

# FORUM

## Aktuelles aus der dbb frauenvertretung Hessen

Ausgabe Dezember 2007

„Seid gerecht!  
Sucht nicht Schuldige  
sondern Ursachen!“

W. Mitch

- **Mehr Kinder unter 3 Jahren in Tagesbetreuung - Betreuungsquote auf 12 Prozent gestiegen**
- **Vorstand dbb Frauenvertretung Hessen im Gespräch mit der Hessischen Sozialministerin Silke Lautenschläger**
- **Familienfreundliche Betriebe: Verlässliche Arbeitszeiten und Betriebsklima sind entscheidend**
- **Gender-Budgeting – Was bedeutet dies? - Machbarkeitsstudie „Gender-Budgeting“**

### **Kinder unter drei Jahren in Tagesbetreuung – Betreuungsquote auf 12 Prozent gestiegen**

Im März 2007 wurden in Hessen knapp 15 800 Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen betreut. Nach Mitteilung des Hessischen Statistischen Landesamtes waren dies knapp 26 Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Die Betreuungsquote für Kinder unter drei Jahren erhöhte sich binnen Jahresfrist von 7,7 auf 9,7 Prozent der Kinder des entsprechenden Alters.

Zusätzlich zu den Kindertageseinrichtungen waren knapp 4000 Kinder unter drei Jahren in Kindertagespflege bei Tagesmüttern oder -vätern. Dies war rund ein Drittel mehr als ein Jahr zuvor. Hierbei werden nur die durch Jugendämter mit öffentlichen Mitteln geförderten Tagespflegeverhältnisse gezählt. Darüber hinaus bestehende Pflegeverhältnisse auf privater Basis wurden nicht erfasst. Einschließlich der öffentlich geförderten Kindertagespflege ergibt sich eine Betreuungsquote der unter Dreijährigen von 12,1 Prozent.

Der Ausbau der Plätze für unter Dreijährige gründet sich auf das am 01. Januar 2007 in Kraft getretene Hessische Kinder- und Jugendhilfegesetzbuch (HKJGB), worin die Förderung der Tagesbetreuung von Kindern (Bambini Programm) geregelt ist. Danach werden Kinder dieser Altersgruppe, die in einer Kindertageseinrichtung oder in Kindertagespflege bis zu fünf Stunden täglich

betreut werden, mit 100 Euro bzw. über fünf Stunden täglich mit 200 Euro monatlich gefördert.

Die Entwicklung der Plätze der einzelnen Einrichtungsarten vollzog sich unterschiedlich. Rund ein Viertel der Plätze wurden in Einrichtungen für Kinder von zwei bis acht Jahren angeboten und rund 60 Prozent in Einrichtungen mit allen Altersgruppen. Der Anteil der Plätze in reinen Kinderkrippen betrug knapp 16 Prozent. Gegenüber 2006 stieg das Angebot in Kindergruppen allerdings um 60 Prozent. Die Zahl der Einrichtungen für Krippenkinder erhöhte sich um 41 Prozent.

Während 2006 die reinen Kinderkrippen meist kleine Einrichtungen mit geringer Zahl verfügbarer Plätze waren, erhöhte sich 2007 vor allem die Anzahl der größeren Einrichtungen. Vielfach wurden die genehmigten Plätze im Rahmen des „Platzsharings“ doppelt belegt, sodass mehr Kinder in diesem Alter betreut wurden, als genehmigte Plätze vorhanden waren. Bei den Einrichtungen für Kinder zwischen zwei und acht Jahren bzw. den Einrichtungen mit Kindern aller Altersgruppen erhöhten sich die belegten Plätze für Kinder unter drei Jahren um ein Fünftel.

Kinder unter drei Jahren wurden zu drei Viertel über fünf Stunden täglich betreut. 2006 waren es nur zwei Drittel gewesen. Absolut gesehen stieg die Anzahl der Plätze mit einer Betreuungszeit über fünf Stunden um knapp 37 Prozent, die mit einer Betreuungszeit unter fünf Stunden um lediglich zwei Prozent.

Rund zwei Drittel aller Plätze für Kinder unter drei Jahren hatten eine Mittagsverpflegung im Angebot.

Quelle: [www.hsl.hessen.de](http://www.hsl.hessen.de); Hessisches Statistisches Landesamt

## **Vorstand dbb Frauenvertretung Hessen im Gespräch mit der Hessischen Sozialministerin Silke Lautenschläger**



(im Bild von links: Ute Wiegand-Fleischhacker (Vorsitzende dbb Frauenvertretung Hessen), Silke Lautenschläger (Hessische Sozialministerin), I-lona Piltz (Stellvertretende Vorsitzende dbb Frauenvertretung Hessen))

## Die aktuellen Themen

- 🚦 Kinderbetreuungsmodelle für 0-3 jährige
- 🚦 Ganztagschulprogramm
- 🚦 Tagesmütter- und Tagesvätermodelle in Hessen
- 🚦 Alterssicherung für Tageseltern in Hessen
- 🚦 Aktualisierte Informationsplattform des Hessischen Sozialministeriums zum Bereich Familie und Frauenpolitik ([www.hsm.hessen.de](http://www.hsm.hessen.de))
- 🚦 Chancengleichheit bei der Umsetzung der einheitlichen Beurteilungsrichtlinien in Hessen

wurden im Rahmen des konstruktiven Gesprächs der Vorsitzenden der dbb Frauenvertretung Hessen, Ute Wiegand-Fleischhacker, und ihrer Vertreterin, Ilona Piltz, mit der Hessischen Sozialministerin Silke Lautenschläger am 21. November 2007 im Hessischen Sozialministerium behandelt.

## **Familienfreundliche Betriebe: Verlässliche Arbeitszeiten und Betriebsklima sind entscheidend**

Planbare Arbeitszeiten und ein gutes Betriebsklima - das sind für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die wichtigsten Faktoren, um Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren zu können. Betriebe, die beides bieten, werden von ihren Beschäftigten mit Kindern als familienfreundlich eingestuft. Flexible Arbeitszeitmodelle dagegen haben weniger Einfluss als oft angenommen. Auch spezielle Angebote wie eine Notfallbetreuung kranker Kinder werden im Vergleich zum Betriebsklima als weniger wichtig angesehen. Um einen Betrieb familienfreundlicher zu gestalten, sind also weniger große Investitionen in die Infrastruktur nötig als vielmehr eine familienfreundliche Kultur im Umgang mit Beschäftigten. Das zeigt eine Untersuchung von Dr. Christina Klenner, Forscherin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, und der Soziologin Tanja Schmidt.\*

Die beiden Wissenschaftlerinnen werteten die Daten einer Befragung von 2.000 Beschäftigten aus. Die zentralen Befunde:

**Kürzere Arbeitszeiten entlasten:** Die befragten Männer und Frauen wünschen sich im Durchschnitt deutlich kürzere Arbeitszeiten, als sie tatsächlich haben. Am zufriedensten sind Beschäftigte mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 20 und 29,5 Stunden. Je kürzer und planbarer die Arbeitszeiten, desto wahrscheinlicher ist es, dass die Befragten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gute Noten geben.

Eine zentrale Aufgabe im Betrieb bestehe darin, Wünschen nach kürzerer Arbeitszeit zu entsprechen, auch wenn es arbeitsorganisatorische Änderungen notwendig macht, folgern die Forscherinnen. Arbeit zu Zeiten, die traditionell für Familienaktivitäten genutzt werden, etwa am Wochenende, verschlechtert die Vereinbarkeitsbewertungen stark. Überraschend: Nacharbeit wirkt sich positiv auf die Beurteilung aus. Offenbar lassen sich die Beschäftigten bewusst darauf ein und nutzen gerade diese Zeiten als Vereinbarungsstrategie.

Lieber planbar als flexibel: Flexible Arbeitszeitmodelle zeigen keine signifikanten Effekte auf die Beurteilungen. Das gilt für Überstundenkonten ebenso wie für Arbeitszeitabstimmungen im Team oder Vertrauensarbeitszeit. Nur Gleitzeit

und Telearbeit erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb als familienfreundlich eingeschätzt wird. Eine Erklärung der Autorinnen: Viele Arbeitszeitkonten helfen weniger den Beschäftigten als dem Betrieb, die Arbeit flexibel zu steuern. Deshalb werden sie negativ beurteilt. Als besonders ungünstig wirkt sich aus, wenn Arbeit zu unvorhergesehenen Zeiten, etwa auf Abruf, geleistet werden muss.

Entscheidend ist die Atmosphäre im Betrieb: Am wichtigsten ist es den Befragten, wie der Betrieb mit familiären Belangen umgeht. Wenn diese bei der Festlegung der Arbeitszeit berücksichtigt werden, bewerten sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gut. Wenn Eltern ihre Rechte ohne Diskriminierung in Anspruch nehmen können, wird ein Betrieb als familienfreundlich bewertet. Das heißt zum Beispiel, dass die Kollegen bei Vereinbarungsproblemen wie Fehlzeiten wegen eines kranken Kindes Verständnis zeigen. Im Vergleich dazu treten sogar familienfreundliche Spezial-Angebote zurück, obwohl sowohl Ferienangebote für Kinder als auch finanzielle Maßnahmen für Familien durchaus geschätzt werden. Doch sind solche Angebote - etwa eine Notfallbetreuung eines kranken Kindes - oft auf punktuelle Situationen zugeschnitten. Das Betriebsklima wirkt sich hingegen täglich aus.

\*Christina Klenner, Tanja Schmidt: Familienfreundlicher Betrieb - Einflussfaktoren aus Beschäftigtensicht, in: WSI-Mitteilungen 9/2007. Weitere Informationen und Infografik zum Download im Böckler Impuls 17/2007: [www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/32014\\_89442.html](http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/32014_89442.html)

**Quelle:** Presse-Newsletter der Hans-Böckler-Stiftung vom 19.11.2007 ([www.boeckler.de](http://www.boeckler.de))

## **Gender-Budgeting – Was bedeutet dies? Machbarkeitsstudie Gender-Budgeting**

### **Gender-Budgeting – Was bedeutet dies?**

Mit dem Begriff "Gender-Budgeting" wird international die geschlechtsdifferenzierte Analyse der öffentlichen Haushalte bezeichnet. Der konzeptionelle Ausgangspunkt von Gender-Budgeting ist, dass der gesamte öffentliche Haushalt und seine einzelnen Teile Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben. Mit der Verteilung von Ressourcen im Haushaltsplan werden Aufgabenstellungen definiert und (politische) Prioritäten gesetzt.

Es gilt als neues und wirkungsvolles Instrument, um Geschlechtergerechtigkeit auch durch eine veränderte Haushaltsführung herzustellen.

Ziel ist es, Budgetanalysen nach Geschlecht durchzuführen, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer (Mädchen und Jungen) den gleichen Zugang zu den öffentlichen Haushaltsmitteln haben.

### **Die Machbarkeitsstudie auf Bundesebene**

Die Bundesregierung hat in der vergangenen Legislaturperiode eine Machbarkeitsstudie zum Gender-Budgeting auf Bundesebene in Auftrag gegeben. Der Auftrag umfasste die Entwicklung einer Definition des Begriffs Gender-Budgeting. Zudem sollten konkrete Handlungsvorschläge entwickelt werden, ob und wie Gender-Budgeting in die Arbeit der Bundesverwaltung eingeführt

werden kann. Die Bundesregierung kommt dabei zu dem Ergebnis, dass noch Klärungsbedarf in grundsätzlichen Fragen besteht.

Diese Studie wurde vorgelegt von der Forschungsgemeinschaft Competence Consulting, Prof. Dr. Christine Färber (Projektleitung)Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie, Dr. Dieter Dohmen unter Mitarbeit von Dipl.-Pol. Renée Parlar, Dipl.-Soz. Manfred Köhnen, CCBirgitt A. Cleuvers, FiBS.

Die Broschüre „**Machbarkeitsstudie Gender-Budgeting auf Bundesebene**“ steht im Internet unter Publikationen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ([www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)) zum Download bereit. Grundlegende Informationen zu **Gender-Budgets** erhalten Sie im Internet auch unter [www.gender-budgets.de](http://www.gender-budgets.de)

Weitere Informationen rund um das Thema „Gender-Mainstreaming“ sind einzusehen unter [www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info).



Allen  
Leserinnen und Lesern  
wünschen wir  
friedliche Weihnachtsfeiertage  
und ein  
gesundes, glückliches und erfolgreiches  
neues Jahr 2008!

**Impressum**

dbb Frauenvertretung Hessen  
Tel.: 0 61 52 / 5 93 99

Helene-Stöcker-Str. 12, 64 521 Groß-Gerau  
Fax: 0 61 52 / 9 41 91 20

Internet: [www.dbb-frauen-hessen.de](http://www.dbb-frauen-hessen.de)

Verantwortlich (V.i.S.d.P.): Ute Wiegand-Fleischhacker

E-Mail: [vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de](mailto:vorsitzende@dbb-frauen-hessen.de)