



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013



## Inhalt

|   |    |
|---|----|
| Abbildungsverzeichnis.....  | 5  |
| 1. Einführung .....   | 7  |
| 2. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick.....                               | 8  |
| 3. Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit.....                       | 11 |
| 4. Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen – Überblick.....                | 12 |
| 5. Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit.....                                | 14 |
| 5.1 Verbreitungsgrad der verschiedenen Modelle .....                          | 14 |
| 5.2 Festlegung der konkreten Arbeitszeiten.....                               | 16 |
| 5.3 Veränderungen der Arbeitszeitdauer .....                                  | 20 |
| 6. Elternzeit/Elternförderung.....  | 21 |
| 7. Kinder-/Angehörigenbetreuung .....   | 24 |
| 8. Familienservice.....   | 26 |
| 9. Weiter gehende Befunde zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen..... | 27 |
| 10. Ausblick.....   | 29 |
| <br>  |    |
| Datenbasis und Methodik.....  | 30 |



## Abbildungsverzeichnis

|                      |  |    |
|----------------------|--|----|
| <b>Abbildung 1:</b>  | Familienfreundliche Maßnahmen in vier ausgewählten Handlungsfeldern im Überblick .....       | 10 |
| <b>Abbildung 2:</b>  | Bedeutung der Familienfreundlichkeit für Unternehmen, Belegschaft und Führungskräfte.....    | 11 |
| <b>Abbildung 3:</b>  | Wie viele familienfreundliche Maßnahmen praktizieren die Unternehmen?.....                   | 12 |
| <b>Abbildung 4:</b>  | Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in vier betrieblichen Handlungsfeldern .....      | 13 |
| <b>Abbildung 5:</b>  | Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes.....                                   | 15 |
| <b>Abbildung 6:</b>  | Mitgestaltungsspielräume der Beschäftigten bei der Festlegung konkreter Arbeitszeiten.....   | 16 |
| <b>Abbildung 7:</b>  | Unternehmenskultur und Arbeitszeitregelung .....   | 17 |
| <b>Abbildung 8:</b>  | Zeitpunkt der Festlegung flexibler Arbeitszeiten.....  | 19 |
| <b>Abbildung 9:</b>  | Möglichkeit zur Veränderung der Arbeitszeit.....   | 20 |
| <b>Abbildung 10:</b> | Elternzeit/Elternförderung .....   | 21 |
| <b>Abbildung 11:</b> | Rückkehr aus Elternzeit.....   | 22 |
| <b>Abbildung 12:</b> | Kinderbetreuung, Angehörigenbetreuung.....   | 24 |
| <b>Abbildung 13:</b> | Familienservice.....   | 26 |
| <b>Abbildung 14:</b> | Entwicklung der Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit in den nächsten fünf Jahren..... | 29 |



# 1.

## Einführung

Mit seiner vierten Befragung von Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern oder Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in den Betrieben seit 2003 zeichnet das Institut der deutschen Wirtschaft Köln ein detailliertes Bild, wie verbreitet eine familienbewusste Personalpolitik in der deutschen Wirtschaft ist. Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013“ kann auf diese Weise die Entwicklung des Stellenwerts nachzeichnen, den die hiesigen Unternehmen dem Thema Familienfreundlichkeit in Deutschland seit zehn Jahren einräumen. Im Fokus standen dabei wie in den Vorgängererhebungen 2003, 2006 und 2010 die personalpolitischen Maßnahmen in vier Handlungsfeldern:

- Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit
- Elternzeit/Elternförderung
- Kinder-/Angehörigenbetreuung
- Familienservice

Ein kurzer Blick zurück: Obwohl der Unternehmensmonitor 2010 (Datenjahr: 2009) unter den Vorzeichen der schwersten wirtschaftlichen Krise seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland stand, konnte gegenüber der ersten Befragung im Jahr 2003 ein deutlicher Anstieg sowohl beim Stellenwert des Themas Familienfreundlichkeit als auch beim Engagement der Betriebe beobachtet werden.

Für die Nachfolgerhebung stand nun die Frage im Fokus, ob sich der Positivtrend unter den Voraussetzungen eines zwar unsicheren, gleichwohl wirtschaftlich günstigeren Umfelds als noch drei Jahre zuvor stabilisiert hat. Denn der demografische Wandel ist weiter vorangeschritten. Die Unternehmen stehen mehr und mehr vor der Aufgabe, Strategien zu entwickeln und zu verfolgen, mit denen sie einem steigenden Durchschnittsalter der Belegschaften und einem drohenden Engpass bei Fachkräften, insbesondere im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich, erfolgreich entgegenreten können.

Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf nimmt dabei eine zentrale Rolle ein, denn für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Arbeitgebers und bei der Entscheidung, ob man den Arbeitsplatz wechselt. Eine familienbewusste Personalpolitik kann im Wettbewerb um Fachkräfte die Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber stärken. Darüber hinaus eröffnet sie Möglichkeiten, dass die Beschäftigten auch nach Eintritt familienbezogener Lebensereignisse wie der Geburt eines Kindes oder der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen ihre Kompetenzen und Fähigkeiten dem Unternehmen im größtmöglichen Umfang zur Verfügung stellen können. Eine familienbewusste Personalpolitik berührt daher das Eigeninteresse des Unternehmens an der Sicherung des nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolgs.

## 2. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Das Thema Familienfreundlichkeit besitzt weiterhin eine hohe Bedeutung in der deutschen Wirtschaft:

- Acht von zehn Unternehmen in Deutschland (80,7 Prozent) schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für sich als wichtig oder eher wichtig ein. Das sind vergleichbar viele wie im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 (79,8 Prozent) und weiterhin deutlich mehr noch als im Jahr 2003 (46,5 Prozent).
- Knapp vier von zehn Unternehmen sind der Ansicht, dass die Bedeutung von Familienfreundlichkeit in den kommenden fünf Jahren noch zunehmen wird.

Das familienbewusste Engagement stabilisiert sich auf hohem Niveau:

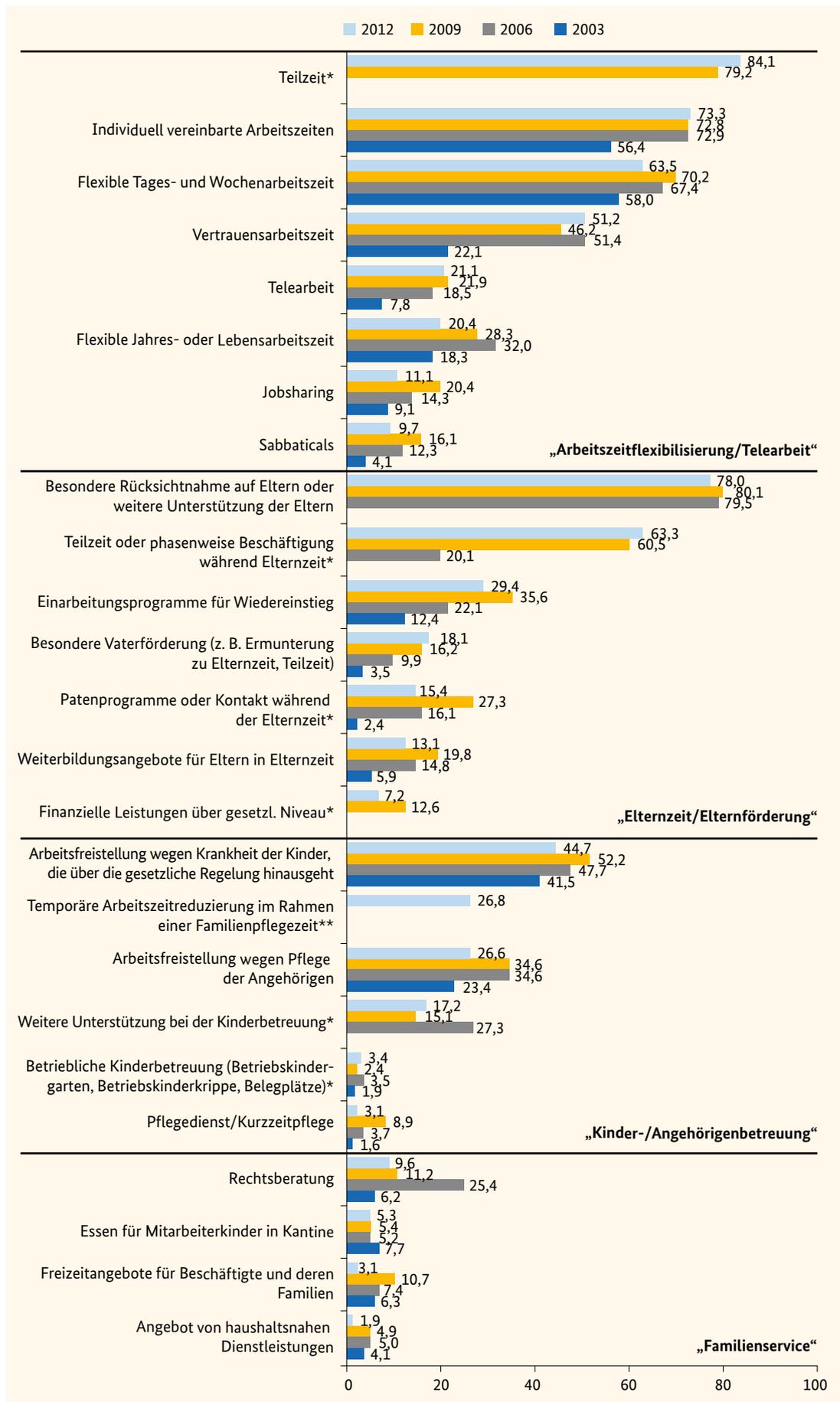
- Der Anteil der Unternehmen, die 13 oder mehr Maßnahmen anbieten, ist mit 8,2 Prozent weiterhin deutlich höher als 2006 (4,8 Prozent) und nur unwesentlich kleiner als 2009 (10,3 Prozent). Die bereits im Unternehmensmonitor 2010 zu beobachtende Positiventwicklung ist damit gefestigt worden. Gut 15 Prozent der Unternehmen führen zehn bis zwölf Maßnahmen durch (2009: 16,9 Prozent; 2006: 15,0 Prozent; 2003: 3,4 Prozent).
- Der Anteil der Unternehmen, die überhaupt nicht tätig geworden sind, ist mit 1,3 Prozent faktisch vernachlässigbar. Zehn Jahre zuvor war noch knapp ein Fünftel der Unternehmen inaktiv.

Die Verbreitung der familienfreundlichen Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern ist unterschiedlich stark ausgeprägt:

- Flexible Modelle bei Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation stellen weiterhin das Rückgrat einer familienbewussten Personalpolitik dar. Knapp 96 Prozent der hiesigen Unternehmen sind in diesem Feld aktiv. Die aktuellen Zahlen signalisieren eine Hinwendung der Unternehmen zu individualisierten Lösungen, bei denen die Beschäftigten entweder im Aushandlungsprozess ihre Vorstellungen mit einbringen können oder die Arbeitszeit in Selbstverantwortung regeln. Betriebliche Anforderungen stecken zwar weiterhin insgesamt den Rahmen für die konkrete Lage der individuellen Arbeitszeiten ab, gleichwohl sind in zwei von drei Unternehmen die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Festlegung, wann und wie lange tatsächlich gearbeitet wird, eher groß oder groß.

- Auf einem hohen Aktivitätsniveau bewegen sich die Unternehmen auch im Handlungsfeld „Elternzeit/Elternförderung“ (86,3 Prozent). Im Vordergrund stehen die Rücksichtnahme auf die Belange berufstätiger Eltern und die Möglichkeit, auch während der Elternzeit phasenweise oder in Teilzeit zu arbeiten. Elterngeld, bessere betriebliche und außerbetriebliche Betreuungsangebote sowie flexible Arbeitszeitmodelle erleichtern den schnellen Wiedereinstieg, wodurch spezielle Maßnahmen zur Förderung von Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Elternzeit in den Hintergrund treten können.
- Immerhin mehr als die Hälfte der Unternehmen unterstützt ihre Beschäftigten bei der Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen. Dienstleistungsangebote für Familien (z. B. Putz-, Bügel-, Wasch- oder Gartenarbeitsservice) werden wie in den Vorjahren indessen nur vereinzelt angeboten.

**Abbildung 1: Familienfreundliche Maßnahmen in vier ausgewählten Handlungsfeldern im Überblick**  
 Anteil der Unternehmen mit einer bestimmten familienfreundlichen Maßnahme – in Prozent



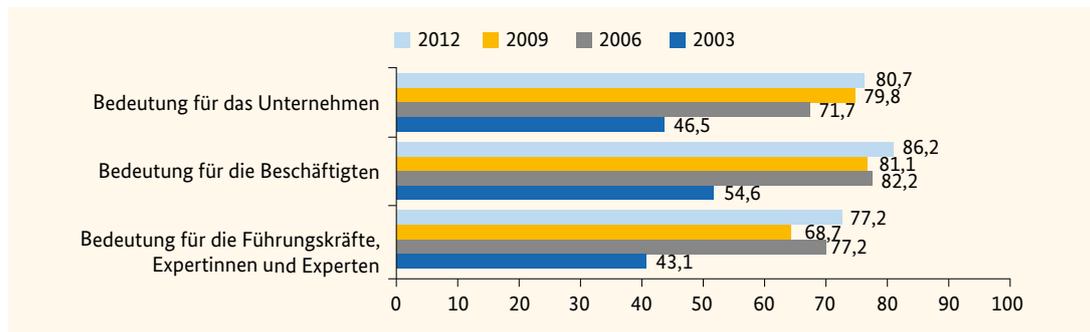
### 3.

## Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit

Die Sensibilität der Unternehmen, Voraussetzungen für eine ausgewogene Balance zwischen beruflichen und privaten Anforderungen zu schaffen, ist unverändert hoch. Acht von zehn Unternehmen hierzulande messen aus eigener Perspektive dem Thema Familienfreundlichkeit einen hohen oder eher hohen Stellenwert bei (s. Abbildung 2). Wenn die befragten Personalverantwortlichen und Geschäftsleitungen die Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Blick nehmen, liegt der Wert mit gut 86 Prozent sogar noch etwas höher.

**Abbildung 2: Bedeutung der Familienfreundlichkeit für Unternehmen, Belegschaft und Führungskräfte**

Anteil der Unternehmen, die zugestimmt haben (wichtig/eher wichtig) – in Prozent



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Auch für Führungskräfte und Expertinnen und Experten erhält das Thema Familienfreundlichkeit nach Auffassung der befragten Unternehmen wieder den Stellenwert, den es vor der Wirtschaftskrise gehabt hat. Der zwischenzeitliche leichte Rückgang ist möglicherweise darauf zurückzuführen, dass sich der Fokus der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer während der Wirtschaftskrise auf die Bewältigung der sich daraus ergebenden Herausforderungen verschoben hatte. Mit der Erholung der Wirtschaft sind nun aber wieder die langfristigen Themen, die der demografische Wandel aufwirft – dazu zählt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf –, in den Fokus der Führungskräfte gerückt.

Abb. 1:

\* Im Unternehmensmonitor 2010 neu aufgenommene Maßnahmen oder Maßnahmen, deren Vergleichbarkeit zu den Vorgängererhebungen eingeschränkt ist.

\*\* Im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 neu aufgenommene Maßnahmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

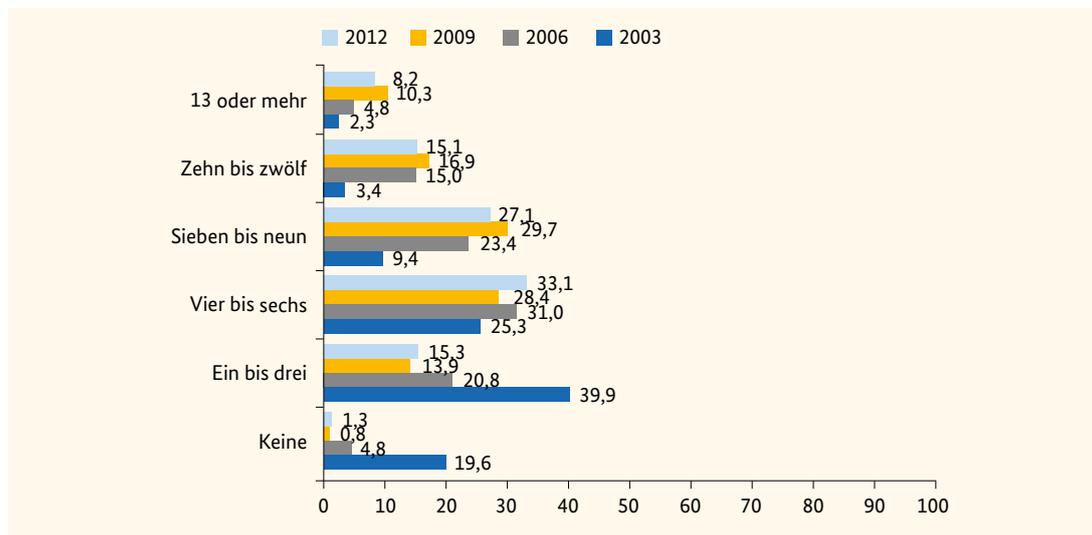
# 4.

## Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen – Überblick

Nachdem der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 einen markanten Anstieg des Anteils der Unternehmen verzeichnete, die besonders viele verschiedene familienfreundliche Maßnahmen anbieten, konnte dieses hohe Aktivitätsniveau beinahe aufrechterhalten werden. Von den insgesamt 34 berücksichtigten Maßnahmen bieten 8,2 Prozent der Unternehmen mindestens 13 Maßnahmen an (2009: 10,3 Prozent; 2006: 4,8 Prozent; 2003: 2,3 Prozent), gut 15 Prozent zehn bis zwölf Maßnahmen (2009: 16,9 Prozent; 2006: 15,0 Prozent; 2003: 3,4 Prozent) und weitere 27,1 Prozent sieben bis neun Maßnahmen (2009: 29,7 Prozent; 2006: 23,4 Prozent; 2003: 9,4 Prozent) (s. Abbildung 3). Besonders erwähnenswert bleibt, dass weiterhin nur ein Bruchteil von Unternehmen (1,3 Prozent) keinerlei familienfreundliche Maßnahmen eingeführt hat.

**Abbildung 3: Wie viele familienfreundliche Maßnahmen praktizieren die Unternehmen?**

Anteil der Unternehmen, die eine bestimmte Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen anbieten – in Prozent



Bei der Interpretation der Abbildung ist zu beachten, dass im Unternehmensmonitor 2010 jeweils eine zusätzliche Maßnahme im Bereich Arbeitsflexibilisierung/Telearbeit und Elternzeit/Elternförderung sowie im Unternehmensmonitor 2013 eine weitere Maßnahme im Bereich Kinder- und Angehörigenbetreuung abgefragt wurde.

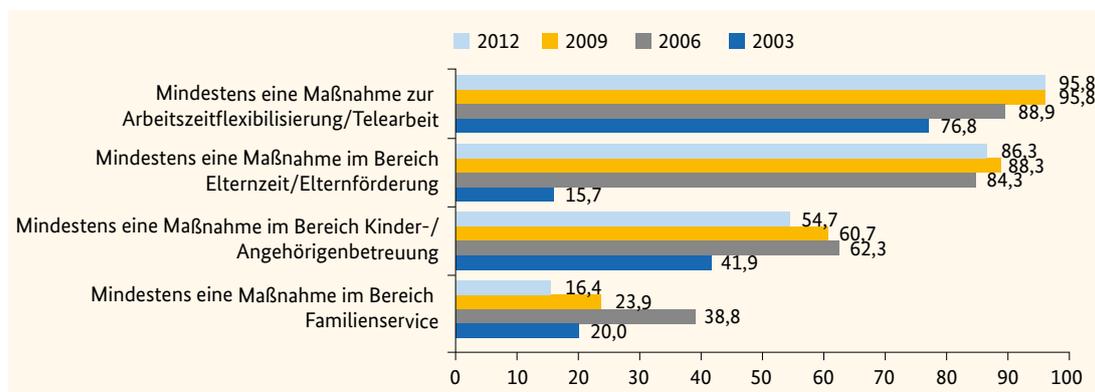
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Unternehmen setzen bei der Förderung der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen weiterhin besonders stark auf flexible Modelle bei Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation. Nun ist zwar nicht jedes flexible Arbeitszeitmodell per se familienbewusst, umgekehrt setzt allerdings eine familienbewusste Arbeitswelt voraus, dass Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit mit den privaten Anforderungen und Verpflichtungen synchronisiert werden können. Flexible Arbeitszeitmodelle sind hierfür unerlässlich und stellen weiterhin das bevorzugte Instrument der Unternehmen dar, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Es verwundert daher wenig, dass mit knapp 96 Prozent nahezu alle Unternehmen in diesem Handlungsfeld aktiv sind – ebenso viele wie drei Jahre zuvor (s. Abbildung 4).

Weitverbreitet sind ebenso Maßnahmen im Bereich Elternzeit/Elternförderung. Hier bieten fast neun von zehn Unternehmen zumindest eine Maßnahme an. Der Verbreitungsgrad von Maßnahmen zur Unterstützung von Kinder- und Angehörigenbetreuung ist mit 54,7 Prozent der Unternehmen in den letzten Jahren wieder leicht gesunken, liegt aber weiterhin deutlich über dem von 2003. Dagegen verlieren familienorientierte Dienstleistungs- und Beratungsangebote der Unternehmen seit 2006 wieder deutlich an Boden. Die Unternehmen sehen diesen Bereich daher als ein weniger dringlich werdendes Handlungsfeld, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern.

**Abbildung 4: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in vier betrieblichen Handlungsfeldern**

Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Maßnahme – in Prozent



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

# 5.

## Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit

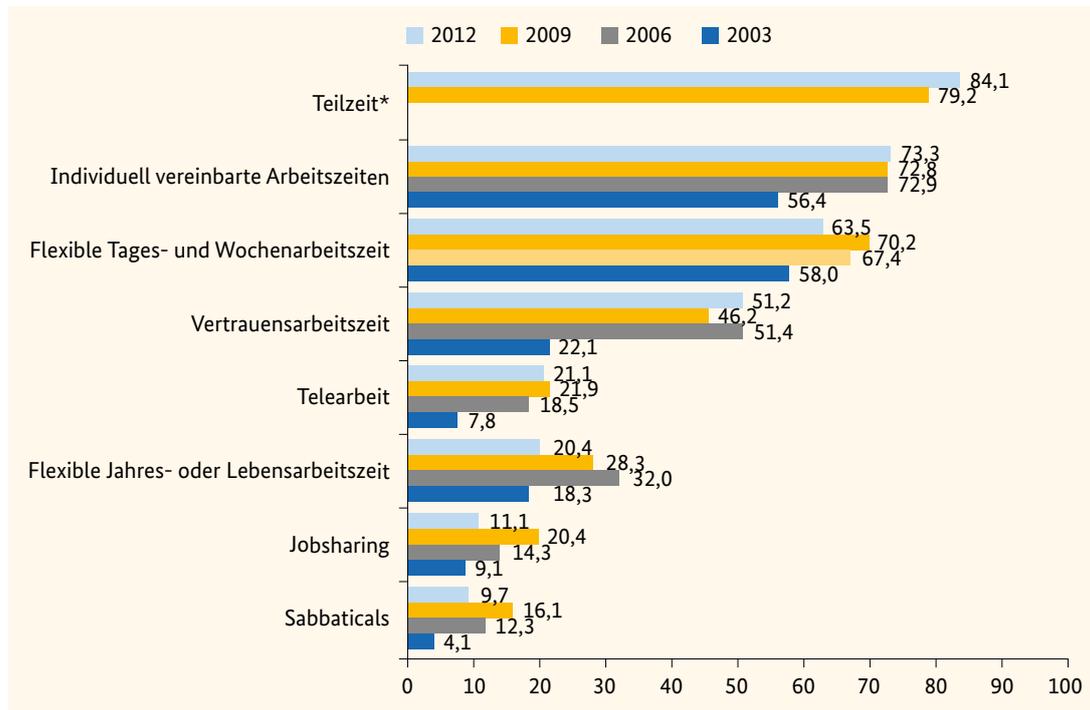
### 5.1 Verbreitungsgrad der verschiedenen Modelle

Der Verbreitungsgrad von Teilzeitangeboten, Möglichkeiten, die Arbeitszeiten individuell zu gestalten, Modellen flexibler Tages- und Wochenarbeitszeit und dem Arrangement Vertrauensarbeit konsolidiert sich in der deutschen Wirtschaft auf dem hohen Niveau der Vorgängerbefragung drei Jahre zuvor (s. Abbildung 5). Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 signalisiert tendenziell eine Hinwendung der Unternehmen zu individualisierten Lösungen, bei denen die Beschäftigten entweder im Aushandlungsprozess ihre Vorstellungen mit einbringen können oder die Arbeitszeit in Selbstverantwortung regeln. Weiterhin setzen drei von vier Unternehmen auf individuell ausgehandelte Arbeitszeitmodelle. Etwa jedes zweite Unternehmen (51,2 Prozent) setzt auf Vertrauensarbeitszeit, die den Beschäftigten eine Selbstbestimmung von Lage und Verteilung der Arbeitszeit und somit eine ergebnisorientierte statt zeitorientierte Arbeit ermöglicht. Gegenüber dem Unternehmensmonitor 2010 ist hier ein signifikanter Anstieg von fünf Prozentpunkten zu beobachten.

Knapp zwei Drittel der Unternehmen bieten Modelle flexibler Tages- und Wochenarbeitszeiten an, in denen der Grad der Individualisierung der Arbeitszeit zum Beispiel im Rahmen betrieblicher Gleitzeitmodelle begrenzt sein kann. Sie haben zuletzt leicht an Bedeutung eingebüßt, ihr Verbreitungsgrad bewegt sich aber weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Langzeitkonten finden sich in jedem fünften Unternehmen, deutlich weniger als 2009. Der Rückgang signalisiert, dass die organisatorischen und rechtlichen Voraussetzungen der Einrichtung und Verwaltung von Langzeitkonten für viele Unternehmen noch eine sehr große Herausforderung darstellen.

### Abbildung 5: Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes

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



\* Es besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeitbeschäftigung.

Mehrfachnennungen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

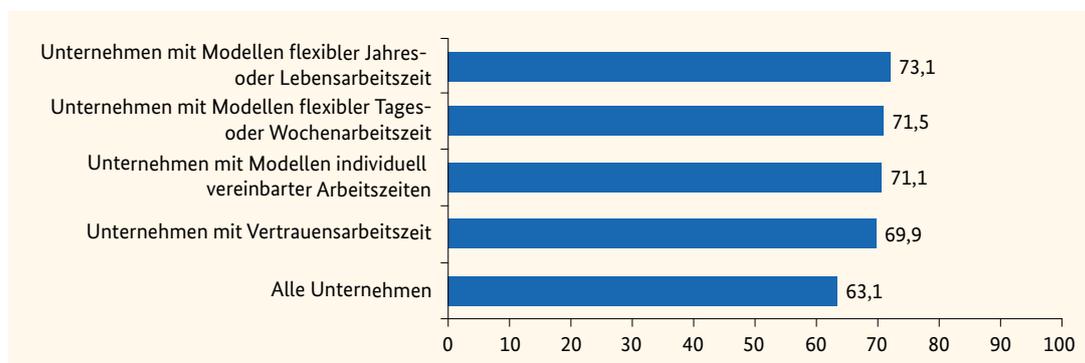
Relativ stabil bleibt hingegen mit 21,1 Prozent der Verbreitungsgrad der Telearbeit. Alternierende Telearbeit kann den Beschäftigten ein fallweises Arbeiten von zu Hause aus ermöglichen und erhöht dadurch die Flexibilität. Die Verbreitung von Jobsharing-Modellen, bei denen sich zwei oder mehr Teilzeitbeschäftigte eine Stelle teilen, hat sich gegenüber 2009 fast halbiert. Offen ist, ob eine steigende Verbreitung von Teilzeitarangements, in denen vollzeitnah oder mit einer längeren Arbeitszeit als 50 Prozent gearbeitet wird, für diesen Rückgang verantwortlich ist. Der Verbreitungsgrad von Sabbaticals ist ebenfalls zwischen 2009 und 2012 gesunken. Zuletzt bot noch jedes zehnte Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an, eine längere berufliche Auszeit zu nehmen.

## 5.2 Festlegung der konkreten Arbeitszeiten

Flexible Arbeitszeitarrangements erleichtern den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor allem dann die Vereinbarkeit von familiären Belangen und beruflichen Verpflichtungen, wenn sie an der konkreten Festlegung der Arbeitsstunden mitwirken können, denn Planbarkeit und Verlässlichkeit steigen damit an. Vor dem Hintergrund der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ wurde im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 geprüft, nach welchen Anforderungen sich die Arbeitszeit ausrichtet und – erstmals – welche Mitgestaltungsmöglichkeiten für die Beschäftigten existieren, die Lage der Arbeitszeiten zu beeinflussen.

**Abbildung 6: Mitgestaltungsspielräume der Beschäftigten bei der Festlegung konkreter Arbeitszeiten**

Anteil der Unternehmen, in denen die Mitgestaltungsmöglichkeiten groß oder eher groß sind, in Prozent – 2012



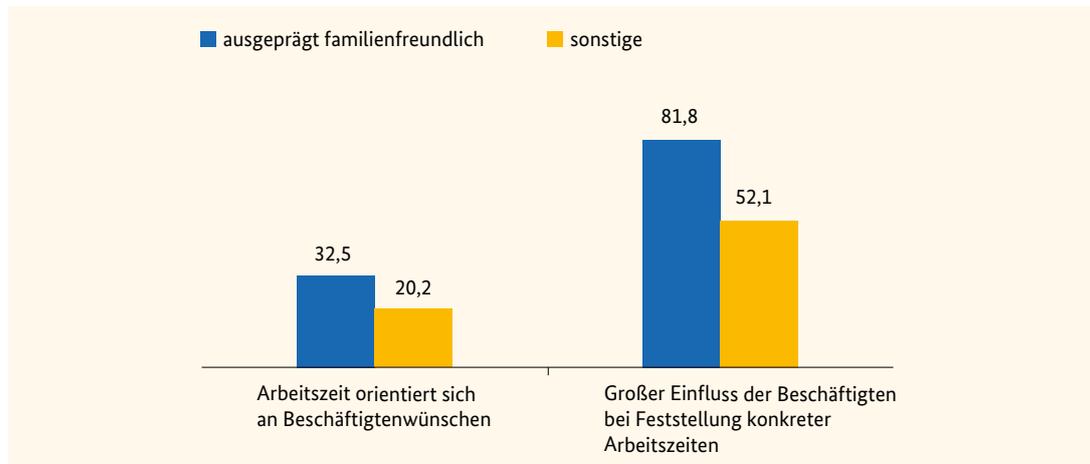
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 bestätigt zunächst den Befund der Erhebung aus dem Jahr 2009, dass die betrieblichen Anforderungen den Rahmen für die konkrete Lage der individuellen Arbeitszeiten abstecken. Dies gilt umso mehr, je voller die Auftragsbücher sind. Es überrascht daher wenig, dass in drei von vier Unternehmen die betrieblichen Notwendigkeiten zunächst bei der konkreten Festlegung der Arbeitszeiten im Vordergrund stehen (2009: 68,1 Prozent).

Wenn betriebliche Belange zunächst Priorität erhalten, heißt dies nicht, dass die Wünsche der Beschäftigten nicht berücksichtigt werden. Denn in zwei von drei Unternehmen sind die Mitgestaltungsmöglichkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeitsplanung, wann und wie lange tatsächlich gearbeitet wird, eher groß oder groß (s. Abbildung 6). Flexible Arbeitszeitmodelle erweitern die Handlungsspielräume der Beschäftigten, bei der Festlegung der konkreten Arbeitszeiten sicherzustellen, dass eigene Wünsche und private Verpflichtungen Berücksichtigung finden. Die Aussichten auf familienbewusste Arbeitszeiten könnten sich hierzulande noch weiter verbessern, wenn auch die Betriebe, die bisher auf flexible Arbeitszeitmodelle verzichtet haben, die Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse daraufhin prüfen, ob nicht doch zusätzliche Spielräume für die Einführung von Vertrauensarbeit, individuellen Arbeitszeitarrangements und flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeitmodellen existieren.

### Abbildung 7: Unternehmenskultur und Arbeitszeitregelung

Anteil der Unternehmen in Prozent – 2012



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Beschäftigten können ihren Einfluss und ihre Wünsche bei der konkreten Arbeitszeitplanung insbesondere in den Unternehmen geltend machen, in denen die Balance von Beruf und Familie als Selbstverständlichkeit gelebt wird, die Karriereaussichten unabhängig davon sind, ob familiäre Verpflichtungen existieren, und die Beschäftigten mit der Geschäftsführung im regelmäßigen Austausch über Vereinbarkeitsbelange stehen. Gut acht von zehn Unternehmen, denen eine ausgeprägt familienbewusste Unternehmenskultur attestiert werden kann, räumen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen großen oder eher großen Einfluss bei der Frage ein, wann und wie lange im konkreten Arbeitsalltag gearbeitet werden soll (s. Abbildung 7). Sie achten relativ häufig darauf, dass sich die Lage der Arbeitszeiten vorrangig an den Wünschen und Bedürfnissen ihrer Beschäftigten orientiert.

Kosten und Nutzen familienbewusster Maßnahmen müssen ausbalanciert sein, damit ein Unternehmen nachhaltig erfolgreich sein kann. Voraussetzung hierfür ist, dass einerseits die Angebote den Wünschen und Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden, um im Wettbewerb der Unternehmen um Fachkräfte als differenzierendes Argument bei der Personalgewinnung und -bindung zu überzeugen, andererseits müssen sie mit den wirtschaftlichen und organisatorischen Anforderungen der Leistungserstellung im Einklang stehen.

**Tabelle: Belegschaftsstruktur und familienbewusste Arbeitszeiten**

Durchschnittlicher Anteil einer Belegschaftsgruppe in verschiedenen Unternehmen in Prozent – 2012

|  | Unternehmen, in denen sich die Lage der Arbeitszeit für die Mehrheit der Beschäftigten überwiegend an deren Wünschen orientiert |      | Unternehmen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen großen oder eher großen Einfluss bei der Festlegung der konkreten Arbeitszeiten haben |      |
|--|---|------|--|------|
|  | Ja  | Nein | Ja   | Nein |
| Frauen                                     | 49,3  | 41,7 | 48,7   | 35,6 |
| Weibliche Führungskräfte                   | 30,2  | 26,3 | 30,8   | 21,6 |
| Teilzeitkräfte                             | 29,2  | 22,6 | 28,6   | 17,4 |
| Beschäftigte mit flexiblen Arbeitszeiten   | 44,8  | 32,3 | 43,2   | 23,0 |
| Beschäftigte in regelmäßiger Schichtarbeit | 5,7   | 16,5 | kein signifikanter Unterschied   |      |

*Lesehilfe: In Unternehmen, in denen sich die Lage der Arbeitszeit für die Mehrheit der Beschäftigten überwiegend an deren Wünschen orientiert, liegt der durchschnittliche Anteil von Frauen in der Belegschaft bei 49,3 Prozent. In den anderen Unternehmen, in denen betriebliche Erfordernisse überwiegend die Lage der Arbeitszeit bestimmen, ist er mit 41,7 Prozent signifikant kleiner.*

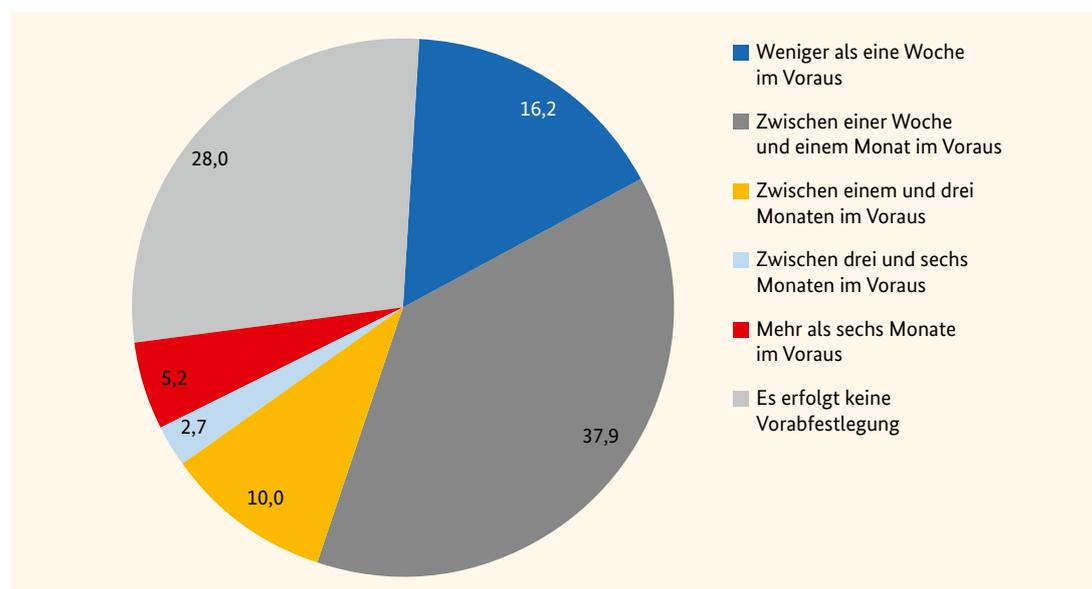
*Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln*

Bei der Ausgestaltung familienbewusster Arbeitszeiten achten die Betriebe auf Bedarfsgerechtigkeit und Passgenauigkeit. Unternehmen mit einem relativ großen Anteil von Frauen in der Belegschaft, aber auch unter den Führungskräften, orientieren die Lage der Arbeitszeit relativ häufig an den Mitarbeiterwünschen und billigen den Betroffenen relativ häufig einen großen oder eher großen Einfluss bei der Festlegung der konkreten Arbeitszeiten zu (s. Tabelle 5). So ist der durchschnittliche Anteil von Mitarbeiterinnen in Betrieben, die die Arbeitszeiten vorwiegend an den Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichten, mit gut 49 Prozent signifikant größer als in Unternehmen, in denen Betriebsbelange die Lage der Arbeitszeiten bestimmen (knapp 42 Prozent). Dies gilt ebenso für Unternehmen, in denen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit beschäftigt sind und flexibel ihre Arbeitszeit gestalten können. Wo hingegen die Umstände der Leistungserstellung die Arbeitszeitplanung dominieren, zum Beispiel im Schichtbetrieb und in der industriellen Fertigung, sind die Spielräume zur Gestaltung familienbewusster Arbeitszeiten zum Teil deutlich geringer.

In der Mehrheit der Unternehmen werden die tatsächlichen Arbeitszeiten innerhalb einer relativ kurzen Vorlaufphase von einem Monat festgelegt (s. Abbildung 8). Lediglich in 18 Prozent der Unternehmen geschieht dies einen Monat oder länger im Voraus. Trotz des relativ großen Einflusses der Beschäftigten bei der Festlegung der konkreten Arbeitszeiten birgt die kurze Vorlaufphase die Gefahr, dass private Wünsche und Anforderungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeitszeitplanung in den Hintergrund geraten können. Unternehmen sollten daher erstens überprüfen, ob und für wen die Organisation der Arbeitsprozesse nicht weitere Potenziale enthält, die tatsächlichen Arbeitszeiten länger im Voraus festzulegen. In diesem Zusammenhang ist zweitens sinnvoll, die Anforderungen und Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfahrung zu bringen, die aus ihrer gegenwärtigen beruflichen und privaten Lebenssituation entstehen.

**Abbildung 8: Zeitpunkt der Festlegung flexibler Arbeitszeiten**

Anteil der Unternehmen in Prozent – 2012



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

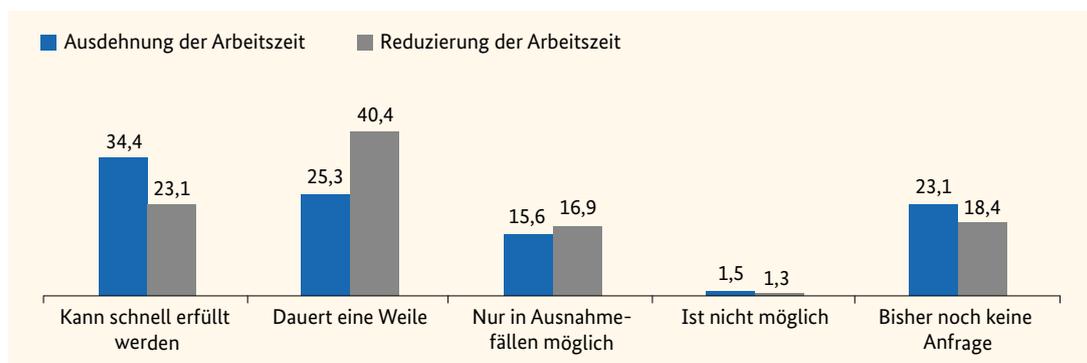
Eine lebensphasenorientierte und gleichzeitig organisationsgerechte Arbeitszeitplanung bietet die Chance auf eine Win-win-Situation, von der sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten profitieren. Dies gilt gleichermaßen für die kurz- und mittelfristige Arbeitszeitplanung wie für die Arbeitszeitplanung über verschiedene Phasen der gesamten Erwerbsbiografie hinweg. In diesem Zusammenhang sollten Unternehmen, Sozialpartner und Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle überprüfen, bei denen hierzulande noch ein großes Potenzial für eine zunehmende Verbreitung besteht.

### 5.3 Veränderungen der Arbeitszeitdauer

Ereignisse im privaten Umfeld können aufseiten der Beschäftigten den Wunsch erzeugen, die eigenen Arbeitszeiten an private Anforderungen anzupassen. Genauso können zu einem anderen Zeitpunkt berufliche Ambitionen den Wunsch auf eine Anpassung der Arbeitszeiten hervorrufen. Eine adäquate Reaktion der Unternehmen im Einklang mit den Veränderungswünschen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begünstigt die Verkürzung von Erwerbsunterbrechungen, den Verzicht auf den temporären oder dauerhaften Ausstieg aus dem Berufsleben und die Beschleunigung beruflicher Aufholprozesse im Anschluss an Erwerbspausen oder Arbeitszeitreduzierungen. Dies gilt nicht nur für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern, sondern auch für solche, bei denen Angehörige pflegebedürftig geworden sind. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 widmete sich daher erstmalig auch der Frage, in welchem Maß die Unternehmen hierzulande eine Veränderung der Länge der Arbeitszeit ermöglichen.

**Abbildung 9: Möglichkeit zur Veränderung der Arbeitszeit**

Anteil der Unternehmen in Prozent – 2012



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der Großteil der Unternehmen steht Veränderungswünschen grundsätzlich offen gegenüber. In gut einem Drittel der Unternehmen können die Arbeitszeiten innerhalb eines kurzen Zeitraums verlängert werden, in einem weiteren Viertel erfordert die Umsetzung etwas Zeit (s. Abbildung 9). Wünschen die Beschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung, wird diesem Wunsch in knapp einem Viertel der Unternehmen schnell entsprochen, in vier von zehn Unternehmen dauert dies eine Weile. Dies bedeutet, dass bei Arbeitszeitveränderungen in beiden Richtungen in rund zwei Dritteln der Fälle die Unternehmen den Wünschen der Beschäftigten zügig nachkommen. Nahezu kein Unternehmen sieht hier überhaupt keine Möglichkeit und nur eine kleine Minderheit von Unternehmen gibt an, Wünschen der Beschäftigten nach einer Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeiten nur in Ausnahmefällen nachkommen zu können. In diesem Zusammenhang ist zudem zu beachten, dass in rund einem Fünftel der Unternehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bisher nicht mit einem Wunsch nach einer Arbeitszeitveränderung an die Geschäftsleitung herangetreten sind.

Für jeweils rund ein Drittel der Unternehmen rückt die Frage, durch Veränderungen bei der Länge der Arbeitszeit Beschäftigtenwünschen entgegenzukommen, zukünftig noch stärker in den Fokus der Personalarbeit.

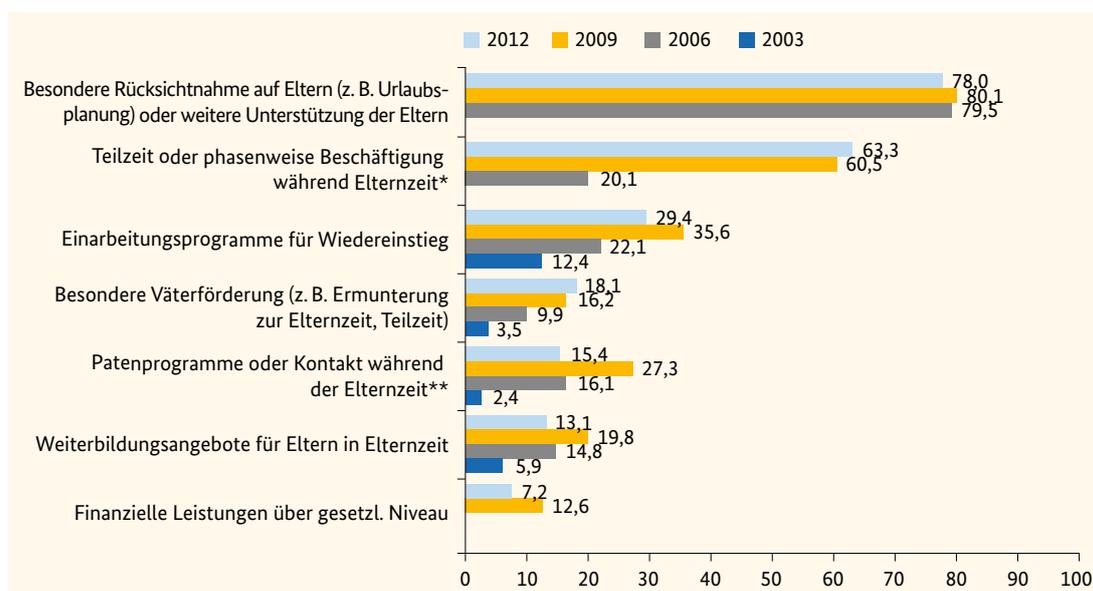
## 6. Elternzeit/Elternförderung

Innerhalb der ersten drei Lebensjahre eines Kindes haben Eltern die Möglichkeit, für höchstens drei Jahre Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Bis zu zwölf Monate davon können unter Zustimmung des Arbeitgebers darüber hinaus auch nach Vollendung des dritten Lebensjahres in Anspruch genommen werden, spätestens jedoch bis zum achten Geburtstag des Kindes. Abhängig vom Niveau des zuvor bezogenen Einkommens erhalten Eltern bei einer Erwerbsunterbrechung in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt eines Kindes Elterngeld, maximal jedoch 1.800 Euro. Dieser Zeitraum kann um zwei Monate verlängert werden, wenn auch der andere Partner in Elternzeit geht. Somit soll insbesondere für Männer die Attraktivität erhöht werden, nach der Geburt des Kindes die Erwerbstätigkeit kurzfristig zu unterbrechen.

Viele Unternehmen haben daher Maßnahmen entwickelt, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nach der Geburt eines Kindes ihre berufliche Karriere unterbrechen, während der Elternzeit an das Unternehmen zu binden und ihnen den Wiedereinstieg in das Arbeitsleben im Betrieb zu erleichtern. Die meisten Betriebe versuchen den Anforderungen berufstätiger Eltern gerecht zu werden, indem sie bei der Organisation von Arbeitsprozessen auf deren besondere Belange achten. Wie drei Jahre zuvor trifft dies auf acht von zehn Unternehmen zu (s. Abbildung 10).

**Abbildung 10: Elternzeit/Elternförderung**

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



Mehrfachnennungen

\* Veränderung der Fragestellung in 2009. Angaben nur bedingt miteinander vergleichbar.

\*\* Im Jahr 2003 wurde ausschließlich „Patenprogramme“ abgefragt ohne Zusatz „oder Kontakt während der Elternzeit“.

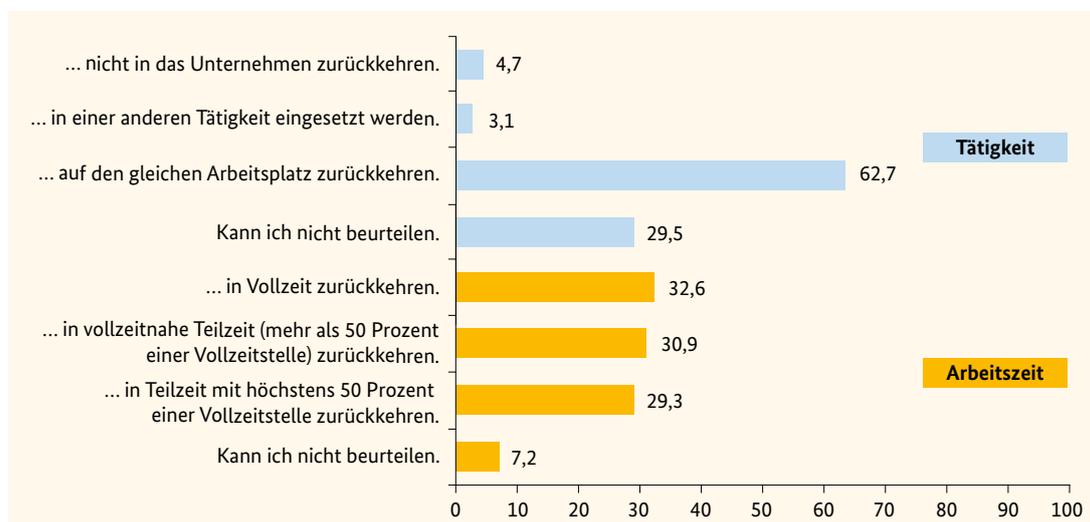
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Ebenfalls weitverbreitet ist das Angebot an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während der Elternzeit phasenweise oder in Teilzeit weiter zu arbeiten. Dies bieten 63,3 Prozent der Unternehmen an, ebenso viele wie 2009. Die Verbreitung von Paten- und Kontaktprogrammen dokumentiert, dass die Betriebe ein Interesse haben, während einer kindbedingten Erwerbspause den Kontakt zu den Beschäftigten zu halten. Ähnliches gilt auch für Weiterbildungsangebote in der Elternzeit. Spezielle Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg bietet, wie schon die Jahre zuvor, etwa jedes dritte Unternehmen an. Patenprogramme, Weiterbildungsangebote und Einarbeitungsmaßnahmen sind gegenüber 2009 etwas in den Hintergrund getreten, weil Elterngeld, bessere betriebliche und außerbetriebliche Betreuungsangebote sowie flexible Arbeitszeitmodelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern den schnellen Wiedereinstieg nach einer kindbedingten Erwerbspause erlauben.

Geschlechtsspezifische Rollenbilder werden in den Unternehmen mittlerweile infrage gestellt. Bereits im Jahr 2009 wurden in gut jedem siebten Unternehmen berufstätige Väter dazu ermuntert, in Elternzeit zu gehen oder Teilzeit zu arbeiten – zwei Drittel mehr als noch im Jahr 2006. Dieser Trend hat sich in den letzten drei Jahren weiter gefestigt. Es zeigt sich zudem, dass das Elterngeld eine eigene finanzielle Unterstützung von berufstätigen Eltern durch die Unternehmen zunehmend weniger erforderlich macht. Dem Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 zufolge engagieren sich gleichwohl noch immer etwas mehr als 7 Prozent der Betriebe auch finanziell.

**Abbildung 11: Rückkehr aus Elternzeit**

Anteil der Unternehmen in Prozent, in denen die Beschäftigten aus der Elternzeit größtenteils ... – 2012



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In gut sechs von zehn Unternehmen kehren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehrheitlich auf ihren angestammten Arbeitsplatz zurück (s. Abbildung 11). Lediglich in 3 Prozent der Unternehmen haben die Beschäftigten nach ihrer Rückkehr eine andere Tätigkeit ausgeübt und nicht einmal jeder zwanzigste Betrieb berichtete, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht mehr zurückgekehrt waren. In beiden Fällen liegen die Anteile im Unternehmensmonitor 2013 deutlich unter den Werten der Vorgängerbefragung (Rückkehr auf anderen Arbeitsplatz: 9,1 Prozent, keine Rückkehr: 11,2 Prozent). In weiteren drei von zehn Fällen konnten die befragten Betriebe keine Aussage zu Rückkehrerinnen und Rückkehrern machen. Wenn die Beschäftigten ihre Arbeit nach einer Erwerbspause wieder aufnehmen, geschieht dies in knapp einem Drittel der Betriebe in der Regel in Vollzeit. In sechs von zehn Unternehmen wählen dagegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Teilzeitmodell, wobei vollzeitnahe Regelungen und Teilzeitarrangements mit maximal 50 Prozent der vormaligen Arbeitszeit gleichermaßen verbreitet sind.

# 7.

## Kinder-/Angehörigenbetreuung

Für die Balance von Familie und Beruf ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung von zentraler Bedeutung. Die öffentliche Versorgung mit Betreuungsplätzen und Kindertageseinrichtungen hat sich dabei in den letzten Jahren deutlich verbessert. Betriebliches Engagement kann in diesem Zusammenhang eine wertvolle Ergänzung bieten, wenn das öffentlich geförderte Betreuungsangebot den Anforderungen der Beschäftigten nicht vollständig entspricht. Gut jedes sechste Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel finanziell oder organisatorisch bei der Kinderbetreuung, ebenso viele wie drei Jahre zuvor (s. Abbildung 12). Ein eigenes Kinderbetreuungsangebot hatten im Jahr 2012 3,4 Prozent der Unternehmen eingerichtet, signifikant mehr als 2009 (2,4 Prozent). Das betriebliche Engagement mag klein erscheinen. Allerdings ist zu beachten, dass eine dauerhaft große Nachfrage in der Belegschaft Voraussetzung dafür ist, dass sich eigene betriebliche Betreuungsplätze rechnen. Diese Bedingungen sind in großen Unternehmen eher gegeben als in kleinen. Die Verfügbarkeit eines solchen Angebots hängt daher stark von der Mitarbeiterzahl des Unternehmens ab. Unter den großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten betreibt jedes fünfte eine eigene Betreuungseinrichtung oder reserviert Plätze in einer betriebsnahen Einrichtung.

**Abbildung 12: Kinderbetreuung, Angehörigenbetreuung**

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



**Mehrfachnennungen**

\* Erhebung 2009 nur eingeschränkt mit den Vorjahren vergleichbar, weil in den Befragungen 2006 dieser Aspekt auch die Arbeitsfreistellung bei Einschulung eines Kindes enthielt.

\*\* Im Jahr 2003 wurden verschiedene Formen einer betrieblichen Kinderbetreuung separat erfasst (Betriebskindergärten: 1,9 Prozent, Betriebskinderkrippen: 1,8 Prozent, Belegplätze: 1,4 Prozent). In den Folgeuntersuchungen wurden alle Formen in einer Frage gemeinsam erfasst.

\*\*\* In 2012 neu aufgenommene Maßnahme.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Deutlich größer ist das Engagement der Betriebe dort, wo das Entgegenkommen des Unternehmens aufgrund von akuten Notfällen im privaten Umfeld der Beschäftigten angebracht ist. So gewährt weiterhin etwa jedes zweite Unternehmen (44,7 Prozent) seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über den gesetzlichen Anspruch hinaus Sonderurlaub, wenn ein Kind erkrankt. Im Fall von pflegebedürftigen Angehörigen stellt gut ein Viertel der Unternehmen seine Beschäftigten frei. Dieser Anteil ist deutlich geringer als noch im Jahr 2009 (34,6 Prozent).

Allerdings ist der Rückgang darauf zurückzuführen, dass im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 temporäre Arbeitszeitreduzierungen im Rahmen einer Familienpflegezeit gesondert erfasst werden. Dabei wird die Arbeitszeit der Beschäftigten für einen bestimmten Zeitraum reduziert, ohne dass das Gehalt im gleichen Umfang sinkt. Im Anschluss an die Pflegephase arbeiten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz Anhebung der Arbeitszeit mit dem reduzierten Gehalt weiter, bis das Zeitkonto wieder ausgeglichen ist. Temporäre Arbeitszeitreduzierungen im Rahmen einer Familienpflegezeit können sowohl auf der jüngst implementierten gesetzlichen Regelung als auch auf einer freiwilligen betrieblichen Abrede basieren und werden von etwa gut jedem vierten Unternehmen angeboten. Insgesamt sind damit mittlerweile fast vier von zehn Betrieben beim Thema Arbeitsfreistellung im Pflegebedarfsfall aktiv.

Deutlich zurückgegangen ist schließlich der Verbreitungsgrad von freiwilligen finanziellen oder anderweitigen Unterstützungsmaßnahmen, auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen können, wenn sie pflegebedürftige Angehörige zu betreuen haben (2009: 8,7 Prozent; 2012: 3,1 Prozent). Allerdings dürfte dies weniger die Folge eines gesunkenen Bedarfs nach Unterstützung im Pflegebedarfsfall sein, sondern könnte vielmehr in der Ausweitung von Möglichkeiten zur (Teil-)Freistellung begründet liegen.

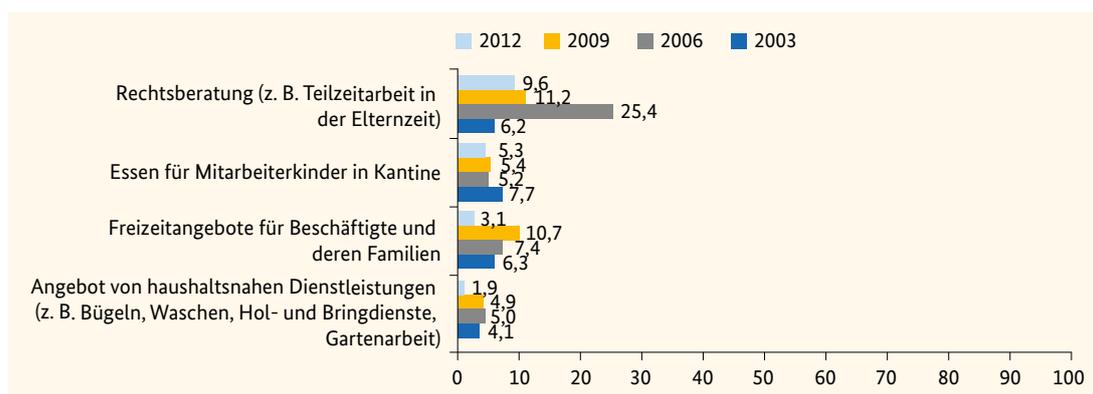
## 8. Familienservice

Familienorientierte Dienstleistungen spielen beim familienbewussten Engagement der Unternehmen weiterhin nur eine geringe Rolle (s. Abbildung 13). Der Anteil der Unternehmen, die Rahmenverträge mit Anbietern von haushaltsnahen Dienstleistungen (Vermittlung von Kinderbetreuung, Angehörigenbeistand, Bügel- und Einkaufsservice etc.) abgeschlossen haben, ist mittlerweile auf 1,9 Prozent gesunken (2009: 4,9 Prozent). Auch der Anteil der Unternehmen, die Freizeitangebote für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbieten, hat gegenüber 2009 (10,7 Prozent) signifikant abgenommen (3,1 Prozent).

Konstant, aber weiterhin wenig verbreitet ist die Möglichkeit, dass Kinder der Beschäftigten in der Mitarbeiterkantine essen können (5,3 Prozent). Ähnlich wie bei der betrieblichen Kinderbetreuung ist allerdings das Engagement von Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deutlich größer (22,9 Prozent). Informations- und Beratungsangebote zu den Themen Familie, Sozialleistungen und Elternzeit sind zwar weiterhin das am weitesten verbreitete familienorientierte Serviceangebot in der deutschen Wirtschaft (9,6 Prozent), gleichwohl ist angesichts der Entwicklung der vergangenen Jahre keine Ausweitung in Zukunft zu erwarten.

**Abbildung 13: Familienservice**

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



Mehrfachnennungen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

# 9.

## Weiter gehende Befunde zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

Weitere Erkenntnisse lassen sich gewinnen, wenn man den Einfluss spezifischer Unternehmensmerkmale auf die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen systematisch analysiert:

- **Größere Unternehmen engagieren sich stärker.** Mit zunehmender Belegschaftsgröße steigt nicht nur die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen eine bestimmte familienbewusste Maßnahme anbietet, sondern auch das familienbewusste Engagement insgesamt. Dies gilt insbesondere auch beim Vergleich der Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten mit der Gruppe der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Eine größere Belegschaft erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass der Bedarf an familienbewussten Maßnahmen eine kritische Masse erreicht, die ein systematisches personalpolitisches Handeln erforderlich macht. Zugleich eröffnet sie eine größere Bandbreite an Handlungsmöglichkeiten, weil die betriebliche Arbeitsorganisation in größeren Unternehmen die potenziellen Lasten einer familienbewussten Personalpolitik effektiver und effizienter abmildern kann.
- **Anteil der Frauen in der Belegschaft ist nur bei einzelnen Maßnahmen ein relevanter Einflussfaktor.** Mit einem steigenden Anteil weiblicher Beschäftigter fällt das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen aufgrund einer höheren Nachfrage insgesamt größer aus. Der genaue Blick verrät allerdings, dass ein hoher Frauenanteil sich vor allem auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, dass Möglichkeiten für Teilzeitarbeit geschaffen sowie für die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen eigene Angebote oder finanzielle bzw. organisatorische Unterstützungsleistungen bereitgestellt werden.
- **Auch eine Führung in Frauenhand spielt keine besondere Rolle.** Häufig wird vermutet, dass eine weibliche Geschäftsführung oder ein großer Anteil von weiblichen Führungskräften mit einem größeren familienbewussten Engagement einhergeht, weil die besonderen Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familienpflichten eher Gehör finden. Im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 gibt es hierfür keine empirische Evidenz. Familienbewusstes Handeln und Führen sind nicht geschlechtsspezifisch.

- | **Unternehmen mit jüngeren Belegschaften sind stärker engagiert.** Betriebe mit einem größeren Anteil junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu 40 Jahren bieten mehr Maßnahmen an als Vergleichsunternehmen, in denen die Belegschaften älter sind. Wenig überraschend steigt vor allem die Wahrscheinlichkeit, dass in einem Unternehmen Beschäftigte während ihrer Elternzeit Teilzeit arbeiten, wenn die Belegschaft eines Betriebes relativ jung ist. Vergleichbares gilt auch für die zusätzliche finanzielle oder organisatorische Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- | **Qualifikationsstruktur der Belegschaft beeinflusst familienbewusste Personalpolitik.** Unternehmen mit einem relativ hohen Anteil von Hochqualifizierten sind insgesamt besonders aktiv, Betriebe mit einem großen Anteil von Un- und Angelernten hingegen weniger stark engagiert. Vor allem flexible Arbeitszeitmodelle und begleitende Maßnahmen während oder nach einer Elternzeit sind unter Unternehmen mit höher qualifizierten Belegschaften relativ weit verbreitet.
- | **Bisherige Ost-West-Unterschiede bleiben bestehen:** Wie in der Vorgängererhebung führen Unternehmen in Ostdeutschland insgesamt weniger familienfreundliche Maßnahmen durch. Dies ist weiterhin vor allem darauf zurückzuführen, dass ostdeutsche Betriebe signifikant seltener familienfreundliche Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung/ Telearbeit anbieten. Dagegen setzen sie stärker als westdeutsche Vergleichsbetriebe auf Patenprogramme während einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung.

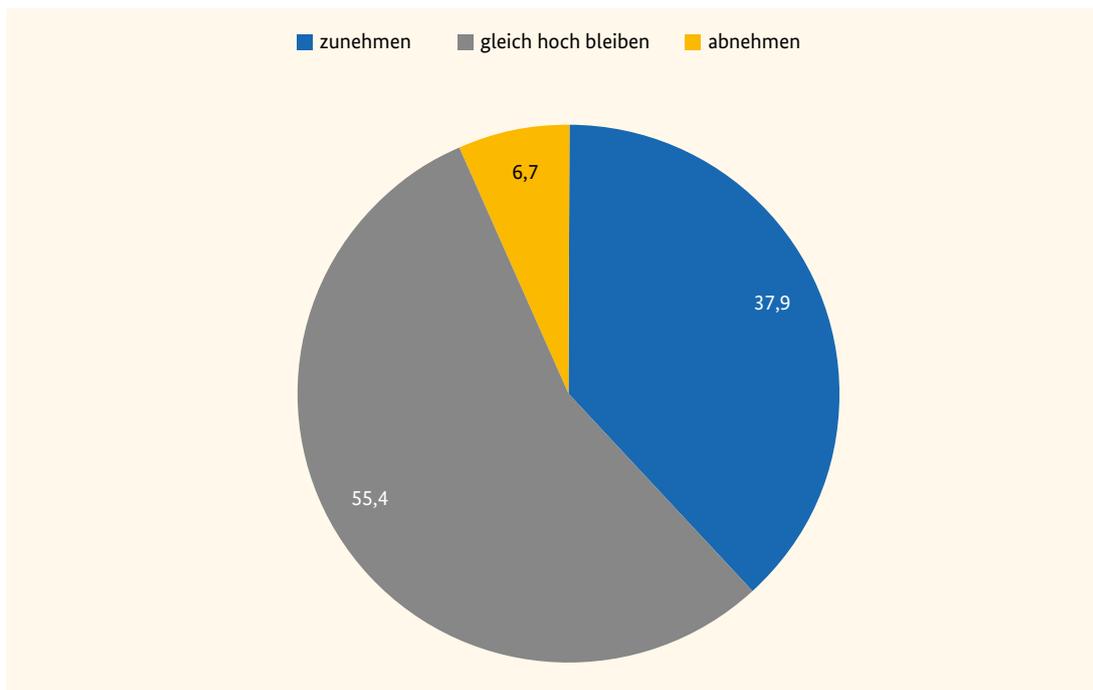
# 10.

## Ausblick

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 zeigt, dass der Großteil der Unternehmen einer familienbewussten Personalpolitik große Aufmerksamkeit schenkt. Gut die Hälfte der Unternehmen geht davon aus, dass das Thema Familienfreundlichkeit seinen hohen Stellenwert behalten wird (s. Abbildung 14). Mehr als ein Drittel ist sogar der Überzeugung, dass dieser noch weiter wachsen wird. Lediglich knapp 7 Prozent der Betriebe erwarten einen Bedeutungsverlust.

**Abbildung 14: Entwicklung der Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit in den nächsten fünf Jahren**

Anteil der Unternehmen, die erwarten, dass die Bedeutung ... wird – in Prozent



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

## Datenbasis und Methodik

Insgesamt haben im Sommer 2012 1.556 Unternehmen an der Onlinebefragung zum Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit teilgenommen.

- Mehr als die Hälfte der Unternehmen sind Familienunternehmen (57,9 Prozent).
- Der durchschnittliche Anteil weiblicher Beschäftigter beträgt in der Belegschaft 44 Prozent, unter den Führungskräften knapp 27 Prozent. 11,3 Prozent der Unternehmen werden von einer Frau geleitet, in weiteren 19,9 Prozent ist mindestens eine Frau Teil der obersten Leitungsebene.
- Knapp 46 Prozent der Belegschaft sind jünger als 40 Jahre. In jedem zwanzigsten Unternehmen besteht die Belegschaft überwiegend (80 Prozent und mehr) aus jüngeren Beschäftigten.
- Im Durchschnitt arbeitet fast jeder vierte Beschäftigte in den befragten Unternehmen Teilzeit. In knapp jedem fünften Unternehmen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 40 Prozent und darüber.
- Durchschnittlich ist bei zwei Dritteln der Beschäftigten eines Unternehmens die Präsenz an einem bestimmten Ort zwingend erforderlich, um eine angemessene Bewältigung der beruflichen Anforderungen zu gewährleisten. Ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in flexiblen Arbeitszeitmodellen – in mehr als jedem fünften Unternehmen gilt dies im Grunde für die gesamte Belegschaft.
- Im Durchschnitt arbeitet fast jede(r) siebte Beschäftigte eines Unternehmens regelmäßig im Schichtdienst. Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßig nachts oder sonntags arbeiten, liegt ähnlich hoch bei gut 16 Prozent.

Die Ergebnisse wurden auf Basis einer 2x3-Matrix für zwei Sektoren (Industrie und Dienstleistungen) und drei Größenklassen (5–49, 50–249 sowie 250 und mehr Beschäftigte) für die gesamte Wirtschaft hochgerechnet. Die vorgestellten Befunde sind wie in den beiden Vorgängererhebungen repräsentativ. Allerdings handelt es sich beim Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit nicht um ein Längsschnittpanel. Dies bedeutet, dass sich die Stichproben 2003, 2006, 2009 und 2012 nicht aus den gleichen Unternehmen zusammensetzen. Zur Ermittlung der weiter gehenden Befunde und der Dynamik zwischen den Erhebungen wurden daher multivariate Schätzungen mit den Erhebungsdaten 2012 sowie zwei gepoolten Datensätzen 2006/2009/2012 und 2009/2012 durchgeführt.

Liste der abgefragten familienfreundlichen Maßnahmen 2012, 2009, 2006 und 2003:

|   | 2003 | 2006 | 2009 | 2012 |
|---|------|------|------|------|
| <b>Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit</b>   |      |      |      |      |
| Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit   | X    | X    | X    | X    |
| Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit   | X    | X    | X    | X    |
| Vertrauensarbeitszeit   | X    | X    | X    | X    |
| Sabbaticals   | X    | X    | X    | X    |
| Jobsharing  | X    | X    | X    | X    |
| Individuell vereinbarte Arbeitszeiten   | X    | X    | X    | X    |
| Telearbeit  | X    | X    | X    | X    |
| Teilzeit  |      |      | X    | X    |
| <b>Elternzeit/Elternförderung</b>   |      |      |      |      |
| Patenprogramme oder Kontakt während der Elternzeit  |      | X    | X    | X    |
| Patenprogramme während der Elternzeit   | X    |      |      | X    |
| Weiterbildungsangebote für Eltern in Elternzeit   | X    | X    | X    | X    |
| Vertretungseinsätze für Eltern in Elternzeit  |      | X    |      |      |
| Teilzeit- oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit   |      |      | X    | X    |
| Einarbeitungsprogramme für Wiedereinstieg   | X    | X    | X    | X    |
| Besondere Rücksichtnahme auf Eltern   | X    | X    | X    | X    |
| Frauenförderprogramme   | X    |      |      |      |
| Besondere Personalentwicklung für Frauen  | X    |      |      |      |
| Besondere Väterförderung  | X    | X    | X    | X    |
| Zusätzliche finanzielle Leistungen während Elternzeit   |      |      | X    | X    |
| <b>Kinder- und Angehörigenbetreuung</b>   |      |      |      |      |
| Betriebliche Kinderbetreuung  |      | X    | X    | X    |
| Betriebskinderkrippe  | X    |      |      |      |
| Betriebskindergarten  | X    |      |      |      |
| Belegplätze anmieten  | X    |      |      |      |
| Weitere Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. finanziell, Tagesmütter-service, Freistellung bei Einschulung) |      | X    |      |      |
| Weitere Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. finanziell, Tagesmütter-service)                               |      |      | X    | X    |
| Unterstützung bei Pflegedienst/Kurzzeitpflege   | X    | X    | X    | X    |
| Arbeitsfreistellung wegen Krankheit der Kinder, die über die gesetzliche Regelung hinausgeht                        | X    | X    | X    | X    |
| Arbeitsfreistellung für Pflege der Angehörigen  | X    | X    | X    | X    |
| Temporäre Arbeitszeitreduzierung im Rahmen einer Familienpflegezeit   |      |      |      | X    |
| <b>Familienservice</b>  |      |      |      |      |
| Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen   | X    | X    | X    | X    |
| Gesundheitsvorsorge, -programme   | X    |      |      |      |
| Essen für Mitarbeiterkinder in Kantine  | X    | X    | X    | X    |
| Freizeitangebote für Beschäftigte und deren Familien  | X    | X    | X    | X    |
| Rechtsberatung/Informationsangebote   | X    | X    | X    | X    |

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

**Herausgeber:**

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



**Kontaktdaten Ansprechpartner:**

Dr. Oliver Stettes  
Telefon: 0221 4981697  
Fax: 0221 498199697  
E-Mail: stettes@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
Postfach 10 19 42  
50459 Köln

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 030 182722721\*  
Fax: 0180 5 778094\*  
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20179130  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
Fax: 030 18555-4400  
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

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

**Artikelnummer:** 2BR109

**Stand:** Juni 2013, 1. Auflage

**Gestaltung:** www.avitamin.de

**Druck:** Bonifatius GmbH, Paderborn

\* Jeder Anruf kostet 14 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.115.de](http://www.115.de).