



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006

Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?
– Stand, Fortschritte, Bilanz –



BDI

Bundesverband der
Deutschen Industrie e.V.



BDA

BUNDESVEREINIGUNG
der Deutschen Arbeitgeberverbände



DIHK

Deutscher Industrie- und
Handelskammertag



ZDH

ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS

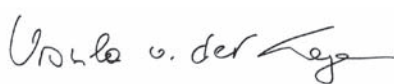
Vorwort

Eine familienbewusste Arbeitswelt ist ein entscheidender Faktor für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Seit 2003 setzen wir uns daher gemeinsam in der „Allianz für die Familie“ dafür ein, Familienfreundlichkeit zum Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft und wo müssen wir ansetzen, um sie noch familienfreundlicher zu machen? Antworten auf diese Fragen liefert der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“, der erstmals 2003 repräsentativ Auskunft zum Status quo gab. Ziel der jüngsten Befragung war es, den Stand zu aktualisieren, Fortschritte aufzuzeigen und eine erste Bilanz zu ziehen.

Die Ergebnisse sind mehr als ermutigend: Die Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft hat in weiten Bereichen deutlich zugenommen. Das zeigt sich an vielfältigen individuellen betrieblichen Lösungen ebenso wie an der gestiegenen Wertschätzung des Themas bei den Unternehmensleitungen. Dieser Bewusstseinswandel ist ein Beleg dafür, dass die gemeinsamen Anstrengungen von Wirtschaft und Politik in den letzten drei Jahren sichtbare Erfolge zeigen. Familienfreundlichkeit ist in der Mitte von Gesellschaft und Wirtschaft angekommen. Und das zum Vorteil aller Beteiligten.

Die Unternehmen beziehen aus vielen handfesten Gründen das Thema in ihre ökonomischen Entscheidungen ein: sei es, um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, das Know-how und die Erfahrung der Beschäftigten im Betrieb zu halten oder um unnötige Fehlzeiten zu vermeiden. Der Wunsch, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, steht dabei im Vordergrund. Das ist unternehmerisches Handeln im besten Sinne.

Wir verstehen die Ergebnisse nicht nur als Bestätigung der erfolgreichen gemeinsamen Arbeit in der Vergangenheit, sondern vielmehr als Ansporn, uns noch stärker für eine familienbewusste Arbeitswelt einzusetzen. Dieses Engagement werden wir in Zukunft mit Elan fortführen: bei gemeinsamen Projekten und jeder von uns dort, wo er am meisten bewegen kann.



URSULA VON DER LEYEN
BUNDESMINISTERIN
FÜR FAMILIE, SENIOREN,
FRAUEN UND JUGEND



LUDWIG GEORG BRAUN
PRÄSIDENT
DEUTSCHER INDUSTRIE-
UND HANDELSKAMMERTAG



DIETER HUNDT
PRÄSIDENT
BUNDESVEREINIGUNG
DER DEUTSCHEN
ARBEITGEBERVERBÄNDE



OTTO KENTZLER
PRÄSIDENT
ZENTRALVERBAND DES
DEUTSCHEN HANDWERKS



JÜRGEN R. THUMANN
PRÄSIDENT
BUNDESVERBAND DER
DEUTSCHEN INDUSTRIE

Inhalt

I. Einführung	5
II. Rückblick: Die wichtigsten Ergebnisse von 2003	7
III. Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006	9
3.1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	9
3.2 Einschätzung der Bedeutung von Familienfreundlichkeit	10
3.3 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen	11
– Arbeitszeitflexibilisierung und Telearbeit	14
– Elternzeit, Elternförderung und Wiedereinstieg	15
– Kinder- und Angehörigenbetreuung	16
– Familienservice, Informations- und Beratungsangebote	17
3.4 Motive für den Einsatz familienfreundlicher Maßnahmen	19
3.5 Bedingungen für mehr Familienfreundlichkeit	20
IV. Bilanz...	21
Anhang – Datenbasis und Methodik	22

I. Einführung

Deutschland steht vor einem tief greifenden demografischen Wandel. Das wird den Arbeitsmarkt und die Personalpolitik der Unternehmen nachhaltig beeinflussen. Das Durchschnittsalter der Belegschaften steigt, der Mangel an Fachkräften wird sich verschärfen. Gleichzeitig besteht ein erhebliches Beschäftigungspotenzial von Frauen, die zurzeit überhaupt nicht oder (ungewollt) teilzeiterwerbstätig sind. Während die Erwerbstätigenquote von Frauen zu Berufsbeginn noch etwa gleich hoch mit derjenigen der Männer ist, sinkt diese in der Familienphase zwischen 25 und 40 Jahren erheblich.¹ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist daher von zentraler Bedeutung, um das Erwerbspotenzial qualifizierter Frauen besser als bisher zu erschließen und zu verhindern, dass Frauen wegen ihres Berufs auf Kinder verzichten. Auch Männer wünschen sich zunehmend, mehr Zeit für ihre Familie zu haben.

Wenn sich wieder mehr Männer und Frauen für Kinder entscheiden und mehr Frauen arbeiten können, profitieren davon die Familien und die Unternehmen: Mehr junge, gut ausgebildete Menschen sind eine wesentliche Investition in eine langfristig positive wirtschaftliche Entwicklung. Für die Unternehmen bedeutet das: familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind von erheblicher Bedeutung für die Erfolgchancen der Unternehmen und für das Wachstumspotenzial in Deutschland.² Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales gemeinsames Handlungsfeld von Politik und Wirtschaft.

Politik hat die Aufgabe, hier die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, durch ein qualitativ gutes und ausreichendes Kinderbetreuungsangebot und unterstützende finanzielle Leistungen. Die beste staatliche oder privat organisierte Infrastruktur nützt jedoch wenig, wenn Eltern am Arbeitsplatz die Erfahrung machen, dass sie ihr Familienleben und ihre Zeitplanung nicht mit den beruflichen Aufgaben in Einklang bringen können. Eine familienbewusste Personalpolitik der Unternehmen ist daher eine der entscheidenden Voraussetzungen dafür, dass sich wieder mehr Menschen für Kinder entscheiden.³

1 vgl. Mikrozensus, Statistisches Bundesamt, 2004

2 vgl. Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik, Hrsg. BMFSFJ, IW u. BDI, 2006

3 vgl. Kinderwünsche in Deutschland, BIB, Hrsg. Robert-Bosch-Stiftung, 2006

Wie familienfreundlich sind die Unternehmen in Deutschland? Welche familienfreundlichen Maßnahmen bieten sie ihren Beschäftigten? Welche Hemmnisse gibt es und was muss passieren, damit die Unternehmen familienfreundlicher werden? Um diese Fragen zu beantworten, führte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) erstmals 2003 den „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit den vier Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, BDI, DIHK, ZDH) durch.⁴ Drei Jahre später wiederholte das IW die Befragung: Im Juli und August 2006 wurden 1.128 Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen sowie Personalverantwortliche zu betriebsinternen Handlungsfeldern wie Arbeitszeitflexibilisierung, Wiedereinstiegsprogrammen nach der Elternzeit, Väterförderung und ihren generellen Einschätzungen gegenüber dem Thema befragt.⁵ Der Unternehmensmonitor 2006 stellt die Frage, was sich innerhalb der letzten drei Jahre in Sachen Familienfreundlichkeit in deutschen Unternehmen getan hat, und liefert wichtige Impulse für die weitere Entwicklung.

4 vgl. Flüter-Hoffmann, Christiane/Solbrig, Jörg, 2003, Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? In: IW-Trends. Vierteljährliche Zeitschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, 30 (4), S. 37–46

5 Zur Methodik der Studie 2006, dem Unternehmenssample und dessen Repräsentativität siehe Anhang.

II.

Rückblick: Die wichtigsten Ergebnisse von 2003

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hat im Sommer 2003 die erste repräsentative Unternehmensbefragung zum Thema „Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?“ durchgeführt. Das IW teilte die Befragung in vier große Themenbereiche (Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit, Kinder- und Angehörigenbetreuung, Familienservice und Elternförderung), die insgesamt 26 familienfreundliche Maßnahmen umfassten.

Es stellte sich heraus, dass damals bereits 80% der Unternehmen mindestens eine familienfreundliche Maßnahme praktizierten. Die größeren Unternehmen – mit mindestens 250 Beschäftigten – waren ausnahmslos alle aktiv und praktizierten mindestens sechs der abgefragten Maßnahmen. Am weitesten verbreitet waren die Maßnahmen im Bereich „Flexible Arbeitszeiten und Telearbeit“: 58% der Unternehmen hatten flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten, 56% individuell vereinbarte Arbeitszeiten. Flexible Jahres- und Lebensarbeitszeitmodelle bot knapp jedes fünfte Unternehmen in Deutschland an, Telearbeit praktizierten allerdings nur 8% der Unternehmen. Hier gab es noch Potenzial für eine familienfreundlichere Arbeitswelt.

Nachholbedarf bestand auch bei verschiedenen Formen der Unterstützung von Eltern, beispielsweise bei der Weiterbildung während der Elternzeit. Bei der Kinderbetreuung hingegen sagten die meisten Unternehmen, dass dies keine betriebliche Aufgabe, sondern die Pflicht von Ländern und Kommunen sei.

Die Motive der Unternehmen für eine familienbewusste Personalpolitik lagen einerseits darin, die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen, um insgesamt eine höhere Produktivität zu erreichen. Andererseits wurde die Personalpolitik als ein Wettbewerbsfaktor gesehen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und im Betrieb zu halten. Jeweils drei Viertel der Unternehmen gaben diese beiden Motive als Grund für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen an. An dritter Stelle wollten die Unternehmen durch einen geringen Krankenstand und eine geringere Fluktuation Kosten einsparen. Das war für zwei Drittel der Unternehmen ein Beweggrund für eine familienbewusste Personalpolitik.⁶

⁶ vgl. Flüter-Hoffmann/Solbrig, 2003, S. 38

Familienfreundliche Arbeitswelt: Was die Unternehmen tun

Prozentangabe der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten





Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006

3.1 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

In der aktuellen repräsentativen Unternehmensbefragung zeigt sich, dass die Verbreitung der Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft in den letzten drei Jahren zugenommen hat:

- Fast drei Viertel aller Unternehmen in Deutschland (71,7%) schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig ein. Vor drei Jahren war dies nur knapp die Hälfte (46,5%).
- Ein knappes Viertel aller Unternehmen (23,4%) praktiziert sieben bis neun Maßnahmen (2003: 9,4%), jedes siebte Unternehmen bietet inzwischen sogar schon zehn bis zwölf familienfreundliche Maßnahmen an (2003: 3,4%).
- Vor allem die als besonders wichtig eingestufteten Maßnahmen – flexible Arbeitszeitmodelle und aktive Gestaltung der Elternzeit – sind weiter verbreitet als vor drei Jahren.
- Die Anzahl der Unternehmen, die keine der abgefragten Maßnahmen praktizieren, ist von 19,6% auf 4,8% gesunken. 95,2% aller Unternehmen bieten ihren Beschäftigten also mindestens eine der 22 abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen an.

Weitere Ergebnisse lassen sich ableiten, wenn man den Einfluss spezifischer Unternehmensmerkmale auf die Familienfreundlichkeit systematisch analysiert:⁷

- **Je mehr Personal, desto mehr Angebote:** Je mehr Beschäftigte ein Unternehmen hat, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es familienfreundliche Maßnahmen anbietet.
- **Sensibilisierung ist entscheidend:** Je höher der Anteil weiblicher Führungskräfte, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass das Unternehmen die Beschäftigten bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung unterstützt. Ebenso steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Unternehmen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit fördert und flexible Arbeitszeiten und Telearbeit anbietet.
- **Keine Frage des Alters:** Das Alter des Geschäftsführers oder der Geschäftsführerin hat keinen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, dass das Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen anbietet.

⁷ Systematik der multivariaten Analyse s. Anhang S. 25

- I Mehr betriebliche Kinderbetreuung im Westen:** Der Unternehmensstandort ist hinsichtlich der Kinder- und Angehörigenbetreuung relevant. Da die Kinderbetreuungsinfrastruktur insbesondere für Kleinkinder und die Angebote an Ganztagsbetreuung in Westdeutschland geringer sind als in Ostdeutschland, bieten westdeutsche Unternehmen Kinderbetreuung signifikant häufiger an.
- I Die Privatwirtschaft zieht nach:** Familienfreundliche Maßnahmen sind längst keine Domäne des öffentlichen Dienstes mehr, sondern werden auch in den privat-rechtlichen Unternehmen in großem Maße umgesetzt, wobei der Schwerpunkt hier stärker auf Arbeitszeitflexibilisierung und Kinderbetreuung liegt. Hat das Unternehmen einen öffentlich-rechtlichen Status, so erhöht dies die Wahrscheinlichkeit familienfreundlicher Maßnahmen in den Bereichen „Elternzeit, Wiedereinstieg“ und „Familienservice, Information, Beratung“.

3.2 Einschätzung der Bedeutung von Familienfreundlichkeit

Die Einschätzung zum Stellenwert von Familienfreundlichkeit zeigt ganz eindeutig, dass in den letzten drei Jahren die Sensibilität, aber auch die Aktivität der Unternehmen deutlich zugenommen hat: War es vor drei Jahren nicht einmal die Hälfte der Unternehmen, die die Bedeutung der Familienfreundlichkeit für das Unternehmen selbst als wichtig oder sehr wichtig einschätzten, so sind dies inzwischen schon fast drei Viertel aller Unternehmen (71,7%).

Auch die Einschätzung, welche Bedeutung familienfreundliche Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, hat sich deutlich verändert: Im Jahr 2003 glaubte gut die Hälfte aller Geschäftsführer, Geschäftsführerinnen und Personalverantwortlichen (54,6%), dass Familienfreundlichkeit für die Beschäftigten wichtig oder sehr wichtig sei. Inzwischen sind gut vier von fünf Befragten (82,2%) überzeugt, dass familienfreundliche Maßnahmen wichtig oder sehr wichtig für die Belegschaft sind.

Der deutlichste Zuwachs zeigt sich bei der Beurteilung, welche Bedeutung Familienfreundlichkeit für die Führungskräfte hat: Im Jahr 2003 waren nur gut vier von zehn Geschäftsführern, Geschäftsführerinnen und Personalverantwortlichen (43,1%) überzeugt, dass Familienfreundlichkeit für die Führungskräfte wichtig oder sehr wichtig sei. Inzwischen sind dies fast acht von zehn (77,2%).

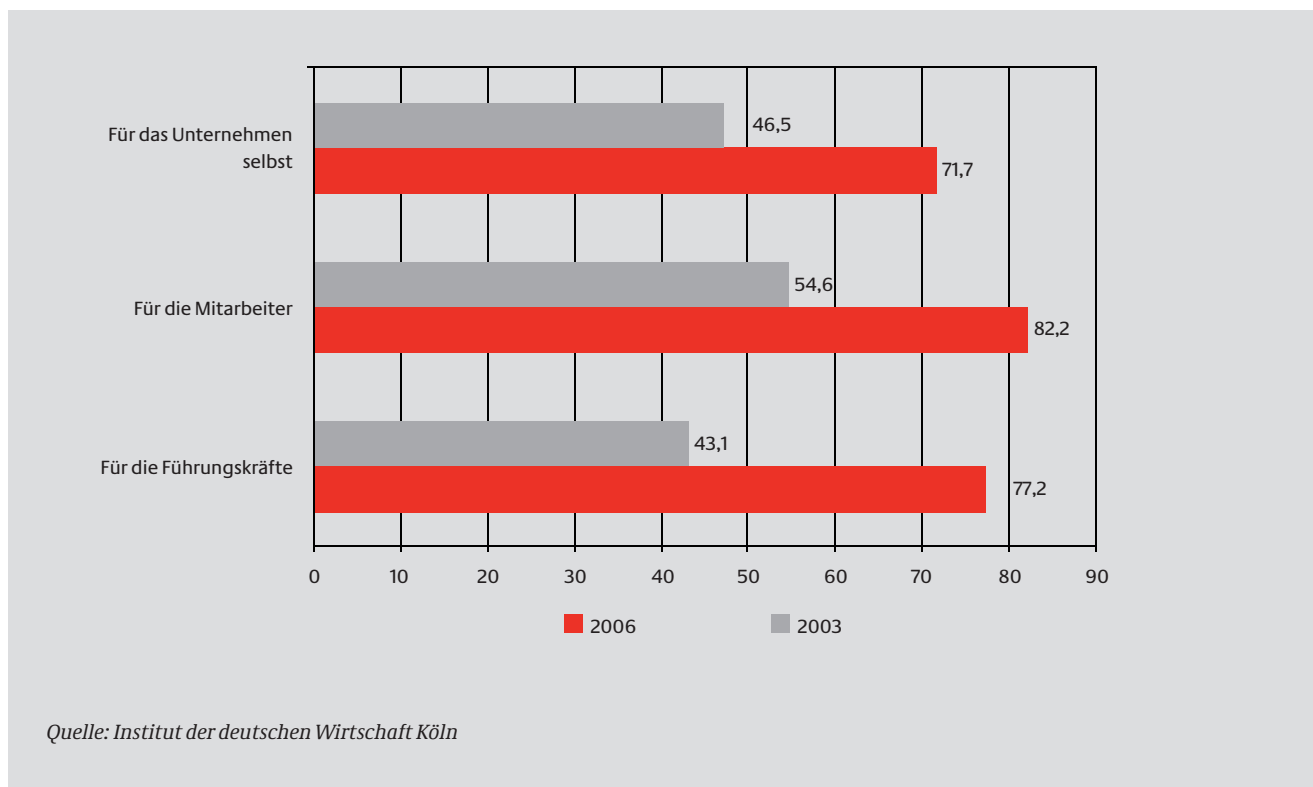
Bedeutung der Familienfreundlichkeit für Unternehmen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte

Prozentangabe der Unternehmen, die zugestimmt haben (wichtig/sehr wichtig), gewichtet

Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen für Ihr Unternehmen?

Was glauben Sie, wie wichtig familienfreundliche Maßnahmen für Ihre Mitarbeiter sind?

Wie wichtig ist es Ihrer Meinung nach für die Führungskräfte in Ihrem Unternehmen, dass sie von familienfreundlichen Maßnahmen profitieren können?



3.3 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

Nach Ansicht der Beschäftigten ist die wichtigste Maßnahme zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Arbeitszeitflexibilisierung.⁸ Sie wird auch am häufigsten angeboten. Fast neun von zehn Unternehmen (88,9%) bieten eine Form von Arbeitszeitflexibilisierung und/oder Telearbeit an. Im Jahr 2003 waren dies erst rund drei Viertel der Unternehmen. Gut acht von zehn Unternehmen (84,3%) nehmen Rücksicht auf die Eltern bei der Urlaubs- und Einsatzplanung, fördern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit oder bieten Qualifizierungen oder Vertretungseinsätze während der Elternzeit an.

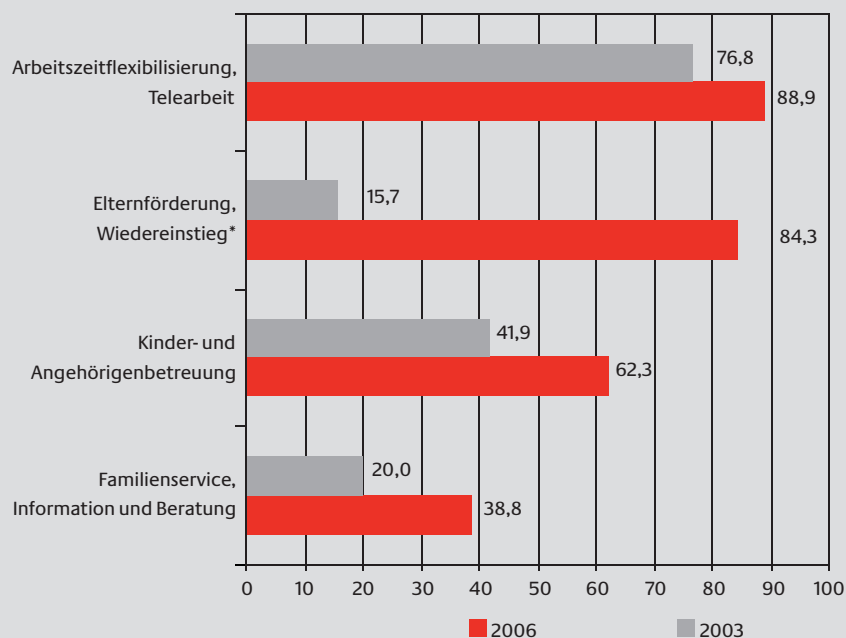
⁸ vgl. Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, WSI, Hrsg. BMFSFJ u. DGB, 2004

Gut sechs von zehn Unternehmen (62,3%) unterstützen ihre Beschäftigten bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Dies waren im Jahr 2003 erst 41,9%. Fast vier von zehn Unternehmen (38,8%) bieten den Beschäftigten einen Familienservice sowie familienrelevante Informations- und Beratungsangebote an. Dies war im Jahr 2003 erst ein Fünftel der Unternehmen.

Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen, gegliedert nach vier Maßnahmenbereichen

Prozentangabe der Unternehmen, die mindestens eine Maßnahme des jeweiligen Bereichs praktizieren, gewichtet

Praktizieren Sie mindestens eine Maßnahme in den folgenden Bereichen oder planen Sie solche Maßnahmen innerhalb der nächsten 12 Monate einzuführen?



* Erstmals wurde in diesem Bereich auch die „besondere Rücksichtnahme auf Eltern bei Urlaub und der Personaleinsatzplanung“ abgefragt. Das hat zu dem hohen Anstieg dieses Wertes erheblich beigetragen.

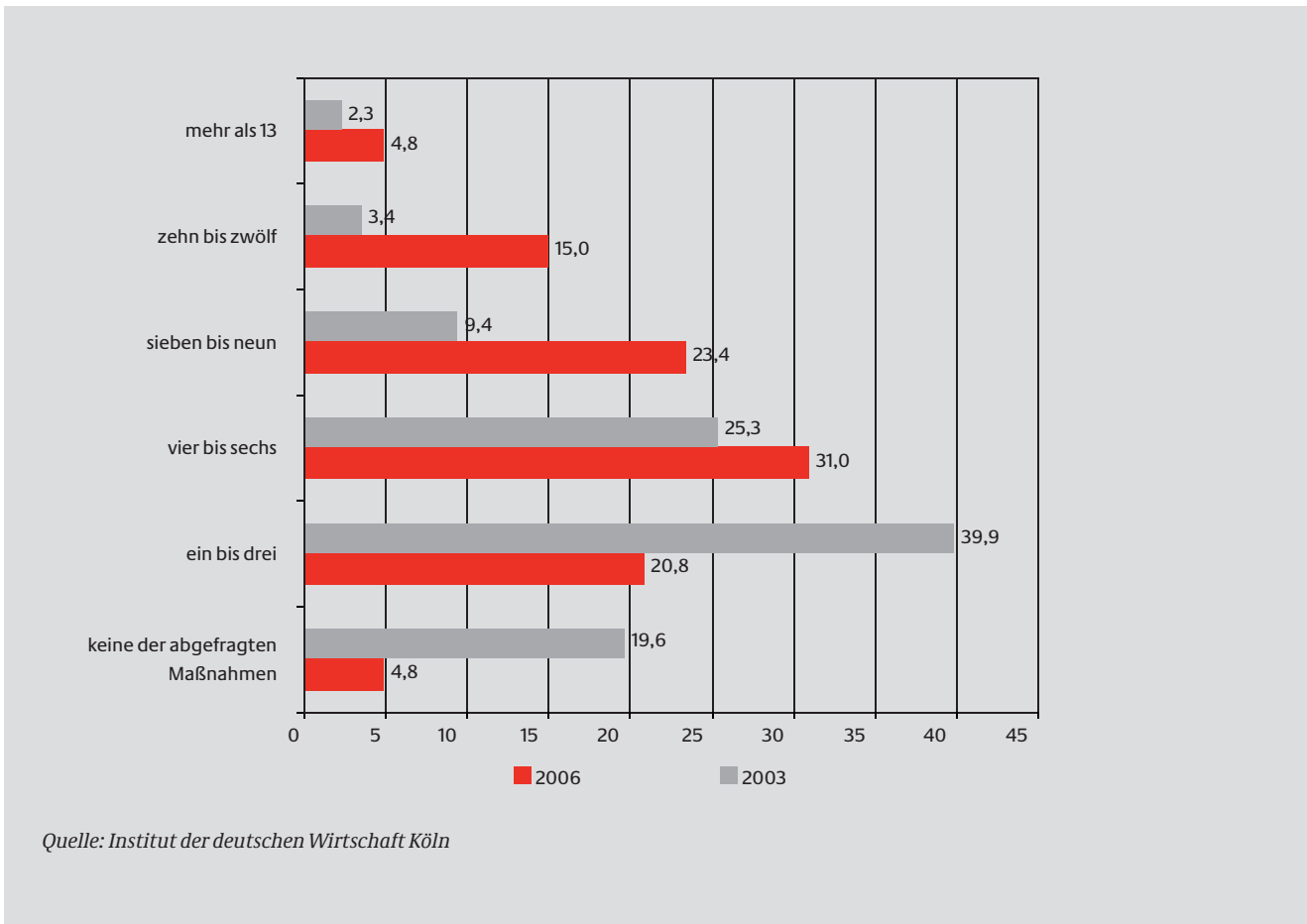
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Dass Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft inzwischen wesentlich weiter verbreitet ist als im Jahr 2003, zeigt sich auch an der Anzahl der Unternehmen, die mehrere familienfreundliche Maßnahmen praktizieren: Ein knappes Viertel aller Unternehmen (23,4%) praktiziert sieben bis neun Maßnahmen (2003: 9,4%), jedes siebte Unternehmen bietet inzwischen sogar schon zehn bis zwölf familienfreundliche Maßnahmen an (2003: 3,4%).

Die Anzahl der Unternehmen, die gar keine familienfreundlichen Maßnahmen praktizieren, ist deutlich zurückgegangen: Im Jahr 2003 bot knapp ein Fünftel aller Unternehmen (19,6%) noch keine der abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen an. Inzwischen sind es nur noch 4,8% der Unternehmen.⁹

Wie viele familienfreundliche Maßnahmen praktizieren die Unternehmen?

Prozentangabe der Unternehmen, die jeweils keine, ein bis drei, vier bis sechs ... mehr als 13 familienfreundliche Maßnahmen anbieten, gewichtet



⁹ Neben der Anzahl der Maßnahmen spielt die Qualität eine große Rolle: Selbst wenn ein Unternehmen beispielsweise mit einer betriebseigenen Kindertagesstätte nur eine einzige Maßnahme praktiziert, bedeutet das für die Beschäftigten ein sehr familienfreundliches Arbeitsumfeld. Bei Beschäftigten mit schulpflichtigen Kindern kann eine Rücksichtnahme bei der Urlaubsplanung sehr hilfreich sein. Letztlich bemisst sich die Qualität einer Maßnahme nach den betrieblichen Strukturen und den familiären Bedürfnissen der Beschäftigten.

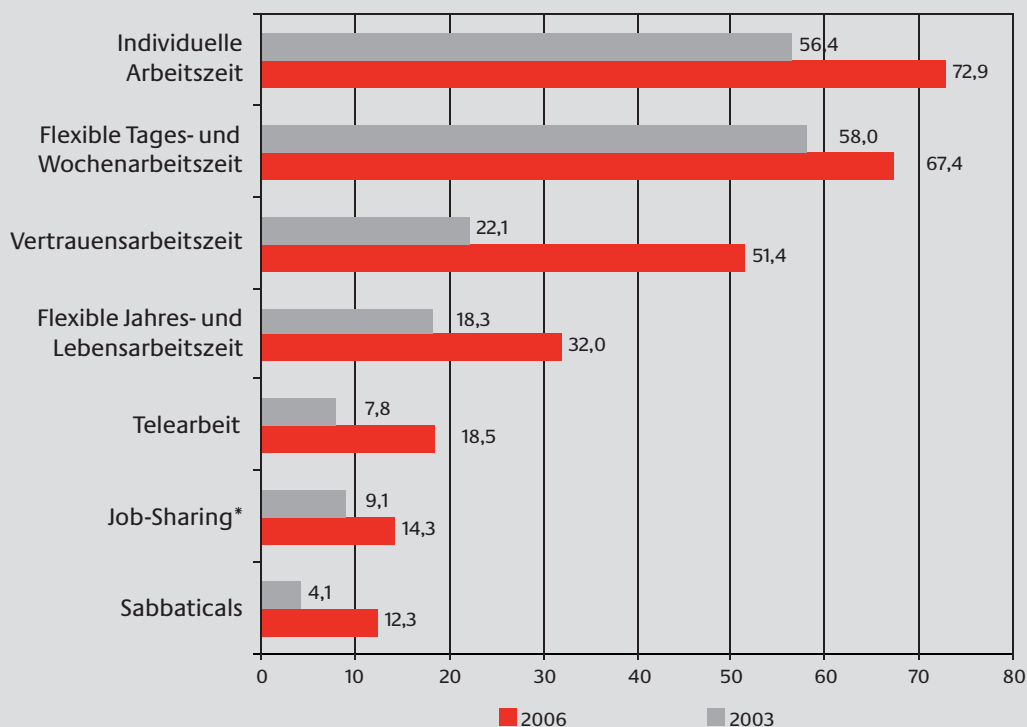
Arbeitszeitflexibilisierung und Telearbeit

Flexible Arbeitszeiten sind das zentrale Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wobei nicht jedes flexible Arbeitszeitmodell als familienfreundlich zu bezeichnen ist. In diesem Bereich sind die Unternehmen wie schon im Jahr 2003 am aktivsten. Bei den abgefragten Flexibilisierungsformen gibt es Zuwachsraten zwischen 5,2 und 29,3 Prozentpunkten. Mehr als verdoppelt hat sich das Angebot von Vertrauensarbeitszeit¹⁰, das Angebot von Sabbaticals¹¹ hat sich sogar verdreifacht.

Auch die Anzahl der Unternehmen, die Telearbeit anbieten, hat sich verdoppelt. In Form der alternierenden Telearbeit gehört sie zu den familienfreundlichen Formen der Arbeitsorganisation, weil sie eine hohe Flexibilität bietet und den Beschäftigten die Möglichkeit gibt, zeitweise von zu Hause aus zu arbeiten und gegebenenfalls lange Anfahrtswege zu sparen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes

Prozentangabe der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten, gewichtet



* Beim Job-Sharing werden ein Arbeitsplatz oder mehrere Arbeitsplätze durch zwei oder mehrere Teilzeit-Beschäftigte besetzt. Dauer und Lage der Arbeitszeit können zwischen den Stellenteilen meist individuell abgesprochen werden.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

10 Vertrauensarbeitszeit: freie Organisation von Lage und Verteilung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten selbst. Sie arbeiten ergebnisorientiert, nicht zeitorientiert, mit Zielvereinbarungen.

11 Sabbatical: längere Auszeit, meist zwischen drei und zwölf Monaten auf der Basis angesparter Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto. Im öffentlichen Dienst als Variante mit Gehaltskürzung verbreitet, z. B. vier Jahre voll arbeiten, ein Jahr Sabbatical, aber insgesamt fünf Jahre lang 20% weniger Gehalt.

Elternzeit, Elternförderung und Wiedereinstieg

Die Elternzeit beträgt höchstens drei Jahre und endet grundsätzlich mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der insgesamt dreijährigen Elternzeit auch noch über den dritten Geburtstag des Kindes hinaus bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden. Nach wie vor überwiegt das traditionelle Elternzeitmodell, in dem der Vater nach der Geburt unverändert weiterarbeitet und keine Elternzeit in Anspruch nimmt. In Westdeutschland nehmen knapp 60% der Mütter erst nach drei Jahren ihre Erwerbstätigkeit – zumeist in Teilzeit – wieder auf, 18% steigen noch länger aus.¹²

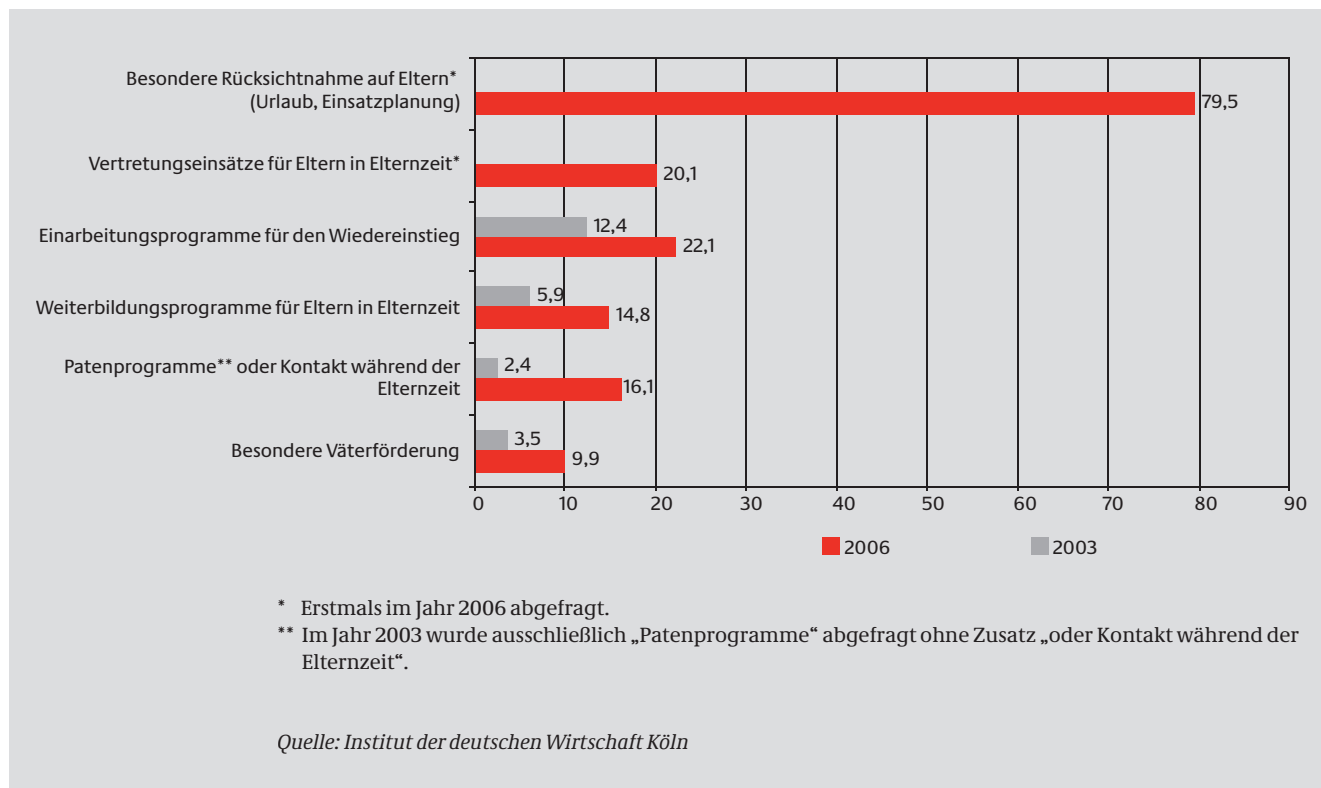
Viele Unternehmen sind inzwischen an einer aktiven Gestaltung der Elternzeit interessiert. Die Kontaktpflege während der Elternzeit hat sich zu einem wichtigen Instrument entwickelt, um die Rückkehrquoten der Beschäftigten in Elternzeit zu erhöhen und um einer Dequalifizierung entgegenzuwirken. Ein Fünftel der Unternehmen bietet den Beschäftigten Vertretungseinsätze an und mehr als ein Fünftel Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg. Auch die Zahl der Unternehmen, die den Beschäftigten während der Elternzeit Qualifizierungen anbieten, hat sich deutlich von knapp 6% im Jahr 2003 auf fast 15% erhöht. Die Zahl der Unternehmen, die Väter beispielsweise durch Ermunterung zu Elternzeit oder Teilzeit besonders fördert, hat sich in den letzten drei Jahren sogar von 3,5 auf 9,9% fast verdreifacht. Angebote zum frühen Wiedereinstieg kommen auch den Beschäftigten entgegen: Für sie gestaltet sich die Rückkehr nach drei Jahren Elternzeit oft schwierig. Die Mehrheit will auch während der familiären Auszeit den Kontakt zum Unternehmen halten.¹³

12 vgl. Gender-Datenreport, DJI im Auftrag des BMFSFJ, 2005

13 vgl. Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, a. a. O

Elternzeit, Elternförderung, Wiedereinstieg

Prozentangabe der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten, gewichtet



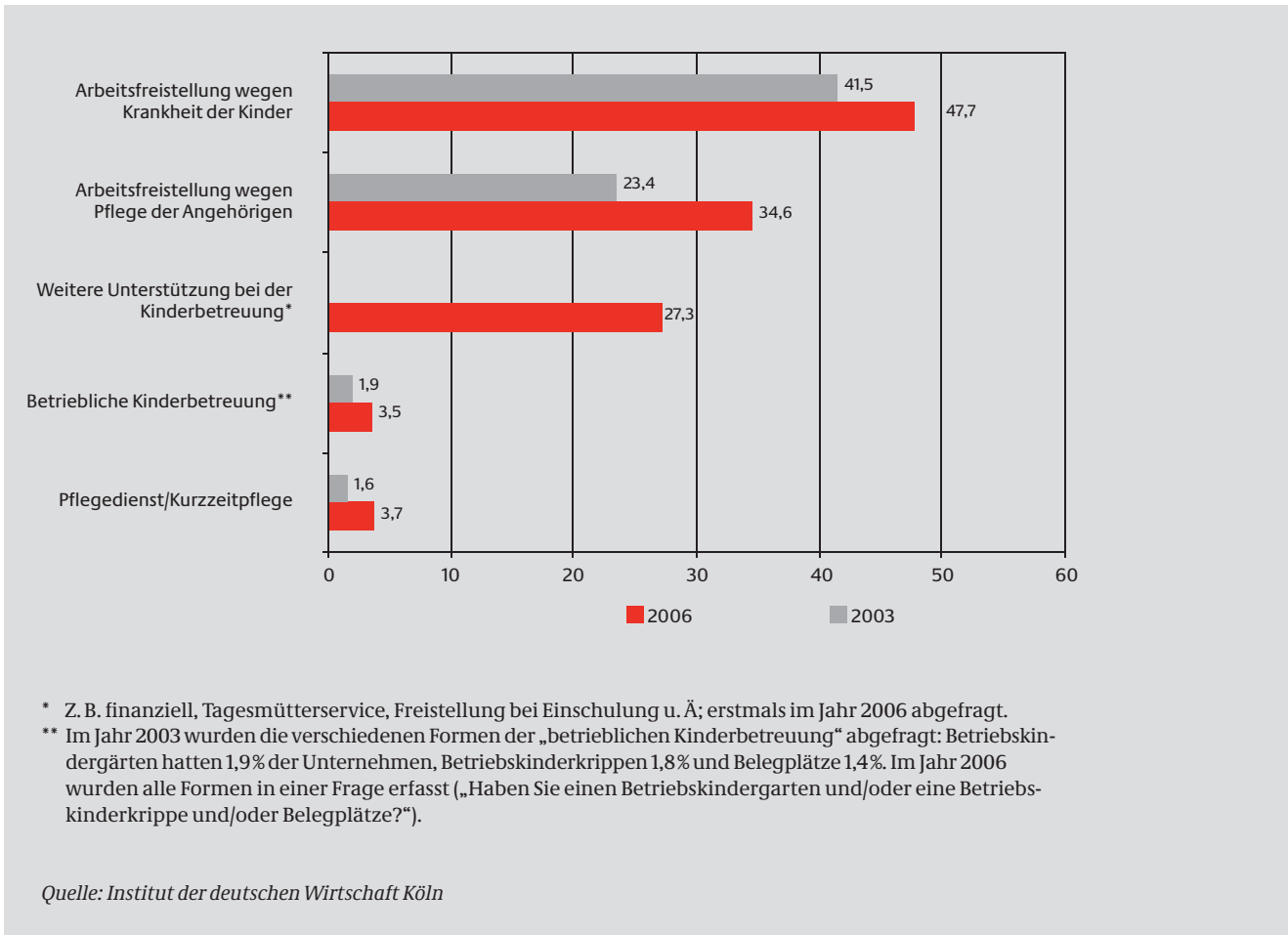
Kinder- und Angehörigenbetreuung

Eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Die öffentliche Infrastruktur, also die Versorgung mit Betreuungsplätzen und Kindertageseinrichtungen, ist in Deutschland noch immer unzureichend, sowohl im Hinblick auf die Menge der angebotenen Plätze als auch im Hinblick auf deren Qualität und Flexibilität (Ganztagsbetreuung, Über-Mittag-Betreuung, Öffnungszeiten, Ferienzeiten, Bildungsauftrag). Nachteile ergeben sich daraus vor allem für die Beschäftigungssituation von Eltern mit kleinen Kindern. Größere Unternehmen richten daher als Ergänzung zum öffentlichen Angebot individuell auf den betrieblichen Bedarf abgestimmt Betriebskinderkrippen und Betriebskindergärten ein oder unterstützen Elterninitiativen; kleine und mittlere Unternehmen können dies meist nur im Verbund mit anderen Betrieben leisten oder sie mieten Belegplätze in den umliegenden Kindertageseinrichtungen an: 3,5% der Unternehmen bieten eine dieser Formen der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung an.

Fast die Hälfte der Unternehmen (47,7%) bietet ihren Beschäftigten an, die Arbeit kurzfristig und über den gesetzlichen Anspruch von 10 Tagen pro Jahr hinaus im Krankheitsfall der Kinder zu unterbrechen. Dies zeigt das hohe Maß an Flexibilität der Unternehmen, auf die Belange der Eltern einzugehen. In 34,6% der Unternehmen sind solche Arbeitsunterbrechungen auch für pflegebedürftige Angehörige möglich.

Kinderbetreuung, Angehörigenbetreuung

Prozentangabe der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten, gewichtet



Familienservice, Informations- und Beratungsangebote

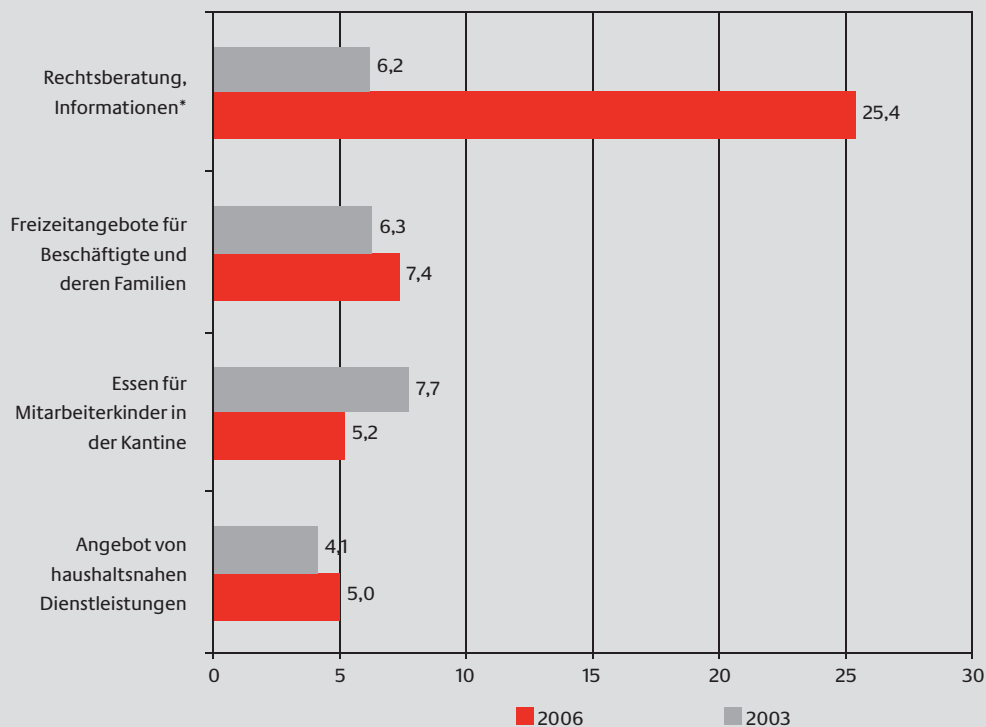
Für manche Unternehmen kann es sinnvoll sein, mit Anbietern familiennaher Dienstleistungen (Vermittlung von Kinderbetreuung, Angehörigenbeistand, Bügel- und Einkaufsservice etc.) Rahmenverträge abzuschließen, die dann von den Beschäftigten kostenlos oder mit Selbstbeteiligung genutzt werden. Die Anzahl der Unternehmen, die ihren Beschäftigten solche Dienstleistungen anbieten, ist leicht gestiegen von 4,1% im Jahr 2003 auf 5%.

Auch leicht gestiegen ist die Anzahl der Unternehmen, die ihren Beschäftigten und deren Familien Freizeitangebote zur Verfügung stellen – von 6,3 auf 7,4%. Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine bieten allerdings nur noch gut 5% der Unternehmen an. Dies waren im Jahr 2003 noch 7%.

Informations- und Beratungsangebote rund um das Thema Familie, Sozialleistungen, Elternzeit bietet inzwischen jedes vierte Unternehmen an (25,4%). Vor allem Themen wie „Dauer und Lage der Elternzeit“, „Ankündigungsfristen“ oder „Teilzeit in der Elternzeit“ gehören zum Spektrum der Informationen, die die Personalabteilungen ihren Beschäftigten geben und die häufig nachgefragt werden.

Familienservice, Informations- und Beratungsangebote

Prozentangabe der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten, gewichtet



* Der hohe Anstieg dieses Wertes ist vermutlich auf die Erläuterungen durch die Interviewer zurückzuführen, die den Schwerpunkt auf „Informationen“ und nicht auf „Rechtsberatung“ legten: „Die Personalabteilung informiert über alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen.“

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

3.4 Motive für den Einsatz familienfreundlicher Maßnahmen

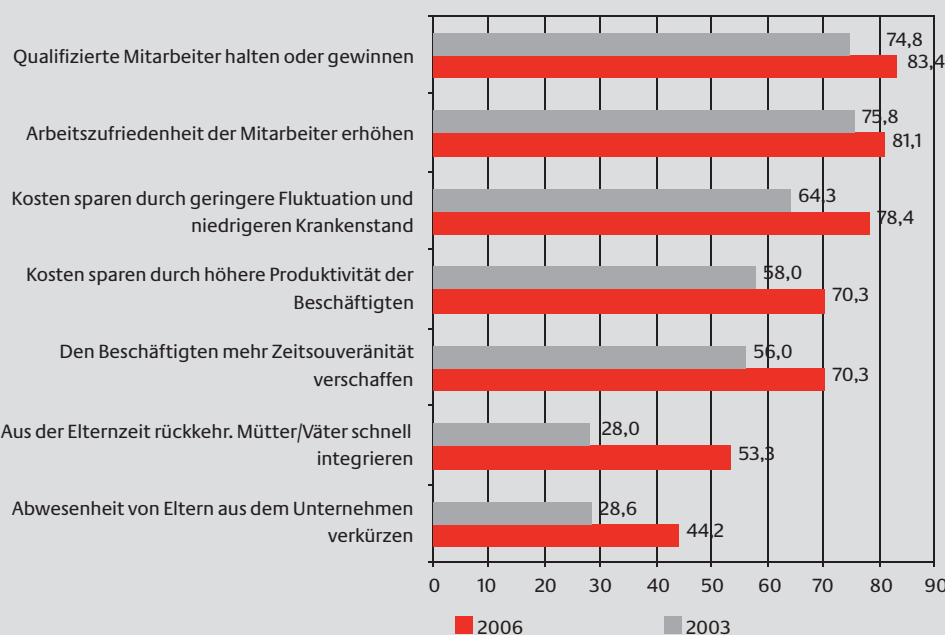
Weshalb führen Unternehmen überhaupt familienfreundliche Maßnahmen ein oder pflegen eine familienbewusste Personalpolitik? Die Antworten zeigen, dass die Unternehmensattraktivität für qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vordergrund steht. Unternehmen möchten einerseits Fachkräfte halten oder gewinnen und deren Arbeitszufriedenheit erhöhen. Andererseits können familienfreundliche Unternehmen Kosten sparen, da sie mit einer geringeren Fluktuation, einem niedrigeren Krankenstand und einer höheren Arbeitsproduktivität rechnen können. Ein gutes Instrument dabei ist es, den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität zu verschaffen. Dies sind die fünf wichtigsten Motive, die jeweils mindestens sieben von zehn Unternehmen als Grund für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen angeben.

Zwar wird der schnelle Wiedereinstieg nach der Elternzeit als nicht so prominent wichtig eingeschätzt wie die Attraktivität als Arbeitgeber. Jedoch gewinnt er an Bedeutung und zeigt den Mentalitätswandel, dass Eltern nicht mehr für mehrere Jahre aus dem betrieblichen Alltag ausscheiden. Das Motiv „aus der Elternzeit rückkehrende Mütter und Väter schnell integrieren“, das in der Befragung 2003 nur gut ein Viertel der Unternehmen (28%) nannte, ist in der aktuellen Befragung wesentlich häufiger genannt worden: Mehr als die Hälfte der Unternehmen (53,3%) nennen dieses Motiv als Grund für ihre familienfreundliche Personalpolitik.

Motive für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen

Prozentangabe der Unternehmen, die das jeweilige Motiv angaben, Mehrfachnennungen, gewichtet

Welche Motive haben Sie dazu veranlasst, familienfreundliche Maßnahmen in Ihrem Unternehmen einzuführen?



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

3.5 Bedingungen für mehr Familienfreundlichkeit

Was würde Unternehmen dazu bewegen, noch weitere familienfreundliche Maßnahmen anzubieten? Bei 77,6% der Unternehmen lautet die Antwort: wenn die Belegschaft unzufrieden wegen mangelnder Familienfreundlichkeit wäre. An zweiter Stelle steht eine ähnliche Bedingung: 71,6% der Befragten geben an, dass eine Vielzahl von Beschäftigten den entsprechenden Bedarf anmelden müsste. An dritter Stelle wird die Arbeitskräfteknappheit genannt: Sieben von zehn Unternehmen würden dann mehr familienfreundliche Maßnahmen praktizieren. Zwei Drittel der Unternehmen (66,3%) nennen als Bedingung die Entlastung von mutterschaftsbedingten Kosten. Dies waren vor drei Jahren erst 44%. Auch den Einfluss der konjunkturellen Lage und der verbesserten Standortbedingungen nennen mehr als die Hälfte der Unternehmen (jeweils etwa 54%) als Voraussetzung für mehr Familienfreundlichkeit. Allerdings stehen diese Bedingungen an letzter Stelle von allen, die vorgegeben waren. Die Motivation und Produktivität der Beschäftigten steht bei den meisten Unternehmen ganz oben.

Bedingungen für die Einführung weiterer familienfreundlicher Maßnahmen

Prozentangabe der Unternehmen, die die jeweilige Bedingung angaben, Mehrfachnennungen, gewichtet

Unter welchen Bedingungen wären Sie bereit, (weitere) familienfreundliche Maßnahmen einzuführen?



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln

IV. Bilanz

Der zum Teil deutliche Zuwachs familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen ist ermutigend. Die Erkenntnis setzt sich immer weiter durch, dass Familienfreundlichkeit ein Wettbewerbsfaktor für Unternehmen ist, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren, qualifizierte Fachkräfte akquirieren und halten zu können sowie die Motivation und Arbeitsproduktivität der Beschäftigten zu erhöhen. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist eine familienfreundliche Unternehmens- und Personalpolitik dabei gleichzeitig ein wirkungsvolles Instrument zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

Die Unternehmen in Deutschland sind inzwischen nicht nur für die Bedeutung des Themas sensibilisiert – sie sind auch aktiv geworden. Knapp drei Viertel aller Unternehmen bieten mehr als drei familienfreundliche Maßnahmen an, ebenso halten fast drei Viertel aller Geschäftsführerinnen, Geschäftsführer und Personalverantwortlichen Familienfreundlichkeit für wichtig oder sehr wichtig für ihr Unternehmen.

Der Unternehmensmonitor 2006 lässt einen klaren Trend erkennen: Die Unternehmen erweitern beständig das Spektrum ihrer familienfreundlichen Maßnahmen, um Frauen die Berufstätigkeit zu erleichtern, sie an das Unternehmen zu binden und Vätern sowie Müttern die gleiche Teilhabe an Berufs- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Besonders der künftige Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte macht dies wichtiger denn je, da Familienfreundlichkeit perspektivisch als hartes Entscheidungskriterium bei der Jobwahl – z. B. neben der Einkommenshöhe – einzuordnen ist. Familienfreundliche Unternehmen, d. h. Unternehmen, die sich neben vielen anderen Lösungsansätzen um flexible Arbeitszeiten, Telearbeit, Personalentwicklung (auch in der Elternzeit) oder betriebliche Kinderbetreuung kümmern, sind deshalb die attraktiveren Arbeitgeber: zum Nutzen für Mütter und Väter und zum Nutzen unserer Gesellschaft und Volkswirtschaft.

Anhang – Datenbasis und Methodik

Im Juli und August 2006 wurden 1.128 Geschäftsführerinnen, Geschäftsführer und Personalverantwortliche interviewt. Anders als im Jahr 2003 wurde nicht schriftlich, sondern telefonisch befragt (CATI = Computer Assisted Telephone Interviews). Die Interviewer wurden geschult und so angewiesen, dass sie die Inhalte der Fragen verstehen und bei Bedarf kurze Erläuterungen geben können. Eine Anleitung für die Interviewer mit Hinweisen zum Ablauf des Interviews und Erläuterungen zu den einzelnen Fragen wurde erstellt und den Interviewern während der Befragung an die Hand gegeben. Die Interviewer mussten sicherstellen, dass die Fragen entweder von einer Geschäftsführerin bzw. einem Geschäftsführer oder einem Personalverantwortlichen beantwortet wurden.

Vor Beginn der Befragung wurde der Fragebogen in einer einwöchigen Pilotphase getestet (Pretest). Der Fragebogen wurde auf Verständlichkeit der Fragen und Antwortvorgaben überprüft und modifiziert. In einem nachgeschalteten Frageteil wurde das Gespräch im Hinblick auf den Interviewverlauf und etwaige technische Probleme (Störeffekte der Telefonanlage, Verständlichkeit des Interviewers) durch die Supervisorin evaluiert.

Das Sample der Unternehmen bestand aus einer nach Wirtschaftszweigen und Unternehmensgrößenklassen geschichteten Zufallsstichprobe. 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. Nach dem zentralen Grenzwertsatz sind minimal 32 Beobachtungen notwendig; es wurde ein Sicherheitsaufschlag von zwei Beobachtungen hinzugegeben. Die Größe der Branchen-Unternehmensgrößen-Matrix wurde auf 5 x 3 festgelegt. Mit dieser 5 x 3-Matrix konnte anschließend auf die Gesamtwirtschaft nach den Merkmalen Umsatz, Wertschöpfung und Beschäftigung hochgerechnet werden. Die einzelnen Zellen der Matrix sind so stark besetzt, dass für die Gesamtheit der Unternehmen, für alle Unternehmensgrößenklassen und für die drei Branchen „Industrie“ (incl. Bau), „Finanzierung und Unternehmensdienstleistungen“ sowie „sonstige Dienstleistungen“ repräsentative Aussagen getroffen werden können.

Die antwortenden Unternehmen setzen sich folgendermaßen zusammen (jeweils mit Vergleichszahlen von 2003):

Zusammensetzung nach Wirtschaftszweig

	2006		2003	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Verarbeitendes Gewerbe	370	32,8	255	29,0
Handel, Kfz, Gebrauchsgüter	145	12,9	71	8,1
Gastgewerbe	11	1,0	12	1,4
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15	1,3	34	3,9
Kredit- und Versicherungsgewerbe	87	7,7	127	14,5
Grundstücks- u. Wohnungswesen, Unternehmensdienste	154	13,7	59	6,7
Öffentl. Verwaltung, Verteidigung, Sozialvers.	7	0,6	4	0,5
Sonstige Dienstleistungen	187	16,6	171	19,5
Land- u. Forstwirtsch., Fischerei, Gartenbau	10	0,9	9	1,0
Bergbau, Steine/Erden, Energie-/Wasserversorgung	59	3,7	21	2,4
Baugewerbe	71	6,3	80	9,1
Sonstiges	12	1,0	35	4,0
Gesamt	1128	100,0	878	100,0

Die Zusammensetzung nach Unternehmensgrößenklassen sah folgendermaßen aus:

Zusammensetzung nach Beschäftigtengrößenklassen

	2006		2003	
	Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
1 bis 9 Beschäftigte	223	19,8	144	16,6
10 bis 49 Beschäftigte	232	20,6	163	18,7
50 bis 249 Beschäftigte	178	15,8	118	13,6
250 bis 499 Beschäftigte	166	14,7	166	19,1
500 und mehr Beschäftigte	329	29,2	279	32,1
Gesamt	1128	100,1	870	100,0

Um eine Vergleichbarkeit zur repräsentativen Befragung von 2003 zu gewährleisten, sollten fast dieselben Items abgefragt werden wie bei der Befragung im Jahr 2003. Es gab allerdings geringfügige Änderungen bzw. Ergänzungen. Da die Liste der familienfreundlichen Maßnahmen insgesamt zu lang war, wurden einige Einzelmaßnahmen, die nicht direkt Familienfreundlichkeit, sondern Frauen- oder Gesundheitsförderung erfassten, weggelassen (z. B. Frauenförderprogramme, Personalentwicklung für Frauen, Gesundheitsprogramme). An-

re Maßnahmen wurden zusammengefasst: Betriebskinderkrippe, Betriebskindergarten, Belegplätze anmieten wurde unter dem Begriff „Betriebliche Kinderbetreuung“ abgefragt. Dafür wurden andere Items ergänzt, die von Beschäftigten und Unternehmen gleichermaßen als wichtige Kriterien für die Familienfreundlichkeit genannt wurden (z. B. Vertretungseinsätze für Eltern in Elternzeit). Alles in allem bestand die Liste der familienfreundlichen Maßnahmen der 2006er Befragung nur noch aus 22 Einzelmaßnahmen (2003: 26).

Liste der abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen 2003 und 2006

Maßnahmen-bereiche	Einzelmaßnahmen	2003	2006
Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit			
	Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit	X	X
	Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit	X	X
	Vertrauensarbeitszeit	X	X
	Sabbaticals	X	X
	Job-Sharing	X	X
	Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	X	X
	Telearbeit	X	X
Elternzeit/Elternförderung/Wiedereinstieg			
	Patenprogramme oder Kontakt während der Elternzeit		X
	Patenprogramme während der Elternzeit	X	
	Weiterbildungsangebote für Eltern in Elternzeit	X	X
	Vertretungseinsätze für Eltern in Elternzeit		X
	Einarbeitungsprogramme für Wiedereinstieg	X	X
	Besondere Rücksichtnahme auf Eltern	X	X
	Frauenförderprogramme	X	
	Besondere Personalentwicklung für Frauen	X	
Besondere Väterförderung	X	X	

Maßnahmenbereiche	Einzelmaßnahmen	2003	2006
Kinderbetreuung/ Angehörigenbetreuung			
	Betriebliche Kinderbetreuung		X
	Betriebskinderkrippe	X	
	Betriebskindergarten	X	
	Belegplätze anmieten	X	
	Weitere Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. finanziell, Tagesmütterservice, Freistellung bei Einschulung)		X
	Pflegedienst/Kurzzeitpflege	X	X
	Arbeitsfreistellung wegen Krankheit der Kinder, die über die gesetzliche Regelung hinausgeht	X	X
	Arbeitsfreistellung wegen Pflege der Angehörigen	X	X
Familienservice/ Informations- und Beratungsangebote			
	Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen	X	X
	Gesundheitsvorsorge, -programme	X	
	Essen für Mitarbeiterkinder in Kantine	X	X
	Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Familien	X	X
	Rechtsberatung (z. B. Teilzeitarbeit in der Elternzeit)	X	X

Durch die multivariate Analyse konnte ermittelt werden, welche „Merkmale“ von Unternehmen dazu führen, dass sie eher bestimmte familienfreundliche Maßnahmen anbieten oder nicht. Folgende Merkmale wurden in die Analyse mit einbezogen: Anzahl der Mitarbeiter, Anzahl der weiblichen Mitarbeiter, Anzahl der weiblichen Führungskräfte, Alter des Unternehmens, Alter der Geschäftsführerin/des Geschäftsführers, Standort des Unternehmens (West- oder Ostdeutschland), Status des Unternehmens (öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich). Die wechselseitige Abhängigkeit wurde nicht für alle 22 Einzelmaßnahmen, sondern für die vier Maßnahmenbereiche analysiert:

- Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit,
- Elternzeit/Elternförderung/Wiedereinstieg,
- Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie
- Familienservice, Informations- und Beratungsangebote.

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse stehen auf Seite 9/10.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Autorinnen:

Christiane Flüter-Hoffmann
Susanne Seyda

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 05/77 80 90*
Fax: 0 18 05/77 80 94*
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand: Dezember 2006

Gestaltung: KIWI GmbH, Osnabrück

Druck: DruckVogt GmbH, Berlin

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 030 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* jeder Anruf kostet 12 Cent pro Minute

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute