

ΙΟΝΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΣΧΟΛΗ ΙΣΤΟΡΙΑΣ & ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ - ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ, ΜΕΤΑΦΡΑΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΕΡΜΗΝΕΙΑΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μετάφραση και σχολιασμός του οικονομικού άρθρου „Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft“ των Christiane Flüter-Hoffmann και Jörn Solbrig, από τα γερμανικά προς τα ελληνικά

ΕΛΕΝΗ ΠΕΝΝΑ Ξ2016099

Επόπτες καθηγητές: Olaf Immanuel Seel

Γεώργιος Κεντρωτής

Κέρκυρα, Ιανουάριος 2022

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μετάφραση και σχολιασμός του οικονομικού άρθρου „Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft“ των Christiane Flüter-Hoffmann και Jörn Solbrig, από τα γερμανικά προς τα ελληνικά

ΕΛΕΝΗ ΠΙΕΝΝΑ Ξ2016099

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον πρώτο επόπτη της εργασίας κ. Olaf Immanuel Seel, τη φίλη μου Άννα και τον αδερφό μου Στέφανο για τη σημαντική βοήθεια που μου παρείχαν στην εκπόνηση της παρούσας εργασίας καθώς και τους γονείς μου για την αμέριστη στήριξή τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου.

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή	6
2. Θεωρία	8
3. Κείμενο-στόχος	10
4. Κείμενο-πηγή	25
5. Σχολιασμός	39
5.1 Σχολιασμός της μεταφραστικής εντολής	39
5.2 Ανάλυση του κειμένου-πηγή	39
5.3 Μεταφραστικά προβλήματα και λύσεις	40
5.3.1 Διεθνισμοί- νεολογισμοί	40
5.3.2 Συντομογραφημένες λέξεις	41
5.3.3 Σύνθετες λέξεις, όροι-φράσεις	42
5.3.4 Ταυτόσημοι όροι/ πολλαπλές αποδόσεις	45
5.3.5 Πίνακες	46
6. Συμπεράσματα	47
Γλωσσάρι όρων (γερμανικά-ελληνικά)	49
Βιβλιογραφία	73

1. Εισαγωγή

Η παρούσα πτυχιακή εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο του προγράμματος σπουδών του Τμήματος Ξένων Γλωσσών, Μετάφρασης και Διερμηνείας του Ιονίου Πανεπιστημίου. Το θέμα της εργασίας είναι η μετάφραση ενός άρθρου οικονομικού περιεχομένου, με τίτλο «Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?» από τα γερμανικά προς τα ελληνικά και ο σχολιασμός της εν λόγω μετάφρασης. Ο λόγος που επιλέχθηκε το συγκεκριμένο άρθρο, είναι η ανάδειξη του συγκεκριμένου θέματος και στην ελληνική κοινωνία, ενώ ο μεταφραστικός σκοπός της εργασίας είναι η δημοσίευση του κειμένου-στόχου σε ελληνική διαδικτυακή εφημερίδα οικονομικού ενδιαφέροντος.

Η μεθοδολογία που χρησιμοποίησα για τη σύνταξη της εργασίας ήταν η εξής: πρώτο βήμα ήταν η επιλογή του κειμένου-πηγή και η ενεργητική ανάγνωση, κατά την οποία έγινε ο «εντοπισμός των δύσκολων σημείων του» (Πολίτης 2012: 4). Ακολούθησε η συστηματική ανάγνωση και ανάλυση του κειμένου-πηγή της οποίας επακόλουθο ήταν η πλήρης κατανόησή του. Στη συνέχεια προχώρησα σε μία έρευνα τεκμηρίωσης και στην εκπόνηση ενός δίγλωσσου γλωσσαρίου, με σκοπό την επίλυση προβλημάτων ορολογίας και κατά συνέπεια τη διευκόλυνση της μεταφραστικής διαδικασίας.

Σε αυτό περίπου το σημείο επέλεξα τη μεταφραστική στρατηγική που θα ακολουθούσα, η οποία ήταν η παραγωγή ενός πρώτου κειμένου-στόχου με σκοπό στη συνέχεια να διενεργηθεί επιμέλεια. Κατά την διάρκεια της μετάφρασης συμβουλευόμουν διάφορα λεξικά και βάσεις παράλληλων κειμένων στο διαδίκτυο.

Τέλος, η μεταφραστική διαδικασία ολοκληρώθηκε με την επιμέλεια του κειμένου-στόχου, δηλαδή έναν ενδελεχή έλεγχο για μεταφραστικά λάθη και αστοχίες. Στο πρώτο στάδιο, ο έλεγχος έγινε σε αντιπαραβολή με το κείμενο-πηγή, σε δεύτερη φάση το κείμενο-στόχος εξετάστηκε μόνο του, ως προς την ορθή χρήση της γλώσσας-στόχου. Καθ' όλη τη διάρκεια του ελέγχου γίνονταν οι απαραίτητες διορθώσεις.

Κατόπιν ολοκλήρωσης της μεταφραστικής διαδικασίας σειρά είχε ο σχολιασμός. Στο σχολιασμό αναλύθηκε το κείμενο-πηγή και εξετάστηκαν τα μεταφραστικά προβλήματα που προέκυψαν κατά τη διάρκεια της μετάφρασης αλλά και οι λύσεις τους.

Θα ήθελα σε αυτό το σημείο να αναφερθώ σύντομα και στις σημαντικότερες πηγές που χρησιμοποιήθηκαν. Κατά τη σύνταξη του γλωσσarium σημαντική βοήθεια αποτέλεσε η πολύγλωσση βάση ορολογίας IATE. Στη μεταφραστική διαδικασία χρησιμοποιήθηκαν αρκετά το λεξικό Linguee (<https://www.linguee.com/>), το γερμανοελληνικό λεξικό PONS (<https://el.pons.com/μετάφραση/γερμανικά-ελληνικά>) και το μονόγλωσσο γερμανικό λεξικό DUDEN (<https://www.duden.de/woerterbuch>). Τέλος, στον σχολιασμό, στην ίδια την εισαγωγή αλλά και στο θεωρητικό κομμάτι σημαντικό ρόλο έπαιξαν τα συγγράμματα *Η Μετάφραση των Οικονομικών Κειμένων: Μία λειτουργική προσέγγιση* του Π. Κελάνδρια (2007), *Θεμελίωση μιας Γενικής Θεωρίας της Μετάφρασης* των Κ. Ράις και Χ. Βερμέερ σε μετάφραση του Ο. Seel (2021), αλλά και το άρθρο του Μ. Πολίτη με τίτλο «Μεταφραστική Μεθοδολογία» (2012).

Η δομή της εργασίας έχει ως εξής: Αμέσως μετά την εισαγωγή ακολουθεί μία σύντομη αναφορά στο θεωρητικό υπόβαθρο της εργασίας, το κείμενο-στόχος και το κείμενο-πηγή. Στη συνέχεια παραβάλλεται ο σχολιασμός της μεταφραστικής διαδικασίας και το δίγλωσσο γλωσσάρι με τους όρους του κειμένου-πηγή και τις αποδόσεις τους στο κείμενο-στόχο. Η εργασία ολοκληρώνεται με τη βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε καθ' όλη την εκπόνησή της.

2. Θεωρία

Η μεταφραστική διαδικασία στην παρούσα εργασία στηρίχθηκε στη λειτουργική θεωρία. Η λειτουργική προσέγγιση της μετάφρασης έχει γίνει πολύ δημοφιλής τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες. Έρχεται σε αντίθεση με τις θεωρίες που στηρίζονται στις ισοδυναμίες, σύμφωνα με τις οποίες η μεταφραστική διαδικασία είναι η «αντικατάσταση κειμενικού υλικού μιας γλώσσας αφετηρίας από ισοδύναμο κειμενικό υλικό σε μια γλώσσα αφίξεως» (Catford 1965: 20 στο Κελάνδριας 2007: 23).

Κομμάτι της λειτουργικής θεωρίας αποτελεί και η θεωρία του Σκοπού, σύμφωνα με την οποία, όπως ισχύει και για κάθε άλλο κείμενο, έτσι και μία μετάφραση δημιουργείται από κάποιο υποκείμενο και για κάποιο σκοπό. «Η θεωρία του Σκοπού θέτει το ερώτημα σχετικά με το σκοπό μιας μετάφρασης, δηλαδή σχετικά με το τι λειτουργία πρέπει ή μπορεί να επιτελέσει η μετάφραση σε μια διαφορετική κατάσταση, σε έναν άλλο πολιτισμό» (Ammann 2014: 73). Αξίζει να αναφερθεί ότι ο σκοπός του κειμένου-στόχου δεν είναι απαραίτητως ίδιος με τον σκοπό του κειμένου-πηγή (Ράις/Βερμέερ 2021: 130).

Σύμφωνα με την λειτουργική θεωρία, «μία μετάφραση είναι λειτουργικά κατάλληλη, όταν η επιλογή των γλωσσικών σημείων στη γλώσσα-στόχο εξυπηρετεί με συνέπεια τον μεταφραστικό Σκοπό» (Ράις/ Βερμέερ 2021: 168). Συγκρίνοντας την ισοδυναμία με τη λειτουργική καταλληλότητα, αντιλαμβανόμαστε ότι η πρώτη αφορά το αποτέλεσμα της μετάφρασης, ενώ η δεύτερη την ίδια τη διαδικασία της. Για παράδειγμα, μπορούμε να δεχτούμε ότι το κείμενο-στόχος είναι ισοδύναμο με το κείμενο πηγή, ή ότι μία μεμονωμένη πρόταση ενός κειμένου-στόχου είναι ισοδύναμη με την αντίστοιχη πρόταση του κειμένου-πηγή, όχι όμως ότι κάποιος μπορεί να μεταφράσει «με τρόπο ισοδύναμο». Αντιθέτως, η λειτουργική καταλληλότητα αναφέρεται στις επιλογές του μεταφραστή κατά τη μεταφραστική διαδικασία.

Άλλη μία διαφορά μεταξύ ισοδυναμίας και λειτουργικής καταλληλότητας έγκειται στο γεγονός ότι στην περίπτωση κατά την οποία ο στόχος του κειμένου-στόχου είναι διαφορετικός από τον στόχο του κειμένου-πηγή, δεν μπορεί να υπάρξει ισοδυναμία ανάμεσα στα δύο κείμενα, μπορεί, όμως, να υπάρξει λειτουργική καταλληλότητα (Ράις/Βερμέερ 2021: 162-163). Αποδεχόμενη τις παραπάνω απόψεις, επέλεξα τον λειτουργισμό έναντι μιας ισοδυναμοκεντρικής προσέγγισης για την εργασία μου.

Σε αυτό το σημείο είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ο λειτουργισμός δεν πρέπει να παρουσιάζεται ως πανάκεια για όλα τα είδη των μεταφράσεων. Για την οικονομική μετάφραση, ωστόσο, η οποία «δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί με σταθερούς κανόνες που αφορούν την αντιμετώπιση των επιμέρους στοιχείων» (Κελάνδριας 2007: 29) και προβλημάτων των κειμένων, είναι σαφές ότι ο λειτουργισμός αποτελεί μάλλον τη σοφότερη επιλογή. Αδιαμφισβήτητο ρόλο στην επίλυση των επιμέρους προβλημάτων ορολογίας της μετάφρασης ενός οικονομικού κειμένου, παίζουν, άλλωστε και οι μεταφραστικές οδηγίες, οι οποίες, ειδικά στις περιπτώσεις διπλών και πολλαπλών αποδόσεων, διευκολύνουν τον μεταφραστή αφαιρώντας του μέρος των μεταφραστικών αποφάσεων. Άλλωστε ο σκοπός ενός μεταφράσματος επηρεάζεται και από τις μεταφραστικές οδηγίες.

3. Κείμενο-στόχος

ΠΟΣΟ ΦΙΛΙΚΗ ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΓΕΡΜΑΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ;*

Μία αντιπροσωπευτική έρευνα του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας δείχνει τη διάδοση και τη σημασία που έχει η φιλικότητα προς την οικογένεια για τις επιχειρήσεις στη Γερμανία. Τα τρία τέταρτα όλων των επιχειρήσεων παρέχουν το σημαντικότερο μέσο για τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, δηλαδή τις διάφορες μορφές ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Τα σημαντικότερα κίνητρα για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν φιλικά προς την οικογένεια μέτρα, είναι η αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων και η διατήρηση ή και απόκτηση καταρτισμένων υπαλλήλων. Μόλις το ένα πέμπτο των επιχειρήσεων δεν έχει υιοθετήσει μέχρι στιγμής κανένα από τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα που εξετάστηκαν στο πλαίσιο της προκείμενης έρευνας. Σύμφωνα με αυτές τις επιχειρήσεις, αυτό που τις εμποδίζει από μια πιο έντονη, φιλική προς την οικογένεια κινητοποίηση, είναι η μη αναγκαιότητα για κάτι τέτοιο τόσο από τη δική τους πλευρά, όσο και από την πλευρά των υπαλλήλων. Επιπλέον, θεωρούν ότι η φροντίδα των παιδιών και η υποστήριξη των γονέων δεν είναι δική τους υποχρέωση.

iw-trends

Ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής έχει κεντρική σημασία στην προσπάθεια για μία καλύτερη από ποτέ αξιοποίηση των επαγγελματικών δυνατοτήτων καταρτισμένων γυναικών. Η μεγαλύτερη προσφορά εργατικού δυναμικού μειώνει τις μισθολογικές πιέσεις, αυξάνει την ευημερία και παρέχει στην εθνική οικονομία τη δυνατότητα να αντιμετωπίσει το πρόβλημα της γήρανσης του πληθυσμού καλύτερα από ποτέ. Για αυτόν τον λόγο, ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) απαιτεί από τα κράτη μέλη του να προβούν σε μέτρα που ευνοούν το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ο ΟΟΣΑ αξιολογεί τις μέχρι τώρα ενέργειες της γερμανικής οικονομίας που αποσκοπούν στον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ως θετικές (OECD, 2001, 152). Σύμφωνα με τον δείκτη συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, που προκύπτει από τους παράγοντες «ευελιξία του χρόνου εργασίας», «φροντίδα παιδιών», «άδεια μητρότητας» και «άδεια από την εργασία», οι γερμανικές επιχειρήσεις είναι πρωτοπόρες στην Ευρώπη ως προς τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα και τις επιχειρησιακές συμβάσεις. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλέψουμε τη σχέση ανάμεσα στο νομικό πλαίσιο και τα μέτρα που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις οικειοθελώς για περισσότερη φιλικότητα προς την οικογένεια, διότι όσο περισσότερο επεμβαίνει το κράτος σε αυτόν τον τομέα, τόσο λιγότερες δραστηριότητες ξεκινούν οικειοθελώς από

Θέμα

* Η προκείμενη ανάλυση είναι το πρώτο αποτέλεσμα ενός κοινού προγράμματος των τεσσάρων κεντρικών οργανώσεων της οικονομίας (Ένωση Γερμανών Εργοδοτών, Ομοσπονδία Γερμανικών Βιομηχανιών, Γερμανικό Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο, Ένωση Γερμανικών Βιοτεχνιών), του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Οικογένειας, Τρίτης Ηλικίας, Γυναικών και Νεολαίας και του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.

την πλευρά της επιχείρησης. Στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, για παράδειγμα, κυριαρχούν τα κρατικά πλάνα. Τα μέτρα που λαμβάνονται οικειοθελώς από τις επιχειρήσεις είναι, επομένως, περιορισμένα σε σύγκριση με εκείνα άλλων χωρών.

Στη Γερμανία, η οικειοθελής κινητοποίηση των επιχειρήσεων είναι σχετικά μεγάλη (Eichhorst/Thode, 2002). Η Γερμανία δίνει ιδιαίτερη σημασία στην ευελιξία του χρόνου εργασίας, στις χρηματικές παροχές στις οικογένειες και στο ποσοστό των γυναικών στους εργαζόμενους με μερική απασχόληση. Όσον αφορά το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και την παροχή υπηρεσιών για τις οικογένειες, η Γερμανία βρίσκεται κάπου στη μέση. Αναφορικά με τη φροντίδα παιδιών κάτω των τριών ετών και το ποσοστό απασχόλησης των μητέρων με πτυχίο πανεπιστημίου και των μόνων γονέων, η Γερμανία κατέχει από τις χαμηλότερες θέσεις σε παγκόσμιο επίπεδο.

Αυτό που λείπει μέχρι στιγμής από τη Γερμανία είναι μία ασφαλής εμπειρική βάση, μέσω της οποίας θα μπορούσε να εκτιμηθεί ο βαθμός στον οποίο η επιχειρηματική πολιτική προσωπικού που εφαρμόζεται σήμερα είναι φιλική προς την οικογένεια. Στόχος μας μέσα από την προκείμενη έρευνα είναι να αναπτύξουμε μία ανεξάρτητη θεωρία για την επιχειρηματική εφαρμογή και τα κίνητρα που βρίσκονται πίσω από μια πολιτική προσωπικού που εστιάζει στη φιλικότητα προς την οικογένεια, καθώς και να εξακριβώσουμε τους παράγοντες που εμποδίζουν τις επιχειρήσεις από το να εφαρμόσουν περισσότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα. Με αυτόν τον τρόπο ευελπιστούμε να κλείσουμε το μεγάλο κενό που υπάρχει στις επίσημες στατιστικές για έναν τομέα της επιχειρησιακής πολιτικής προσωπικού που αποκτά όλο και μεγαλύτερη σημασία. Ταυτόχρονα, μέσω της έρευνας αυτής προκύπτουν στοιχεία και για το πώς δημιουργούνται οι συνθήκες που προωθούν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.

*Μεθοδολογία
και συλλογή
δεδομένων*

Τον Ιούλιο του 2003 στάλθηκαν επιστολές σε 10.000 επιχειρήσεις από όλη τη Γερμανία μέσω ενός τυχαίου δείγματος, το οποίο ήταν στρωματοποιημένο κατά οικονομικό τομέα και κατά τάξη μεγέθους επιχείρησης. Το δείγμα διαμορφώθηκε κατά τέτοιον τρόπο, ώστε όλα τα πεδία του πίνακα χαρακτηριστικών (τομέας/ μέγεθος επιχείρησης) να περιέχουν επαρκή στοιχεία, ώστε κάθε πεδίο να μπορεί να αναλυθεί και να χρησιμοποιηθεί στα προγνωστικά. Τα αξιολογήσιμα ερωτηματολόγια που προέκυψαν ήταν 878, αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό επιστροφής μόλις 9 τοις εκατό. Τα μεμονωμένα κελιά του πίνακα περιέχουν επαρκή στοιχεία, ώστε να μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα για όλες τις τάξεις μεγέθους επιχειρήσεων:

- Σε ορισμένους τομείς οι περιπτώσεις παρατήρησης είναι πολύ περιορισμένες για να γίνουν αντιπροσωπευτικές δηλώσεις για κάθε τομέα. Το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής στο δείγμα έχει η μεταποιητική βιομηχανία (29 τοις εκατό των αξιολογήσιμων ερωτηματολογίων) και το μικρότερο η δημόσια διοίκηση (0,5 τοις εκατό). Ως εκ τούτου, δεν μπορούμε να εξάγουμε συμπεράσματα για τους εργοδότες του δημόσιου τομέα. Περίπου μία στις έξι επιχειρήσεις που απάντησαν ήταν βιοτεχνίες.

- Περίπου το ένα τρίτο των επιχειρήσεων που απάντησαν ήταν μεγάλες επιχειρήσεις με 500 ή και περισσότερους εργαζομένους. Σχεδόν οι μισές ήταν μικρομεσαίες επιχειρήσεις με έως 249 εργαζομένους και περίπου το ένα πέμπτο των επιχειρήσεων είχε μεταξύ 250 και 499 εργαζομένους.

Για ποιο λόγο εισάγουν εξ αρχής οι επιχειρήσεις φιλικά προς την οικογένεια μέτρα ή αναπτύσσουν μία φιλική προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού; Από τη μία πλευρά, τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα συμβάλλουν στην αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων, που τελικά οδηγεί σε γενικότερη αύξηση της παραγωγικότητας. Από την άλλη πλευρά, μπορούμε να θεωρήσουμε την πολιτική προσωπικού ως παράγοντα του ανταγωνισμού, για να αποκτήσει κανείς, αλλά και να διατηρήσει καταρτισμένους υπαλλήλους. Αυτά είναι τα δύο σημαντικότερα κίνητρα, που ανέφεραν κάθε φορά τα τρία τέταρτα των επιχειρήσεων ως λόγους για την εισαγωγή φιλικών προς την οικογένεια μέτρων στην επιχείρησή τους (Πίνακας 1). Στην τρίτη θέση βρίσκεται η εξοικονόμηση κόστους των επιχειρήσεων μέσα από την παροχή αναρρωτικής άδειας σε μικρότερο αριθμό εργαζομένων και τη λιγότερο συχνή εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας. Για τα δύο τρίτα των επιχειρήσεων, αυτό είναι ένα ακόμα κίνητρο για μια φιλική προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού. Στην ερώτηση για τα κίνητρα, υπήρξε διαφοροποίηση ανάμεσα στις απαντήσεις των επιχειρήσεων των παλιών και των νέων ομόσπονδων κρατιδίων: Για σχεδόν τα τρία τέταρτα όλων των επιχειρήσεων της τέως Δυτικής Γερμανίας (73,7 τοις εκατό), η αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων αποτελεί το σημαντικότερο κίνητρο, ενώ στα νέα ομόσπονδα κρατίδια το αντίστοιχο ποσοστό αγγίζει το 85,4 τοις εκατό. Από την άλλη, το κίνητρο της εξοικονόμησης κόστους μέσω της λιγότερο συχνής εναλλαγής του προσωπικού στις θέσεις εργασίας και μέσω της παροχής αναρρωτικής άδειας σε μικρότερο αριθμό εργαζομένων, είναι λιγότερο σημαντικό για τις επιχειρήσεις των νέων ομόσπονδων κρατιδίων (53,3 τοις εκατό) από ό,τι για τα παλιά ομόσπονδα κρατίδια (66,2 τοις εκατό).

Κίνητρα των επιχειρήσεων

Πίνακας 1

Κίνητρα για την εισαγωγή φιλικών προς την οικογένεια μέτρων

- Ιεραρχία των συχνότερων κινήτρων για την εισαγωγή φιλικών προς την οικογένεια μέτρων από την πλευρά των επιχειρήσεων: σε ποσοστό επί τοις εκατό των επιχειρήσεων -

Κίνητρο	Γερμανία	τέως Δυτική	τέως Ανατολική
Αύξηση της επαγγελματικής ικανοποίησης των υπαλλήλων	75,8	73,7	85,4
Διατήρηση ή απόκτηση καταρτισμένων υπαλλήλων	74,7	74,8	74,0
Εξοικονόμηση κόστους μέσω της λιγότερο συχνής εναλλαγής του προσωπικού στις θέσεις εργασίας και της παροχής αναρρωτικής άδειας σε μικρότερο αριθμό εργαζομένων	64,3	66,2	53,3
Εξοικονόμηση κόστους λόγω της αυξημένης παραγωγικότητας	58,1	58,6	55,7
Μεγαλύτερος έλεγχος του χρόνου για τους εργαζομένους	56,1	54,6	57,4

Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.



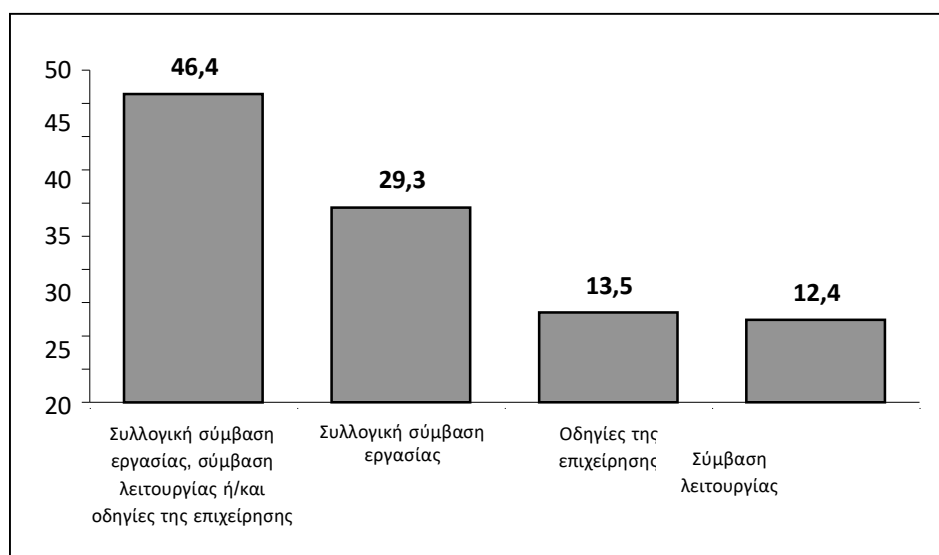
Στην οικονομικοπολιτική συζήτηση, μεγάλο ρόλο παίζει η εξής ερώτηση: Σε ποιο βαθμό χρειάζονται οι οικειοθελείς επιχειρηματικές παροχές που έχουν ως στόχο τη φιλικότητα προς την οικογένεια, προσθήκες που προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή από τον νόμο; Πολυάριθμες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και συμφωνίες εργασιακών σχέσεων δείχνουν ότι τα συμβαλλόμενα μέρη της εκάστοτε συλλογικής σύμβασης εργασίας και οι κοινωνικοί εταίροι ανταποκρίνονται στις μεταβαλλόμενες ανάγκες των οικογενειών και αναπτύσσουν συμβάσεις που έχουν ως στόχο τη φιλικότητα προς την οικογένεια και την ισότητα ευκαιριών, όπως για παράδειγμα συμβάσεις που αφορούν στην ευελιξία της οργάνωσης εργασίας (π.χ. τηλεργασία) και στην ευελιξία του χρόνου εργασίας (π.χ. λογαριασμοί του χρόνου εργασίας, χρόνος διαθέσιμος για προγράμματα, ωράρια εργασίας προσαρμοσμένα ανάλογα με την ηλικία και τις ικανότητες του εργαζομένου, μερική απασχόληση και χρόνος με την οικογένεια). Επιπλέον, υπάρχουν συμβάσεις που αποσκοπούν στην υποστήριξη των γυναικών, σε ίσα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ή και ρυθμίσεις για την επανένταξη των εργαζομένων μετά από τη γονική άδεια.

Αυτό επιβεβαιώνεται και από την προκείμενη έρευνα για τις επιχειρήσεις: Σχεδόν οι μισές επιχειρήσεις στη Γερμανία (46,4 τοις εκατό) εφαρμόζουν μία φιλική προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού, σε μία από τις μορφές που περιγράψαμε παραπάνω, λόγω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, των συμφωνιών εργασιακών σχέσεων ή/και οδηγιών της επιχείρησης (Εικόνα 1).

Εικόνα 1

Ταξινόμηση των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων

- Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν φιλικά προς την οικογένεια μέτρα λόγω των εξής συμβάσεων, σε ποσοστό επί τοις εκατό -



Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.

Εν όψει των αριθμών που παρουσίασε πρόσφατα το Ινστιτούτο Ερευνών για την Απασχόληση, αυτό το αποτέλεσμα ήταν απρόσμενο (Allmendinger/Möller, 2003). Το 2002, η ειδική ομάδα επιχειρήσεων του Ινστιτούτου Ερευνών για την Απασχόληση

ερωτήθηκε αν στις εκάστοτε επιχειρήσεις υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή επιχειρησιακές συμβάσεις, καθώς και αν υπάρχουν οικειοθελείς πρωτοβουλίες για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών: στο 4,4 τοις εκατό των επιχειρήσεων με περισσότερους από δέκα εργαζομένους υπήρχαν επιχειρησιακές συμβάσεις για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών, στο 5,5 τοις εκατό συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στο 5,3 τοις εκατό των επιχειρήσεων υπήρχαν οικειοθελείς πρωτοβουλίες. Το 86,7 τοις εκατό δεν είχε πάρει καμία πρωτοβουλία για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ένας λόγος για αυτήν τη σημαντική διαφορά σε σύγκριση με τα αντίστοιχα αποτελέσματα της δημοσκόπησης του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας έγκειται στη διαφορετική διατύπωση των ερωτήσεων περί «προώθησης της ισότητας ευκαιριών» (ειδική ομάδα επιχειρήσεων του Ινστιτούτου Ερευνών για την Απασχόληση) και περί «φιλικών προς την οικογένεια μέτρων» (έρευνα για τις επιχειρήσεις του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας).

Για πολλές επιχειρήσεις, ο όρος «ισότητα ευκαιριών» δεν περιλαμβάνει απαραίτητα και την έννοια της φιλικότητας προς την οικογένεια. Αυτό φαίνεται από το γεγονός ότι από τη μία, σύμφωνα με την ειδική ομάδα επιχειρήσεων του Ινστιτούτου Ερευνών για την Απασχόληση, μόνο το 11 και το 15 τοις εκατό των επιχειρήσεων στην Ανατολική και τη Δυτική Γερμανία αντίστοιχα, εφαρμόζουν μέτρα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών (Dahms/Wahse, 2003, 50). Ταυτόχρονα, τα μέτρα για την ευελιξία του χρόνου εργασίας ή/ και η τηλεργασία βρίσκονται στην πρώτη θέση, αφού εφαρμόζονται στα δύο τρίτα αυτών των επιχειρήσεων. Ούτε μία στις δέκα επιχειρήσεις δεν συγκαταλέγει, επομένως, τους λογαριασμούς του χρόνου εργασίας, το ελαστικό ωράριο, τη μερική απασχόληση ή/ και την τηλεργασία στις κατηγορίες «ισότητα ευκαιριών» και «μέριμνα για τις ανάγκες των γονέων αναφορικά με την οργάνωση του χρόνου και του χώρου εργασίας». Από την άλλη πλευρά, η ειδική ομάδα επιχειρήσεων του Ινστιτούτου Ερευνών για την Απασχόληση εξακρίβωσε ότι περίπου το ένα πέμπτο όλων των επιχειρήσεων (22 και 20 τοις εκατό στην τέως Ανατολική και τέως Δυτική Γερμανία, αντίστοιχα) διαθέτουν λογαριασμούς του χρόνου εργασίας (Dahms/Wahse, 2003, 46). Εδώ διαφαίνεται μία αντιφατικότητα στη διατύπωση των ερωτήσεων, αφού όταν οι ερωτήσεις ήταν συγκεκριμένες και αφορούσαν μόνο τους λογαριασμούς του χρόνου εργασίας, οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι εφαρμόζουν αυτό το φιλικό προς την οικογένεια μέτρο, ήταν οι διπλάσιες.

*Συγκριτικές
μελέτες*

Τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και η τηλεργασία δεν αυξάνουν μόνο τις ευκαιρίες απασχόλησης των γυναικών (Fels κ. ά., 2000, 3), είναι ταυτόχρονα και τα σημαντικότερα μέσα που μπορούν να χρησιμοποιήσουν οι επιχειρήσεις για να διευκολύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αυτό το επιβεβαιώνουν διάφορες διεθνείς και εθνικές έρευνες:

- Σε μία διεθνή σύγκριση χωρών, από τη νομοθεσία των οποίων προκύπτει μία σχετικά δυσμενής δομή για τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (π.χ. Αυστραλία, Ιαπωνία, Ηνωμένο Βασίλειο και ΗΠΑ), εξετάστηκαν τα μέτρα που εφαρμόζουν οικειοθελώς οι επιχειρήσεις για την προώθηση του

συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Από τη σύγκριση προέκυψε ότι η ευελιξία του χρόνου εργασίας και συγκεκριμένα ορισμένες μορφές αυτής, όπως το μοντέλο ευέλικτης έναρξης και λήξης της εργασίας, ή τα μοντέλα μερικής απασχόλησης, αποτελούν τα σημαντικότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα (Evans, 2001, 29). Αυτό αποδείχθηκε και από περισσότερες έρευνες (Fursman/Jacobsen/Varuhas, 2003, 22).

- Στο πλαίσιο μίας σύγχρονης γερμανικής έρευνας, το Ινστιτούτο Δημοσκοπήσεων Άλενσμπαχ ρώτησε εργαζόμενους στους τομείς της μεταλλουργικής και της ηλεκτρικής βιομηχανίας, ποια θεωρούν ότι είναι τα σημαντικότερα μέτρα για τον καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων ανέφεραν τα ευέλικτα ωράρια εργασίας και τους λογαριασμούς του χρόνου εργασίας ως τα σημαντικότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα (Ενωση εργοδοτών μεταλλουργίας Gesamtmetall, 2003, 51). Τα τρία τέταρτα των εργαζομένων που έχουν ευέλικτα ωράρια εργασίας δήλωσαν ότι με αυτόν τον τρόπο συνδυάζεται καλύτερα η επαγγελματική και οικογενειακή ζωή. Άλλα μέτρα που αναφέρθηκαν ήταν η επαρκής δημόσια φροντίδα παιδιών, η παροχή καλύτερης ολοήμερης φροντίδας και η αύξηση της οικονομικής στήριξης από το κράτος.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι ο τομέας τον οποίο ανέφεραν οι εργαζόμενοι ως το σημαντικότερο για τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (ευέλικτα ωράρια εργασίας και τηλεργασία) είναι και στην πράξη ο πιο διαδεδομένος (Πίνακας 2). Πάνω από τα τρία τέταρτα των επιχειρήσεων προσφέρουν ευελιξία του χρόνου εργασίας ή/ και τηλεργασία. Σχεδόν το 42 τοις εκατό των επιχειρήσεων στηρίζουν ακόμα περισσότερο τους εργαζόμενους τους με την παροχή φροντίδας παιδιών και συγγενών, ενώ το ένα πέμπτο των επιχειρήσεων προσφέρει υπηρεσία για την οικογένεια καθώς και παροχή πληροφοριών και συμβουλών σε θέματα που αφορούν με την οικογένεια. Στην τέταρτη θέση βρίσκεται ο τομέας της υποστήριξης των γονέων και των γυναικών, πρακτική που εφαρμόζει περίπου το ένα έβδομο των επιχειρήσεων.

Τομείς δράσης

Πίνακας 2

Φιλικά προς την οικογένεια μέτρα στην πράξη - I

- Ιεραρχία των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων που εφαρμόζονται συχνότερα: Οι επιχειρήσεις που προσφέρουν τουλάχιστον ένα μέτρο από τους τομείς που αναφέρονται, σε ποσοστό επί τοις εκατό -

	Τομείς δράσης	Ποσοστό των επιχειρήσεων
1	Ευελιξία του χρόνου εργασίας/ τηλεργασία	76,8
2	Φροντίδα παιδιών/ συγγενών	41,9
3	Υπηρεσία για την οικογένεια/ παροχή συμβουλών	20,0
4	Μέτρα στήριξης για γονείς/ γυναίκες	15,7

Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.



Πολλές επιχειρήσεις παρέχουν τη δυνατότητα εξατομικευμένου ωραρίου εργασίας, δηλαδή ενός ωραρίου κομμένου και ραμμένου στις ανάγκες της επιχείρησης που συνδυάζει όμως και τις εξατομικευμένες ανάγκες της κάθε οικογένειας. Τα μοντέλα ευέλικτου ωραρίου εργασίας όπως οι λογαριασμοί του χρόνου εργασίας, ο χρόνος εργασίας βάσει εμπιστοσύνης, η τηλεργασία, η Σαββατική άδεια, τα ωράρια εργασίας με ατομική συμφωνία και η μερική απασχόληση διευκολύνουν τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (Flüter-Hoffmann, 2002a).

Τα παραπάνω επιβεβαιώνει και η προκείμενη έρευνα του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας (Εικόνα 2): Στο 58 τοις εκατό των επιχειρήσεων στη Γερμανία, οι εργαζόμενοι κάνουν χρήση της παροχής ευέλικτου ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας, είτε με τη μορφή ενός μοντέλου ελαστικού ωραρίου είτε με τη μορφή των λογαριασμών του χρόνου εργασίας. Σχεδόν εξίσου διαδεδομένα είναι και τα ωράρια εργασίας με ατομική συμφωνία. Αυτή η μορφή ευελιξίας διατίθεται στο 56,4 τοις εκατό των επιχειρήσεων. Ανήκει κυρίως στη σφαίρα των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Την εφαρμόζει το 58,6 τοις εκατό των μεσαίων επιχειρήσεων που απασχολούν έως 250 εργαζόμενους. Όσον αφορά τις βιοτεχνίες, το 41,5 τοις εκατό κάνουν συμφωνίες με τους εργαζόμενους τους για ατομικά και ευέλικτα ωράρια εργασίας.

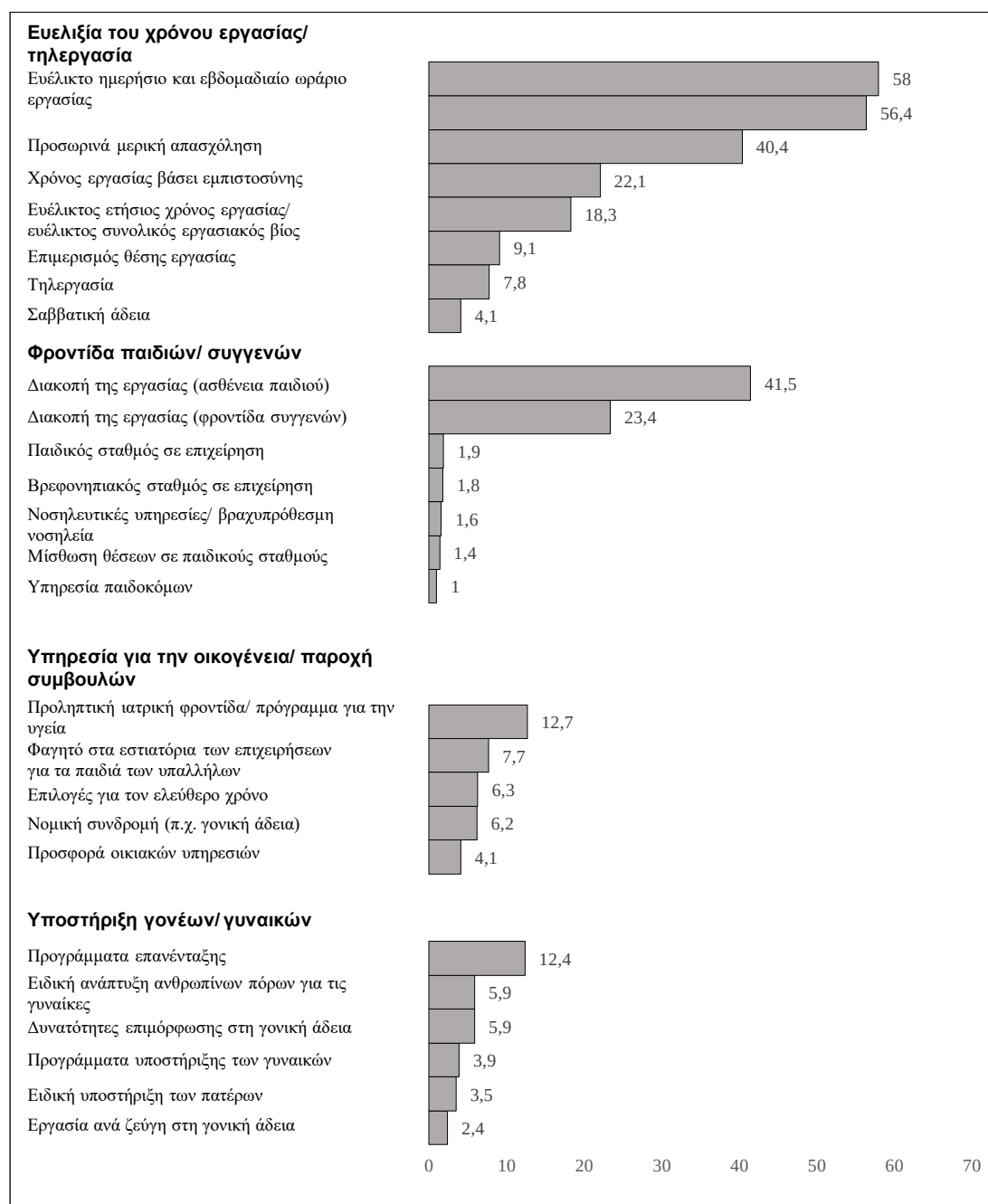
Η μερική απασχόληση αποτελεί μία ακόμη ιδιαίτερα φιλική προς την οικογένεια μορφή της ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Αυτήν τη στιγμή, μερική απασχόληση προσφέρουν συνολικά το 61 τοις εκατό όλων των επιχειρήσεων στη Γερμανία (Janßen, 2003, 53). Μία ιδιαίτερη μορφή της μερικής απασχόλησης, την οποία αξιοποιούν κυρίως εργαζόμενοι γονείς, είναι η μερική απασχόληση ως προσωρινή λύση. Σε αυτήν την περίπτωση ο χρόνος εργασίας μειώνεται μόνο για ένα συμφωνημένο χρονικό διάστημα. Σύμφωνα με την προκείμενη δημοσκόπηση, οι εργαζόμενοι στο 40,4 τοις εκατό των επιχειρήσεων στη Γερμανία κάνουν χρήση αυτής της μορφής εργασιακής ευελιξίας.

Ένα πολύ σημαντικό μέτρο ευελιξίας είναι και ο χρόνος εργασίας βάσει εμπιστοσύνης, που εφαρμόζεται σε πάνω από το ένα πέμπτο των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι στο 18,3 τοις εκατό των επιχειρήσεων κάνουν χρήση μακροπρόθεσμων μοντέλων ωραρίου, όπως είναι οι λογαριασμοί του ετήσιου χρόνου εργασίας ή οι λογαριασμοί του συνολικού εργασιακού βίου. Ο επιμερισμός θέσης εργασίας δεν είναι τόσο διαδεδομένος, αφού εφαρμόζεται μόλις στο ένα δέκατο των επιχειρήσεων. Το ίδιο ισχύει και για την τηλεργασία, που προσφέρεται και εφαρμόζεται μόλις στο 8 τοις εκατό περίπου των επιχειρήσεων (βλ. Flüter-Hoffmann, 2002 b). Το 23,2 τοις εκατό των επιχειρήσεων εξακολουθούν να μην προσφέρουν κανενός είδους μέτρα ευελιξίας για τον χρόνο ή τον χώρο εργασίας. Σύμφωνα με μία αντιπροσωπευτική έρευνα του Ινστιτούτου Ερευνών για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, περίπου οι μισές μικρομεσαίες επιχειρήσεις δεν εφαρμόζουν ακόμη καμία ρύθμιση για ευέλικτο ωράριο εργασίας (Backes-Gellner/Kranzusch/Schröer, 2003, 26).

Εικόνα 2

Φίλικα προς την οικογένεια μέτρα στην πράξη - II

- Οι επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τα αναφερόμενα μέτρα, σε ποσοστό επί τοις εκατό -



Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.



Φροντίδα
παιδιών και
συγγενών

Σημαντική προϋπόθεση για τη λύση του προβλήματος συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι η παροχή μίας φροντίδας παιδιών ανάλογη με τις ανάγκες των εργαζόμενων γονέων, γεγονός που υποδεικνύεται από διάφορες έρευνες (Seyda, 2003· Ejrnæs/Kunze/Verner, 2002). Στη Γερμανία, η ευθύνη για τις θέσεις σε υποδομές φροντίδας και βρεφονηπιακούς σταθμούς ανήκει στους δήμους. Για το έτος 1998, το ποσοστό κάλυψης των θέσεων σε υποδομές φροντίδας για παιδιά μεταξύ τριών και έξι ετών ήταν σχεδόν 90 τοις εκατό. Για παιδιά κάτω των τριών ετών, το ποσοστό ήταν

μόλις 7 τοις εκατό, ενώ για παιδιά που πήγαιναν σχολείο (έξι ετών και πάνω) περίπου 16 τοις εκατό· υπήρχαν, ωστόσο, μεγάλες διακυμάνσεις ανάλογα με την περιοχή (DJI, 2002, 34, 56). Σε πολλές περιπτώσεις, οι υποδομές για την παροχή φροντίδας παιδιών καθώς και η ποιότητα και η ευελιξία της (φροντίδα μετά το σχολείο, ώρες λειτουργίας, περίοδοι διακοπών) είναι ανεπαρκείς για να εξασφαλιστεί ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής σε ικανοποιητικό βαθμό.

Προβλήματα προκύπτουν προ πάντων όσον αφορά την κατάσταση απασχόλησης των μητέρων με μικρά παιδιά. Για αυτόν τον λόγο πολλές επιχειρήσεις, κυρίως οι μεγαλύτερες, εγκαθιστούν παιδικούς σταθμούς (εντός της επιχείρησης). Οι μικρές επιχειρήσεις και οι βιοτεχνίες δεν έχουν, κατά κανόνα, την οικονομική δυνατότητα να εγκαταστήσουν παιδικούς σταθμούς, ή μπορούν να το κάνουν μόνο σε συνεργασία με άλλες επιχειρήσεις.

Η προκείμενη δημοσκόπηση δείχνει ότι οι βραχυπρόθεσμες διακοπές της εργασίας είναι περισσότερο διαδεδομένες στον τομέα δράσης «φροντίδα παιδιών και συγγενών»: στο 41,5 τοις εκατό των επιχειρήσεων, οι εργαζόμενοι μπορούν να διακόψουν βραχυπρόθεσμα την εργασία τους σε περίπτωση ασθένειας του παιδιού τους. Το ποσοστό είναι τόσο υψηλό, ενδεχομένως επειδή οι ερωτηθέντες δεν απάντησαν λαμβάνοντας υπόψη τους τη διάκριση ανάμεσα στις παροχές λόγω νομοθετικών ρυθμίσεων και στις οικειοθελείς κοινωνικές παροχές. Στο 23,4 τοις εκατό των επιχειρήσεων αυτές οι διακοπές της εργασίας επιτρέπονται και στην περίπτωση που υπάρχει κάποιο εξαρτώμενο μέλος της οικογένειας. Ιδιαίτερα μικρή είναι η διάδοση των παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών σε επιχειρήσεις: περίπου το 2 τοις εκατό των επιχειρήσεων διαθέτουν τους δικούς τους παιδικούς σταθμούς και περίπου το 2 τοις εκατό τους δικούς τους βρεφονηπιακούς σταθμούς. Το 1,4 τοις εκατό των επιχειρήσεων μισθώνουν θέσεις σε παιδικούς σταθμούς και το 1 τοις εκατό προσφέρουν υπηρεσία παιδοκόμων. Το 58,1 τοις εκατό των επιχειρήσεων δεν έχουν λάβει ακόμη κανένα μέτρο για τη φροντίδα παιδιών και συγγενών.

Η ευελιξία του χρόνου εργασίας και οι δυνατότητες παροχής φροντίδας σε παιδιά και εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας έχουν άμεση σχέση με την ισορροπία μεταξύ οικογένειας και επαγγέλματος. Από τις ανάγκες ευελιξίας της επαγγελματικής ζωής προκύπτουν ευέλικτες επαγγελματικές σταδιοδρομίες που χρειάζονται την υποστήριξη της αντίστοιχης υποδομής φροντίδας. Χωρίς μια τέτοια υποδομή, η ευελιξία στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή είτε δεν είναι εφικτή είτε είναι εφικτή μόνο με ανεπιθύμητες παράπλευρες συνέπειες. Οι ερωτηθείσες οικογένειες συμπεριλαμβάνονται σε πολύ μικρό βαθμό στον προγραμματισμό της προσφοράς των δυνατοτήτων παροχής φροντίδας για παιδιά και εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας. Στη Γερμανία όσον αφορά τη φροντίδα παιδιών, τις νοσηλευτικές υπηρεσίες και άλλες παρόμοιες οικογενειακές παροχές, δεν έχει, μέχρι στιγμής, αναπτυχθεί μία κανονική αγορά με παροχές υψηλής ποιότητας που να βασίζεται στη ζήτηση.

Ο τρίτος μεγάλος τομέας των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων που μπορούν να εισάγουν οι επιχειρήσεις ως μέρος της επιχειρησιακής τους πολιτικής προσωπικού είναι η υπηρεσία για την οικογένεια καθώς και η παροχή πληροφοριών και συμβουλών

*Υπηρεσία για την
οικογένεια/
παροχή
συμβουλών*

σε σχέση με την οικογένεια. Σε αυτόν τον τομέα, περισσότερο διαδεδομένα είναι τα προγράμματα για την υγεία και η προληπτική ιατρική φροντίδα, που προσφέρονται από το 12,7 τοις εκατό των επιχειρήσεων. Στη δεύτερη θέση βρίσκεται η παροχή «φαγητό για τα παιδιά των υπαλλήλων στο εστιατόριο της επιχείρησης», που διατίθεται στο 7,7 τοις εκατό των επιχειρήσεων. Οι επιλογές που αφορούν την ύπαρξη ελεύθερου χρόνου για τους υπαλλήλους με τις οικογένειές τους, καθώς και η νομική συνδρομή απαντώνται στο 6 τοις εκατό των επιχειρήσεων. Λιγότερο διαδεδομένη είναι η προσφορά οικιακών υπηρεσιών. Μόλις το 4 τοις εκατό των επιχειρήσεων προσφέρουν αυτήν την υπηρεσία και διευκολύνουν τους εργαζομένους τους, διαθέτοντάς τους, παραδείγματος χάρη, υπηρεσίες πλυσίματος και σιδερώματος ρούχων, εργασίες καθαρισμού και κηπουρικής. Τα τέσσερα πέμπτα των επιχειρήσεων δεν εφαρμόζουν κάποια μορφή της υπηρεσίας για την οικογένεια, ούτε προσφέρουν πληροφορίες ή συμβουλές σε αυτόν τον τομέα.

Ο τομέας δράσης «υποστήριξη των γονέων/ γυναικών» κατά τη διάρκεια και μετά τη γονική άδεια, καθώς και τα προγράμματα υποστήριξης των γυναικών είναι τα λιγότερο διαδεδομένα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα στις επιχειρήσεις. Παρ' όλα αυτά, στο 12,4 τοις εκατό των επιχειρήσεων υπάρχουν προγράμματα εξοικείωσης των εργαζόμενων για την επανένταξή τους, ενώ στο 5,9 τοις εκατό των επιχειρήσεων υπάρχει ιδιαίτερη ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων για τις γυναίκες. Περίπου το 4 τοις εκατό των επιχειρήσεων παρέχουν ειδικά προγράμματα υποστήριξης των γυναικών και το 3,5 τοις εκατό παρέχουν ειδική υποστήριξη των πατέρων.

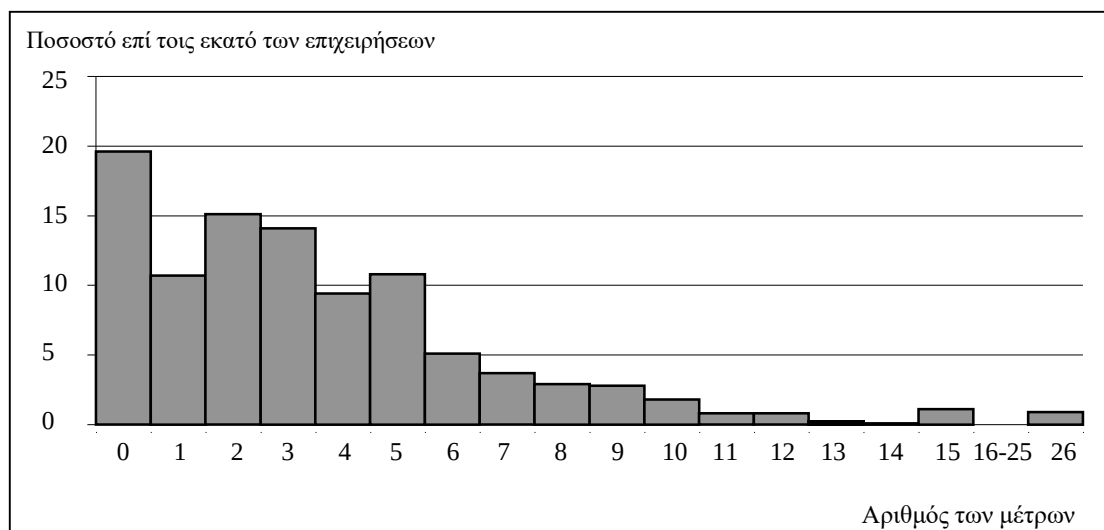
Για να χρησιμοποιήσουμε την τεχνογνωσία των γυναικών στην αγορά εργασίας καλύτερα από ποτέ, θα πρέπει να εξετάσουμε περισσότερες δυνατότητες ευελιξίας, επειδή οι ικανότητες των γυναικών στις νέες γενιές ήδη φτάνουν και σε διάφορους τομείς ξεπερνούν εκείνες των ανδρών.

Μόλις το 1 τοις εκατό των επιχειρήσεων στη Γερμανία εφαρμόζει και τα 26 φιλικά προς την οικογένεια μέτρα που εξετάστηκαν. Περίπου το ένα πέμπτο των επιχειρήσεων δεν εφαρμόζει κανένα από τα μέτρα που εξετάστηκαν (Εικόνα 3). Όσον αφορά το μέγεθος της επιχείρησης, είναι σαφές ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις εφαρμόζουν πολύ περισσότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα, σε σύγκριση με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν 250 ή περισσότερους υπαλλήλους εφαρμόζουν τουλάχιστον έξι φιλικά προς την οικογένεια μέτρα, το 80 τοις εκατό, μάλιστα, περισσότερα από έξι. Το 66 τοις εκατό των πολύ μικρών επιχειρήσεων που απασχολούν έως εννέα υπαλλήλους, καθώς και το 63,3 τοις εκατό των επιχειρήσεων με δέκα έως 249 εργαζόμενους έχουν εισάγει από ένα έως έξι φιλικά προς την οικογένεια μέτρα.

Εικόνα 3

Διάδοση των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων

- Οι επιχειρήσεις κατά αριθμό των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων που εφαρμόζουν, σε ποσοστό επί τοις εκατό -



Σε καμία από τις ερωτηθείσες επιχειρήσεις δεν εφαρμόζονται από 16 έως 25 μέτρα.

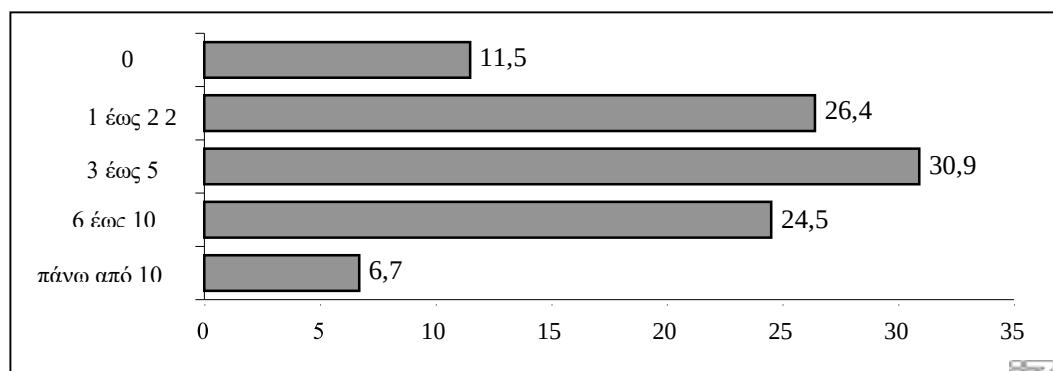
Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.

Η εφαρμογή των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων σε επιχειρήσεις που θεωρούν ότι είναι φιλικές προς την οικογένεια είναι μεγαλύτερη σε σύγκριση με το σύνολο των επιχειρήσεων (Εικόνα 4). Το 7 τοις εκατό των επιχειρήσεων που θεωρούν ότι είναι φιλικές προς την οικογένεια εφαρμόζουν περισσότερα από 10 φιλικά προς την οικογένεια μέτρα: το ένα τέταρτο αυτών προσφέρει έξι έως δέκα μέτρα, άλλο ένα τέταρτο αυτών προσφέρει ένα έως δύο μέτρα και το 30,9 τοις εκατό προσφέρει τρία έως πέντε μέτρα. Ωστόσο μία στις δέκα επιχειρήσεις που θεωρεί ότι είναι φιλική προς την οικογένεια δεν εφαρμόζει κανένα από τα 26 φιλικά προς την οικογένεια μέτρα που εξετάστηκαν. Στο σύνολο των επιχειρήσεων, αυτό το ποσοστό ανέρχεται στο 19 τοις εκατό (Εικόνα 3).

Εικόνα 4

Μέτρα των φιλικών προς την οικογένεια επιχειρήσεων

- Τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα στις επιχειρήσεις που θεωρούν ότι είναι φιλικές προς την οικογένεια, σε ποσοστό επί τοις εκατό των επιχειρήσεων -



Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.

Η έρευνα για τις επιχειρήσεις του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας δεν εξακρίβωσε μόνο ποια είναι τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, αλλά και τους λόγους για τους οποίους οι επιχειρήσεις προσφέρουν προς το παρόν λίγα ή και καθόλου αντίστοιχα μέτρα. Από την ανάλυση των εμποδίων προέκυψε μία σαφής ταξινόμηση (Πίνακας 3): Και στους τέσσερις βασικούς τομείς των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων, ως πρώτο εμπόδιο αναφέρθηκε η έλλειψη αυτής της ανάγκης από την πλευρά των επιχειρήσεων. Το ποσοστό των επιχειρήσεων που ανέφεραν αυτόν τον λόγο είναι μεταξύ 67 και 71 τοις εκατό. Στη δεύτερη θέση βρίσκεται η έλλειψη της ανάγκης από την πλευρά των υπαλλήλων. Εδώ υπάρχουν μεγαλύτερες διαφορές ανάμεσα στους τέσσερις τομείς δράσεις: Η έλλειψη ανάγκης από πλευράς των υπαλλήλων θεωρείται εμπόδιο για την εφαρμογή ευέλικτου χρόνου εργασίας από το 36,3% των επιχειρήσεων και για την εφαρμογή των υπόλοιπων τομέων δράσεις από το 50 % των επιχειρήσεων. Στην τρίτη θέση βρίσκεται η δήλωση των επιχειρήσεων ότι τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα δεν αποτελούν δική τους υποχρέωση. Η δήλωση αυτή αφορά κυρίως τη φροντίδα παιδιών και συγγενών καθώς και την υπηρεσία για την οικογένεια. Το συνολικό κόστος, τα έξοδα για την οργάνωση και η έλλειψη παραγωγικής ικανότητας έπαιξαν, μάλλον, δευτερεύοντα ρόλο. Αυτό δείχνει ότι οι επιχειρήσεις ενεργούν βασιζόμενες στις ανάγκες τους, ενώ ταυτόχρονα λαμβάνουν υπόψη τους τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των εργαζομένων.

Πίνακας 3

Εμπόδια στην εφαρμογή φιλικών προς την οικογένεια μέτρων

- Εμπόδια από την πλευρά των επιχειρήσεων: σε ποσοστό επί τοις εκατό των επιχειρήσεων -

	Έλλειψη ανάγκης από την επιχείρηση	Έλλειψη ανάγκης από τους υπαλλήλους	Δεν είναι υποχρέωση της επιχείρησης	Πολύ μεγάλο κόστος, οργανωτικά έξοδα
Ευελιξία του χρόνου εργασίας/ τηλεργασία	66,7	36,3	14,7	10,9
Φροντίδα παιδιών/ συγγενών	67,9	50,5	25,6	12,2
Υπηρεσία για την οικογένεια/ παροχή συμβουλών	68,1	48,5	29,1	12,2
Μέτρα υποστήριξης γονέων/ γυναικών	71,1	56,2	20,2	11,3

Πολλαπλές απαντήσεις.

Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.



Προϋποθέσεις

Σε διάφορες διεθνείς έρευνες (Evans, 2001· Ejrnæs/ Kunze/Verner, 2002· Fursman/ Jacobsen/ Varuhas, 2003), ως προϋποθέσεις για περισσότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα αναφέρθηκαν προπάντων οι δομές παροχής κινήτρων για τις επιχειρήσεις. Στις προϋποθέσεις αυτές, σε σχέση με τα κίνητρα για τη φιλικότητα προς την οικογένεια (Πίνακας 1), ανήκουν η χαμηλή εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας, η απόκτηση καλά καταρτισμένων υπαλλήλων, η αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της μεγαλύτερης παροχής κινήτρων στο προσωπικό, η διατήρηση μεγαλύτερου αριθμού των υπαλλήλων και η αυξημένη ζήτηση από την

πλευρά των εργαζομένων ως συνέπεια της ενισχυμένης απασχόλησης των γυναικών και των μεγαλύτερων ποσοστών των μονογονεϊκών οικογενειών.

Ποιες προϋποθέσεις αναφέρθηκαν από τις ίδιες τις επιχειρήσεις στη δημοσκόπηση του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας, υπό τις οποίες θα εφαρμόζαν περισσότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα; Οι επιχειρήσεις ανέδειξαν την αξίωση αυτής της ανάγκης από ένα πλήθος εργαζομένων ως τη σημαντικότερη προϋπόθεση (Πίνακας 4), με δεύτερη σημαντικότερη να θεωρείται η βελτίωση των κριτηρίων εγκατάστασης και τρίτη, το ενδεχόμενο να χάσουν υπαλλήλους λόγω ελλειπών συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ανάμεσα στα επιχειρήματα που αναφέρθηκαν υπέρ της εφαρμογής φιλικών προς την οικογένεια μέτρων, το ζήτημα για ένα ισοζύγιο κόστους- ωφέλειας, βρίσκεται μόλις στην ενδέκατη θέση.

Πίνακας 4

Επιχειρήματα υπέρ των φιλικών προς την οικογένεια μέτρων

- Λόγοι για την εισαγωγή επιπρόσθετων φιλικών προς την οικογένεια μέτρων από την πλευρά των επιχειρήσεων, σε ποσοστό επί τοις εκατό των επιχειρήσεων -

	Θα εισαγάγαμε φιλικά προς την οικογένεια μέτρα, εάν...	Ναι	Όχι
1.	πλήθος εργαζόμενων αξιώνει αυτήν την ανάγκη.	63,3	24,1
2.	βελτιώνονταν τα κριτήρια εγκατάστασης.	55,9	29,7
3.	υπήρχε συχνή εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας στην επιχείρηση λόγω ελλειπών συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής.	55,4	28,3
4.	οι υπάλληλοι έδειχναν να μην είναι ικανοποιημένοι λόγω της έλλειψης φιλικότητας προς την οικογένεια.	53,2	30,2
5.	το κράτος υποστήριζε περισσότερο την επιχειρησιακή κινητοποίηση για τη φροντίδα παιδιών με φορολογικά κίνητρα.	51,1	31,2
6.	ο αριθμός εργαζομένων σε αναρρωτική άδεια αυξανόταν ραγδαία και διαπιστώναμε ότι ο πραγματικός λόγος ήταν η φροντίδα παιδιών και συγγενών.	50,6	32,7
7.	βελτιωνόταν η οικονομική κατάσταση.	46,0	41,2
8.	οι εργοδότες απαλλάσσονταν από τα έξοδα για λόγους μητρότητας (π.χ. μέσω επιχορήγησης των εργοδοτών για το επίδομα μητρότητας) και αυτό διευκόλυνε την πρόσληψη γυναικών.	44,0	39,6
9.	το εργατικό δυναμικό καθίστατο ανεπαρκές και χρειαζόταν να προσλάβουμε επειγόντως περισσότερες νέες γυναίκες και μητέρες.	43,7	37,8
10.	ο ανταγωνισμός μπορούσε να αποσπάσει από εμάς καλά καταρτισμένες γυναίκες, μόνο επειδή εκείνοι προσφέρουν φιλικά προς την οικογένεια μέτρα και εμείς όχι.	39,5	42,4
11.	γνωρίζαμε ακριβώς πώς θα έδειχνε το ισοζύγιο κόστους – ωφέλειας της φιλικότητας προς την οικογένεια.	37,6	44,8

Το υπόλοιπο μέχρι το 100%: κανένα στοιχείο.

Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.



Πολλές επιχειρήσεις έχουν αναγνωρίσει τη σημασία της φιλικής προς την οικογένεια πολιτικής προσωπικού: Σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες διευθύνοντες σύμβουλοι και διευθυντές προσωπικού δήλωσαν ότι τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα είναι

σημαντικά ή μάλλον σημαντικά για την επιχείρησή τους. Περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις (54,6 τοις εκατό) θεωρούν τη σημασία τους για τους εργαζόμενους της επιχείρησης υψηλή. Ωστόσο, η φιλικότητα προς την οικογένεια εξακολουθεί να έχει χαμηλή θέση στις προτεραιότητες των επιχειρήσεων (Πίνακας 5). Άλλα θέματα, όπως είναι τα επιχειρησιακά προβλήματα, θεωρούνται σημαντικότερα. Τουλάχιστον, όμως, το 37,8 τοις εκατό των επιχειρήσεων παρατηρούν τα τελευταία χρόνια ένα αυξανόμενο ενδιαφέρον για τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα και θεωρούν ότι η επιχείρησή τους αποτελεί, από αυτήν την άποψη, καλό παράδειγμα φιλικότητας προς την οικογένεια.

Πίνακας 5

Θέσεις για τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα

- Σύμφωνα άποψη των επιχειρήσεων με τις τρεις ακόλουθες δηλώσεις, σε ποσοστό επί τοις εκατό των επιχειρήσεων -

	Συμφωνώ απόλυτα/ μάλλον συμφωνώ	Μάλλον διαφωνώ/ Διαφωνώ απόλυτα
«Το ενδιαφέρον της οικονομίας για τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η επαγγελματική δραστηριότητα καλά καταρτισμένων γυναικών έχει αυξηθεί πολύ τα τελευταία χρόνια. Η επιχείρησή μας αποτελεί ένα καλό παράδειγμα επ' αυτού.»	37,8	56,3
«Τα τελευταία χρόνια η οικονομία έχει κάνει μερικά βήματα για την προώθηση του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ωστόσο, η δική μας επιχείρηση, για διάφορους λόγους, δεν έχει εισάγει ακόμη πολλά φιλικά προς την οικογένεια μέτρα.»	53,7	40,0
«Το θέμα φιλικότητα προς την οικογένεια εξακολουθεί να είναι χαμηλή προτεραιότητα για πολλές επιχειρήσεις. Έτσι και σε εμάς υπάρχουν θέματα που είναι πολύ σημαντικότερα.»	70,1	24,5

Το υπόλοιπο μέχρι το 100%: κανένα στοιχείο.

Πηγή: Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας.



Το αν μια επιχείρηση θεωρεί ότι είναι φιλική προς την οικογένεια είναι ανεξάρτητο από το αν όντως εφαρμόζει ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων, συμβάσεις λειτουργίας ή ένα επιχειρησιακό πρότυπο όσον αφορά τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα. Το 42,8 τοις εκατό των επιχειρήσεων, οι οποίες εφαρμόζουν φιλικά προς την οικογένεια μέτρα μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συμβάσεων λειτουργίας ή/ και μέσω ενός επιχειρησιακού προτύπου, θεωρούν ότι η επιχείρησή τους αποτελεί καλό παράδειγμα για τον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Ταυτόχρονα όμως, το 38 τοις εκατό των επιχειρήσεων που δεν έχουν αναλάβει καμία τέτοια υποχρέωση, θεωρούν την επιχείρησή τους φιλική προς την οικογένεια.

Συμπεράσματα

Η έρευνα για τις επιχειρήσεις έδειξε ότι η συνειδητή εφαρμογή μιας φιλικής προς την οικογένεια πολιτικής προσωπικού υπάρχει σε πολλές επιχειρήσεις και τα οφέλη της γίνονται όλο και περισσότερο αντιληπτά. Ήδη τα τρία τέταρτα των επιχειρήσεων προσφέρουν τα σημαντικότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα, δηλαδή ευέλικτα ωράρια εργασίας. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις δεν πιστεύουν ότι υπάρχει ανάγκη για άλλα

μέτρα, όπως είναι η υποστήριξη των γονέων κατά τη διάρκεια και μετά τη γονική άδεια, ούτε καν από την πλευρά των υπαλλήλων. Η παροχή φροντίδας παιδιών και η υπηρεσία για την οικογένεια θεωρήθηκε από πολλούς ότι δεν αποτελούν ευθύνη της επιχείρησης. Εν τούτοις, οι επιχειρήσεις προσδοκούν από μία φιλικότερη προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού τη διατήρηση μεγαλύτερου αριθμού των υπαλλήλων στην επιχείρηση και τη μεγαλύτερη αποδοτικότητα των υπαλλήλων τους. Επομένως, η ένδειξη φιλικότητας προς την οικογένεια από μια επιχείρηση ωφελεί όχι μόνο τους εργαζόμενους αλλά και την ίδια.

Νοέμβριος 2003

Κριστιάν Φλούτερ-Χόφμαν
Γιέρν Ζόλμπριχ

Βιβλιογραφία:

- Allmendinger, Jutta / Möller, Iris, 2003, Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, στο: IAB Kurzbericht, αριθ. 12, Νυρεμβέργη.
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall (επιμ.), 2003, Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie. Eine Befragung von Unternehmensleitungen und Mitarbeitern, Κολωνία.
- Backes-Gellner, Uschi / Kranzusch, Peter / Schröer, Sanita, 2003, Familienfreundlichkeit im Mittelstand – Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, στο: Institut für Mittelstandsforschung (επιμ.), IfM-Materialien, αριθ. 155, Βόννη.
- Dahms, Vera / Wahse, Jürgen, 2003, IAB-Betriebspanel Ost. Ergebnisse der siebten Welle 2002, SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin, Βερολίνο.
- Deutsches Jugendinstitut (DJI), 2002, Zahlenspiegel, Tageseinrichtungen für Kinder, Μόναχο.
- Eichhorst, Werner / Thode, Eric, 2002, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland aktuell, Γκύτερσλο.
- Ejrnæs, Mette / Kunze, Astrid / Verner, Mette, 2002, Familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik: Ein Vergleich zwischen Deutschland und Skandinavien, στο IZA compact, Οκτώβριος, σ. 4-6.
- Evans, John M., 2001, Firms 'Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life, OECD-Labour Market and Social Policy Occasional Papers, αριθ. 48, Παρίσι.
- Fels, Gerhard κ. ά., 2000, Arbeitszeitpolitik: Bericht der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Βερολίνο.
- Flüter-Hoffmann, Christiane, 2002a, Arbeitszeitflexibilisierung, στο: Unternehmen und Gesellschaft, Magazin für Unternehmen und Führungskräfte, αριθ. 3, Σεπτέμβριος, σ. 8-12.
- Flüter-Hoffmann, Christiane, 2002b, Integration von Telearbeitsplätzen in die Unternehmensorganisation/-struktur, στο: Arnold, Franz (επιμ.), Handbuch der Telekommunikation, 87. Ergänzungslieferung, Loseblattsammlung, Μάρτιος, σ. 1-40.
- Fursman, Lindy / Jacobsen, Veronica / Varuhas, Jason, 2003, Work and Family Balance: An Economic View, New Zealand Treasury Working Paper, 03/26, Σεπτέμβριος, Ουέλλινγκτον.
- Janßen, Peter, 2003, Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung, στο: iw-trends, 30. Jg., Τεύχος B, σ. 47-57.
- Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2001, Employment Outlook, Παρίσι, σ. 129-166.
- Seyda, Susanne, 2003, Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenverhalten, στο: iw-trends, 30. Jg., Τεύχος B, σ. 26-36.

4. Κείμενο-πηγή

WIE FAMILIENFREUNDLICH IST DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT?¹

Eine repräsentative Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln zeigt die Verbreitung und Bedeutung von Familienfreundlichkeit in den Unternehmen in Deutschland. Drei Viertel aller Unternehmen bieten mit unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung das wichtigste Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Für die Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen praktizieren, sind die wichtigsten Motive, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen und qualifizierte Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen. Nur knapp ein Fünftel der Unternehmen hat bisher keine der abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen eingeführt. Als Hemmnisse für ein stärkeres familienorientiertes Engagement nennen die Unternehmen den fehlenden betrieblichen Bedarf und den fehlenden Bedarf seitens der Mitarbeiter. Darüber hinaus betrachten sie die Kinderbetreuung und die Elternförderung nicht als betriebliche Aufgabe.

iw-trends

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist von zentraler Bedeutung, um das Erwerbspotenzial von qualifizierten Frauen besser als bisher zu erschließen. Ein höheres Arbeitskräfteangebot reduziert den Lohndruck, erhöht den Wohlstand und versetzt eine Volkswirtschaft besser als bisher in die Lage, dem Problem der Bevölkerungsalterung zu begegnen. Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) fordert daher ihre Mitgliedsstaaten auf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Die OECD bewertet die bisherigen Aktivitäten der deutschen Wirtschaft zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf als günstig (OECD, 2001, 152). Deutsche Unternehmen gehören demnach mit ihren familienfreundlichen Maßnahmen und betrieblichen Vereinbarungen gemäß dem aus den Faktoren „Arbeitszeitflexibilisierung“, „Kinderbetreuung“, „Mutterschaftsurlaub“ und „Arbeitsfreistellungen“ gebildeten Vereinbarkeitsindex zu den Spitzenreitern in Europa. Allerdings darf dabei der Zusammenhang zwischen den rechtlichen Rahmenbedingungen und den freiwilligen Maßnahmen der Betriebe für mehr Familienfreundlichkeit nicht übersehen werden. Denn je stärker der Staat in diesen Bereich eingreift, desto weniger freiwillige Aktivitäten gibt es von Seiten der Betriebe. In den nordeuropäischen Ländern dominieren beispielsweise die staatlichen Vorgaben. Freiwillige Maßnahmen der Unternehmen sind dann nur eingeschränkt mit denen in anderen Ländern vergleichbar.

Fragestellung

¹ Die vorliegende Auswertung ist Teilergebnis eines gemeinsamen Projekts der vier Spitzenverbände der Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH), des Bundesfamilienministeriums (BMFSFJ) und des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

In Deutschland ist das freiwillige Engagement der Unternehmen vergleichsweise hoch (Eichhorst/Thode, 2002). Günstige Werte zeigt Deutschland bei der Arbeitszeitflexibilisierung, bei den Geldleistungen für Familien und beim Anteil der Frauen an allen Teilzeitbeschäftigten. Bei den Erwerbsquoten der Frauen und den Dienstleistungen für Familien rangiert Deutschland im Mittelfeld. Bei der Kinderbetreuung der unter Dreijährigen, bei der Beschäftigungsquote von Müttern mit Hochschulabschluss und von allein Erziehenden steht Deutschland dagegen am unteren Ende des internationalen Vergleichs.

Für Deutschland fehlt bislang eine abgesicherte empirische Basis, mit der sich die Familienfreundlichkeit der gegenwärtig praktizierten betrieblichen Personalpolitik beurteilen lässt. Das Ziel der vorliegenden Untersuchung besteht darin, eine eigenständige Empirie zur betrieblichen Umsetzung und zu den Motiven einer an Familienfreundlichkeit orientierten Personalpolitik zu erhalten. Zudem soll auch Aufschluss darüber gewonnen werden, was die Hinderungsgründe aus Sicht der Unternehmen für fehlende familienfreundliche Maßnahmen sind. Dadurch sollen zum einen Lücken in der amtlichen Statistik zu einem an Bedeutung gewinnenden Zweig der betrieblichen Personalpolitik geschlossen werden. Zum anderen ergeben sich auch Anhaltspunkte, um Rahmenbedingungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen.

Im Juli 2003 wurden 10.000 Unternehmen aus einer nach Wirtschaftszweigen und Unternehmensgrößenklassen geschichteten Zufallsstichprobe in ganz Deutschland angeschrieben. Die Stichprobe wurde in der Form gezogen, dass alle Felder der Merkmalsmatrix (Branche/Unternehmensgröße) so stark besetzt waren, dass jedes Feld auszuwerten war und zur Hochrechnung verwendet werden konnte. 878 Fragebögen waren auswertbar, was einer Rücklaufquote von knapp 9 Prozent entspricht. Die einzelnen Zellen der Matrix sind so stark besetzt, dass für die Gesamtheit der Unternehmen und für alle Unternehmensgrößenklassen repräsentative Aussagen getroffen werden können:

*Methodik und
Datenerhebung*

- Bei manchen Branchen sind die Beobachtungsfälle teilweise zu gering, um für jede Branche repräsentative Aussagen zu machen. Das Verarbeitende Gewerbe beteiligte sich mit 29 Prozent der auswertbaren Fragebögen am intensivsten, die öffentliche Verwaltung am geringsten (0,5 Prozent). Über die öffentlichen Arbeitgeber können daher keine Aussagen gemacht werden. Etwa jedes sechste antwortende Unternehmen war ein Handwerksbetrieb.
- Knapp ein Drittel der antwortenden Unternehmen sind Großunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten. Knapp die Hälfte der Unternehmen waren kleine und mittlere Unternehmen bis 249 Beschäftigte, und knapp ein Fünftel der Unternehmen hatte zwischen 250 und 499 Beschäftigte.

Weshalb führen Unternehmen überhaupt familienfreundliche Maßnahmen ein oder pflegen eine familienbewusste Personalpolitik? Personalpolitische Maßnahmen dienen

*Motivation der
Unternehmen*

einerseits dazu, die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen, um letztlich insgesamt eine höhere Produktivität zu erreichen. Andererseits kann die Personalpolitik als ein Wettbewerbsfaktor gesehen werden, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Dies sind ebenfalls die beiden wichtigsten Motive, die jeweils drei Viertel der Unternehmen als Grund für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen in ihrem Unternehmen angeben (Tabelle 1). An dritter Stelle wollen die Unternehmen durch einen geringen Krankenstand und eine geringere Fluktuation Kosten einsparen. Das ist für zwei Drittel der Unternehmen ein Beweggrund für eine familienbewusste Personalpolitik. Bei der Frage nach den Motiven unterscheiden sich die Unternehmen in den alten und den neuen Bundesländern: Für knapp drei Viertel aller westdeutschen Unternehmen (73,7 Prozent) ist die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter das bedeutendste Motiv, in den neuen Bundesländern sogar für 85,4 Prozent. Hingegen ist das Motiv, Kostenersparnis durch eine geringere Fluktuation und einen niedrigen Krankenstand, in den Unternehmen der neuen Bundesländer weniger wichtig (53,3 Prozent) als in denen der alten Bundesländer (66,2 Prozent).

Tabelle 1

Motive für familienfreundliche Maßnahmen

- Rangfolge der häufigsten Motive für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen; in Prozent der Unternehmen -

Motiv	Deutschland	West	Ost
Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen	75,8	73,7	85,4
Qualifizierte Mitarbeiter halten oder gewinnen	74,7	74,8	74,0
Kosteneinsparung durch geringere Fluktuation und niedrigeren Krankenstand	64,3	66,2	53,3
Kosteneinsparung durch höhere Produktivität	58,1	58,6	55,7
Höhere Zeitsouveränität für die Beschäftigten	56,1	54,6	57,4

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



*Tarifliche Bindung
oder
Selbstverpflichtung?*

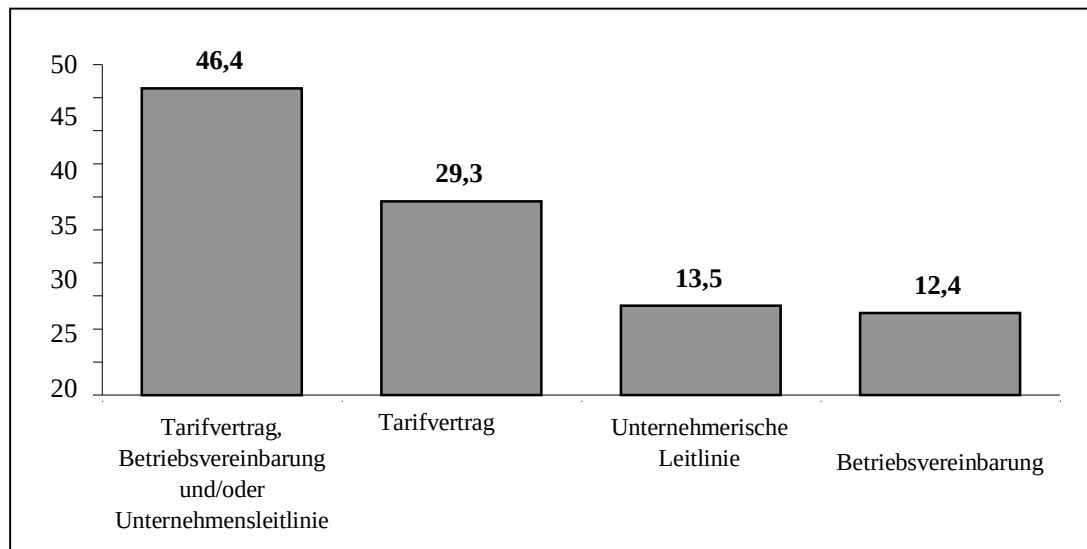
In der wirtschaftspolitischen Debatte spielt die Frage eine wichtige Rolle, in welchem Umfang freiwillige betriebliche Leistungen zur Familienfreundlichkeit einer tariflichen oder gesetzlichen Ergänzung bedürfen. Zahlreiche Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zeigen, dass Tarif- und Betriebsparteien den sich wandelnden Bedürfnissen von Familien bereits nachkommen und Vereinbarungen zur Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit entwickeln, beispielsweise durch Vereinbarungen über flexible Formen der Arbeitsorganisation (z. B. Telearbeit) und der Arbeitszeitflexibilisierung (z. B. Arbeitszeitkonten, projektbezogene Zeitbudgets, alters- und qualifikationsorientierte Arbeitszeiten, Teilzeit und Familienzeit). Darüber hinaus finden sich Vereinbarungen über Frauenförderung, eine ausgewogene Struktur der Beschäftigtenanteile von Frauen und Männern oder Regelungen zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit.

Dies wird durch die vorliegende Unternehmensbefragung bestätigt: Knapp die Hälfte der Unternehmen in Deutschland (46,4 Prozent) praktiziert eine familienfreundliche Personalpolitik in der oben beschriebenen Form aufgrund von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und/oder unternehmerischen Leitlinien (Abbildung 1).

Abbildung 1

Verankerung familienfreundlicher Maßnahmen

- Anteil der Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen aufgrund folgender Vereinbarungen praktizieren, in Prozent -



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Dieses Ergebnis überrascht zunächst angesichts der jüngst vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorgelegten Zahlen (Allmendinger/Möller, 2003). Im IAB-Betriebspanel 2002 wurde die Frage gestellt, ob in dem jeweiligen Unternehmen betriebliche oder tarifliche Vereinbarungen oder auch freiwillige Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen existierten: In 4,4 Prozent der Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten gab es demnach betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit, in 5,5 Prozent tarifliche Vereinbarungen, und in 5,3 Prozent der Unternehmen waren es freiwillige Initiativen. 86,7 Prozent hatten keine Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Ein Grund für diesen erheblichen Unterschied zu den Ergebnissen der repräsentativen IW-Befragung liegt vermutlich in der unterschiedlichen Fragestellung nach „Förderung der Chancengleichheit“ (IAB-Betriebspanel) und nach „familienfreundlichen Maßnahmen“ (IW-Unternehmensbefragung).

Der Begriff „Chancengleichheit“ schließt für viele Unternehmen nicht unbedingt auch Familienfreundlichkeit mit ein. Dies zeigt sich daran, dass einerseits nur 11 Prozent der Unternehmen in Ostdeutschland und 15 Prozent in Westdeutschland laut IAB-Betriebspanel Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit anbieten (Dahms/Wahse, 2003, 50). Dazu zählen aber an erster Stelle – nämlich bei zwei Drittel

dieser Betriebe – Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung oder auch Telearbeit. Nicht einmal jedes zehnte Unternehmen ordnet demnach Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Teilzeit und/oder Telearbeit unter der Rubrik „Chancengleichheit“ und „Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse von Eltern bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung“ ein. Andererseits ermittelte das IAB-Betriebspanel, dass etwa ein Fünftel aller Betriebe (22 Prozent in Ostdeutschland und 20 Prozent in Westdeutschland) über Arbeitszeitkonten verfügt (Dahms/Wahse, 2003, 46). Hier zeigt sich eine Diskrepanz durch die Formulierung der Fragestellung, denn bei der konkreten Frage allein nach Arbeitszeitkonten gaben doppelt so viele Unternehmen diese Form der familienfreundlichen Maßnahmen an.

Vergleichsstudien

Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit erhöhen nicht nur die Beschäftigungschancen von Frauen (Fels u. a., 2000, 3). Sie sind auch die wichtigsten Instrumente, die Unternehmen nutzen können, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Dies bestätigen verschiedene internationale und nationale Studien:

- Bei einem internationalen Vergleich von Ländern, aus deren nationaler Gesetzgebung sich eine relativ ungünstige Infrastruktur zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf ergibt (z. B. Australien, Japan, Vereinigtes Königreich und die USA), wurden solche Maßnahmen untersucht, die von den Unternehmen freiwillig zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingesetzt werden. Dabei erwiesen sich die Arbeitszeitflexibilisierung, beispielsweise als Modell mit flexiblem Arbeitsbeginn und Arbeitsende, oder auch Teilzeitmodelle als die wichtigsten familienfreundlichen Maßnahmen (Evans, 2001, 29). Dies wurde durch weitere Studien belegt (Fursman/Jacobsen/Varuhas, 2003, 22).
- In einer aktuellen deutschen Studie fragte das Institut für Demoskopie Allensbach die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie nach den wichtigsten Maßnahmen, um Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Zwei Drittel der Befragten nannten flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten als wichtigste familienfreundliche Maßnahme (Arbeitgeberverband Gesamtmetall, 2003, 51). Von den Beschäftigten, die selbst flexible Arbeitszeiten haben, sagten drei Viertel, damit ließen sich Familie und Beruf besser vereinbaren. Als weitere Maßnahmen nannten die Beschäftigten eine ausreichende öffentliche Kinderbetreuung, bessere Ganztagsbetreuung und mehr finanzielle Unterstützung durch den Staat.

Bemerkenswert ist, dass der von den Beschäftigten als der am wichtigsten genannte Bereich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf (flexible Arbeitszeiten und Telearbeit) auch in der Praxis der am weitesten verbreitete ist (Tabelle 2). Mehr als drei Viertel der Unternehmen bieten Arbeitszeitflexibilisierung und/oder Telearbeit an. Immerhin fast 42 Prozent unterstützen darüber hinaus ihre Beschäftigten bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung, ein Fünftel bietet Familienservice sowie familienrelevante Informations- und Beratungsangebote an. Auf dem vierten Platz steht

*Maßnahmen-
bereiche*

der Bereich der Eltern- und Frauenförderung, den etwa jedes siebte Unternehmen praktiziert.

Tabelle 2

Familienfreundliche Maßnahmen in der Praxis I

- Rangfolge der am häufigsten praktizierten familienfreundlichen Maßnahmen;
Anteil der Unternehmen, die in den genannten Bereichen mindestens eine Maßnahme anbieten, in Prozent -

	Maßnahmenbereiche	Anteil der Unternehmen
1	Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit	76,8
2	Kinder-/Angehörigenbetreuung	41,9
3	Familienservice/Beratungsangebote	20,0
4	Fördermaßnahmen für Eltern/Frauen	15,7

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Viele Betriebe ermöglichen inzwischen „Arbeitszeiten nach Maß“, das heißt zugeschnitten auf den Bedarf des Unternehmens und die Bedingungen jeder Familie. Flexible Arbeitszeitmodelle wie Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, Sabbaticals, individuell vereinbarte Arbeitszeiten und Teilzeit erleichtern die Vereinbarkeit (Flüter-Hoffmann, 2002a).

*Arbeitszeit-
flexibilisierung/
Telearbeit*

Dies bestätigt auch die vorliegende IW-Studie (Abbildung 2): In 58 Prozent der Unternehmen in Deutschland nutzen die Beschäftigten das Angebot der flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeit, beispielsweise über Gleitzeitmodelle oder Arbeitszeitkonten. Fast genauso weit verbreitet sind individuell vereinbarte Arbeitszeiten. In 56,4 Prozent der Unternehmen wird diese Form der Flexibilisierung angewandt. Sie ist vor allem eine Domäne der kleinen und mittleren Unternehmen. Vor allem 58,6 Prozent der mittleren Unternehmen bis zu 250 Beschäftigten praktizieren sie. Bei den Handwerksbetrieben sind es 41,5 Prozent der Unternehmen, die mit ihren Beschäftigten die Arbeitszeiten individuell und flexibel vereinbaren.

Auch Teilzeit ist eine besonders familienfreundliche Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Insgesamt bieten mittlerweile 61 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Teilzeit an (Janßen, 2003, 53). Eine besondere Form der Teilzeit, die vor allem von Müttern und Vätern genutzt wird, ist die vorübergehende Teilzeit. Hier wird die Arbeitszeit nur für die Dauer eines verabredeten Zeitraums reduziert. Nach der vorliegenden Befragung nutzen die Beschäftigten in 40,4 Prozent der Unternehmen in Deutschland diese Flexibilisierungsform.

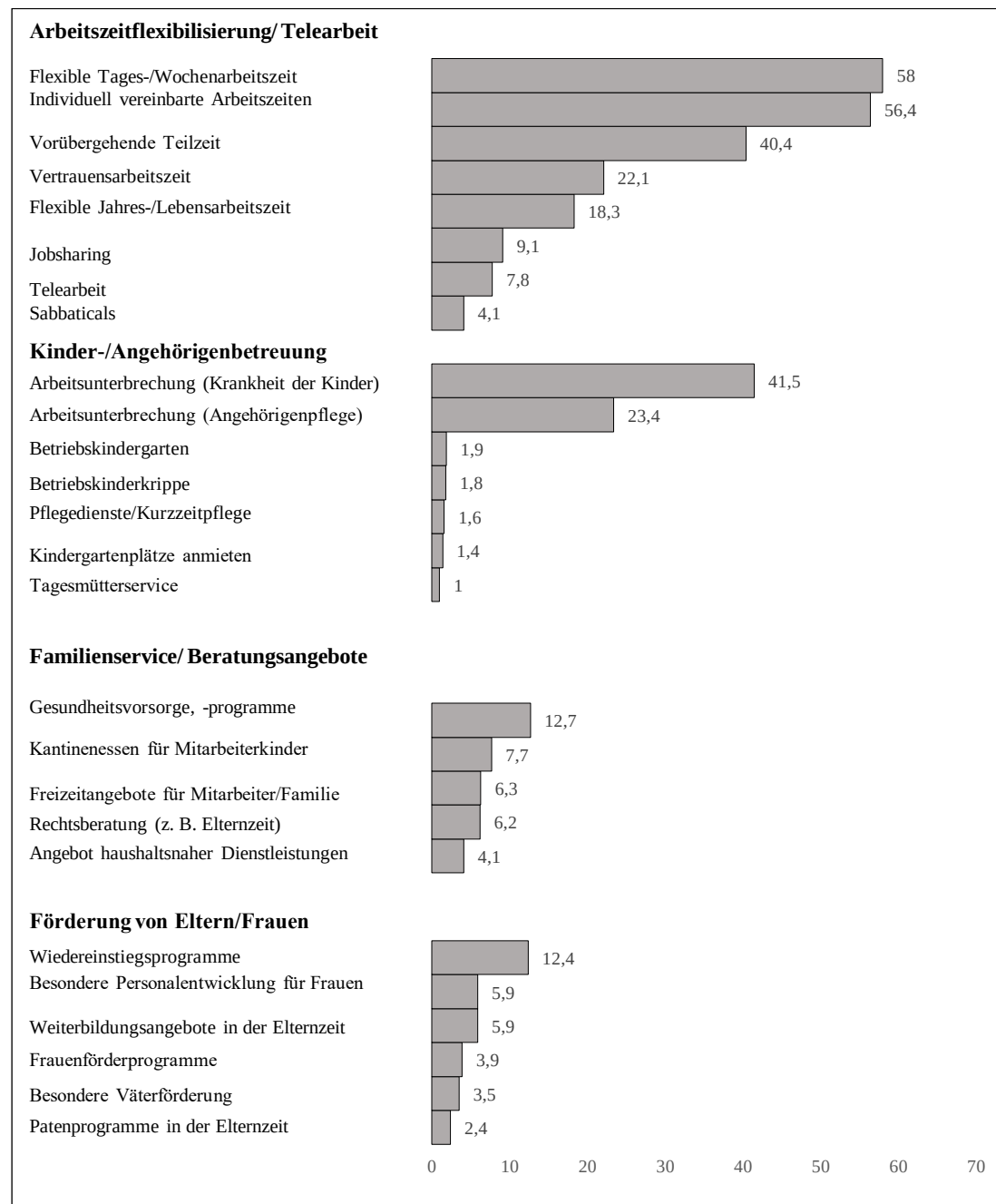
Ein sehr hohes Maß an Flexibilität bietet auch die Vertrauensarbeitszeit, die in gut einem Fünftel aller Unternehmen praktiziert wird. In 18,3 Prozent der Unternehmen nutzen die Beschäftigten längerfristige Zeitmodelle wie Jahres- oder Lebensarbeitszeitkonten. Relativ gering verbreitet sind Jobsharing, das nur in jedem zehnten Unternehmen praktiziert wird, und Telearbeit, die nur in etwa 8 Prozent der Unternehmen angeboten und genutzt wird (vgl. auch Flüter-Hoffmann, 2002 b). 23,2

Prozent der Unternehmen haben noch keinerlei Flexibilisierungsmaßnahmen für die Arbeitszeit oder den Arbeitsort ergriffen. Im Mittelstand ist es nach einer repräsentativen Studie des Instituts für Mittelstandsforschung etwa die Hälfte der Unternehmen, die noch keine flexiblen Arbeitszeitregelungen praktiziert (Backes-Gellner/Kranzusch/Schröer, 2003, 26).

Abbildung 2

Familienfreundliche Maßnahmen in der Praxis II

- Anteil der Unternehmen, die die genannten Maßnahmen praktizieren, in Prozent -



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Kinder-
/Angehörigen-
betreuung

Eine wichtige Voraussetzung für die Lösung des Vereinbarkeitsproblems ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Darauf wurde inzwischen in verschiedenen Studien

hingewiesen (Seyda, 2003; Ejrnæs/Kunze/Verner, 2002). Die Versorgung mit Betreuungsplätzen und Kindertageseinrichtungen liegt in Deutschland in der Hand der Kommunen. Im Jahr 1998 betrug die Versorgungsquote mit Betreuungsplätzen für Kinder zwischen drei und sechs Jahren zwar fast 90 Prozent. Für Kinder unter drei Jahren lag sie jedoch erst bei 7 Prozent, für Kinder im Hortalter (über 6 Jahre) bei rund 16 Prozent mit jeweils starken regionalen Unterschieden (DJI, 2002, 34, 56). Vielfach ist sowohl die Infrastruktur der Kinderbetreuung als auch deren Qualität und Flexibilität (Über-Mittag-Betreuung, Öffnungszeiten, Ferienzeiten) nicht ausreichend, um dadurch eine angemessene Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Nachteile ergeben sich daraus vor allem für die Beschäftigungssituation von Müttern mit kleinen Kindern. Aus diesem Grund richten manche Unternehmen, vor allem die größeren, Betriebskindergärten ein. Kleine Unternehmen und Handwerksbetriebe können sich die Einrichtung eines Kindergartens in aller Regel aus Kostengründen nicht oder nur im Verbund mit anderen Betrieben leisten.

Die vorliegende Befragung zeigt, dass die kurzfristigen Arbeitsunterbrechungen im Maßnahmenbereich „Kinder- und Angehörigenbetreuung“ am weitesten verbreitet sind: In 41,5 Prozent der Unternehmen können die Beschäftigten die Arbeit kurzfristig im Krankheitsfall der Kinder unterbrechen. Möglicherweise ist der Prozentsatz so hoch, weil die Befragten nicht zwischen der gesetzlichen Regelung und den freiwilligen sozialen Leistungen unterschieden haben. In 23,4 Prozent der Unternehmen sind solche Arbeitsunterbrechungen auch für pflegebedürftige Angehörige möglich. Besonders gering ist die Verbreitung von Betriebskindergärten und -krippen: Knapp 2 Prozent der Unternehmen verfügen über einen eigenen Betriebskindergarten und ebenfalls fast 2 Prozent über eine Betriebskinderkrippe. 1,4 Prozent der Unternehmen mieten Kindergartenbelegplätze an, und 1 Prozent bietet einen Tagesmutterservice an. 58,1 Prozent der Unternehmen haben bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung noch keinerlei Maßnahmen ergriffen.

Arbeitszeitflexibilisierung und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige stehen im Hinblick auf die Balance von Familie und Beruf in einem engen Zusammenhang. Aus den Flexibilitätserfordernissen des Arbeitslebens ergeben sich flexible Erwerbsbiographien, die einer Flankierung durch eine entsprechende Betreuungsinfrastruktur bedürfen. Ohne eine solche Infrastruktur ist Flexibilität im Beruf und in der Familie dauerhaft nicht oder nur mit unerwünschten Nebenfolgen realisierbar. Bei der Angebotsplanung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige findet noch viel zu wenig der Einbezug der nachfragenden Familien statt. Ein regulärer nachfrageorientierter Markt mit qualitativ hochwertigen Angeboten für Kinderbetreuung, Pflegedienste und sonstige Familienleistungen hat sich bislang in Deutschland kaum entwickelt.

Der dritte große Bereich der familienfreundlichen Maßnahmen, den Unternehmen als Form ihrer betrieblichen Personalpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen können, sind der Familienservice sowie familienrelevante

*Familienservice/
Beratungs-
angebote*

Informations- und Beratungsangebote. Am weitesten verbreitet sind hierbei die Gesundheitsprogramme und die -vorsorge, die in 12,7 Prozent der Unternehmen angeboten werden. An zweiter Stelle folgt das Angebot „Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine“, das in 7,7 Prozent der Unternehmen vorhanden ist. Freizeitangebote für Mitarbeiter und Familie sowie Rechtsberatung gibt es in gut 6 Prozent der Unternehmen. Am geringsten verbreitet ist das Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen. Erst 4 Prozent der Unternehmen bieten diesen Service an und entlasten ihre Beschäftigten beispielsweise durch Wäsche- und Bügeldienste, Reinigungs- und Gartenarbeiten. Vier Fünftel der Unternehmen praktizieren weder eine Form des Familienservice noch bieten sie Informationen oder Beratung in diesem Bereich an.

Der Maßnahmenbereich „Förderung von Eltern/Frauen“ während und nach der Elternzeit sowie Frauenförderprogramme sind die am wenigsten verbreiteten familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen. Immerhin in 12,4 Prozent der Unternehmen gibt es Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg, in 5,9 Prozent der Unternehmen eine besondere Personalentwicklung für Frauen. Knapp 4 Prozent der Unternehmen haben spezielle Frauenförderprogramme und 3,5 Prozent eine besondere Väterförderung.

*Förderung von
Eltern/Frauen*

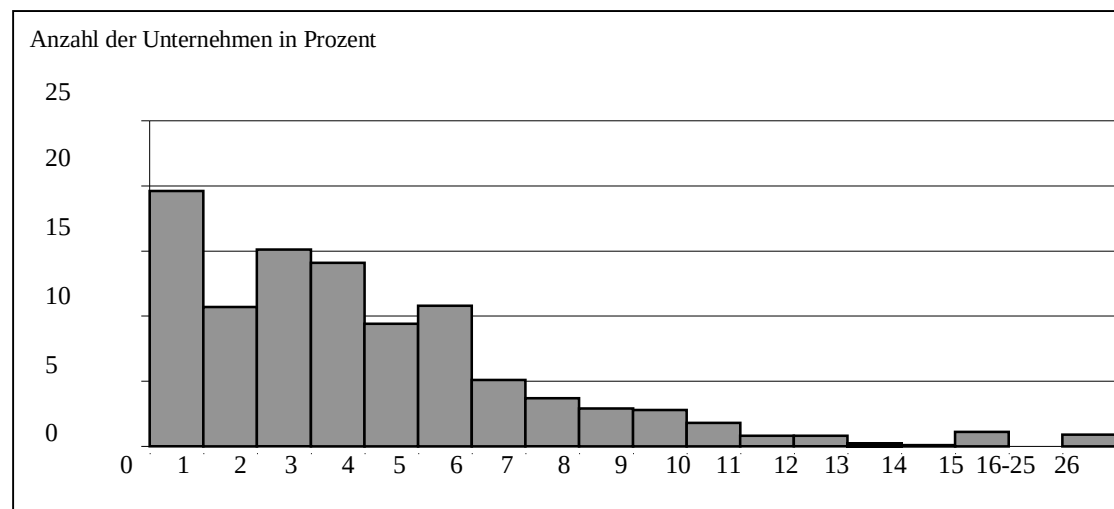
Um das Know-how von Frauen besser als bisher für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren, wird man mehr Flexibilisierungspotenziale sighten müssen, zumal die Qualifikation von Frauen in den nachwachsenden Altersjahrgängen in manchen Bereichen jene der Männer bereits überholt, zumindest aber damit gleichgezogen hat.

Lediglich 1 Prozent der Unternehmen in Deutschland praktiziert alle 26 der hier abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen. Knapp ein Fünftel der Unternehmen hat keine der abgefragten Maßnahmen umgesetzt (Abbildung 3). Bezogen auf die Unternehmensgröße, ist eindeutig festzustellen, dass die Großunternehmen weit mehr familienfreundliche Maßnahmen einsetzen als die kleinen und mittelgroßen Unternehmen. Alle Unternehmen ab 250 Mitarbeitern praktizieren mindestens sechs familienfreundliche Maßnahmen, 80 Prozent setzen sogar mehr als sechs ein. 66 Prozent der Kleinstunternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern sowie 63,3 Prozent der Unternehmen mit zehn bis zu 249 Beschäftigten haben zwischen einer und sechs familienfreundliche Maßnahmen eingeführt.

Abbildung 3

Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

- Anzahl der Unternehmen nach Zahl der praktizierten familienfreundlichen Maßnahmen, in Prozent -



Ein Umfang von 16 bis zu 25 Maßnahmen wurde in keinem der befragten Unternehmen praktiziert.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

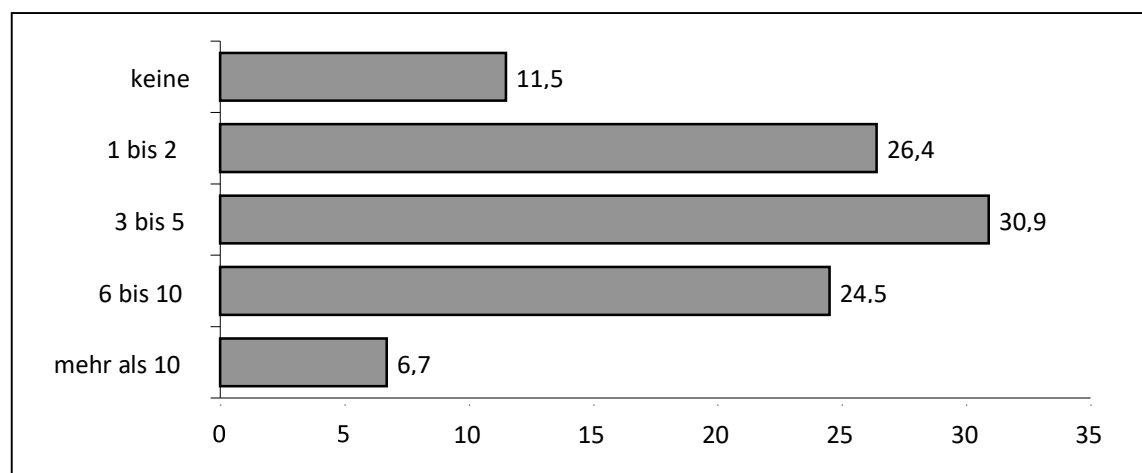


Das Ausmaß der familienfreundlichen Maßnahmen ist in den Unternehmen, die sich selbst als familienfreundlich einschätzen, höher als in den Unternehmen insgesamt (Abbildung 4). 7 Prozent der sich als familienfreundlich sehenden Unternehmen praktizieren mehr als zehn familienfreundliche Maßnahmen: Ein Viertel dieser Betriebe bietet sechs bis zehn Maßnahmen an, ein weiteres Viertel eine bis zwei Maßnahmen, und 30,9 Prozent haben drei bis fünf Maßnahmen. Allerdings wurden auch in etwa jedem zehnten Unternehmen, das sich selbst als familienfreundlich einschätzt, keine der 26 abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen praktiziert. In allen Unternehmen lag dieser Anteil bei 19 Prozent (Abbildung 3).

Abbildung 4

Maßnahmen der familienfreundlichen Unternehmen

- Anzahl der familienfreundlichen Maßnahmen in den Unternehmen, die sich selbst als familienfreundlich bezeichnen, in Prozent der Unternehmen -



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Die Unternehmensbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ermittelte nicht nur die praktizierten familienfreundlichen Maßnahmen der Unternehmen, sondern auch die Gründe dafür, warum diese noch keine oder noch nicht mehr familienfreundliche Maßnahmen anbieten. Die Analyse der Hinderungsgründe ergab eine klare Reihenfolge (Tabelle 3): Bei allen vier Hauptbereichen der familienfreundlichen Maßnahmen wurde als erster Hinderungsgrund der fehlende betriebliche Bedarf genannt. Zwischen 67 und 71 Prozent aller Unternehmen nannten diesen Grund. An zweiter Stelle wurde durchweg der fehlende Bedarf der Mitarbeiter genannt. Hier gab es bezogen auf die vier Maßnahmenbereiche größere Unterschiede: Für die Arbeitszeitflexibilisierung nannten 36,3 Prozent der Unternehmen, für die übrigen drei Bereiche sah etwa die Hälfte der Betriebe dies als ein Hemmnis. An dritter Stelle stand die Aussage der Unternehmen, dass familienfreundliche Maßnahmen keine betriebliche Aufgabe seien. Dies gilt vor allem für die Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie für den Familienservice. Kosten, organisatorischer Aufwand oder mangelnde Kapazität spielten eher eine untergeordnete Rolle. Dies zeigt, dass die Unternehmen sehr bedarfsorientiert vorgehen und auch die Interessen und den Bedarf der Beschäftigten im Blick haben.

Hinderungsgründe

Tabelle 3

Hemmnisse für familienfreundliche Maßnahmen

- Hinderungsgründe aus Sicht der Unternehmen; in Prozent der Unternehmen -

	Fehlender betrieblicher Bedarf	Fehlender Bedarf der Mitarbeiter	Keine betriebliche Aufgabe	Zu hohe Kosten, organisatorischer Aufwand
Arbeitszeitflexibilisierung/ Telearbeit	66,7	36,3	14,7	10,9
Kinder-/ Angehörigenbetreuung	67,9	50,5	5,6	12,2
Familienservice/ Beratungsangebote	68,1	48,5	29,1	12,2
Fördermaßnahmen für Eltern/Frauen	71,1	56,2	20,2	11,3

Mehrfachnennungen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Rahmenbedingungen

In verschiedenen internationalen Studien (Evans, 2001; Ejrnæs/Kunze/Verner, 2002; Fursman/Jacobsen/Varuhas, 2003) werden als Rahmenbedingungen für mehr familienfreundliche Maßnahmen vor allem die Anreizstrukturen für die Unternehmen genannt. Dazu gehören in Verbindung mit den Motiven für Familienfreundlichkeit (Tabelle 1), also eine niedrigere Fluktuation, die Akquise gut qualifizierter Mitarbeiter, die Produktivitätserhöhung durch höhere Mitarbeitermotivation und die stärkere Mitarbeiterbindung, auch der erhöhte Bedarf der Beschäftigten infolge einer stärkeren Frauenerwerbstätigkeit sowie höherer Quoten allein erziehender Mütter und Väter.

Welche Rahmenbedingungen wurden in der IW-Befragung von den Unternehmen selbst genannt, unter denen sie weitere familienfreundliche Maßnahmen praktizieren

würden? Als wichtigste Bedingung nannten die Unternehmen, dass eine Vielzahl von Beschäftigten den entsprechenden Bedarf anmelden müsste (Tabelle 4). An zweiter Stelle wurden verbesserte Standortbedingungen genannt. An dritter Stelle gaben die Unternehmen an, mehr zu tun, wenn sie aufgrund von mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf Beschäftigte verlieren würden. Die Frage nach einer Kosten-Nutzen-Bilanz steht unter den hier aufgeführten Argumenten für familienfreundliche Maßnahmen erst an elfter Stelle.

Tabelle 4

Argumente für familienfreundliche Maßnahmen

- Gründe für die Einführung zusätzlicher familienfreundlicher Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen, in Prozent der Unternehmen -

	Familienfreundliche Maßnahmen würden eingeführt, wenn ...	Ja	Nein
1.	eine Vielzahl von Beschäftigten den entsprechenden Bedarf anmeldeten.	63,3	24,1
2.	sich die Standortbedingungen verbesserten.	55,9	29,7
3.	wir eine hohe Fluktuation im Unternehmen aufgrund von mangelnder Vereinbarkeit von Familie und Beruf hätten.	55,4	28,3
4.	die Mitarbeiter sich wegen mangelnder Familienfreundlichkeit unzufrieden zeigten.	53,2	30,2
5.	der Staat betriebliches Engagement für Kinderbetreuung stärker durch steuerliche Anreize fördern würde.	51,1	31,2
6.	der Krankenstand rapide stiege und wir feststellten, dass die Betreuung der Kinder/Angehörigen der wirkliche Grund war.	50,6	2,7
7.	sich die konjunkturelle Lage verbesserte.	46,0	41,2
8.	die Arbeitgeber von den mutterschaftsbedingten Kosten (z. B. Arbeitgeberzuschuss zum Mutterschaftsgeld) entlastet würden und die Einstellung von Frauen dadurch erleichtert würde.	44,0	39,6
9.	uns die Arbeitskräfte knapp würden und wir dringend mehr junge Frauen und Mütter einstellen müssten.	43,7	37,8
10.	die Konkurrenz uns gut qualifizierte Frauen abwerben könnte, nur weil sie familienfreundliche Maßnahmen anböte und wir nicht.	39,5	42,4
11.	wir genauer wüssten, wie die Kosten-Nutzen-Bilanz von Familienfreundlichkeit bei uns aussähe.	37,6	44,8

Rest zu 100: keine Angaben.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Viele Unternehmen haben die Bedeutung familienbewusster Personalpolitik bereits erkannt: Knapp die Hälfte der befragten Geschäftsführer und Personalleiter gab an, dass familienfreundliche Maßnahmen für ihr Unternehmen wichtig oder eher wichtig sind. Weit mehr als die Hälfte der Unternehmen (54,6 Prozent) schätzten deren Bedeutsamkeit für die Beschäftigten des Unternehmens als hoch ein. Die Familienfreundlichkeit hatte in den Unternehmen aber noch immer eher eine niedrige Priorität (Tabelle 5). Andere Themen sowie betriebliche Probleme werden als wichtiger eingestuft. Aber immerhin 37,8 Prozent der Unternehmen beobachteten eine

aufsteigende Tendenz in den letzten Jahren und schätzten ihr eigenes Unternehmen in dieser Hinsicht als gutes Beispiel für Familienfreundlichkeit ein.

Tabelle 5

Einstellungen zu familienfreundlichen Maßnahmen

- Zustimmung der Unternehmen zu folgenden drei Aussagen, in Prozent der Unternehmen -

	Voll und ganz / Eher nicht	Eher nicht / Ganz und gar nicht
„Das Interesse der Wirtschaft an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Erwerbstätigkeit gut qualifizierter Frauen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Unser eigenes Unternehmen ist ein gutes Beispiel dafür.“	37,8	56,3
„In den letzten Jahren hat sich in der Wirtschaft schon einiges getan, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Allerdings hat unser eigenes Unternehmen aus verschiedenen Gründen noch keine umfangreichen familienfreundlichen Maßnahmen eingeführt.“	53,7	40,0
„Das Thema Familienfreundlichkeit hat in vielen Unternehmen noch eine niedrige Priorität. Auch bei uns sind andere Themen wesentlich wichtiger.“	70,1	24,5

Rest zu 100: keine Angaben.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln.



Die Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit des eigenen Unternehmens ist davon weitgehend unabhängig, ob hinsichtlich der familienorientierten Maßnahmen tarifvertragliche Regelungen, Betriebsvereinbarungen oder unternehmerische Leitbilder existieren. 42,8 Prozent der Unternehmen, die Familienfreundlichkeit gemäß Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und/oder unternehmerischem Leitbild praktizieren, schätzen ihr Unternehmen als gutes Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Aber auch 38 Prozent der Unternehmen, die keinerlei Verpflichtung in dieser Hinsicht haben, sehen ihren Betrieb als familienfreundlich.

Die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass das Bewusstsein einer familienfreundlichen Personalpolitik in vielen Unternehmen vorhanden ist und ihr Nutzen zunehmend realisiert wird. Bereits drei Viertel der Unternehmen bieten die wichtigste familienfreundliche Maßnahme – flexible Arbeitszeiten – an. Für viele andere Maßnahmen wie Elternförderung während und nach der Elternzeit sehen die Unternehmen keinen Bedarf, auch nicht von Seiten der Mitarbeiter. Kinderbetreuung und Familienservice betrachten sie oftmals nicht als betriebliche Aufgabe. Die Unternehmen versprechen sich gleichwohl von einer familienbewussten Personalpolitik eine stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen und eine höhere Zufriedenheit und Effektivität der Mitarbeiter. Somit profitieren Beschäftigte und Unternehmen von der Familienfreundlichkeit der Betriebe.

Fazit

November 2003

Christiane Flüter-Hoffmann
Jörn Solbrig

Literatur:

Allmendinger, Jutta / Möller, Iris, 2003, Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun, in: IAB Kurzbericht, Nr. 12, Nürnberg.

Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Hrsg.), 2003, Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie. Eine Befragung von Unternehmensleitungen und Mitarbeitern, Köln.

Backes-Gellner, Uschi / Kranzusch, Peter / Schröer, Sanita, 2003, Familienfreundlichkeit im Mittelstand – Betriebliche Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, in: Institut für Mittelstandsforschung (Hrsg.), IfM-Materialien, Nr. 155, Bonn.

Dahms, Vera / Wahse, Jürgen, 2003, IAB-Betriebspanel Ost. Ergebnisse der siebten Welle 2002, SÖSTRA Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin, Berlin

Deutsches Jugendinstitut (DJI), 2002, Zahlenspiegel, Tageseinrichtungen für Kinder, München.

Eichhorst, Werner / Thode, Eric, 2002, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland aktuell, Gütersloh.

Ejrnæs, Mette / Kunze, Astrid / Verner, Mette, 2002, Familienfreundliche Arbeitsmarktpolitik: Ein Vergleich zwischen Deutschland und Skandinavien, in: IZA compact, Oktober, S. 4-6.

Evans, John M., 2001, Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family Life, OECD-Labour Market and Social Policy Occasional Papers, Nr. 48, Paris.

Fels, Gerhard u. a., 2000, Arbeitszeitpolitik: Bericht der Benchmarking-Gruppe des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Berlin.

Flüter-Hoffmann, Christiane, 2002a, Arbeitszeitflexibilisierung, in: Unternehmen und Gesellschaft, Magazin für Unternehmen und Führungskräfte, Nr. 3, September, S. 8-12.

Flüter-Hoffmann, Christiane, 2002b, Integration von Telearbeitsplätzen in die Unternehmensorganisation/-struktur, in: Arnold, Franz (Hrsg.), Handbuch der Telekommunikation, 87. Ergänzungslieferung, Loseblattsammlung, März, S. 1-40.

Fursman, Lindy / Jacobsen, Veronica / Varuhas, Jason, 2003, Work and Family Balance: An Economic View, New Zealand Treasury Working Paper, 03/26, September, Wellington.

Janßen, Peter, 2003, Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung, in: iw-trends, 30. Jg., Heft 2, S. 47-57.

Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), 2001, Employment Outlook, Paris, S. 129-166.

Seyda, Susanne, 2003, Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenverhalten, in: iw-trends, 30. Jg., Heft 2, S. 26-36.

5. Σχολιασμός

5.1 Σχολιασμός της μεταφραστικής εντολής

Προτού ξεκινήσει ο μεταφραστής τη διαδικασία της μετάφρασης, πρέπει να γνωρίζει ποιο είναι το κοινό στο οποίο απευθύνεται το κείμενο-στόχος, καθώς και το σκοπό του. Σημαντικό ρόλο στα παραπάνω παίζει και ο χρόνος δημοσίευσης τόσο του αρχικού άρθρου αλλά και του κειμένου-στόχου. Στην προκειμένη περίπτωση, το κείμενο-πηγή δημοσιεύθηκε το 2003 στην ιστοσελίδα του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Γερμανίας. Σκοπός του κειμένου-στόχου στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας είναι να δημοσιευθεί σε κάποια ελληνική διαδικτυακή εφημερίδα κατά προτίμηση οικονομικού περιεχομένου και να αναδείξει ένα θέμα το οποίο απασχολεί εδώ και χρόνια χώρες της Δυτικής Ευρώπης όπως τη Γερμανία, ενώ αντίθετα στη χώρα μας είναι σχεδόν άγνωστό. Το κοινό στο οποίο απευθύνεται το κείμενο-στόχος είναι αντίστοιχο με εκείνο του κειμένου-πηγή. Παρόλο που πρόκειται για οικονομικό κείμενο, δεν απευθύνεται σε κοινό ιδιαίτερος εξειδικευμένο, αλλά στον κάθε άνθρωπο που ενδιαφέρεται για τα οικονομικά και έχει κάποιες στοιχειώδεις γνώσεις επί του θέματος.

5.2 Ανάλυση του κειμένου-πηγή

Σε κάθε μεταφραστική διαδικασία, για να γίνουν κατανοητές τόσο οι μεταφραστικές δυσκολίες όσο και οι τρόποι με τους οποίους αυτές αντιμετωπίστηκαν, είναι θεμιτό να έχει προηγηθεί μία σύντομη ανάλυση του κειμένου-πηγή. Στην προκειμένη περίπτωση το κείμενο-πηγή είναι ένα οικονομικό άρθρο γραμμένο στη γερμανική γλώσσα, το οποίο έχει ως στόχο να απαντήσει στο ερώτημα που θέτει ο τίτλος του: «Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?», δηλαδή «Πόσο φιλική προς την οικογένεια είναι η γερμανική οικονομία;». Ο στόχος αυτός επιτυγχάνεται μέσω της ανάλυσης μίας έρευνας του Ινστιτούτου Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας επί του θέματος, καθώς και άλλων σχετικών ερευνών που εξετάζουν την κατάσταση στη Γερμανία, αλλά και σε άλλες χώρες του κόσμου ως προς τα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα που εκείνες εφαρμόζουν και γίνεται σύγκριση ανάμεσα στις χώρες αυτές. Με αυτόν τον τρόπο, τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα είναι πιο δομημένα και αντικειμενικά.

Πιο συγκεκριμένα, το άρθρο ξεκινάει με την ανάλυση της μεθοδολογίας που ακολουθήθηκε στην έρευνα. Έπειτα εξετάζει τα κίνητρα που έχουν οι επιχειρήσεις για την εφαρμογή φιλικών προς την οικογένεια μέτρων, τα μέτρα που εφαρμόζονται συχνότερα, όπως είναι η ευελιξία του χρόνου εργασίας και η τηλεργασία, καθώς και τα μέτρα που είναι λιγότερο διαδεδομένα, όπως για παράδειγμα η παροχή από τις επιχειρήσεις μιας ειδικής υπηρεσίας για την οικογένεια. Στη συνέχεια το άρθρο παραθέτει τις διάφορες δηλώσεις των επιχειρηματιών όσον αφορά τα εμπόδια που μπορεί να συναντήσει κανείς επιδιώκοντας να υιοθετήσει μια πιο φιλική προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού, τις προϋποθέσεις που θέτουν οι ίδιοι για την εφαρμογή περισσότερων σχετικών μέτρων και τις απόψεις τους γενικότερα ως προς την όλη ιδέα της φιλικότητας προς την οικογένεια.

Η λειτουργία του κειμένου-πηγή, ως είθισται με τα οικονομικά άρθρα, είναι σχεδόν καθαρά πληροφοριακή. Μεταφέρει πληροφορίες και δεδομένα που στηρίζονται σε διάφορες έρευνες. Ωστόσο λαμβάνοντας υπόψη τα συμπεράσματα των αρθρογράφων, το κείμενο επιτελεί και κλητική λειτουργία, καθώς δεν αναφέρεται απλώς στη δυνατότητα των επιχειρήσεων της Γερμανίας αλλά και άλλων χωρών να εφαρμόσουν περισσότερα φιλικά προς την οικογένεια μέτρα, αλλά τις παροτρύνει κιόλας προς αυτήν την κατεύθυνση.

5.3 Μεταφραστικά προβλήματα και λύσεις

Η οικονομική γλώσσα είναι μία γλώσσα ειδική, όπου αποφεύγονται σε μεγάλο βαθμό συνυποδηλωτικές λέξεις και φράσεις, ενώ προτιμώνται όροι που χαρακτηρίζονται από σαφήνεια, διαφάνεια, ακρίβεια, ιδανικά και μονοσημαντικότητα (Κεραμίδας 2015: 136-137). Οι οικονομικοί όροι εμφανίζονται συχνά υπό τη μορφή λεξημάτων όπως είναι οι διεθνισμοί, οι συντομογραφίες και ιδιαίτερα τα αρκτικόλεξα ή και τα ακρωνύμια, οι σύνθετες λέξεις και φράσεις αλλά και οι ιδιωτισμοί (Κεραμίδας 2015: 139-142). Πολλά από τα παραπάνω λεξήματα απαντήθηκαν και στο κείμενο-πηγή της παρούσας εργασίας.

5.3.1 Διεθνισμοί- νεολογισμοί

Σύμφωνα με τον Decsy (1972: 220 στο Κελάνδριας 2007: 83-84) «διεθνισμός ονομάζεται μια λέξη όταν προέρχεται από τα λατινικά, τα ελληνικά, τα γαλλικά, τα αγγλικά ή από μια άλλη ‘μεγάλη’ γλώσσα και είναι διαδεδομένη σε ένα μεγάλο αριθμό

γλωσσών». Στο κείμενο εντοπίστηκαν οι εξής διεθνισμοί: «Branche», «Institut», «Organisation» και «Sabbatical». Όλοι οι όροι προέρχονται από τη λατινική γλώσσα, με εξαίρεση τον τελευταίο, ο οποίος προέρχεται από τα αρχαία ελληνικά. Η μετάφραση των παραπάνω όρων δεν αποτέλεσε στην πραγματικότητα δυσκολία, καθότι υπάρχουν οι αντίστοιχοι όροι και στα ελληνικά, με ελληνικές καταλήξεις, εκτός από τον όρο «Branche» ο οποίος μεταφράστηκε με την τεχνική της κατά λέξης μετάφρασης ως «κλάδος».

Στο κείμενο υπάρχει επίσης ένας νεολογισμός για τη γερμανική γλώσσα, το «Know-how», που προέρχεται φυσικά από τα αγγλικά. Ακριβώς επειδή θεωρείται ακόμη νεολογισμός και όχι διεθνισμός, αφού δεν έχει εδραιωθεί η χρήση του, επιλέχθηκε ένας ελληνικός όρος για την απόδοσή του, συγκεκριμένα η λέξη «τεχνογνωσία».

5.3.2 Συντομογραφημένες λέξεις

Οι συντομογραφημένες λέξεις είναι αρκετά διαδεδομένες στα οικονομικά κείμενα, καθώς προσφέρουν εξοικονόμηση χώρου και χρόνου. Διακρίνονται στις συντομογραφίες, τα αρκτικόλεξα/ ακρωνύμια και τα μορφολογικά αμαλγάματα. Στο κείμενο-πηγή εντοπίστηκαν μόνο συντομογραφίες, οι οποίες «περιλαμβάνουν τα αρχικά γράμματα κάθε συντάγματος και κάθε γράμμα προφέρεται ξεχωριστά» (Κελάνδριας 2007: 98-99). Συγκεκριμένα, πρόκειται για τις εξής ονομασίες γερμανικών εταιριών: «BDA», «BDI», «BMFSFJ», «DIHK», «IW», «IfD», «IAB», «IfM», «OECD», «ZDH» για τις περισσότερες από τις οποίες δεν έχουν καθιερωθεί συντομογραφίες στα ελληνικά. Βέβαια, πολλές από τις παραπάνω ονομασίες έχουν μεταφραστεί στα ελληνικά στην πλήρη μορφή τους και με λίγη έρευνα σε παράλληλα κείμενα στο διαδίκτυο δεν ήταν τόσο δύσκολο να γίνουν οι αντιστοιχίες. Θεώρησα ότι δεν υπάρχει λόγος μετάφρασης των ίδιων των συντομογραφιών στα ελληνικά (π.χ. IW → ΙΓΟΚ), καθώς πρόκειται για όρους που αφορούν τη γερμανική πραγματικότητα και δεν πρόκειται να χρησιμοποιηθούν ευρέως στα ελληνικά. Η μόνη συντομογραφία που εμφανίζεται στο κείμενο-στόχο είναι ο όρος «ΟΟΣΑ» («OECD») ο οποίος έχει ήδη αποδοθεί στα ελληνικά, δεν πρόκειται δηλαδή για νεολογισμό και άρα είναι γνωστός σε μεγάλο κομμάτι του ελληνικού αναγνωστικού κοινού. Ούτε η διατήρηση των γερμανικών συντομογραφιών θεωρήθηκε καλή επιλογή, καθώς οι συγκεκριμένες δεν είναι διαδεδομένες στα ελληνικά κείμενα. Ο μόνος όρος που θα μπορούσε κατά την άποψή μου να παραμείνει ως έχει στο κείμενο-στόχο είναι ο όρος «IW», ο οποίος

απαντάται πολλές φορές στο κείμενο και δεν θα ξένιζε στο μάτι του αναγνώστη. Αντ' αυτού, όμως προτιμήθηκε ο ελληνικός όρος στην πλήρη μορφή του, για λόγους συνολικής ομοιομορφίας.

5.3.3 Σύνθετες λέξεις, όροι-φράσεις

Οι σύνθετες λέξεις στα γερμανικά αποτελούν πολύ συχνό φαινόμενο, τόσο στα ειδικά κείμενα όσο και στην καθημερινή γλώσσα. Παρακάτω αναφέρονται ενδεικτικά μερικά παραδείγματα από το κείμενο-πηγή:

α. Σύνθετες λέξεις: «Altersjahrgang», «Beobachtungsfälle», «Chancengleichheit», «Datenerhebung», «Einarbeitungsprogramm», «Familienfreundlichkeit», «Ganztagsbetreuung», «Handwerksbetrieb», «Jahresarbeitszeitkonto», «Kindergartenbelegplatz», «Lebensarbeitszeit», «Maßnahmenbereich», «Öffnungszeiten», «Personalentwicklung», «Rechtsberatung», «Selbstverpflichtung», «Tagesmütterservice», «Unternehmensbefragung», «Väterförderung», «Weiterbildungsangebote», «Zeitsouveränität».

β. Φράσεις που περιέχουν σύνθετες λέξεις: «allein erziehende Mütter und Väter», «betriebliche Vereinbarung», «familienbewusste Personalpolitik», «geschichtete Zufallsstichprobe», «haushaltsnahe Dienstleistungen», «individuell vereinbarte Arbeitszeit», «kleine und mittlere Unternehmen», «längerfristiges Zeitmodell», «mutterschaftsbedingte Kosten», «nachfrageorientierter Markt», «öffentliche Arbeitgeber», «pflegebedürftige Angehörige», «rechtliche Rahmenbedingungen», «steuerlicher Anreiz», «tarifliche Bindung», «unternehmerische Leitlinien», «verarbeitendes Gewerbe».

Οι σύνθετες λέξεις πάντοτε αποτελούν μεταφραστικό πρόβλημα, όταν αναφερόμαστε σε μεταφορά κειμένου από τα γερμανικά προς τα ελληνικά. Αυτό συμβαίνει διότι «...παρόλο που η γλώσσα ενδείκνυται για τον σχηματισμό σύνθετων λέξεων, οι μεταφραστές οικονομικών κειμένων προτιμούν συνήθως να χρησιμοποιούν περίφραση...» (Κεραμίδας 2015: 138). Έχει εδραιωθεί, λοιπόν, ένα πιο φραστικό λεξιλόγιο και η δημιουργία νέων σύνθετων όρων αποτελεί πλέον τολμηρή επιλογή.

Ακολουθούν μερικοί από τους σύνθετους όρους που με δυσκόλεψαν περισσότερο στη μετάφρασή τους. Ξεκινώντας ήδη από τον τίτλο του άρθρου, το επίθετο «familienfreundlich» δεν παραπέμπει άμεσα σε κάποια ελληνική λέξη και είναι

ξεκάθαρο ότι θα πρέπει να μεταφραστεί περιφραστικά. Η απλή απόδοση «φιλικός προς την οικογένεια» θεωρήθηκε και η πιο δόκιμη, χωρίς όμως να αποτελεί μια φράση διαδεδομένη στην Ελλάδα. Αντίστοιχα, στο ουσιαστικό «Familienfreundlichkeit» σωστότερη απόδοση θεωρήθηκε το «φιλικότητα προς την οικογένεια», παρόλο που είναι αρκετά σπάνιος σαν όρος.

Δύσκολο ήταν να εντοπιστεί η μετάφραση για άλλον ένα φαινομενικά απλό όρο, το «Väterförderung». Στη συντριπτική πλειοψηφία των ελληνικών παράλληλων κειμένων, γινόταν αναφορά στην (υπο)στήριξη που οφείλουν να προσφέρουν οι πατέρες στις οικογένειές τους και πολύ σπάνια στην υποστήριξη του κράτους και της κοινωνίας προς τους πατέρες, οι οποίοι πιθανόν μεγαλώνουν μόνοι τους τα παιδιά τους. Επιλέχθηκε η απόδοση «υποστήριξη των πατέρων», το νόημα της οποίας γίνεται πιο εύκολα κατανοητό μέσα από το συγκεκριμένο. Παρόμοιο πρόβλημα αντιμετώπισα και με τον όρο «Einarbeitungsprogramm», ο οποίος ενώ στο κείμενο-πηγή χρησιμοποιείται με την έννοια της ένταξης των νέων εργαζομένων ή της επανένταξης των εργαζομένων που διέκοψαν προσωρινά την εργασία τους λόγω μητρότητας/ πατρότητας, τα περισσότερα λεξικά τον αποδίδουν ως επανένταξη ατόμων (που βρίσκονταν είτε στη φυλακή είτε σε κάποιο ίδρυμα) στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας. Προτιμήθηκε λοιπόν ως πιο κατάλληλη η λέξη «εξοικείωση» έναντι της λέξης «επαν(ένταξη)». Και σε αυτήν την περίπτωση η απόδοση του όρου («πρόγραμμα εξοικείωσης εργαζομένων») γίνεται καλύτερα κατανοητός όταν βρίσκεται μέσα στο συγκεκριμένο του.

Ένας όρος δύσκολος στην κατανόησή του ήταν η λέξη «Tagesmütterservice». Γενικότερα στη Γερμανία υπάρχουν πολλές διαφορετικές υπηρεσίες για τη φροντίδα των παιδιών στα διάφορα στάδια της ηλικίας τους και οι όροι που περιγράφουν αυτές τις υπηρεσίες δεν έχουν όλοι άμεση αντιστοιχία με κάποιον ελληνικό. Είναι δύσκολο, λοιπόν, να γίνει η κατανόηση των διαφορών που υπάρχουν ανάμεσά τους, ειδικά όταν πρόκειται για όρους που δεν χρησιμοποιούνται εκτεταμένα στη γερμανική γλώσσα και για τους οποίους δεν μπορεί να βρεθεί κάποιος ορισμός. Μετά από εκτενή αναζήτηση σε παράλληλα κείμενα, ο όρος μεταφράστηκε ως «υπηρεσία παιδοκόμων».

Ορισμένοι από τους προαναφερθέντες σύνθετους όρους είχαν πολύ συμπυκνωμένο νόημα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί ο όρος «Krankenstand», ο οποίος αναφέρεται στον αριθμό των ατόμων που βρίσκονται σε αναρρωτική άδεια σε μία

εταιρία, μία συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Δεν υπάρχει αντίστοιχος όρος στα ελληνικά. Η απόδοση «αριθμός εργαζομένων σε αναρρωτική άδεια» που επιλέχθηκε αποτελεί νεολογισμό και στην ουσία είναι μέρος της σημασίας του όρου, όπως αυτός ορίζεται στα γερμανικά. Στην ίδια κατηγορία ανήκουν και οι όροι «Vereinbarkeitsindex» και «Vereinbarkeitsproblem». Στην προκειμένη περίπτωση, το «Vereinbarkeit» είναι συντεταγμένος όρος (Κεραμίδας 2015: 141), η πλήρης ανάπτυξη του οποίου «Vereinbarkeit von Familie und Beruf» υπάρχει στο κείμενο-πηγή. Αν και έγινε προσπάθεια σύντμησης των όρων και στα ελληνικά, δεν θα ήταν ξεκάθαρο σε τι αναφέρεται η λέξη «συνδυασμός». Έτσι, κατέληξα σε άλλους δύο όρους- φράσεις και δη στους «δείκτης συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής» και «πρόβλημα συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής», αντίστοιχα.

Ένα τελευταίο παράδειγμα σύνθετων όρων που αποτέλεσαν μεταφραστικό πρόβλημα, ήταν οι όροι «Jahresarbeitszeitkonto» και «Lebensarbeitszeitkonto». Οι όροι αυτοί περιέχουν μέσα τους την επίσης σύνθετη λέξη «Arbeitszeitkonto», η οποία ήταν αρκετά δύσκολη ως προς την κατανόησή της. Πρόκειται για μία μορφή εξαιρετικά ευέλικτου ωραρίου εργασίας, όπου ο εργαζόμενος δεν χρειάζεται να δουλεύει συγκεκριμένο αριθμό ωρών κάθε μέρα, αρκεί στο τέλος του μήνα/ του χρόνου να έχει δουλέψει τις ώρες που αντιστοιχούν στον μισθό του. Η εταιρία κρατάει ουσιαστικά «λογαριασμό» με τις ώρες που δούλεψε. Απόδοση του όρου υπάρχει στα ελληνικά και είναι η φράση «λογαριασμός του χρόνου εργασίας». Η συγκεκριμένη φράση, ωστόσο, σίγουρα ξενίζει σε όποιον δεν είναι εξοικειωμένος με την ιδέα στην οποία αναφέρεται και δεν γίνεται αμέσως κατανοητός. Βασισόμενη στην απόδοση που βρήκα για το «Arbeitszeitkonto», απέδωσα και το «Jahresarbeitszeitkonto» ως «λογαριασμός του ετήσιου χρόνου εργασίας» χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία. Όσον αφορά, όμως, τον όρο «Lebensarbeitszeitkonto», τα πράγματα δεν ήταν τόσο απλά κι αυτό γιατί το πρώτο συνθετικό του, «Lebens-», αναφέρεται στο πόσο έχει δουλέψει κάποιος σε όλη του τη ζωή. Το «Lebens-» εδώ δεν μπορεί να μεταφραστεί κατά λέξη και για να αποφευχθεί μία ακόμα πιο περιφραστική απόδοση του όρου, έγινε η εξής επιλογή: Lebensarbeitszeitkonto= λογαριασμός συνολικού εργασιακού βίου, όπου ο «χρόνος εργασίας» μετατράπηκε σε «εργασιακός βίος», καθώς η απόδοση «λογαριασμός συνολικού χρόνου εργασίας» θα ήταν πολύ γενικός και δεν θα παρέπεμπε στο σύνολο της εργασιακής ζωής ενός ατόμου.

Η μετάφραση όρων σε μορφή φράσεων από τα γερμανικά προς τα ελληνικά δεν αποτέλεσε ιδιαίτερο πρόβλημα. Αξίζει, όμως, να σημειωθεί ότι ακόμα και αυτοί οι όροι στα γερμανικά συχνά περιέχουν μέσα τους σύνθετες λέξεις, τις οποίες, στις περισσότερες περιπτώσεις, είχα ήδη συναντήσει και μεταφράσει ξεχωριστά.

5.3.4 Ταυτόσημοι όροι/ πολλαπλές αποδόσεις

Μία ακόμα μεταφραστική δυσκολία ήταν οι ταυτόσημοι όροι: υπήρξαν κάποια συνώνυμα στα γερμανικά, τα οποία στα ελληνικά αποδίδονται με τον ίδιο τρόπο. Για παράδειγμα οι όροι «Wiedereingliederung» και «Wiedereinstieg» αποδίδονται ως «επανένταξη» και οι όροι «familienbewusste Personalpolitik» και «familienfreundliche Personalpolitik» ως «φιλική προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού». Γενικά προτιμάται όπου υπάρχουν δύο διαφορετικοί όροι στο κείμενο-πηγή να επιλέγονται διαφορετικοί όροι και στο κείμενο-στόχο, για να διατηρείται η ποικιλία και να αποφεύγεται η υπερβολική επανάληψη, δυστυχώς όμως αυτό δεν είναι πάντοτε δυνατό. Μία περίπτωση όπου το πρόβλημα αυτό μπορούσε να αποφευχθεί ήταν οι όροι «flexible Arbeitszeitmodell» και «Gleitzeitmodell». Πρόκειται και εδώ για συνώνυμους όρους, για τους οποίους, όμως υπάρχουν δύο εξίσου δόκιμες αποδόσεις στα ελληνικά: «μοντέλο ευέλικτου ωραρίου εργασίας» και «μοντέλο ελαστικού ωραρίου», αντίστοιχα.

Ιδιαίτερη δυσκολία για τον μεταφραστή μπορεί να αποτελέσει και η αντίθετη κατάσταση από την προαναφερθείσα, δηλαδή η ύπαρξη πολλαπλών αποδόσεων. Σε αυτήν την περίπτωση ο μεταφραστής πρέπει να εντοπίσει ποια απόδοση είναι η πιο δόκιμη, ή ποια ταιριάζει περισσότερο στο κείμενό του. Μερικά ενδεικτικά παραδείγματα αυτής της δυσκολίας είναι τα εξής: Beschäftigte= 1. εργαζόμενος, 2. απασχολούμενος, 3. μισθωτός, Erwerbstätigkeit= 1. επαγγελματική δραστηριότητα, 2. επάγγελμα, 3. απασχόληση, Gesundheitsvorsorge = 1. προληπτική ιατρική φροντίδα, 2. πρόληψη σε θέματα υγείας, 3. προληπτική φροντίδα υγείας, 4. προληπτική υγειονομική περίθαλψη, 5. προληπτική φροντίδα για την υγεία, Kosteneinsparung= 1. εξοικονόμηση κόστους, 2. εξοικονόμηση πόρων, 3. εξοικονόμηση δαπανών, 4. μείωση κόστους, Mitarbeiter= 1. υπάλληλος, 2. εργαζόμενος, 3. μέλος του προσωπικού. Σε πολλές περιπτώσεις, ως σωστότερη κρίνεται η απόδοση η οποία εμφανίζεται περισσότερες φορές στο διαδίκτυο. Ωστόσο, ενίοτε επιλέγεται κάποια από τις υπόλοιπες αποδόσεις για λόγους συνέπειας. Έτσι, οι όροι «Elternförderung»,

«Frauenförderung» και «Väterförderung» μεταφράστηκαν ως «υποστήριξη των γονέων», «υποστήριξη των γυναικών» και «υποστήριξη των πατέρων», αντίστοιχα. Παρόλο που η εμφάνιση των λέξεων «στήριξη», «προώθηση», καθώς και «οικονομική (υπο)στήριξη» ήταν συχνότερη για κάποιους από τους παραπάνω τρεις όρους, επιλέχθηκε παντού η λέξη «υποστήριξη», αφού και στους γερμανικούς όρους στο κείμενο-πηγή απαντάται παντού η λέξη «Förderung» και όχι κάποια συνώνυμή της.

5.3.5 Πίνακες

Ένα επιπλέον πρόβλημα στα οικονομικά και γενικότερα στα ειδικά κείμενα προκύπτει από την ύπαρξη διαφόρων πινάκων, σχημάτων και διαγραμμάτων, όπου υπάρχει περιορισμένος και συγκεκριμένος χώρος για τον κάθε όρο. Στη δική μου περίπτωση, πολλοί από τους γερμανικούς σύνθετους όρους που μετέφρασα περιφραστικά στην ελληνική δεν χωρούσαν στον εκάστοτε πίνακα και έπρεπε να βρω έναν πιο σύντομο τρόπο για να τους εκφράσω. Αυτό που με δυσκόλεψε περισσότερο ως προς τη μετάφραση ήταν η Εικόνα 2. Πρόκειται για τη μεγαλύτερη εικόνα του άρθρου, και συγκεκριμένα για ένα γράφημα, το οποίο καταλαμβάνει μία ολόκληρη σελίδα στο κείμενο-πηγή. Σε αυτήν την περίπτωση, ένας επιπλέον χαρακτήρας θα μπορούσε να οδηγήσει στην επέκταση του γραφήματος και σε δεύτερη σελίδα, κάτι το οποίο δεν θα ήταν αισθητικά ωραίο. Τα στοιχεία που περιείχε το γερμανικό γράφημα ήταν ήδη συμπυκνωμένα και σχεδόν μονολεκτικά, δεν γινόταν, επομένως να συμπυκνωθεί περισσότερο το νόημα στο αντίστοιχο ελληνικό. Αντ' αυτού προτιμήθηκε η χρήση μικρότερης γραμματοσειράς και η συνολική σμίκρυνση της εικόνας. Στις υπόλοιπες εικόνες χρειάστηκαν ελάχιστες ή και καθόλου προσαρμογές. Για παράδειγμα, στην Εικόνα 4, οι μοναδικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν -και αυτές για λόγους οικονομίας χώρου- ήταν η απόδοση του «keine» ως «0» αντί για «κανένα» και του «mehr als 10» ως «πάνω από 10» αντί για «περισσότερα από 10».

6. Συμπεράσματα

Η παρούσα εργασία αποτέλεσε για εμένα την αφορμή να εμβαθύνω περισσότερο τις γνώσεις μου στην οικονομία. Το θέμα του κειμένου-πηγή, το οποίο βρήκα εξ αρχής πολύ ενδιαφέρον, αναδεικνύει τις πολιτισμικές διαφορές ανάμεσα σε Γερμανία και Ελλάδα. Ξεκινώντας από τη φράση του τίτλου «φιλικότητα προς την οικογένεια» ένας Έλληνας πιθανόν να απορεί ήδη σε τι αναφέρεται αυτό. Συνεχίζοντας την ανάγνωση του άρθρου και διαβάζοντας τις διάφορες υποκατηγορίες της «φιλικότητας προς την οικογένεια» και τα διάφορα μέτρα που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις της Γερμανίας και άλλων Ευρωπαϊκών χωρών, πιστεύω ότι πολλοί θα συναντήσουν άγνωστους όρους. Αυτό συμβαίνει διότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα ως επί το πλείστον δεν απολαμβάνουν πολλά από αυτά τα προνόμια. Επομένως, η μετάφραση του άρθρου αυτού θα μπορούσε να εγείρει το ενδιαφέρον περισσότερων ανθρώπων και να ξεκινήσει μία συζήτηση γύρω από τα εργασιακά δικαιώματα στην Ελλάδα.

Μέσα από την εμπειρία μου κατά τη μεταφραστική διαδικασία, κατέληξα στο συμπέρασμα ότι η μετάφραση ενός οικονομικού κειμένου από τα γερμανικά προς τα ελληνικά ενέχει πολλές δυσκολίες, κυρίως όσον αφορά την ορολογία, όπως ισχύει άλλωστε και για όλα τα ειδικά κείμενα. Η ελληνική γλώσσα, σε σύγκριση με τη γερμανική, είναι μία γλώσσα με λίγους ομιλητές και για αυτόν τον λόγο η ορολογία πολλών θεματικών είναι πολύ περιορισμένη. Υπάρχουν, δηλαδή, μόνο κάποιοι βασικοί όροι που έχουν θεμελιωθεί μέσα στη γλώσσα. Αντιθέτως, στις περισσότερες περιπτώσεις όρων, εκείνοι είτε είναι δυσεύρετοι στα ελληνικά είτε δεν υπάρχουν καθόλου και πρέπει ο μεταφραστής να δημιουργήσει δικούς του όρους, δηλαδή νεολογισμούς, ή να χρησιμοποιήσει άμεσα δάνεια από κάποια άλλη γλώσσα. Αξίζει, επίσης να σημειωθεί ότι ακόμα κι αν βρεθεί ο ελληνικός όρος, συχνά είναι αβέβαιο κατά πόσο ο όρος αυτός είναι δόκιμος. Όλα τα παραπάνω δυσκολεύουν τη δουλειά του μεταφραστή προς τα ελληνικά, είτε εκείνος μεταφράζει από τα γερμανικά είτε από κάποια άλλη μεγάλη γλώσσα, όπως είναι τα αγγλικά.

Ενδιαφέρον αντικείμενο για περαιτέρω μελέτη αποτελούν οι σύνθετες λέξεις, ειδικά όσον αφορά το ζεύγος γλωσσών γερμανικά- ελληνικά. Το θέμα αυτό θίχτηκε και στον σχολιασμό, καθώς προκάλεσε πληθώρα δυσκολιών στην παρούσα εργασία. Θα ήθελα όμως να προσθέσω ότι κατά την άποψή μου θα μπορούσε να γίνει μεγαλύτερη προσπάθεια για τη δημιουργία σύνθετων όρων και στην ελληνική γλώσσα. Αν αυτό

γινόταν σωστά, θα βοηθούσε στη μεγαλύτερη διάδοση και απομνημόνευση των όρων από ένα ευρύτερο κοινό, και πιθανόν να μειώνει ως έναν βαθμό τις πολλαπλές αποδόσεις, που αποτελούν άλλο ένα πρόβλημα στα ειδικά κείμενα.

Κλείνοντας θα ήθελα να τονίσω πως όταν ένας μεταφραστής στηρίζεται στις κατάλληλες για την κάθε περίπτωση μεταφραστικές αρχές, διαθέτει καλή γνώση τόσο της γλώσσας-πηγής όσο και της γλώσσας-στόχου και έχει κατανοήσει πλήρως το κείμενο-πηγή αλλά και τους στόχους του κειμένου-στόχου, τότε δεν υπάρχει καμία δυσκολία που να είναι αξεπέραστη και κανένα «πολιτισμικό χάσμα το οποίο να μην μπορεί να γεφυρωθεί» (Venuti 1995: 9 στο Κελάνδρια 2007: 24).

Γλωσσάρι όρων (γερμανικά-ελληνικά)

ΓΕΡΜΑΝΙΚΟΣ ΟΡΟΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΟΡΟΣ	ΠΗΓΗ
allein erziehende Mütter und Väter	1. μονογονεϊκή οικογένεια, 2. οικογένεια με ένα γονέα, 3. μόνος γονέας	Άγγελος Στεργίου, Λέκτορας Νομικής Α.Π.Θ. (IATE)
allein Erziehende	μόνοι γονείς	https://psychopedia.gr/monogoneikes-oikogeneies-dyoro-loi-ena-prosopo/
alters- und qualifikationsorientierte Arbeitszeit	ωράριο εργασίας προσαρμοσμένο ανάλογα με την ηλικία και τις ικανότητες του εργαζομένου	(Σύνθεση) (4) EEIRG 1994 (IATE)
Altersjahrgang	1. ηλικιακή ομάδα, 2. ηλικιακή κατηγορία	https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/el&oldid=359062
amtliche Statistik	επίσημη στατιστική	Γ.Μαραγκός (IATE)
Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen	παροχή οικιακών υπηρεσιών	https://dp32.ru/el/ognezashchita/obshchii-klassifikator-uslug-naseleniyu-v-godu-vidy-okun/
Angebotsplanung	προγραμματισμός της προσφοράς	https://amitos.library.uop.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/3626/Liberis%20MDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Angehörigenpflege	φροντίδα των συγγενών	(Σύνθεση) http://repository.library.teimes.gr/xmlui/handle/123456789/4164
Anreizstruktur	δομή παροχής κινήτρων	https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-7-2011-011943_EL.html?redirect
Arbeitgeber	εργοδότης	Πρόταση για οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, CELEX:52017PC0797/EL (IATE)

Arbeitgeberverband Gesamtmetall	Ένωση Εργοδοτών Μεταλλουργίας Gesamtmetall	(Σύνθεση) Κ.Παπαδημητρίου,Ινστιτούτ ο Μελετών και Δικονομικών Ερευνών (IATE)
Arbeitgeberzuschuss	επιχορήγηση εργοδοτών	https://pedmede.gr/%CF%86%CE%B5%CE%BA-4192%CE%B2-2018-%CE%BA%CF%85%CE%B1-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%BF%CF%81%CE%AE%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%BF%CE%B4%CE%BF/
Arbeitsbeginn	έναρξη της εργασίας	https://www.capital.gr/epixeiriseis/3536072/parateinetai-eos-30-04-i-upoxreositi-tilergasias-gia-to-50-ton-ergazomenon
Arbeitsende	λήξη της εργασίας	http://oceanis.lib.puas.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1352/log_00003.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Arbeitsleben	επαγγελματική ζωή	https://fra.europa.eu/el/eu-charter/article/33-oikogeneiaki-zoi-kai-epaggelmatiki-zoi
Arbeitsfreistellungen	άδεια από την εργασία	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN
Arbeitskräfte	1. εργατικό δυναμικό, 2. ενεργός πληθυσμός	Κ.Παπαγεωργίου ,καθηγ.Γεωργικής Οικονομίας,Γεωργικό Παν/μιο Αθηνών (IATE)
Arbeitskräfteangebot	προσφορά εργατικού δυναμικού	Μετανάστευση, ένταξη και απασχόληση http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10611_el.htm (IATE)
Arbeitsorganisation	οργάνωση εργασίας	Δ.Τσικρικάς,Ινστιτούτο Μελετών και Δικονομικών Ερευνών (IATE)

Arbeitsort	χώρος εργασίας	https://pedmede.gr/metra-stirixis-toy-kataskeyastikoy-kladoy-zita-i-fiec-apo-tin-eyropaiki-epitropi-logo-tis-pandimias-covid-19/
Arbeitsunterbrechung	διακοπή της εργασίας	Άγγελος Στεργίου, Λέκτορας Νομικής Α.Π.Θ. (IATE)
Arbeitszeit	ωράριο εργασίας	https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=60
Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung	οργάνωση του χρόνου και του χώρου εργασίας	(Σύνθεση) Οδηγία 2003/88/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, EE L 299/2003 CELEX:32003L0088/EL (IATE)
Arbeitszeit nach Maß	εξατομικευμένο ωράριο εργασίας	https://ergasiatora.gr/ziteitai-symvoylos-akiniton-apo-ktimatomesitiki-etaireia-3/
Arbeitszeitflexibilisierung	ευελιξία του χρόνου εργασίας	https://www.capital.gr/oikonomia/1075987/uper-tis-euelixias-ergazomenoi-kai-ergodotes-stin-e-e-eleo-krisis
Arbeitszeitkonto	λογαριασμός του χρόνου εργασίας	Οδηγία 2002/15/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών (IATE)
Arbeitszufriedenheit	1. επαγγελματική ικανοποίηση, 2. ικανοποίηση από την εργασία	Σ.Ματσούκα, Πτυχ. Φίλος.Σ. Παν/μίου. Αθηνών και Ψυχολογίας Παν/μίου ValGry, Montpellier, Επιστ.Συνεργάτης Δήμου Αθηναίων (IATE)
aus Kostengründen	λόγω του κόστους	https://www.iefimerida.gr/node/143026
BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitsverbände)	Ένωση Γερμανών Εργοδοτών	https://www.tanea.gr/2014/11/04/economy/merkel-i-katastasi-stin-eyrwzwni-einai-eythraysti-merikes-xwres-xreizontai-domikes-metarrythmiseis/

BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie)	Ομοσπονδία Γερμανικών Βιομηχανιών	https://www.thepaper.gr/%ce%b1%ce%ba%cf%81%ce%b9%ce%b2%ce%ad%cf%82-%cf%85%cf%80%ce%bf%ce%b3%cf%81%ce%b1%cf%86%ce%ad%cf%82-%cf%85%cf%88%ce%b7%ce%bb%ce%ad%cf%82-%ce%bc%ce%af%ce%b6%ce%b5%cf%82/
Beobachtungsfälle	περιπτώσεις παρατήρησης	https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/ECD342/d.%202%CE%BF%CF%82%CE%A4%CF%8C%CE%BC%CE%BF%CF%82%20%282%29.pdf
Beschäftigte	1. εργαζόμενος, 2. απασχολούμενος, 3. μισθωτός	Glossarium EUROSTAT, 1989 (IATE)
Beschäftigtenanteil	ποσοστό απασχολούμενων	https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/el&oldid=359062
Beschäftigungschancen	ευκαιρίες απασχόλησης	https://ec.europa.eu/info/jobs-european-commission/job-opportunities_el
Beschäftigungsquote	ποσοστό απασχόλησης	Eurostat, Στατιστικές απασχόλησης http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/el (IATE)
Beschäftigungssituation	κατάσταση της απασχόλησης	https://ec.europa.eu/greece/node/856_el
Betreuungsinfrastruktur	υποδομή φροντίδας	https://www.espa.gr/el/Pages/ProclamationsFS.aspx?item=3899
Betreuungsmöglichkeiten	δυνατότητες παροχής φροντίδας	https://www.capital.gr/epixeiriseis/3245239/to-home-project-anakoinonei-oti-elabe-dorea-upsous-1-ekat-euro-apo-to-idruma-ikea
Betreuungsplatz	θέση σε υποδομή φροντίδας	(Σύνθεση) https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=532&langId=el
betriebliche Vereinbarung	επιχειρησιακή σύμβαση	https://www.naftemporiki.gr/finance/story/1565461/i-neia-epixeirisiaki-sumbasi-ergasias-tis-alpha-bank

Betriebskindergarten	παιδικός σταθμός σε επιχείρηση	(Σύνθεση) https://government.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/Greece-2.0-EL-31032021.pdf
Betriebskinderkrippe	βρεφονηπιακός σταθμός σε επιχείρηση	https://government.gov.gr/wp-content/uploads/2021/03/Greece-2.0-EL-31032021.pdf
Betriebspanel	ειδική ομάδα επιχειρήσεων	https://www.forin.gr/laws/law/3854/n-4676-2020#!/?article=38888
Betriebsparteien	κοινωνικοί εταίροι	https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/social_partners.html?locale=el
Betriebsvereinbarung	σύμβαση λειτουργίας	https://ypodomes.com/ypegrafi-i-symvasi-leitoyrgias-giati-egkatastasi-epexergasias-neroy-tis-eyath-sti-sindo/
Bevölkerungsalterung	1. γήρανση του πληθυσμού, 2. δημογραφική γήρανση	Ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας στις 7, 8 και 9 Δεκεμβρίου 2000 CELEX:52001XG0530 (02)/EL (IATE)
Branche	1. τομέας, 2. κλάδος	https://www.tanea.gr/2021/04/16/politics/protasi-15-simeion-gia-synergasia-ston-oikonomiko-tomea-apiythyne-to-elliniko-ypeksstin-agkyra/
Bundesfamilienministerium (BMFSFJ = Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)	Ομοσπονδιακό Υπουργείο Οικογένειας, Τρίτης Ηλικίας, Γυναικών και Νεολαίας	https://op.europa.eu/el/web/who-is-who/person/-/person/CONSIL_IND_CONSIL.DEU.64
Chancengleichheit	ισότητα ευκαιριών	«Ισότητα ευκαιριών», Eur-Lex Γλωσσάριο σύνοψης, http://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/equal_opportunities.html [27.3.2018] (IATE)
Datenerhebung	συλλογή δεδομένων	Γ.Δ.Αγγελής, Αγρονόμος-Βιοχημικός, Α.Γ.Σ.Α. (IATE)
Dienstleistung	παροχή υπηρεσιών	N 2859/2000, Κύρωση Κώδικα Φόρου Προστιθεμένης Αξίας, άρθ. 8, ΦΕΚ 248/2000' Πρόταση

		οδηγίας σχετικά με το κοινό σύστημα φόρου προστιθεμένης αξίας, τίτλος IV, κεφ. 3, έγγρ. 8973/05, σ. 39 (IATE)
DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag)	1. Γερμανικό Βιομηχανικό και Εμπορικό Επιμελητήριο, 2. Γερμανικό Εμποροβιομηχανικό Επιμελητήριο	https://www.efsyn.gr/oikonomia/diethnis-oikonomia/244015_emporiko-epimelitirio-dihk-dipsifio-pososto-syrriknosis-tis
Einarbeitungsprogramm	πρόγραμμα εξοικείωσης εργαζομένων	(Σύνθεση) https://www.ekt.gr/el/news/9696
Einstellung	πρόσληψη	καν. Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, άρθρο 5,3 (IATE)
Elektroindustrie	ηλεκτρική βιομηχανία	https://apothesis.eap.gr/handle/repo/46634
Elternförderung	υποστήριξη των γονέων	https://olympias.lib.uoi.gr/jspui/bitstream/123456789/30254/1/%CE%9C.%CE%95.%20%CE%99%CE%91%CE%A4%CE%A1%CE%9F%CE%A5%CE%94%CE%97%CE%A3%20%CE%9A%CE%9B%CE%95%CE%91%CE%9D%CE%98%CE%97%CE%A3%202016.pdf
Elternzeit	γονική άδεια	Υπόθεση F-68/09: Απόφαση του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης (τρίτο τμήμα) της 15ης Φεβρουαρίου 2011 — Barbin κατά Κοινοβουλίου (Υπαλληλική υπόθεση — Υπάλληλοι — Περίοδος προαγωγών 2006 — Εκτέλεση αποφάσεως του Δικαστηρίου Δημοσίας Διοίκησης — Συγκριτική εξέταση των προσόντων — Αρχή της ίσης μεταχειρίσεως — Γονική άδεια μερικού χρόνου) CELEX:62009FA0068/EL (IATE)
Erwerbsbiographie	επαγγελματική σταδιοδρομία	https://ergasianews.gr/2012/12/15/blog-post_385-4/

Erwerbspotenzial	επαγγελματικές δυνατότητες	https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=47546&pageIndex=0&doclang=EL&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=4928640
Erwerbsquote	ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας	Σχέδιο κοινής έκθεσης της Επιτροπής και του Συμβουλίου για την απασχόληση, που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης για το 2017 (Βρυξέλλες, 16.11.2016), COM(2016) 729 final CELEX:52016DC0729/EL (IATE)
Erwerbstätigkeit	1. επαγγελματική δραστηριότητα, 2. επάγγελμα, 3. απασχόληση	Σύμβαση της Βιέννης περί των διπλωματικών σχέσεων, ΦΕΚ Α 108/1970, Ραπτάρης, τ. 40Α, σ. 386,201, άρθ. 31, 1(γ)' Σύμβαση της Ρώμης του 1980 σχετικά με το εφαρμοστέο δίκαιο στις συμβατικές ενοχές (παγιωμένη μορφή), άρθ. 4, παρ. 2, ΕΕ C 027/1998, CELEX:41998A0126(02):EL:HTML (IATE)
familienbewusste Personalpolitik	φιλική προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2007:256:FULL&from=ES
familienfreundliche Personalpolitik	φιλική προς την οικογένεια πολιτική προσωπικού	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2007:256:FULL&from=ES
familienfreundlich	φιλικός προς την οικογένεια	https://www.protothema.gr/economy/article/900240/i-ellada-apo-tis-ligotero-filikes-pros-tin-oikogeneia-hores/
familienfreundliche Maßnahmen	φιλικά προς την οικογένεια μέτρα	http://ncgw.org/%CE%B1%CF%80%CF%81%CE%AF%CE%BB%CE%B9%CE%BF%CF%82-2007/

Familienfreundlichkeit	φιλικότητα προς την οικογένεια	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:42007X0717(01)&from=SK
Familienleistungen	οικογενειακές παροχές	Άγγελος Στεργίου, Λέκτορας Νομικής Α.Π.Θ.; Συλλογή, 22 (IATE)
familienorientierte Maßnahmen	φιλικά προς την οικογένεια μέτρα	http://ncgw.org/%CE%B1%CF%80%CF%81%CE%AF%CE%BB%CE%B9%CE%BF%CF%82-2007/
familienrelevante Informations- und Beratungsangebote	παροχή πληροφοριών και συμβουλών σε σχέση με την οικογένεια	(Σύνθεση) https://www.gcr.gr/el/ta-programmata-mas/item/453-provision-of-legal-assistance-to-persons-in-need-of-international-protection-found-in-detention
Familienservice	υπηρεσία για την οικογένεια	https://epsyme.gr/project/kima-2/
Familienzeit	χρόνος με την οικογένεια	https://www.iefimerida.gr/oikonomia/ereyna-3-4-ergazomenoi-pro-pandimias-ergasiaka
Ferienzeit	περίοδος διακοπών	https://ec.europa.eu/greece/node/1019_el
finanzielle Unterstützung	οικονομική στήριξη	https://www.hellenicparliament.gr/Koinovouleftikos-Elenchos/Mesa-Koinovouleutikou-Elegxou/?pcm_id=084a6d17-e4ab-4db5-9d5e-acd70105b1a6
Flankierung	υποστήριξη	https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=532&langId=el
Flexibilisierungsform	μορφή εργασιακής ευελιξίας	https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/12/4/295.pdf
Flexibierungsmaßnahmen	μέτρα ευελιξίας	https://pedmede.gr/metra-stirixis-toy-kataskeyastikoy-kladoy-zita-i-fiec-apo-tin-eyropaiki-epitropi-logo-tis-pandimias-covid-19/
Flexibilisierungspotenzial	δυνατότητες ευελιξίας	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020XC0401(05)&from=EN

Flexibilitätserfordernis	ανάγκη ευελιξίας	http://eureka.teithe.gr/jspui/bitstream/123456789/6243/2/Gianni_Kosmidou.pdf
flexible Arbeitszeit	ευέλικτο ωράριο εργασίας	https://www.kathimerini.gr/economy/561354688/ti-tha-ischysei-gia-8oro-apolyseis-tilergasia-apergies-yperories/
flexible Arbeitszeitmodell	μοντέλο ευέλικτου ωραρίου εργασίας	(Σύνθεση) https://www.kathimerini.gr/economy/561354688/ti-tha-ischysei-gia-8oro-apolyseis-tilergasia-apergies-yperories/
flexible Arbeitszeitregelung	ρυθμίσεις για ευέλικτο ωράριο εργασίας	(Σύνθεση) https://www.kathimerini.gr/economy/561354688/ti-tha-ischysei-gia-8oro-apolyseis-tilergasia-apergies-yperories/
flexible Tages- und Wochenarbeitszeit	ευέλικτο ημερήσιο και εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας	(Σύνθεση) https://www.e-forologia.gr/cms/viewContents.aspx?id=216410
Fluktuation (der Arbeitskräfte)	εναλλαγή του προσωπικού στις θέσεις εργασίας	Δ.Τσικρικάς, Ινστιτούτο Μελετών και Δικονομικών Ερευνών (ΙΑΤΕ)
Förderungsmaßnahme	μέτρα στήριξης	https://www.imerisia.gr/metra-stirixis
Frauenenerwerbstätigkeit	1. απασχόληση των γυναικών, 2. γυναικεία απασχόληση	http://ikee.lib.auth.gr/record/115154
Frauenförderprogramm	πρόγραμμα υποστήριξης των γυναικών	https://insuranceworld.gr/94580/eidiseis/asfaltikes-eidiseis/eurolife-ffh-praxeis-oysias-gia-tin-poiotita-zois-ton-anthropon/
Frauenförderung	υποστήριξη των γυναικών	https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/02/%CE%94%CE%A1%CE%91%CE%A3%CE%97-%CE%93%CE%A5%CE%9D%CE%91%CE%99%CE%9A%CE%A9%CE%9D.pdf
Freizeitangebote	επιλογές για τον ελεύθερο χρόνο	https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:077:0115:0122:EL:PDF

Ganztagsbetreuung	1. ολοήμερη φροντίδα, 2. ολοήμερη φύλαξη (παιδιών, ηλικιωμένων)	https://integreat.app/fuerth/el /%CE%83%CE%87%CE%B F%CE%BB%CE%B5%CE %AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE% B9-%CE%B5%CE%BA%CF%8 0%CE%B1%CE%AF%CE% B4%CE%B5%CF%85%CF %83%CE%B7/%CE%BA% CE%AD%CE%BD%CF%84 %CF%81%CE%B1-%CE%B5%CE%BE%CF%8 9%CF%83%CF%87%CE% BF%CE%BB%CE%B9%CE %BA%CE%AE%CF%82- %CF%80%CE%B1%CE%B 9%CE%B4%CE%B9%CE% BA%CE%AE%CF%82- %CE%BC%CE%AD%CF% 81%CE%B9%CE%BC%CE %BD%CE%B1
Geldleistungen	1. χρηματικές παροχές, 2. παροχές σε χρήμα	European System of Accounts (ESA) 1995 - EUROSTAT, EC, ECB - ISBN 92-827-7954-8 (EN); (IATE)
Geschäftsführer	διευθύνων σύμβουλος	Reference: Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση στη δραστηριότητα πιστωτικών ιδρυμάτων και την προληπτική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων και επιχειρήσεων επενδύσεων και για την τροποποίηση της οδηγίας 2002/87/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τη συμπληρωματική εποπτεία πιστωτικών ιδρυμάτων, ασφαλιστικών επιχειρήσεων και επιχειρήσεων επενδύσεων χρηματοπιστωτικού ομίλου ετερογενών δραστηριοτήτων http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/Le

		xUriServ.do?uri=COM:2011:0453:FIN:EL:PDF (IATE)
geschichtete Zufallsstichprobe	στρωματοποιημένο τυχαίο δείγμα	https://el.talkingofmoney.com/what-is-difference-between-simple-random-sample-and-stratified-random-sample
Gesetzgebung	νομοθεσία	Δ.Τσικρικάς, Ινστιτούτο Μελετών και Δικονομικών Ερευνών (IATE)
gesetzliche Regelung	νομοθετική ρύθμιση	https://www.minfin.gr/-/nomothetike-rythmise-gia-ton-phoro-sta-anadromika-posa-syntaxeon
Gesundheitsprogramm	πρόγραμμα για την υγεία	https://ec.europa.eu/health/policies/overview_el
Gesundheitsvorsorge	1. προληπτική ιατρική φροντίδα, 2. πρόληψη σε θέματα υγείας, 3. προληπτική φροντίδα υγείας, 4. προληπτική υγειονομική περίθαλψη, 5. προληπτική φροντίδα για την υγεία	Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού της UNICEF (άρθρο 24), https://www.unicef.gr/%CF%84%CE%BF-%CF%80%CE%BB%CE%AE%CF%81%CE%B5%CF%82-%CE%BA%CE%B5%CE%AF%CE%BC%CE%B5%CE%BD%CE%BF-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B1-%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%8E%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CF%8D/a4-366-22 [13/12/2017] (IATE)

Gleitzeit	ελαστικό ωράριο	Βήμα, 21.6.98, σ. Α54, νομοσχέδιο για τις εργασιακές σχέσεις (ΙΑΤΕ)
Gleitzeitmodell	μοντέλο ελαστικού ωραρίου	(Σύνθεση) Βήμα, 21.6.98, σ. Α54, νομοσχέδιο για τις εργασιακές σχέσεις (ΙΑΤΕ)
Großunternehmen	μεγάλη επιχείρηση	https://www.espa.io/c/megal-es-epixeiriseis-epidotisi/
Handwerksbetrieb	βιοτεχνία	Γ.Μαραγκός, με βάση το γλωσσάριο στατιστ. όρων Κ.Α.Αθανασιάδη (ΙΑΤΕ)
haushaltsnahe Dienstleistungen	οικιακές υπηρεσίες	https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1427&langId=el
Hochschulabschluss	1. πτυχίο πανεπιστημίου, 2. πανεπιστημιακό δίπλωμα, 3. πανεπιστημιακό πτυχίο, 4. δίπλωμα πανεπιστημίου	https://career.duth.gr/portal/?q=taxonomy/term/43
individuell vereinbarte Arbeitszeit	ωράριο εργασίας με ατομική συμφωνία	(Σύνθεση) https://www.tovima.gr/2021/04/22/finance/ergasia-oles-oi-allages-me-atomiki-symfonia-elastiko-orario-kai-evdomada-4-imeron/
Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)	Ινστιτούτο Γερμανικής Οικονομίας της Κολωνίας	https://www.dw.com/el/%CE%80%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CE%AF%CE%B1-%CE%B4%CE%B5%CE%BD-%CE%AD%CF%87%CE%B5%CE%B9-%CE%BD%CF%8C%CE%B7%CE%BC%CE%B1-%CE%BD%CE%B1-%CF%84%CE%B1-%CE%BA%CE%BB%CE%B5%CE%AF%CF%83%CE%BF%CF%85%CE%BC%CE%B5-%CF%8C%CE%BB%CE%B1/a-56210672
Institut für Demoskopie Allensbach (IfD)	Ινστιτούτο Δημοσκοπήσεων Άλενσπαχ	https://www.capital.gr/diethni/3440868/dimoskopisi-faz-oi-germanoioi-pio-apaisiodoxoi-para-pote-apo-to-1950-logo-tis-krisis-tou-koronoioy

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)	Ινστιτούτο Ερευνών για την Απασχόληση	https://cyprusaware.eu/oι-dapanes-tis-germanias-gia-tous-prosfyges-stochos-i-apascholisi-tou-50-ton-prosfygon-sta-epomena-5-chronia/
Institut für Mittelstandsforschung (IfM)	Ινστιτούτο Ερευνών για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις	(Σύνθεση) https://cyprusaware.eu/oι-dapanes-tis-germanias-gia-tous-prosfyges-stochos-i-apascholisi-tou-50-ton-prosfygon-sta-epomena-5-chronia/
Jahresarbeitszeit	ετήσιος χρόνος εργασίας	Οδηγία 2002/15/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών (IATE)
Jahresarbeitszeitkonto	λογαριασμός του ετήσιου χρόνου εργασίας	(Σύνθεση) Οδηγία 2002/15/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 11ης Μαρτίου 2002, για την οργάνωση του χρόνου εργασίας των εκτελούντων κινητές δραστηριότητες οδικών μεταφορών (IATE)
Jobsharing	επιμερισμός θέσης εργασίας	Euronoc - πολύγλωσσος θησαυρός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, http://euronoc.europa.eu/drupal/?q=mt/request&view=pt&termuri=http://euronoc.europa.eu/202631&language=el (IATE)
Kinderbetreuung	1. φροντίδα παιδιών, 2. φύλαξη παιδιών	100 λέξεις για την ισότητα- Γλωσσάριο όρων σχετικών με την ισότητα γυναικών και ανδρών;ΓΔΥ,1998 (IATE)
Kindergartenbelegplatz	θέση σε παιδικό σταθμό	https://www.naftemporiki.gr/story/1756706/perifereia-attikis-me-espa-eksasfalizontai-theseis-se-paidikous-stathmous-gia-3200-oikogeneies
Kinder- und Angehörigenbetreuung	φροντίδα παιδιών και συγγενών	https://www.ethnos.gr/ellada/73444_ereyna-mia-stis-dyogynaikes-stamata-na-

		ergazetai-gia-na-frontisei-ta-paidia
Kindertageseinrichtung	βρεφονηπιακός σταθμός	Α.Καβάγια,Γαλλοελληνικό Λεξικό Ιατρικών Όρων,εκδ.Pasteur,Αθήνα 1991 (IATE)
kleine und mittelgroße Unternehmen	μικρομεσαίες επιχειρήσεις	https://www.qix.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=36:mme&catid=22:links&Itemid=140&lang=el
kleine und mittlere Unternehmen	μικρομεσαίες επιχειρήσεις	Συμβούλιο - ΕΛ (IATE)
Kleinstunternehmen	πολύ μικρή επιχείρηση	Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 364/2004 της Επιτροπής, της 25ης Φεβρουαρίου 2004, για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 70/2001 όσον αφορά την επέκταση του πεδίου εφαρμογής του ώστε να συμπεριλάβει τις ενισχύσεις για έρευνα και ανάπτυξη, κεφ. "ορισμοί", άρθ. 2, παρ. 3, ΕΕ L 063/2004 CELEX:32004R0364/EL (IATE)
Know-how	τεχνογνωσία	ΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΤΗΣ ΜΑΘΗΣΗΣ ΣΑΝ ΒΑΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΙΜΗ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ. ΜΙΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗΝ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΟΙΚΟΑΝΑΠΤΥΞΗ διπλωματική εργασία http://www.ya-chara.gr/DiplomatikiErgasia[1].pdf [25/03/2016] (IATE)
konjunktuelle Lage	οικονομική κατάσταση	https://www.naftemporiki.gr/finance/story/1485274/i-dei-xanei-reustotita-200-eos-250-ekat-euro
Konkurrenz	ανταγωνισμός	Γλωσσάριο των όρων που χρησιμοποιούνται στην πολιτική ανταγωνισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης - Συμπράξεις και έλεγχος συγκεντρώσεων http://ec.europa.eu/competition/publicati

		ons/glossary_el.pdf [27/08/2013] (IATE)
Kosteneinsparung	1. εξοικονόμηση κόστους, 2. εξοικονόμηση πόρων, 3. εξοικονόμηση δαπανών, 4. μείωση κόστους	https://www.ncheurope.com/gr/blog-details/parts-cleaning/costs-vs-cost-savings
Kostenersparnis	1. εξοικονόμηση κόστους, 2. εξοικονόμηση πόρων, 3. εξοικονόμηση δαπανών, 4. μείωση κόστους	https://www.ncheurope.com/gr/blog-details/parts-cleaning/costs-vs-cost-savings
Kosten-Nutzen-Bilanz	ισοζύγιο κόστους-ωφέλειας	https://www.tovima.gr/2010/04/07/opinions/stenoxwres-wres-gia-tin-elliniki-oikonomia/
Krankenstand	αριθμός εργαζομένων σε αναρρωτική άδεια	(Νεολογισμός) https://www.taxheaven.gr/news/51769/adeies-logw-covid-19-iatrikes-gnwmateyseis-epidothseis-dx-ka?output=printer
Kurzzeitpflege	1. βραχυπρόθεσμη νοσηλεία, 2. βραχυπρόθεσμη φροντίδα	https://www.meska.gr/european-health-insurance-card
längerfristiges Zeitmodell	μακροπρόθεσμο μοντέλο ωραρίου	https://www.gesis.org/missy/files/documents/EU-LFS/CY_Instructions_ahm2010_EL.pdf
Lebensarbeitszeit	συνολικός εργασιακός βίος	https://www.asfalistiko.gr/%CE%B1%CF%83%CF%86%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C/%CF%84%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CE%BF-%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BB%CE%BF%CE%B2%CE%BF%CE%AE%CE%B8%CE%B5%CE%B9%CE%B1%CF%82-%CF%85%CF%80%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%AE%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%86%CE%B1%CF%81/

Lebensarbeitszeitkonto	λογαριασμός συνολικού εργασιακού βίου	(Σύνθεση) https://www.asfalistiko.gr/%CE%B1%CF%83%CF%86%CE%B1%CE%BB%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C/%CF%84%CE%B1%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CE%BF-%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BB%CE%BF%CE%B2%CE%BF%CE%AE%CE%B8%CE%B5%CE%B9%CE%B1%CF%82-%CF%85%CF%80%CE%B1%CE%BB%CE%BB%CE%AE%CE%BB%CF%89%CE%BD-%CF%86%CE%B1%CF%81/
Lohndruck	1. μισθολογικές πιέσεις, 2. πίεση επί των μισθών	https://ec.europa.eu/greece/news/20180702_oikonomikes_heimerines_provlepseis_el
Maßnahmenbereich	τομέας δράσης	https://data.europa.eu/data/datasets/56220d90c751df0cd6cddb48?locale=el
Matrix	πίνακας	https://www.forin.gr/downloads/download/2402/pinakas-xarakthistikwn-twn-apodektwn-hlektronikwn-arxeiwn-forou-misthwtwn-uphresiwn-pol-1274-2015-pararthma-1
Merkmalsmatrix	πίνακας χαρακτηριστικών	https://www.forin.gr/downloads/download/2402/pinakas-xarakthistikwn-twn-apodektwn-hlektronikwn-arxeiwn-forou-misthwtwn-uphresiwn-pol-1274-2015-pararthma-1
Metallindustrie	μεταλλουργική βιομηχανία	https://www.elvalhalcor.com/el/who-we-are/portfolio/copper/processing-subsidiaries/epirus-metalworks/
Mitarbeiter	1. υπάλληλος, 2. εργαζόμενος, 3. μέλος του προσωπικού	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα, Εσωτερικός κανονισμός, άρθρο 11.1, ΕΕΚ L 338/1998, σ.30 (IATE)

Mitarbeiterbindung	διατήρηση των υπαλλήλων	https://www.epson.gr/insights/article/6162
Mitarbeitermotivation	παροχή κινήτρων στο προσωπικό	https://www.capital.gr/oikonomia/299397/i-epibrabeusikanei-tous-ergazomenous-apodotikoterous
Mitgliedsstaat	κράτος μέλος	Γενική Έκθεση των Ε.Κ., 1990 (IATE)
Mittelstand	μικρομεσαίες επιχειρήσεις	https://www.ekt.gr/el/magazines/features/21907
mittlere Unternehmen	μεσαίες επιχειρήσεις	https://www.espa.io/c/mesaies-epixeiriseis-epidotisi/
mutterschaftsbedingte Kosten	έξοδα για λόγους μητρότητας	(Σύνθεση) https://www.eleftheria.gr/%CE%BF%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CE%BD%CE%BF%CE%BC%CE%AF%CE%B1/item/168381.html
Mutterschaftsgeld	επίδομα μητρότητας	https://www.efka.gov.gr/el/epidoma-metrotetas-misthoton
Mutterschaftsurlaub	άδεια μητρότητας	ΦΕΚ 286/00, Ν. 2874/00, Προώθηση της απασχόλησης και άλλες διατάξεις, άρθρο 11 (IATE)
nachfrageorientierter Markt	αγορά που βασίζεται στη ζήτηση	https://el.limehousetownhall.org.uk/240-geologist-salaries-and-the-economic-slowdown.html
öffentliche Arbeitgeber	εργοδότης του δημόσιου τομέα	https://data.europa.eu/data/datasets/5fa9901d0d72fc70afa686f0?locale=el
öffentliche Verwaltung	δημόσια διοίκηση	Δ.Τσικρικάς, Ινστ. Μελετών και Δικονομικών Ερευνών (IATE)
Öffnungszeiten	ώρες λειτουργίας	Τελωνειακό Λεξιλόγιο (IATE)
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)	N 4110/1961 Συμφωνία περί ιδρύσεως του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Αναπτύξεως, ΣΔΣ (Υπ. Εξ.), ΦΕΚ Α' 150/1961, σ. 411 όπου παρατίθεται και η Σύμβαση' Ραπτάρχη, τ. 40, σ. 256. (IATE)
Patenprogramm	σύστημα εργασίας ανά ζεύγη	(Σύνθεση) https://www.translatum.gr/forum/index.php?topic=390521.0

Personalentwicklung	ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων	EP reference database Codict (IATE)
Personalleiter	διευθυντής προσωπικού	Άγγελος Στεργίου, Λέκτορας Νομικής Α.Π.Θ. (IATE)
Personalpolitik	πολιτική προσωπικού	ΕΕΕΚ C 74/1997, σελ.23 (IATE)
personalpolitische Maßnahmen	μέτρα στο πλαίσιο της πολιτικής προσωπικού	(Σύνθεση) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011FJ0063
pflegebedürftige Angehörige	εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:3A32010D0424%2811%29
Pflegedienst	νοσηλευτική υπηρεσία	Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων ΙΚΑ (IATE)
Produktivitätserhöhung	αύξηση της παραγωγικότητας	https://www.innovasouthproject.eu/el/online-manual/%CE%B1%CF%8D%CE%BE%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B3%CF%89%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%CF%82-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%B6/
projektbezogenes Zeitbudget	χρόνος διαθέσιμος για προγράμματα	(Σύνθεση) EEA Glossary December 1998; Institution: EEA; Title: GEMET - GEneral Multilingual Environmental Thesaurus; Publication Year: 1999; Publication Month: August; Volume No: 5; (IATE)
rechtliche Rahmenbedingungen	νομικό πλαίσιο	ετήσια έκθεση Ε.Ν.Ι.1996, σ.43 (IATE)
Rechtsberatung	1. νομική συνδρομή, 2. νομική συμβουλή	Σοφία Παπαευθυμίου, Νομικός, επιστ.συνεργ.πανεπ.Παρίσι Χ (IATE)

Rücklaufquote	ποσοστό επιστροφής	Σύσταση της Επιτροπής για τις ελάχιστες αρχές για την έρευνα και την παραγωγή υδρογονανθράκων (όπως το σχιστολιθικό αέριο) με τη χρήση υδραυλικής ρωγμάτωσης μεγάλου όγκου (2014/70/EE) http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lang=en&lng1=en,el&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=749916:cs (IATE)
Sabbatical	Σαββατική άδεια	https://www.cut.ac.cy/digitalAssets/100/100801_100_____.pdf
Selbstverpflichtung	οικειοθελής δέσμευση	http://ris3.crete.gov.gr/eke/
Spitzenverband	κεντρική οργάνωση	Δ.Τσικρικάς, Ινστιτούτο Μελετών και Δικονομικών Ερευνών (IATE)
Standortbedingung	1. κριτήριο εγκατάστασης, 2. κριτήριο θέσης	ΟΜΑΔΑ-Γ.Κατσαράκης & Σια Ε.Ε.-Έγκριση ΓΕΣΥ/ΕΛΕΤΟ (IATE)
steuerlicher Anreiz	φορολογικό κίνητρο	“tax incentive”. Χρυσοβιτισιώτη, Ι. Σταυρακοπούλου Ι. [τ. Διευθυντές Εθνικής Τράπεζας της Ελλάδος]. Αγγλοελληνικό και Ελληνοαγγλικό Λεξικό Εμπορικών, Τραπεζικών, Οικονομικών και Χρηματοοικονομικών Όρων. Εκδόσεις Παπαζήση, 5η έκδοση. Αθήνα, 2001. ISBN 960-220-316-1 (IATE)
Stichprobe	δείγμα	Ελεγκτικό εγχειρίδιο, Παράρτημα Α.2.3, σ.8 (99/audit/ma/ad2464g1.wpd) (IATE)
Tagesmütherservice	υπηρεσία παιδοκόμων	(Σύνθεση) http://edujob.gr/prooptikes-epaggelmatwn/paidokomoi-voithoi-daskalwn
tariflich	που προβλέπεται από συλλογική σύμβαση εργασίας	Α.Στεργίου,λέκτ. Νομικής Α.Π.Θ. (IATE)
tarifliche Bindung	δέσμευση από συλλογική σύμβαση εργασίας	http://ikee.lib.auth.gr/record/114767/files/vergis.pdf

tarifliche Vereinbarung	συλλογική σύμβαση εργασίας	https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-gr/%CF%84%CE%B9-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CF%83%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82--853100
Tarifpartei	συμβαλλόμενο μέρος της συλλογικής σύμβασης εργασίας	https://apothetirio.lib.uoi.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/938/log_20070241.pdf?sequence=1
Tarifvertrag	συλλογική σύμβαση εργασίας	https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-gr/%CF%84%CE%B9-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CF%83%CF%85%CE%BB%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82--853100
tarifvertragliche Regelungen	ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων	https://www.taxheaven.gr/news/38497/den-isxyoyn-kai-den-paragoyn-synepeies-oi-ryomiseis-syllogikwn-symbasewn-ergasias-poy-aforoyn-proswpiko-forewn-toy-dhmosioy-tomea-kai-problepoyn-apokliseis-apotis-oespisoieises-ryomiseis-misoologikoy-periexomenoy-kai-orwn-amoibhs-toy-proswpikoy-

		tw-n-forewn-toy-dhmosioy-tw-n-ota-tw-n-npdd-kai-npid-poy-epixorhgoyntai-apo-dhmosioys-poroys
Teilzeit	μερική απασχόληση	https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=208#
Teilzeitbeschäftigter	1. εργαζόμενος με μερική απασχόληση, 2. εργαζόμενος μερικής απασχόλησης	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0313&from=EN
Teilzeitmodell	μοντέλο μερικής απασχόλησης	https://thetotalbusiness.com/2021/03/03/best-buy-ependii-montelo-merikis-apasxolisis/
Telearbeit	τηλεργασία	Τι κάνει η Ευρώπη για μένα > Στη ζωή μου > Τηλεεργαζόμενοι (21.12.2020) (IATE)
Über-Mittag-Betreuung (Übermittagsbetreuung)	φροντίδα μετά το σχολείο	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=CELEX:52018AE2567&from=EN
Unternehmen	επιχείρηση	Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 696/93 του Συμβουλίου της 15ης Μαρτίου 1993 για τις στατιστικές μονάδες παρατήρησης και ανάλυσης του παραγωγικού συστήματος στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα (IATE)
Unternehmensbefragung	έρευνα για τις επιχειρήσεις	https://osha.europa.eu/el/facts-and-figures/esener
Unternehmensgröße	μέγεθος επιχείρησης	EEA Glossary December 1998; Institution: EEA; Title: GEMET - General Multilingual Environmental Thesaurus; Publication Year: 1999; Publication Month: August; Volume No: 5; (IATE)
Unternehmensgrößenklasse	τάξη μεγέθους επιχείρησης	https://metrics.ekt.gr/databl es/219
unternehmerische Leitlinien	οδηγίες της επιχείρησης	https://www.lawspot.gr/nomika-nea/horoi-ergasias-ola-ta-metra-gia-tin-prostasia-tis-

		ygeias-kai-asfaleias-ton-ergazomenon
unternehmerisches Leitbild	επιχειρησιακό πρότυπο	https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/24427
Väterförderung	υποστήριξη των πατέρων	https://www.mitrikosthilasmos.com/2021/04/amke-fainareti-psychologiki-ypostirixi-egkyon-miteron-pateron-me.html
verarbeitendes Gewerbe	μεταποιητική βιομηχανία	https://hellenicproduction.org/manufacturing/
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52005PC0246
Vereinbarkeitsindex	δείκτης συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	(Σύνθεση) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52005PC0246
Vereinbarkeitsproblem	πρόβλημα συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής	(Σύνθεση) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52005PC0246
Vergleichsstudie	συγκριτική μελέτη	https://dspace.lib.uom.gr/handle/2159/23376
Versorgungsquote	ποσοστό κάλυψης	https://www.arcadiaportal.gr/news/paidikoi-stathmoi-allaxe-stin-kya-pososto-kalypsis-theseon-ena-stadepa-paidia-menei-ektos
Vertrauensarbeitszeit	χρόνος εργασίας βάσει εμπιστοσύνης	https://integreat.app/odenwaldkreis/el/%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%AF%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%83%CF%80%CE%BF%CF%85%CE%B4%CE%AD%CF%82/%CE%B5%CF%8D%CF%81%CE%B5%CF%83%CE%B7-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%CF%82/%CF%83%CF%8D%CE%BC%CE%B2%CE%B1%CF%83%

		CE%B7- %CE%B5%CF%81%CE%B 3%CE%B1%CF%83%CE% AF%CE%B1%CF%82- %CE%BA%CE%B1%CE% B9- %CE%BC%CE%BF%CF%8 1%CF%86%CE%AD%CF% 82- %CF%89%CF%81%CE%B 1%CF%81%CE%AF%CE% BF%CF%85-%CE%B5
Volkswirtschaft	εθνική οικονομία	σύμφωνα με το ΕΣΟΛ 204;Glossarium EUROSTAT,1992 (IATE)
Weiterbildungsangebot e	δυνατότητες επιμόρφωσης	https://www.thriveglobal.gr/arhra/ereyna-ligotero-apo-to-10-ton-etaireion-prosferei-dynatotites-katartisis-kai-epimorfosis-stoys-ergazomenoys/
Wettbewerbsfaktor	παράγοντας του ανταγωνισμού	https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=8C8F364C84CA16DEF47E0B6923E78763?text=&docid=226867&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4801036
Wiedereingliederung	επανένταξη	EKIINT, Ετήσια έκθεση 2007, σελ. 28 (IATE)
Wiedereinstieg	επανένταξη	https://www.taxheaven.gr/news/31887/ta-programmata-poy-isxyoyn-einai-anoixta-gia-thn-entaxh-h-kai-thn-epanentaxh-twn-anergwn-sthn-agora-ergasias-updated?output=printer
Wiedereinstiegsprogr amm	πρόγραμμα επανένταξης	http://dikaioimatapoliton.gr/eggرافي/759-ekseidikevmeni-enimerosi/epixeirimatika/3029-oaed-erxetai-programma-epanentaksis-gia-5-000-anergous-ta-kritiria-kai-oi-proypotheseis
Wirtschaftszweig	1. οικονομικός τομέας, 2. οικονομικός κλάδος	Γ.Μαραγκός,με βάση το γλωσσάριο στατιστ.όρων Κ.Αθανασιάδη;Κ.Παπαγεωρ γίου,καθηγ.Γεωργικής

		Οικονομίας, Γεωργικό Παν/μιο Αθηνών (ΙΑΤΕ)
Wohlstand	ενημερία	Γενική Έκθεση Ε.Κ., 1988 (ΙΑΤΕ)
ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks)	Ένωση Γερμανικών Βιοτεχνιών	https://www.dw.com/el/%CF%83%CE%BA%CE%BB%CE%B7%CF%81%CE%AE-%CF%83%CF%84%CE%AC%CF%83%CE%B7-%CF%83%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%B2%CF%81%CF%85%CE%BE%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B5%CF%82-%CE%B6%CE%B7%CF%84%CE%AC-%CE%B1%CF%80%CF%8C-%CF%84%CE%B7%CE%BD-%CE%BC%CE%AD%CF%81%CE%BA%CE%B5%CE%BB-%CE%BF-%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%82-%CE%BA%CF%8C%CF%83%CE%BC%CE%BF%CF%82/a-6461049
Zeitsouveränität	έλεγχος του χρόνου	https://epihirimatiki.com/epikairotita/etairikaneapraktikes-eyeliktis-ergasias-apo-tin-pwc/

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Γούτσος, Δ. (2012). *Γλώσσα: Κείμενο, Ποικιλία, Σύστημα*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Κελάνδριας, Π. Ι. (2007). *Η Μετάφραση των Οικονομικών Κειμένων*. Αθήνα: Δίαυλος.

Κεραμίδας, Σ. Γ. (2015). *Ζητήματα Ορολογίας στην Τεχνική Μετάφραση*. Αθήνα: Δίαυλος.

Πολίτης, Μ. (2012). Μεταφραστική μεθοδολογία. Ανακτήθηκε από https://www.academia.edu/6167209/Μεταφραστική_μεθοδολογία

Seel, O. I. (2015). Εισαγωγή στη Γενική Μετάφραση. Ανακτήθηκε από https://www.academia.edu/33946139/ΕΙΣΑΓΩΓΗ_ΣΤΗ_ΓΕΝΙΚΗ_ΜΕΤΑΦΡΑΣΗ._Olaf_Immanuel_Seel.pdf

Ηλεκτρονικοί πολύγλωσσοι πόροι

IATE European Union Terminology. Ανακτήθηκε από <https://iate.europa.eu/home>

Λεξικά

Duden Wörterbuch. Ανακτήθηκε από <https://www.duden.de/woerterbuch>

Linguee: Deutsch-Griechisch Wörterbuch. Ανακτήθηκε από <https://www.linguee.de/deutsch-griechisch>

Λεξικό PONS. Ανακτήθηκε από <https://el.pons.com/μετάφραση/γερμανικά-ελληνικά>

Μπαμπινιώτης, Γ. (2012). *Λεξικό της Νέας Ελληνικής Γλώσσας* (Δ' εκδ.). Αθήνα: Κέντρο λεξικολογίας.

Μεταφρασμένη στα ελληνικά βιβλιογραφία

Ammann, M. (2014). *Βασικές Αρχές της Μεταφρασεολογίας* (Α. Βηδενμάιερ, Δ. Λάμπρου, Μτφρ.). Αθήνα: Δίαυλος.

Ράις, Κ., Βερμέερ, Χ (2021). *Θεμελίωση μιας Γενικής Θεωρίας της Μετάφρασης* (Ο. Seel, Μτφρ.) Αθήνα: Δίαυλος.

Πηγή

Flüter-Hoffmann, C., & Solbrig, J. (2003, Μάρτιος). Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Ανακτήθηκε από <https://www.econstor.eu/handle/10419/156853>