

WIE FAMILIENFREUNDLICH IST DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT?*

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

Fragestellung

* 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).

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.

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 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 angaben (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

*Motivation der
Unternehmen*

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 Selbstver-
pflichtung?*

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.

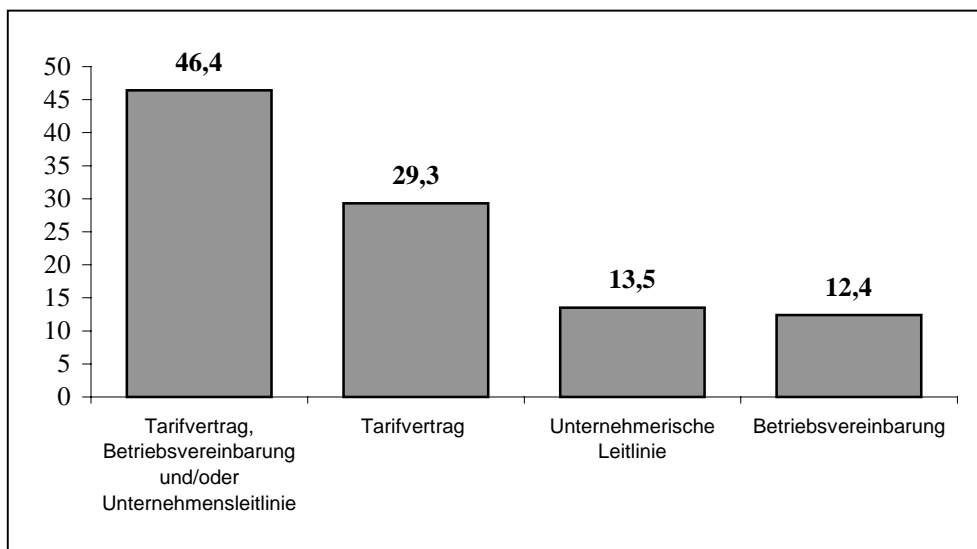
Dies wird durch die vorliegende Unternehmensbefragung bestätigt: Knapp die Hälfte der Unternehmen in Deutschland (46,4 Prozent) praktiziert eine

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 Arbeits-

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

Maßnahmenbereiche

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).

Arbeitszeitflexibilisierung/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.

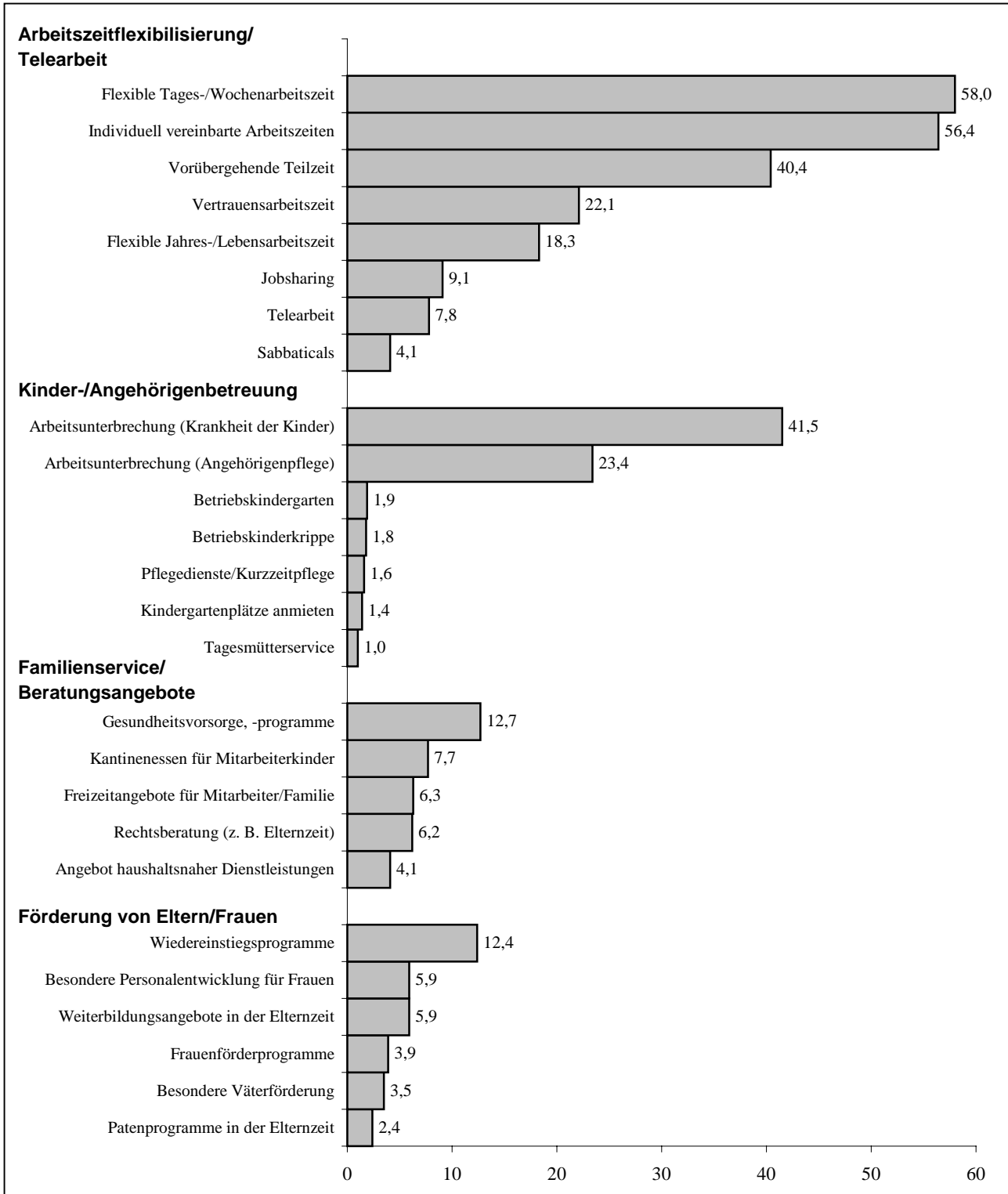
Auch Teilzeit ist eine besonders familienfreundliche Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Insgesamt bieten mittlerweile 61 Prozent aller Unternehmen in Deutschland Teilzeit an (Janßen, 2003, 53). Eine besondere Form der Teilzeit, die vor allem von Müttern und Vätern genutzt wird, ist die vorübergehende 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/Schröder, 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 Tagesmütterservice 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 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.

*Familienservice/
Beratungsangebote*

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*

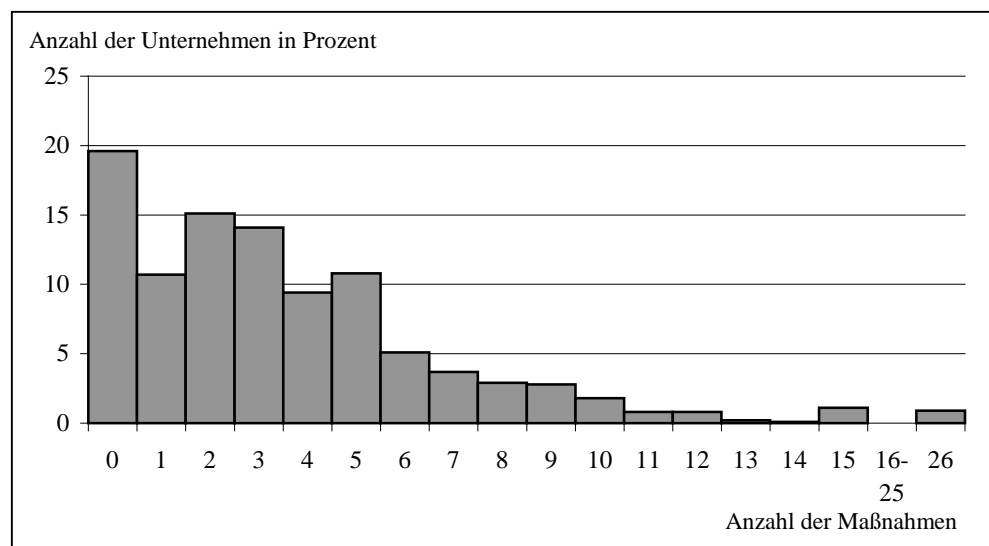
Um das Know-how von Frauen besser als bisher für den Arbeitsmarkt zu mobilisieren, wird man mehr Flexibilisierungspotenziale sichten müssen, zumal die Qualifikation von Frauen in den nachwachsenden Altersjahrgängen in manchen Bereichen jene der Männer bereits überholt, zumindest aber damit gleichgezogen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

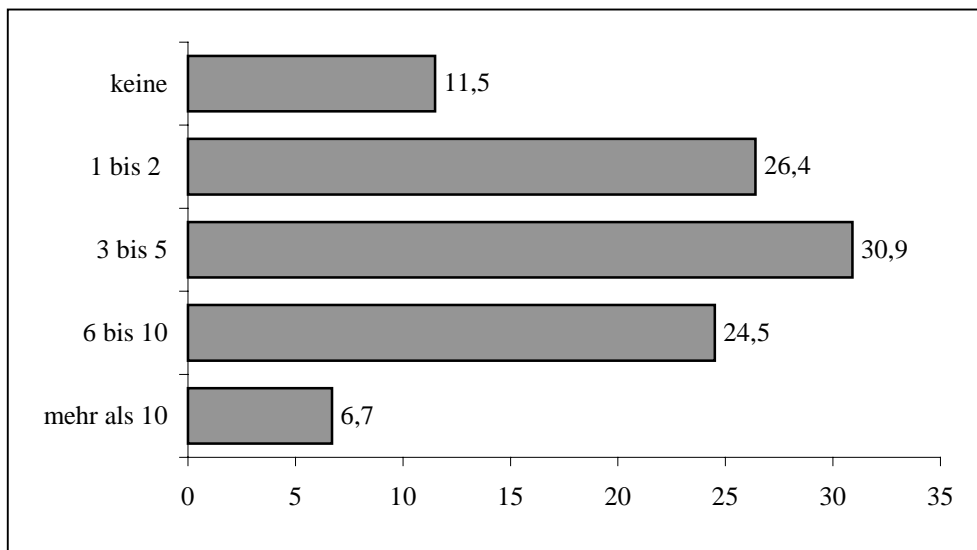


Das Ausmaß der familienfreundlichen Maßnahmen ist in den Unternehmen, die sich selbst als familienfreundlich einschätzen, höher als in den Unternehmen insgesamt (Abbildung 4). 7 Prozent der sich als familienfreundlich sehenden Unternehmen praktizieren mehr als zehn familienfreundliche Maßnahmen: Ein 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

Hinderungsgründe

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.

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	25,6	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	32,7
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 / Schröder, 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.

Family Friendly Policies in German Firms

An IW survey among 878 German firms shows that a large majority of employers consider it important to help employees reconcile work and family life. Only one in five mentions no activity concerning the 26 family friendly policies and programs of the questionnaire. Three fourth offer flexible working hours like flexitime, job sharing and telework. Less frequently used instruments are child care assistance, extra leave from work for family reasons and information and training programs for mothers during and after maternity leave. The major motives for these efforts are to increase the satisfaction of employees and to retain experienced and high-qualified workers. The survey shows that family friendly policies encourage loyalty, lower staff turnover and improve productivity.