



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Abschlussbericht

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit



Abschlussbericht

**Europäischer
Unternehmensmonitor
Familienfreundlichkeit**

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften in Deutschland ist seit einigen Jahren rückläufig. Der demografische Wandel verschärft diese Situation und stellt ganz Europa vor große Herausforderungen. Damit keine Arbeitskraft verloren geht, müssen junge Eltern und Menschen mit pflegebedürftigen Angehörigen zukünftig möglichst umfassend am Arbeitsleben teilhaben können.



Um die Vereinbarkeit von Familie bzw. Pflege und Beruf zu ermöglichen, fördert die Robert Bosch Stiftung seit 2004 zahlreiche Initiativen zu diesem Thema. In diesem Zusammenhang entstand auch die vorliegende Studie „Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“, die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt wurde.

Über 5.000 Unternehmen in Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweden und dem Vereinigten Königreich wurden nach ihren familienfreundlichen Maßnahmen befragt. Die Studie macht deutlich: Einen Königsweg zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit gibt es nicht. Man kann aber voneinander lernen. Vor allem Schweden und das Vereinigte Königreich bieten durch ihre Modelle von Jobsharing und Telearbeit oder ihrer Förderung berufstätiger Eltern gute Anregungen. Doch auch hierzulande gibt es Angebote, die nachahmungswert sind. Erfreulich ist, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen sechs Ländern einen hohen Stellenwert besitzt.

Die Studie zeigt: Durch die gemeinsame Anstrengung aller Beteiligten aus Wirtschaft, Gesellschaft und Politik wird die Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt möglich. Nur wenn es gelingt, eine „Win-win“-Situation für Unternehmen und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu schaffen, können zukünftig die Herausforderungen einer älter werdenden Gesellschaft gemeistert werden.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ingrid Hamm'.

Dr. Ingrid Hamm

Geschäftsführerin der Robert Bosch Stiftung

Inhalt

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.....	6
I. Einleitung	9
II. Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit.....	11
III. Einstellung und Handeln – die zwei Facetten von Familienfreundlichkeit	13
IV. Verbreitung spezifischer familienfreundlicher Maßnahmen.....	16
4.1 Arbeitszeitflexibilisierung und flexible Formen der Arbeitsorganisation.....	16
4.2 Elternzeit/Elternförderung.....	18
4.3 Kinder- und Angehörigenbetreuung.....	21
4.4 Familienservice	23
V. Beweggründe für eine familienfreundliche Personalpolitik.....	26
VI. Hemmnisse für eine familienfreundliche Personalpolitik.....	29
VII. Regelungsgrundlage familienfreundlicher Maßnahmen	31
VIII. Der Einfluss der Krise und die Zukunftsaussichten	33
IX. Schlussfolgerungen.....	35
X. Länderprofile – Fact sheets.....	38

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

- I Familienfreundlichkeit hat einen hohen Stellenwert.** Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf genießt aus Sicht der befragten Unternehmen einen hohen Stellenwert. In allen sechs Ländern sagen mindestens acht von zehn Geschäftsleitungen, dass das Thema Familienfreundlichkeit für das Unternehmen insgesamt und die Belegschaft wichtig oder zumindest eher wichtig ist. In Schweden und dem Vereinigten Königreich wird die Bedeutung einer familienfreundlichen Arbeitswelt im Vergleich zu den anderen Ländern besonders hoch eingeschätzt.
- I Viele Unternehmen weisen eine familienfreundliche Einstellung auf.** Als besonders familienfreundlich können Unternehmen gelten, die folgenden Aussagen zustimmen: (1) Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bei uns selbstverständlich. (2) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Familienpflichten erhalten die gleichen Karriere- und Entwicklungschancen in unserem Unternehmen. (3) Bei uns herrscht ein angemessener Dialog zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten über eine familienfreundliche Personalpolitik. Nach dieser Definition kann gut über einem Drittel (38%) der Unternehmen in Deutschland das Prädikat „Familienfreundlichkeit“ ausgestellt werden. Damit liegen deutsche Unternehmen vor Unternehmen aus dem Vereinigten Königreich (30%) und Polen (34%). Spitzenreiter ist Schweden mit 62%, gefolgt von Italien (55%) und Frankreich (48%).
- I Familienfreundliche Unternehmen sind engagiert.** Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Haltung sind unabhängig von ihrem Standort bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiver als andere Betriebe. Dabei stellen die Unternehmen besonders die Wünsche, Interessen und Entwicklungsperspektiven der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Vordergrund. Eine familienfreundliche Einstellung der Geschäftsleitung hat folglich einen positiven Einfluss auf das personalpolitische Handeln. Gleichzeitig bedeutet das Fehlen einer ausgeprägten familienfreundlichen Haltung der Unternehmen nicht zwangsläufig, dass diese auf Angebote von familienfreundlichen Maßnahmen verzichten.
- I Engagement in den Ländern ist unterschiedlich stark.** Unternehmen in Schweden und dem Vereinigten Königreich bieten im Vergleich mit Unternehmen aus den anderen untersuchten Staaten die meisten Maßnahmen an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Auch die deutsche Wirtschaft weist ein starkes Engagement zur Verbesserung der Vereinbarkeit auf. Dagegen ist das Engagement der Geschäftsleitungen in Frankreich, Italien und Polen insgesamt betrachtet schwächer ausgeprägt als hierzulande.
- I Flexible Arbeitszeiten fördern Vereinbarkeit.** Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation ist in allen sechs Ländern das bevorzugte Instrument der Geschäftsleitungen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Teilzeitbeschäftigung, flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten und individuell ausgehandelte Arbeitszeiten stehen dabei in allen Untersuchungsländern im Vordergrund. Schwedische und britische Unternehmen bieten insgesamt mehr Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung/flexible Formen der Arbeitsorganisation an als deutsche Vergleichsfirmen, italienische und polnische weniger. Französische Betriebe unterscheiden sich beim Umfang ihres Engagements nicht signifikant von den Unternehmen hierzulande.

- | Förderung während der Elternzeit ist nur in drei Ländern die Regel.** In allen sechs Ländern ist es üblich, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ablauf ihrer Elternzeit auf ihren alten Arbeitsplatz zurückkehren. Eine umfangreiche Förderung berufstätiger Eltern vor, während und nach der Elternzeit ist in schwedischen und britischen sowie in deutschen Unternehmen zu beobachten. Die Betriebe in allen drei Ländern haben gemein, dass sie ihren Beschäftigten häufig ermöglichen, während der Elternzeit Teilzeit zu arbeiten. Hierzulande nehmen die Geschäftsleitungen nach eigener Einschätzung zudem besonders stark auf die Belange von Eltern Rücksicht, wenn Arbeitsprozesse geplant oder Termine vereinbart werden. Viele schwedische und britische Geschäftsführungen stellen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Elternzeit Paten an die Seite und ermuntern häufig auch die männlichen Belegschaftsangehörigen, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten. In Frankreich, Italien und Polen ist das Engagement der Betriebe, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, während und nach der Elternzeit zu fördern, dagegen eher verhalten. Zudem ist dort der Anteil der Unternehmen, die nur wenige oder gar keine Maßnahmen im Bereich Elternzeit/Elternförderung anbieten, außerordentlich hoch.
- | Kinder- und Angehörigenbetreuung ist in allen sechs Ländern ausbaufähig.** Die Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung ist in allen sechs Ländern deutlich verhaltener als bei der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation sowie bei der Elternzeit/Elternförderung. Wenn die Unternehmen aktiv werden, dann vor allem durch die Gewährung von Sonderurlaub über die gesetzlichen Ansprüche hinaus. Dies gilt im Fall kranker Kinder genauso wie bei pflegebedürftigen Angehörigen. Betriebliche Kinderbetreuungsplätze finden sich hingegen lediglich in Einzelfällen. Die Mehrheit der britischen Unternehmen engagiert sich zumindest noch mit zwei oder mehr Maßnahmen im Bereich Kinder- und Angehörigenbetreuung. In Deutschland bietet mehr als ein Drittel der Unternehmen (38%) zwei oder mehr Maßnahmen in diesem Bereich an; das sind deutlich mehr als in Italien, Schweden und Polen. Französische Unternehmen unterscheiden sich nicht merklich von ihren deutschen Vergleichsbetrieben.
- | Familienorientierte Dienstleistungsangebote sind eher die Ausnahme.** Die Bereitstellung von Dienstleistungen zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Haushalts- und Freizeitaktivitäten sowie zur Information und Beratung in rechtlichen Angelegenheiten spielt kaum eine Rolle. Dies gilt für alle Länder, auch wenn in Schweden immerhin ein Fünftel der Betriebe zumindest zwei Formen von Familiendienstleistungen gleichzeitig anbietet.
- | Motive von Unternehmen zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen gleichen sich, nur Deutschland ist ein Sonderfall.** Mit Ausnahme von Deutschland ist die Erfüllung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorgaben der wichtigste Beweggrund für die Geschäftsleitungen, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen. In Deutschland ist das Hauptmotiv die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, gefolgt von der Aussicht auf eine Steigerung der Attraktivität des Unternehmens für Bewerberinnen und Bewerber sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Hoffnung auf Produktivitätszuwächse. Diese drei Motive spielen auch in den anderen fünf untersuchten Ländern eine große Rolle. Deutsche Betriebe berichten im Vergleich zu den Unternehmen in den anderen fünf Ländern relativ selten, dass die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen ausdrücklich gewünscht hätten. Außerdem streben deutsche Unternehmen deutlich häufiger die schnelle Integration von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit in die betrieblichen Prozesse an als die Vergleichsunternehmen in anderen Staaten.

- I Fehlender Bedarf und ausreichende staatliche oder tarifvertragliche Vorgaben bremsen das Engagement der Betriebe.** Wo kein Bedarf besteht, existiert auch keine Handlungsnotwendigkeit. In fünf der sechs Länder (Ausnahme: Polen) zählt dies zu den Hauptgründen dafür, dass die Unternehmen nicht aktiv werden. In allen sechs Untersuchungsländern unterbleiben Maßnahmen, die über staatliche und tarifvertragliche Vorgaben hinausgehen auch deshalb, weil diese Vorgaben als ausreichend erachtet werden. Zudem birgt staatliches Handeln die Gefahr, die Eigeninitiative der Unternehmen oder das Engagement der Sozialpartner zu verdrängen. In allen Ländern beklagen die Unternehmen auch relativ häufig eine zu geringe staatliche Unterstützung für ein potenziell familienfreundliches Handeln.
- I Regelungsgrundlage für personalpolitisches Handeln der Betriebe unterscheidet sich in den Ländern.** Staatliche Vorgaben sind für die Mehrheit der Unternehmen in allen sechs Ländern die Basis für zumindest eine der von ihnen angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen. Der Anteil der Unternehmen, die aufgrund von staatlichen Vorgaben aktiv geworden sind, ist im Vereinigten Königreich, Frankreich und Polen größer als hierzulande. In Frankreich und Italien sind besonders überbetriebliche Tarifverträge die Grundlage familienfreundlicher Maßnahmen. In französischen und deutschen Unternehmen regelt relativ häufig eine betriebliche Vereinbarung die Maßnahmen im Rahmen einer familienfreundlichen Personalpolitik. Britische und deutsche Geschäftsleitungen werden sehr häufig aus eigener Überzeugung aktiv.
- I Familienfreundlichkeit in den Unternehmen trotz der Krise.** Lediglich in Italien hat die wirtschaftliche Krise zu einem Rückgang des familienfreundlichen Engagements der Betriebe geführt. Das Ausbalancieren des Interesses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit den wirtschaftlichen Notwendigkeiten und Anforderungen des Betriebes stärkt die Robustheit einer familienfreundlichen Personalpolitik in Krisenzeiten.

Ende Oktober bis Anfang Dezember 2009 wurden mehr als 5.000 Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer oder Personalverantwortliche in sechs europäischen Ländern (Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweden und das Vereinigte Königreich) mittels computergestützter Telefoninterviews befragt. Die Stichprobenauswahl erfolgte zufällig. Um dennoch repräsentative Befunde präsentieren zu können, wurden die Ergebnisse anhand einer 3x2-Matrix hochgerechnet. Dabei wurden drei Mitarbeitergrößenklassen (5–49, 50–249, 250 und mehr Beschäftigte) und zwei Branchengruppen (produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsgewerbe) unterschieden. Da für Deutschland zusätzlich die Vergleichbarkeit mit dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006 gewährleistet werden sollte, wurde mit mehr als 1.300 Unternehmen hierzulande eine größere Anzahl an Betrieben befragt als in den anderen Ländern (jeweils gut 750).

I.

Einleitung¹

Wenn im Zuge des demografischen Wandels die Anzahl der Erwerbspersonen abnimmt und der Anteil älterer Jahrgänge in der Erwerbsbevölkerung zunimmt, wird es sowohl aus Sicht der Politik als auch der Wirtschaft wichtiger, dass das vorhandene Arbeitskräftepotenzial besonders von gut ausgebildeten Frauen und Männern intensiver genutzt wird. Dies setzt aber erstens voraus, dass Aufnahme und Ausübung einer Erwerbstätigkeit einer Familiengründung durch junge Frauen und Männer nicht im Wege stehen. Zweitens dürfen Belastungen für aktiv im Berufsleben stehende Personen, die durch den Pflegebedarf bei älteren Angehörigen im Zuge des Alterungsprozesses in der Gesellschaft wachsen werden, nicht dazu führen, dass die Erwerbstätigkeit aufgegeben wird. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt an Bedeutung.

Politik, Tarifpartner und Betriebsparteien stehen dabei vor der Herausforderung, die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu gewährleisten und gleichzeitig den beschäftigten Frauen und Männern die gleichen Chancen zur Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit zu sichern. Die Politik gestaltet dabei die gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Tarifpartner können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Abschluss von Tarifverträgen direkt beeinflussen, können anstelle des Staates aktiv werden oder staatliches Handeln ergänzen. In den Betrieben können Geschäftsführung, Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter und deren Interessenvertretung aktiv eine familienbewusste Personalpolitik gestalten und so betriebliche Interessen mit den persönlichen Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besser in Einklang bringen.

Tabelle 1: Ausgewählte nationale Indikatoren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

	DE	UK	FR	IT	SE	PL
Beschäftigungsquote Frauen in % ¹	66,2	65,0	60,1	46,4	70,2	52,8
Beschäftigungsquote Mütter mit Kind unter 16 in % ²	68,1	67,9	72,8	55,6	82,5	67,9
Teilzeitquote weiblicher Beschäftigter ¹	44,8	41,7	29,7	27,9	40,5	10,9
Teilzeitquote männlicher Beschäftigter ¹	8,6	10,4	5,7	4,7	12,6	5,0
Totale Fertilitätsrate ³	1,38	1,96	2,00 ⁴	1,41	1,91	1,39
Effektive Elternzeit (in Wochen) ^{2,5}	40,7	06,0	33,0	8,9	51,2	20,1
Anteil der Kinder, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁶						
Unter 3 Jahren	13,6	39,7	42,9	28,6	45,3	8,6
3- bis 5-Jährige	89,4	90,5	100	99,4	85,5	41,0
Familienbezogene Transfers (in % des BIP) ⁷						
Geldleistungen	1,43	2,21	1,39	0,58	1,52	0,84
Sachleistungen	0,74	0,99	1,62	0,73	1,83	0,29
Steuervergünstigungen	0,87	0,35	0,77	0,00	0,00	0,04

¹ 2009, ² 2007, ³ 2008, ⁴ Projektion, ⁵ Gewicht: Relation der für die in Vollzeitäquivalenteinheiten gemessenen Zahlung zur entsprechenden Bezugsdauer (beide in Wochen), ⁶ 2006, ⁷ 2005

Source: Eurostat LFS, OECD Family database, OECD LFS, Diekmann/Plünnecke 2009²

1 Die Begriffe Unternehmen, Betrieb und Firma werden synonym verwendet.

2 Diekmann, Laura-Christin/Plünnecke, Axel, 2009, Familienfreundlichkeitsindex, IW-Analysen No. 56, Cologne, 57.

Der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit schafft auf Basis einer Unternehmensbefragung eine repräsentative und vergleichbare Datengrundlage über die Verbreitung familienfreundlicher personalpolitischer Maßnahmen in den Unternehmen aus sechs europäischen Ländern. Die sechs Untersuchungsländer sind Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Schweden und das Vereinigte Königreich. Die sechs Länder repräsentieren insgesamt rund 63% der Bevölkerung und 68% des gesamten BIP der EU-27. Sie können aufgrund ihrer Bevölkerungsanzahl und Größe der Volkswirtschaft eine hinreichende Grundlage für die Bewertung von Bedeutung und Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen der Unternehmen für die gesamte Europäische Union bieten. Darüber hinaus weist das Sample aus den sechs ausgewählten Ländern hinsichtlich der familienpolitischen Rahmenbedingungen und Entwicklungspfade den für einen internationalen Vergleich erforderlichen Heterogenitätsgrad auf. Tabelle 1 zeigt einige ausgewählte nationale Indikatoren zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Im Herbst 2009 wurden die Geschäftsführerinnen bzw. Geschäftsführer und die Personalverantwortlichen von insgesamt über 5.000 Unternehmen gebeten, die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit einzuschätzen und anzugeben, welche familienfreundlichen personalpolitischen Maßnahmen angeboten werden. Sie berichteten ferner über Motive und Hindernisse einer familienfreundlichen Personalpolitik. Der Europäische Unternehmensmonitor erlaubt darüber hinaus auch Aussagen darüber, auf welcher institutionellen Grundlage familienfreundliche Maßnahmen in den Unternehmen fußen. Allerdings erlauben die Ergebnisse nicht die Evaluierung konkreter politischer Programme. Schließlich bietet der Europäische Unternehmensmonitor einen Einblick, wie sich die Krise auf die Bereitschaft der Unternehmen ausgewirkt hat, familienfreundliche Maßnahmen anzubieten oder fortzusetzen.

II.

Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit ist in allen Ländern gleichermaßen ein bedeutendes Thema für die Wirtschaft. Schwedische und britische Unternehmen schätzen dabei die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit für das Wohlergehen des Betriebs signifikant höher ein als die Unternehmen in Deutschland. Gut 86% der Betriebe in Schweden und gut 93% der Betriebe im Vereinigten Königreich vertreten die Auffassung, dass das Thema Familienfreundlichkeit für das Unternehmen wichtig oder zumindest eher wichtig ist. In Deutschland gilt dies für fast acht von zehn Unternehmen. In Polen und Frankreich wird die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit signifikant als geringer eingeschätzt. Zwischen deutschen und italienischen Betrieben besteht hingegen kein merklicher Unterschied, wenn unterschiedlichen Belegschaftsstrukturen und sonstigen Unternehmensmerkmalen Rechnung getragen wird.

Werden die Unternehmen nach der Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit für ihre Beschäftigten befragt, ist der Anteil der Betriebe, die dem Thema eine wichtige oder eher wichtige Rolle zuweisen, in allen Ländern tendenziell größer als bei der Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das Wohlergehen des Unternehmens, wobei der Unterschied in Deutschland mit gut einem Prozentpunkt im Vergleich zu den anderen Ländern gering ausfällt. Gleichwohl bleibt das Muster erhalten, dass in Schweden und im Vereinigten Königreich dem Thema eine höhere Bedeutung eingeräumt wird als in Deutschland, in Polen und Frankreich hingegen wieder eine geringere.

Auffällig ist, dass in Frankreich, Italien, Schweden, Polen und dem Vereinigten Königreich aus Sicht der antwortenden Geschäftsleitungen das Thema Familienfreundlichkeit für die Führungskräfte und Expertinnen bzw. Experten einen ähnlich hohen Stellenwert aufweist wie für das Unternehmen insgesamt. Die große Ausnahme ist dagegen Deutschland. Hierzulande ist der Anteil der Unternehmen, denen zufolge die Führungskräfte oder die Expertinnen bzw. Experten dem Thema Familienfreundlichkeit keine wichtige Rolle zuweisen, mit 21,4% (eher unwichtig) und 9,9% (unwichtig) nicht nur außergewöhnlich hoch, er ist auch deutlich höher als jener, bei dem für das gesamte Unternehmen von einer eher geringen Relevanz ausgegangen wird. Dies führt dazu, dass aus Sicht der befragten Unternehmen nicht nur in Schweden und dem Vereinigten Königreich, sondern auch in Frankreich die Führungskräfte der Familienfreundlichkeit eine bedeutendere Rolle zuweisen als hierzulande.

Tabelle 2: Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit aus Sicht der antwortenden Unternehmen

Anteil der Unternehmen in %

... für das Unternehmen	DE	UK+++	FR---	IT	SE+++	PL---
Wichtig	58,2	52,5	48,1	43,5	62,1	22,8
Eher wichtig	21,5	40,9	35,2	38,4	24,1	59,5
Eher unwichtig	15,1	5,1	10,7	14,7	9,6	14,0
Unwichtig	5,2	1,6	6,1	3,4	4,3	3,7
... für die Beschäftigten	DE	UK+++	FR	IT	SE+++	PL---
Wichtig	59,1	59,4	61,0	49,7	67,0	32,3
Eher wichtig	22,0	36,5	32,5	39,7	23,6	53,2
Eher unwichtig	13,3	3,3	3,9	9,8	6,7	12,2
Unwichtig	5,7	0,8	2,5	0,8	2,7	2,2
... für die Führungskräfte/Expertinnen und Experten	DE	UK+++	FR+++	IT+++	SE+++	PL+++
Wichtig	50,7	54,6	52,8	42,2	63,7	27,8
Eher wichtig	17,9	39,6	31,9	44,4	22,6	53,3
Eher unwichtig	21,4	4,3	10,3	10,7	11,0	16,3
Unwichtig	9,9	1,4	4,9	2,7	2,7	2,6

Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse ordinaler logistischer Regressionen mit der Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit als abhängige Variable, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Einstellung und Handeln – die zwei Facetten von Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit des Unternehmens umfasst zwei Dimensionen:

- die grundsätzliche Einstellung der Geschäftsführung zum Thema Familienfreundlichkeit und
- das aktive personalpolitische Handeln, gemessen an der Anzahl und der Art der angebotenen Maßnahmen.

Die Unternehmen wurden zunächst gebeten, zu fünf Aussagen Stellung zu beziehen, die sich auf unterschiedliche Facetten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehen und die die Einstellung der Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit genauer charakterisieren können (Tabelle 3):

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in dem befragten Unternehmen eine Selbstverständlichkeit.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten haben die gleichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Familienpflichten.
- Die Geschäftsleitung befragt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über deren Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig von der Geschäftsleitung über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen informiert.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Interessenvertretung sind kontinuierlich in die Gestaltung des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen miteingebunden.

Tabelle 3: Einstellung der Unternehmen zum Thema Familienfreundlichkeit

Anteil der Unternehmen in %

Die Vereinbarkeit von Familien und Beruf ist in unserem Unternehmen eine Selbstverständlichkeit.						
	DE	UK---	FR---	IT--	SE+++	PL--
Trifft voll zu	51,8	22,8	39,6	28,6	81,7	37,8
Trifft eher zu	37,0	35,6	40,3	49,2	13,2	43,4
Trifft eher nicht zu	8,5	14,9	6,2	12,9	2,8	12,4
Trifft überhaupt nicht zu	2,7	26,8	13,9	9,3	2,3	6,4

Fortsetzung Tabelle 3						
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Betreuungspflichten haben die gleichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne Familienpflichten.						
	DE	UK+++	FR+++	IT---	SE+++	PL+++
Trifft voll zu	63,9	86,4	78,9	36,6	81,6	64,7
Trifft eher zu	21,6	9,6	12,9	45,3	11,2	26,7
Trifft eher nicht zu	9,6	1,1	2,6	10,6	3,7	6,1
Trifft überhaupt nicht zu	4,9	2,9	5,6	7,4	3,5	2,6
Die Geschäftsleitung befragt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über ihre Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.						
	DE	UK	FR	IT+++	SE+++	PL+++
Trifft voll zu	20,3	22,6	25,8	21,4	36,8	17,2
Trifft eher zu	24,4	27,3	25,3	44,6	24,2	28,8
Trifft eher nicht zu	25,8	23,0	10,1	17,5	16,3	30,0
Trifft überhaupt nicht zu	29,5	27,0	38,8	16,5	22,7	24,0
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig von der Geschäftsleitung über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen informiert.						
	DE	UK+++	FR+++	IT+++	SE+++	PL
Trifft voll zu	14,3	30,3	35,2	15,2	36,6	14,1
Trifft eher zu	23,1	33,2	22,7	37,6	29,3	21,9
Trifft eher nicht zu	33,1	14,5	9,6	24,3	16,0	38,2
Trifft überhaupt nicht zu	29,6	22,0	32,6	22,9	18,0	25,9
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Interessenvertretung sind kontinuierlich in die Gestaltung des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen miteingebunden.						
	DE	UK---	FR+++	IT	SE+++	PL---
Trifft voll zu	21,0	23,4	28,2	16,9	36,8	10,1
Trifft eher zu	27,7	30,6	24,5	40,4	28,4	18,0
Trifft eher nicht zu	26,7	13,5	11,7	20,7	14,9	35,0
Trifft überhaupt nicht zu	24,6	32,4	35,6	22,0	19,9	36,9

Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse ordinaler logistischer Regressionen mit den Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

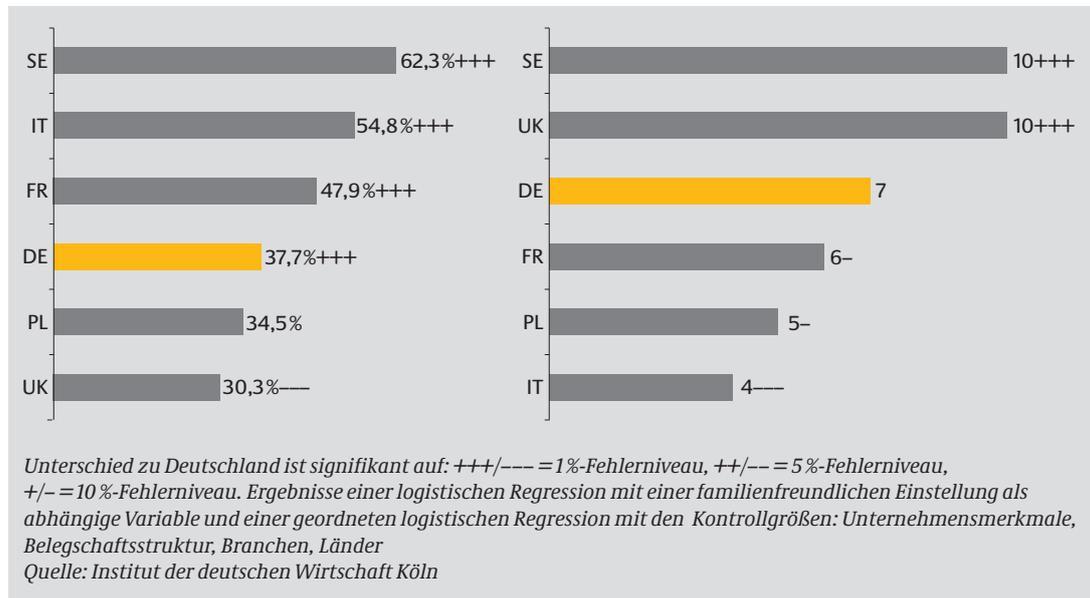
Mithilfe der in Tabelle 3 aufgeführten Aussagen lässt sich das Attribut einer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung konstruieren. Sie wird dann vermutet, wenn

- I erstens die Unternehmen den beiden Aussagen voll oder eher zustimmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sei eine Selbstverständlichkeit und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Familienpflichten wiesen die gleichen Karrierechancen auf,
- I sie zweitens gleichzeitig mindestens zwei der drei verbleibenden Aussagen voll oder eher beipflichten.

Abbildung 1 zeigt, dass 37,7% der deutschen Unternehmen hinsichtlich ihrer Einstellung als ausgeprägt familienfreundlich gelten können. Dies ist ein signifikant größerer Anteil als im Vereinigten Königreich (30,3%). Allerdings sind dies auch signifikant weniger Unternehmen als in Frankreich (47,9%), Italien (54,8%) und Schweden (62,3%). Zwischen deutschen und polnischen Unternehmen besteht hingegen kein bedeutender Unterschied.

Abbildung 1: Ausgeprägt familienfreundliche Unternehmen und mittleres Aktivitätsniveau

Anteil der Unternehmen je Land mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung in % und Mediananzahl familienfreundlicher Maßnahmen je Unternehmen



Eine familienfreundliche Einstellung geht signifikant häufiger mit der Einschätzung der Unternehmen einher, dass das Thema Familienfreundlichkeit eine wichtige Rolle einnimmt. Dies gilt gleichermaßen hinsichtlich der Bedeutung für das Unternehmen selber, die Belegschaft wie für die Führungskräfte und Expertinnen und Experten.

Im Einklang mit der relativ hohen Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit für die Unternehmen und ihre Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe, die überhaupt keine Maßnahmen anbieten, in allen Untersuchungsländern vernachlässigbar (DE: 0,8%, UK: 0,8%, FR: 0,7%, IT: 4,6%, SE: 0,4%, PL: 1,2%). Die Mediananzahl ist mit zehn Maßnahmen im Vereinigten Königreich und in Schweden am größten. Deutsche Unternehmen bieten im Mittel sieben Maßnahmen an. Dies sind signifikant mehr als in Frankreich (6), Italien (5) und Polen (5).

Weitergehende Analysen zeigen, dass die Anzahl der insgesamt von Unternehmensseite angebotenen Maßnahmen in allen Ländern ansteigt, wenn ein Unternehmen als familienfreundlich deklariert werden kann. Ein familienfreundliches Klima wirkt sich folglich positiv auf das tatsächliche Engagement aus. Abbildung 1 offenbart allerdings ebenso, dass ein großer Anteil familienfreundlicher Unternehmen in einem Land nicht mit einer hohen Mediananzahl familienfreundlicher Maßnahmen einhergehen muss. Umgekehrt schließt ein niedriger Anteil familienfreundlicher Betriebe einen hohen Medianwert nicht aus. Dies impliziert, dass Familienfreundlichkeit sich nicht nur aus einer familienfreundlichen Haltung ableitet, sondern ebenso aus dem familienfreundlichen Handeln.

IV.

Verbreitung spezifischer familienfreundlicher Maßnahmen

4.1 Arbeitszeitflexibilisierung und flexible Formen der Arbeitsorganisation

Flexible Arbeitszeitmodelle und flexible Formen der Arbeitsorganisation verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, ihre Arbeitsanforderungen mit privaten Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Die Unternehmen können ihrerseits von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodellen profitieren, wenn sie die Arbeitsprozesse optimieren und diese auf einen volatilen Arbeitsanfall ausrichten. Vor diesem Hintergrund können die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Anforderungen der Unternehmen austariert werden.

Angebote, Teilzeit zu arbeiten, eine flexible Tages- und Wochenarbeitszeit sowie individuell ausgehandelte Arbeitszeiten sind in allen sechs Untersuchungsländern die drei wichtigsten Flexibilisierungsformen, mit denen die Balance zwischen Familienleben und beruflicher Tätigkeit hergestellt oder verbessert werden soll (Tabelle 4). Gleichwohl existieren bei diesen drei Maßnahmen signifikante Unterschiede im Verbreitungsgrad zwischen Deutschland und den fünf Vergleichsländern.

Tabelle 4: Flexibilisierung der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten – in %

	DE	UK	FR	IT	SE	PL
Flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit	70,2	72,7	57,0---	45,8---	64,5	49,1---
Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit	28,3	47,5+++	45,7+++	23,0+++	58,5+++	26,1
Keine Arbeitszeitkontrolle	46,2	40,4	40,7	32,2---	52,7	32,3---
Sabbaticals	16,1	35,0+++	27,0+++	9,6---	30,5+++	25,5
Individuelle Arbeitszeiten	72,8	78,2+++	52,6---	45,1---	58,5---	53,8---
Telearbeit	21,9	38,2+++	14,0---	5,3---	41,2+++	6,6---
Teilzeit	79,2	85,7+++	68,7---	64,7---	71,9+++	75,2---
Jobsharing	20,4	33,9+++	15,0--	19,3---	39,7+++	9,4--

Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse logistischer Regressionen mit den Einzelmaßnahmen als abhängige Variablen, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Im Vereinigten Königreich ist der Anteil der Unternehmen mit Teilzeitangeboten und individuell geregelten Arbeitszeiten signifikant größer als hierzulande. Auch wenn in Schweden mit 71,9% der Anteil der Unternehmen, die Teilzeitarbeitsplätze eingerichtet haben, etwas geringer ausfällt als in Deutschland, ist bei Kontrolle unterschiedlicher Unternehmensmerkmale und Belegschaftsstrukturen in der multivariaten Analyse die Wahrscheinlichkeit

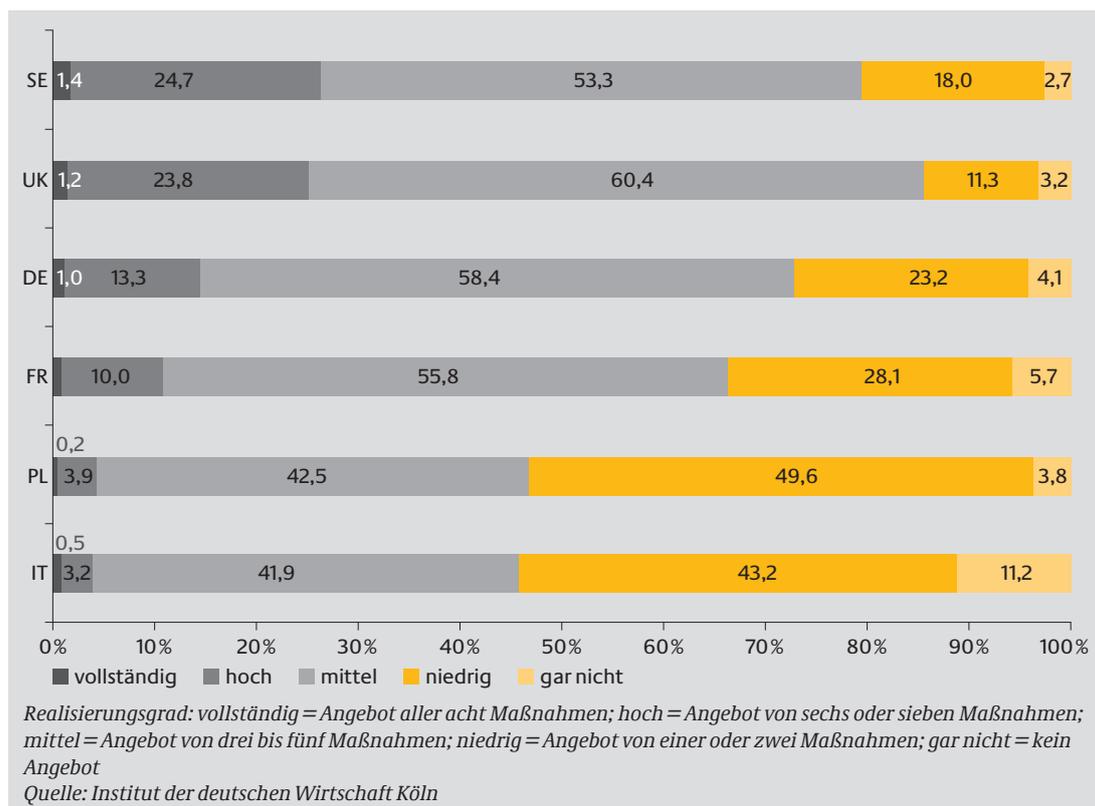
größer, dass ein schwedisches Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Teilzeitangebote unterbreitet hat. Dagegen ist die Wahrscheinlichkeit, dass individuell ausgestaltete Arbeitszeiten zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf genutzt werden, in dem skandinavischen Land geringer als in Deutschland. In den verbleibenden drei Untersuchungsländern ist die Chance hingegen signifikant kleiner als in Deutschland, dass in einem Unternehmen die drei am weitesten verbreiteten Maßnahmen eingeführt sind.

Zwischenfazit:

Die britischen und schwedischen Volkswirtschaften scheinen bei dem Versuch, durch flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und Jobsharing familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, einen Schritt weiter zu sein als Deutschland. Der Realisierungsgrad, der erfasst, wie viele der potenziell möglichen Maßnahmen von einem Betrieb angeboten werden, ist in britischen und schwedischen Unternehmen höher als in deutschen Betrieben (Abbildung 2). Dagegen bleiben die Unternehmen in Italien und Polen hinter den deutschen Vergleichsbetrieben etwas zurück. Der Vergleich mit der französischen Wirtschaft zeigt ein eher uneinheitliches Bild.

Abbildung 2: Realisierungsgrad im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung und flexible Formen der Arbeitsorganisation

Anteil der Unternehmen in %



Besonderheiten:

Grundsätzlich weisen Unternehmen, in denen ein familienfreundliches Klima herrscht, eine größere Wahrscheinlichkeit auf, eine größere Anzahl verschiedener flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle, aber auch eine bestimmte Einzelmaßnahme eingeführt zu haben, als nicht ausgeprägt familienfreundliche Unternehmen. Davon ausgenommen ist der Verzicht auf eine systematische Erfassung der Arbeitszeiten. Ferner legen vertiefende

Analysen nahe, dass Institutionen und kulturelle Faktoren auf nationaler Ebene einen signifikanten Einfluss auf den Verbreitungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen im Bereich flexibler Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle ausüben.

Flexible Arbeitszeiten werden von manchem Beobachter nur dann als familienfreundlich angesehen, wenn sich die tatsächliche Lage der Arbeitszeiten vorrangig nach den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen richtet. Hierzulande richtet sich in gut zwei Dritteln der Unternehmen die Lage der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit vorwiegend nach den betrieblichen Notwendigkeiten, im verbleibenden Drittel (31,9%) vorwiegend nach den Wünschen der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Italien und im Vereinigten Königreich orientiert sich dagegen die tatsächlich geleistete Arbeitszeit signifikant häufiger vorwiegend an den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten (IT: 64,8 %; UK: 48,7%). Der Unterschied zu Frankreich (29,3%) ist nicht signifikant, während in Schweden (26,3%) und Polen (26,5%) die Mitarbeiterwünsche signifikant seltener maßgebend für die Ausrichtung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit sind.

Überraschend weisen lediglich in Deutschland Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung eine größere Wahrscheinlichkeit auf, dass sich die Lage der Arbeitszeiten vorwiegend an den Wünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientiert, als nicht ausgeprägt familienfreundliche Betriebe. In den anderen Ländern finden sich keine signifikanten Zusammenhänge zwischen der Lage der Arbeitszeit und der Einstellung der Geschäftsführung. Dies könnte darauf hindeuten, dass flexible Arbeitszeiten, die sich vorrangig an den Erfordernissen des Unternehmens ausrichten, keineswegs per se familienunfreundlich sind. Ferner ist auch fraglich, ob zwischen persönlichen Wünschen und betrieblichen Anforderungen stets ein Zielkonflikt existieren muss, sodass eine Ausrichtung der Arbeitszeiten vorrangig an den Interessen des Unternehmens keinesfalls zwangsläufig dazu führen muss, dass sich die Balance zwischen beruflicher Tätigkeit und Familienleben verschlechtert.

Schließlich existieren in keinem Land Hinweise darauf, dass die Anzahl der angebotenen Maßnahmen oder die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Maßnahme eingeführt ist, davon abhängt, ob das Unternehmen zum öffentlichen oder privaten Sektor zählt oder von einer Frau geleitet wird.

4.2 Elternzeit/Elternförderung

Elternzeit zählt zu den wichtigsten Maßnahmen, mit denen die Politik die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern kann. Gemäß der EU-Richtlinie zur Elternzeit existiert zwar in allen Mitgliedstaaten eine gesetzliche Regelung zur Elternzeit, gleichwohl weisen die nationalen Bestimmungen erhebliche Detailunterschiede auf und sind zudem mit unterschiedlichen Mustern in der Inanspruchnahme verbunden. Dies gilt auch für die sechs Untersuchungsländer. Grundsätzlich können aber die gesetzlichen durch personalpolitische Maßnahmen ergänzt werden, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern vor, während und nach der Elternzeit fördern.

Tabelle 5: Förderung von berufstätigen Eltern vor, während und nach der Elternzeit

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten – in %

	DE	UK	FR	IT	SE	PL
Patenprogramme	27,3	66,6+++	21,0---	23,0	51,8+++	15,4---
Weiterbildungsangebote	19,8	28,0+++	6,4---	16,2---	16,6	8,9---
Teilzeit während Elternzeit	60,5	65,3+++	30,3---	28,6---	80,5+++	24,1---
Einarbeitungsprogramme	35,6	44,3+++	21,7---	20,9---	47,2++	16,0---
Besondere Rücksichtnahme	80,1	66,3---	54,3---	37,3---	61,4---	33,2---
Ermütigung Väter	16,2	61,4+++	29,9+++	6,4---	55,1+++	10,6---
Finanzielle Leistungen	12,6	39,9+++	6,2---	3,7---	21,5+++	7,2---

Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse logistischer Regressionen mit den Einzelmaßnahmen als abhängige Variablen, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In fast allen Ländern wird der Ausrichtung der Arbeitsprozesse auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern eine hohe Aufmerksamkeit gewidmet (Tabelle 5). Dies gilt insbesondere für deutsche Unternehmen, denn hierzulande nehmen acht von zehn Betriebe bei der zeitlichen Planung und Koordination besondere Rücksicht auf berufstätige Eltern. In den Vergleichsländern sind die entsprechenden Anteile zwar ebenfalls relativ hoch, bleiben aber deutlich hinter dem Verbreitungsgrad in Deutschland zurück. In Italien und Polen streben zwar nur 37,3% bzw. 33,2% der Unternehmen an, den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern bei der Organisation der Arbeitsprozesse gesondert gerecht zu werden, allerdings ist dies in beiden Untersuchungsländern noch die am weitesten verbreitete Fördervariante vor, während und nach der Elternzeit.

Hierzulande bieten ferner sechs von zehn Unternehmen Beschäftigten die Möglichkeit, während ihrer Elternzeit phasenweise oder Teilzeit zu arbeiten, im Vereinigten Königreich sind es mit 65,3% und in Schweden mit 80,5% sogar noch mehr. Die Betriebe in diesen drei Ländern können auf diese Weise das Risiko reduzieren, dass die Qualifikationen der Beschäftigten während einer Erwerbsunterbrechung entwertet werden. In Frankreich, Italien und Polen ist dagegen die Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit signifikant weniger verbreitet.

Eine Reihe von Maßnahmen soll die Eingliederung der Beschäftigten im Anschluss an die Inanspruchnahme der Elternzeit erleichtern. In Schweden und im Vereinigten Königreich stellt die Mehrheit der Unternehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Elternzeit Paten an die Seite oder unterrichtet sie über die neuesten betrieblichen Entwicklungen auf anderem Weg (UK: 66,6%, SE: 51,8%). Hierzulande sind Paten- und Kontaktprogramme ebenso weniger verbreitet wie in Italien. In Frankreich (21%) und Polen (15,4%) sind sie sogar noch seltener. Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit sind eher die Ausnahme. Lediglich im Vereinigten Königreich ist ein nennenswerter Anteil der Unternehmen in der Weiterbildung von Beschäftigten aktiv, die ihre berufliche Laufbahn unterbrechen (28%). Dagegen werden Einarbeitungsprogramme, die den Wiedereinstieg nach Ablauf der Elternzeit erleichtern sollen, in drei Ländern relativ häufig angeboten (DE: 35,6%, UK: 44,3%, SE: 47,2%).

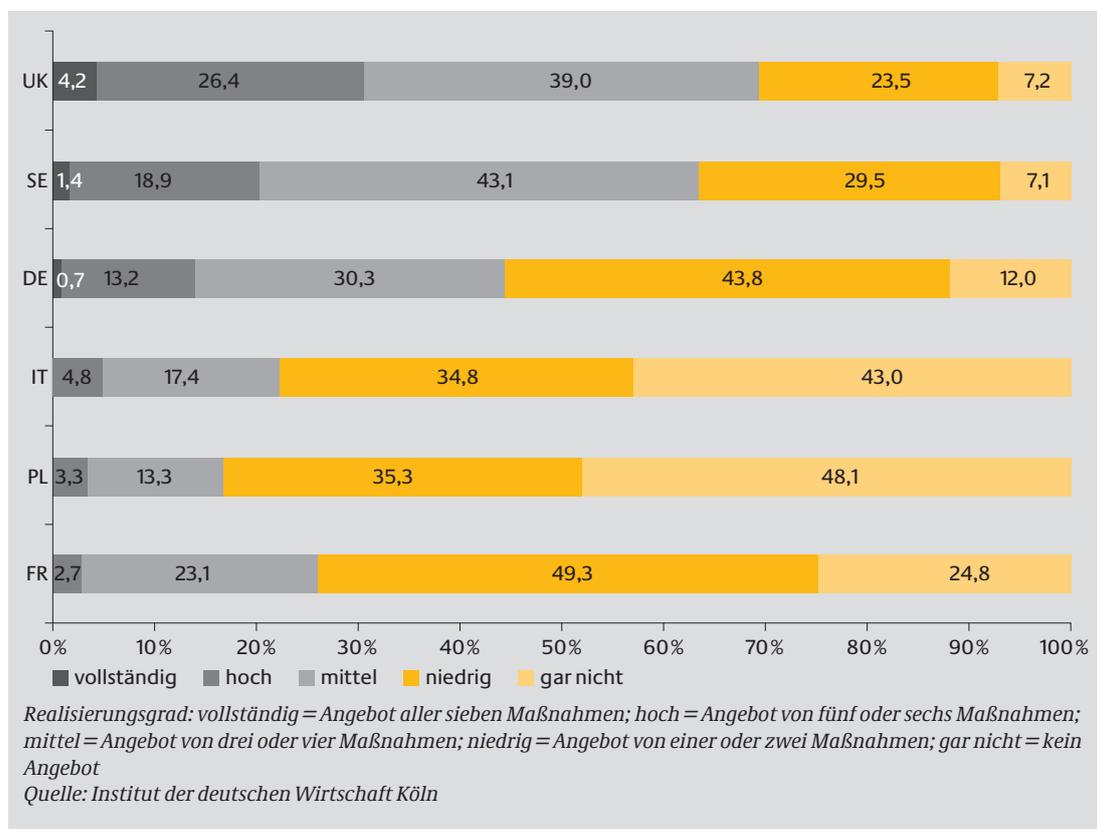
Schwedische und britische Unternehmen ermuntern relativ häufig männliche Beschäftigte, ihre Laufbahn temporär für die Betreuung eines Kindes zu unterbrechen oder Teilzeit zu arbeiten (UK: 61,4%, SE: 55,1%). Obwohl der entsprechende Anteil in Frankreich (29,9%) deutlich niedriger ist, liegt er noch deutlich über jenen in Deutschland (16,2%), Italien (6,4%) und Polen (10,6%). Dabei ist aber mit Blick auf Deutschland zu berücksichtigen, dass die Motivierung männlicher Belegschaftsangehöriger mit der Einführung des Elterngelds und der sogenannten Papamonate seit Anfang 2007 eine Stärkung erfahren hat. In den anderen Ländern, insbesondere Schweden, ist der Umfang der Förderangebote, die sich speziell an Väter richten, teilweise stärker ausgeweitet als hierzulande.

Zwischenfazit:

Die Befunde zeigen, dass Fördermaßnahmen vor, während und nach der Elternzeit eine geringere Bedeutung aufweisen als flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle. Allerdings findet sich mit Blick auf die Anzahl der insgesamt eingeführten Maßnahmen ein ähnliches Muster. Der Realisierungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen ist auch im Bereich Elternzeit/Elternförderung in britischen und schwedischen Unternehmen signifikant höher als in deutschen Vergleichsbetrieben (Abbildung 3). Umgekehrt ist dagegen das Bild deutscher Unternehmen gegenüber den Vergleichsbetrieben in Frankreich, Italien und Polen. In diesen Ländern finden sich signifikant weniger Unternehmen mit einem hohen Realisierungsgrad.

Abbildung 3: Realisierungsgrad im Bereich Elternzeit/Elternförderung

Anteil der Unternehmen in %



Besonderheiten:

Unternehmen, in denen ein familienfreundliches Klima herrscht, weisen im Handlungsfeld Elternzeit/Elternförderung ausnahmslos eine größere Wahrscheinlichkeit auf, eine bestimmte Einzelmaßnahme eingeführt zu haben, als nicht familienfreundliche Unternehmen. Gleiches gilt auch für die Anzahl der insgesamt in diesem Handlungsfeld angebotenen Maßnahmen. Ferner legen die Befunde nahe, dass neben Aspekten der Einstellung auch die Unterschiede in den institutionellen Rahmenbedingungen einen bedeutenden Einfluss auf die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen ausüben können.

Die Unternehmen wurden zudem gefragt, ob die Beschäftigten nach der Elternzeit die gleichen Tätigkeiten ausüben, andere Aufgaben wahrnehmen oder nicht mehr zurückkehren. In allen Ländern außer Deutschland nehmen in mehr als 95% der Unternehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Ablauf der Elternzeit mehrheitlich ihre angestammten Aufgaben wahr. In Deutschland trifft dies immerhin noch auf acht von zehn Betrieben zu, gleichwohl ist dieser Anteil signifikant geringer als in den fünf Vergleichsländern.

Schließlich finden sich nur in Schweden und dem Vereinigten Königreich Hinweise darauf, dass Unternehmen im öffentlichen Sektor mehr familienfreundliche Maßnahmen vor, während und nach der Elternzeit anbieten als Betriebe der Privatwirtschaft. Das Geschlecht der Unternehmensleitung spielt hingegen in keinem der sechs Untersuchungsländer eine Rolle.

4.3 Kinder- und Angehörigenbetreuung

Eine bedarfsgerechte Kinder- und Angehörigenbetreuung ist ein wichtiger Einflussfaktor für eine bessere Vereinbarkeit von Familienleben und beruflicher Laufbahn. Sie kann dazu beitragen, dass Eltern eine berufliche Tätigkeit überhaupt aufnehmen, diese mit oder ohne Erwerbsunterbrechung fortsetzen und ihre berufliche Tätigkeit in vollem oder gewünschtem Umfang ausüben können. Wenn Unternehmen Betreuungsplätze bereitstellen oder reservieren beziehungsweise die Beschäftigten bei der Suche nach geeigneten Betreuungseinrichtungen und der Organisation von Betreuungsmöglichkeiten unterstützen, verbessern sie erheblich deren Beschäftigungsaussichten. Dies gilt vor allem dann, wenn das staatliche und private externe Betreuungsangebot im Umfang und/oder in der Qualität als unzureichend empfunden wird. Allerdings bieten die Unternehmen in allen sechs Ländern nur in Ausnahmefällen eine eigene betriebliche Kinderbetreuung an (Tabelle 6). Dies verwundert insofern wenig, weil die Größe des Unternehmens einen kritischen Faktor für die Bereitstellung einer eigenen Betreuungsinfrastruktur darstellt. Der Anteil der großen Unternehmen an der Gesamtzahl aller Unternehmungen ist aber in keinem der Vergleichsländer größer als rund 2%, während der Anteil der Kleinunternehmen bei 90% und höher liegt.

Tabelle 6: Maßnahmen der Kinder- und Angehörigenbetreuung

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten – in %

	DE	UK	FR	IT	SE	PL
Betriebliche Kinderbetreuung	2,4	3,6	1,7--	1,1--	1,1---	3,8+++
Weitere Unterstützung bei Kinderbetreuung	15,1	18,3+++	2,6---	3,5---	2,0---	9,5
Unterstützung bei Pflegedienst/Kurzzeitpflege	8,9	5,5	1,9---	3,2---	14,0	6,6
Arbeitsfreistellung/Sonderurlaub bei Krankheit der Kinder ¹	52,2	71,3+++	69,7+++	46,9--	50,2---	29,9---
Arbeitsfreistellung/Sonderurlaub für Pflege von Angehörigen ¹	34,6	61,0+++	49,7	40,6+	46,8	22,5---

¹ Zusätzlich zur gesetzlichen Regelung

Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse logistischer Regressionen mit den Einzelmaßnahmen als abhängige Variablen, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Wenn auch die Verbreitung betrieblicher Betreuungsplätze in allen sechs Ländern sehr gering ist, unterstützen in Deutschland (15,1%) und dem Vereinigten Königreich (18,3%) doch eine Reihe von Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche, Organisation oder Finanzierung der Kinderbetreuung. Die finanzielle und organisatorische Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen bei der Suche und Finanzierung von Pflegedienstleistungen ist in allen Ländern eher ein Ausnahmefall. In Frankreich (1,9%) und Italien (3,2%) ist der Anteil der Unternehmen, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen unterstützen, noch einmal deutlich kleiner als in Deutschland (8,9%).

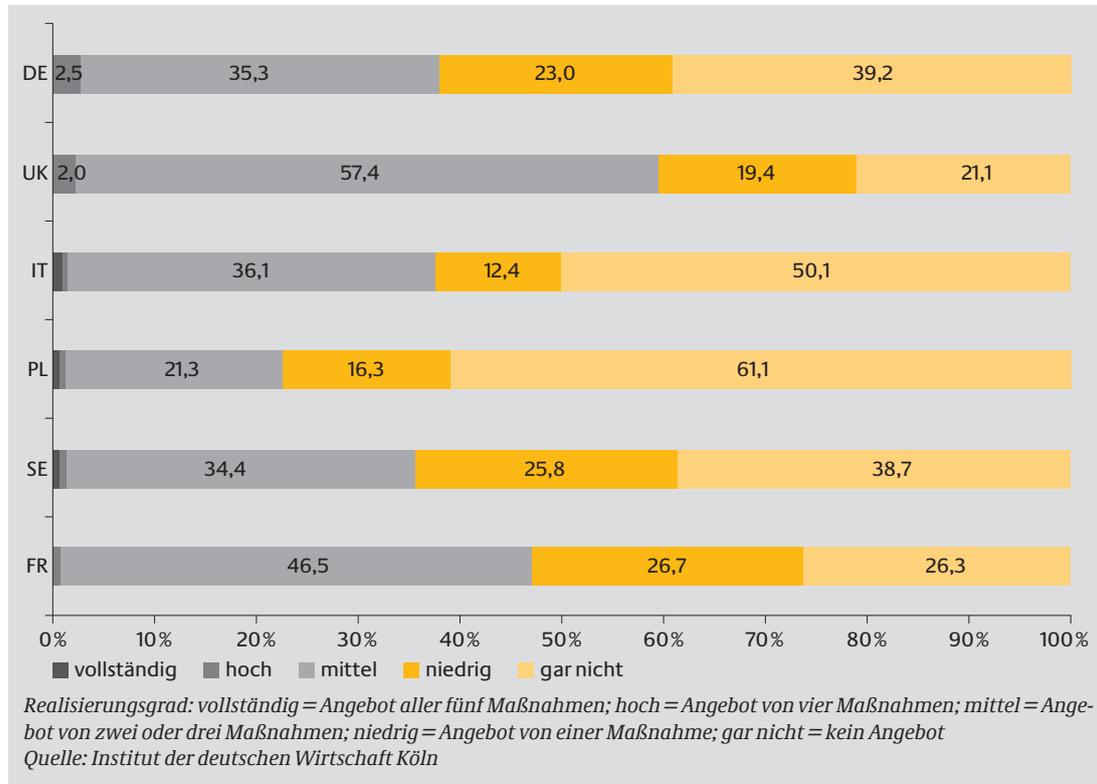
Die Unternehmen in allen Ländern unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei deren Betreuungs- und Pflegepflichten vor allem durch eine freiwillige Arbeitsfreistellung oder durch Gewährung von Sonderurlaub. Dies trifft auf mehr als die Hälfte der Unternehmen in Deutschland (52,2%) zu, wenn die Kinder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter krank sind, und ein gutes Drittel stellt Beschäftigte für die Pflege von Angehörigen. Im Vereinigten Königreich ist der entsprechende Anteil in beiden Fällen signifikant größer (71,3% bzw. 61,0%), in Polen hingegen kleiner (29,9% bzw. 22,5%). Französische Unternehmen weisen bei der Arbeitsfreistellung im Fall kranker Kinder (69,7%), italienische beim freiwilligen Sonderurlaub für die Pflege von Angehörigen (40,6%) ein größeres Engagement auf als deutsche Unternehmen.

Zwischenfazit:

Die direkte Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Betreuung oder Pflege von Kindern und Angehörigen fällt deutlich geringer aus als die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle oder auch durch Maßnahmen vor, während und nach der Elternzeit (Abbildung 4).

Abbildung 4: Realisierungsgrad im Bereich Kinder- und Angehörigenbetreuung

Anteil der Unternehmen in %

**Besonderheiten:**

Familienfreundliche Unternehmen weisen auch im Handlungsfeld Kinder- und Angehörigenbetreuung eine größere Wahrscheinlichkeit auf, dass eine bestimmte Einzelmaßnahme oder eine größere Anzahl von Maßnahmen angeboten wird.

4.4 Familienservice

Die Unternehmen können, indem sie familienorientierte Dienstleistungen für ihre Beschäftigten selber bereitstellen oder die Inanspruchnahme durch finanzielle Leistungen, Informationsangebote oder Koordinationsaktivitäten erleichtern, einen potenziellen Mangel an externen Angeboten verringern oder die Nutzung eines bereits vorhandenen Angebotes ausweiten und so zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben beitragen.

In Schweden (5,1%) und Deutschland (4,9%) bietet nur eine kleine Minderheit von Unternehmen haushaltsnahe Dienstleistungen an, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (Tabelle 7). In den vier restlichen Untersuchungsländern handelt es sich im Grunde sogar nur um Einzelfälle.

Gut ein Drittel der schwedischen Unternehmen (36,9%) erlaubt den Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den Zugang zur Werkskantine. Schweden hebt sich damit deutlich von den anderen Ländern ab, in denen nur bei einer kleinen Minderheit (Deutschland und

Vereinigtes Königreich) oder nur in Einzelfällen (Frankreich, Italien und Polen) Kinder von Beschäftigten in der Kantine verköstigt werden können. Dabei ist aber zu beachten, dass die Existenz einer eigenen Werkskantine die Voraussetzung für den Zugang von Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu einer solchen ist.

Tabelle 7: Maßnahmen im Bereich Familienservice

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten – in %

Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen	4,9	1,9--	1,2	0,0---	5,1+	0,2---
Zugang von Mitarbeiterkindern zur Kantine	5,4	3,8---	0,6---	1,8---	36,9+++	0,1---
Freizeitangebote für Familien	10,7	14,6++	10,7+++	2,0---	35,0+++	13,0+++
Information und Rechtsberatung	11,2	27,4+++	19,4+++	11,4	21,0+++	13,7+++

*Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse logistischer Regressionen mit den Einzelmaßnahmen als abhängige Variablen, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln*

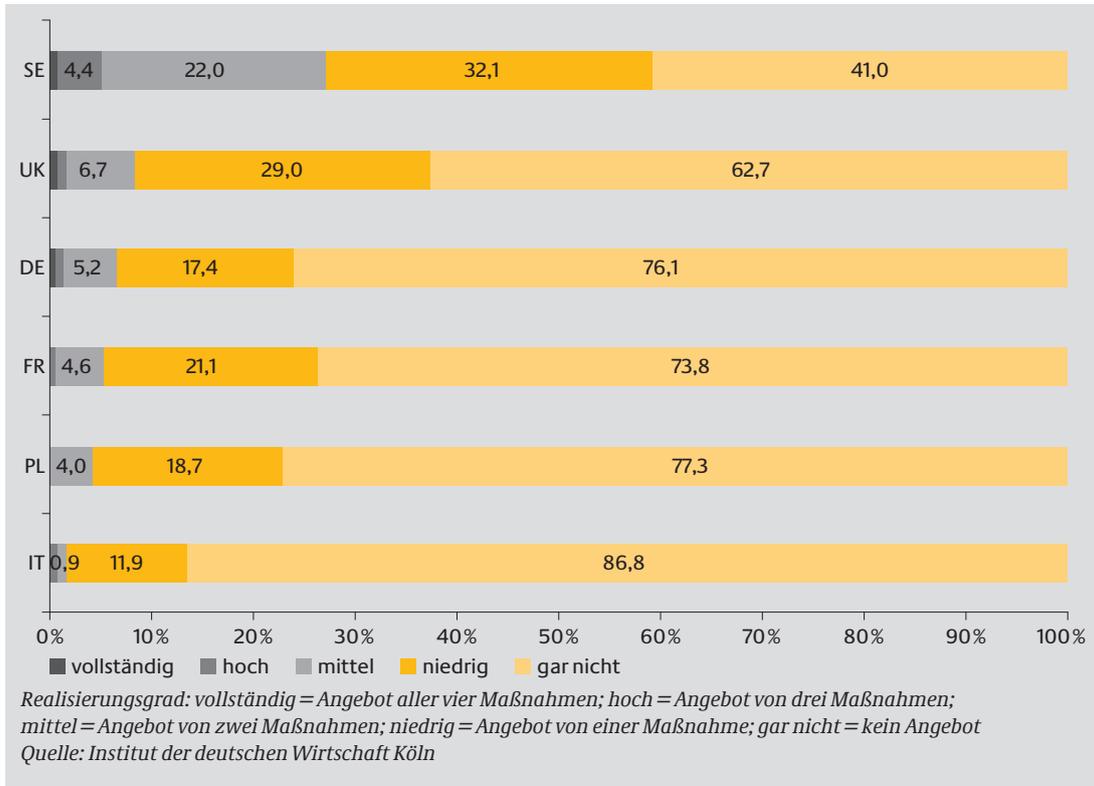
Familienorientierte Freizeitaktivitäten wie zum Beispiel Ferienlager oder Hausaufgabenhilfe werden verhältnismäßig häufig nur von schwedischen Betrieben angeboten oder subventioniert (35,0%). Im Vereinigten Königreich und in Polen ist die Bereitschaft der Unternehmen zwar deutlich kleiner, aber noch immer größer als in Deutschland (10,7%). Nur italienische Betriebe (2,0%) sind noch zurückhaltender.

Zwischenfazit:

Abgesehen von Teilbereichen in Schweden ist die Bedeutung von Maßnahmen im Handlungsfeld Familienservice insgesamt gering (Abbildung 5).

Abbildung 5: Realisierungsgrad im Bereich Familienservice

Anteil der Unternehmen in %

**Besonderheiten:**

Angesichts des geringen Verbreitungsgrads familienorientierter Dienstleistungsangebote existieren kaum Auffälligkeiten. Wenn überhaupt lässt sich anführen, dass familienfreundliche Unternehmen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, mehr oder bestimmte familienorientierte Dienstleistungen anzubieten.

V.

Beweggründe für eine familienfreundliche Personalpolitik

Die Gründe einer Geschäftsleitung können sehr unterschiedlich sein, warum sie familienfreundliche Maßnahmen einführt oder beibehält. Der Europäische Unternehmensmonitor zeigt, dass eine familienfreundliche Personalpolitik in erster Linie dazu dient, die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber für bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu erhöhen.

Die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit unter den Beschäftigten zählt in allen sechs Ländern zu den Leitmotiven einer Geschäftsleitung, wenn sie die Einführung oder Beibehaltung familienfreundlicher Maßnahmen erwägt. In Deutschland (93,1%) und Schweden (93,7%) trifft dies auf nahezu alle Unternehmen zu (Tabelle 8). In den restlichen vier Ländern bewegen sich die entsprechenden Anteile zwischen 66,5% (PL) und 87,9% (UK).

Die Befolgung gesetzlicher oder tarifvertraglicher Vorgaben ist mit Ausnahme Deutschlands in allen Ländern das am weitesten verbreitete Motiv für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen. Gleichwohl gilt dies auch für drei Viertel der deutschen Betriebe.

Tabelle 8: Motive für die Einführung oder Beibehaltung familienfreundlicher Maßnahmen

Anteil der Unternehmen, die das jeweilige Motiv nennen – in %

	DE	UK	FR	IT	SE	PL
Erhöhung der Arbeitszufriedenheit	93,1	87,9---	79,8---	80,0---	93,7	66,5---
Erfüllung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben	75,3	90,3+++	83,3	86,8+++	97,0+++	68,1--
Ausdrücklicher Wunsch der Beschäftigten	46,8	78,8+++	70,3+++	78,9+++	84,5+++	67,0+++
Produktivitätssteigerung	80,1	76,3	59,8---	71,6---	90,3+++	59,7---
Halten oder Rekrutierung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	93,2	79,7---	72,6---	67,2---	84,2---	47,6---
Reduzierung Krankenstand und Fluktuation	72,1	77,6+++	48,3---	49,1---	87,2+++	26,4---
Schnellere Integration von Elternzeitrückkehrerinnen und -rückkehrern	77,4	64,1---	46,3---	45,2---	58,8---	21,1---
Verkürzung der Abwesenheitszeiten	45,2	56,0+++	26,5---	41,9--	48,6+++	16,1---
Mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte	66,4	68,6++	44,7---	55,4---	74,3+++	43,8---
Reduzierung von Überstunden und flexible Anpassung des Arbeitseinsatzes	62,9	49,4---	43,8---	42,9---	76,0	33,7---
Maßnahmen sind zentrales Element der Personalentwicklung	58,4	71,5+++	52,9---	60,9	75,7+++	22,2---

Mehrfachantworten. *Top-4-Motive.*

Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse logistischer Regressionen mit den einzelnen Motiven als abhängige Variable, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Unternehmen in Deutschland führen familienfreundliche Maßnahmen auch deutlich seltener als die Vergleichsbetriebe in den anderen Ländern ein, weil die Beschäftigten diesbezüglich ihre Wünsche geäußert haben (46,8%). Für britische, französische, italienische und polnische Geschäftsleitungen zählt dagegen die Erfüllung von Mitarbeiterwünschen zu den vier wichtigsten Beweggründen (UK: 78,8%, FR: 70,3%, IT: 78,9%, PL: 67,0%). In Schweden rangiert dieses Motiv zwar nur auf Platz 5, allerdings ist der Anteil der Unternehmen, die diesen Grund angeben, in keinem anderen Land größer (84,5%).

In Deutschland (80,1%), Italien (71,6%), Schweden (90,3%) und Polen (59,7%) erhoffen sich relativ viele Unternehmen von einer familienfreundlichen Personalpolitik, dass sie sich letztlich in einer höheren Produktivität niederschlägt. Im Vereinigten Königreich (76,3 %) zählt eine Produktivitätssteigerung zwar nicht zu den Top-4-Beweggründen, die Hoffnung in den britischen Unternehmen unterscheidet sich aber nicht signifikant von jener in den deutschen Vergleichsbetrieben.

Für fast alle deutschen Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen stehen familienfreundliche Maßnahmen unter dem Vorzeichen eines intensiven Wettbewerbs um adäquat qualifizierte Fachkräfte. Mehr als 93,0% der Unternehmen versuchen hierzulande, durch eine familienfreundliche Personalpolitik potenzielle Bewerberinnen und Bewerber zu gewinnen und bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden. Auch im Vereinigten Königreich (79,7%) und in Frankreich (72,6%) zählt die Rekrutierung und Bindung von Beschäftigten zu den Leitmotiven. Dies gilt im Grunde auch für Schweden (84,2%), doch bleibt die Zustimmungquote hinter denen bei anderen Beweggründen zurück. Während in Deutschland die schnelle Integration von Beschäftigten im Anschluss an eine Erwerbspause während der Elternzeit zu den wichtigsten Beweggründen für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen zählt, trifft dies für Schweden auf den Beweggrund zu, durch familienfreundliche Maßnahmen krankheitsbedingte Abwesenheitszeiten zu vermeiden und die Fluktuation in Grenzen zu halten.

Besonderheiten:

In allen Untersuchungsländern wird jedes der aufgeführten Motive eher als handlungsleitend aufgeführt, wenn ein Unternehmen eine ausgeprägt familienfreundliche Einstellung aufweist. Ausnahme ist das Motiv Einhaltung gesetzlicher oder vertraglicher Vorgaben, welches nur in Polen und Italien von Betrieben mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Haltung häufiger angeführt wird als von den anderen Firmen. Ferner zeigen vertiefende Analysen, dass die Relevanz verschiedener Motive sich zwischen Unternehmen mit und ohne ausgeprägt familienfreundlicher Haltung unterscheiden. Dabei können mit einer Ausnahme („Erfüllung gesetzlicher bzw. tarifvertraglicher Vorgaben“) die Beweggründe in zwei Kategorien eingeteilt werden.

Einige Beweggründe spiegeln vorrangig betriebswirtschaftliche Interessen einer familienfreundlichen Personalpolitik wider. Die Unternehmen erhoffen sich, dass die Maßnahmen zu einer Senkung der Transaktionskosten im Personalbereich führen, die Beschäftigten zu einer höheren Leistung motivieren, sich dadurch letztlich die Lohnstückkosten verringern

und sich die Wettbewerbsfähigkeit verbessert. Effizienzziele stehen tendenziell bei solchen Unternehmen im Vordergrund, die verstärkt folgende Motive angeben:

- | Verkürzung der Abwesenheitszeiten von Eltern oder Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen,
- | Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- | Erhöhung der Produktivität,
- | Reduzierung des Krankenstands und der Fluktuation,
- | Verringerung von Überstunden und Anpassung des Arbeitseinsatzes an Auftragslage.

Eine familienfreundliche Personalpolitik kann aber auch vorrangig mitarbeiterorientiert sein, bei der die persönlichen Interessen der Beschäftigten im Vordergrund stehen, auch wenn indirekt positive Effizienzverbesserungen erzielt werden können. Unternehmen sollten im Fall einer ausgeprägten Mitarbeiterorientierung besonders häufig folgende Beweggründe benennen:

- | Erhöhung der Arbeitszufriedenheit,
- | schnelle Integration für Rückkehrerinnen und Rückkehrer nach der Elternzeit,
- | mehr Zeitsoveränität für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,
- | ausdrücklicher Wunsch der Beschäftigten,
- | Maßnahmen sind zentraler Bestandteil der strategischen Personalentwicklung.

Im Gesamtsample ist zu erkennen, dass Unternehmen, die die fünf eher mitarbeiterorientierten Motive als Beweggründe für ihr Engagement nennen, sich signifikant häufiger durch eine familienfreundliche Haltung auszeichnen. Dagegen lässt sich hinsichtlich der betriebswirtschaftlich orientierten Motive kein Unterschied zwischen Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung und den anderen Betrieben feststellen. Auch in familienfreundlichen Unternehmen spielen betriebswirtschaftliche Belange eine wichtige Rolle bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen.

Der Blick in die einzelnen Länder verrät ebenso, dass familienfreundliche Unternehmen eher mitarbeiterorientierte Motive angeben. Deutschland ist in einem Punkt jedoch ein Sonderfall. Wenn eine deutsche Geschäftsführung durch familienfreundliche Maßnahmen die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöhen möchte, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass in dem Unternehmen eine ausgeprägte familienfreundliche Einstellung vorherrscht. Dieser Befund könnte darauf zurückzuführen sein, dass eine familienfreundlich eingestellte Geschäftsführung die Auffassung vertritt, die Arbeitszufriedenheit sei schon hoch und könnte oder müsste daher nicht mehr gesteigert werden. In einem solchen Fall würden andere Motive in den Vordergrund rücken. Indiz hierfür ist, dass 85,5% der im Rahmen des European Working Conditions Survey 2005 befragten Beschäftigten in Deutschland mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zufrieden waren.³

³ European Foundation, 2006, Fourth European Working Conditions Survey – résumé, Dublin, S. 11.

VI.

Hemmnisse für eine familienfreundliche Personalpolitik

Trotz der stellenweise weiten Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen, insbesondere in Fragen der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation sowie der Förderung vor, während und nach der Elternzeit, verzichteten vielerorts Unternehmen aus verschiedenen Gründen auf die Einführung oder Fortsetzung familienfreundlicher Maßnahmen.

In allen sechs Untersuchungsländern führen die Unternehmen als wichtigste Gründe für den Verzicht auf die freiwillige Einführung familienfreundlicher Maßnahmen an, dass das staatliche Engagement in Form von zum Beispiel Abschreibungsmöglichkeiten, Steuervergünstigungen oder Subventionen zu gering ausfällt und gesetzliche beziehungsweise tarifvertragliche Vorschriften bereits als ausreichend empfunden werden. Vor allem italienische und polnische Geschäftsführungen beklagen eine zu geringe staatliche Unterstützung (IT: 61,8%, PL: 76,1%), während Unternehmen im Vereinigten Königreich (75,8%), in Polen (73,4%) und Schweden (67,8%) angesichts als ausreichend empfundener Vorgaben des Gesetzgebers oder Bestimmungen in den Tarifverträgen auf die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen verzichten.

Wenn in Deutschland, Frankreich, Schweden und Polen eine Geschäftsführung die Auffassung vertritt, dass die existierenden gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen ausreichen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, ist auch die Wahrscheinlichkeit signifikant größer, dass die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen nicht als Kernaufgabe des Unternehmens angesehen wird. Allerdings verneinen relativ wenige deutsche Betriebe, dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine originäre Unternehmensaufgabe darstellt (17,3%), und dies trotz des relativ geringen Anteils von Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung. In den fünf Vergleichsländern sind die entsprechenden Anteile signifikant größer. Dies gilt besonders für Polen (75,1%).

Die Mehrheit der britischen Unternehmen hat auf die Einführung bestimmter familienfreundlicher Maßnahmen verzichtet, weil der Aufwand als zu hoch eingeschätzt wird. Dies gilt ebenso für Italien und Polen. Französische Geschäftsleitungen haben sich von potenziell steigenden Kosten auch häufiger abschrecken lassen als deutsche Unternehmensführungen. Vertiefende Analysen zeigen, dass in fünf Ländern (Ausnahme: Vereinigtes Königreich) die Unternehmen, die auf familienfreundliche Maßnahmen verzichten, weil sie die Förderung durch den Staat als unzureichend ansehen, zugleich auch einen zu hohen Kostenaufwand betonen.

Der wichtigste Grund, warum Unternehmen von der Einführung bestimmter familienfreundlicher Maßnahmen absehen, ist nach Auffassung deutscher Geschäftsleitungen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen entsprechenden Bedarf anmelden (59,8%). Dieser Anteilswert ist nur noch in Polen höher, auch wenn in den restlichen Ländern eine nicht existierende Nachfrage aufseiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den wichtigsten Beweggründen für den Verzicht auf familienfreundliche Maßnahmen zählt.

Tabelle 9: Hemmnisse für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen

Anteil der Unternehmen, die das jeweilige Hemmnis nennen – in %

	DE	UK	FR	IT	SE	PL
Tarifvertragliche/gesetzliche Bestimmungen reichen aus	58,7	75,8+++	60,2	65,1	67,8+++	73,4+++
Zu geringe staatliche Unterstützung	49,8	49,7	48,9	61,8+++	41,9---	76,1+++
Beschäftigte melden keinen Bedarf	59,8	45,8---	48,8	38,9---	49,3	62,5+++
Zu hoher Aufwand	36,5	54,2+++	49,5+++	57,8+++	35,5	56,4+++
Keine Notwendigkeit aus Sicht der Geschäftsführung	39,9	27,7---	26,8---	27,7---	18,8---	25,4---
Grundsätzlich keine Aufgabe des Unternehmens	17,3	31,7+++	36,7+++	32,8+++	37,8+++	75,1+++
Ungünstige Geschäftslage	32,0	39,8	43,7+++	33,8--	36,4	75,9++
Potenzielle Spannungen zwischen Beschäftigten mit und ohne Familienverpflichtungen	18,8	32,8+++	36,0+++	17,7	18,5-	18,0
Nutzen der Maßnahmen nicht erkennbar	31,6	22,5---	31,7	32,2	20,5---	41,4+++

Mehrfachantworten. 4 Haupthemmnisse

Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/--- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse logistischer Regressionen mit den einzelnen Hemmnissen als abhängige Variable, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ungünstige wirtschaftliche Umstände haben lediglich in Polen eine große Mehrheit der Betriebe davon abgehalten, bestimmte familienfreundliche Maßnahmen einzuführen oder fortzusetzen. In den anderen Ländern erweist sich eine ungünstige Geschäftslage weniger als Hindernis, was in Einklang mit dem Befund steht, dass die Geschäftsleitungen häufig mit einer familienfreundlichen Personalpolitik auch betriebswirtschaftliche Ziele verfolgen.

Besonderheiten:

Einzig in Deutschland führen Betriebe häufig an, dass man nicht aktiv geworden ist, weil die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keinen Bedarf angemeldet haben und im gleichen Atemzug, dass die gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben als ausreichend erachtet werden oder der Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik angezweifelt wird.

VII.

Regelungsgrundlage familienfreundlicher Maßnahmen

Familienfreundliche Maßnahmen können auf gesetzliche Vorgaben, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder auf die Eigeninitiative einer Geschäftsführung zurückgehen. Dabei ist einerseits vorstellbar, dass diese verschiedenen Regelungsebenen in einer Substitutionsbeziehung zueinander stehen. Dadurch können Crowding-Effekte hervorgerufen werden, zum Beispiel wenn gesetzliche oder tarifvertragliche Vorgaben eigenes freiwilliges Engagement verdrängen. Andererseits können sich die verschiedenen Regelungsebenen auch ergänzen und zu einer größeren Verbreitung von familienfreundlichen Maßnahmen führen. Zudem ist zu beachten, dass die Ziele, die auf übergeordneter Ebene mit bestimmten Regelungen verbunden werden, durch das Verhalten der Akteure auf nachgeordneten Ebenen konterkariert werden können.

In knapp sechs von zehn deutschen Unternehmen basiert zumindest eine der angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen auf einer gesetzlichen Grundlage (Tabelle 10). In Frankreich und vor allem im Vereinigten Königreich und in Polen beeinflusst der Staat familienfreundliches Handeln in den Unternehmen noch stärker. In Italien ist der Einfluss hingegen etwas kleiner als hierzulande.

Tabelle 10: Regelungsgrundlage familienfreundlicher Maßnahmen

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Regelungsgrundlage nennen – in %

	DE	UK	FR	IT	SE	PL
Gesetzliche Vorgaben	57,8	88,7+++	68,7+++	51,2--	54,6	91,8+++
Nationaler oder Branchentarifvertrag	26,6	12,5---	79,2+++	70,3+++	56,9+++	2,9---
Betriebliche Vereinbarung	42,3	33,7---	46,8+++	8,4---	27,8---	21,2---
Eigenes Ermessen	68,6	81,3+++	59,7---	12,3---	58,9---	36,8---

Mehrfachantworten

*Unterschied zu Deutschland ist signifikant auf: +++/-- = 1%-Fehlerniveau, ++/-- = 5%-Fehlerniveau, +/- = 10%-Fehlerniveau. Ergebnisse logistischer Regressionen mit den einzelnen Regelungsgrundlagen als abhängige Variable, Kontrollgrößen: Unternehmensmerkmale, Belegschaftsstruktur, Branchen, familienfreundliche Einstellung, Länder
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln*

In Frankreich und Italien stellen Tarifverträge auf nationaler oder sektoraler Ebene die wichtigste Regelungsgrundlage dar. In Schweden bilden nationale oder sektorale Tarifverträge ebenfalls relativ häufig die Grundlage. Während die relativ geringe Bedeutung von Flächentarifverträgen bei der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vereinigten Königreich und in Polen auf das geringe Gewicht von überbetrieblichen Tarifverträgen zurückgeführt werden kann, haben Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Deutschland erst in jüngster Zeit Eingang in überbetriebliche Vereinbarungen gefunden.

Trotz der Nachrangigkeit gegenüber staatlichen und unter Umständen auch tarifvertraglichen Regelungen ist die Unternehmensebene letztlich entscheidend für die Balance zwischen Beruf und Familienleben. Betriebsvereinbarungen oder Firmentarifverträge sind das Ergebnis eines Dialogs oder von Verhandlungen, bei denen die Interessen des Unternehmens mit denen seiner Belegschaft austariert werden. Sie sind relativ häufig in deutschen und französischen Unternehmen verbreitet, wo mit Betriebsräten (DE) sowie den Délégués du personnel und den Comités d'entreprise (FR) ein etabliertes System kollektiver Interessenvertretung in den Betrieben existiert. In Schweden übernehmen stattdessen die Gewerkschaften auch die betriebliche Repräsentanz. Gleiches gilt mit Abstrichen für Italien. Da in beiden Ländern relativ häufig Flächentarifverträge die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen in den Betrieben regeln oder fördern, ist der Abschluss von zusätzlichen betrieblichen Vereinbarungen weniger dringend erforderlich.

Deutsche Unternehmen lassen sich bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen am ehesten von eigenen Erwägungen und weniger von gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben und Anreizen leiten. Hierzulande wurden zwei Drittel der Unternehmen (68,6%) selbst aktiv. Dieser Anteil ist nur noch im Vereinigten Königreich (81,3%) größer, in den restlichen vier Ländern hingegen kleiner. Ausgesprochen niedrig ist der Anteil von 12,3% der italienischen Betriebe, die familienfreundliche Maßnahmen aus eigenem Ermessen einführen, was im Widerspruch zu dem relativ großen Anteil von Unternehmen in Italien steht, die aufgrund ihrer Haltung als familienfreundlich deklariert werden können.

Besonderheiten:

Vertiefende Analysen zeigen, dass gesetzliche Vorgaben in deutschen und italienischen Betrieben in einem negativen Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit stehen, dass ein Unternehmen bestimmte familienfreundliche Maßnahmen anbietet. Dies könnte darauf hindeuten, dass gesetzliche Vorgaben und das Eigenengagement der Unternehmen und das der Sozialpartner in den beiden Ländern in einem Austauschverhältnis stehen.

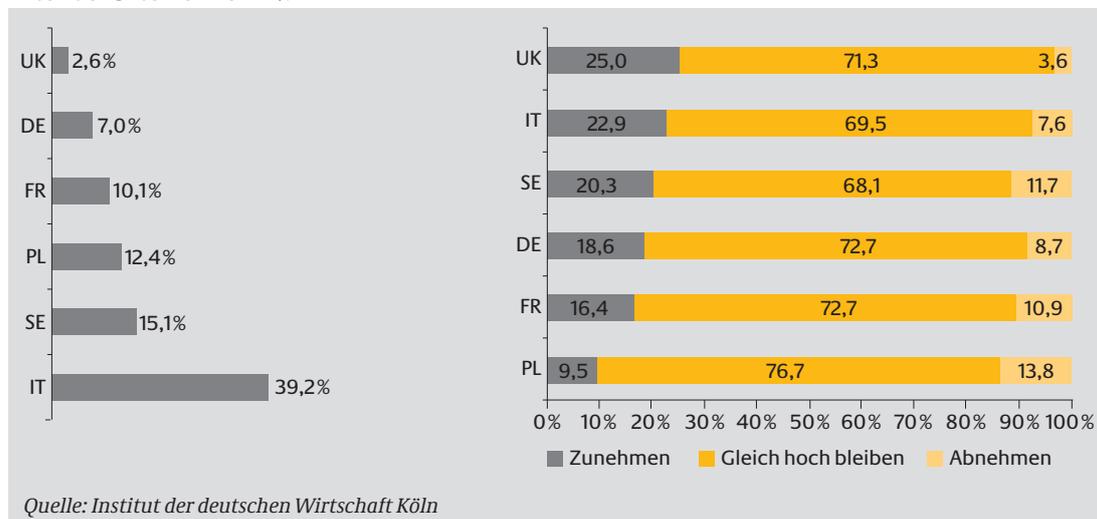
VIII.

Der Einfluss der Krise und die Zukunftsaussichten

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren zum Befragungszeitpunkt noch durch die schwerste Rezession der letzten Jahrzehnte geprägt. Vor diesem Hintergrund war zu befürchten, dass sich in den Betrieben die Bereitschaft verringert haben könnte, durch personalpolitische Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Zumindest für fünf der sechs Länder hat sich aber das familienfreundliche Engagement in der großen Mehrheit der Unternehmen als äußerst robust herausgestellt (Abbildung 6). Lediglich in Italien sahen sich vier von zehn Geschäftsleitungen dazu gezwungen, familienfreundliche Angebote an die Beschäftigten zurückzunehmen oder geplante Angebote zu verschieben. In Deutschland galt dies dagegen nur für 7,0% der Unternehmen, im Vereinigten Königreich sogar lediglich für 2,6%.

Abbildung 6: Rücknahme oder Verschiebung von familienfreundlichen Angeboten und Erwartungen zur Entwicklung der Bedeutung des Themas Vereinbarkeit in den nächsten fünf Jahren

Anteil der Unternehmen in %



Die Befunde zeigen zum einen, dass eine familienfreundliche Personalpolitik vor allem langfristigen Zielen, der Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Zukunft und der Verbesserung der Arbeitsbeziehungen zwischen Belegschaft und Geschäftsführung dient. Zum anderen dokumentieren sie, wie wichtig es ist, dass eine familienfreundliche Personalpolitik die berechtigten Interessen der Beschäftigten mit denen des Unternehmens austariert. Auf diese Weise wird das Risiko gesenkt, dass familienfreundliche Maßnahmen kurzfristig Kosteneinsparungen zum Opfer fallen, die für den Erhalt der Arbeitsplätze und der Wettbewerbsfähigkeit notwendig sind. Es überrascht daher auch wenig, dass eine Geschäftsleitung sich vor allem dann eher zu negativen Anpassungsreaktionen gezwungen sah, wenn sie

aufgrund ihrer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung die personalpolitischen Maßnahmen besonders stark auf die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgerichtet hatte.

Schließlich übersteigt in fünf der sechs Untersuchungsländer der Anteil der Betriebe, die in den kommenden fünf Jahren von einem Bedeutungszuwachs des Themas Familienfreundlichkeit ausgehen, deutlich den Anteil solcher Unternehmen, die eher mit einem Bedeutungsverlust rechnen. Lediglich in Polen gehen mehr Betriebe davon aus, dass das Thema Familienfreundlichkeit etwas in den Hintergrund tritt.

IX.

Schlussfolgerungen

Die Befunde des Europäischen Unternehmensmonitors verbieten den Schluss, dass eines der untersuchten Länder das einzig Erfolg versprechende Modell zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben darstellt. Es können jedoch zwei grundsätzliche Schlussfolgerungen gezogen werden:

- I Erstens umfasst Familienfreundlichkeit zwei Aspekte. Zum einen zeichnen sich familienfreundliche Unternehmen durch eine ausgeprägt familienfreundliche Einstellung aus. Zum anderen zeigt sich Familienfreundlichkeit darin, dass eine Vielzahl an Maßnahmen angeboten werden, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Die vorliegende Studie zeigt, dass diese zwei Aspekte von Familienfreundlichkeit nicht in allen Ländern gleichermaßen vorzufinden sind. Ein umfangreiches Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen setzt nicht zwangsläufig auch eine ausgeprägt familienfreundliche Haltung voraus. Umgekehrt ist eine familienfreundliche Einstellung noch kein Garant für eine umfangreiche familienfreundliche Personalpolitik.
- I Zweitens ist eine familienfreundliche Personalpolitik dann nachhaltig, wenn sie zu einer Win-win-Situation für Unternehmen und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern führt. Grundsätzlich müssen dafür die persönlichen Wünsche mit den betrieblichen Anforderungen austariert werden. Wenn es in einem Betrieb gelingt, im Rahmen der familienfreundlichen Personalpolitik die berechtigten Interessen der Beschäftigten mit denen des Unternehmens auszutariieren, wird das Risiko gesenkt, dass familienfreundliche Maßnahmen kurzfristig Kosteneinsparungen zum Opfer fallen, die für den Erhalt der Arbeitsplätze und der Wettbewerbsfähigkeit erforderlich sind. Wie bei jedem Tausch sind daher beide Seiten gezwungen, Kompromisse einzugehen. Daher können selbst in familienfreundlichen Unternehmen die individuellen Bedürfnisse hinter den wirtschaftlichen Interessen und arbeitsorganisatorischen Notwendigkeiten zurückstehen, während umgekehrt auch in Unternehmen mit keiner ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung persönliche Wünsche beispielsweise die tatsächliche Lage flexibler Arbeitszeiten bestimmen können.

Förderung einer familienfreundlichen Einstellung: Auch wenn eine familienfreundliche Haltung keine Voraussetzung für ein starkes familienfreundliches Engagement in einem Unternehmen ist, ist sie hilfreich. Der Staat und die Sozialpartner können durch Informationskampagnen und die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen die Verbreitung einer familienfreundlichen Einstellung ausweiten. Die Bereitstellung von Informationen über Unternehmensbeispiele, die Organisation eines Informationsaustauschs und die Beschränkung auf prozedurale Rahmenbedingungen erlauben es den Unternehmen und ihren Belegschaften die für sie geeigneten konkreten Maßnahmen zu finden. In diesem Fall

sinkt auch die Gefahr, dass das eigene Engagement von verbindlichen Vorhaben verdrängt wird, die zudem den betrieblichen Anforderungen zuwiderlaufen können.

Gleichstellung zwischen den Geschlechtern: Auch in Deutschland wird die Gleichstellung der Geschlechter in der familienpolitischen Debatte thematisiert. Dabei werden nicht nur Fragen der Erwerbsbeteiligung und der Bezahlung von Frauen diskutiert, sondern ebenfalls eine stärkere Beteiligung der Väter an der Erziehungsarbeit. Die im Rahmen des Elterngeldgesetzes eingeführten Vätermonate haben das Engagement der Väter bereits spürbar erhöht.

Verringerung der langen kindbedingten Erwerbsunterbrechungen: In Deutschland bleiben Eltern kindbedingt mehrere Jahre dem Arbeitsmarkt fern. Die Ablösung des Erziehungsgeldes durch das Elterngeld hat hier bereits staatliche Anreize gesetzt, die Auszeiten zu verkürzen. Unternehmen können einen zusätzlichen Beitrag leisten, die Auszeiten zu verkürzen, indem sie mit den Eltern bereits vor Beginn des Mutterschutzes beziehungsweise der Elternzeit besprechen, wie der Wiedereinstieg ausgestaltet werden kann. Gelingt es hier, frühzeitig verlässliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer zu treffen, so kann auch die Elternzeit im Sinne des Erhaltes der Beschäftigungsfähigkeit gestaltet werden. Im Vergleich zu Schweden und dem Vereinigten Königreich besteht in Deutschland noch Potenzial, Kontaktprogramme, Weiterbildung und Re-Integrationsprogramme auszubauen. Allerdings hat sich das Engagement in diesem Bereich seit 2003 merklich gesteigert. Die Aufmerksamkeit der Unternehmen für dieses Thema ist vorhanden, denn für deutsche Geschäftsleitungen gehört die schnelle Integration der Elternzeitrückkehrerinnen und -rückkehrer zu den Hauptmotiven einer familienfreundlichen Personalpolitik.

Der Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Motiv: Der Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in Deutschland seltener ein Motiv zur Einführung familienfreundlicher Maßnahmen als in den anderen Ländern. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Personengruppen setzt allerdings voraus, dass nicht nur Personen, die bereits in einem Unternehmen beschäftigt sind, ihre Familienpflichten mit den beruflichen Anforderungen besser in Einklang bringen können, sondern auch solche, die die Aufnahme oder Wiederaufnahme anstreben. Grundsätzlich werden die Unternehmen derartige Maßnahmen nur anbieten können, wenn Kosten und Nutzen einer familienfreundlichen Personalpolitik ausbalanciert sind. Dazu müssen die bereits beschäftigten oder potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit sein, einen Eigenbeitrag zur Finanzierung derartiger Maßnahmen zu leisten. Auch hier gilt, dass die konkrete Ausgestaltung den spezifischen betrieblichen Bedingungen folgen muss. Dies impliziert, dass im Zuge einer Gleichbehandlungsdebatte in Entgeltfragen das entgeltähnliche Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in der Personalpolitik nicht außer Acht gelassen werden darf.

Probleme von Alleinerziehenden: Bei Alleinerziehenden besteht häufig das Problem, dass sie aufgrund einer fehlenden Kinderbetreuung keine Erwerbstätigkeit aufnehmen können oder keine geeignete Teilzeitstelle finden. Da sie in der Regel zum Zeitpunkt des Mutterschutzes noch nicht ohne Partner leben, sondern erst später alleinerziehend sind, könnte in Erwägung gezogen werden, die Rahmenbedingungen für Doppelverdienerhaushalte der steuerlichen Förderung des Alleinverdienermodells gleichzustellen. Sind beide Elternteile erwerbstätig, so fällt es im Falle der Trennung vom Partner leichter, die Erwerbstätigkeit aufrechtzuerhalten und dem bisherigen Arbeitgeber gegenüber Wünsche zur Vereinbarkeit zu äußern.

Tabelle 11: Stichprobe des Europäischen Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit

	beiterinnen und Mitarbeiter	50–249 Mitar- beiterinnen und Mitarbeiter	250 + Mitar- beiterinnen und Mitarbeiter	Insgesamt
Deutschland				
Industrie	217	209	215	641
Dienstleistungen	236	208	234	678
Insgesamt	453	417	449	1.319
Frankreich				
Industrie	127	125	125	377
Dienstleistungen	124	125	125	374
Insgesamt	251	250	250	751
Italien				
Industrie	129	126	127	382
Dienstleistungen	122	128	126	376
Insgesamt	251	254	253	758
Polen				
Industrie	125	126	126	377
Dienstleistungen	126	127	124	377
Insgesamt	251	253	250	754
Schweden				
Industrie	129	130	115	374
Dienstleistungen	126	125	125	376
Insgesamt	255	255	240	750
Vereinigtes Königreich				
Industrie	124	125	125	374
Dienstleistungen	124	125	130	379
Insgesamt	248	250	255	753

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Hochrechnung: 2x3-Hochrechnungsmatrix (2 Sektoren, 3 Größenklassen) – Berechnung der Hochrechnungsfaktoren für die Repräsentativität basiert auf Eurostat-Daten und nationalen Unternehmensstatistiken.

Methode: Computer-assisted telephone interviews (CATI) – Fragebogen in nationaler Sprache, basierend auf einem englischsprachigen Masterfragebogen

Feldphase: Interviews wurden zwischen dem 26. Oktober und 10. Dezember 2009 durchgeführt.

X.

Länderprofile – Fact sheets

Fact sheet – Vereinigtes Königreich

Ausgewählte Indikatoren für das Vereinigte Königreich

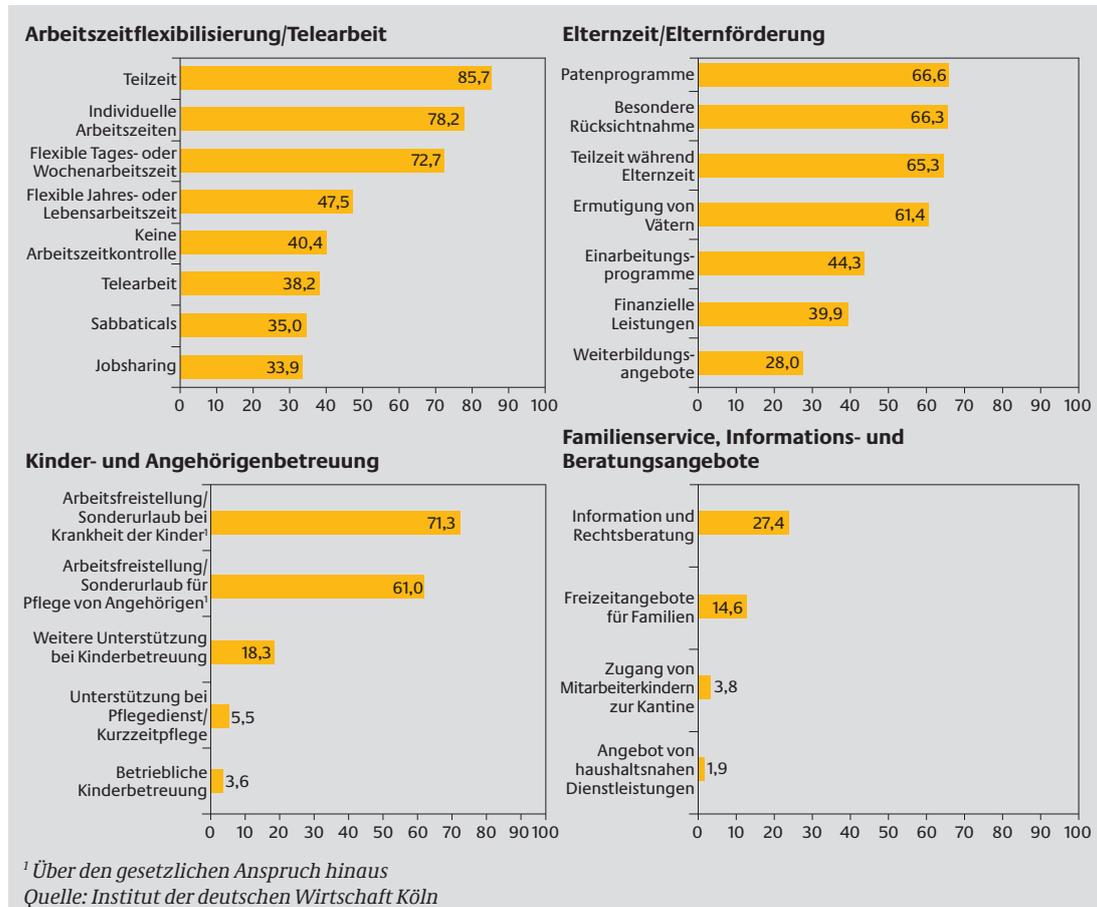
Beschäftigungsquote Frauen in % ¹	65,0
Beschäftigungsquote Mütter mit Kind unter 16 Jahren in % ²	67,9
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen in % ¹	41,7
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern in % ¹	10,4
Totale Fertilitätsrate ³	1,96
Effektive Elternzeit in Wochen ^{2,4}	6,0
Anteil der unter 3-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	39,7
Anteil der 3- bis 5-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	90,5
Familienbezogene Transfers – Geldleistungen (in % des BIP) ⁶	2,21
Familienbezogene Transfers – Sachleistungen (in % des BIP) ⁶	0,99
Familienbezogene Transfers – Steuervergünstigungen (in % des BIP) ⁶	0,35

¹ 2009, ² 2007, ³ 2008, ⁴ Gewicht: Relation der für die in Vollzeitäquivalenteinheiten gemessenen Zahlung zur entsprechenden Bezugsdauer (beide in Wochen), ⁵ 2006, ⁶ 2005

Quellen: Eurostat LFS, OECD Family database, OECD LFS, Diekmann/Plünnecke 2009

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Anteil der britischen Unternehmen, die die jeweilige Maßnahme anbieten, in %



Familienfreundliche Einstellung:

Im Vereinigten Königreich ist der Anteil der ausgeprägt familienfreundlichen Unternehmen mit 30,3% im Vergleich zu den anderen Ländern am geringsten.

Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen:

Die Unternehmen im Vereinigten Königreich sind zusammen mit den schwedischen Betrieben am aktivsten. In beiden Ländern werden im Durchschnitt rund zehn Maßnahmen pro Unternehmen angeboten.

Regelungsgrundlage (Mehrfachantworten):

Gesetzliche Vorgaben (88,7%) und eigenes Ermessen (81,3%) haben nahezu die gleiche Bedeutung. Im Vergleich zu den anderen fünf Ländern sind diese Werte außerordentlich hoch (nur bei gesetzlichen Vorgaben weist Polen einen höheren Wert aus). Nationale oder Branchentarifverträge (12,5%) und betriebliche Vereinbarungen (33,7%) spielen eine geringe Rolle.

Top-4-Motive:

- Erfüllung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit

- | Halten oder Rekrutieren qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- | Ausdrücklicher Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Top-4-Hemmnisse:

- | tarifvertragliche/gesetzliche Bestimmungen reichen aus
- | zu hoher Aufwand
- | zu geringe staatliche Unterstützung
- | Beschäftigte melden keinen Bedarf

Besonderheit: Etwa ein Drittel der britischen Unternehmen hat aus Sorge vor Spannungen zwischen unterschiedlichen Mitarbeitergruppen auf die Einführung oder Fortsetzung zumindest einzelner familienfreundlicher Maßnahmen verzichtet. Lediglich in Frankreich spielt dieses Hemmnis eine vergleichbare Rolle.

Besonderheiten:

Im Vereinigten Königreich spielt der Staat nur eine relativ schwache Rolle in der Familienpolitik. Vor diesem Hintergrund kompensieren das große Angebot der Unternehmen an familienfreundlichen Maßnahmen und auch ein gut ausgebauter privater Betreuungssektor das geringe staatliche Engagement. Britische Unternehmen gehören zusammen mit den schwedischen zu den aktivsten. Offen bleibt die Frage, warum britische Unternehmen ein relativ großes Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen unterbreiten, gleichzeitig aber seltener eine ausgeprägt familienfreundliche Einstellung aufweisen als die Betriebe in anderen Ländern. Denn Firmen im Vereinigten Königreich führen keineswegs häufiger betriebswirtschaftliche Motive für die Einführung oder Fortsetzung familienfreundlicher Maßnahmen an als jene in den fünf Vergleichsstaaten.

Fact sheet – Frankreich

Ausgewählte Indikatoren für Frankreich

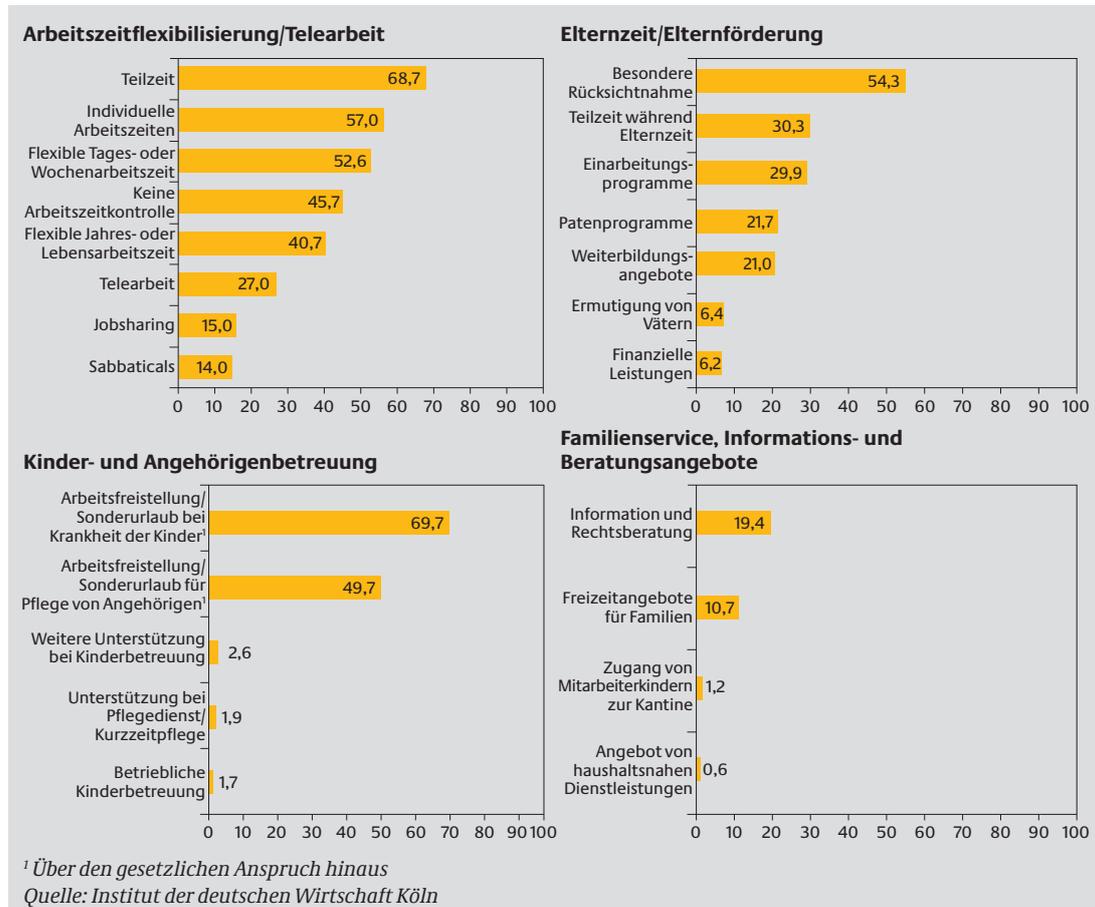
Beschäftigungsquote Frauen in % ¹	60,1
Beschäftigungsquote Mütter mit Kind unter 16 Jahren in % ²	72,8
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen in % ¹	29,7
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern in % ¹	5,7
Totale Fertilitätsrate ³	2,00 ⁴
Effektive Elternzeit in Wochen ^{2,5}	33,0
Anteil der unter 3-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁶	42,9
Anteil der 3- bis 5-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁶	100
Familienbezogene Transfers – Geldleistungen (in % des BIP) ⁷	1,39
Familienbezogene Transfers – Sachleistungen (in % des BIP) ⁷	1,62
Familienbezogene Transfers – Steuervergünstigungen (in % des BIP) ⁷	0,77

¹ 2009, ² 2007, ³ 2008, ⁴ Projektion, ⁵ Gewicht: Relation der für die in Vollzeitäquivalenteinheiten gemessenen Zahlung zur entsprechenden Bezugsdauer (beide in Wochen), ⁶ 2006, ⁷ 2005

Quellen: Eurostat LFS, OECD Family database, OECD LFS, Diekmann/Plünnecke 2009

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Anteil der französischen Unternehmen, die die jeweilige Maßnahme anbieten, in %



Familienfreundliche Einstellung:

In Frankreich können 47,9% der Unternehmen als ausgeprägt familienfreundlich gelten. Dies ist nach Schweden und Italien der größte Anteilswert.

Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen:

Frankreich weist mit durchschnittlich rund sechs Maßnahmen, die je Unternehmen angeboten werden, zusammen mit Deutschland insgesamt ein mittleres Aktivitätsniveau auf. Betriebe in Schweden und im Vereinigten Königreich sind aktiver, solche in Italien und Polen zurückhaltender.

Regelungsgrundlage (Mehrfachantworten):

In Frankreich – ähnlich wie in Italien – haben nationale oder Branchentarifverträge die größte Bedeutung (79,2%). Aber auch gesetzliche Vorgaben sind wichtiger als in Deutschland, Italien und Schweden. Ähnlich wie in Deutschland sind relativ häufig betriebliche Vereinbarungen Grundlage des familienfreundlichen Handelns. Das Zusammenwirken des Engagements des Staates und der Sozialpartner/Unternehmen scheint eine familienfreundliche Personalpolitik zu fördern.

Top-4-Motive:

- | Erfüllung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben
- | Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- | Halten oder Rekrutieren qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- | ausdrücklicher Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Top-4-Hemmnisse:

- | Beschäftigte melden keinen Bedarf an
- | zu hoher Aufwand
- | tarifvertragliche/gesetzliche Bestimmungen reichen aus
- | zu geringe staatliche Unterstützung

Besonderheit: In Frankreich hat etwa ein Drittel der Unternehmen aus Sorge vor Spannungen zwischen unterschiedlichen Mitarbeitergruppen auf die Einführung oder Fortsetzung zumindest einzelner familienfreundlicher Maßnahmen verzichtet. Lediglich im Vereinigten Königreich ist die Rolle dieses Hemmnisses ähnlich bedeutend.

Besonderheiten:

In Frankreich wird diskutiert, ob Arbeitgeber finanzielle Leistungen für Eltern aufstocken sollen, da staatliche Transfers von einigen Seiten als zu niedrig eingeschätzt werden, weshalb Beschäftigte auf die Inanspruchnahme der Elternzeit verzichteten. Die geringe Einkommenshöhe ist vor allem bei gering qualifizierten Eltern ein Problem. Es bieten derzeit nur 6,2% der Unternehmen finanzielle Unterstützung an. Es ist aber auch fraglich, ob die Unternehmen ein Interesse daran haben, die Auszeiten ihrer Beschäftigten zu verlängern.

Auch die Gleichstellung der Geschlechter ist ein wichtiges Thema. Es wird berichtet, dass der Vaterschaftsurlaub wenig Akzeptanz erfährt. Gleichwohl ermutigen immerhin 29,9% der Unternehmen Väter, Elternzeit/Vaterschaftsurlaub zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten.

Familienpolitik ist ein Topthema der staatlichen Politik und der Sozialpartner. Trotz des hohen Engagements von Staat und Sozialpartnern wird jedoch im Bereich der Unternehmensaktivitäten nicht das Niveau von Schweden oder dem Vereinigten Königreich erreicht.

Fact sheet – Italien

Ausgewählte Indikatoren für Italien

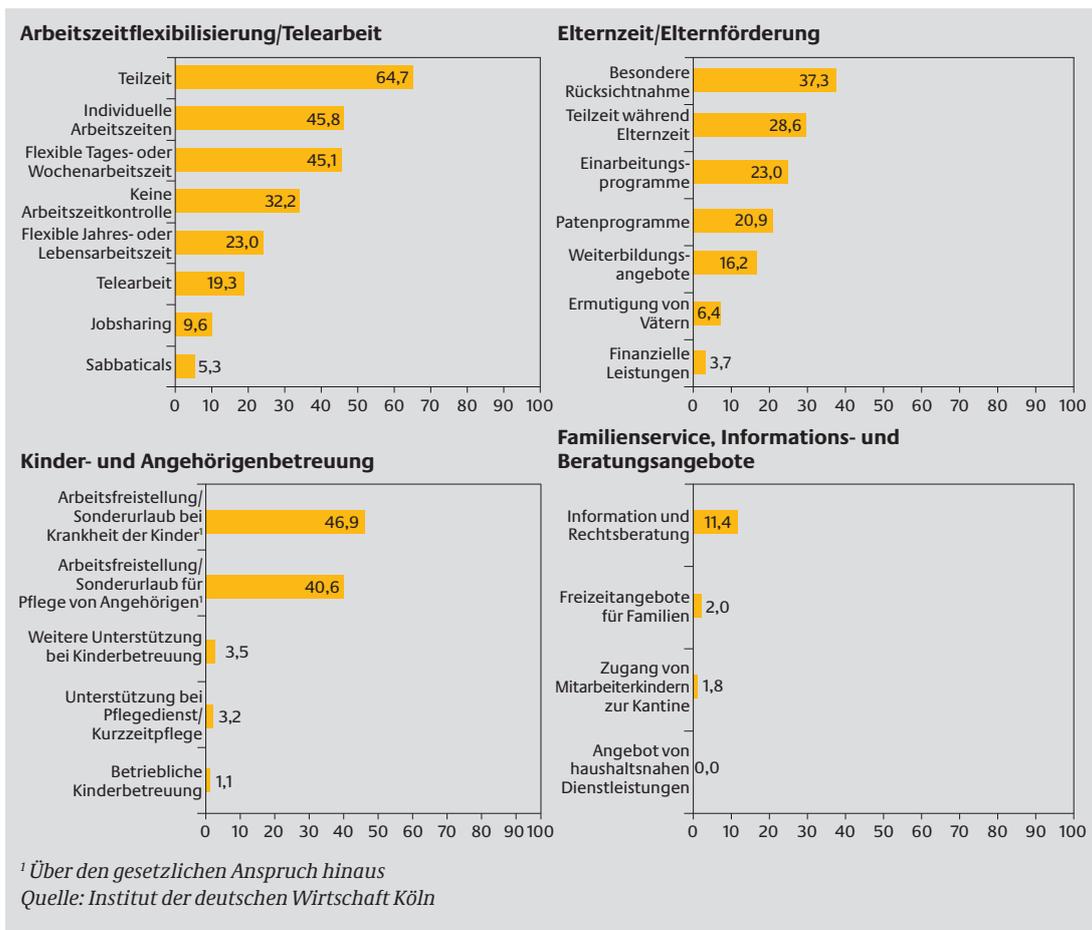
Beschäftigungsquote Frauen in % ¹	46,4
Beschäftigungsquote Mütter mit Kind unter 16 Jahren in % ²	55,6
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen in % ¹	27,9
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern in % ¹	4,7
Totale Fertilitätsrate ³	1,41
Effektive Elternzeit in Wochen ^{2,4}	8,9
Anteil der unter 3-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	28,6
Anteil der 3- bis 5-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	99,4
Familienbezogene Transfers – Geldleistungen (in % des BIP) ⁶	0,58
Familienbezogene Transfers – Sachleistungen (in % des BIP) ⁶	0,73
Familienbezogene Transfers – Steuervergünstigungen (in % des BIP) ⁶	0,00

¹ 2009, ² 2007, ³ 2008, ⁴ Gewicht: Relation der für die in Vollzeitäquivalenteinheiten gemessenen Zahlung zur entsprechenden Bezugsdauer (beide in Wochen), ⁵ 2006, ⁶ 2005

Quellen: Eurostat LFS, OECD Family database, OECD LFS, Diekmann/Plünnecke 2009

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Anteil der italienischen Unternehmen, die die jeweilige Maßnahme anbieten, in %



Familienfreundliche Einstellung:

Der Anteil der Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung ist in Italien mit 54,8% am zweitgrößten (hinter Schweden).

Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen:

In Italien ist der Verbreitungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen mit vier Maßnahmen je Unternehmen am niedrigsten. In Schweden und im Vereinigten Königreich bieten die Unternehmen durchschnittlich zehn Maßnahmen an.

Regelungsgrundlage (Mehrfachantworten):

In Italien – ähnlich wie in Frankreich – haben nationale oder Branchentarifverträge die größte Bedeutung (70,3%). Gesetzlichen Vorgaben kommt in Italien im Ländervergleich die geringste Bedeutung zu. In Italien zeigt sich ähnlich wie in Deutschland, wenn auch schwächer, dass gesetzliche Regelungen die Gefahr bergen, dass es zu einem Crowding-out der Eigeninitiative der Unternehmen und Sozialpartner bei bestimmten Einzelmaßnahmen kommen kann. Mit nur 12,3% ist der Anteil der Unternehmen, die aus eigener Initiative aktiv werden, am kleinsten.

Top-4-Motive:

- | Erfüllung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben
- | Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- | ausdrücklicher Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- | Produktivitätssteigerung

Top-4-Hemmnisse:

- | tarifvertragliche/gesetzliche Bestimmungen reichen aus
- | zu geringe staatliche Unterstützung
- | zu hoher Aufwand
- | Beschäftigte melden keinen Bedarf an

Auch wenn in Italien – ähnlich wie in den anderen Ländern – die gesetzlichen/tarifvertraglichen Regelungen von der Mehrheit der Unternehmen als ausreichend angesehen werden, wird von einer geringen Einhaltung der Vorgaben insbesondere in kleinen und mittleren Firmen berichtet.

Besonderheiten:

Erst in der jüngsten Vergangenheit hat die steigende Frauenerwerbstätigkeit die Sozialpartner dazu veranlasst, die Vereinbarkeitsbedingungen in die Tarifverträge aufzunehmen. Insofern könnte mit einer weiteren Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit auch die Umsetzung der weitverbreiteten familienfreundlichen Einstellung in konkrete Maßnahmen erfolgen.

Auffällig ist vor allem der Unterschied zwischen dem großen Anteil der Unternehmen, denen auf Basis ihrer Antworten eigentlich eine ausgeprägt familienfreundliche Haltung zugewiesen werden kann, und dem geringen Verbreitungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen. Gleiches gilt auch mit Blick auf den geringen Anteil von Unternehmen, die aus eigener Initiative familienfreundliche Maßnahmen einführen. Offen bleibt, warum den

Aussagen der italienischen Geschäftsführungen zur Einstellung gegenüber dem Thema Familienfreundlichkeit kein entsprechendes Handeln erfolgt.

Fact sheet – Schweden

Ausgewählte Indikatoren für Schweden

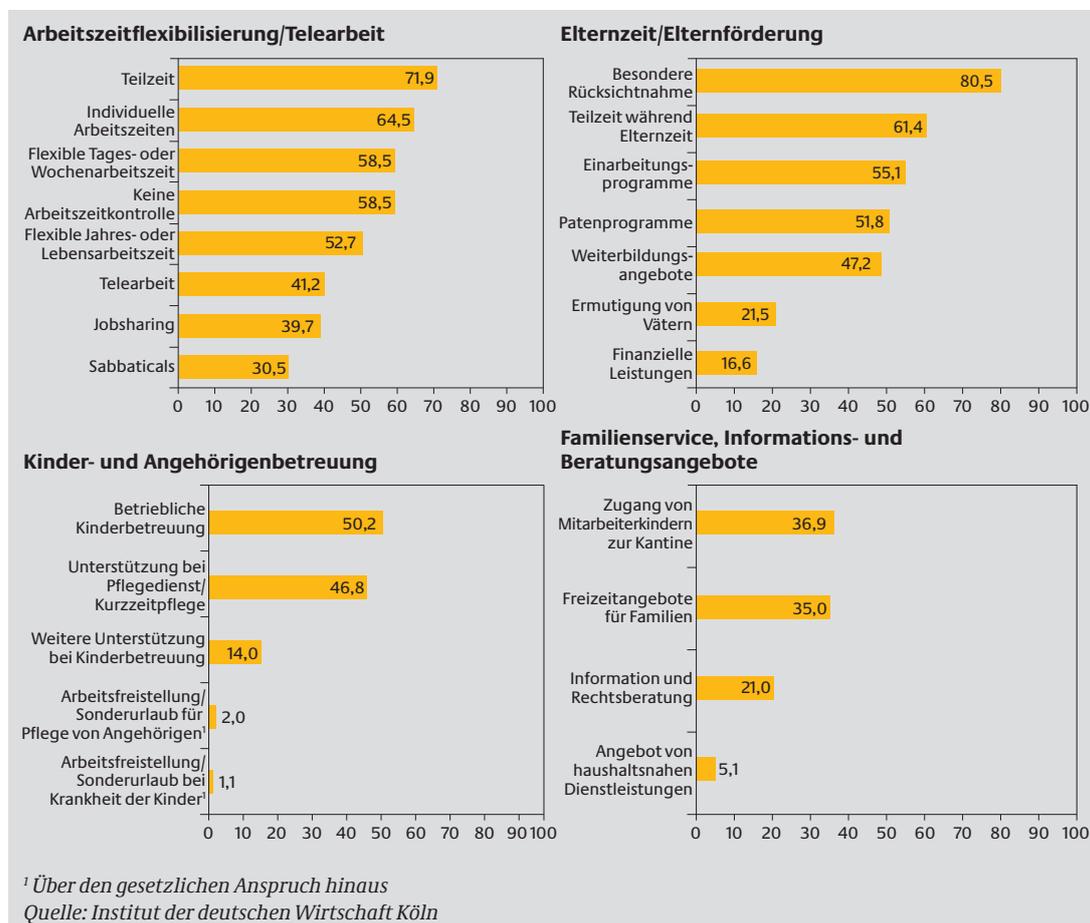
Beschäftigungsquote Frauen in % ¹	70,2
Beschäftigungsquote Mütter mit Kind unter 16 Jahren in % ²	82,5
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen in % ¹	40,5
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern in % ¹	12,6
Totale Fertilitätsrate ³	1,91
Effektive Elternzeit in Wochen ^{2,4}	51,2
Anteil der unter 3-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	45,3
Anteil der 3- bis 5-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	85,5
Familienbezogene Transfers – Geldleistungen (in % des BIP) ⁶	1,52
Familienbezogene Transfers – Sachleistungen (in % des BIP) ⁶	1,83
Familienbezogene Transfers – Steuervergünstigungen (in % des BIP) ⁶	0,00

¹ 2009, ² 2007, ³ 2008, ⁴ Gewicht: Relation der für die in Vollzeitäquivalenteinheiten gemessenen Zahlung zur entsprechenden Bezugsdauer (beide in Wochen), ⁵ 2006, ⁶ 2005

Quellen: Eurostat LFS, OECD Family database, OECD LFS, Diekmann/Plünnecke 2009

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Anteil der schwedischen Unternehmen, die die jeweilige Maßnahme anbieten, in %



Familienfreundliche Einstellung:

Schwedische Unternehmen weisen am häufigsten eine familienfreundliche Einstellung auf (62,3 %).

Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen:

Schwedische Betriebe sind gemeinsam mit britischen Unternehmen am aktivsten. Im Durchschnitt werden rund zehn Maßnahmen pro Unternehmen angeboten.

Regelungsgrundlage (Mehrfachantworten):

In Schweden sind die Unterschiede in den Anteilen der Unternehmen, welche gesetzliche Vorgaben (54,6%), nationale oder Branchentarifverträge (56,9%) und eigenes Ermessen (58,9%) nennen, nicht sehr groß. Betrieblichen Vereinbarungen kommt eine geringere Bedeutung zu.

Top-4-Motive:

- | Erfüllung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben
- | Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- | Produktivitätssteigerung
- | Reduzierung der Fluktuation und des Krankenstandes

Top-4-Hemmnisse:

- | tarifvertragliche/gesetzliche Bestimmungen reichen aus
- | Beschäftigte melden keinen Bedarf an
- | zu geringe staatliche Unterstützung
- | grundsätzlich keine Aufgabe des Unternehmens

Besonderheiten:

Um die Gleichstellung zu fördern, werden haushaltsnahe Dienstleistungen steuerlich begünstigt. Der Anteil der Unternehmen ist mit 5,1% zwar der größte im Sechsländervergleich, gleichwohl bleibt der Verbreitungsgrad haushaltsnaher Dienstleistungsangebote weit hinter dem anderer familienfreundlicher Maßnahmen zurück.

Kinderbetreuung wird in Schweden nicht als Maßnahme einer besseren Vereinbarkeit diskutiert, sondern unter Bildungsaspekten. Ziel ist es, allen Kindern eine qualitativ hochwertige Bildung und Betreuung zu ermöglichen. Obwohl berichtet wurde, dass Eltern, die Elternzeit nehmen, eher hoch qualifiziert sind und andere Eltern auf die Inanspruchnahme verzichten, konnte im Europäischen Unternehmensmonitor kein Einfluss der Qualifikationsstruktur auf das Maßnahmenangebot gefunden werden.

In Schweden ergänzen sich staatliche und unternehmerische Angebote, wodurch sich insgesamt der Förderumfang erhöht und bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf existieren als in anderen Ländern.

Fact sheet – Polen

Ausgewählte Indikatoren für Polen

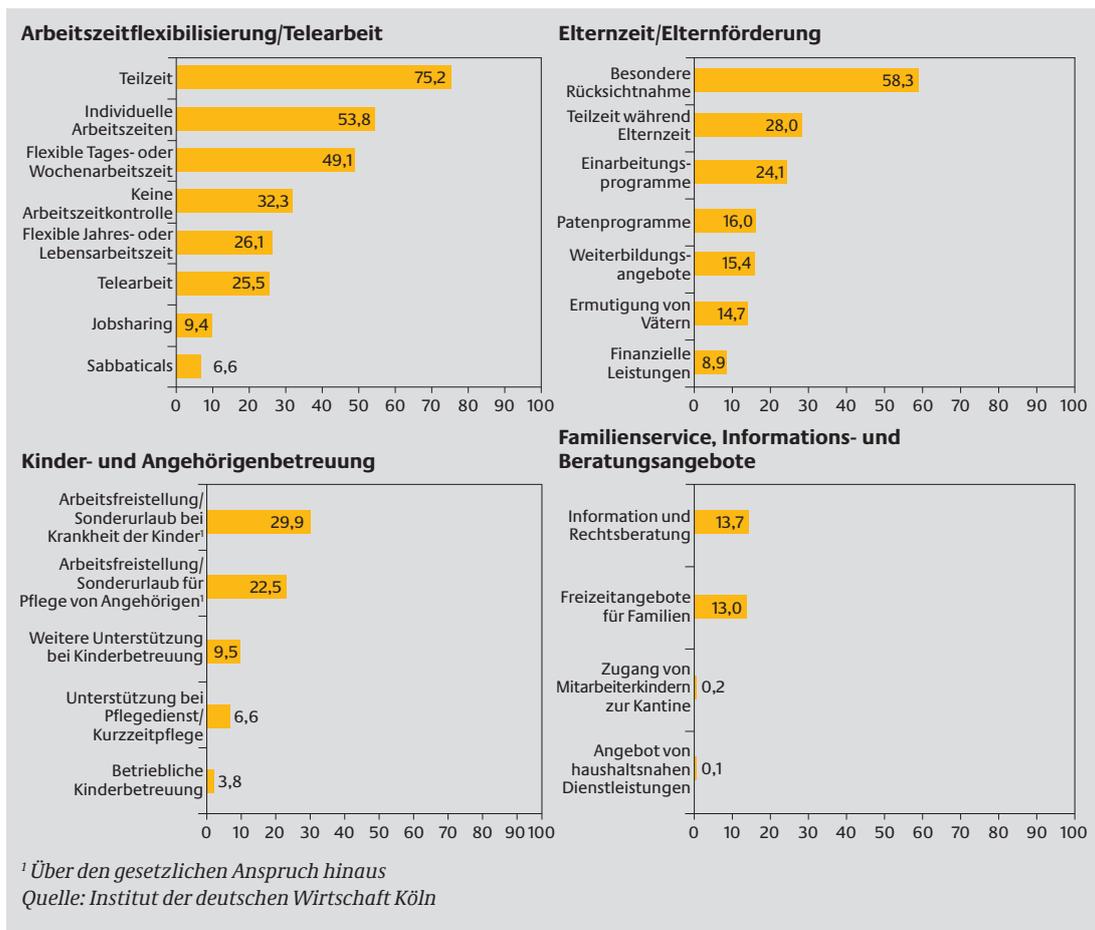
Beschäftigungsquote Frauen in % ¹	52,8
Beschäftigungsquote Mütter mit Kind unter 16 Jahren in % ²	67,9
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen in % ¹	10,9
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern in % ¹	5,0
Totale Fertilitätsrate ³	1,39
Effektive Elternzeit in Wochen ^{2,4}	20,1
Anteil der unter 3-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	8,6
Anteil der 3- bis 5-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	41,0
Familienbezogene Transfers – Geldleistungen (in % des BIP) ⁶	0,84
Familienbezogene Transfers – Sachleistungen (in % des BIP) ⁶	0,29
Familienbezogene Transfers – Steuervergünstigungen (in % des BIP) ⁶	0,04

¹ 2009, ² 2007, ³ 2008, ⁴ Gewicht: Relation der für die in Vollzeitäquivalenteinheiten gemessenen Zahlung zur entsprechenden Bezugsdauer (beide in Wochen), ⁵ 2006, ⁶ 2005

Source: Eurostat LFS, OECD Family database, OECD LFS, Diekmann/Plünnecke 2009

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Anteil der polnischen Unternehmen, die die jeweilige Maßnahme anbieten, in %



Familienfreundliche Einstellung:

Der Anteil der Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Einstellung liegt in Polen mit einem Anteil von 34,5% auf einem vergleichbaren Niveau wie in Deutschland, aber weit unter dem in Schweden.

Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen:

In Polen ist der Verbreitungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen mit fünf Maßnahmen je Unternehmen nur unwesentlich höher als in Italien, wo die Unternehmen die geringste Aktivität aufweisen. Unternehmen in Schweden und im Vereinigten Königreich bieten durchschnittlich zehn Maßnahmen an.

Regelungsgrundlage (Mehrfachantworten):

In Polen kommt den gesetzlichen Vorgaben mit 91,8% die größte Bedeutung zu. Lediglich ein gutes Drittel der Unternehmen wird aus eigenem Ermessen heraus aktiv. Damit belegt Polen hinter Italien den vorletzten Platz.

Top-4-Motive:

- | Erfüllung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorgaben
- | ausdrücklicher Wunsch der Beschäftigten
- | Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- | Produktivitätssteigerung

Besonderheit: In Polen werden viele Motive deutlich seltener genannt als in den anderen Ländern.

Top-4-Hemmnisse:

- | zu geringe staatliche Unterstützung
- | grundsätzlich keine Aufgabe des Unternehmens
- | ungünstige Geschäftslage
- | tarifvertragliche/gesetzliche Bestimmungen reichen aus

Besonderheit: In Polen werden viele Hemmnisse häufiger genannt als in den anderen Ländern. Auffällig ist zum Beispiel, dass eine ungünstige Geschäftslage in drei Vierteln der Betriebe die Einführung oder Fortsetzung einzelner familienfreundlicher Maßnahmen verhindert hat.

Besonderheiten:

Das geringe Angebot staatlicher Leistungen wird in Polen kaum durch ein umfassendes personalpolitisches Engagement der Unternehmen kompensiert. Der Europäische Unternehmensmonitor bestätigt Expertenaussagen, dass in Polen familienpolitische Aktivitäten auf Unternehmensebene derzeit keine Priorität genießen und häufig aufgrund einer schlechten wirtschaftlichen Lage unterbleiben.

Fact sheet – Deutschland

Ausgewählte Indikatoren für Deutschland

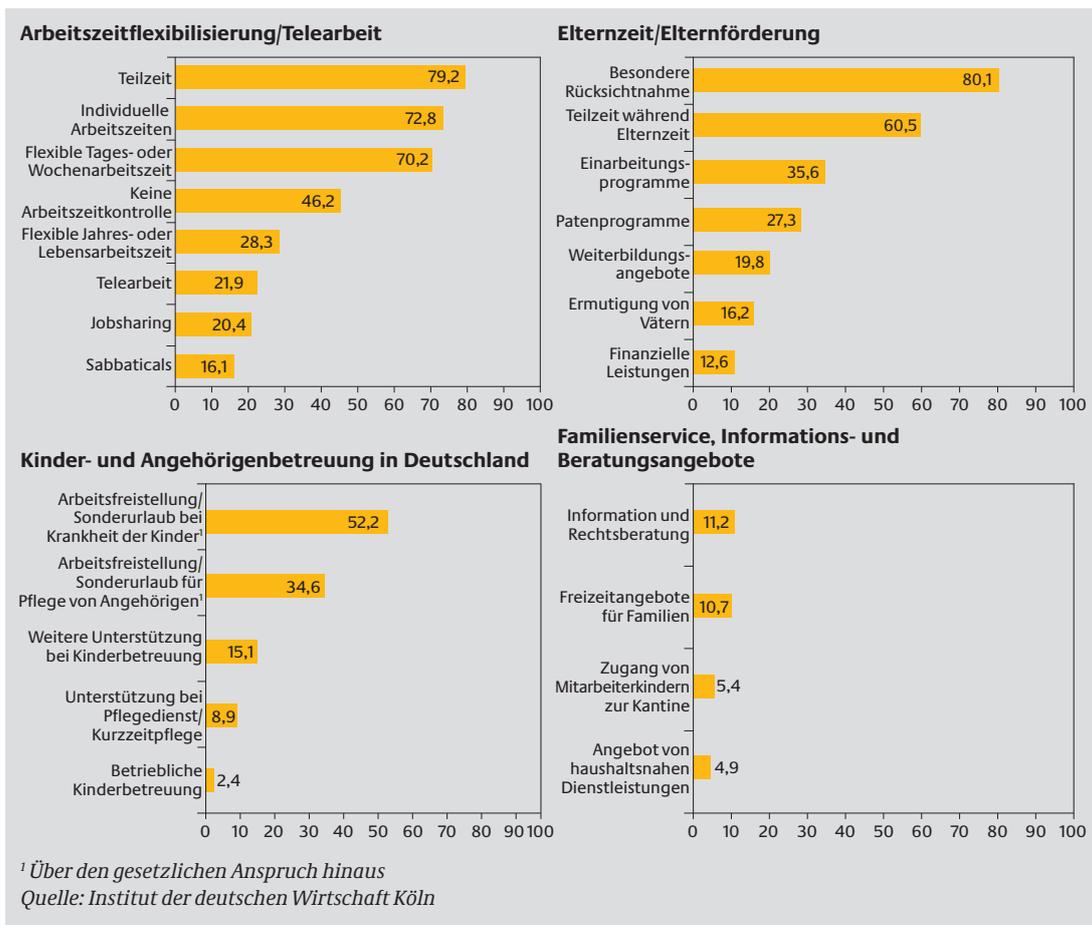
Beschäftigungsquote Frauen in % ¹	66,2
Beschäftigungsquote Mütter mit Kind unter 16 Jahren in % ²	68,1
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen in % ¹	44,8
Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Männern in % ¹	8,6
Totale Fertilitätsrate ³	1,38
Effektive Elternzeit in Wochen ^{2,4}	40,7
Anteil der unter 3-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	13,6
Anteil der 3- bis 5-Jährigen, die eine Betreuungseinrichtung besuchen in % ⁵	89,4
Familienbezogene Transfers – Geldleistungen (in % des BIP) ⁶	1,43
Familienbezogene Transfers – Sachleistungen (in % des BIP) ⁶	0,74
Familienbezogene Transfers – Steuervergünstigungen (in % des BIP) ⁶	0,87

¹ 2009, ² 2007, ³ 2008, ⁴ Gewicht: Relation der für die in Vollzeitäquivalenteinheiten gemessenen Zahlung zur entsprechenden Bezugsdauer (beide in Wochen), ⁵ 2006, ⁶ 2005

Source: Eurostat LFS, OECD Family database, OECD LFS, Diekmann/Plünnecke 2009

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Anteil der deutschen Unternehmen, die die jeweilige Maßnahme anbieten, in %



Familienfreundliche Einstellung:

Deutsche Unternehmen weisen im Vergleich zu Schweden, Frankreich und Italien seltener eine ausgeprägt familienfreundliche Einstellung auf (37,7%).

Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen:

Das Aktivitätsniveau in Deutschland kann mit durchschnittlich rund sieben Maßnahmen ähnlich wie das in Frankreich als mittelstark bezeichnet werden. Insgesamt sind schwedische und britische Unternehmen aktiver, italienische und polnische dagegen zurückhaltender.

Regelungsgrundlage (Mehrfachantworten):

Nur für 57,8% der Unternehmen sind gesetzliche Vorgaben die relevante Regelungsebene für einzelne familienfreundliche Maßnahmen. Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen führen familienfreundliche Maßnahmen dagegen aus eigenem Ermessen durch; nur im Vereinigten Königreich ist dieser Anteilswert größer. Auch Vereinbarungen zwischen den Betriebspartnern spielen in Deutschland eine vergleichsweise große Rolle (42,3%).

Top-4-Motive:

- | Halten oder Rekrutieren qualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- | Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- | Produktivitätssteigerung
- | schnellere Integration von Elternzeitrückkehrerinnen und -rückkehrern

Besonderheit: Der Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat in Deutschland lediglich bei 46,8% der befragten Unternehmen die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen ausgelöst, so wenige wie in keinem anderen Land. Anders als in den anderen Ländern zählt die Einhaltung von gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vorgaben nicht zu den wichtigsten Beweggründen.

Top-4-Hemmnisse:

- | Beschäftigte melden keinen Bedarf
- | tarifvertragliche/gesetzliche Bestimmungen reichen aus
- | zu geringe staatliche Unterstützung
- | keine Notwendigkeit aus Sicht der Geschäftsführung

Besonderheiten:

In Deutschland stehen gesetzliche Vorgaben eher in einem negativen Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen bestimmte familienfreundliche Maßnahmen anbietet. Dies deutet darauf hin, dass gesetzliche Vorgaben Gefahr laufen könnten, unerwünschte Nebeneffekte zu generieren und das Eigenengagement der Unternehmen sowie unter Umständen das der Sozialpartner zu verdrängen.



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

Die Studie Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Robert Bosch Stiftung gefördert und vom Institut der deutschen Wirtschaft erstellt.

Herausgeber:

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

Bezugsstelle:

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

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**
Fax: 0 30 18/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115***
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Stand: November 2010, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

** 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

*** Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.d115.de;
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.