

Westfälische Wilhelms -Universität Münster
Institut für Soziologie
Praktikumsbericht
Betreuung: Prof. Dr. Lauterbach

Praktikum in der Bertelsmann-Stiftung –
Projekt: Balance von Familie und Arbeitswelt

18. August bis 10. Oktober 2003

Inhalt

<u>1. Einleitung</u>	3
<u>2. Die Bertelsmann Stiftung</u>	4
<u>3. Das Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“</u>	6
<u>3.1 Die Problematik „Balance von Familie und Arbeitswelt“</u>	6
<u>3.1.1 Erwerbstätigkeit von Frauen und Geburtenrate</u>	7
<u>3.1.2 Frühe Förderung und Bildung</u>	8
<u>4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Umsetzungsmöglichkeiten</u>	8
<u>4.1 Der Staat</u>	8
<u>4.2 Betriebliche Unterstützung</u>	10
<u>4.3 Möglichkeiten des Privaten</u>	11
<u>5. Bedeutung der Bertelsmann Stiftung für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt</u> ..	12
<u>5.1 Umsetzung des Projekts</u>	13
<u>6. Meine Tätigkeit während des Praktikums</u>	16
<u>7. Fazit</u>	17
<u>Literatur</u>	18

1. Einleitung

Ein Praktikum während des Soziologie-Studiums zu absolvieren, ist meines Erachtens eine sehr sinnvolle Maßnahme. Der Elfenbeinturm Universität konfrontiert den Studenten zu wenig mit den praktischen Umsetzungen der Berufswelt. Zudem erhöhen sich die Chancen für eine gute Anstellung bei der späteren Berufssuche entscheidend, wenn man vorweisen kann, dass man Ahnung davon hat, `wie der Hase läuft`. Genau diese Erfahrung versprach ich mir von meinem Praktikum neben dem Einblick in die fachlichen Themengebiete meines vorübergehenden Arbeitgebers.

Die nächste Frage stellte sich damit für mich: Wer würde dieser sein? Es ist schwierig, den typischen Arbeitgeber eines Soziologen zu charakterisieren.

Meine Wahl fiel auf die Bertelsmann Stiftung in Gütersloh, die neben einem guten Namen eine spannende Arbeit in dem Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“ zu bieten hatte. Die Thematik versprach nicht nur ein großes Maß an Aktualität, sondern auch ein hohes Identifikationspotenzial für mich persönlich, zerbricht man sich doch nicht erst seit gestern den Kopf über zukünftige Karriere- und Familienplanungen. Auch meine zwei Nebenfächer Psychologie und Wirtschaftspolitik schienen mir mit diesem Praktikum gut vereinbar – mehr als ich mir anfangs vorstellte, wie sich später zeigen sollte. Ebenfalls spannend versprach ich mir die Tatsache, in einer Stiftung zu arbeiten. Diese setzt sich zwar nicht gezwungenermaßen dem wirtschaftlichen Druck der Konkurrenz aus, muss jedoch dennoch der Öffentlichkeit Rechenschaft ablegen über Projekte, Ausgaben, Stiftungsmaßnahmen, -leitbild etc. Zudem arbeitet sie gemeinnützig, ist dadurch finanziell also abhängig von außen, im speziellen Fall der Bertelsmann Stiftung hauptsächlich abhängig von den Erfolgen der Bertelsmann AG.

Die Mitarbeiter der Stiftung sind zudem in ihrer Arbeit sehr wohl Druck ausgesetzt, da Projekte der Stiftung stets zeitlich beschränkt ablaufen und sich nach jedem abgeschlossenen Projekt für die Mitarbeiter die Frage des Arbeitsplatzes neu stellt.

Der Zeitpunkt meines Praktikums war zu Anfang des Projekts, so dass mir von Beginn an Einblick in die Projektplanung und den -aufbau garantiert sein sollte.

Dieser Praktikumsbericht wird zunächst die Bertelsmann Stiftung selbst kurz vorstellen, danach auf die dem Projekt zu Grunde liegende Problematik der Balance von Familie und Arbeitswelt eingehen, damit verbundene Herausforderungen gesellschaftlicher Art diskutieren, um im Folgenden Handlungsspielräume für Lösungsansätze darzustellen. Im nächsten Schritt wird das Projekt selbst auf seine Ziele und die Wege dorthin

untersucht werden. Abschließend führe ich meine Tätigkeiten und Aufgaben innerhalb des Projekts aus.

2. Die Bertelsmann Stiftung

Die Bertelsmann Stiftung wurde 1977 von Reinhard Mohn in Gütersloh gegründet. Ihre gemeinnützige Arbeit wird überwiegend aus den Erträgen ihrer Beteiligung an der Bertelsmann AG finanziert. Es handelt sich um eine operative Stiftung, die das Budget nur in Projekte investiert, die sie selbst konzipiert, initiiert und in der Umsetzung begleitet. Dies ist selbstverständlich nur möglich, wenn sie in ständigem Dialog zu den Betroffenen steht. Partner finden sich darum in Politik, Wirtschaft, Gesellschaft, öffentlichen und wissenschaftlichen Institutionen sowie anderen Stiftungen.

Die Stiftung versteht sich „als Förderin des gesellschaftlichen Wandels“¹ und sie „unterstützt das Ziel der zukunftsfähigen Gesellschaft“², indem frühzeitig gesellschaftliche Herausforderungen und Probleme identifiziert werden und daraufhin exemplarische Lösungsmodelle entwickelt und verwirklicht werden können³.

Um eine zielgerichtete Einsetzung der Kompetenzen zu garantieren, hat sich die Bertelsmann Stiftung in Themenfeldern organisiert: Bildung, Wirtschaft und Soziales, Gesundheit, Demokratie und Bürgergesellschaft sowie Internationale Verständigung. Darüber hinaus engagiert sie sich in diversen Kultur- und Auslandsprojekten, zu welchen Stabsstellen eingerichtet sind. Eine weitere, auf die internen Strukturen gerichtete Stabsstelle, ist die der Stiftungsentwicklung.

Den Themenfeldern zugeordnet werden zur Zeit über 100 Projekte, an denen etwa 200 Mitarbeiter tätig sind. Insgesamt arbeiten in der Stiftung ca. 300 Personen.

Es finden sich innerhalb der Bertelsmann Stiftung ebenfalls Projekte, die keinem Themenfeld zugeordnet sind. Intern werden diese als `Leuchtturm-Projekte` betitelt, sind sie doch ins Leben gerufen worden aufgrund von „dramatische(n) und vielschichtige(n) gesellschaftliche(n) Herausforderungen“⁴. Zu diesen `Leuchtturm-Projekten` zählen zur Zeit beispielsweise die Projekte „Demographischer Wandel“ und „Balance von Familie und Arbeitswelt“.

Alljährlich wird in Gütersloh der Carl-Bertelsmann-Preis vergeben. Dieser macht es sich zum Ziel, innovative Konzepte und nachahmenswerte Lösungsansätze in

¹ Aus dem Leitbild der Bertelsmann Stiftung.

² Ebd.

³ Vgl. ebd.

⁴ Vgl. www.bertelsmann-stiftung.de/de/190.jsp.

gesellschaftlichen Problemfeldern auszuzeichnen. 2003 wurde die Hilti AG aus Liechtenstein für ihre vorbildliche Umsetzung der partnerschaftlichen Führungs- und Dialogkultur im Unternehmen geehrt (nominiert waren ebenfalls die BMW AG und Novo Nordisk aus Dänemark).

Die Bertelsmann Stiftung dokumentiert die Verwendung ihrer Mittel öffentlich und für jedermann zugänglich: Der Finanzbericht wird nach Abschluss des Geschäftsjahres und nach Prüfung durch die Aufsichtsbehörde veröffentlicht. Seit ihrem Bestehen stellte die Stiftung bereits 428 Mio. Euro für gemeinnützige Projekte zur Verfügung. Im Geschäftsjahr 2003 betrug der Etat rund 65 Mio. Euro.

Um sich ein Bild des Aufbaus der Stiftung machen zu können, hier das Organigramm der Stiftung:

Fehler! Unbekanntes Schalterargument.⁵

Das Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“ unter der Leitung von Günter Tebbes war mein Tätigkeitsbereich während meines 8-wöchigen Praktikums vom 18. August bis zum 10. Oktober 2003. Bevor ich auf meine Aufgaben eingehe, ist es sinnvoll, zunächst das Projekt selbst vorzustellen, die Problematik, die dem Thema zu Grunde liegt sowie das Ziel, welches die Bertelsmann Stiftung durch die Gründung des Projekts zu erreichen hofft.

3. Das Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“

Das Projekt „Balance von Familie und Arbeitswelt“ wurde im Mai 2003 von Liz Mohn (Ehefrau des Gründers Reinhard Mohn) und der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend Renate Schmidt ins Leben gerufen. Aus diesem Grunde arbeiten an dem Projekt zwei Gruppen: zum einen die Bertelsmann Stiftung in Gütersloh mit drei Kräften plus Projektsekretärin sowie das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (im Folgenden BFSFJ) mit fünf Personen (inkl. Praktikantinnen) in Berlin. Um gemeinsam erfolgreich arbeiten zu können, reiste das Gütersloher Projektteam darum jeden Donnerstag bis Freitag nach Berlin.

⁵ Quelle: www.bertelsmann-stiftung.de/medien/pdf/Organigramm_2004_01_14_ext.pdf

3.1 Die Problematik „Balance von Familie und Arbeitswelt“

Wir leben in einer modernen Gesellschaft, in der Frauen willens sind, Karriere zu machen. Es ergibt sich aus dem biologischen Dilemma, dass lediglich das weibliche Geschlecht, Kinder zur Welt bringen kann, die Frage, wie Kind und Karriere für Frauen unter einen Hut zu kriegen sind.

Diese Sichtweise könnte vereinfacht die Problematik widerspiegeln, die dem Projekt zu Grunde liegt. Bei genauerem Hinsehen jedoch gibt es eine weitere Anzahl von Problemen und Problemchen, die daran gebunden sind. Ursache und Wirkung lassen sich oftmals nicht genau klären. Was geklärt ist in heutiger Zeit, sind die Herausforderungen, denen sich unsere Gesellschaft stellen muss:

1. Unsere Gesellschaft braucht wesentlich mehr Kinder.
2. Unsere Kinder brauchen frühe Förderung und Bildung.
3. Unsere Wirtschaft braucht mehr Erwerbstätigkeit von Frauen.

Die folgenden Kapitel setzen sich mit diesen Herausforderungen auseinander.

3.1.1 Erwerbstätigkeit von Frauen und Geburtenrate

In den vergangenen Jahren ist in nahezu allen Staaten die Erwerbsbeteiligung der Frauen gestiegen. Gleichzeitig war in vielen Ländern die Geburtenrate rückläufig. Deshalb kann man generell feststellen, dass starke Anstiege der Beschäftigungsquote von Frauen mit großen Verlusten bei der Geburtenrate einher gingen.⁶

Deutschland nimmt bei der Geburtenrate innerhalb Europas den letzten Platz ein, denn es werden im Durchschnitt nur noch 1,4 Kinder geboren. Dennoch sind weibliche Führungskräfte in Unternehmen unterrepräsentiert, im europäischen Vergleich ist der deutsche Wert von 27 Prozent Frauen in Führungspositionen unterdurchschnittlich. Dagegen hat Frankreich mit einer höheren Geburtenrate einen hohen Führungskräfteanteil von rund 35 Prozent⁷. Frauen arbeiten in Deutschland folglich zwar zunehmend mehr, nicht aber in Führungspositionen.

Der Trend der sinkenden Geburtenrate als Folge der zunehmenden Erwerbstätigkeit kann aber durchbrochen werden. Schweden und Finnland zeigen, dass die deutsche Entwicklung nicht zwingend ist: Vergleicht man die Veränderungen zwischen der

⁶ Vgl. Bertelsmann Stiftung 2003, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 48.

Kohorte des Geburtsjahres 1945 und der Kohorte von 1963, waren in diesen Ländern die Beschäftigungsquoten der Frauen im Alter von 30 bis 39 Jahren bei nahezu unveränderter Geburtenrate konstant sehr hoch.⁸

Eine Querschnittsbetrachtung zeigt, dass es keinen Gegensatz zwischen hoher Geburtenrate und hoher Erwerbsquote der Frauen im gebärfähigen Alter geben muss⁹: Die meisten Länder erreichen höhere Erwerbsquoten der jüngeren Frauen und höhere Geburtenraten als Deutschland, vor allem wie oben angedeutet Frankreich, die skandinavischen Länder, Kanada und Holland.

Worin liegen die Ursachen hierfür? Apps und Rees konnten zeigen, dass Länder mit gut ausgebauter Infrastruktur für die Betreuung von Kindern und mit getrennter Veranlagung zur Einkommenssteuer höhere Erwerbsquoten und höhere Geburtenraten aufweisen.¹⁰

Der Staat könnte folglich große Beiträge, gar die entscheidenden Beiträge für einen Wandel leisten, indem er die institutionellen Rahmenbedingungen verändert.

3.1.2 Frühe Förderung und Bildung

Frühe Förderung der Kinder ist spätestens seit PISA Diskussionsthema in unserem Lande. Aber auch die Einführung der sogenannten `Green Card` machte deutlich, dass es der Bundesrepublik an qualifizierten Fachkräften mangelt. Wie soll die wirtschaftliche Kraft Deutschlands gesichert werden, wenn wir auf 50% der potenziellen Fachkräfte verzichten müssen? Frauen stellen eine große Quelle an qualifizierten Kräften dar. Diese brachliegen zu lassen, könnte Deutschland in zukünftigen Zeiten zum Verhängnis werden. Ist nicht ohnehin schon die Anzahl zukünftiger Arbeitskräfte aufgrund niedriger Geburtenzahlen zum jetzigen Zeitpunkt reduziert, fallen im ärgsten Falle Frauen aus der Arbeitswelt heraus, die sich ihren Kinderwunsch erfüllen.

Wir brauchen folglich frühe Förderung und Bildung, um die wirtschaftliche Kraft unseres Landes auch in den kommenden Jahrzehnten sichern zu können. Doch einmal mehr wird unterstrichen: All die Bildungsinvestitionen könnten umsonst sein, wenn sich keine Lösung für die Frage der Vereinbarkeit von Kinder- und Karrierewunsch findet.

⁷ Vgl. www.deutschland-karriere.de/cont2.htm

⁸ Vgl. Bertelsmann Stiftung 2003, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 48.

⁹ Vgl. ebd. Seite 48

¹⁰ Vgl. Apps, P. und Rees, R. 2001, Fertility, Female Labor Supply and Public Policy, Seite 49.

Der Kreis schließt sich. Es wurde bislang deutlich, was Deutschland leisten muss und welchen Herausforderungen es sich gegenüber sieht. Der nächste Schritt ist die Untersuchung konkreter Umsetzungsmöglichkeiten: Was muss der Staat tun? Wie können Unternehmen Unterstützung leisten und wie der Private?

4. Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Umsetzungsmöglichkeiten

4.1 Der Staat

Kindergärten, die um 13 Uhr mittags schließen, sind in Deutschland keine Ausnahme. Die Ausnahme sind jedoch Berufe, die um 13 Uhr mittags enden. Keine Mutter und kein Vater möchte ihr/sein Kind ab mittags auf der Straße sitzen sehen. Die vielfach praktizierte Lösung ist darum für eine große Anzahl von Eltern die Teilzeitarbeit, soweit dies in dem entsprechenden Berufsfeld möglich ist. Sowieso von Glück sprechen können Eltern, die überhaupt einen Kindergartenplatz ergattern können, denn in der Bundesrepublik gibt es zur Zeit nicht für jedes Kind einen gesicherten Platz in einer Betreuungsstätte.

Ein weiterer Grund, dass nicht beide Elternteile in Vollzeit arbeiten, sind die steuerlichen Anreize. Die Einkommen beider Ehepartner werden zunächst addiert und jeder Partner versteuert dann die Hälfte dieser Summe. Bei einem progressiven Steuertarif sinkt durch die gemeinsame Veranlagung der durchschnittliche Steuersatz, so dass sich die Steuerschuld vermindert. Das Ausmaß der Steuerersparnis ist umso größer, je weiter die Einkommen der Ehepartner auseinander liegen. Sobald allerdings der Ehepartner mit dem niedrigeren Einkommen seinen Arbeitseinsatz ausdehnt oder überhaupt einer Tätigkeit nachgeht, wird der Splittingvorteil abgebaut und der durchschnittliche Steuersatz nimmt überproportional zu. Die gemeinsame Veranlagung bringt folglich dem Ein-Verdiener-Modell bzw. einer geringfügigen Beschäftigung des Zweitverdieners deutliche finanzielle Vorteile.

Eine getrennte Veranlagung beider Eheleute bei der Einkommenssteuer ließe demgegenüber die Arbeitsanreize des potenziellen Zweitverdieners unberührt. Dieses Modell fördert die gleichberechtigte Erwerbsbeteiligung beider Ehepartner. Immer mehr Staaten gehen zu einer getrennten Veranlagung über, Deutschland jedoch gehört zusammen mit den USA, Frankreich, der Schweiz, Portugal und Irland zu den wenigen Ländern, die noch immer eine gemeinsame Veranlagung befürworten.¹¹

¹¹ Vgl. Bertelsmann Stiftung 2003, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Seite 39.

Die gesetzlichen Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung (‘325-Euro-Jobs’) mildern die Problematik der gemeinsamen Veranlagung zwar etwas ab, denn sofern der Zweitverdiener maximal 15 Stunden pro Woche arbeitet mit einem Einkommen von höchstens 325 Euro im Monat, ist das Arbeitsentgelt steuerfrei und auf Beschäftigtenseite nicht sozialversicherungspflichtig. Arbeitet eine Person allerdings über die geringfügige Grenze hinaus, kommen die anreizfeindlichen Nachteile voll zum Tragen.

Auch bei allein Erziehenden kann die Erwerbstätigkeit zum Nachteil geraten: Eine allein erziehende Person mit zwei Kindern kann Sozialtransfers in Höhe von 82 % ihres potenziellen Nettoarbeitseinkommen beziehen. Dieser Wert ist im europäischen Vergleich überdurchschnittlich hoch. Darüber hinaus kann gezeigt werden, dass sich eine steigende Anzahl von Kindern in der BRD auf das Haushaltseinkommen in der Sozialhilfe noch stärker positiv auswirkt als bei Erwerbstätigkeit.¹²

Dem Staat obliegen auf den Punkt gebracht folglich zwei wichtige Aufgaben, um die Situation für erziehende Personen zu verbessern:

1. Die Kinderbetreuung muss von staatlicher Seite besser organisiert werden. Niemand geht zufrieden und produktiv arbeiten, der sein Kind nicht optimal versorgt weiß.
2. Die Einkommensbesteuerung darf sich nicht nachteilig für eine Vollzeitbeschäftigung beider Ehepartner oder allein Erziehender auswirken.

4.2 Betriebliche Unterstützung

Nicht selten stöhnt der Arbeitgeber auf, wenn eine Angestellte ihm mitteilt, sie sei schwanger und möchte Mutterschaftsurlaub beantragen. Aus Sicht des Arbeitgebers ist dies eine durchaus nachvollziehbare Reaktion: Ersatz muss her und eingearbeitet werden oder andere Kräfte müssen den Ausfall durch Mehrarbeit kompensieren. Dabei möchte oftmals die Mutter selbst – auch mit Kind – weiterhin ihrer Arbeit nachgehen und ärgert sich über die Unterbrechung im Berufsleben genauso wie ihr Arbeitgeber. Schwierig wird nach einer Pause oft der Wiedereinstieg. Gerade in Positionen mit viel Verantwortung kann sich in der Zwischenzeit viel Neues entwickelt haben. Es bedarf nicht geringer Anstrengung, um den Anschluss im eigenen Métier dann nicht zu verpassen.

¹² Vgl. ebd, Seite 43.

Es gibt erste Ansätze für eine Verbesserung der Situation: In Deutschland versucht man Familienfreundlichkeit im Betrieb zu fördern, indem verschiedene Auszeichnungen für besonders familienfreundliche Betriebe verliehen werden. Die *Hertie-Stiftung* beispielsweise hat das 'Audit für Beruf und Familie®' ins Leben gerufen. Unternehmen müssen sich für eine Zertifizierung bewerben, um von einem Ausschuss auf familienfreundliche Maßnahmen überprüft zu werden. Die erste Stufe ist die Verleihung des Grundzertifikates. Bewähren sich die Maßnahmen über einen weiteren Zeitraum von drei Jahren, und werden diese Maßnahmen innerhalb dieses Zeitraums konsequent durchgeführt, kann bei einer Re-Auditierung das Zertifikat erworben werden.

Möglichkeiten der Unternehmen, sich familienfreundlich zu zeigen, bestehen z.B. in der Flexibilisierung der Arbeitszeiten (Gleitzeiten, familienbedingte Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit, Sabbaticals, Elternurlaub etc.), in der flexiblen Handhabung des Arbeitsortes oder in der Förderung des Wiedereinstieges nach Pause durch Weiterbildungskurse etc.

Auch das BFSFJ hat bereits Best Practices ausgezeichnet. Hierbei wurde zum Einen Chancengleichheit in der Wirtschaft analysiert, zum Anderen wurden familienfreundliche Betriebe geehrt. Für die Unternehmen ergibt sich dadurch natürlich eine ausgezeichnete Werbung als guter Arbeitgeber.

All diese Maßnahmen sind mit Sicherheit ein guter Schritt in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jedoch garantieren sie keine hundertprozentige Versorgung des Kindes. Ist dieses beispielsweise krank, hilft nicht ausschließlich Gleitzeit, es muss u.U. Urlaub genommen werden. In den USA findet sich ein Beispiel hervorragender betriebsgestützter Kinderbetreuung in Gestalt von 'Bright Horizons Family Solutions' (im Folgenden BHFS).

BHFS organisiert im Auftrage von Unternehmen und Organisationen Familiencenter, welche Kinderbetreuung durchführen. Dabei gibt es verschiedene Betreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Altersklassen. Spezielle Ferienprogramme garantieren eine Betreuung sogar für Schulkinder, deren Eltern arbeiten müssen. In Zusammenarbeit mit Eltern und Betrieb ist so eine Organisation entstanden, die mittlerweile auch an der Börse notiert ist.¹³

In Deutschland hat sich nach diesem Vorbild ein Service namens 'pme Familienservice GmbH' gegründet. Dieser hat erstmals 1991 im Auftrage von BMW ein Kinderbüro eingerichtet. Dem ersten folgten weitere, welche von namhaften Firmen in Auftrag

¹³ Vgl. www.brighthorizons.com.

gegeben wurden. Neben der Frage der Kinderbetreuung widmet sich der pme Familienservice auch der Betreuung kranker oder pflegebedürftiger Familienmitglieder, welche im Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft vergessen wird.¹⁴

Dass namhafte Unternehmen wie BMW, die Commerzbank, die Deutsche Bahn AG etc. mit gutem Beispiel vorangehen, zeigt, dass die Thematik in den Köpfen der Menschen an Bedeutung gewinnt. Was ist aber mit den kleinen und mittelständischen Unternehmen, welche nicht die Mittel haben, sich ein Kinderbüro zu leisten? Dies ist innerhalb Deutschlands eine noch ungelöste Problematik, die einer unternehmensungebundenen Lösung bedarf.

4.3 Möglichkeiten des Privaten

Die Möglichkeiten des Otto-Normal-Verbrauchers scheinen beschränkt und zum Teil sind sie es auch. Letztlich ist man doch von der Gunst seines Arbeitgebers abhängig, dies erst recht in wirtschaftlich schlechten Zeiten, in denen man am Ende noch um seinen Arbeitsplatz fürchten muss.

Derjenige, der bereit ist, Initiative zu ergreifen, wagt sich soweit vor wie Gisela Erler mit der Gründung des pme Familienservices. Dies ist nicht Jedermanns Lösung, deshalb sollte man sich über eines im Klaren sein: Die Nachfrage bestimmt das Angebot. Je öfter und je lauter die Forderung nach einer Lösung ausgesprochen wird, desto eher ist mit einer zu rechnen. Je mehr Kinder geboren werden und je weniger Mütter oder Väter ihren Job dafür aufgeben wollen, desto eher besticht die Notwendigkeit. Wer nicht schreit, kann nicht gehört werden. Dass dies kein Kampf gegen Windmühlen ist, zeigen Deutschlands Nachbarstaaten, die vielfach keine Probleme mit Nachwuchsmangel und Koordination von Kind und Karriere haben.

5. Bedeutung der Bertelsmann Stiftung für die Vereinbarkeit von Familie und Arbeitswelt

Bisher wurde aufgezeigt, welche Möglichkeiten der Staat, Unternehmen und der Private haben oder haben könnten, um der Situation Herr zu werden. Wie fügt sich die Bertelsmann Stiftung in diese Konstellation ein, und welche Rolle kommt ihr bei der Problemlösung zu?

¹⁴ Vgl. www.familienservice.de.

Als Liz Mohn und Renate Schmidt das Projekt ins Leben riefen, stand an erster Stelle die Dringlichkeit der Situation. Vorteil für die Bertelsmann Stiftung ist, dass sie durch die Kooperation mit dem BMFSFJ Einfluss auf staatliche Maßnahmen haben kann. Gleichzeitig konnten wichtige wirtschaftliche Vertreter gewonnen werden, die sich im Rahmen einer sogenannten 'Impulsgruppe' für das Projekt stark machen und hoffen, durch ihre Mitwirkung die Aussage des Projektes in die Fläche tragen zu können. Mitglieder dieser Impulsgruppe sind Roland Berger (Unternehmensberater), Ludwig Georg Braun (Präsident der DIHK), Peter Hartz (Vorstand Volkswagen AG), Dominique Döttling (Bundesvorsitzende der Wirtschaftsunioren), Dieter Hundt (Präsident der BDA), Jutta Limbach (Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts), Siegmund Mosdorf (Vorstand der 'Communications and Network Consulting AG'), Hubertus Schmoldt (Vorsitzender der IG BCE) und Michael Sommer (Vorsitzender des DGB). Des Weiteren stehen dem Projekt zur Beratung namhafte Experten wie Prof. Hans Bertram (Lehrstuhl für Mikrosoziologie an der Humboldt-Universität zu Berlin, Herausgeber des 'Berliner Journals für Soziologie'), Dr. Warnfried Dettling (Lehrbeauftragter für Politikwissenschaft und politische Psychologie, freier Publizist) und Prof. Jutta Allmendinger (Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) zur Seite.

Mit diesen Vertretern der wirtschaftlichen und staatlichen Seite können genau die Veränderungen unterstützt werden, die für eine dauerhafte Implementierung der Maßnahmen notwendig sind. Die Bertelsmann Stiftung stellt folglich eine Art Transmissionskanal dar. Die Kräfte der verschiedenen Parteien können gebündelt und für ein Ziel genutzt werden. Für das Erreichen dieses wurden innerhalb des Projekts, das sich vorausgegangen bereits als vielschichtige Problematik offenbart hat, Fachkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationen herangezogen. Die drei Mitarbeiter waren früher den Themenfeldern Bildung (speziell frühkindliche Bildung), Wirtschaft und Soziales sowie Demokratie und Bürgergesellschaft zugeordnet und können nun ebenfalls ihr Wissen bündeln und für das gemeinsame Ziel einsetzen.

Wie der Weg zum Ziel aussieht, wird im Folgenden dokumentiert werden.

5.1 Umsetzung des Projekts

Von Liz Mohn und Renate Schmidt ins Leben gerufen, hatte das Projekt von Beginn an eine starke Rückendeckung, aber auch eine sehr hohe Erwartungshaltung seitens dieser Personen. Das neu zusammengestellte Team sah sich folglich mit einer großen Aufgabe

konfrontiert, die nicht nur Abstimmung im Inneren, sondern auch Geschlossenheit nach außen forderte und noch immer fordert. Dies muss zum Einen auf der Ebene der Öffentlichkeitsarbeit gewährleistet sein, denn es ist ja eine Gemeinschaftsarbeit von Stiftung und BMFSFJ. Zum Anderen muss die Stiftung gegenüber dem Ministerium Einigkeit demonstrieren, um die eigenen Vorschläge durchsetzen zu können.

Strategisch aufgebaut wurde das Projekt in Schritten. Zuerst einmal war es notwendig, die eigenen Teilziele abzusprechen und abzustecken. Dann konnte diskutiert werden, in welchen Schritten diese danach umgesetzt werden sollten. Zu diesem Zwecke mussten sich die Projektmitarbeiter selbst erst einmal zu Experten des Themengebietes machen, auf welchem sie bisher nur angrenzend oder teilweise gearbeitet hatten. Neben der eigenen Weiterbildung, verbunden mit stundenlanger Lektüre, die meist daheim stattfand, bot sich das Heranziehen von Personen an, die sich bereits durch fundierte Kenntnis auf diesem Gebiet auszeichnen. So wurde ein Kreis von Experten in die Arbeit einbezogen. Zudem mussten Partner gewonnen werden, die das Anliegen nach außen (medien)wirksam vertreten und bereit waren, sich für das Projekt einzusetzen. Diese Gruppe sollte später in der Impulsgruppe gefunden werden.

Die tägliche Arbeit der Projektmitarbeiter bestand zu Beginn folglich zu einem großen Teil aus der Koordination, Kommunikation und themenbezogener Recherche.

Nach Absprache der Ziele mussten sie veröffentlicht werden, was eine schriftliche Präsentation dieser bedeutete. Ein Projektflyer wurde erstellt, Powerpointpräsentationen erarbeitet und ein Auftritt auf der stiftungseigenen Homepage in Betracht gezogen.

Nach eingängiger Auseinandersetzung mit dem Themengebiet und Erkenntnissen über die zu Grunde liegenden Probleme, bestand für das Team nun die Aufgabe, die Lösungsansätze und Denkanstöße – vielleicht auch erst einmal das Problembewusstsein – in die Fläche zu tragen. Zu diesem Zwecke wurden Workshops für den Herbst 2003 in Planung genommen, die sich mit den Problembereichen Steuern und Transfer, Unternehmenskultur sowie bereits durchgeführten Studien und den daraus abgeleiteten Erkenntnissen zu der Thematik auseinandersetzen sollten.

Der Workshop `Steuern und Transfer´ beschäftigte sich mit der im Kapitel 4.1 bereits erörterten gemeinsamen Veranlagung der Einkommenssteuer in Deutschland und Gegenbeispielen aus anderen Ländern. In Zusammenarbeit mit der Stiftung wurde der Workshop vom BMFSFJ in Berlin geplant und durchgeführt. Ziel war es, die Notwendigkeit einer Reform zu verdeutlichen, die durch eine bewiesene Korrelation

von getrennter Veranlagung und höherer Erwerbsrate der Zweitverdiener unterstrichen wurde.

Der Workshop `Unternehmenskultur´ wurde in Gütersloh durchgeführt. Ziel hierbei war es, deutsche, aber auch internationale Good Practice von Unternehmen zu sammeln und einen Erfahrungsaustausch zwischen Unternehmen und Verbänden sowie der Politik zu ermöglichen. Es sollten dabei sowohl Großunternehmen zum Zuge kommen, als auch im Besonderen kleine und mittelständische Unternehmen. Um inhaltlich zu überzeugen, wurden Studien vorgestellt, die zu dem Schluss kamen, dass sich familienfreundliche Unternehmenspolitik auch finanziell lohnt. In Zeiten wirtschaftlich umkämpfter Bereiche zählen umso mehr harte ökonomische Argumente, als der Appell an die Großzügigkeit der Unternehmen und das damit verbundene Wissen, Gutes zu tun. Unterstrichen wurde somit der für Unternehmen zu erreichende, sich wirtschaftlich auszahlende Vorteil von Familienfreundlichkeit im Betrieb.

Teilnehmer dieses Workshops waren primär Vertreter von Unternehmen mit ausgeprägt familienfreundlicher Unternehmenskultur, die die Ergebnisse stützen konnten, Vertreter von Wirtschaftsverbänden, Repräsentanten der Studien, Vertreter von Kommunen, die bereits mit Unternehmen zum Thema kooperieren und Wissenschaftler.

Der Workshop `Studienhearing´ wurde für November 2003 in Gütersloh vorgesehen. Schwerpunkte hierbei sollten die oben bereits angeklungenen Studien diverser Institute sein, vor allem jedoch die der Prognos AG. Diese wurde zu dem Zeitpunkt aktuell von Ludwig Georg Braun (DIHK) vorgestellt (Präsentation am 2. September 2003) und behandelt die betriebswirtschaftlichen Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Mittels einer Sekundäranalyse von Daten aus typischen kleinen und mittleren Unternehmen wurde eine Auswertung der Kosten und Nutzen solcher Maßnahmen ermittelt und Einsparpotenzial monetär beziffert. Fluktuation und Fehlzeiten von Mitarbeitern wurden dabei als Kennziffern für die Personalkostensenkung und die Produktivitätssteigerung gemessen. Die Prognos AG kooperierte zum Zwecke der Untersuchung mit zehn kleinen und mittleren Unternehmen.

Weitere Studien (zum Teil noch laufende) sollten skizziert werden, um für Unterstützung des Projekts zu werben: der Monitor Familienfreundlichkeit (repräsentative Aussagen über Art und Umfang der in den Unternehmen praktizierten familienfreundlichen Politik anhand schriftlicher Befragungen von etwa 10 000 Unternehmen, durchgeführt vom Institut der deutschen Wirtschaft e.V. Köln), die DGB-Arbeitnehmerbefragung (Erwartungen von Arbeitnehmer/-innen an einen

familienfreundlichen Betrieb, ermittelt durch eine telefonische Befragung von rund 2000 Eltern und Pflegepersonen von Angehörigen, durchgeführt vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung), der IAB-Betriebspanel 2004 (jährliche Erhebung u.a. von Fragen zur Beschäftigungsentwicklung, Qualität der Arbeitsplätze, Personalstruktur, Weiterbildung und Chancengleichheit durch eine Gesamtstichprobe von über 1,7 Mio. Unternehmen, durchgeführt vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit), der Siebente Familienbericht (Erhebung von Daten über die Situation der Familien als Grundlage für mittelfristige Trends, Prognosen und Szenarien sowie konkrete Handlungsempfehlungen, durchgeführt u.a. vom Deutschen Jugendinstitut e.V.), Benchmarking Deutschland (Bewertung des Umfangs und der Wirkung der deutschen Familienpolitik im internationalen Vergleich mittels Sekundäranalyse internationaler Daten, durchgeführt von der Bertelsmann-Stiftung) und die ZDH-Befragung „Frauen im Handwerk“ (Analyse der Situation von Frauen in Handwerksbetrieben mittels schriftlicher Befragung in 5000 Handwerksbetrieben, durchgeführt vom Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften des Deutschen Handwerksinstituts).

Der weitere Zeitplan des Projekts sah für den Frühling 2004 die Veröffentlichung von Modulen mit Empfehlungen zur betrieblichen Umsetzung vor. Das öffentliche Interesse soll damit geweckt werden, das Projekt in der Öffentlichkeit, den Medien, der Politik und der Wirtschaft ins Bewusstsein rücken. Dies unterstützend wird im April 2004 ein gemeinsames Buch der Schirmherrinnen Liz Mohn und Renate Schmidt zum Thema `Balance von Familie und Arbeit` erscheinen. Für den Juni 2004 ist ein Konvent in Planung, auf dem erstmals das Projekt selbst bzw. sein Ziel Mittelpunkt der Veranstaltung sein wird.

Intern war der Herbst 2003 gekennzeichnet von der Vorbereitung der diversen Workshops und damit verbundenen Expertengesprächen zu den Themen. So trafen sich die Teams Gütersloh und Berlin mit Vertretern des Instituts der deutschen Wirtschaft e.V. Köln, des Projekts „Total E-Quality“ des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft e.V. und Warnfried Dettling.

6. Meine Tätigkeit während des Praktikums

Wie auch den Mitarbeitern des Projekts oblag mir zunächst die Aufgabe, mich zu einer Expertin des Themas zu machen. Dies geschah auf der einen Seite auf inhaltlicher Ebene in Form von ausgiebiger Lektüre (Artikel, Berichte und Studien,

Untersuchungen, Tagesgeschehen lesen, welches mir die Zeit der täglichen Bahnfahrt von Münster nach Gütersloh vertrieb), als auch auf organisatorischer. Eine Herausforderung zu Beginn meines Praktikums war der Umgang mit dem internen Ablagesystem auf dem PC und in den Ordnern, welchen Dokumente zugeordnet wurden. Die Schwierigkeit bestand darin, sie so einzusortieren, dass auch jeder sie wiederfindet. Allzu oft überschritten sich Themen oder mussten Dokumente doppelt abgelegt werden. Die Überarbeitung dieses Ordner-Ablagesystems war eine meiner Tätigkeiten am Rande.

Die erste große Aufgabe meines Praktikums waren die Profilerstellungen der Vertreter der Impulsgruppe. Um die Personen für uns zu gewinnen und sie für das Projekt 'nutzbar' zu machen, mussten Lebensläufe und Werdegänge zusammengestellt, politische Statements recherchiert und Meinungsäußerungen zum Thema gefunden werden. Die Recherchearbeit erstreckte sich auf weitere Bereiche, wie die Institute für das Studienhearing, die Expertengruppe, politische und privatwirtschaftliche familienfreundliche Maßnahmen (Audit, BHFS, Familienservice, Wettbewerbe und Ausschreibungen etc.) oder Konferenzen und andere Workshops zum Thema, an denen Mitarbeiter aus Gütersloh oder Berlin dann evtl. teilnahmen.

Neben den Aufgaben auf inhaltlicher Ebene setzte ich zudem die Powerpointpräsentation für die Vertreter der Impulsgruppe um und stellte mit diesem Medium die Zeitpläne des Projekts zusammen. Eines meiner persönlichen Highlights, bei dem ich kreativ tätig werden konnte, war die Mitarbeit am Leitbild des Projekts. Willkommen waren mir ebenfalls die Themenfeldsitzungen der drei Mitarbeiter, an denen ich teilnehmen konnte. Hier zeigten sich einmal mehr Struktur und Arbeitsweise der Stiftung und nicht zuletzt neue Gesichter und Inhalte, die während des 'Projektalltags' für Abwechslung sorgten. Ebenso gern nahm ich die Angebote der hausinternen Schulungen in BSCW und Windows XP wahr.

Zu meiner Freude wurde mir das Vertrauen meines Teams unter Beweis gestellt, als ich während Krankheit und Dienstreisen zweitägig die Vertretung des Gütersloher Projekt-Büros übernahm.

7. Fazit

Das Praktikum in der Bertelsmann Stiftung Gütersloh war ein sehr wertvoller Einblick auf zwei Ebenen. Inhaltlich konnte ich mich sehr schnell für das Projekt begeistern. Die Mitarbeit an der Thematik forderte mich so heraus, dass sich für mich nach Abschluss

des Praktikums die Idee, über dieses Thema meine Magisterarbeit zu verfassen, manifestierte. Dies wurde seitens der Mitarbeiter des Teams sehr unterstützt.

Als etwaiger Nachteil des Praktikums stellte sich der Zeitpunkt heraus. Das Projekt war frisch in Angriff genommen, viele Abläufe, Absprachen, Ziele noch nicht exakt festgelegt, so dass auch die Mitarbeiter innerhalb des Teams und gegenüber dem Berliner Büro nicht immer perfekt eingespielt waren. Ein späterer Zeitpunkt für das Praktikum hätte zudem eine aktionsreichere Phase getroffen. So verabschiedete ich mich gerade zwei Wochen vor dem ersten Workshop und den Expertengesprächen. Ebenfalls interessant wird der Frühling 2004, in dem das Projekt stärker in das öffentliche Bewusstsein gerückt wird (Buch von Mohn/Schmidt, Konvent, Module).

Die zweite Ebene stellt die Arbeitsweise des Stiftungswesens dar. Es stellte sich schnell heraus, dass es innerhalb der Stiftung viele geschriebene und noch mehr ungeschriebene Regeln für das Arbeiten gibt. Glücklicherweise gewöhnte ich mir an, im Zweifelsfall immer zu fragen, was sich als kluge Taktik angesichts des Umgangs miteinander, mit dem Sekretariat, dem Vorstand oder dem Berliner Team erwies. Dies zeigte sich z.B. im E-Mail-Umgang miteinander, in Verabredungen zum Mittagessen oder Terminanfragen telefonischer oder elektronischer Art.

Das Praktikum insgesamt gesehen ist sehr positiv zu bewerten. Die Betreuung war durchweg intensiv. Anregungen, Verbesserungsvorschläge und Wünsche meinerseits fanden stets ein offenes Ohr und die Arbeitsatmosphäre empfand ich als angenehm.

Jedem anderen Studenten könnte ich ein Praktikum in der Bertelsmann Stiftung empfehlen.

Literatur

Bertelsmann Stiftung 2003, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking
Deutschland Aktuell. Gütersloh.

Leitbild der Bertelsmann Stiftung

www.bertelsmann-stiftung.de (Stand: 28.02.04)

www.bertelsmann-stiftung.de/medien/pdf/Organigramm_2004_01_14_ext.pdf

(Stand: 02.03.04)

www.bertelsmann-stiftung.de/de/190.jsp (Stand: 28.02.04)

www.brighthorizons.com (Stand: 24.09.03)

www.deutschland-karriere.de/cont2.htm (Stand: 28.02.04)

www.familienservice.de (Stand: 23.09.03)