



FFP

Forschungszentrum  
Familienbewusste Personalpolitik

Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Steinbeis-Hochschule Berlin

**Familienbewusstes NRW –  
Was tun Unternehmen?**

*Ergebnisse einer repräsentativen  
Beschäftigtenbefragung*

Informationen für die  
Landespressekonferenz

11. Oktober 2011

## Fragestellung und Grundlagen der Untersuchung

Die **bessere Vereinbarkeit Familie und Beruf** ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, des Mangels an Fachkräften und der Überwindung traditioneller Rollenvorstellungen von Frauen und Männern eines der gesellschaftlichen Schlüsselthemen. Neben der Politik können Unternehmen durch eine familienbewusste Personalpolitik einen wesentlichen Beitrag zur Vermeidung von Konflikten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten. Ziel der Untersuchung war es, herauszufinden, wie familienbewusst die Unternehmen in Nordrhein-Westfalen sind und mit welchen Maßnahmen sie ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Auf Basis einer **repräsentativen Stichprobe** wurden im September 2011 insgesamt 1.000 abhängig in Nordrhein-Westfalen Beschäftigte in aller Ausführlichkeit danach befragt, wie gut ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelingt und für wie familienbewusst sie die Betriebe halten, in denen sie arbeiten. Dazu wurde vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik in Münster ein Fragebogen entwickelt, der aktuellste Forschungsergebnisse zum betrieblichen Familienbewusstsein berücksichtigt.

Der Untersuchung liegt die wissenschaftliche Erkenntnis zugrunde, dass das Familienbewusstsein eines Unternehmens neben der **Bereitstellung familienbewusster Leistungen** auch den betriebsinternen **Dialog** zu Fragen der Vereinbarkeit umfasst. Stimmen sich Mitarbeitende und Unternehmensleitung beispielsweise über den Bedarf an familienbewussten Personalmaßnahmen ab? Eine weitere Dimension ist die **Unternehmenskultur**, denn sie gibt Aufschluss darüber, inwieweit familiäre Verpflichtungen der Mitarbeiter im Unternehmen akzeptiert werden und ob diese beispielsweise auch von Führungskräften akzeptiert werden.

Auf Basis dieses Verständnisses wurde ein Fragenkatalog entwickelt, der die Bereiche Dialog, Leistung und Unternehmenskultur abdeckt und somit das **Familienbewusstsein von Unternehmen aus Sicht der Beschäftigten messbar** macht. Die Antworten der Befragten erlauben es, das betriebliche Familienbewusstsein in einen Wert zu fassen, der zwischen 0 und 100 liegen kann. 0 heißt dabei gar nicht familienbewusst, 100 heißt sehr familienbewusst.

### Von welchen Vereinbarkeitsanforderungen sind die Beschäftigten betroffen?

Die Vereinbarkeitsfrage betrifft die Beschäftigten in NRW vor allem als Erfordernis, Kinderbetreuung und -erziehung mit der Erwerbstätigkeit zu kombinieren. **80 Prozent** der Beschäftigten in NRW, die aktuell Familienpflichten wahrnehmen, widmen sich der **Betreuung und Erziehung von Kindern**. **13,4 Prozent** sind mit der **Pflege** von Angehörigen betraut, und **6,6 Prozent sind neben dem Beruf doppelt belastet** und übernehmen sowohl Aufgaben der Kinderbetreuung als auch der Angehörigenpflege.

Der vergleichsweise geringe Wert bei der Angehörigenpflege darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine zentrale Herausforderung sein wird: Durch die demografische Entwicklung und Alterung der Gesellschaft werden immer mehr Menschen pflegebedürftig, so dass die Pflege ihrer Angehörigen eine wachsende Bedeutung für erwerbstätige Personen und somit für eine familienbewusste Personalpolitik haben wird.

### Wie familienbewusst sind die Unternehmen?

Die Beschäftigten in NRW sind insgesamt der Auffassung, dass das Bundesland auf dem Weg zu mehr betrieblichen Familienbewusstsein bereits Erfolge vorweisen kann: **59 Prozent der Befragten finden, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf habe sich insgesamt in den letzten Jahren verbessert**. In Bezug auf die Unternehmen scheint insgesamt noch Ausbaupotenzial zu bestehen: Nur **46 Prozent der Befragten halten die Unternehmen in NRW für besonders familienbewusst**.

Wird das **Familienbewusstsein als Maßzahl zwischen 0 und 100 Punkten** ermittelt, erreichen die Unternehmen in NRW im **Durchschnitt einen Wert von 64 Punkten**. Je nach Unternehmen streut dieser Wert jedoch stark. In NRW gibt es neben Unternehmen, die nur 10 Punkte erreichen ebenso welche, die 100 Punkte realisieren.

Der tiefer gehende Blick auf die drei Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur offenbart, dass im Hinblick auf einen familienbewussten Dialog im Mittel 65 von möglichen 100 Punkten erreicht werden. Dieser Mittelwert liegt über denen von Leistung (62) und Kultur (64).

## Welche Unterschiede gibt es beim betrieblichen Familienbewusstsein?

Männer und Frauen in NRW unterscheiden sich deutlich bei der Bewertung des Familienbewusstseins: **Männer schätzen das Familienbewusstsein ihres Betriebes schlechter ein als Frauen.** Männer bewerten es im Durchschnitt mit 62 Punkten, Frauen mit 65 Punkten.

Mit Blick auf den Stundenumfang zeigt sich ebenfalls ein Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. **Teilzeitbeschäftigte schätzen das Familienbewusstsein ihres Betriebes mit 66 Punkten besser ein als Vollzeitbeschäftigte, die 63 Punkte geben.** Wird zwischen Teilzeit (bis 20 Stunden), vollzeitnaher Teilzeit (21 bis 30 Stunden) und Vollzeit (über 30 Stunden) unterschieden, kann dieser Befund erweitert werden: Mit zunehmenden Stundenumfang wird das Familienbewusstsein schlechter bewertet.

Bei der Ausübung von Teilzeitarbeit gibt es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen: Während fast alle männlichen Befragten (95 Prozent) einer Vollzeittätigkeit nachgehen, tut dies nur in etwa jede zweite befragte Frau (51 Prozent). Teilzeitarbeit ist somit eine nahezu ausschließlich weibliche Vereinbarkeitsstrategie.

Frauen in Teilzeit bewerten das Familienbewusstsein ihres Betriebes ebenso wie Frauen in Vollzeit mit durchschnittlich 65 Punkten. Dagegen gibt es bei den Männern deutliche Unterschiede: **Das betriebliche Familienbewusstsein wird von vollzeitbeschäftigten Männern durchschnittlich mit 62 Punkten bewertet, wohingegen Männer in Teilzeit ihren Betrieben einen Punktwert von 70 geben.**

In der Untersuchung wurde zwischen Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte), kleinen Betrieben (10-49 Beschäftigte), mittleren Betrieben (50-249 Beschäftigte) und großen Betrieben (ab 250 Beschäftigte) unterschieden. Auch bei der Betriebsgröße zeigt sich ein Unterschied bei der Bewertung des Familienbewusstseins: **Kleinstbetriebe sind am familienbewusstesten**, sie werden deutlich besser als alle anderen Betriebe bewertet und erreichen einen Wert von 71 Punkten. Zum Vergleich: Kleine Betriebe erreichen 62, mittlere und große Betriebe jeweils 64 Punkte.

## Welche familienbewussten Personalmaßnahmen werden angeboten?

Die Unternehmen in NRW bieten ihren Beschäftigten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verschiedene Maßnahmen einer familienbewussten Personalpolitik an. Eine besonders hohe Bedeutung haben Leistungen, die an der Arbeitszeit der Beschäftigten ansetzen. **Teilzeit** ist die am häufigsten angebotene Maßnahme, **84 Prozent der Beschäftigten in NRW kennen sie aus ihrem Betrieb**. Seltener können die Beschäftigten ihrer **Arbeitszeiten individuell vereinbaren** – dieses Angebot gibt es in **62 Prozent der Betriebe**. Die Gegenüberstellung von Teilzeit und individuell vereinbarten Arbeitszeiten macht deutlich, dass große Betriebe und Kleinstunternehmen in puncto Arbeitszeiten unterschiedliche Strategien verfolgen: Während Teilzeit in fast allen Großbetrieben existiert (93 Prozent der Befragten geben an, dass es dieses Angebot in ihrem Betrieb gibt), sind individuell vereinbarte Arbeitszeiten in Großbetrieben nicht so stark verbreitet (62 Prozent). Die individuelle Arbeitszeitabsprache wird dagegen in 78 Prozent der Kleinstbetriebe praktiziert. Teilzeit wird jedoch nur von 76 Prozent der Kleinstbetriebe angeboten.

Kaum planbare Unvereinbarkeiten zwischen Familie und Beruf, die beispielsweise auftreten wenn Kinder krank oder Betreuungseinrichtungen bestreikt werden, können durch betriebliche Maßnahmen abgefedert werden. **Insgesamt 29 Prozent** der Befragten geben an, dass es in ihrem Betrieb die **Möglichkeit zur Notfallbetreuung für Kinder gibt**. Weit häufiger (**52 Prozent**) wird eine **Arbeitsfreistellung bei Krankheit der Kinder** praktiziert, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgeht. Dabei gibt es jedoch wieder deutliche Unterschiede zwischen Kleinst- und Großunternehmen: 63 Prozent der Befragten, die in Kleinstunternehmen beschäftigt sind, können von einer Arbeitsfreistellung profitieren, gegenüber 54 Prozent in Großunternehmen.

Weitere Maßnahmen familienbewusster Personalpolitik sind die **Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten** (insgesamt 37 Prozent der Befragten geben an, dass es dieses Angebot in ihrem Betrieb gibt), **besondere Angebote für Väter** (20 Prozent), **Hilfe bei der Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen** (16 Prozent), **Betriebskindergärten und/oder Belegplätze** (14 Prozent) sowie **Kinderferienbetreuung** (13 Prozent). Ob diese Maßnahmen im Unternehmen angeboten werden, hängt von der Betriebsgröße ab: **Grundsätzlich gilt, dass diese Angebote umso häufiger den Beschäftigten unterbreitet werden, je größer die Betriebe sind**. So können zum Beispiel nur 8 Prozent der Beschäftigten in Kleinstunternehmen von einem Betriebskindergarten oder Belegplätzen profitieren, wohingegen 25 Prozent der Beschäftigten in Großunternehmen dieses Angebot

haben. Hinsichtlich der Hilfe bei der Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen ist der Befund jedoch umgekehrt. Diese wird von 21 Prozent der Kleinstunternehmen, aber nur von 16 Prozent der Großunternehmen geleistet.

### **Wer hat die Studie durchgeführt?**

Die Studie wurde vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) in Münster unter der Leitung von Frau Prof. Dr. Irene Gerlach durchgeführt.

Das FFP ist eine im Jahr 2005 gegründete wissenschaftliche Einrichtung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und der Steinbeis-Hochschule Berlin. Es hat sich auf die Erforschung betrieblicher Familienpolitik spezialisiert. Das in seiner Form einzigartige Kompetenzzentrum vereint Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den Bereichen Wirtschaftswissenschaft, Soziologie und Politikwissenschaft. Die Forschung des FFP wurde durch die berufundfamilie gmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, initiiert und von ihr bis 2010 gefördert.

Ein Arbeitsschwerpunkt des Forschungszentrums war die wissenschaftliche Begleitforschung zum Audit berufundfamilie. In diesem Zusammenhang hat das FFP zahlreiche empirische Untersuchungen durchgeführt, um Ausmaß und betriebswirtschaftliche Wirkungen einer familienbewussten Personalpolitik bewerten zu können. Unter anderem hat das FFP den berufundfamilie-Index entwickelt, ein Instrument, das der Bewertung betrieblichen Familienbewusstseins dient. Ferner wurden vom FFP Grundlagen hinsichtlich der betrieblichen Prozesse im Kontext familienbewusster Personalmaßnahmen durch Befragungen und Gespräche mit Personalverantwortlichen und Geschäftsführenden erarbeitet.