



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Elterngeld und Elternzeit: Einstellungen der Verantwortlichen in deutschen Wirtschaftsunternehmen

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage

Inhalt

VORBEMERKUNG.....	3
Positive Grundeinstellung zum Elterngeld und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	4
Der Informationsprozeß im Frühstadium - Kaum Veränderungen der Einstellungen bei den Informierten.....	8
Für das Unternehmen werden weder Vorteile noch Nachteile durch das Elterngeld gesehen - Eine Verkürzung der beanspruchten Elternzeiten wird kaum erwartet.....	10
Elternzeit für Väter: Grundsätzlich eher gute Sache, konkret oft ein Problem - Dabei wenig beunruhigend, da auch in Zukunft wenig wahrscheinlich.....	14
Die Hälfte der Mütter kehrt vor Ablauf der Dreijahresfrist zurück - Viele Unternehmer würden sich eine kurze Beanspruchung der Elternzeit wünschen.....	21
Zunehmende Hilfen zur Eingliederung der Rückkehrer nach der Elternzeit.....	31
Unterschiedliche Motive für die Beschäftigung mit Fragen der Vereinbarkeit.....	35
Anhang	
Anhang-Tabellen und -Schaubilder	
Untersuchungsdaten	
Fragebogen	

VORBEMERKUNG

Die Bundesregierung sieht die Einführung des Elterngeldes für Januar 2007 vor. Das Elterngeld soll Opportunitätskosten verringern, die entstehen, wenn Eltern zur Kinderbetreuung aus dem Beruf ausscheiden. Insbesondere qualifizierten berufstätigen jungen Frauen und Männern soll damit die Entscheidung für Kinder erleichtert werden.

Mit dem Elterngeld ergeben sich auch für die Nutzung der Elternzeit neue Impulse. Die Förderung ist auf zwölf Monate befristet, als Bonus, wenn sich beide Elternteile wenigstens zwei Monate lang beteiligen, kommen weitere zwei Monate hinzu. Damit sollen Anreize entstehen, vergleichsweise schnell in den Betrieb zurückzukehren. Für Väter, von denen bisher nur wenige ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, sollen die Bonus-Monate einen Anreiz bilden, ihre Berufsarbeit zumindest für einige Monate zu reduzieren oder hintanzustellen, um die Betreuung des Kindes teilweise oder ganz zu übernehmen. Auch die Orientierung des Elterngeldes am Einkommen des betreuenden Elternteils soll - unter anderem - die Väter zur Nutzung der Elternzeit motivieren.

Um zu ermitteln, welche Erwartungen die Personal-Verantwortlichen in deutschen Unternehmen und Betrieben mit dem Elterngeld verbinden, befragte das INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH im Auftrag des BUNDESMINISTERIUMS FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND und von ROLAND BERGER STRATEGY CONSULTANTS zwischen dem 14. Juni und dem 3. Juli 2006 eine Stichprobe von 505 Geschäftsführern und Personal-Verantwortlichen von deutschen Wirtschaftsunternehmen. Die Stichprobe war repräsentativ für die deutschen Unternehmen und Betriebe, proportional zur Zahl der jeweils sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter. Durch diese Anlage spiegelt sich in den Gesamtergebnissen die Beschäftigungsrelevanz der einzelnen Unternehmen und Betriebe. Die Befragung wurde telefonisch, computergestützt (CATI) nach einem standardisierten Fragebogen durchgeführt.

Weitere Themen der Umfrage waren die Nutzung der Elternzeit durch die Mitarbeiter sowie die Organisation der Elternzeit durch die Betriebe und die vorhandenen und geplanten Maßnahmen zur Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs nach dem Ende der Elternzeit.

Allensbach am Bodensee,

am 15. August 2006

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

POSITIVE GRUNDEINSTELLUNG ZUM ELTERNGELD UND ZUR BESSEREN VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Fast zwei Drittel der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen stehen dem Elterngeld positiv gegenüber. Ermittelt wurden diese Einstellungen mit einer demoskopischen Frage, die dem oft noch geringen Kenntnisstand in der Sache durch eine ausführliche Vorstellung der neuen Regelungen Rechnung trug: "Mit dem Elterngeld will der Staat Eltern unterstützen, die nach der Geburt eines Kindes für die Betreuung des Kindes ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder reduzieren, und zwar maximal 14 Monate lang. Ein Elternteil bekommt höchstens 12 Monate lang Elterngeld. Zwei weitere gibt es als Bonus, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang die Betreuung übernimmt. Das Elterngeld beträgt in der Regel zwei Drittel des Nettoeinkommens, und zwar wenigstens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro pro Monat. Halten Sie das alles in allem für eine gute oder keine gute Regelung?"

Darauf antworteten 61 Prozent: "Bei dem Elterngeld handelt es sich alles in allem um eine gute Regelung", nur 30 Prozent widersprachen, 9 Prozent blieben unentschieden (Tabelle 1).

Diese positive Einstellung herrscht durchgehend in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen vor, im Westen und im Osten, ebenso unabhängig von der Größe der Unternehmen. Sogar die Führungskräfte in den Kleinbetrieben, die für die Abläufe im eigenen Betrieb durch die neuen Regelungen am ehesten Probleme erwarten, sind zu zwei Dritteln positiv eingestellt. Etwas geringere Befürwortung findet sich allein in den Betrieben, in denen es nur wenige oder überhaupt keine Frauen gibt; dort halten aber immerhin noch 57 Prozent das Elterngeld für eine gute Sache.

Damit stimmen die Führungskräfte der deutschen Wirtschaft der Einführung des Elterngeldes kaum weniger deutlich zu als die breite Bevölkerung, die die neue Regelung in Umfragen mit meist großer Mehrheit begrüßte.

Fast zwei Drittel der Unternehmensleiter bewerten das Elterngeld als "gute Regelung"

Tabelle 1
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Mit dem Elterngeld will der Staat Eltern unterstützen, die nach der Geburt eines Kindes für die Betreuung des Kindes ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder reduzieren - und zwar maximal 14 Monate lang. Ein Elternteil bekommt höchstens 12 Monate lang Elterngeld. Zwei weitere gibt es als Bonus, wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang die Betreuung übernimmt. Das Elterngeld beträgt in der Regel zwei Drittel des Nettoeinkommens, und zwar wenigstens 300 Euro und höchstens 1.800 Euro pro Monat. Halten Sie das alles in allem für eine gute oder keine gute Regelung?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Gute Regelung.....	61	65.....	59.....	63
Keine gute Regelung.....	30	27.....	33.....	26
Unentschieden, keine Angabe.....	9	8.....	8.....	11
	---	---	---	---
	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Weitgehend unabhängig von der Einstellung zum Elterngeld fühlt sich die große Mehrheit der Unternehmensleiter auch im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verantwortlich gegenüber ihren Mitarbeitern: 72 Prozent der Befragten sehen sich als mitverantwortlich dafür, daß die Mitarbeiter Bedingungen vorfinden, unter denen sie sich ohne besondere Probleme für Kinder entscheiden können. Nur etwa ein Viertel der Befragten (24 Prozent) sieht in diesem Bereich keine Mitverantwortung der Arbeitgeber, 4 Prozent bleiben unentschieden (Tabelle 2). Auch diese Einstellung findet sich etwa gleich häufig in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen und in Betrieben mit unterschiedlicher Größe. Von ostdeutschen Verantwortlichen wird sie sogar zu 79 Prozent geteilt.

Wegen dieser Grundeinstellung zeigen sich die befragten Arbeitgeber auch zu beträchtlichen Teilen offen für eine ganze Reihe von konkreten Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf versprechen. Deutlich ist insbesondere das Interesse, wo es betriebswirtschaftlich möglich ist, auf die Bedürfnisse der "Rückkehrer" aus der Erziehungszeit besondere Rücksicht zu nehmen (vgl. unten zu den Maßnahmen für "Rückkehrer").

Und obwohl eine Reihe von Betrieben Probleme mit einer - allerdings für wenig wahrscheinlich gehaltenen - stärkeren Nutzung der Elternzeit durch die jungen Väter hätte, wird es grundsätzlich doch von vielen begrüßt, wenn die Väter für eine Zeit die Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung reduzieren oder hintanstellen (vgl. unten zur Elternzeit für Väter).

Da für die eigenen Betriebe durch das Elterngeld nun meist weder Vorteile noch Nachteile erwartet werden (vgl. unten), wirken sich bei der Einstellung zur Einführung des Elterngelds vor allem die prinzipiell positiven Grundhaltungen zur besseren Vereinbarkeit aus.

Die meisten Chefs fühlen sich dafür mitverantwortlich, den Mitarbeitern die Entscheidung für Kinder zu erleichtern

Tabelle 2
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Wie sehen Sie das: Hat man als Arbeitgeber eine Mitverantwortung, den eigenen Mitarbeitern die Entscheidung für Kinder zu erleichtern, zum Beispiel durch flexiblere Arbeitszeiten, oder sehen Sie die Arbeitgeber da nicht in der Mitverantwortung?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Mitverantwortung.....	72	71.....	73.....	72
Keine Mitverantwortung.....	24	27.....	23.....	25
Unentschieden, keine Angabe.....	4	2.....	4.....	3
	---	---	---	---
	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

DER INFORMATIONSPROZESS IM FRÜHSTADIUM - KAUM VERÄNDERUNGEN DER EINSTELLUNGEN BEI DEN INFORMIERTEN

Die Umfrage wurde unmittelbar nach der Behandlung des Elterngelds im Bundeskabinett, Mitte Juni 2006, begonnen. Dementsprechend waren 97 Prozent der Befragten über die Einführung des Elterngelds informiert, lediglich in Kleinbetrieben war die Nachricht für einige Unternehmensleiter neu. Aus der breiten Berichterstattung in den Medien fühlten sich 59 Prozent ausreichend informiert, 39 Prozent erklärten, daß sie gern mehr Informationen zum Thema hätten.

Dabei ließen sich weder regional noch hinsichtlich der Wirtschaftszweige oder Unternehmensgrößen Gruppen mit besonders großen Informationsdefiziten ausmachen. Die an weiteren Informationen Interessierten verteilen sich gleichmäßig über die Unternehmen.

In den Betrieben hat man sich - entsprechend dem Stand des Gesetzgebungsvorhabens - in der Regel noch nicht damit beschäftigt, was das Elterngeld konkret für den Betrieb bedeuten könnte. 81 Prozent der Unternehmer haben noch keine Überlegungen dazu angestellt und sich noch nicht um konkrete Informationen bemüht. In einem Fünftel der befragten Unternehmen hat sich hingegen bereits jemand mit der Thematik auseinandergesetzt. In erster Linie berichten selbstverständlich Personalchefs über derartige Bemühungen.

Dementsprechend ist der Informationsprozeß in größeren Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern und Personalabteilung weiter gediehen als in Kleinbetrieben. Von den Verantwortlichen dort haben sich bislang nur 12 Prozent mit der Bedeutung des Elterngeldes für den eigenen Betrieb beschäftigt, in Großunternehmen bereits 28 Prozent.

Durch die derzeit verbreiteten Informationen und Kommentare scheinen sich bei den näher Informierten keine grundlegend anderen Einstellungen zu ergeben als bei jenen, die sich noch nicht mit der Sache beschäftigt haben. Zwar polarisieren die Meinungen offenbar etwas stärker, die Anteile jener, die Vorteile bzw. Nachteile für den eigenen Betrieb sehen, sind unter den Informierten etwas größer als bei den übrigen. Dennoch zeigt die Grundtendenz auch in dieser Gruppe eine positive Einstellung zum Elterngeld, verbunden mit der Erwartung einer großen Mehrheit von 67 Prozent, daß sich für den eigenen Betrieb weder Vorteile noch Nachteile ergeben (bei den übrigen Befragten 75 Prozent).

FÜR DAS UNTERNEHMEN WERDEN WEDER VORTEILE NOCH NACHTEILE DURCH DAS ELTERNGELD GESEHEN - EINE VERKÜRZUNG DER BEANSPRUCHTEN ELTERNZEITEN WIRD KAUM ERWARTET

Die meisten Geschäftsführer und Personalverantwortlichen sehen keine großen Auswirkungen des Elterngeldes auf die Unternehmen in Deutschland insgesamt und erst recht nicht auf den eigenen Betrieb (Tabelle 3). Für die deutschen Unternehmen insgesamt erwarten 56 Prozent weder Vor- noch Nachteile, 12 Prozent Vorteile und etwa doppelt so viele, 25 Prozent, Nachteile.

Im Hinblick auf den eigenen Betrieb sind die Erwartungen noch einmal weniger polarisiert. 7 Prozent erwarten Vorteile, 18 Prozent Nachteile, und 73 Prozent vermögen weder Vor- noch Nachteile auszumachen.

Die 18 Prozent, die Nachteile für den eigenen Betrieb durch das Elterngeld befürchten, sehen vor allem mehr Organisations- und Verwaltungsaufwand (11 Prozent), Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifiziertem Ersatz (6 Prozent) und bei der Überbrückung gerade kurzer Auszeiten von bis zu einem Jahr (3 Prozent) sowie Mehrkosten durch eine verstärkte Nutzung der Elternzeit durch die Väter (2 Prozent) (Anhang-Tabelle A1).

Nur 7 Prozent empfinden die Neuregelung als einen Vorteil für ihren Betrieb. In diesem kleinen Kreis rechnet man insbesondere mit einer früheren Rückkehr des Beschäftigten in den Betrieb bereits nach einem Jahr und damit mit einer kürzeren Elternzeit als bislang (5 Prozent). Andere positive Aspekte, etwa die größere Zufriedenheit der Mitarbeiter, bessere Planungssicherheit für die Personalpolitik oder allgemeine Einstellungsveränderungen im Hinblick auf steigende Flexibilität fallen in diesem Zusammenhang fast gar nicht ins Gewicht (Anhang-Tabelle A2).

Für den eigenen Betrieb erwarten die
allermeisten weder Vor- noch Nachteile

Tabelle 3
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGEN: "Glauben Sie, daß die Einführung des Elterngeldes für die meisten Betriebe in Deutschland eher Vorteile oder eher Nachteile haben wird, oder würden Sie sagen: weder noch?"

"Was vermuten Sie, wird die Einführung des Elterngeldes für Ihren Betrieb eher Vorteile oder eher Nachteile haben, oder würden Sie sagen: weder noch?"

	Befragte insgesamt	
	Für die meisten Unternehmen in Deutschland %	Für den eigenen Betrieb %
Vorteile.....	12	7
Nachteile.....	25	18
Weder noch.....	56	73
Keine Angabe.....	7	2
	---	---
	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Wenn die große Mehrheit für den Betrieb keine Vorteile durch das Elterngeld erwartet, so hat das vor allem damit zu tun, daß nur wenige grundsätzliche Änderungen bei der Nutzung der Elternzeit erwarten. Insbesondere die Verkürzung der beanspruchten Elternzeit, die etwa der Hälfte der befragten Unternehmensverantwortlichen sehr erwünscht wäre*), wird für wenig wahrscheinlich gehalten.

Nur 19 Prozent der Chefs gehen davon aus, daß die für maximal 14 Monate gewährte Leistung des Elterngeldes, verbunden mit dem Anreiz zur abwechselnden Betreuung durch beide Elternteile, zu einer deutlichen Verkürzung der beanspruchten Auszeiten führen könnte. 76 Prozent haben Zweifel daran, 5 Prozent bleiben unentschieden (Tabelle 4). Etwas häufiger ist diese Erwartung allerdings unter jenen Vertretern von meist größeren Betrieben, die schon Erfahrungen mit der Nutzung der Elternzeit durch die Väter sammeln konnten. Dort erwarten 30 Prozent der Verantwortlichen eine Verkürzung der beanspruchten Elternzeit wegen des Elterngeldes (Großbetriebe insgesamt: 21 Prozent).

*) Siehe dazu unten Kapitel 5).

Verbreitete Zweifel, daß wegen des Elterngeldes in Zukunft eher kürzere Elternzeiten beansprucht werden

Tabelle 4
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Mit dem Elterngeld sollen Berufstätige, die vorübergehend für die Betreuung ihrer Kinder aus dem Beruf ausscheiden, unter anderem dazu bewegt werden, möglichst schnell und damit in vielen Fällen auch früher als bisher in ihren Beruf zurückzukehren. Glauben Sie, daß man dieses Ziel mit dem Elterngeld erreichen kann, oder haben Sie da Zweifel?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Glaube das.....	19	12.....	20.....	21
Habe da Zweifel.....	76	79.....	76.....	74
Unentschieden, keine Angabe.....	5	9.....	4.....	5
	---	---	---	---
	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

ELTERNZEIT FÜR VÄTER: GRUNDSÄTZLICH EHER GUTE SACHE,
KONKRET OFT EIN PROBLEM - DABEI WENIG BEUNRUHIGEND,
DA AUCH IN ZUKUNFT WENIG WAHRSCHEINLICH

Viel diskutiert wurde die Regelung der "Bonus-Monate", die nur dann gewährt werden, wenn sich beide Elternteile an der Betreuung beteiligen. Damit ergibt sich auch für die Väter ein spürbarer Impuls zur Wahrnehmung ihres bis jetzt meist ungenutzten Anspruches auf Elternzeit. Weil aber mehr Elternzeiten der Väter, zusätzlich zu den üblichen Elternzeiten der Mütter, für die Unternehmen mehr Organisations- und Kostenaufwand bedeuten, läge die Erwartung einer Ablehnung dieser Regelung durch die Unternehmensleitungen nahe. Doch die Umfrage zeigt ein sehr viel differenziertes und auch freundlicheres Meinungsbild.

Denn prinzipiell hält es eine Mehrheit der Geschäftsführer und Personalverantwortlichen für eine gute Sache, daß die jungen Väter für eine bestimmte Zeit nicht im Betrieb, sondern bei ihren Kindern anzutreffen sind. 59 Prozent begrüßen es, wenn die jungen Väter ihre Arbeitszeit reduzieren, 48 Prozent finden grundsätzlich auch eine Auszeit der Väter von kleinen Kindern gut (Tabelle 5). Diese positive Einstellung findet sich relativ gleichmäßig verteilt in Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen. Besonders oft erklären die Chefs in Ostdeutschland die reduzierten Arbeitszeiten für eine gute Sache (68 Prozent).

Allerdings würden sich bei einer tatsächlich häufigeren Nutzung der Elternzeit durch die Väter für einige Betriebe große oder sogar sehr große Probleme ergeben. Viel hängt dabei selbstverständlich von der Länge der beanspruchten Elternzeit ab. Mit längeren Auszeiten von bis zu zwölf Monaten hätten 43 Prozent spürbare Schwierigkeiten, mit kürzeren Zeiten von bis zu zwei Monaten, wie sie von der großen Mehrheit erwartet werden, nur 31 Prozent. Mit weniger großen Schwierigkeiten rechnen in einem derartigen Fall 39 Prozent. Ganz ohne Schwierigkeiten ginge es aber auch bei kurzen Auszeiten nur für 16 Prozent ab (Tabelle 6).

Väter bei der Kinderbetreuung statt im Betrieb? Grundsätzlich für viele Chefs eine gute Sache

Tabelle 5
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGEN: "Wie sehen Sie das grundsätzlich, wenn junge Väter für die Betreuung ihres Kindes vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren / ihre Berufstätigkeit für mindestens zwei Monate unterbrechen: Halten Sie das für eine gute oder keine gute Sache?"

Befragte insgesamt	

"Arbeitszeit reduzieren"	"Berufstätigkeit unterbrechen"
%	%
Gute Sache..... 59	48
Keine gute Sache..... 33	44
Unentschieden, keine Angabe..... 8	8
---	---
100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Elternzeit für Väter: Bei kurzen Auszeiten erwartet nur ein Drittel der Unternehmensleiter Probleme

Tabelle 6
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Einmal angenommen, in Ihrem Betrieb unterbricht ein junger Vater für zwölf Monate / zwei Monate seine Berufstätigkeit, um sein Kind zu betreuen: würde das in Ihrem Betrieb sehr große, große, weniger große oder gar keine Schwierigkeiten machen?"

Befragte insgesamt Unterbrechung für...			

12 Monate		2 Monate	
%		%	
Sehr große Schwierigkeiten..... 12	} 43	9	} 31
Große Schwierigkeiten..... 31		22	
Weniger große Schwierigkeiten... 28	} 42	39	} 55
Gar keine Schwierigkeiten..... 13		16	
Unentschieden, kommt darauf an.. 14		12	
Keine Angabe..... 2		2	
---		---	
100		100	

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Besonders die Verantwortlichen in den Kleinbetrieben sehen mögliche Probleme. Unabhängig davon, ob der junge Vater nun für 12 oder 2 Monate in Elternzeit gehen würde, nehmen mehr als 50 Prozent große oder sehr große Schwierigkeiten für das Unternehmen an (56 bzw. 55 Prozent).

Als problematisch betrachten die Unternehmensverantwortlichen dabei in erster Linie den notwendigen Organisations- und Verwaltungsaufwand sowie dann die Beschaffung eines qualifizierten Ersatzes. Bei einer Auszeit von zwei Monaten, für die nur die wenigsten Unternehmen eine Ersatzkraft anstellen würden, wird eher mit einer Mehrbelastung anderer Mitarbeiter gerechnet, während für den Fall einer Unterbrechung von 12 Monaten eher eine befristete Neueinstellung als sinnvoll gilt. Kleine Unternehmen würden allerdings auch bei einer längeren Auszeit den Aufwand einer Neueinstellung scheuen (Anhang Tabelle A3).

Daß sie es in Zukunft häufiger mit derartigen Schwierigkeiten zu tun bekommen könnten, erwartet allerdings nur eine Minderheit der befragten Geschäftsführer und Personalverantwortlichen. Nur 4 Prozent der Befragten rechneten damit, daß in Zukunft eher viele Väter ihre Arbeitszeit reduzieren werden. Immerhin sehen 51 Prozent der Unternehmer zumindest "eher wenige" Fälle in ihrem Betrieb voraus. 42 Prozent erwarten, daß niemand im Unternehmen die Arbeitszeit zugunsten der Betreuung reduzieren wird. Fast mit gleichen Prozentanteilen werden komplette Unterbrechungen der Arbeit zur Kinderbetreuung erwartet: 4 Prozent erwarten viele Auszeiten, 53 Prozent eher wenige, 42 Prozent überhaupt keine (Tabelle 7).

Etwas seltener als ihre westdeutschen Kollegen erwarten die Leiter von ostdeutschen Unternehmen derartige Nutzungen der Bonus-Monate bzw. der kompletten Elternzeit durch die Väter ("eher wenige Fälle" 46 gegenüber 54 Prozent in Westdeutschland).

Elternzeit von Vätern: Die Hälfte der Unternehmer erwartet für die Zukunft "eher wenige" Fälle

Tabelle 7
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGEN an Geschäftsführer und Personalverantwortliche von Betrieben, in denen eine Elternzeit von Vätern möglich wäre:
"Wenn das Elterngeld 2007 eingeführt wird: Expecten Sie dann, daß in Ihrem Betrieb zukünftig eher viele, eher wenige oder gar keine Väter zur Betreuung ihrer Kinder vorübergehend ihre Arbeitszeit reduzieren / ihre Berufstätigkeit unterbrechen werden?"

Nutzung der Elternzeit durch Väter wäre möglich	
"Arbeitszeit reduzieren"	"Berufstätigkeit unterbrechen"
-----	-----
%	%
Eher viele..... 4	4
Eher wenige..... 51	53
Gar keine..... 42	42
Unentschieden, keine Angabe..... 3	1
---	---
100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Nach den Erwartungen der Unternehmensverantwortlichen würden die Elternzeiten von Vätern in den einzelnen Unternehmen dennoch auch weiterhin Ausnahmen bleiben. Zudem würden - schlicht aufgrund der Mitarbeiterzahlen - am häufigsten noch die meist gut ausgestatteten Personalabteilungen der Großunternehmen solche Elternzeiten organisieren müssen. In den Kleinbetrieben können 66 Prozent ausschließen, daß eine Elternzeit für einen der durchschnittlich 2 bis 3 männlichen Beschäftigten infrage kommt.

Zudem vermuten nur die allerwenigsten eine Zunahme von längeren Beanspruchungen der Elternzeit durch die Väter. Wegen der Bonus-Monate-Regelung sehen 83 Prozent derer, die in Zukunft überhaupt Elternzeiten von Vätern erwarten, allenfalls kurze Elternzeiten voraus. Längere Unterbrechungen von maximal zwölf Monaten erwarten nur 12 Prozent (Tabelle 8).

Für die Zukunft werden meist nur kurze
Auszeiten von Vätern erwartet

Tabelle 8
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE an Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die für die Zukunft mit Elternzeiten von Vätern aus dem Betrieb rechnen:

"Meinen Sie, daß diese Mitarbeiter in der Regel nur für sehr kurze Zeit, also für etwa zwei, drei Monate, von dieser Regelung Gebrauch machen werden, oder werden die meisten für längere Zeit, also für maximal zwölf Monate ihre Berufstätigkeit unterbrechen?"

Erwartung: In Zukunft werden Väter im Betrieb die Elternzeit nutzen				
	insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Kurze Zeit, zwei, drei Monate.....	83	92.....	83.....	82
Längere Zeit, maximal 12 Monate.....	12	8.....	12.....	13
Unentschieden, keine Angabe.....	5	-.....	5.....	5
	---	---	---	---
	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

DIE HÄLFTE DER MÜTTER KEHRT VOR ABLAUF DER DREI-JAHRESFRIST ZURÜCK - VIELE UNTERNEHMER WÜRDEN SICH EINE KURZE BEANSPRUCHUNG DER ELTERNZEIT WÜNSCHEN

Nach empirischen Erhebungen*) sind 86 Prozent der Eltern in den ersten drei Jahren nach Geburt eines Kindes zur Nutzung der Elternzeit berechtigt. Aus dem Kreis der Berechtigten machen wiederum 85 Prozent von der Elternzeit Gebrauch**). Dabei wird die Elternzeit ungleich häufiger von den Frauen als von den Männern beansprucht: In den Paarhaushalten, in denen die Elternzeit genutzt wird, ist die Mutter in weit über 90 Prozent in Elternzeit. Gerade einmal in 4,9 Prozent der Paarhaushalte nimmt der Vater sein Recht auf Elternzeit wahr. In 4,7 Prozent der Haushalte tut er das nach dem neuen Modell gemeinsam mit der Mutter und als Teilzeit-Berufstätiger und in lediglich 0,2 Prozent der Haushalte als nichtberufstätiger Hauptverantwortlicher für die Kinderbetreuung.***) Hinter der intensiven Nutzung der Elternzeit durch die Mütter bleibt der Einsatz der Väter auf diesem Gebiet also noch weit zurück.

Bei der Befragung der Unternehmensverantwortlichen zeigen sich nun unterschiedliche Erfahrungen mit der Nutzung der Elternzeit. In einer beträchtlichen Zahl vor allem von kleineren, aber auch noch von mittleren Unternehmen haben weder Mütter noch Väter Elternzeit beansprucht. Diese Erfahrungsunterschiede resultieren nach den ermittelten Werten allein aus den unterschiedlichen Mitarbeiterzahlen und der bei relativ kleinen Mitarbeiterzahlen auch relativ kleinen Wahrscheinlichkeit, daß eine Mitarbeiterin Mutter wird.

*) Bundesministerium für Familie: Bericht über die Auswirkungen der §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz. Berlin, Juni 2004, S.15.

**) Daß nicht alle Eltern zur Nutzung der Elternzeit berechtigt sind, erklärt sich auch durch den miterfaßten Anteil der Selbständigen, Freiberufler und Arbeitslosen. Bei den 15 Prozent, die von der Elternzeit keinen Gebrauch machen, handelt es sich zu einem guten Teil um Familien, bei denen nur der Vater zur Nutzung berechtigt wäre und die Mutter als Hausfrau meist schon ältere Kinder betreut.

***) Da diese Ergebnisse die Verhältnisse innerhalb der Haushalte zu einem bestimmten Stichtag widerspiegeln, und da die Väter meist nur kurze Auszeiten beanspruchen, wird die Gesamtgruppe der Väter, die Erziehungsurlaub beanspruchen, von diesem Ergebnis tendenziell eher unterrepräsentiert. Bei einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage im März 2006 erklärten jetzt 7 Prozent der Väter unter 45 Jahre: "Ich bin eine zeitlang aus meinem Beruf ausgeschieden, um mein Kind/meine Kinder betreuen zu können." Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 4297.

Zur Organisation, die im Zusammenhang mit einer Nutzung der Elternzeit notwendig ist, benötigen 30 Prozent der Betriebe heute im Regelfall länger als drei Monate und 66 Prozent länger als zwei Monate. Als Mittelwert errechnet sich eine Vorlaufzeit von 3,4 Monaten, wobei Unternehmen im produzierenden Gewerbe mit ihrem hohen Fachkräfteanteil oft etwas mehr Zeit brauchen als etwa Unternehmen des Handels oder des Gastgewerbes (Anhang-Tabelle A4).

Die derzeitige rechtliche Regelung, die z.B. der Mutter eines Neugeborenen zusteht, die schriftliche Anmeldung der Elternzeit erst sechs Wochen vor Ablauf des Mutterschutzes einzureichen, würde deshalb bei vollständiger Ausnutzung der Frist durch die Mütter eine Reihe von Unternehmen in Zeitnot bringen. Im Durchschnitt benötigen die Unternehmen zwölf Wochen zur Organisation.

Dieses Zeitbedürfnis ergibt sich vor allem deshalb, weil nicht wenige der befragten Unternehmen für die Vertretung der Mütter und Väter in Elternzeit zusätzliche Kräfte einstellen. Im Hinblick auf die Mütter berichten 73 Prozent, daß sie in der Mehrzahl der Fälle personellen Ersatz gesucht hätten, im Hinblick auf die Väter 54 Prozent (Tabelle 9). Der Unterschied dürfte sich vor allem deshalb ergeben, weil die Väter eher zu einer kürzeren Nutzung der Elternzeit tendieren, so daß die zeitweilige Miterledigung ihrer Arbeit durch Kollegen eher möglich ist als bei den Müttern.

Wiederum ergeben sich klare Unterschiede für Unternehmen unterschiedlicher Größe: Gerade in Kleinbetrieben, die am ehesten über Probleme mit der Länge der Elternzeit berichten, kommt die Einstellung von Ersatzkräften meist offenbar nicht in Frage. Und auch aus Betrieben mittlerer Größe berichten noch 27 Prozent der Verantwortlichen, daß die Arbeit der Mütter im Erziehungsurlaub in der Regel von den Kollegen mit übernommen werden muß.

Ersatz für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Elternzeit: Meist wurden neue Kräfte angestellt

Tabelle 9
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

Frage an Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die Erfahrungen mit der Elternzeit von Müttern / Vätern haben:

"Wie haben Sie das bisher gehandhabt, wenn Mitarbeiterinnen / männliche Mitarbeiter ihre Elternzeit genommen haben: Haben dann immer andere Mitarbeiter in Ihrem Betrieb die Arbeit dieser Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter miterledigt, oder haben Sie auch schon mal vorübergehend neue Arbeitskräfte eingestellt?"

Falls: 'Sowohl als auch': "Wie haben Sie das überwiegend gehandhabt?"

Erfahrung mit Elternzeit von Müttern				
<u>Elternzeit von Müttern</u>	insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
		%	%	%
Andere haben Arbeit miterledigt.....	26	55.....	27.....	20
Auch schon neue eingestellt.....	73	35.....	73.....	78
Keine Angabe.....	1	10.....	-.....	2
	---	---	---	---
	100	100	100	100

Erfahrung mit Elternzeit von Vätern			
<u>Elternzeit von Vätern</u>	insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb	
		10 bis unter 250	250 und mehr
		%	%
Andere Arbeit miterledigt.....	43	56.....	37
Auch schon neue eingestellt.....	54	44.....	59
Keine Angabe.....	3	-.....	4
	---	---	---
	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Nach der Elternzeit finden im Durchschnitt etwa 70 Prozent der früheren Mitarbeiterinnen in die Betriebe zurück, zunächst meist auf Teilzeitstellen. Aus den Klein- und Mittelbetrieben berichten die Verantwortlichen über etwas größere Zahlen von Rückkehrern, aus den Großbetrieben über etwas geringere (66 Prozent; Tabelle 10).

Besonders groß ist der Anteil der Rückkehrerinnen in den ostdeutschen Betrieben: Hier finden über 90 Prozent der Mütter zurück in den Betrieb. Weitaus stärker als in Ostdeutschland stellt die Mutterschaft in den alten Bundesländern eine Zäsur im Berufsleben der Frauen dar. Mit der Geburt des (ersten) Kindes wird die Berufstätigkeit für längere Zeit unterbrochen, wenn nicht sogar ganz beendet, und meist erst nach längerer Zeit, nicht selten in anderer Form und bei einem neuen Arbeitgeber fortgesetzt.

Wie zu erwarten, ergeben sich dort, wo man sich intensiv um die Rückkehrerinnen aus der Elternzeit bemüht und ihnen Angebote zur Wiedereingliederung macht, auch etwas höhere Quoten von Rückkehrerinnen. Allerdings bleiben die hier sichtbaren Unterschiede eher gering, was vor allem damit zusammenhängen dürfte, daß solche Hilfen anscheinend zuerst von jenen Betrieben eingeführt wurden, in denen die Quoten der Rückkehrerinnen zunächst besonders niedrig waren. So erwägen derzeit 49 Prozent der Betriebe mit unterdurchschnittlicher Rückkehrerquote (unter 70 Prozent) die Einführung derartiger Maßnahmen, während in den Betrieben mit starker Rückkehrerquote nur 36 Prozent an zusätzlichen Hilfen interessiert sind. Vor diesem Hintergrund ließe sich die tatsächliche Bedeutung derartiger Maßnahmen allein in einer Vorher-Nachher-Untersuchung derselben Betriebe verläßlich abschätzen.

Für die Rückkehr der Mütter aus der Elternzeit ist der wichtigste Zeitpunkt noch immer der Ablauf der Dreijahresfrist, genau die Hälfte der Mütter kehrt hier zurück. Doch schon im ersten Jahr kehrt fast ein Sechstel in den Betrieb zurück, nach Ablauf des ersten Jahres ein weiteres Sechstel, nach etwa zwei Jahren ein drittes Sechstel. Von der "frühen Hälfte" der Rückkehrerinnen ist der größere Teil also bereits nach einem Jahr wieder im Unternehmen. (Tabelle 11).

Mehr als zwei Drittel der Mütter finden
nach der Elternzeit zurück in den Betrieb

Tabelle 10
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Welche Erfahrung haben Sie in Ihrem Betrieb gemacht, wenn Mitarbeiterinnen ihre Elternzeit nehmen: Wieviel Prozent der Mitarbeiterinnen kommen nach der Elternzeit ungefähr in Ihren Betrieb zurück?"
(Bei Rückfragen: "Ich meine jetzt auch Mitarbeiterinnen, die nach ihrer Elternzeit nur noch teilzeit oder stundenweise arbeiten.")

Verantwortliche in Betrieben,
in denen Mütter Elternzeit beansprucht haben,
und die eine Angabe zum Anteil der
Rückkehrerinnen machen

	insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb	
		1 bis 249 %	250 und mehr %
Es kehren zurück...			
0 bis 39 Prozent.....	17	18.....	16
40 bis 69 Prozent.....	23	19.....	29
70 Prozent und mehr.....	60	63.....	55
	---	---	---
	100	100	100
Durchschnittlich genannter Anteil der Rückkehrerinnen.....	70	73.....	66

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Für die Hälfte der Mütter dauert die Elternzeit weniger als drei Jahre

Tabelle 11
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE an Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die Erfahrungen mit der Elternzeit von Müttern haben:

"Und kommen die meisten schon nach weniger als einem Jahr in den Betrieb zurück, oder nach einem Jahr, oder nach zwei Jahren, oder erst nach der vollen Elternzeit von drei Jahren?"

Erfahrung mit Elternzeit von Müttern				
	Insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Nach weniger als einem Jahr.....	14	27.....	20.....	3
Nach einem Jahr.....	17	15.....	19.....	15
Nach zwei Jahren.....	16	-.....	16.....	19
Nach drei Jahren.....	50	29.....	43.....	61
Keine Angabe.....	3	29.....	2.....	2
	---	---	---	---
	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Besonders früh beenden die Mütter in Ostdeutschland die Elternzeit. Von ihnen sind nach einem Jahr bereits 64 Prozent wieder zurückgekehrt, nach zwei Jahren 88 Prozent. Die Vergleichswerte im Westen betragen 25 bzw. 40 Prozent. Die dreijährige Elternzeit ist in den neuen Bundesländern also die große Ausnahme (Anhang-Tabelle A5).

Müttern in kleineren Gemeinden (bis 50.000 Einwohner) tendieren spürbar häufiger zu einer späten Rückkehr aus der Elternzeit als die Mütter in Städten (58 Prozent bzw. 43 Prozent kehren erst nach drei Jahren zurück).

Für viele Betriebe ist der Zeitpunkt der Rückkehr bedeutsam. 43 Prozent der befragten Unternehmensleiter erklären, daß die Dauer der Elternzeit für die betrieblichen Abläufe eine wesentliche Rolle spiele. Da - wie gesehen - auch bei einer Elternzeit von etwa einem Jahr für die meisten Mütter schon Ersatzkräfte angestellt werden, dürfte es dabei vor allem um Fragen der Einarbeitung der Ersatzkräfte, der Übertragung von qualifizierten Aufgaben und der Gestaltung der Arbeitsprozesse gehen. 52 Prozent sehen keinen Einfluß der Elternzeit-Dauer auf die Gestaltung der Abläufe im Betrieb. Vor allem in der Industrie spielt die Dauer der Elternzeit eine etwas geringere Rolle als für den Dienstleistungsbereich (Anhang-Tabelle A6).

Daß die hier möglichen Probleme der Unternehmen sich durch eine kürzere Inanspruchnahme des Rechtes auf Elternzeit ebenfalls verringern würden, zeigte ein Vergleich, bei dem nach den Problemen im Zusammenhang mit einer Elternzeit von weniger bzw. mehr als einem Jahr gefragt wurde. Bei einer Elternzeit, die länger als ein Jahr dauert, sehen 47 Prozent größere Probleme durch Organisations- und Kostenaufwand, bei einer kürzeren Elternzeit nur 37 Prozent.

Deutlich größer als diese Mittelwerte es ahnen lassen, fallen die Sorgen über die Elternzeit in den Kleinbetrieben aus. Dort hätten 75 Prozent mit einer längeren Nutzung der Elternzeit ernsthafte Probleme und immer noch 66 Prozent mit einer kürzeren. Von den Personalverantwortlichen der großen Unternehmen beklagen dagegen nur 35 Prozent größere Schwierigkeiten bei einer Auszeit von mehr als einem Jahr und 26 Prozent bei einer kürzeren Zeit (Tabelle 12).

Probleme mit der Elternzeit: Auch abhängig davon, wie lange die Elternzeit dauert

Tabelle 12
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Wenn jemand in Ihrem Betrieb eine Elternzeit von weniger als einem Jahr nimmt: Verursachen die erforderlichen Anpassungen in der Regel größere Schwierigkeiten, oder läßt sich das ohne größeren Aufwand und Kosten organisieren?"

Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
	Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
%	%	%	%
Größere Schwierigkeiten..... 37	66.....	34.....	26
Ohne größeren Aufwand/Kosten..... 54	22.....	58.....	66
Unentschieden, keine Angabe..... 9	12.....	8.....	8
---	---	---	---
100	100	100	100

FRAGE: "Und wie ist das bei einer Elternzeit von über einem Jahr: Verursachen die erforderlichen Anpassungen dann in der Regel größere Schwierigkeiten, oder läßt sich das ohne größeren Aufwand und Kosten organisieren?"

Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
	Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
%	%	%	%
Größere Schwierigkeiten..... 47	75.....	45.....	35
Ohne größeren Aufwand/Kosten..... 46	11.....	49.....	59
Unentschieden, keine Angabe..... 7	14.....	6.....	6
---	---	---	---
100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Daran schlossen sich die Fragen an, welche Dauer der beanspruchten Elternzeit für die Betriebe am günstigsten wäre bzw. welche Dauer die Unternehmensleiter sich wünschen würden. Von jenen, die eine konkrete Aussage machen, erklärt die klare Mehrheit eine möglichst kurze Nutzung der Elternzeit als besonders günstig für den Betrieb (40 Prozent). Allerdings würden sich nur 26 Prozent eine derart kurze Nutzung der Elternzeit auch wünschen. Hier sprechen sich vielmehr 21 Prozent für eine einjährige, 6 Prozent für eine zweijährige und 21 Prozent für eine Elternzeit von drei Jahren aus (Tabelle 13).

So zeigen die erklärten Wünsche der Unternehmensverantwortlichen zur Nutzung der Elternzeit zwar die klare Tendenz einer vergleichsweise großen Gruppe zur kurzen Inanspruchnahme von einem Jahr oder weniger; zugleich bleiben aber viele indifferent oder tendieren sogar zu einer möglichst vollständigen Ausschöpfung des zulässigen Zeitraums von drei Jahren.

Beanspruchung der Elternzeit: Was für die Betriebe günstig wäre und was die Verantwortlichen sich wünschen

Tabelle 13
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGEN an Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die Erfahrungen mit der Elternzeit von Müttern haben:

"Und was ist für Ihren Betrieb noch am günstigsten: wenn die Elternzeit für weniger als ein Jahr, für ein, zwei oder drei Jahre genommen wird?"

"Und was würden Sie sich für Ihren Betrieb wünschen: wenn die Elternzeit für weniger als ein Jahr, für ein, zwei oder drei Jahre genommen wird?"

Es haben Erfahrungen mit der
Elternzeit von Müttern

Für den Betrieb
am günstigsten

%

Würde ich mir
für den Betrieb
wünschen

%

Beanspruchte
Dauer der Elternzeit:

Weniger als ein Jahr.....	40	26
Ein Jahr.....	12	21
Zwei Jahre.....	4	6
Drei Jahre.....	15	21
Unentschieden, keine Angabe.....	29	26
	---	---
	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

ZUNEHMENDE HILFEN ZUR EINGLIEDERUNG DER RÜCKKEHRERINNEN NACH DER ELTERNZEIT

Vier Fünftel der befragten Betriebe, die bereits Erfahrungen mit der Elternzeit gesammelt haben, erleichtern den Rückkehrerinnen und den wenigen Rückkehrern den Wiedereinstieg, indem sie ihnen ihren früheren Arbeitsplatz wieder zur Verfügung stellen (79 Prozent). In fast drei Vierteln dieser Betriebe werden Teilzeitarbeitsplätze und/oder flexible Arbeitszeiten angeboten (76 Prozent bzw. 72 Prozent). Seminare und Weiterbildungsmöglichkeiten können in 50 Prozent der Unternehmen genutzt werden. Tele-Arbeitsplätze, d.h. häusliche Arbeitsplätze, die in der Regel durch einen Computerzugang mit dem Betrieb verbunden sind, stellen 28 Prozent zur Verfügung. Vergleichsweise am wenigsten, nur in jedem zwanzigsten befragten Unternehmen, wird betriebliche Kinderbetreuung angeboten (5 Prozent; Schaubild 1). Darüber hinaus berichten 5 Prozent von individueller Unterstützung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, und 3 Prozent über das Aufrechterhalten des Kontakts während der Elternzeit, z.B. durch Besuche oder einen Computeranschluß an das betriebliche Intranet. *)

In 93 Prozent der befragten Unternehmen, die Erfahrungen mit der Elternzeit haben, gibt es wenigstens eine der genannten Hilfeleistungen, in 69 Prozent sogar drei oder mehr. Die Grundtendenz der deutschen Unternehmen zur besonderen Rücksichtnahme auf die jungen Mütter, die bereits in anderen Umfragen sichtbar wurde, bestätigt sich damit aufs neue.**) Den Kern der Angebote bilden flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeitsplätze sowie zudem die Möglichkeit zur Rückkehr an denselben Arbeitsplatz, die es zugleich in 55 Prozent der befragten Betriebe mit Elternzeit-Erfahrungen gibt.

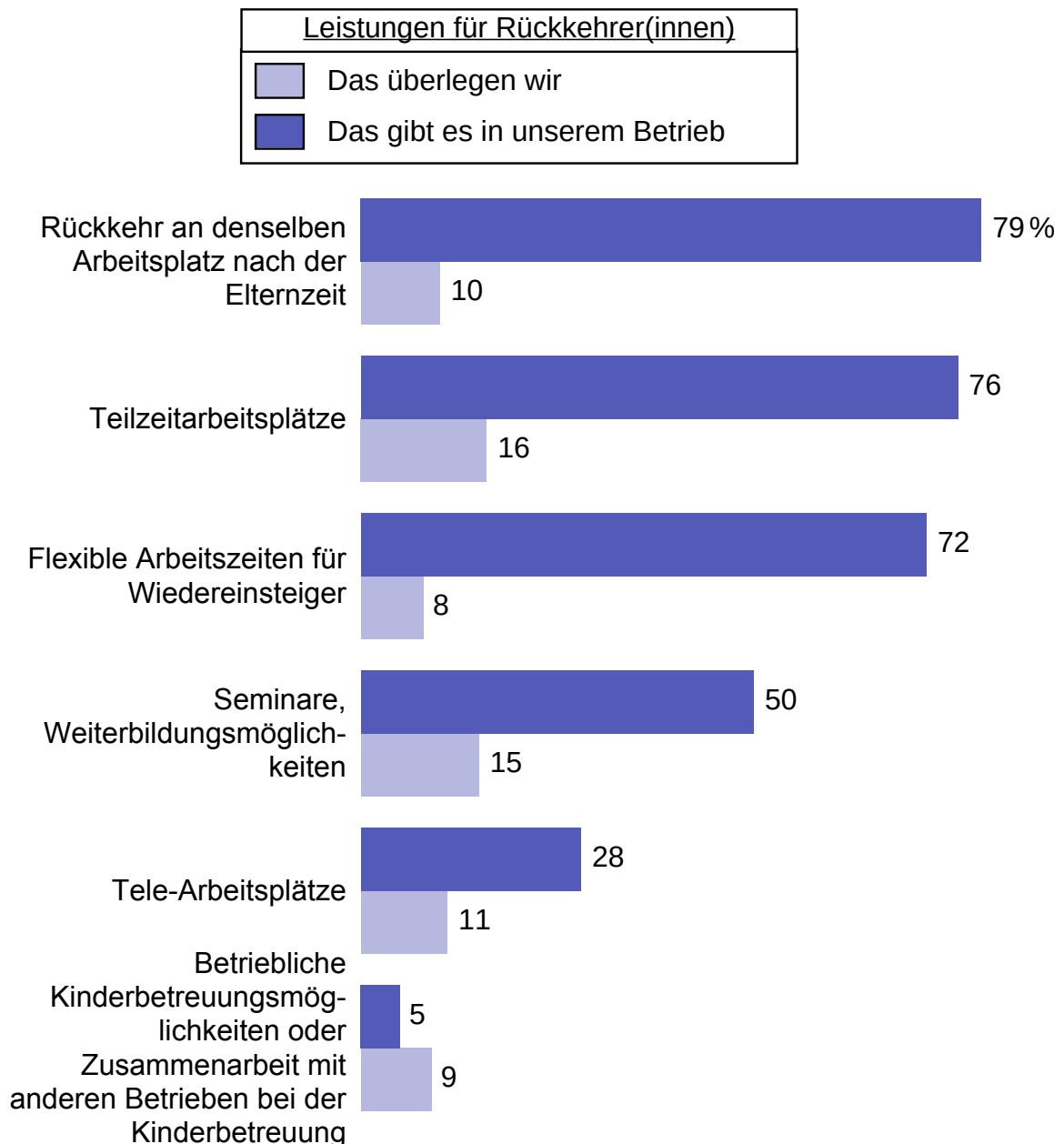
*) Basis für diese Angaben: Leiter von Betrieben, die bereits Erfahrungen mit der Elternzeit von Müttern und/oder Vätern gemacht haben.

**) Diese Tendenz zur Rücksichtnahme wird auch von der Mehrzahl der jungen Mütter gesehen, von denen 69 Prozent wenigstens eine positive Aussage zur Familienfreundlichkeit ihrer Arbeitgeber machen. "Familienfreundlichkeit im Betrieb". Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082.
Vgl. auch "Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?" IW-Trends 4/2003. Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Hrsg.): Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie. Eine Befragung von Unternehmensleitungen und Mitarbeitern. Köln, 2003. "Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb". Hrsg. vom WSI in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 2004.

Elterngeld

Viel Unterstützung für die Rückkehr aus der Elternzeit

FRAGE: "Betriebe können ja verschiedenes tun, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit den Wiedereinstieg zu erleichtern. Ich lese Ihnen jetzt einiges vor, und Sie sagen mir bitte jeweils, ob es das in Ihrem Betrieb gibt, oder ob Sie überlegen, das anzubieten, oder ob Sie das nicht vorhaben?"



Basis: Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen; Ist-Angebote: Nur Angaben aus Betrieben, die Erfahrung mit der Elternzeit von Müttern/Vätern gemacht haben, Überlegungen: Angaben aus allen Betrieben

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206, Juni/Juli 2006

Selbstverständlich spielt die Größe des Betriebes eine entscheidende Rolle für die Möglichkeit, besondere Angebote zu machen. So verfügen nur 23 Prozent der Kleinbetriebe über die Kombination von flexiblen Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit und Rückkehr an denselben Arbeitsplatz, aber 51 Prozent der mittleren und 72 Prozent der größeren Betriebe. Hier gibt es also ganz offensichtlich Grenzen dessen, was die kleineren Betriebe zu leisten vermögen. Daneben deuten die Daten aber auch darauf hin, daß die meisten kleineren und mittleren Unternehmen bisher erst selten von der Möglichkeit Gebrauch machen, in Kooperation mit anderen Angebote zu schaffen (Anhang-Schaubild A1).

Allerdings kündigen die Ergebnisse der Umfrage eine beträchtliche Weiterentwicklung an. Insgesamt berichten 43 Prozent der Befragten, daß ihr Unternehmen zur Zeit wenigstens eine weitere Maßnahme in Erwägung ziehe. Besonders die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen und die Organisation von Seminaren und Weiterbildungsveranstaltungen für Wiedereinsteiger wird derzeit erwogen (16 Prozent bzw. 15 Prozent). *)

Dabei beschäftigen sich im Moment nach Aussagen der Unternehmensverantwortlichen vor allem die kleinen Unternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitern mit der Frage, ob sie nicht (mehr) derartige Hilfen anbieten sollten. 68 Prozent der Verantwortlichen in diesem Bereich berichteten über entsprechende Überlegungen, von den Leitern der mittleren und größeren Unternehmen nur 38 bzw. 37 Prozent. Vor allem geht es in den Kleinbetrieben derzeit um die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen (48 Prozent) und von Seminaren und Weiterbildungsmöglichkeiten für Wiedereinsteiger (26 Prozent).

Bei der Bewertung dieser Angaben muß man allerdings mit in Betracht ziehen, daß die Vertreter der Kleinbetriebe in beträchtlichem Anteil nur auf wenige bzw. überhaupt keine Angebote verweisen können und von daher bei ihren Angaben zu Erwä-

*) Basis hier: Leiter aller Betriebe.

gungen im Unternehmen möglicherweise ein anderes Maß anlegen als die übrigen Befragten.

Bedeutsam ist nicht zuletzt, daß 18 Prozent der Großbetriebe derzeit die Einrichtung von betrieblicher Kinderbetreuung in Betracht ziehen. Besondere Relevanz besitzt das für die Neuen Bundesländer, wo die früher häufig hervorgehobene betriebliche Kinderbetreuung der Unternehmen praktisch gänzlich verschwunden ist.

UNTERSCHIEDLICHE MOTIVE FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG MIT FRAGEN DER VEREINBARKEIT

Gutgeheißen wird das Elterngeld von der breiten Bevölkerung vor allem deshalb, weil es einem Problem abhilft, das viele junge Familien nach der Geburt eines Kindes beschäftigt: Wenn in der Regel noch immer die Mutter ihre Berufstätigkeit zur Kinderbetreuung für eine Zeit unterbricht, ergeben sich Verluste beim Haushaltseinkommen. 62 Prozent der jungen Eltern berichten dementsprechend über Einbußen, 30 Prozent sogar über starke finanzielle Einschränkungen in der ersten Zeit nach der Geburt eines Kindes. *) Eine stärkere finanzielle Unterstützung der jungen Familien gehört auch deshalb bereits seit längerem zu den meist geäußerten Wünschen der Bevölkerung an die Familienpolitik, und das Elterngeld soll einer solchen besseren materiellen Unterstützung der jungen Eltern dienen.

Mit ihrer breiten Zustimmung zum Elterngeld scheinen sich die Unternehmensverantwortlichen diese Perspektive der Bevölkerung zueigen zu machen. Zwar votieren besonders häufig jene Unternehmens- und Personallenker für das Elterngeld, die sich Vorteile für den eigenen Betrieb erhoffen (94 Prozent). Doch auch bei der großen Mehrzahl jener, die weder Vorteile und Nachteile vermuten, überwiegt eindeutig die Zustimmung (65 Prozent), und sogar jene, die für den eigenen Betrieb eher Nachteile befürchten, bewerten das Elterngeld noch zu einem Drittel als gute Sache (35 Prozent). Die Unternehmensleiter begrüßen das Elterngeld also offenbar vor allem deshalb, weil sie es als nützlich für ihre Mitarbeiter einschätzen, weitgehend unabhängig von Gewinn- und Verlusterwägungen für das eigene Unternehmen, weitgehend unabhängig auch von anderen Einflußfaktoren: Die befragten Männer und Frauen stimmen zu gleichen Anteilen zu (61 bzw. 62 Prozent).

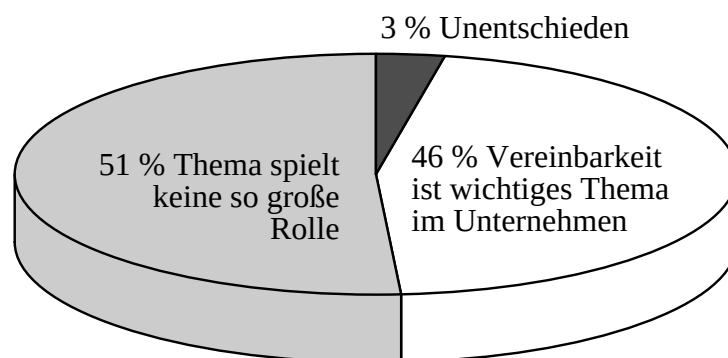
Von diesem wenig variierenden Einverständnis unterscheidet sich jedoch erkennbar die klare Zustimmung jenes Drittels der Chefs, die sich aus einer besseren Verein-

*) IfD-Umfrage 5177.

barkeit von Familie und Beruf bessere Aussichten für die Gewinnung qualifizierter Kräfte für den eigenen Betrieb ausrechnen: Sie stimmen dem Elterngeld zu fast drei Vierteln zu (71 Prozent).

	Erwartung: Bessere Vereinbarkeit wird dem Betrieb bei der Gewinnung qualifizierter Kräfte helfen %	Erwartung: Vereinbarkeit wird keine größere Bedeutung für Gewinnung qualifizierter Kräfte haben %
<u>Elterngeld ist</u>		
gute Regelung.....	71	57
keine gute Regelung.....	21	34
Unentschieden.....	8	9
	---	---
	100	100

Allerdings bedeutet die breite Zustimmung zum Elterngeld noch nicht, daß die Frage einer besseren Vereinbarkeit deshalb in der großen Mehrzahl der Betriebe auch zugleich immer als bedeutsame Frage verstanden würde. Zwar betrachten bereits 46 Prozent die Vereinbarkeit als wichtiges Thema, mit dem man sich im Betrieb intensiv beschäftigen müsse. Insbesondere die Verantwortlichen der großen Unternehmen halten das Thema für bedeutsam (52 Prozent). Doch dagegen stehen 51 Prozent der Befragten insgesamt, in deren Betrieben das Thema "keine so große Rolle" spielt.



Basis: Bundesrepublik Deutschland, Geschäftsführer und Personalverantwortliche
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206, Juni/Juli 2006

Gerade ein möglicher wirtschaftlicher Nutzen der besseren Vereinbarkeit wird erst von einer Minderheit der Unternehmer gesehen. Nur etwa ein Drittel (32 Prozent) erwartet, daß die Leistungen des Betriebes für die Vereinbarkeit in Zukunft bei der Rekrutierung qualifizierten Personals eine größere Rolle spielen werden. 64 Prozent vermuten, daß die Vereinbarkeit auch in Zukunft für die Gewinnung von Mitarbeitern nicht wichtiger sein wird als bisher. Allerdings scheiden sich bei dieser Frage deutlich die Vertreter der Klein- und Mittelbetriebe von denen der Großbetriebe, insbesondere des produzierenden Gewerbes, das in besonderem Maß auf qualifizierte Mitarbeiter angewiesen ist. In solchen Großunternehmen sehen bereits 46 Prozent der Verantwortlichen einen derartigen "Bedarf" von mehr Angeboten zur Vereinbarkeit voraus (Tabelle 14).

In den mittleren und kleineren Unternehmen fällt dagegen das Argument, daß eine bessere Vereinbarkeit dem Unternehmen bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter nutzt, häufig auf unfruchtbaren Boden. Denn in diesem Kreis erwartet nur eine Minderheit der Unternehmensleiter für die Zukunft überhaupt größere Probleme bei der Personalgewinnung. 57 Prozent der Leiter von mittleren und 62 Prozent der Leiter von Kleinunternehmen vermuten, daß sich bei der Mitarbeiter-Rekrutierung für sie nur wenig ändern wird. Die sehr wahrscheinlichen Prognosen des demographischen Wandels und des damit möglichen Fachkräftemangels*) machen in diesem Bereich vorerst nur wenig Eindruck. In der Leitungsebene der Großunternehmen erwartet dagegen eine Mehrheit von 51 Prozent derartige Probleme (Anhang-Tabelle A7).

Wenn sich kleine und mittlere Unternehmen dennoch erkennbar um eine bessere Vereinbarkeit bemühen (insbesondere durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten

*) So etwa die Warnung des Instituts für Angewandte Berufsforschung, das kurz- und mittelfristig vor einem Fachkräftemangel bei anhaltender Massenarbeitslosigkeit warnt und eine nachhaltige Besserung der Arbeitsmarktbilanz nur langfristig für möglich hält. IAB Wochenbericht 24, 8.12.2005.

Bessere Vereinbarkeit als Plus bei der Re-
krutierung von qualifizierten Mitarbei-
tern: Das erwarten vor allem die Leiter
von Großunternehmen

Tabelle 14
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Und was meinen Sie: Wird dabei in Zukunft auch eine größere Rolle spielen, wieviel Ihr Betrieb für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tut, oder wird das keine größere Rolle spielen?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb			Groß- betrieb im erz. Gewerbe
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr	
	%	%	%	%	%
Wird größere Rolle spielen.....	32	29.....	28.....	43	45
Keine größere Rolle spielen....	64	69.....	69.....	50	49
Unentschieden, keine Angabe.....	4	2.....	3.....	7	6
	---	---	---	---	---
	100	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

und die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen), geschieht das oft ohne besondere "theoretische" Auseinandersetzung mit der Frage der Vereinbarkeit.

Hier werden zwei unterschiedliche Herangehensweisen der Unternehmensleitungen erkennbar: Einerseits eine langfristige strategische Orientierung, verbunden mit einem hohen Rang für die Frage der Vereinbarkeit, andererseits eine eher pragmatische Orientierung an dem, was den Mitarbeitern helfen könnte. Bei den Leitern der Großunternehmen herrscht eher die strategische Orientierung vor, bei den Leitern der kleinen und mittelgroßen Unternehmen eher die pragmatische Herangehensweise.

Allerdings gibt es auch hier noch deutliche Unterschiede: Dort, wo über "fortgeschrittene" Maßnahmen der Vereinbarkeit wie z.B. Telearbeitsplätze nachgedacht wird, dominiert zumeist - unabhängig von der Größe des Unternehmens - die strategische Perspektive, und der Frage der Vereinbarkeit wird viel Aufmerksamkeit entgegengebracht. Dort wo es um "erste Schritte" wie z.B. um die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen geht, haben viele eher pragmatische Vorstellungen und lassen sich vor allem von ihrem Gefühl der Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern leiten.

Teilzeitarbeitsplätze für Rückkehrer aus der Elternzeit...			
	gibt es bereits im Betrieb %	werden derzeit erwogen %	sollen nicht eingeführt werden %
Arbeitgeber haben Mitverantwortung, daß Mitarbeiter Arbeit und Familie besser vereinbaren können.....	74	80	59
Vereinbarkeit wichtiges Thema im Betrieb.....	49	41	36

ANHANG

Anhang-Tabellen und -Schaubilder

Untersuchungsdaten

Fragebogen

Erwartete Nachteile durch das Elterngeld:
Vor allem höherer Organisationsaufwand

Tabelle A1 - 1
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Was vermuten Sie: Wird die Einführung des Elterngeldes für Ihren Betrieb eher Vorteile oder eher Nachteile haben, oder würden Sie sagen: weder noch?"

Falls: 'Nachteile': "Und an welche Nachteile denken Sie? Was würden Sie da nennen?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Vorteile.....	7	4.....	7.....	9
Nachteile.....	18	26.....	18.....	12
Hoher Organisations- und Verwaltungsaufwand (z.B. Einstellung neuer Leute, längere Einarbeitungs- zeiten.....	11	17.....	11.....	7
darunter: Schwer, aufwendig (quali- fizierten) Ersatz zu finden.....	6	11.....	7.....	4
Ausfall des Mitarbeiters (Mitarbeiter fehlen dem Unternehmen).....	4	5.....	4.....	3
Kurze Zeiten (zwei Monate, ein Jahr) sind schwer zu überbrücken.....	3	1.....	2.....	4
Mehrkosten.....	2	4.....	1.....	2
Befürchtung, daß viele Väter (länger als zwei Monate) Elternzeit nehmen.....	2	-.....	2.....	2
Wiedereinstieg schwer, Ver- lust der Qualifikation der entsprechenden Mitarbeiter....	1	3.....	x.....	1

.../

Tabelle A1 - 2
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

/...

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Andere Angaben.....	1	-	1	x
Weder noch.....	73	69	73	76
Keine Angabe.....	2	1	2	3
	---	---	---	---
	100	100	100	100

x = weniger als 0,5 Prozent

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Nur wenige erwarten Vorteile - am ehesten
die kürzere Beanspruchung der Elternzeit

Tabelle A2
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Was vermuten Sie: Wird die Einführung des Elterngeldes für Ihren Betrieb eher Vorteile oder eher Nachteile haben, oder würden Sie sagen: weder noch?"

Falls: 'Vorteile': "Und an welche Vorteile denken Sie? Was würden Sie da nennen?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Vorteile.....	7	4.....	7.....	9
Beschäftigte kommen früher wieder zurück, Elternzeit ist kürzer als bisher.....	5	-.....	6.....	5
Mitarbeiter sind zufriedener..	1	4.....	x.....	2
Mehr Planungssicherheit (z.B. verlässliche Grundlage für Personalpolitik).....	1	-.....	1.....	1
Einstellungsveränderungen (z.B. daß die Starrköpfig- keit aus den Köpfen heraus- kommt, Männer werden flexi- bler, Frauen kommen schnel- ler zurück.....	1	-.....	1.....	2
Vorteile nicht für den Be- trieb, aber aus familien- politischer Sicht.....	x	-.....	x.....	1
Andere Angaben.....	1	-.....	x.....	3
Nachteile.....	18	26.....	18.....	12
Weder noch.....	73	69.....	73.....	76
Keine Angabe.....	2	1.....	2.....	3
	---	---	---	---
	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Erwartete Schwierigkeiten bei kurzen Auszeiten von Vätern

Tabelle A3 - 1
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE an Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die zumindest mit geringen Schwierigkeiten in ihrem Betrieb rechnen, wenn ein junger Vater für zwei Monate seine Berufstätigkeit unterbricht, um sein Kind zu betreuen: "Und an welche Schwierigkeiten denken Sie da?" (Mehrfachnennungen zulässig)

	Insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Es rechnen zumindest mit kleineren Schwierigkeiten....	70	78.....	69.....	67
<u>und zwar (Mehrfachnennungen):</u>				
Hoher Organisations-, Verwaltungsaufwand (Arbeit muß anders verteilt werden, Umbesetzung bei Projekten).....	38	42.....	42.....	30
darunter:				
(Qualifizierter) Ersatz muß gefunden werden.....	26	33.....	25.....	23
Mehrbelastung anderer Mitarbeiter.....	11	5.....	7.....	21
Kurze Zeit ist personell schwer zu überbrücken.....	10	21.....	7.....	13
Kompetenz-, Know-How-Verlust, Mitarbeiter ist nicht zu ersetzen.....	9	21.....	7.....	8
Kommt ganz auf die Position des Mitarbeiters an.....	6	-.....	6.....	8
(Befristete) Neueinstellung wäre notwendig.....	4	-.....	5.....	2
Einarbeitung eines neuen Mitarbeiters.....	3	-.....	4.....	2
Mehrkosten.....	1	-.....	2.....	1
				.../

Tabelle A3 - 2
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

/...

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Wiedereinstieg nach der Elternzeit.....	1	-.....	-.....	2
Andere Angaben.....	2	5.....	1.....	3
Weiß nicht, keine Angabe.....	2	-.....	2.....	2
Im Unternehmen werden bei einer Unterbrechung von zwei Monaten gar keine Schwierigkeiten erwartet.....				
	16	16.....	16.....	17
Unentschieden, keine Angabe.....	14	6.....	15.....	16
	---	---	---	---
	100	100	100	100

Zur Vorbereitung einer Elternzeit
benötigen die meisten Betriebe zwei bis
drei Monate Vorlaufzeit

Tabelle A4
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Wenn einer Ihrer Mitarbeiter seine Elternzeit nimmt oder nehmen würde: Wieviel Vorlaufzeit brauchen bzw. bräuchten Sie dann in Ihrem Unternehmen, um sich darauf einzustellen, ich meine wie viele Monate ungefähr?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Unter vier Wochen.....	3	5.....	4.....	1
Einen Monat.....	9	3.....	10.....	9
Zwei Monate.....	17	17.....	20.....	13
Drei Monate.....	36	37.....	32.....	43
Vier, fünf Monate.....	6	3.....	5.....	9
Sechs Monate bis ein Jahr.....	24	28.....	25.....	19
Keine Angabe.....	5	7.....	4.....	6
	---	---	---	---
	100	100	100	100
Im Durchschnitt				
... Monate.....	3,4	3,6.....	3,4.....	3,4

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Zwei Drittel der jungen Mütter in Ost-
deutschland sind nach einem Jahr wieder im
Unternehmen

Tabelle A5
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE an Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die Erfahrungen
mit der Elternzeit von Müttern haben:
"Und kommen die meisten schon nach weniger als einem Jahr in den
Betrieb zurück, oder nach einem Jahr, oder nach zwei Jahren, oder
erst nach der vollen Elternzeit von drei Jahren?"

Es haben Erfahrungen mit der Elternzeit von Müttern			
	Insgesamt	West- deutschland	Ost- deutschland
	%	%	%
Nach weniger als einem Jahr.....	14	14.....	14
Nach einem Jahr.....	17	11.....	50
Nach zwei Jahren.....	16	15.....	24
Nach drei Jahren.....	50	58.....	4
Keine Angabe.....	3	2.....	8
	---	---	---
	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

In vielen Betrieben spielt die Dauer der Elternzeit eine wichtige Rolle

Tabelle A6
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE an Geschäftsführer und Personalverantwortliche, die Erfahrungen mit der Elternzeit von Müttern haben:
"Spielt es im allgemeinen für die Abläufe in Ihrem Betrieb eine wesentliche Rolle, ob jemand weniger als ein, oder ein, oder zwei oder drei Jahre Elternzeit nimmt, oder spielt das für die betrieblichen Abläufe keine wesentliche Rolle?"

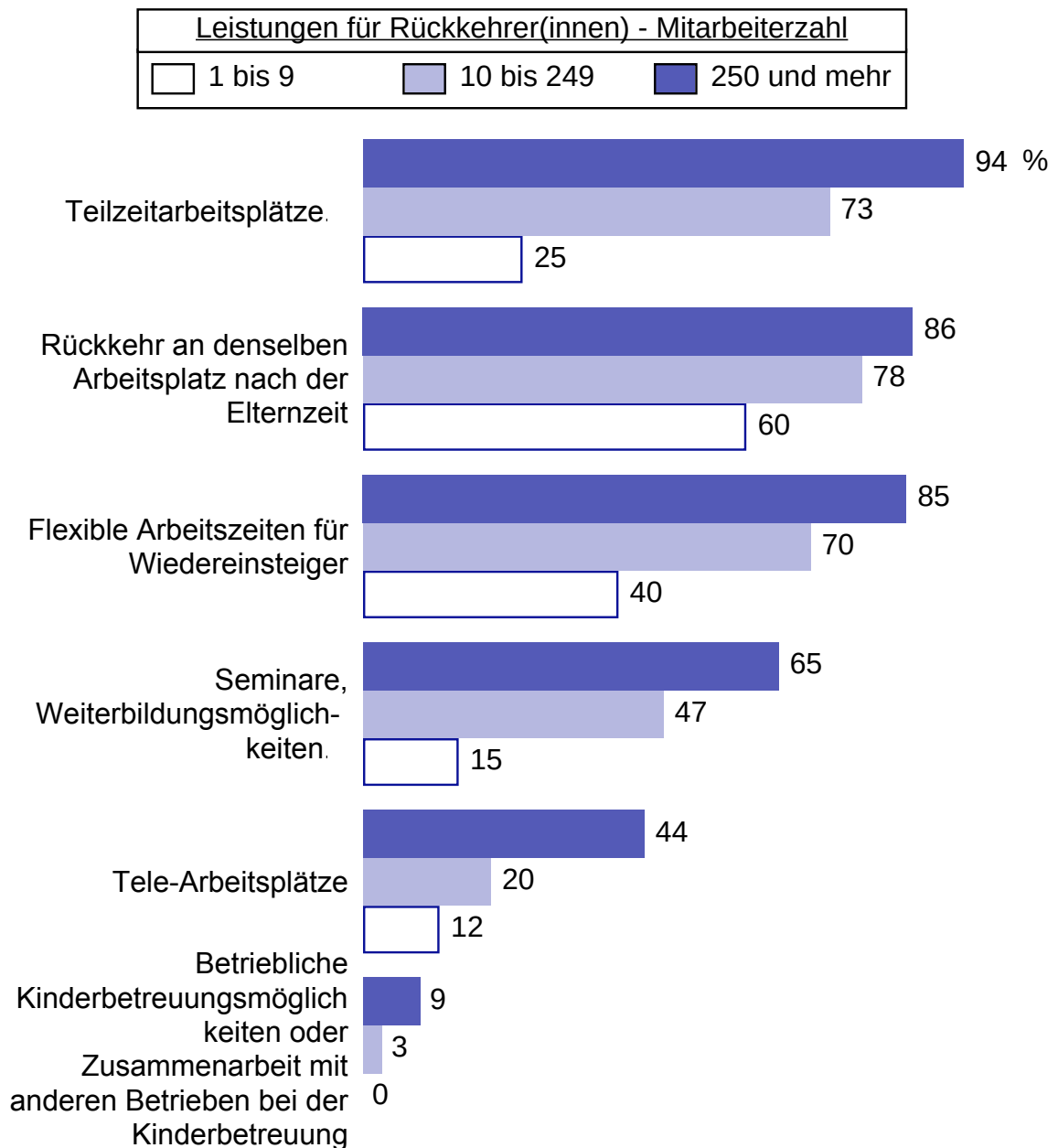
Es haben Erfahrungen mit der Elternzeit von Müttern			
	insgesamt	Wirtschaftszweig	
		Erzeugendes Gewerbe, Baugewerbe, Energieversorgung	Handel- und Gastgewerbe, Dienstleistungen, Versicherungen und Kreditgewerbe
	%	%	%
Spielt wesentliche Rolle.....	43	36.....	47
Spielt keine wesentliche Rolle...	52	58.....	49
Unentschieden, keine Angabe.....	5	6.....	4
	---	---	---
	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

Elterngeld

Großbetriebe machen mehr Angebote

FRAGE: "Betriebe können ja verschiedenes tun, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit den Wiedereinstieg zu erleichtern. Ich lese Ihnen jetzt einiges vor, und Sie sagen mir bitte jeweils, ob es das in Ihrem Betrieb gibt, oder ob Sie überlegen, das anzubieten, oder ob Sie das nicht vorhaben?"



Basis: Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen;
 nur Angaben aus Betrieben, die Erfahrung mit der Elternzeit von Müttern/Vätern gemacht haben,
 Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206, Juni/Juli 2006

Elterngeld

Kleinere Unternehmen erwägen verstärkt Hilfen für Eltern, die in den Beruf zurückkehren

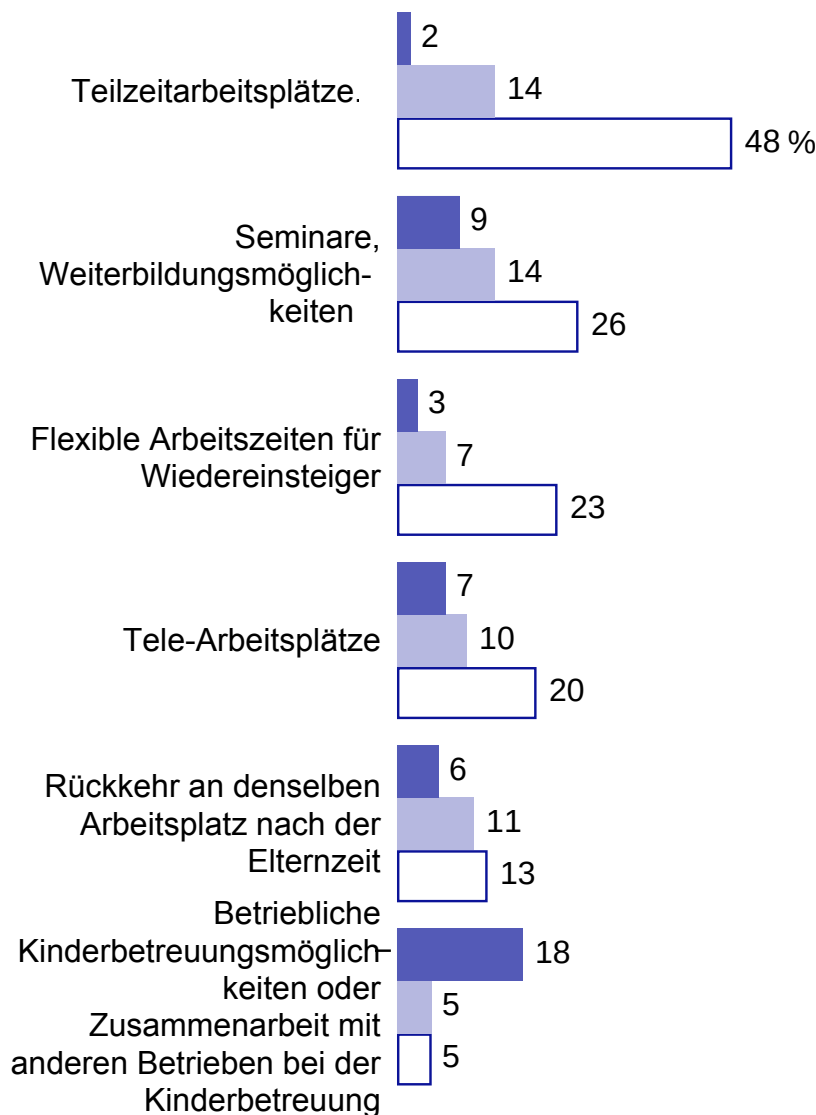
FRAGE: "Betriebe können ja verschiedenes tun, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit den Wiedereinstieg zu erleichtern. Ich lese Ihnen jetzt einiges vor, und Sie sagen mir bitte jeweils, ob es das in Ihrem Betrieb gibt, oder ob Sie überlegen, das anzubieten, oder ob Sie das nicht vorhaben?"

Erwogene Leistungen für Rückkehrer(innen) - Mitarbeiterzahl

1 bis 9

10 bis 249

250 und mehr



Basis: Geschäftsführer und Personalverantwortliche in Wirtschaftsunternehmen
 Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206, Juni/Juli 2006

Besonders in den Großunternehmen werden
mehr Probleme mit der Personalrekrutierung
erwartet

Tabelle A7
Geschäftsführer und
Personalverantwortliche in
Wirtschaftsunternehmen

FRAGE: "Was erwarten Sie: Wird es für Ihren Betrieb, Ihr Unternehmen in den
nächsten Monaten einfacher oder schwieriger werden, qualifizierte
Mitarbeiter zu finden, oder wird sich da kaum etwas ändern?"

	Befragte insgesamt	Mitarbeiter im Betrieb		
		Unter 10	10 bis unter 250	250 und mehr
	%	%	%	%
Einfacher.....	4	7.....	3.....	3
Schwieriger.....	40	23.....	39.....	51
Kaum etwas ändern.....	53	62.....	57.....	43
Unentschieden, keine Angabe.....	3	8.....	1.....	3
	---	---	---	---
	100	100	100	100

QUELLE: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 5206

UNTERSUCHUNGSDATEN

Befragter Personenkreis (Grundgesamtheit): Berücksichtigt wurden Unternehmen und Betriebe aus dem privatwirtschaftlichen Sektor (*) mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Durch die Stichprobe werden ca. 2 Mio. Unternehmen und Betriebe mit rund 24,5 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten repräsentiert.
In den Unternehmen und Betrieben wurde der Inhaber / Geschäftsführer oder ein leitender Mitarbeiter im Personalwesen befragt.

(*) Privatwirtschaftlicher Sektor: nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2003 (WZ 03): Wirtschaftsabteilungen 01-93 ohne 75 (öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung)

Auswahlmethode: Geschichtete Zufallsauswahl
Die Betriebe wurden durch eine nach Regionen, Branchen und Beschäftigtengrößenklassen geschichtete Zufallsauswahl aus dem Unternehmensverzeichnis "ProBusiness" der Firma Databyte ermittelt. Die Stichprobe wurde dabei proportional zur Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeiter angelegt, da eine Auswahl proportional zur Zahl der Betriebe einen unangemessen hohen Stichprobenanteil von über 80% der kleinen Unternehmen und Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten bedingt hätte.
Innerhalb der Unternehmen und Betriebe wurde der Inhaber/Geschäftsführer oder ein leitender Mitarbeiter im Personalwesen befragt.

Anzahl der Befragten: 505 Personen

Gewichtung: Zur Angleichung an die Struktur der Grundgesamtheit erfolgte eine faktorielle Gewichtung der Ergebnisse, die sich an den Daten der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit orientierte.

Art der Interviews: Computergestützte Telefoninterviews (CATI)

Anzahl der eingesetzten Interviewer: 16 geschulte Telefoninterviewer

Befragungszeitraum: 14. Juni bis 3. Juli 2006

IfD-Archiv-Nr. der Umfrage: 5206

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Für Formulierung und Anordnung
alle Rechte beim IfD !

**Bundesministerium für Familie
Elterngeld
5206
Juni 2006**

A/B

INTERVIEWER: Fragen wörtlich vorlesen. Bitte die Buchstaben oder Zahlen neben zutreffenden Antworten einkreisen. Wenn keine Antworten vorgegeben sind, auf den punktierten Linien Antworten im Wortlaut eintragen.

-
- | | | |
|----|---|--|
| 1. | "Was erwarten Sie:
Wird es für Ihren Betrieb, Ihr Unternehmen in den nächsten Jahren einfacher oder schwieriger werden, qualifizierte Mitarbeiter zu finden, oder wird sich da kaum etwas ändern?" | EINFACHER..... 1
SCHWIERIGER 2
KAUM ETWAS ÄNDERN 3
UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE 4 |
|----|---|--|
-
- | | | |
|----|--|---|
| 2. | "Und was meinen Sie:
Wird dabei in Zukunft auch eine größere Rolle spielen, wieviel Ihr Betrieb für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf tut, oder wird das keine größere Rolle spielen?" | WIRD GRÖßERE ROLLE SPIELEN..... 1
KEINE GRÖßERE ROLLE SPIELEN..... 2
UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE 3 |
|----|--|---|
-
- | | | |
|-------|--|---|
| 3. a) | "Wenn jemand in Ihrem Betrieb eine Elternzeit von <u>weniger</u> als einem Jahr nimmt: Verursachen die erforderlichen Anpassungen in der Regel größere Schwierigkeiten, oder läßt sich das ohne größeren Aufwand und Kosten organisieren?" | GRÖßERE SCHWIERIGKEITEN 1
OHNE GRÖßEREN AUFWAND/
KOSTEN 2
UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE 3 |
|-------|--|---|
-
- | | | |
|----|--|---|
| b) | "Und wie ist das bei einer Elternzeit von <u>über</u> einem Jahr: Verursachen die erforderlichen Anpassungen dann in der Regel größere Schwierigkeiten, oder läßt sich das ohne größeren Aufwand und Kosten organisieren?" | GRÖßERE SCHWIERIGKEITEN 1
OHNE GRÖßEREN AUFWAND/
KOSTEN 2
UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE 3 |
|----|--|---|
-
- | | | |
|----|---|--|
| 4. | "Zunächst zu Ihren Mitarbeiterinnen:
Welche Erfahrung haben Sie in Ihrem Betrieb gemacht, wenn Mitarbeiterinnen ihre Elternzeit nehmen: Wieviel Prozent der Mitarbeiterinnen kommen nach der Elternzeit ungefähr in Ihren Betrieb zurück?"
(Bei Rückfragen: "Ich meine jetzt auch Mitarbeiterinnen, die nach ihrer Elternzeit nur noch Teilzeit oder stundenweise arbeiten.") | UNGEFÄHR..... PROZENT
IST NOCH NICHT VORGEKOMMEN.... Y**
WEISS NICHT, KEINE ANGABE 0 |
|----|---|--|
-
- ** Gleich übergehen zu Frage 8 a)!
-
- | | | |
|----|--|---|
| 5. | "Und kommen die meisten schon nach weniger als einem Jahr in den Betrieb zurück, oder nach einem Jahr, oder nach zwei Jahren, oder erst nach der vollen Elternzeit von drei Jahren?" | NACH WENIGER ALS EINEM JAHR 1
NACH EINEM JAHR 2
NACH ZWEI JAHREN 3
NACH DREI JAHREN 4
KEINE ANGABE 5 |
|----|--|---|
-
- | | | |
|----|---|--|
| 6. | "Wie haben Sie das bisher gehandhabt, wenn Mitarbeiterinnen ihre Elternzeit genommen haben:
Haben dann immer <u>andere</u> Mitarbeiter in Ihrem Betrieb die Arbeit dieser Mitarbeiterinnen miterledigt, oder haben Sie auch schon mal vorübergehend <u>neue</u> Arbeitskräfte eingestellt?"
(FALLS: 'Sowohl als auch': "Wie haben Sie das überwiegend gehandhabt?") | ARBEIT MITERLEDIGT 1
AUCH SCHON NEUE EINGESTELLT 2
KEINE ANGABE 3 |
|----|---|--|
-
- | | | |
|-------|---|--|
| Z. a) | "Spielt es im allgemeinen für die Abläufe in Ihrem Betrieb eine wesentliche Rolle, ob jemand weniger als ein, oder ein, oder zwei oder drei Jahre Elternzeit nimmt, oder spielt das für die betrieblichen Abläufe keine wesentliche Rolle?" | SPIELT WESENTLICHE ROLLE 1
SPIELT KEINE WESENTLICHE ROLLE . 2
UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE 3 |
|-------|---|--|
-

In der repräsentativen Halbgruppe A:

7. b) "Und was ist für Ihren Betrieb noch am günstigsten:
wenn die Elternzeit für weniger als ein Jahr, für ein,
zwei oder drei Jahre genommen wird?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| WENIGER ALS EIN JAHR | 4 |
| EIN JAHR | 5 |
| ZWEI JAHRE | 6 |
| DREI JAHRE | 7 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 8 |

In der repräsentativen Halbgruppe B:

7. b) "Und was würden Sie sich für Ihren Betrieb wünschen:
wenn die Elternzeit für weniger als ein Jahr, für ein,
zwei oder drei Jahre genommen wird?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| WENIGER ALS EIN JAHR | 4 |
| EIN JAHR | 5 |
| ZWEI JAHRE | 6 |
| DREI JAHRE | 7 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 8 |

8. a) "Wie sehen Sie das grundsätzlich, wenn junge Väter
für die Betreuung ihres Kindes vorübergehend ihre
Arbeitszeit reduzieren: Halten Sie das für eine gute
oder keine gute Sache?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| GUTE SACHE | 1 |
| KEINE GUTE SACHE | 2 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 3 |

- b) "Und wenn junge Väter für die Betreuung ihres
Kindes ihre Berufstätigkeit für mindestens zwei
Monate unterbrechen: Halten Sie das für eine
gute oder keine gute Sache?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| GUTE SACHE | 1 |
| KEINE GUTE SACHE | 2 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 3 |

9. "Wie war das bislang in Ihrem Betrieb:
Haben im allgemeinen eher viele, eher wenige oder gar
keine Väter Erziehungsurlaub, Elternzeiten genommen?"
- | | |
|--------------------|-----|
| EHER VIELE | 4 |
| EHER WENIGE | 5 |
| GAR KEINE | 6** |
| KEINE ANGABE | 7** |

** Gleich übergehen zu Frage 11 !

10. "Wie haben Sie das bisher gehandhabt, wenn männliche Mitarbeiter ihre Elternzeit genommen haben:
Haben dann immer andere Mitarbeiter in Ihrem Betrieb die Ar-
beit dieser Mitarbeiter miterledigt, oder haben Sie auch
schon mal vorübergehend neue Arbeitskräfte eingestellt?"
(FALLS: 'Sowohl als auch': "Wie haben Sie das
überwiegend gehandhabt?")
- | | |
|----------------------------------|---|
| ARBEIT MITERLEDIGT | 1 |
| AUCH SCHON NEUE EINGESTELLT | 2 |
| KEINE ANGABE | 3 |
11. "Ab 2007 soll ein sogenanntes Elterngeld das bisherige
Erziehungsgeld ablösen. Haben Sie schon davon
gehört, oder hören Sie davon jetzt zum ersten Mal?"
- | | |
|---------------------------------|---|
| SCHON DAVON GEHÖRT | 4 |
| HÖRE DAVON JETZT ZUM ERSTEN MAL | 5 |
| KEINE ANGABE | 6 |
12. "Mit dem Elterngeld will der Staat Eltern unterstützen, die nach der Geburt eines Kindes für die Betreuung
des Kindes ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder reduzieren – und zwar maximal 14 Monate lang.
Ein Elternteil bekommt höchstes 12 Monate lang Elterngeld. Zwei weitere gibt es als Bonus,
wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate lang die Betreuung übernimmt.
Das Elterngeld beträgt in der Regel zwei Drittel des
Nettoeinkommens, und zwar wenigstens 300 Euro
und höchstens 1.800 Euro pro Monat. Halten Sie das
alles in allem für eine gute oder keine gute Regelung?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| GUTE REGELUNG | 1 |
| KEINE GUTE REGELUNG | 2 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 3 |
13. "Mit dem Elterngeld sollen Berufstätige, die vorübergehend für die Betreuung ihrer
Kinder aus dem Beruf ausscheiden, unter anderem dazu bewegt werden,
möglichst schnell und damit in vielen Fällen auch früher
als bisher in ihren Beruf zurückzukehren. Glauben Sie,
daß man dieses Ziel mit dem Elterngeld erreichen kann,
oder haben Sie da Zweifel?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| GLAUBE DAS | 1 |
| HABE DA ZWEIFEL | 2 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 3 |

CATI-FILTER:

FALLS Befragter bei Frage 11 geantwortet hat 'HÖRE DAVON JETZT ZUM ERSTEN MAL'
bzw. 'KEINE ANGABE', gleich weiter mit Frage 15 !

14.	"Fühlen Sie sich über das Thema Elterngeld ausreichend informiert, ich meine, welche Auswirkungen das für Ihren Betrieb haben könnte, oder hätten Sie dazu gern mehr Informationen?"	AUSREICHEND INFORMIERT 1 MEHR INFORMATIONEN 2 KEINE ANGABE 3
15.	"Glauben Sie, daß die Einführung des Elterngeldes für die meisten Betriebe in Deutschland eher Vorteile oder eher Nachteile haben wird, oder würden Sie sagen: weder noch?"	VORTEILE 4 NACHTEILE 5 WEDER NOCH 6 KEINE ANGABE 7
16.	"Was vermuten Sie: Wird die Einführung des Elterngeldes für Ihren Betrieb eher Vorteile oder eher Nachteile haben, oder würden Sie sagen: weder noch?"	VORTEILE 1* NACHTEILE 2*** WEDER NOCH 3 KEINE ANGABE 4
✱ ← → ✱✱✱		
"Und an welche Vorteile denken Sie? Was würden Sie da nennen?" KEINE ANGABE 9	A) "Und an welche Nachteile denken Sie? Was würden Sie da nennen?" KEINE ANGABE 9	
		B) "Und sehen Sie für Ihren Betrieb durch die Einführung des Elterngeldes auch Vorteile?" JA, und zwar: NEIN, SEHE KEINE VORTEILE 8 KEINE ANGABE 9
17. a)	"Wenn das Elterngeld 2007 eingeführt wird: Erwarten Sie dann, daß in Ihrem Betrieb zukünftig eher viele, eher wenige oder gar keine Väter zur Betreuung ihrer Kinder vorübergehend ihre Arbeitszeit <u>reduzieren</u> werden?"	EHER VIELE 1 EHER WENIGE 2 GAR KEINE 3 TRIFFT AUF UNSEREN BETRIEB NICHT ZU 4** UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE ... 5**
		** Gleich übergehen zu Frage 19 !
b)	"Und erwarten Sie dann, daß in Ihrem Betrieb zukünftig eher viele, eher wenige oder gar keine Väter zur Betreuung ihrer Kinder vorübergehend ihre Berufstätigkeit <u>unterbrechen</u> werden?"	EHER VIELE 1 EHER WENIGE 2 GAR KEINE 3** UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE ... 4**
		** Gleich übergehen zu Frage 19 !
18.	"Meinen Sie, daß <u>diese</u> Mitarbeiter in der Regel nur für sehr kurze Zeit, also für etwa zwei, drei Monate, von dieser Regelung Gebrauch machen werden, oder werden die meisten für längere Zeit, also für maximal zwölf Monate ihre Berufstätigkeit unterbrechen?"	KURZE ZEIT, ZWEI, DREI MONATE 1 LÄNGERE ZEIT, MAXIMAL 12 MONATE 2 UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE ... 3

In der repräsentativen Halbgruppe A:

19. "Einmal angenommen, in Ihrem Betrieb unterbricht ein junger Vater für zwölf Monate seine Berufstätigkeit, um sein Kind zu betreuen: würde das in Ihrem Betrieb sehr große, große, weniger große oder gar keine Schwierigkeiten machen?"
- | | |
|----------------------------------|----|
| SEHR GROSSE SCHWIERIGKEITEN | 1* |
| GROSSE SCHWIERIGKEITEN..... | 2* |
| WENIGER GROSSE SCHWIERIGKEITEN | 3* |
| GAR KEINE SCHWIERIGKEITEN | 4 |
| UNENTSCHIEDEN, KOMMT DARAUF AN | 5 |
| KEINE ANGABE | 6 |

* "Und an welche Schwierigkeiten denken Sie da?"

.....

.....

.....

KEINE ANGABE 9

In der repräsentativen Halbgruppe B:

19. "Einmal angenommen, in Ihrem Betrieb unterbricht ein junger Vater für zwei Monate seine Berufstätigkeit, um sein Kind zu betreuen: würde das in Ihrem Betrieb sehr große, große, weniger große oder gar keine Schwierigkeiten machen?"
- | | |
|----------------------------------|----|
| SEHR GROSSE SCHWIERIGKEITEN | 1* |
| GROSSE SCHWIERIGKEITEN..... | 2* |
| WENIGER GROSSE SCHWIERIGKEITEN | 3* |
| GAR KEINE SCHWIERIGKEITEN | 4 |
| UNENTSCHIEDEN, KOMMT DARAUF AN | 5 |
| KEINE ANGABE | 6 |

* "Und an welche Schwierigkeiten denken Sie da?"

.....

.....

.....

KEINE ANGABE 9

CATI-FILTER:

FALLS Befragter bei Frage 11 geantwortet hat 'HÖRE DAVON JETZT ZUM ERSTEN MAL' bzw. 'KEINE ANGABE', gleich weiter mit Frage 21 !

20. "Haben Sie sich schon selbst damit beschäftigt, was die Einführung des Elterngeldes für Ihren Betrieb bedeuten könnte, oder hat sich jemand anderes in Ihrem Betrieb damit beschäftigt, oder hat sich noch niemand in Ihrem Betrieb damit beschäftigt?"
(Mehreres kann angegeben werden!)
- | | |
|--|---|
| ICH SELBST | 1 |
| JEMAND ANDERES IN MEINEM BETRIEB | 2 |
| NOCH NIEMAND | 3 |
| KEINE ANGABE | 4 |

21. "Betriebe können ja verschiedenes tun, um ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit den Wiedereinstieg zu erleichtern. Ich lese Ihnen jetzt verschiedenes vor, und Sie sagen mir bitte jeweils, ob es das in Ihrem Betrieb gibt, oder ob Sie überlegen, das anzubieten, oder ob Sie das nicht vorhaben.

- a) Wie ist es zunächst mit flexiblen Arbeitszeiten für Wiedereinsteiger? Gibt es die in Ihrem Betrieb, oder überlegen Sie, diese anzubieten, oder haben Sie das nicht vor?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| GIBT ES IN UNSEREM BETRIEB | 1 |
| ÜBERLEGEN | 2 |
| HABEN DAS NICHT VOR | 3 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 4 |

- b) "Und betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten wie zum Beispiel Betriebskindergärten oder die Zusammenarbeit mit anderen Betrieben bei der Kinderbetreuung? Gibt es die in Ihrem Betrieb, oder überlegen Sie, das anzubieten, oder haben Sie das nicht vor?"
- | | |
|----------------------------------|---|
| GIBT ES IN UNSEREM BETRIEB | 5 |
| ÜBERLEGEN | 6 |
| HABEN DAS NICHT VOR | 7 |
| UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE | 8 |

21. c)	"Wie ist es mit Teilzeitarbeitsplätzen für Mitarbeiter, die nach der Elternzeit wieder in Ihren Betrieb zurückkehren wollen?"	GIBT ES IN UNSEREM BETRIEB	1	
		ÜBERLEGEN	2	
		HABEN DAS NICHT VOR	3	
		UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE	4	
d)	"Und gibt es für Mitarbeiter, die nach der Elternzeit wieder für Ihren Betrieb arbeiten möchten, die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, oder überlegen Sie, das anzubieten, oder haben Sie das nicht vor?"	GIBT ES IN UNSEREM BETRIEB	5	
		ÜBERLEGEN	6	
		HABEN DAS NICHT VOR	7	
		UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE	8	
e)	"Wie ist es mit Seminaren, Weiterbildungsmöglichkeiten usw., um den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern?"	GIBT ES IN UNSEREM BETRIEB	1	
		ÜBERLEGEN	2	
		HABEN DAS NICHT VOR	3	
		UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE	4	
f)	"Und bieten Sie Mitarbeitern, die nach einer Elternzeit von unter einem Jahr wieder in Ihren Betrieb zurückkehren wollen, in der Regel die Möglichkeit, wieder an denselben Arbeitsplatz zurückzukehren, oder überlegen Sie, das anzubieten, oder haben Sie das nicht vor?"	GIBT ES IN UNSEREM BETRIEB	5	
		ÜBERLEGEN	6	
		HABEN DAS NICHT VOR	7	
		UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE	8	
22.	"Abgesehen von den Maßnahmen, über die wir gerade gesprochen haben: Gibt es in Ihrem Betrieb andere Maßnahmen, um Mitarbeitern, die nach der Elternzeit wieder in Ihren Betrieb zurückkehren wollen, die Rückkehr zu erleichtern, oder ist das nicht der Fall?"			
JA, und zwar:				
.....				
.....				
			NEIN, NICHT DER FALL	8
			KEINE ANGABE.....	9
23.	"Und planen Sie in Ihrem Betrieb in diesem Zusammenhang andere Maßnahmen oder nicht?"			
JA, und zwar:				
.....				
.....				
			NEIN, NICHT DER FALL	8
			KEINE ANGABE.....	9
24. T	"Wie intensiv beschäftigen Sie sich in Ihrem Unternehmen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Ist das ein wichtiges Thema, oder spielt das keine so große Rolle?"	WICHTIGES THEMA.....	1	
		KEINE SO GROSSE ROLLE	2	
		UNENTSCHIEDEN	3	
		KEINE ANGABE	4	
25.	"Wie sehen Sie das: Hat man als Arbeitgeber eine Mitverantwortung, den eigenen Mitarbeitern die Entscheidung für Kinder zu erleichtern, zum Beispiel durch flexiblere Arbeitszeiten, oder sehen Sie die Arbeitgeber da nicht in der Mitverantwortung?"	MITVERANTWORTUNG	5	
		KEINE MITVERANTWORTUNG	6	
		UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE	7	
26.	"Wenn einer Ihrer Mitarbeiter seine Elternzeit nimmt oder nehmen würde: Wieviel Vorlaufzeit brauchen bzw. bräuchten Sie dann in Ihrem Unternehmen, um sich darauf einzustellen, ich meine wie viele Monate ungefähr?"	ETWA: WOCHEN		
		ETWA: MONATE		
		KEINE ANGABE	Y	

STATISTIK: "Zum Schluß möchte ich Sie um einige statistische Angaben bitten:"

1.	Geschlecht:	MÄNNLICH	1
T		WEIBLICH	2
2.	Alter:	JAHRE	09 10
		KEINE ANGABE	99
3.	Welchen Schulabschluß haben Sie?	HAUPTSCHULE	1
t		MITTLERE REIFE	2
		ABITUR, FACHHOCHSCHULE	3
		ABGESCHLOSSENES STUDIUM	4
		KEINE ANGABE	9
4.	"Welche Stellung haben Sie im Unternehmen, wie ist die genaue Bezeichnung?" (<u>Mehreres</u> kann angegeben werden!)	GESCHÄFTSFÜHRER	1
t		INHABER	2
		VORSTAND	3
		PERSONALCHEF	4
	ANDERES:		8
		KEINE ANGABE	9
5.	"Zu welchem Wirtschaftszweig gehört der Betrieb, das Unternehmen?" (<u>Mehreres</u> kann angegeben werden!)	LAND- und FORSTWIRTSCHAFT, FISCHEREI, GARTENBAU..	01
t		BERGBAU, GEWINNUNG von STEINEN und ERDEN	02
		VERARBEITENDES GEWERBE	03
		ENERGIE- und WASSERVERSORGUNG	04
		BAUWERBE	05
		HANDEL	06
		GASTGEWERBE	07
		VERKEHR und NACHRICHTENÜBERMITTLUNG	08
		KREDIT- und VERSICHERUNGSGEWERBE	09
		DIENTLEISTUNGEN	10
		KEINE ANGABE	99
6.	"Wie viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind in Ihrem Betrieb, ich meine jetzt an diesem Standort, beschäftigt? Bei dieser und auch bei den folgenden Fragen sind stundenweise Beschäftigte jeweils mitgemeint!" (Anzahl bitte eintragen!)	 BESCHÄFTIGTE	
t		KEINE ANGABE	99
7.	Zahl der weiblichen Beschäftigten im Betrieb:	UNGEFÄHR: MITARBEITERINNEN	
		UNGEFÄHR: PROZENT	
		GIBT KEINE WEIBLICHEN BESCHÄFTIGTEN	0**
		KEINE ANGABE	9
** Gleich übergehen zu Punkt 9 !			
8.	"Könnten Sie mir ungefähr sagen, wie viele Mitarbeiterinnen in Ihrem Betrieb in den letzten 12 Monaten Mutter geworden sind?" (Bei Rückfragen: "Was schätzen Sie?")	UNGEFÄHR: MITARBEITERINNEN	
		KEINE/NICHT VORGEKOMMEN	0
		WEISS NICHT, KEINE ANGABE	9
9. a)	CATI: Bitte auf Basis der Fragen 6 und 7 ausrechnen: Gibt es im Betrieb männliche Beschäftigte?	JA	1
		NEIN	2**
** Gleich übergehen zu Punkt 11 !			
b)	"Wie viele Mitarbeiter ungefähr sind in Ihrem Betrieb in den letzten 12 Monaten Vater geworden?" (Bei Rückfragen: "Was schätzen Sie?")	UNGEFÄHR: MITARBEITER	
		KEINER/NICHT VORGEKOMMEN	0
		KEINE ANGABE	9
10.	"Wie viele Ihrer männlichen Mitarbeiter haben in den letzten fünf Jahren ihre Berufstätigkeit vorüberge- hend unterbrochen, um die Kinderbetreuung zu über- nehmen, wie viele Mitarbeiter waren das insgesamt?"	INSGESAMT (UNGEFÄHR):MITARBEITER	
		KEINE ANGABE	9

11.	"Könnten Sie mir noch sagen, wie viele Mitarbeiter in Ihrem Betrieb Vollzeit, wie viele Teilzeit und wie viele stundenweise beschäftigt sind?"	
a)	"Zunächst: Wie viele Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Vollzeit beschäftigt?"	UNGEFÄHR: MITARBEITER UNGEFÄHR: PROZENT KEINE ANGABE 9
b)	"Und wie viele sind Teilzeit beschäftigt?"	UNGEFÄHR: MITARBEITER UNGEFÄHR: PROZENT KEINE ANGABE 9
c)	"Und wie viele sind stundenweise beschäftigt?"	UNGEFÄHR: MITARBEITER UNGEFÄHR: PROZENT KEINE ANGABE 9

12.	"Wie hoch ist in etwa der Jahresumsatz Ihres Unternehmens? Würden Sie sagen ..."	"Unter 1 Million Euro" 01 " 1 Million bis unter 2 Millionen Euro" 02 " 2 Millionen bis unter 5 Millionen Euro" 03 " 5 Millionen bis unter 10 Millionen Euro" 04 "10 Millionen bis unter 25 Millionen Euro" 05 "25 Millionen bis unter 50 Millionen Euro" 06 "50 Millionen bis unter 100 Millionen Euro" 07 "100 Millionen Euro und mehr" 08 KEINE ANGABE 09
-----	--	---

13.	"Wann, in welchem Jahr wurde die Firma, das Unternehmen gegründet?"	IM JAHR: WEISS NICHT, KEINE ANGABE Y
-----	---	---

Datum:	Wochentag des Interviews:	Dauer des Interviews:
.....	Mo. (1) Di. (2) Mi. (3) Do. (4) Fr. (5) Sa. (6) So. (7)	 Minuten