

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Mehr Verständnis, mehr Zeit

Immer mehr Unternehmen begreifen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht als reine Privatsache der Betroffenen, sondern sehen sich auch selbst in der Verantwortung – auch im Zeichen der Wirtschaftskrise. Dies ist das Resümee des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010, den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Auftrag des Bundesfamilienministeriums und der Robert Bosch Stiftung durchgeführt hat.

Um Mitarbeitern mit Kindern oder pflegebedürftigen Eltern entgegenzukommen, praktizieren die meisten Unternehmen variable oder reduzierte Arbeitszeitmodelle. So bieten fast acht von zehn Betrieben Teilzeitarbeitsplätze an, sieben von zehn Unternehmen setzen auf flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten. Stark zugelegt haben seit dem ersten Unternehmensmonitor im Jahr 2003 auch die Fördermaßnahmen rund um die Elternzeit: So nehmen mittlerweile 80 Prozent der Betriebe auf Eltern besondere Rücksicht. Gut jedes dritte Unternehmen hat Einarbeitungsprogramme für Wiedereinsteiger entwickelt, rund jeder vierte Betrieb sichert via Patensystem den Informationsfluss zu Mitarbeitern in Elternzeit. Weit üblicher als früher ist auch die Väterförderung: Inzwischen ermutigen rund 16 Prozent der Firmen explizit ihre männlichen Mitarbeiter, Elternzeit zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten.

Die Unternehmen versprechen sich von all dem handfeste wirtschaftliche Vorteile. Rund 80 Prozent der Betriebe halten eine familienfreundliche Personalpolitik für produktivitätssteigernd und mehr als 70 Prozent glauben, auf diese Weise die Fluktuation und den Krankenstand senken zu können.

Susanne Seyda, Oliver Stettes: Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010, in: IW-Trends 2/2010; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Berlin 2010, www.bmfsfj.de

Gesprächspartner im IW: **Dr. Susanne Seyda, Telefon 0221 4981-740**
Dr. Oliver Stettes, Telefon 0221 4981-697
Telefon zur Pressekonferenz in Berlin am 21. April:
0160 6413078

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Wenn Kinder die Kantine stürmen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf steht auf der Agenda der meisten Unternehmen nach wie vor weit oben – und das trotz der größten Wirtschaftskrise in der Nachkriegsgeschichte. Eine Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, dass die Betriebe ihre Mitarbeiter vor allem mit flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie mit Fördermaßnahmen rund um die Elternzeit unterstützen. Die Unternehmen versprechen sich davon nicht zuletzt ganz handfeste wirtschaftliche Vorteile – etwa beim Kampf gegen den Fachkräftemangel.*)

Die Berliner Charité hat einen Väterbeauftragten. Evonik kooperiert mit dem Diakoniewerk Essen, weil immer wieder Angehörige von Mitarbeitern plötzlich zum Pflegefall werden. Und das Chemieunternehmen BASF betreibt ein internationales Ferienprogramm zum Austausch von Mitarbeiterkindern zwischen 14 und 19 Jahren.

Wer Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen muss, steht als Berufstätiger vor einer echten Herkulesaufgabe. Und immer mehr Unternehmen begreifen diesen täglichen Spagat nicht länger als reine Privatsache der Betroffenen, sondern sehen sich selbst ebenfalls in der Verantwortung. Dies ist ein zentrales Ergebnis des jüngsten Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit, den das IW Köln im Auftrag des Bundesfamilienministeriums und der Robert Bosch Stiftung durchgeführt hat. Dafür wurden im Herbst 2009 zum dritten Mal nach 2003 und 2006 Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Deutschland danach befragt, wie, in welchem Umfang und aus welchen Gründen sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern:

Annähernd 80 Prozent der rund 1.300 befragten Unternehmen messen dem Thema Familienfreundlichkeit eine hohe beziehungsweise eine relativ hohe Bedeutung bei. Bei der ersten Befragung im Jahr 2003 waren es erst 46 Prozent.

Laut aktuellem Monitor gelten vier von zehn Unternehmen als ausgesprochen familienfreundlich. Dieses Prädikat wird verliehen, wenn die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Betrieb selbstverständlich ist und wenn Mitarbeiter mit familiären Pflichten die gleichen Karriereperspektiven haben wie alle anderen. Außerdem informieren solche Betriebe ihre Beschäftigten regelmäßig über familienfreundliche Aktivitäten und/oder binden sie in deren Ausgestaltung ein.

So weit die Theorie. In der Praxis sieht das Familienbewusstsein der Unternehmen so aus (Grafik Seite 5):

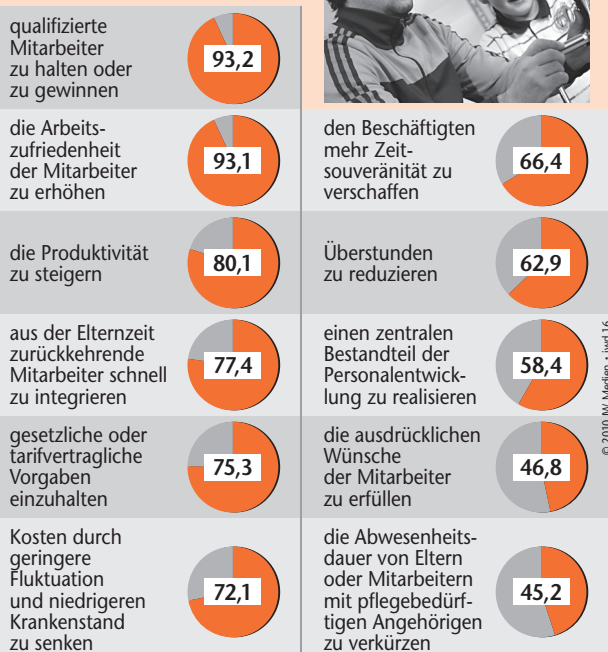
- **Familienfreundliche Arbeitszeiten.** Wer Kinder oder pflegebedürftige Eltern betreut, braucht Zeit. Deshalb sind in vielen Unternehmen flexible oder reduzierte Arbeitszeitmodelle weit verbreitet. Acht von zehn Betrieben praktizieren Teilzeitarbeit. Darauf gibt es einerseits einen gesetzlichen Anspruch, andererseits wird sie vor allem von Eltern mit kleinen Kindern favorisiert, weil Väter und vor allem Mütter aufgrund des unzureichenden Betreuungsangebots oft gar keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen können.

Fast genauso häufig vereinbaren die Unternehmen mit ihren Mitarbeitern aber auch individuelle Arbeitszeiten; und immerhin noch sieben von zehn Betrieben bieten flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten an, bei denen die Beschäftigten in Gleitzeit arbeiten oder Stunden auf einem Konto ansammeln. Telearbeit und Job-Sharing-Modelle dagegen sind nicht ganz so weit verbreitet – sie werden im Schnitt in jeder fünften Firma offeriert.

- **Förderung im Rahmen der Elternzeit.** Seit 2003 hat sich vor allem das familienfreundliche Engagement der Unternehmen während und nach der Elternzeit verstärkt – so nehmen momentan 80 Prozent der Betriebe insbesondere auf junge Eltern besondere Rücksicht: zum Beispiel bei der Planung von Arbeitsprozessen oder Meetings. Das ist allein schon deshalb sinnvoll, weil in 60 Prozent der Betriebe junge Väter und Mütter auch während der Elternzeit in Teilzeit oder phasenweise beschäftigt sind.

Familienfreundliche Personalpolitik: Was Unternehmen umtreibt

So viel Prozent der Unternehmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, tun dies, um ...



Befragung von 1.319 Unternehmen im November 2009 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln; Mehrfachnennungen
Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

*) Vgl. Susanne Seyda, Oliver Stettes: Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010, in: IW-Trends 2/2010 sowie Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Berlin, 2010, www.bmfsfj.de.

Für Eltern, die nach der Geburt eines Kindes zunächst daheimbleiben, bietet zudem jeder dritte Betrieb nach der Elternzeit spezielle Einarbeitungsprogramme an. Auf dem Vormarsch sind auch Patenmodelle, bei denen ein Kollege im Betrieb dauerhaft den Informationsfluss zu einem Mitarbeiter in Elternzeit aufrechterhält – dies praktiziert mittlerweile ein gutes Viertel aller Unternehmen. Und jeder fünfte Betrieb organisiert Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter, die in Elternzeit sind.

- **Betreuungsangebote.** Bei der konkreten Unterstützung in der Kinder- und Angehörigenbetreuung halten sich die Unternehmen in Deutschland zurück: So gibt es nur in zwei von 100 Unternehmen einen Betriebskindergarten oder eine Kindertagesstätte – was auch daran liegt, dass sich solche Einrichtungen erst ab einer Betriebsgröße von mindestens 250 Mitarbeitern rechnen. Auch zusätzliche Unterstützungsleistungen – etwa im Rahmen der Pflege – erbringen nur ungefähr ein Fünftel der Betriebe. Großzügig zeigen sich die Unternehmen hingegen beim Faktor Zeit: Mehr als die Hälfte von ihnen stellt Mitarbeiter, deren Kinder krank sind, über die gesetzliche Regelung hinaus frei.

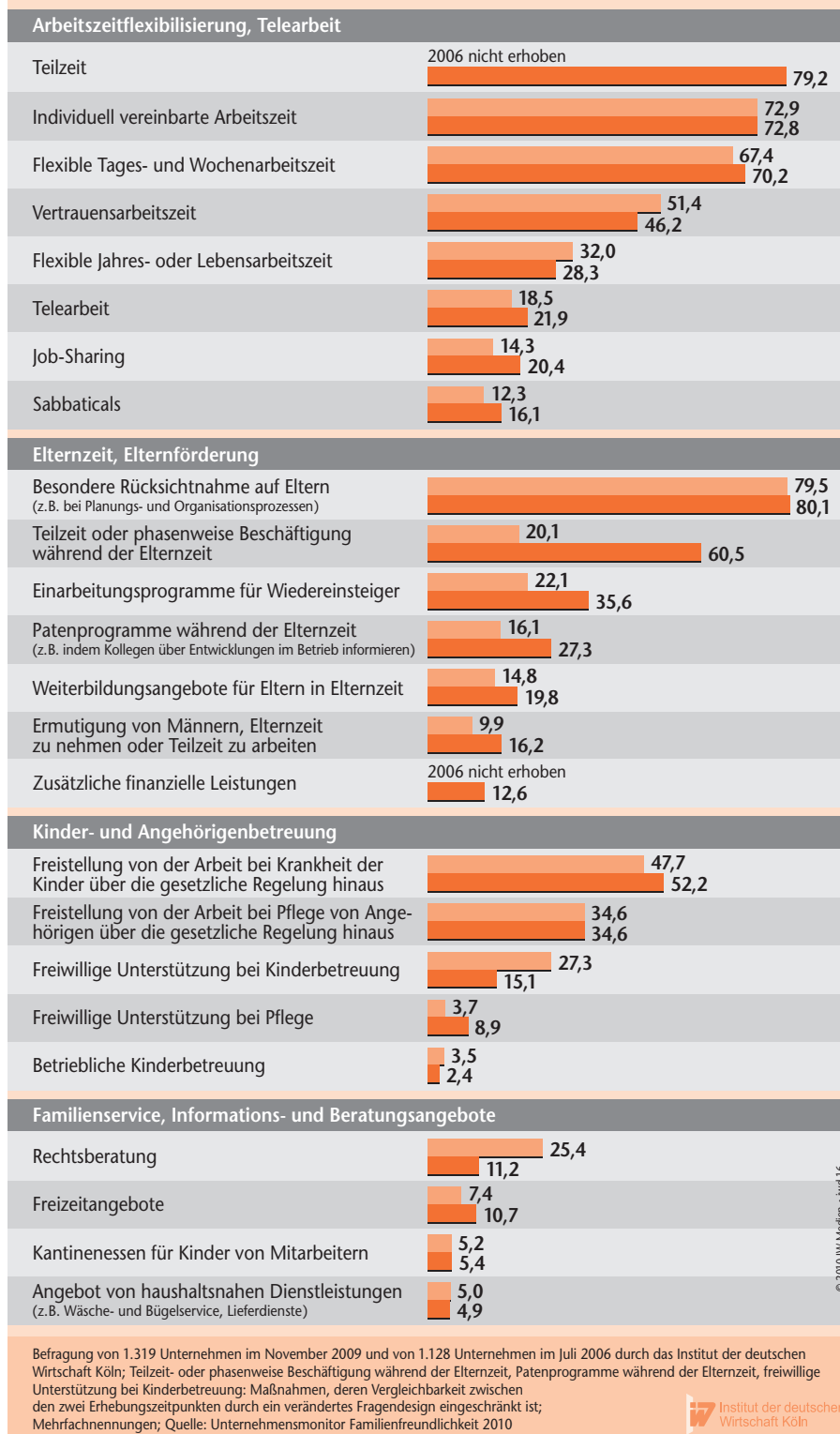
- **Familienservice.** Lediglich eine kleine Minderheit der Unternehmen bietet Rechtsberatung, Kantinenessen für Mitarbeiterkinder oder Serviceleistungen wie Wäschewaschen und Bügeln an.

Unterm Strich haben trotz Wirtschaftskrise nur 7 Prozent der Betriebe ihre familienfreundliche Personalpolitik zurückgefahren oder auf die lange Bank geschoben. Einerseits zeigt dies, wie wichtig es den Unternehmen ist, ihre Interessen mit denen der Mitarbeiter auszutarieren. Andererseits dürften viele Personalverantwortliche und Geschäftsführer bei ihrem familienpolitischen Engagement bereits den künftigen Aufschwung und damit den bevorstehenden Fachkräftemangel im Blick haben (Grafik Seite 4):

Deutlich mehr als 90 Prozent der Unternehmen unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um qualifizierte Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen. Und fast ebenso viele Firmen möchten mit einer familienbewussten Personalpolitik die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen.

Familienfreundliche Personalpolitik: Was Unternehmen alles tun

So viel Prozent der Unternehmen unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit diesen Maßnahmen



Befragung von 1.319 Unternehmen im November 2009 und von 1.128 Unternehmen im Juli 2006 durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln; Teilzeit- oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit, Patenprogramme während der Elternzeit, freiwillige Unterstützung bei Kinderbetreuung: Maßnahmen, deren Vergleichbarkeit zwischen den zwei Erhebungszeitpunkten durch ein verändertes Fragedesign eingeschränkt ist; Mehrfachnennungen; Quelle: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010

Acht von zehn Betrieben hoffen zudem, mittels familienfreundlicher Maßnahmen die Produktivität zu erhöhen. Viele Firmen erwarten sich auch einen Kostenvorteil durch eine geringere Fluktuation und niedrigere Krankenstände. Nicht zuletzt kann

eine familienfreundliche Personalpolitik sogar zur Senkung der Lohnstückkosten führen: wenn mittels solcher Maßnahmen Überstunden abgebaut werden und sich die Arbeitszeiten flexibel an die Auftragslage anpassen lassen.