzubieten. Unsere Abbildung zeigt weiterhin, dass 23 % aller deutschen Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten meinen, Rücksicht auf Elternbedürfnisse zu nehmen, aber nur 12 % konkrete Kontaktangebote für Beschäftigte in Elternzeit machen. Beratungs- und Informationsangebote stellen 5 % zur Verfügung, 4 % bieten Hilfe bei der Kinderbetreuung. In nur 4 % der Betriebe wird der weibliche Nachwuchs explizit gefördert und in knapp 8 % gibt es eine für Chancengleichheit zuständige Person oder Stelle.

## 5 Multivariate Analyse: Welche Betriebe bieten Maßnahmen an?

Mit Hilfe einer multivariaten Analyse möchten wir nun den gleichzeitigen Einfluss mehrerer Faktoren auf die Wahrscheinlichkeit, familien- und frauenfreundliche Maßnahmen in einem Betrieb vorzufinden, untersuchen. Wir bilden drei zu erklärende Variablen, die anzeigen, in welchem Ausmaß ein Betrieb familien- bzw. frauenorientierte Unternehmenspolitik betreibt bzw. flexible Arbeitszeiten anbietet und bestimmen mit Hilfe der multivariaten Analyse dessen Merkmale. Bei der ersten Variablen „sortieren“ wir alle Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gemäß ihrer vermuteten Wirkungsgrade in die Kategorien „Chance und Familie“ und „Betreuung, Chance und Familie“ (siehe auch Anmerkung zu Übersicht 1). Um die Aussagekraft der Ergebnisse auf Grundlage dieser subjektiven Ordnung der einzelnen Maßnahmen zu überprüfen, summieren wir außerdem in einer zweiten Variablen alle Maßnahmen auf, die von einem Betrieb durchgeführt werden („Anzahl der Maßnahmen“). Die dritte zu

untersuchende Variable beschreibt das Ausmaß der Arbeitszeitflexibilisierung („Arbeitszeit“). Hierfür wird die Frage, ob ein Arbeitszeitkonto<sup>4</sup> oder ein Langzeitkonto vorhanden ist, mit der Frage verknüpft, wie lang der Ausgleichszeitraum für die auf dem Konto gesammelten Stunden ist. Die Variablendefinition ist in *Übersicht 1* dargestellt.

Alle drei zu erklärenden Variablen haben mehr als zwei Ausprägungen und sind geordnet. Deshalb wird ihr Zusammenhang mit den verschiedenen Betriebsmerkmalen mit Hilfe eines so genannten Ordered Probit Modells geschätzt (*Tabelle 1*). Um die in den internationalen Studien beschriebenen Zusammenhänge zu überprüfen, berücksichtigen wir den gleichzeitigen Einfluss der Betriebsgröße, der Tarifbindung, des Betriebsrats und der Frauenquote sowie des Anteils qualifizierter Angestellter bzw. Beamter in der Schätzgleichung. Als weitere Kontrollvariablen gehen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, Indikatorvariablen für die Wirtschaftssektoren sowie Indikatoren, ob ein Betrieb im letzten Geschäftsjahr in EDV, Informations- und/oder Kommunikationsmittel investiert hat, und ob er seit 1990 neu gegründet wurde, in die Analyse ein. Um die geschätzten Koeffizienten besser interpretieren zu können, haben wir die marginalen Effekte einiger ausgewählter Variablen berechnet und in *Tabelle 2* dargestellt.

## 5.1 BETRIEBLICHE EINFLUSSFAKTOREN VON CHANCENGLEICHHEIT UND VEREINBARKEIT FÖRDERNDEN MAßNAHMEN

*Tabelle 1* zeigt die Regressionsergebnisse der drei Ordered Probit Schätzungen. Weil sie die größten Gruppen bilden, stellen Betriebe mit 101 bis 200 Beschäftigten und jene aus dem Sektor „Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung“ aus statistischen Gründen die geeigneten Referenzkategorien dar.

Die Koeffizienten der beiden Schätzungen für das Angebot familien- und frauenfreundlicher Maßnahmen sind sehr ähnlich (siehe Spalten 1 und 2 in *Tabelle 1*). Beide Variablen, die sortierte und die kumulierte Kennziffer zur Verbreitung der Maßnahmen, weisen demnach eine ähnliche Zusammenhangsstruktur mit den Betriebsmerkmalen auf. Unsere subjektive Sortierung der Maßnahmen erscheint somit plausibel. Die folgende Interpretation

**Tabelle 1: Ergebnisse der Ordered Probit Schätzungen**

– Zusammenhangsanalyse der Variablen –

	Sortierte Maßnahmen		Anzahl der Maßnahmen		Arbeitszeit	
	Koeffizient	z	Koeffizient	z	Koeffizient	z
Frauenanteil	0,004	6,86	0,005	7,49	-0,003	-5,48
Teilzeitquote	0,000	-0,45	0,000	-0,30	0,000	-0,27
Investitionen in IuK	0,267	9,90	0,293	11,12	0,210	8,81
Neugründung seit 1990	-0,038	-1,12	0,031	0,94	0,210	7,25
Tarifvertrag	-0,054	-1,77	0,005	0,17	0,013	0,49
Betriebsrat	0,406	12,34	0,469	14,69	0,416	13,95
Qualifizierte Angestellte/Beamte	0,004	9,21	0,005	10,71	0,002	4,70
<b>Betriebsgröße (Referenz: 101-200)</b>						
11-100 Beschäftigte	-0,231	-4,17	-0,321	-6,07	-0,198	-3,88
201-500 Beschäftigte	0,211	2,51	0,232	2,91	0,083	1,05
501-1000 Beschäftigte	0,436	3,29	0,565	4,54	0,116	0,92
Über 1000 Beschäftigte	0,793	4,30	0,923	5,42	0,296	1,70
<b>Branche (Referenz: Org. ohne Erwerbscharakter, Öff. Verwaltung)</b>						
Versicherungsgewerbe, Kreditinstitute	-0,317	-3,54	-0,353	-4,16	0,121	1,39
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	-0,727	-9,53	-0,806	-10,95	-0,125	-1,81
Handel, Reparatur	-0,603	-11,01	-0,713	-13,62	-0,120	-2,24
Verarbeitendes und Baugewerbe	-0,698	-12,08	-0,824	-14,85	0,311	5,65
Bergbau, Energie, Wasserversorgung	-0,559	-3,82	-0,528	-3,80	0,391	3,18
Land- und Forstwirtschaft	-0,603	-5,57	-0,616	-5,92	0,226	2,46
Sonstige Dienstleistungen	-0,554	-10,37	-0,709	-13,89	-0,134	-2,52
Dienstleistungen überw. für Unternehmen	-0,422	-6,99	-0,538	-9,30	0,014	0,24
Anzahl Beobachtungen	10.515		10.515		10.515	

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten; eigene Berechnungen.

WSI Hans Böckler Stiftung

der Schätzergebnisse bezieht sich auf beide Schätzgleichungen, gilt also für beide Variablendefinitionen.

Da Teilzeitarbeit zum überwiegenden Teil von weiblichen Beschäftigten (mit Kindern) geleistet wird, wäre zu vermuten, dass Betriebe mit hoher Teilzeitquote auch in anderer Hinsicht sensibel auf die spezifischen Probleme von Müttern und Vätern reagieren. Die Teilzeitquote hat jedoch in keiner der Spezifikationen einen signifikant positiven Einfluss. Investitionen in EDV, Kommunikations- und Informationstechnik stehen dagegen in positivem, statistisch signifikantem Zusammenhang mit Chancengleichheit fördernden Maßnahmen, d.h. dass der geschätzte Effekt mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 95 % von Null abweicht. Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass moderne und innovative Unternehmen aufgrund ihres hohen Bedarfs an hochqualifizierten MitarbeiterInnen eher bereit sind, in frauen- und familienfreundliche Politik zu investieren als Betriebe, die weniger vom technischen Wandel betroffen sind.

Der Alterseffekt hingegen ist nicht eindeutig. Während Betriebe, die nach 1990

gegründet wurden, eine geringere Wahrscheinlichkeit aufweisen, aufwändigere familienfreundliche Personalmaßnahmen wie Kinderbetreuung anzubieten (*Tabelle 1*, Spalte 1), zeigt sich ein positiver Zusammenhang bezüglich der Anzahl der Maßnahmen (Spalte 2). Dieser positive Zusammenhang könnte darauf zurückgeführt werden, dass ältere Unternehmen wegen ihrer schon etablierteren Organisationsstruktur und Unternehmenspolitik möglicherweise weniger offen gegenüber Neuerungen sind. Allerdings unterscheiden sich die beiden geschätzten Effekte nicht signifikant von Null. Wie an den Schätzkoeffizienten der Betriebsgrößenvariablen abzulesen ist, deuten auch unsere Ergebnisse – in Übereinstimmung mit anderen Studien – auf einen positiven Zusammenhang zwischen der Größe eines Betriebes und der Wahrscheinlichkeit, familien- und frauen-

<sup>4</sup> Gemäß der Formulierung der Frage werden hier auch Gleitzeitmodelle erfasst.



**Tabelle 2: Marginale Effekte ausgewählter Variablen**

	Tarifvertrag	Betriebsrat	Anteil qualif. Angestellter/ Beamter	Anteil weiblicher Beschäftigter
<b>Sortierte Maßnahmen</b>				
Keine	2,0759	-15,4925	-5,4435	-4,7439
Chance + Familie	-1,5090	11,3579	3,8248	3,3510
Betreuung, Chance + Familie	-0,5668	4,1346	1,6187	1,3929
<b>Anzahl der Maßnahmen</b>				
0 Maßnahmen	-0,2020	-18,2228	-6,2360	-5,1276
1 Maßnahme	0,0480	4,4497	1,2531	1,0644
2 Maßnahmen	0,0657	5,8927	1,9970	1,6475
3 Maßnahmen	0,0529	4,7147	1,7323	1,4102
4 Maßnahmen	0,0195	1,7424	0,6746	0,5439
5 Maßnahmen	0,0132	1,1844	0,4776	0,3817
6 Maßnahmen und mehr		kaum zusätzliche Effekte		
<b>Arbeitszeit</b>				
Kein AZK	-0,5206	-16,4689	-2,6266	3,5008
Ausgleichszeitraum <1/2 Jahr	0,0158	0,5863	0,0517	-0,1502
Ausgleichszeitraum 1/2–1 Jahr	0,1147	3,6812	0,5493	-0,8154
Ausgleichszeitraum >1 Jahr	0,2477	7,7555	1,2638	-1,6417
Langzeitkonto	0,1423	4,4461	0,7620	-0,8936

Anmerkung: Die marginalen Effekte der kontinuierlichen Variablen basieren auf Änderungen in Höhe der jeweiligen Standardabweichungen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002, Betriebe mit mehr als 10 Beschäftigten; eigene Berechnungen auf Basis der Schätzergebnisse in Tabelle 1.

WSI Hans Böckler Stiftung

freundliche Maßnahmen anzubieten. Da in Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentlichen Verwaltungen in der Regel mehr Maßnahmen umgesetzt werden als in anderen Branchen, sind die Brancheneffekte ausnahmslos negativ.

Um den Einfluss der Variablen Tarifvertrag, Betriebsrat, Anteil qualifizierter Angestellter und Beamter sowie des Anteils weiblicher Beschäftigter zu veranschaulichen, stellen wir in *Tabelle 2* die marginalen Effekte dar.<sup>5</sup>

Der oberste Zeilenblock in *Tabelle 2* zeigt die marginalen Effekte für die Schätzgleichung der sortierten Maßnahmen. Betriebe mit Tarifvertrag haben hiernach eine gut 2 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit *keine* der abgefragten Maßnahmen anzubieten als nicht tarifvertraglich gebundene Betriebe. Folglich ist die Wahrscheinlichkeit für das Angebot eines der Maßnahmebündel bei tarifgebundenen Betrieben geringer. Dieser Befund steht im Widerspruch zu den Ergebnissen von *Fernie* und *Gray* (2002), kann aber möglicherweise darauf zurückgeführt werden, dass der Einfluss des Betriebsalters mit Hilfe des IAB-Betriebspanels nicht exakt identifiziert werden kann.<sup>6</sup> Da ältere Betriebe mit größerer Wahrscheinlichkeit im Tarifverbund sind, könnte deshalb der Koeffizient der Tarifgebundenheit teilweise auch den Alterseffekt widerspiegeln.

Die Existenz eines Betriebsrates ist dagegen eindeutig positiv mit beiden Maßnahmebündeln korreliert. Die Wahr-

scheinlichkeit, dass ein Betrieb Maßnahmen der Kategorie „Chance und Familie“ anbietet, ist um 11 Prozentpunkte höher, wenn es einen Betriebsrat gibt. Auch Betreuungsangebote sind in Betrieben mit Betriebsrat etwa 4 Prozentpunkte höher als in Unternehmen ohne Interessenvertretung der MitarbeiterInnen. Ebenso wirken sich die Anteile qualifizierter sowie weiblicher Beschäftigter positiv auf das Angebot familien- und frauenfreundlicher Maßnahmen aus. Steigt der Frauenanteil um eine Standardabweichung, d.h. um 28 Prozentpunkte, reduziert sich die Wahrscheinlichkeit, keine Personalmaßnahmen anzubieten um 5 Prozentpunkte. Die Effekte des Qualifiziertenanteils sind größtmäßig etwa vergleichbar.

Die marginalen Effekte bezüglich der Anzahl der Maßnahmen weisen ein ähnliches Bild auf (zweiter Zahlenblock in *Tabelle 2*). Es fällt auf, dass ab einer Häufung von mehr als drei Maßnahmen die marginalen Effekte von zusätzlichen Maßnahmen stark sinken. Insgesamt scheint die Variable Tarifvertrag keinen maßgeblichen Einfluss auszuüben. Die marginalen Effekte der anderen Faktoren sind dagegen positiv und nehmen mit der Anzahl der Maßnahmen ab.

## 5.2 BETRIEBLICHE EINFLUSSFAKTOREN VON FLEXIBLEN ARBEITSZEITREGELUNGEN

Nach *Tabelle 1* unterscheidet sich die Teilzeitquote in Betrieben mit flexiblen Arbeitszeitregelungen nicht von der in Betrieben mit festen Arbeitszeiten (Spalte 3). Möglicherweise ist der Flexibilisierungsbedarf für Beschäftigte, die nur wenige Stunden am Tag arbeiten, nicht so groß bzw. viele Teilzeitbeschäftigte, vor allem im Handel, arbeiten zu fest vorgegebenen Zeiten. Weiterhin zeigt sich, dass moderne Unternehmen, die in Kommunikations- und Informationstechnologie investieren, Arbeitszeitflexibilisierung eher zugeneigt sind als andere. Da aber die Einführung eines Arbeitszeitkontensystems selbst eines höheren technischen Aufwands bedarf, sind kausale Wirkungen schwer zu bestimmen. Arbeitszeitflexibilisierung hat vor allem in den neunziger Jahren eine große Verbreitung gefunden. In diesem Zeitraum gegründete Betriebe boten meist von Anfang an flexible Arbeitszeiten an, während ältere Unternehmen ihre Arbeitszeitsysteme erst umstrukturieren mussten. Unsere Schätzergebnisse bestätigen diese These, denn die Koeffizienten der Investitionen in EDV, Kommunikations- und Informationstechnik und einer Neugründung seit 1990 sind positiv und statistisch hoch signifikant. Die Schätzergebnisse zeigen außerdem, dass die Betriebsgröße im multivariaten Kontext keinen starken Einfluss auf das Arbeitszeitsystem hat und die Brancheneffekte viel geringer sind als bei den Schätzungen zur Bestimmung der Determinanten von frauen- und familienfreundlichen Maßnahmen.

Der untere Zeilenblock in *Tabelle 2* zeigt nun die marginalen Effekte der ausgewählten Variablen Tarifvertrag, Betriebsrat, Anteil qualifizierter Angestellter/Beamter und Frauenanteil unter den Beschäf-

<sup>5</sup> Diese Effekte basieren auf den Dichte- bzw. Verteilungsfunktionen, die anhand der Schwellen- und Mittelwerte der Variablen für ein hypothetisches mittleres Unternehmen errechnet wurden (siehe hierzu Greene 2003). In Sensitivitätsanalysen haben wir die marginalen Effekte für andere Referenzbetriebe ermittelt. Die Unterschiede sind vernachlässigbar.

<sup>6</sup> Der Datensatz enthält nur Angaben darüber, ob ein Betrieb vor oder nach 1990 gegründet wurde.

tigten. Keiner der vier Einflussfaktoren scheint einen großen Einfluss darauf zu haben, ob ein Betrieb Arbeitszeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem halben Jahr anbietet. Bei längeren Ausgleichszeiträumen besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der Variable Betriebsrat und flexiblen Arbeitszeiten, der bei einem Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr am ausgeprägtesten ist. Die Wahrscheinlichkeit für solche Arbeitszeitkonten ist in Betrieben mit Mitarbeitervertretung fast acht Prozentpunkte höher als in Betrieben ohne Betriebsrat. Tarifgebundenheit und der Anteil qualifizierter Angestellter/Beamter sind schwach positiv mit flexiblen Arbeitszeiten korreliert. In Betrieben mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter besteht dagegen eine geringere Wahrscheinlichkeit, Arbeitszeitkonten mit längeren Ausgleichszeiträumen vorzufinden. Steigt die betriebliche Frauenquote um eine Standardabweichung, sinkt die Wahrscheinlichkeit, Konten mit einem Ausgleichszeitraum von mehr als einem Jahr anzubieten, um 1,6 Prozentpunkte und die Wahrscheinlichkeit, Langzeitkonten anzubieten, um knapp einen Prozentpunkt.

## 6

### Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bisher eher wenige Betriebe Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten. Unsere multivariate Zusammenhangsana-

lyse zeigt, dass die wenigen Ausnahmen vor allem unter größeren Betrieben, Organisationen ohne Erwerbscharakter und öffentlichen Verwaltungen zu finden sind. Auch große und jüngere Betriebe engagieren sich eher mit entsprechenden Maßnahmen. Das Gleiche gilt für Unternehmen mit einem hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter, weiblicher Beschäftigter und qualifizierter Angestellter oder Beamter. Tarifgebundene Betriebe bieten hingegen weniger Maßnahmen an. Besonders auffällig ist, dass die Wahrscheinlichkeit von Chancengleichheit fördernden und familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben mit Betriebsrat deutlich höher liegt.

Wegen der auffallend großen Effekte der Variable Betriebsrat bei allen drei Schätzungen und der Tatsache, dass fast alle großen Betriebe einen Betriebsrat haben und die Anzahl der Betriebsratsmitglieder mit der Betriebsgröße steigt, könnte man nun einwenden, dass die geschätzten Koeffizienten einen reinen Betriebsgrößeneffekt abbilden. Zum einen berücksichtigen wir aber die Beschäftigtenzahl in den Kontrollvariablen, zum anderen haben wir zusätzliche Schätzungen nur für kleinere Betriebe (mit weniger als 200 Beschäftigten, d.h. ohne Anspruch auf freigestellte Betriebsratsmitglieder) durchgeführt und kommen hierbei zu ähnlichen Ergebnissen bezüglich des Einflusses der Betriebsratsvariablen. Die Verzerrung durch den Betriebsgrößeneffekt erscheint uns demnach vernachlässigbar. Unsere Befunde werden auch durch die Ergebnisse der neuesten Betriebsrätebefragung gestützt, wonach sich 80 % der befragten Betriebsräte als die häufigsten Impulsgeber für die in ihren Betrieben angebotenen

familienfreundlichen Maßnahmen sehen (Klenner 2004).

Letztlich legen die Ergebnisse unserer Studie nahe, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Regel immer noch durch private Arrangements gelöst werden muss. Dies verursacht nicht nur hohe Kosten für die betroffenen Familien, sondern kann auch bei den Unternehmen zu erhöhten Ausgaben führen – z. B. für die Einstellung neuer MitarbeiterInnen und die Einarbeitung der zurückkehrenden Mütter und Väter. Eine effiziente Nutzung der Ressource „Humankapital“ würde allerdings voraussetzen, dass die Erwerbsunterbrechungen von Eltern nach der Geburt eines Kindes möglichst kurz sind. Dadurch können zum einen der Verlust an berufsspezifischem Wissen, zum anderen die daraus resultierenden Einkommenseinbußen reduziert werden.<sup>7</sup> Um jungen Müttern und Vätern die Rückkehr in den Beruf zu erleichtern, könnten Betriebe beispielsweise Weiterbildungsmaßnahmen während oder Wiedereingliederungsprogramme nach der Elternzeit anbieten. Derartige Initiativen könnten vor allem qualifizierten MitarbeiterInnen helfen, den Verlust von berufsspezifischem Wissen während der Erwerbsunterbrechung zu minimieren. Das Angebot solcher Maßnahmen ist jedoch in deutschen Betrieben noch nicht sehr verbreitet – zumindest in diesem Befund sind sich die bisherigen empirischen Studien in ihren Ergebnissen einig.

<sup>7</sup> Zu den Einkommenseinbußen durch Erwerbsunterbrechungen siehe z.B. unsere Forschungsergebnisse in *Beblo/Wolf* (2002a, 2002b, 2003).

# LITERATUR

---

- Backes-Gellner, U./Kranzusch, P./Schröder, S.** (2003): Familienfreundlichkeit im Mittelstand – Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, IfM-Materialien 155, Bonn
- Beblo, M./Wolf, E.** (2002a): Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen, in: DIW-Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 1, S. 83–94
- Beblo, M./Wolf, E.** (2002b): How Much Does a Year off Cost? Estimating the Wage Effects of Employment Breaks and Part-Time Periods; in: Cahiers Économiques de Bruxelles 2, S. 191–217
- Beblo, M./Wolf, E.** (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung MittAB 4, S. 560–572
- Beblo, M./Steffes, S./Wolf, E.** (2004): Betriebliche Förderung der Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Eine empirische Analyse für Baden-Württemberg, ZEW-Dossier 4, Mannheim
- Bellmann, L.** (2002): Das IAB-Betriebspanel: Konzeption und Anwendungsbereiche; in: Allgemeines statistisches Archiv 86(2), S. 177–188
- Budd, J./Mumford, K.** (2001): Family-friendly Work Practices in Britain: Availability and Awareness, Discussion Paper 01, Department of Economics and Related Studies, University of York
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2003): Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse, Berlin
- Bundesregierung** (2001): Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, [[http://www.bundesregierung.de/dokumente/Artikel/ix\\_47142.htm](http://www.bundesregierung.de/dokumente/Artikel/ix_47142.htm) (Stand: 2.7.2001)]
- Eberling, M./Hielscher, V./Hildebrandt, E./Jürgens, K.** (2004): Prekäre Balancen – Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen, Berlin
- Evans, J.M.** (2001): Firms' Contribution to the Reconciliation Between Work and Family Life, OECD Labour Market and Social Policy Occasional Papers 48
- Evans, J.M.** (2002): Work/Family Reconciliation, Gender Wage Equity and Occupational Segregation: The Role of Firms and Public Policy; in: Canadian Public Policy, Supplement 1, S. S187–S216
- Fernie, S./Gray, H.** (2002): It's a Family Affair: the Effect of Union Recognition and Human Resource Management on the Provision of Equal Opportunities in the UK, Centre for Economic Performance Discussion Paper 525, London
- Gray, H.** (2002): Family-Friendly Working: What a Performance! An Analysis of the Relationship between the Availability of Family-Friendly Policies and Establishment Performance, Centre for Economic Performance Discussion Paper 529, London
- Greene, W.H.** (2003): Econometric Analysis, Fifth Edition, New York
- Klenner, C.** (1997): Lässt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen?, in: WSI-Mitteilungen 4, S. 254–265
- Klenner, C.** (2004): Gender – Ein Fremdwort für Betriebsräte?; in: WSI-Mitteilungen 5, S. 277–286
- Klenner, C./Lindecke, C.** (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung; in: WSI-Mitteilungen 3, S. 177–184
- Krell, G./Ortlieb, R.** (2004): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit. Im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Hans-Böckler-Stiftung (DGB, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik: Positionen + Hintergründe 2), Berlin
- Möller, I./Allmendinger, J.** (2003): Frauenförderung – Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun; in: IAB-Kurzbericht 12, Nürnberg
- Wood, S.J./de Menezes, L.M./Lasaosa, A.** (2003): Family-Friendly Management in Great Britain: Testing Various Perspectives; in: Industrial Relations 2, S. 221–250