

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013

Familienfreundlich erfolgreich

Deutsche Unternehmen, bei denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert hat, sind wirtschaftlich erfolgreicher als jene, für die Familienfreundlichkeit eine geringere Rolle spielt. Das ist ein zentrales Ergebnis des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013, den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) für das Bundesfamilienministerium erstellt hat. An der repräsentativen Befragung beteiligten sich 1.556 Unternehmen.


Die Studie erlaubt aber keinen Rückschluss darauf, ob die familienfreundliche Einstellung der Grund dafür ist, dass Firmen wirtschaftlich erfolgreicher sind. Denn auch die umgekehrte Wirkrichtung ist denkbar: Der wirtschaftliche Erfolg erleichtert es, familienfreundlich zu handeln.

Der Unternehmensmonitor bescheinigt 30 Prozent der Firmen eine „ausgesprochen familienfreundliche“ Einstellung. Obwohl bereits heute rund acht von zehn Unternehmen dem Thema Vereinbarkeit eine eher hohe Bedeutung zumessen, gehen knapp drei Viertel der Befragten davon aus, dass die Balance von Arbeit und Privatleben künftig noch wichtiger wird – nicht zuletzt wegen des zunehmenden Wettbewerbs um die besten Köpfe. Vor allem individuelle Arbeitszeitmodelle stehen deshalb hoch im Kurs: In drei von vier Unternehmen können die Beschäftigten ihr Arbeitszeitmodell schon heute individuell aushandeln, in gut jedem zweiten gibt es Vertrauensarbeitszeit.

Sabine Flüch, Oliver Stettes: Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013, in: IW-Trends 3/2013

Ansprechpartner im IW: **Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0221 4981-697**

Kinder als Karrierebaustein

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. In der deutschen Wirtschaft genießt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert. Zu diesem Ergebnis kommt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Er liefert ein detailliertes Bild darüber, wie verbreitet familienbewusste Maßnahmen in den heimischen Betrieben mittlerweile sind. 

Es gibt viele Möglichkeiten, wie Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können: Bei der Commerzbank ist Jobsharing auch für Führungskräfte möglich; das Chemieunternehmen BASF offeriert Mitarbeitern, die wegen familiärer Pflichten ihre Arbeitszeit reduzieren, zur Abfederung der Einkommenseinbußen ein zinsloses Darlehen. Und bei Bosch gilt die Eltern- oder Pflegezeit inzwischen sogar als Karrierebaustein, der bei einer anstehenden Beförderung mit einem

längeren Auslandsaufenthalt gleichgesetzt wird.

Wie verbreitet solche familienbewussten Maßnahmen in Deutschlands Betrieben tatsächlich sind, zeigt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Für diese repräsentative Untersuchung – es ist die vierte ihrer Art – wurden im Jahr 2012 mehr als 1.500 Geschäftsführer und Personalverantwortliche befragt:

längeren Auslandsaufenthalt gleichgesetzt wird.

Wie verbreitet solche familienbewussten Maßnahmen in Deutschlands Betrieben tatsächlich sind, zeigt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Für diese repräsentative Untersuchung – es ist die vierte ihrer Art – wurden im Jahr 2012 mehr als 1.500 Geschäftsführer und Personalverantwortliche befragt:

Demnach ist für acht von zehn Unternehmen die Familienfreundlichkeit ein bedeutsames Thema.

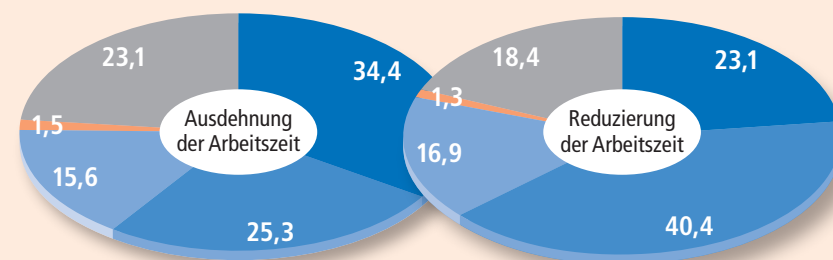
Die meisten Firmen nutzen eine familienbewusste Personalpolitik, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Dabei setzen die Betriebe ein breites Spektrum an Instrumenten ein:

- **Flexible Arbeitszeitmodelle** sind die gängigste Methode, familienfreundliche Strukturen herzustellen. So bieten mehr als acht von zehn Unternehmen Teilzeitarbeit an, individuell vereinbarte Arbeitszeitarangements sind in rund sieben →

Arbeitszeitanpassung: Geht nicht, gib't nicht

So reagieren Unternehmen auf Wünsche der Beschäftigten bezüglich veränderter Arbeitszeiten, in Prozent

■ kann schnell erfüllt werden ■ dauert eine Weile ■ ist nur in Ausnahmefällen möglich ■ ist nicht möglich ■ wurde bisher noch nicht angefragt



Quelle: IW-Personalpanel 2012

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien · iwv 31

→ • von zehn Betrieben möglich (Grafik). Mehr als jede zweite Firma setzt auf Vertrauensarbeitszeit, bei der die Beschäftigten weitgehend selbst bestimmen können, wann sie ihr Pensum erledigen.

Auch wenn Mitarbeiter kurzfristig ihre Arbeitszeiten verändern möchten, reagieren die meisten Betriebe flexibel. Ein plötzlich auftretender Pflegefall in der Familie etwa kann dazu führen, dass jemand seine Stundenzahl reduzieren möchte – was in rund sechs von zehn Unternehmen auch möglich ist, in fast jedem vierten sogar umgehend (Grafik Seite 1).

Auch im umgekehrten Fall, wenn Beschäftigte ihr monatliches Arbeitsquantum aufstocken wollen, zeigen sich viele Betriebe entgegen-

kommend. Rund ein Drittel der Unternehmen erfüllt solch einen Wunsch kurzfristig, ein Viertel immerhin nach einer Weile.

Nicht einmal 2 Prozent der Unternehmen lehnen einen Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit ab.

• **Fördermaßnahmen für Mitarbeiter mit familiären Pflichten** dienen ebenfalls dazu, eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen. Zu diesen Maßnahmen zählen zum Beispiel die Rücksichtnahme auf Eltern bei Planungs- und Organisationsprozessen, die Ermutigung von Männern, in Elternzeit zu gehen, sowie freiwilliger Sonderurlaub für Berufstätige, die sich daheim um kranke Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern wollen.

Relativ selten werden dagegen Betriebskindergärten, Unterstützung bei der Pflege sowie haushaltsnahe Dienstleistungen angeboten.

Eine häufig gestellte Frage beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf lautet: Zahlt sich eine familienfreundliche Personalpolitik für die Unternehmen eigentlich aus? Auf den ersten Blick scheint das der Fall zu sein: Laut Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit sind ausgeprägt familienbewusste und engagierte Unternehmen meist auch erfolgreicher als solche, die auf die privaten Lebensumstände ihrer Mitarbeiter wenig eingehen.

Allerdings ist nicht ganz klar, warum das so ist: Steigern Teilzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit und Betriebskindergärten die Motivation der Mitarbeiter und damit letztlich die Unternehmensrenditen? Oder haben ohnehin erfolgreiche Firmen einfach nur mehr Spielräume für eine familienfreundliche Unternehmenskultur?

Auch wenn die Wirkungsweise noch nicht endgültig belegt ist – es spricht vieles dafür, dass ein ganzheitliches Personalmanagement, zu dem auch familienbewusste Maßnahmen gehören, den Grundstein für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens legt. Denn wer personalpolitische Aspekte bereits im Vorfeld breit und flexibel angeht, ist meist auch im täglichen Geschäft um schnelle und praktikable Lösungen nicht verlegen.

Familienfreundliche Unternehmen

So viel Prozent der Unternehmen bieten folgende Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an

Flexibilisierung der Arbeitszeit und -organisation	
Teilzeit	84,1
Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	73,3
Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit	63,5
Vertrauensarbeitszeit	51,2
Telearbeit	21,1
Flexible Jahres- und Lebensarbeitszeit	20,4
Jobsharing	11,1
Sabbaticals	9,7

Förderung vor, während und nach der Elternzeit	
Besondere Rücksichtnahme auf Eltern bei Planungs- und Organisationsprozessen	78,0
Teilzeit- oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit	63,3
Einarbeitungsprogramme nach der Elternzeit	29,4
Ermutigung von Männern, Elternzeit zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten	18,1

Patenprogramme während der Elternzeit	15,4
Weiterbildungsangebote während der Elternzeit	13,1
Zusätzliche finanzielle Leistungen	7,2

Kinder- und Angehörigenbetreuung	
Freiwillige Arbeitsfreistellung bei Krankheit der Kinder	44,7
Familienpflegezeit	26,8
Freiwillige Arbeitsfreistellung zur Pflege von Angehörigen	26,6
Weitere Unterstützung bei Kinderbetreuung	17,2
Betriebliche Kinderbetreuung	3,4
Weitere Unterstützung bei Pflege	3,1

Familienservice	
Rechtsberatung	9,6
Zugang für Mitarbeiterkinder zur Kantine	5,3
Freizeitangebote	3,1
Angebot haushaltsnaher Dienstleistungen	1,9



aus IW-Trends
3/2013

Sabine Flüch, Oliver Stettes:
Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013
www.iwkoeln.de/trends