



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016

Liebe Leserinnen und Leser,

Familienfreundlichkeit ist in der Mitte der Wirtschaft angekommen; aber in vielen Handlungsfeldern schätzen die Unternehmen ihre Angebote familienfreundlicher ein als ihre Beschäftigten. Die Breite der Angebote umfasst Unterstützung für Väter und für die Pflege von Angehörigen; aber ohne Vorbilder und eine familienfreundliche Führungskultur fehlt vielen Beschäftigten der Mut, diese Angebote auch in Anspruch zu nehmen. Fortschritte und Handlungsbedarf gleichermaßen spiegeln sich in den Ergebnissen des aktuellen Unternehmensmonitors. Mit dem „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ untersucht das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) bereits seit 2003 die Familienfreundlichkeit in den Unternehmen, identifiziert Fortschritte und zeigt neue Handlungsfelder auf. Damit liegt eine einzigartige Zeitreihe zum Stand der Familienfreundlichkeit der deutschen Wirtschaft vor.



In dieser Zeit hat sich Familienfreundlichkeit auf einem hohen Niveau etabliert, unabhängig von der Konjunktur. Die Unternehmen haben verstanden, dass familienfreundliche Angebote ein entscheidendes Kriterium bei der Arbeitgeberwahl sind. Sie können damit wertvolle Fachkräfte für sich gewinnen und binden. Unternehmen müssen allerdings am Ball bleiben, denn die Lebenswünsche und -wirklichkeiten von Familien haben sich in den letzten Jahren stark gewandelt. Die Konturen einer NEUEN Vereinbarkeit sehen so aus: Immer mehr Mütter sind erwerbstätig, immer mehr Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Familie. Die Mehrheit der Eltern wünscht sich heute eine partnerschaftliche Verteilung von beruflichen und familiären Aufgaben. Das Gelingen einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung in den Familien steht und fällt damit, dass auch Männer Angebote zur Vereinbarkeit erhalten und nutzen.

Mir war es wichtig, im aktuellen Unternehmensmonitor die Sicht der Unternehmen um die Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ergänzen. Unterschiede zwischen der Selbstwahrnehmung des Unternehmens und der Wahrnehmung der Beschäftigten kommen nur so in den Blick. Auch die Schlüsselrolle der Führungskräfte, wenn es darum geht, neue Angebote bekannt zu machen, Mütter und Väter im Betrieb zu erreichen und zu motivieren, wird durch den Unternehmensmonitor mit seinen beiden Befragungsrichtungen eindrucksvoll belegt.

Zu einem erfolgreichen, modernen Wirtschaftsstandort Deutschland, der die Potenziale der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestmöglich nutzt und damit nachhaltig umgeht, gehören familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Politik und Wirtschaft müssen dafür gemeinsam die Voraussetzungen schaffen. Wir haben dabei die NEUE Vereinbarkeit im Blick, die den Familien eine partnerschaftliche Aufgabenteilung ermöglicht, und den Unternehmensmonitor mit seinen interessanten Ergebnissen im Rücken. Vielen Dank an das Team im IW!

A handwritten signature in black ink, reading 'Manuela Schwesig' in a cursive script.

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Inhalt

1. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	7
2. Einführung	9
3. Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit	11
4. Unternehmenskultur und Personalführung	13
5. Personalpolitische Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt	18
5.1 Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation	18
5.2 Elternzeit und Elternförderung	20
5.3 Kinderbetreuung	23
5.4 Angebote bei häuslicher Betreuung von nahen Angehörigen	24
5.5 Familienservice/Informations- und Beratungsangebot	27
6. Ausblick: Vereinbarkeit im Zeichen der Digitalisierung	28
7. Personalpolitische Maßnahmen im Zeitvergleich	29
8. Anhang	32
8.1 Weitergehende Befunde	32
8.2 Datenbasis und Methodik	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 4-1: Führungskräfte und erlebte Unternehmenskultur	16
Tabelle 5-1: Väterförderung	22
Tabelle 7-1: Familienfreundliche Maßnahmen im Zeitverlauf	31

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit.....	11
Abbildung 4-1: Familienfreundliche Unternehmenskultur	14
Abbildung 4-2: Führungskräfte und Arbeitszufriedenheit	17
Abbildung 5-1: Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation.....	19
Abbildung 5-2: Elternzeit und Elternförderung	21
Abbildung 5-3: Führungskräfte in Elternzeit als Vorbilder	22
Abbildung 5-4: Führungskräfte in Teilzeit als Vorbilder.....	23
Abbildung 5-5: Kinderbetreuung	24
Abbildung 5-6: Angebote bei häuslicher Betreuung von nahen Angehörigen	25
Abbildung 5-7: Maßnahmen zur Angehörigenbetreuung in kleinen Unternehmen	26
Abbildung 5-8: Familienservice/Informations- und Beratungsservice.....	27
Abbildung 6-1: Digitalisierung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie	28

1.

Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

1. Familienfreundlichkeit ist weiterhin ein strategisch wichtiges personalpolitisches Handlungsfeld in der hiesigen Wirtschaft. Davon zeugen erstens die hohe Bedeutung, die diesem Thema vonseiten der Geschäftsführung und der Personalverantwortlichen beigemessen wird, und zweitens das anhaltend hohe Engagement der Betriebe, durch verschiedene personalpolitische Maßnahmen die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, familiäre und berufliche Anforderungen auszutarieren.
2. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 signalisiert aber zugleich: Familienfreundlichkeit kann sich im Unternehmen nur dann voll entfalten, wenn sich die personalpolitischen Leitlinien und die gewünschte Unternehmenskultur auch im betrieblichen Alltag und im Erleben widerspiegeln – und zwar für weibliche und männliche Belegschaftsangehörige gleichermaßen sowie in den unterschiedlichen Lebensphasen. Dass dies noch nicht überall der Fall ist, zeigen die Antworten der Beschäftigten in der erstmals ergänzend hinzugezogenen Beschäftigtenbefragung. Der Bekanntheitsgrad von personalpolitischen Maßnahmen, der faktische Zugang zu den Maßnahmen und die Passgenauigkeit der Maßnahmen scheinen nicht in vollem Umfang dem zu entsprechen, was die personalpolitischen Leitlinien nahelegen oder sich die Beschäftigten wünschen. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik, die auch Beschäftigte ohne Kinder oder pflegebedürftige Angehörige einbezieht, findet sich zurzeit erst in 43 Prozent der Unternehmen. Dagegen bemessen mehr als 81 Prozent der Beschäftigten dem Thema Familienfreundlichkeit auch ohne aktuellen Betreuungsaufwand eine hohe Bedeutung bei.
3. Führung ist der entscheidende Erfolgsfaktor für eine gelebte familienfreundliche Unternehmenskultur. Wo Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestärken, familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch zu nehmen, wird die Unternehmenskultur als familienfreundlich wahrgenommen. Auch die Arbeitszufriedenheit ist signifikant größer: So steigt der Anteil der unzufriedenen Beschäftigten von knapp 5 Prozent auf 27 Prozent, wenn die Führungskraft die Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen nicht unterstützt. Führungskräfte sollten daher motiviert und befähigt werden, eine familienfreundliche Unternehmenskultur auch im betrieblichen Alltag umzusetzen. Unter diesen Voraussetzungen kann eine familienfreundliche Personalpolitik einen starken Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.
4. Eine familienfreundliche Unternehmenskultur setzt Vorbilder auf allen Ebenen voraus. Dies gilt insbesondere für die Väterförderung und damit für männliche Beschäftigte, die eine neue Balance zwischen Beruf und Familie suchen. Wo männliche Führungskräfte

selbst Elternzeit in Anspruch nehmen, ist der Anteil der männlichen Beschäftigten, die dies tun, mit 16 Prozent fünfmal so hoch wie in Unternehmen ohne Führungskräftevorbilder. Jeweils rund jedes fünfte Unternehmen bietet vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung an oder setzt auf einen ergebnisorientierten Führungsstil. Beide Instrumente können Väter darin bestärken, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten.

5. Der Vergleich des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016 zu seinen Vorgängerbefragungen verdeutlicht: Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation ist weiterhin das zentrale Handlungsfeld der Betriebe. Dies gilt insbesondere für Arbeitszeitmodelle, die eine individuelle Ausgestaltung von Dauer und Lage der Arbeitszeiten und damit neue Formen der Vereinbarkeit für Beschäftigte in den unterschiedlichen Lebenslagen erlauben. Ein deutlicher Anstieg ist bei der Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen bei der Aufgaben- und Terminplanung festzustellen – so zum Beispiel bei der Urlaubsplanung oder auch der Terminierung dienstlicher Reisetätigkeiten.
6. Eine flexible Arbeitsorganisation in Form von Telearbeit und mobilem Arbeiten schafft neben zeitlicher auch räumliche Flexibilität. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Einsatzes mobiler Endgeräte in den letzten drei Jahren legen die Angaben des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016 nahe, dass die räumliche Flexibilität insgesamt angestiegen ist und potenziell weiter ansteigen wird.
7. Mit Angeboten zur Arbeitszeitreduzierung unterstützen viele – auch kleinere – Unternehmen ihre Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen darin, ihre Pflgetätigkeit und den Beruf besser in Einklang zu bringen. Gerade Unternehmen, die mit den Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes vertraut sind, werden aktiv, auch wenn ihre Belegschaftsgrößen unterhalb der gesetzlichen Schwellenwerte liegen. Dies deutet darauf hin, dass die aktuelle Gesetzesgrundlage auf das Maßnahmenangebot kleiner Unternehmen ausstrahlt und dort die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege auf freiwilliger Basis stärkt.
8. Durch die Digitalisierung und die damit verbundenen erweiterten Möglichkeiten einer räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit werden sowohl von den Personalverantwortlichen als auch von den Beschäftigten deutlich häufiger Erleichterungen statt Erschwernissen für eine familienbewusste Arbeitswelt erwartet. Mehr als ein Drittel der Unternehmen und mehr als ein Viertel der Beschäftigten erwarten für die nächsten fünf Jahre durch den digitalen Wandel Erleichterungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Aber Technik allein reicht nicht: Familienfreundlichkeit bleibt auch in Zeiten von Internet, mobilen Endgeräten und Homeoffice eine Gestaltungsaufgabe von Personalmanagement und Führungskräften. Für Befürchtungen, moderne Technologien würden die Grenzen von Arbeit und Freizeit einseitig zulasten der Beschäftigten verwischen, findet sich in der vorliegenden Untersuchung wenig Rückhalt. Der digitale Wandel eröffnet in den Augen vieler Beschäftigter und Personalverantwortlicher vielmehr neue Gestaltungsmöglichkeiten für mehr Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

2. Einführung

Seit mehr als einer Dekade untersucht das Institut der deutschen Wirtschaft Köln regelmäßig im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frau und Jugend, welchen Stellenwert Familienfreundlichkeit in Unternehmen genießt und mit welchen Maßnahmen die Unternehmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit beruht auf Befragungen von Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen, die alle drei Jahre erfolgen.

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 dokumentiert, dass aus der Perspektive der hiesigen Unternehmen an der Bedeutung einer familienfreundlichen Personalpolitik als strategisches Handlungsfeld keine Zweifel bestehen. Entsprechend hat sich das Angebot personalpolitischer Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt auf dem bereits hohen Niveau von 2012 stabilisiert. Offen ist hingegen, ob der hohe Stellenwert in der Unternehmensspitze und das personalpolitische Engagement sich in der Wahrnehmung und im Erleben der Beschäftigten niederschlagen. Die Verankerung strategischer Zielsetzungen in der Handlungsebene unterliegt in der Regel einer zeitlichen Verzögerung und bedarf flankierender Unterstützung.

In dieser Legislaturperiode wurde erstmals im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 begleitend zur Unternehmensbefragung erhoben, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Familienfreundlichkeit ihres Unternehmens bewerten. Auch wenn die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ebenfalls befragten Unternehmen sind, erlaubt die Gegenüberstellung der Antworten Rückschlüsse auf die Fragen, in welchen Bereichen beide Seiten eine ähnliche oder eine unterschiedliche Wahrnehmung aufweisen und worin potenzielle Abweichungen zwischen Beschäftigten auf der einen Seite und den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern bzw. den Personalleiterinnen und -leitern auf der anderen Seite begründet sein könnten.

Die demografische Entwicklung in der Gesellschaft und in den Unternehmen erhöht die Bedeutung des Themas Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Um dieser steigenden Bedeutung gerecht zu werden, wird dieses Thema im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 als eigenständiges personalpolitisches Handlungsfeld gewürdigt. Anstelle von bisher vier Handlungsbereichen werden im Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit erstmalig fünf Handlungsfelder analysiert:

1. Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation
2. Elternzeit und Elternförderung
3. Kinderbetreuung
4. Angebote bei häuslicher Betreuung von nahen Angehörigen
5. Familienservice/Informations- und Beratungsangebot

Familienfreundlichkeit ist für Unternehmen nach wie vor ein wichtiges Mittel, um in Zeiten steigender regionaler und berufsspezifischer Fachkräfteengpässe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und an sich zu binden. Veränderungen im Arbeitsleben durch die Ausbreitung digitaler Technologien werfen die Frage auf, welchen Einfluss der technologische Fortschritt auf die Möglichkeiten hat, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Auch hier ist die Perspektive beider Seiten wichtig für die Frage, inwieweit die Digitalisierung Chancen verspricht oder Risiken birgt. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 erlaubt hier eine erste Bewertung.

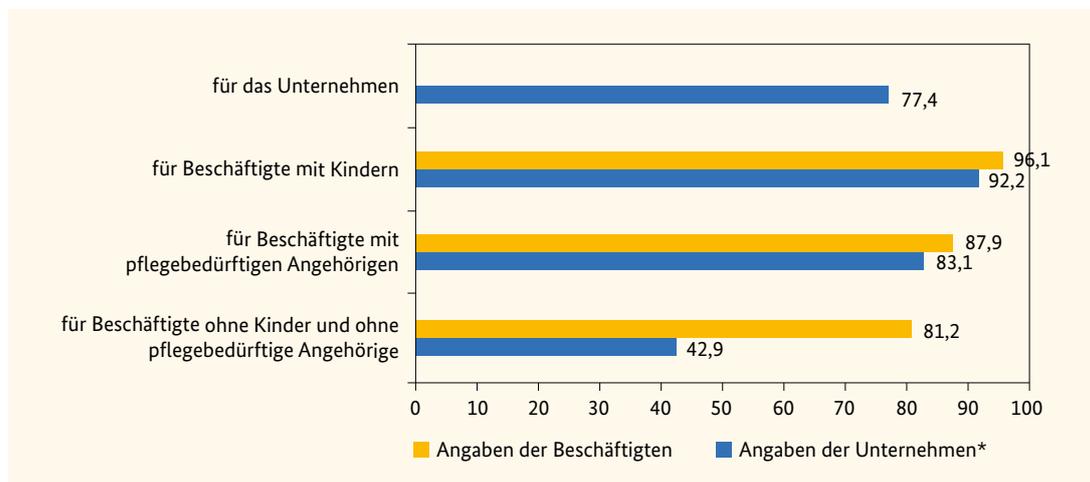
3. Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit

Personalverantwortliche und Geschäftsleitungen wissen um die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit für ihr Unternehmen. Rund acht von zehn der befragten Unternehmen weisen ihm eine hohe Bedeutung zu – zum Beispiel um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich zu gewinnen oder im Unternehmen zu halten sowie zur Steigerung der Arbeitsmotivation (s. Abbildung 3-1). Im Fokus stehen dabei aus Sicht der Unternehmen Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Für diese Gruppen schätzen 92 Prozent beziehungsweise 83 Prozent der Unternehmen das Thema als wichtig ein. Dies deckt sich überwiegend mit den Einschätzungen der jeweiligen Beschäftigtengruppe. Die Befunde beider Befragungen deuten darauf hin, dass sich die Unternehmen der Bedürfnisse von Belegschaftsgruppen mit konkreten Betreuungsanforderungen bewusst sind.

Abbildung 3-1: Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit

Wie wichtig sind familienfreundliche Maßnahmen?

Familienfreundliche Maßnahmen sind (eher) wichtig ..., in Prozent



* Ohne Unternehmen, bei denen die jeweilige Beschäftigtengruppe nicht relevant ist. Mehrfachnennungen (innerhalb der Unternehmensbefragung). Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Es fällt allerdings auf, dass auch 81 Prozent der Beschäftigten, die keine Kinder und pflegebedürftigen Angehörigen zu betreuen haben, einer familienfreundlichen Arbeitswelt einen hohen Stellenwert zuweisen. Dagegen sind lediglich 43 Prozent der Unternehmen der Auffassung, dass der Personenkreis ohne akute oder konkrete Betreuungsanforderungen dem Thema Familienfreundlichkeit eine hohe Bedeutung beimisst. Für die Unternehmen sind die Aus-

gen der Beschäftigten ein Fingerzeig, dass immer mehr – vor allem jüngere – Beschäftigte noch ohne Kinder oder Alleinstehende familienfreundliche Maßnahmen als wichtig erachten. Es ist zugleich ein Signal, dass die Arbeitgeberattraktivität in der Regel nicht nur vor dem Hintergrund eines aktuellen familiär bedingten Betreuungsbedarfs bewertet wird. Für eine Geschäftsführung und die Personalverantwortlichen zeigt dies das Potenzial, die strategische Bedeutung einer familienfreundlichen Personalpolitik zu stärken, indem sie den Blick für sich neu entwickelnde Bedürfnisse (insbesondere der jüngeren Generation) und unterschiedliche Lebensphasen der Beschäftigten auch ohne aktuelle Betreuungsverpflichtungen öffnen.

4. Unternehmenskultur und Personalführung

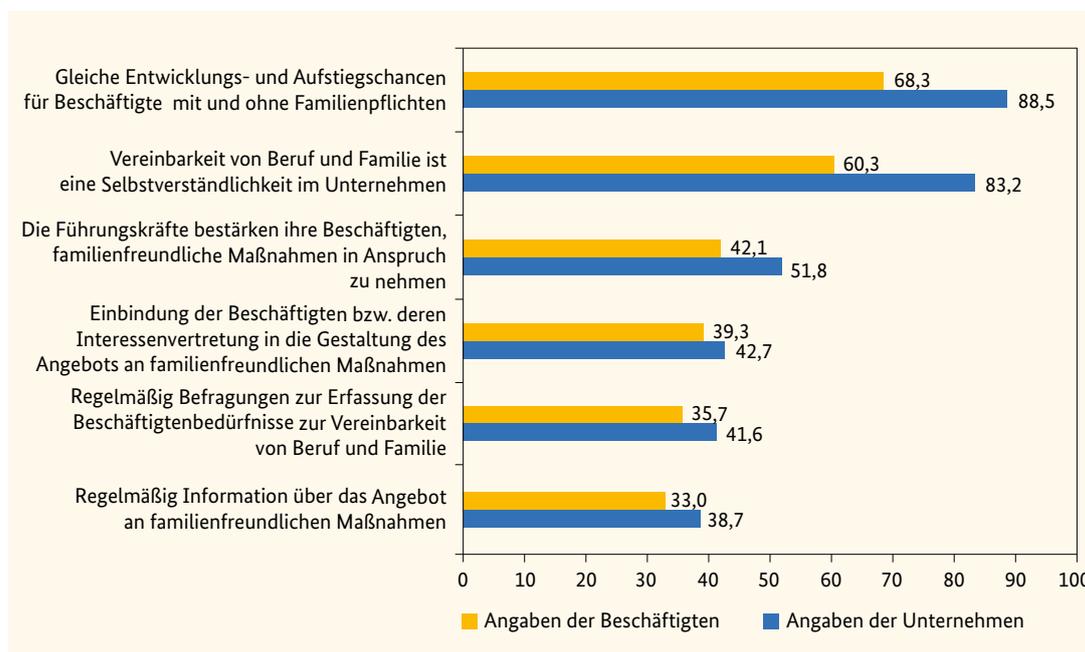
Eine familienbewusste Ausrichtung der Personalpolitik hängt von der Haltung der Geschäftsführung und der Personalverantwortlichen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ab. Inwieweit diese auch in der Unternehmenskultur ihren Widerhall findet, wird maßgeblich davon beeinflusst, wie sie von den Beschäftigten wahrgenommen wird. Erst wenn Motive und Leitlinien von Geschäftsführung und Führungskräften gelebt und von den Beschäftigten auch entsprechend der Intention erlebt werden, kann von einer familienfreundlichen Unternehmenskultur gesprochen werden.

Rund 89 Prozent der Personalleiterinnen und -leiter meinen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Familienpflichten in ihrem Unternehmen die gleichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen offenstehen (Abbildung 4-1). Diese Einschätzung teilt auch eine breite Mehrheit der Beschäftigten, mit 68 Prozent liegt die Zustimmungquote jedoch unter dem Selbstbild der Personalverantwortlichen (gut 20 Prozentpunkte). Ein ähnlich großer Unterschied in der Wahrnehmung findet sich auch bei der Frage, ob die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine Selbstverständlichkeit ist (knapp 23 Prozentpunkte). Auch wenn die relativ hohen Zustimmungswerte der Beschäftigten grundsätzlich ein positives Bild zeichnen, sollten diese Unterschiede allen Beteiligten als Ansporn dienen, die erlebte familienfreundliche Unternehmenskultur zu stärken.

Abbildung 4-1: Familienfreundliche Unternehmenskultur

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen zu?

Anteil der Beschäftigten bzw. Unternehmen, die den folgenden Aussagen (voll/eher) zustimmen*, in Prozent



* Referenzkategorie: stimmen eher/überhaupt nicht zu inkl. weiß nicht (Option nur für Beschäftigte). Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In der Praxis erleben Beschäftigte beispielsweise, dass die Terminierung von Sitzungen oder Besprechungen zeitlich mit Verpflichtungen im privaten Umfeld kollidieren können oder dass nach einer längeren familienbedingten Erwerbspause Kolleginnen und Kollegen schneller auf der Karriereleiter vorangeschritten sind. Zudem erfahren womöglich Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter, die bei Betreuungsnotfällen für andere Belegschaftsangehörige eingesprungen sind, dass die eigene Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurücksteht.

Die abweichenden Aussagen können als Indiz für eine unterschiedlich erlebte Unternehmenskultur wichtige Hinweise für die Personalverantwortlichen geben, worauf bei der Umsetzung einer familienbewussten Personalpolitik geachtet werden sollte. Wer die Aussichten auf den nachhaltigen Erfolg des personalpolitischen Engagements erhalten oder erhöhen möchte, sollte potenzielle Risikofaktoren in den Blick nehmen:

- **Mangelnde Kommunikation:** Die Beschäftigten sind nicht ausreichend über familienfreundliche Angebote im Unternehmen informiert. Wer nicht weiß, welche Unterstützung vonseiten des Betriebs gewährt wird, um berufliche und private Anforderungen in eine bessere Balance zu bringen, wird den eigenen Arbeitgeber nicht als besonders familienfreundlich wahrnehmen.
- **Beschränkter Zugang:** Die Beschäftigten profitieren nicht von den familienfreundlichen Maßnahmen, da diese tatsächlich oder vermeintlich nur für einen Teil der Belegschaft (zum Beispiel Führungskräfte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung) offiziell

zugänglich sind. Denkbar ist, dass die direkte Führungs- und Arbeitskultur den Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen auch dort faktisch erschweren, wo dieser offiziell möglich und vielleicht sogar von Personalverantwortlichen und Geschäftsleitung gewünscht ist.

■ **Ungeeignete Angebote:** Die angebotenen Maßnahmen treffen nicht die Bedürfnisse der Beschäftigten. Möglich ist auch, dass das familienfreundliche Angebot von bestimmten Belegschaftsgruppen als Belastung empfunden wird, weil sie beispielsweise unter nicht gelungenen oder fehlenden Vertretungsregelungen leiden. Wo die heterogenen Bedürfnisse der Beschäftigten in den verschiedenen Lebenslagen nicht ausreichend im Blickfeld und in der Balance sind, droht das familienbewusste Engagement nicht die erhoffte Wirkung erzielen zu können.

Abhilfe kann hier an erster Stelle Kommunikation schaffen. Eine regelmäßige Information über das familienbewusste personalpolitische Angebot schafft erstens Klarheit über Möglichkeiten im Betrieb und signalisiert der Belegschaft, dass eine Geschäftsführung Familienfreundlichkeit als wichtiges Handlungsfeld sieht. Regelmäßige Befragungen leisten zweitens die Gewähr, dass die Geschäftsführung über Wünsche und Anforderungen aufseiten der Beschäftigten Bescheid weiß. Die Einbindung der Beschäftigten in die Angebotsgestaltung hilft drittens, die passenden Formate für vorhandene Bedürfnisse zu finden, potenzielle Interessen- und Zielkonflikte zu adressieren und zu einer tragfähigen Lösung zu bringen.

Jeweils rund vier von zehn Unternehmen informieren ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, erfragen Bedürfnisse und Wünsche in der Belegschaft und stimmen ihre Personalpolitik mit den Beschäftigten oder deren Interessenvertretungen ab (s. Abbildung 4-1). Die Aussagen der Personalverantwortlichen decken sich mit den Angaben der Beschäftigten. Zustimmungsqoten von rund 40 Prozent signalisieren, dass in vielen anderen Unternehmen noch Potenzial bestehen könnte, mit relativ einfachen Mitteln die Wirkung einer familienfreundlichen Personalpolitik zu steigern und einem Auseinanderfallen von gewünschter und erlebter Unternehmenskultur vorzubeugen. Welche Formen des Informationsaustausches hierfür geeignet sind, ist von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich.

Ein zweiter Ansatzpunkt liegt bei den Führungskräften und ihrem Führungsverhalten. Insgesamt geben rund 42 Prozent der Beschäftigten und 52 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass die Führungskräfte in ihrem Unternehmen die Umsetzung familienfreundlicher Leistungen aktiv fördern (s. Abbildung 4-1). Führungskräften kommt eine entscheidende Bedeutung dafür zu, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familienfreundlichkeit wahrnehmen. Dies wird daran deutlich, wie sie die Qualität der Kommunikation in einem Betrieb beeinflussen (s. Tabelle 4-1).

Tabelle 4-1: Führungskräfte und erlebte Unternehmenskultur

Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Ihrem Unternehmen zu?

Anteil der Beschäftigten, die den folgenden Aussagen (voll/eher) zustimmen, danach, ob die Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen bestärken*, in Prozent

	Beschäftigte in Unternehmen, in denen die Führungskräfte ...		Differenz (in Prozentpunkten)
	... ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht bestärken	... ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestärken	
Regelmäßig Information über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen	7,5	68,9	61,4
Regelmäßig Befragungen zur Erfassung der Beschäftigtenbedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	10,8	69,4	58,6
Einbindung der Beschäftigten bzw. deren Interessenvertretung in die Gestaltung des Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen	14,7	74,1	59,4
Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine Selbstverständlichkeit im Unternehmen	37,6	87,1	49,5
Gleiche Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Beschäftigte mit und ohne Familienpflichten	51,4	88,2	36,8

* Referenzkategorie: stimmen eher/überhaupt nicht zu inkl. „Weiß nicht“-Option. Angaben der Beschäftigten aus der Beschäftigtenbefragung.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Zustimmungsraten der Beschäftigten in Unternehmen, in denen die Führungskräfte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Inanspruchnahme von familienfreundlichen Maßnahmen bestärken, fallen um rund 60 Prozentpunkte höher aus als in Betrieben, in denen die Führungskräfte zurückhaltender sind. Formale Kommunikation und informelle Kommunikation im beruflichen Alltag hängen zusammen. Das Erleben einer gewünschten Unternehmenskultur hängt ebenfalls vom Verhalten der Führungskräfte ab. Wo sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestärken, entsteht gleichermaßen das Gefühl, dass Familie und Beruf in selbstverständlicher Weise miteinander in Einklang gebracht werden können, wie die Wahrnehmung, dass die Chancen auf den beruflichen Aufstieg von familiären Verpflichtungen nicht gemindert werden.

Der starke Zusammenhang zwischen einer als familienfreundlich wahrgenommenen Unternehmenskultur und dem Verhalten der Führungskräfte macht deutlich: Es ist wichtig, die Führungskräfte für die Umsetzung familienbewusster personalpolitischer Strategien zu gewinnen. Dies gelingt umso eher, je mehr Führungskräfte für diese Fragestellung sensibilisiert werden und je mehr sie dazu befähigt sowie in die Lage versetzt werden, familienbewusst zu führen. Dies setzt aber auch ein Bewusstsein auf Ebene der Geschäftsführung voraus, dass in der Umsetzung unternehmerischer Strategien Zielkonflikte auftreten können. Führungskräfte sind für die Realisierung vielfältiger Ziele verantwortlich. Aus Sicht der Beschäftigten könnte familienbewusstes Führen in den Hintergrund geraten, wenn Führungskräfte ihre kurzfristigen Ergebnisziele priorisieren.

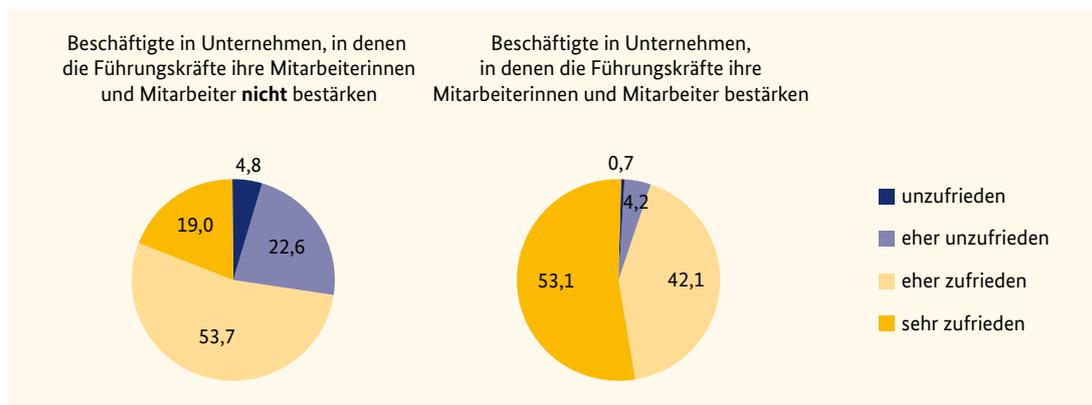
Führungskräfte sind zudem eine der wichtigsten Determinanten für die Arbeitszufriedenheit (Abbildung 4-2). Jeder zweite Beschäftigte in Unternehmen mit förderlichem Führungsverhalten ist insgesamt mit seiner Arbeit sehr zufrieden, mehr als vier von zehn sind zufrieden. In

den anderen Unternehmen sind nur 19 Prozent sehr zufrieden, weitere 54 Prozent zumindest eher zufrieden. Auch wenn die Arbeitszufriedenheit in den Unternehmen mit einer wenig förderlichen Führungskultur insgesamt noch hoch ist, sollte die Geschäftsführung den Anteil von 27 Prozent der (eher) unzufriedenen Beschäftigten nicht unterschätzen. Zufriedene Beschäftigte zeigen nachweislich nicht nur eine höhere Loyalität zu ihrem Arbeitgeber, sondern auch eine höhere Leistungsbereitschaft, die letztlich auch dem Unternehmenserfolg zugutekommt.

Abbildung 4-2: Führungskräfte und Arbeitszufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?

Anteil der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeit (un-)zufrieden sind, danach, ob die Führungskräfte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Inanspruchnahme familienfreundlicher Maßnahmen bestärken, in Prozent



Angaben der Beschäftigten aus der Beschäftigtenbefragung. Rundungsdifferenzen.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

5.

Personalpolitische Maßnahmen für eine familienfreundliche Arbeitswelt

5.1 Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

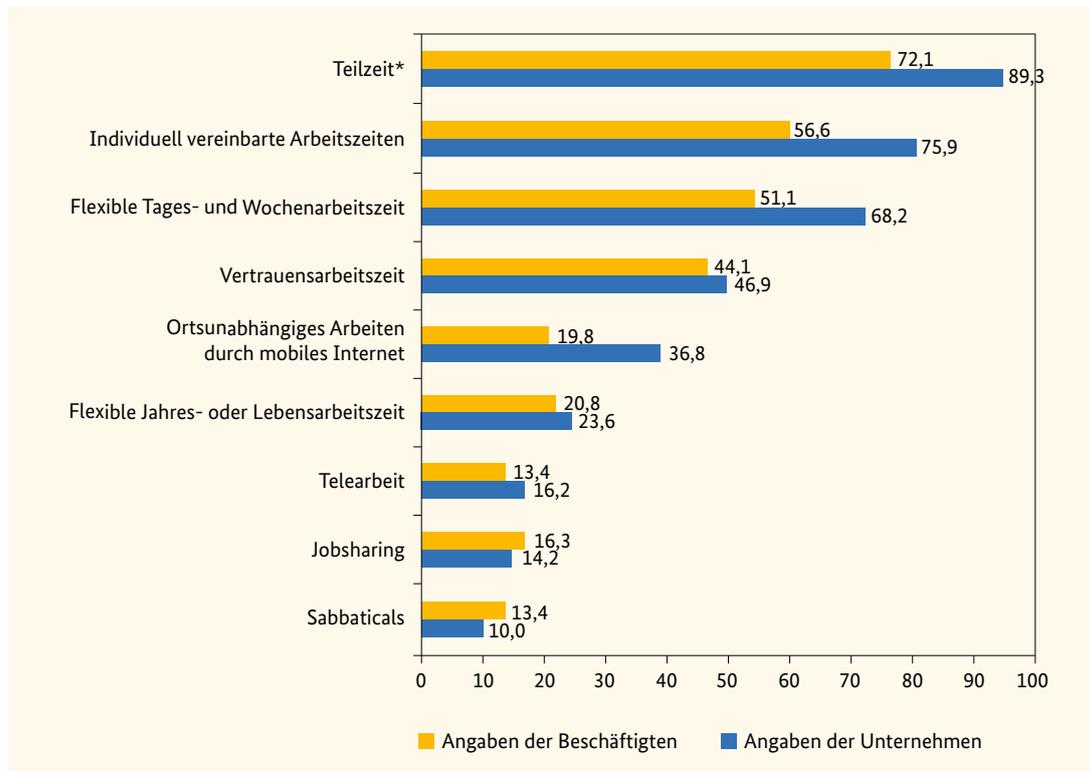
Die Unternehmen setzen in Sachen Vereinbarkeit insbesondere auf flexible Arbeitszeiten. Die Teilzeitbeschäftigung bleibt das zentrale Instrument, zumal hier seit 2001 ein Rechtsanspruch besteht (s. Abbildung 5-1). Individuell ausgestaltete Arbeitszeitmodelle (76 Prozent), flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten (gut 68 Prozent) und Vertrauensarbeitszeit (knapp 47 Prozent) sind für die Unternehmen unabhängig von einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung die zentralen Stellschrauben einer familienfreundlichen Personalpolitik. Individuelle Arbeitszeitmodelle erlauben die formale Ausrichtung von Dauer und Lage der täglichen Arbeitszeit auf die Anforderungen der einzelnen Beschäftigten.

Flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten sowie Vertrauensarbeitszeit bieten die Chance, sich kurzfristig an Entwicklungen im privaten Umfeld anpassen und von der vertraglichen Normarbeitszeit abweichen zu können. Damit flexible Arbeitszeitmodelle dem Anspruch einer familienfreundlichen Maßnahme entsprechen, ist in der praktischen Umsetzung darauf zu achten, dass ausreichende Handlungsspielräume der Beschäftigten auch tatsächlich gegeben sind. Diese sind dann seitens der Beschäftigten in Abstimmung mit den Führungskräften so zu nutzen, dass in verantwortungsvoller Weise private und betriebliche Interessen ausbalanciert werden.

Abbildung 5-1: Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation

Welche der folgenden Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen für die Beschäftigten bereits heute an?

Anteil der Unternehmen, die jeweils eine familienfreundliche Maßnahme anbieten, in Prozent



* Es besteht ein Rechtsanspruch auf Teilzeit. Mehrfachnennungen. Referenzkategorie: Nein bzw. weiß nicht (Option nur für Beschäftigte). Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Auffällig ist, dass die Wahrnehmung der Beschäftigten, ob flexible Arbeitszeitmodelle zur Verfügung stehen (Ausnahme Vertrauensarbeitszeit), hinter der Angabe der Personalverantwortlichen zurückbleibt, derartige Angebote vorzuhalten. Gleiches gilt für die Flexibilisierung des Arbeitsortes, die durch mobile internetfähige Geräte ermöglicht wird. Dies deutet zum einen darauf hin, dass eine Flexibilisierung des Arbeitsortes und der Arbeitszeit nicht für alle Beschäftigtengruppen in einem Unternehmen gleichermaßen praktikabel sein könnte. Damit wird ein entsprechendes Angebot an ausgesuchte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch nicht zwangsläufig von allen Beschäftigten gesehen. So werden mögliche Spielräume für eine flexiblere Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung für Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter oder Beschäftigte in Schichtarbeit noch deutlich seltener ausgelotet und umgesetzt als für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Verwaltungstätigkeiten. Zum anderen mag mancherorts Beschäftigten der faktische Zugang zu den Angeboten zur räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung erschwert sein, weil Führungskräfte eine Inanspruchnahme aus arbeitsorganisatorischen oder anderen Gründen (z. B. Realisierung kurzfristiger Ergebnisziele) nicht unterstützen.

Die Angaben von Beschäftigten und Unternehmen fallen für die übrigen weniger verbreiteten Maßnahmen wie Telearbeit, Jobsharing, Sabbaticals sowie Jahres- und Lebensarbeitszeitkonten relativ einheitlich aus.

5.2 Elternzeit und Elternförderung

Einen Überblick des Angebotes an Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern vor, während und nach der Elternzeit gibt Abbildung 5-2. Zwischen den Angaben der Beschäftigten und der Personalverantwortlichen zeigt sich ein deutlicher Unterschied, der in Teilen darauf beruht, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine Angaben zu dem spezifischen Angebot für Eltern machen konnten (rund ein Fünftel bis ein Drittel der Beschäftigten nutzen die „Weiß nicht“-Option). Die hohe Unsicherheit unter den Beschäftigten bezüglich des Angebotes an familienfreundlichen Maßnahmen zur Elternförderung mag daran liegen, dass sie nicht selbst betroffen sind. Bei rund 72 Prozent der Beschäftigten lebten zum Befragungszeitpunkt keine Kinder unter 15 Jahren im Haushalt.

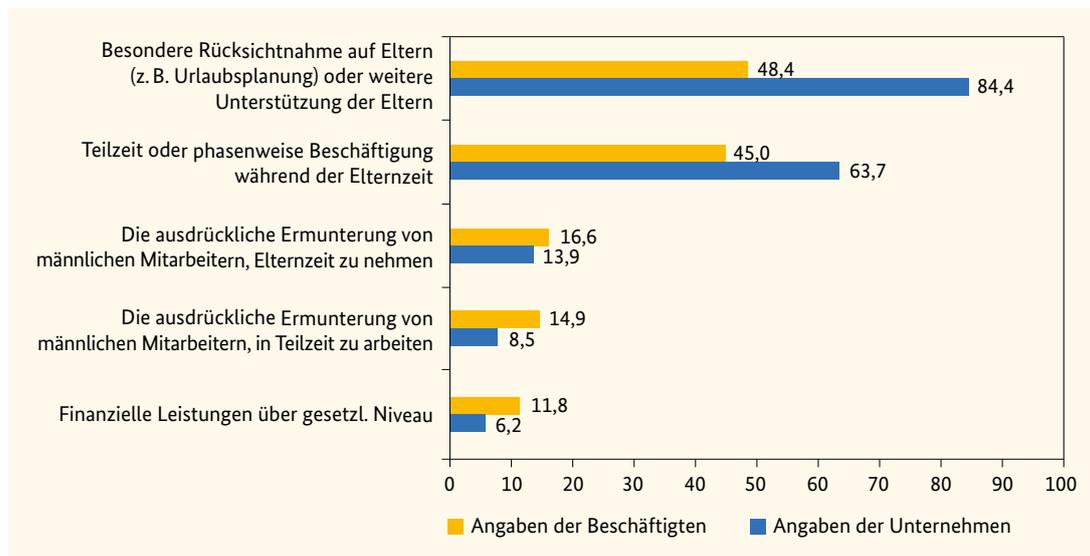
Abbildung 5-2 zeigt, dass in 64 Prozent der Unternehmen eine Teilzeittätigkeit oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit angeboten wird. Darüber hinaus geben 84 Prozent der Personalverantwortlichen an, dass bei arbeitsorganisatorischen Aspekten, beispielsweise bei der Urlaubsplanung für Ferienzeiten, auf die Belange von Eltern besondere Rücksicht genommen wird. Allerdings fällt die Wahrnehmung der Beschäftigten deutlich zurückhaltender aus. Gerade einmal 48 Prozent der Beschäftigten sind der Überzeugung, dass in ihrem Betrieb in besonderer Weise auf berufstätige Eltern Rücksicht genommen wird. Mit 45 Prozent bleibt auch der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deutlich zurück, die von der Möglichkeit berichten, während der Elternzeit in Teilzeit oder phasenweise zu arbeiten.

Der Unterschied ist zum einen darauf zurückzuführen, dass ein großer Anteil der befragten Beschäftigten (rund ein Viertel) nicht weiß, ob ihr Unternehmen im konkreten Fall familienfreundlich handelt. Zum anderen mag gerade mit Blick auf eine besondere Rücksichtnahme auf die Belange von berufstätigen Eltern das Erleben der Beschäftigten im Arbeitsalltag im Einzelfall zurückstehen. Dies kann bereits bei internen Meetings anfangen, die zum Beispiel den in einer Unternehmensrichtlinie festgelegten Zeitrahmen bis 16 Uhr doch überschreiten. Dadurch können Mütter und Väter, die ihre Kinder von der Kita abholen müssen, in zeitliche Bedrängnis geraten.

Abbildung 5-2: Elternzeit und Elternförderung

Welche der folgenden Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen für Eltern bereits heute angeboten?

Anteil der Unternehmen, die jeweils eine familienfreundliche Maßnahme anbieten, in Prozent



Mehrfachnennungen. Referenzkategorie: Nein bzw. weiß nicht (Option nur für Beschäftigte). Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Bei der ausdrücklichen Ermunterung von Männern, Elternzeit zu nehmen oder in Teilzeit zu arbeiten, und bei einer freiwilligen finanziellen Unterstützung liegen die Zustimmungswerte der Beschäftigten hingegen noch über den Angaben der Personalverantwortlichen. Die Unterschiede sind zwar angesichts der Anteilswerte und des Erhebungsdesigns mit Vorsicht zu betrachten. Allerdings könnten sich dahinter auch einzelne als besonders positiv wahrgenommene Handlungen verbergen, die ohne bewusst intendierte Wirkung durch die Geschäftsleitung auf Beschäftigte (zum Beispiel die Überreichung eines Präsentes bei der Geburt eines Kindes) oder ohne Bezug zu einer personalpolitischen Maxime informell durch das Wirken von einzelnen Personen (zum Beispiel einer Führungskraft) erfolgen.

Väter, die sich in der Kindererziehung engagieren, symbolisieren eine gleichberechtigte Partnerschaft. Durch das Elterngeld nehmen mittlerweile mehr und mehr Väter Elternzeit in Anspruch und auch der Anteil von Männern in Teilzeit ist in den letzten Jahren leicht gestiegen. Gleichwohl bleiben die geschlechterspezifischen Unterschiede in der Aufteilung zwischen Familienpflichten und Erwerbsarbeit nach wie vor groß. Die Befunde des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016 verdeutlichen: Unternehmen ist bewusst, dass sie in diesem Zusammenhang einen wesentlichen Beitrag leisten können.

Mehr als jedes dritte Unternehmen (35 Prozent) versucht vor diesem Hintergrund explizit, Väter mit einer oder mehreren Maßnahmen in der Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeit zu unterstützen oder für eine Inanspruchnahme zu motivieren. Jeweils rund jedes fünfte Unternehmen bietet vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung an oder setzt auf einen ergebnisorientierten Führungsstil. Beide Instrumente erweitern berufstätigen Vätern den Spielraum, ihre Arbeit selbst zu organisieren und mit den privaten Belangen in Einklang zu bringen

(s. Tabelle 5-1). Letztlich kann dies mehr Flexibilität für alle, auch weibliche Beschäftigte, bedeuten. In knapp jedem siebten Unternehmen geht die Personalabteilung oder die unmittelbare Führungskraft ferner aktiv auf Väter zu, um einen möglichen Unterstützungsbedarf zu ermitteln. In jedem achten Unternehmen gibt es zudem die Möglichkeit, die vertragliche Arbeitszeit für einen befristeten Zeitraum zu reduzieren, um Vätern die Chance zu geben, ihre gewünschte Arbeitszeit auszuprobieren.

Tabelle 5-1: Väterförderung

Mit welchen Maßnahmen unterstützt Ihr Unternehmen Väter aktiv bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeit?
Anteil der Unternehmen, die jeweils eine Maßnahme zur aktiven Unterstützung der Väter bei der Inanspruchnahme von Elternzeit und Teilzeit anbieten, in Prozent

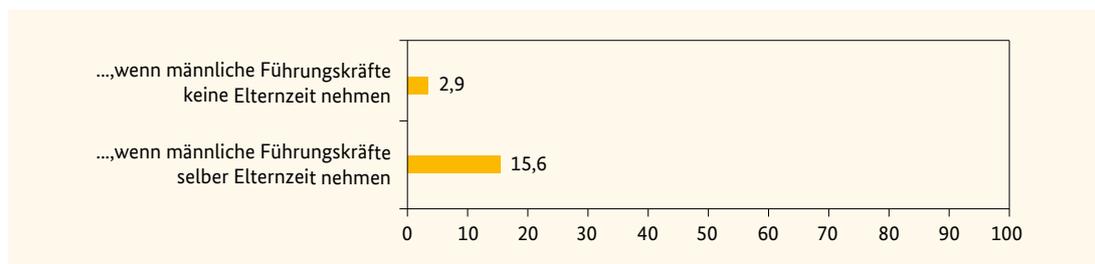
Angebot, in vollzeitnaher Teilzeit zu arbeiten	21,7
Ergebnisorientiertes Führen	19,8
Männliche Führungskräfte nehmen selber Elternzeit	16,6
Aktive Ansprache durch die Personalabteilung oder die unmittelbare Führungskraft bei Geburt eines Kindes	13,6
Testphase (befristete Angebote) für Teilzeit	12,1
Männliche Führungskräfte arbeiten selber in Teilzeit	5,1

Angaben der Unternehmen aus der Unternehmensbefragung. Mehrfachnennungen.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Neben diesen institutionellen Maßnahmen, die es Vätern erleichtern sollen, Kindererziehung und Beruf in Einklang zu bringen, kann die Geschäftsleitung auch auf ihre Führungskräfte setzen. Führungskräfte können nicht nur vor dem Hintergrund von Leistungszielen und persönlichen Einstellungen als Verstärker oder Blockierer strategischer Ansätze agieren. Sie können vielmehr für ihre männlichen Mitarbeiter auch eine Vorbildfunktion einnehmen, indem sie selber in Teilzeit tätig sind oder Elternzeit nehmen. Rund 17 Prozent der Unternehmen berichten, dass Führungskräfte selbst Elternzeit in Anspruch nehmen. Die Führung in Teilzeit ist bei Männern hingegen mit einem Verbreitungsgrad von 5 Prozent der Unternehmen noch eine Seltenheit.

Abbildung 5-3: Führungskräfte in Elternzeit als Vorbilder

Haben Sie in den letzten drei Jahren Elternzeit (inklusive Elterngeldbezug) in Anspruch genommen?
Anteil der Männer in Elternzeit innerhalb der letzten drei Jahre ..., in Prozent

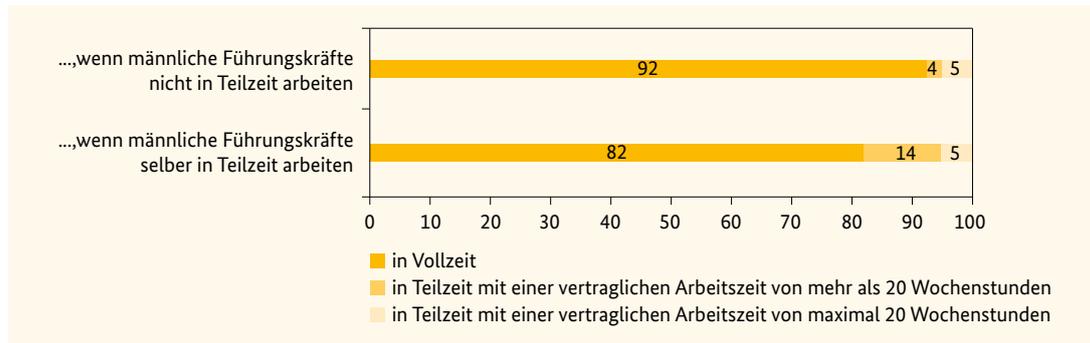


Angaben der Beschäftigten aus der Beschäftigtenbefragung.
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Abbildung 5-4: Führungskräfte in Teilzeit als Vorbilder

Arbeiten Sie derzeit in Vollzeit oder Teilzeit?

Anteil der Männer in Voll- bzw. Teilzeit ..., in Prozent



Angaben der Beschäftigten aus der Beschäftigtenbefragung. Rundungsdifferenzen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Die Wirkung von männlichen Führungskräften, die Teilzeit arbeiten oder Elternzeiten in Anspruch nehmen, als effektives Mittel zur Väterförderung verdeutlichen Abbildung 5-3 und Abbildung 5-4. Wenn Männer in Führungsposition selbst in Elternzeit gegangen sind, liegt der Anteil der männlichen Beschäftigten, die in den letzten drei Jahren vor der Befragung in Elternzeit gegangen sind, um das Fünffache höher als in Betrieben, wo männliche Führungskräfte von einer Inanspruchnahme von Elternzeiten absehen. Die Vorbildfunktion ist auch mit Blick auf eine zumindest vollzeitnahe Teilzeitbeschäftigung klar erkennbar. Wo männliche Führungskräfte in Teilzeit arbeiten, liegt der Anteil der Männer in Teilzeit mit einer vertraglichen Arbeitszeit von mehr als 20 Wochenstunden mit 14 Prozent um 10 Prozentpunkte über dem Anteil der männlichen Teilzeitkräfte in den anderen Unternehmen.

5.3 Kinderbetreuung

Viele Frauen und Männer vor allem in der Lebensphase von Mitte 20 bis Ende 40 streben an, sich beruflich zu entwickeln und eine eigene Familie zu gründen. Eine familienbedingte Erwerbspause und/oder Reduzierung der Arbeitszeiten kann sich jedoch auf die beruflichen Entwicklungsperspektiven im weiteren Verlauf der Erwerbsbiografie auswirken. Die Möglichkeiten der Kinderbetreuung haben einen erheblichen Einfluss darauf, wie es den Beschäftigten gelingen kann, berufliche und familiäre Ziele miteinander auszubalancieren. Die Unternehmen können neben der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung hier durch eigene Maßnahmen gezielt berufstätige Eltern unterstützen.

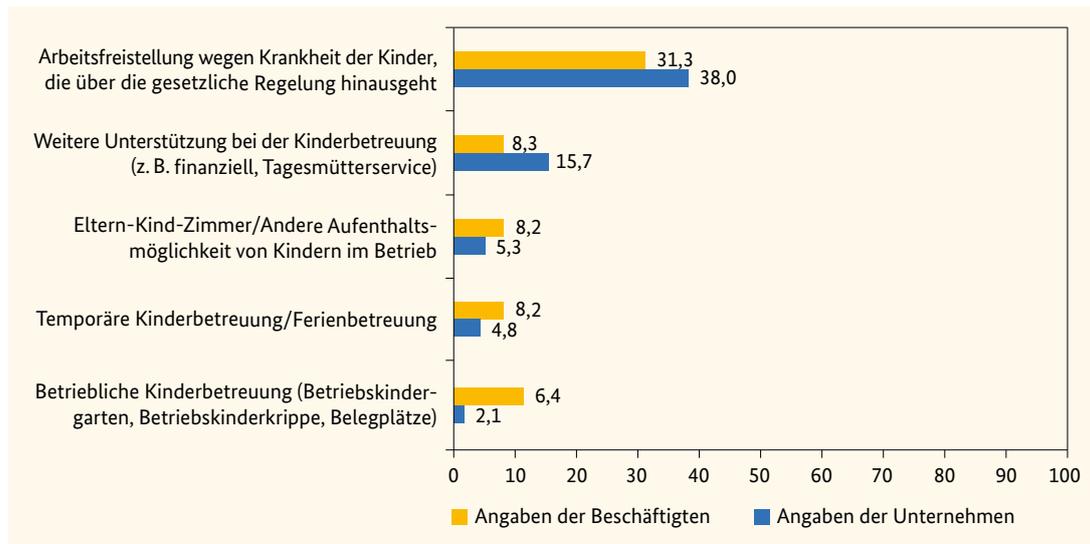
Aus den Aussagen der Beschäftigten und Personalverantwortlichen kristallisieren sich freiwillig gewährte Freistellungsregelungen als wichtigstes personalpolitisches Instrument in diesem Handlungsfeld heraus (s. Abbildung 5-5). Sonderurlaub im Krankheitsfall ist Ausdruck einer Hilfestellung für Beschäftigte in einer problematischen Betreuungssituation und kann sich als wichtiges Instrument zur Mitarbeiterbindung herausstellen. Die Beschäftigten berichten etwas zurückhaltender von einem entsprechenden Angebot ihres Arbeitgebers als die Personalverantwortlichen. Gleiches gilt bei weiteren freiwilligen Unterstützungsleistungen in der Kinderbetreuung wie zum Beispiel die Bereitstellung oder Hilfe bei der Inanspruchnahme

eines Tagesmütherservices, die von insgesamt knapp 16 Prozent der Unternehmen nach Aussage der Personalverantwortlichen gewährt werden. Analog zur Elternförderung ist bei der Interpretation des Verbreitungsgrades dieser Maßnahmen zu beachten, dass viele der befragten Beschäftigten keine eindeutigen Angaben machen konnten, zum Beispiel weil sie selber keine kleinen Kinder unter 15 Jahren haben.

Abbildung 5-5: Kinderbetreuung

Welche der folgenden Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen für Eltern bereits heute angeboten?

Anteil der Unternehmen, die jeweils eine familienfreundliche Maßnahme anbieten, in Prozent



Mehrfachnennungen. Referenzkategorie: Nein bzw. weiß nicht (Option nur für Beschäftigte). Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Andere unterstützende Aktivitäten bei der Kinderbetreuung, wie zum Beispiel die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers im Betrieb, der Unterhalt einer betrieblichen Kindertagesstätte oder die Bereitstellung eines Ferienbetreuungsangebotes, werden von den Beschäftigten häufiger wahrgenommen, als die Antworten der befragten Personalleiterinnen und Personalleiter zunächst vermuten lassen. Grundsätzlich könnte dies neben möglichen Wahrnehmungsunterschieden auch auf die Stichprobenszusammensetzung zurückzuführen sein.

5.4 Angebote bei häuslicher Betreuung von nahen Angehörigen

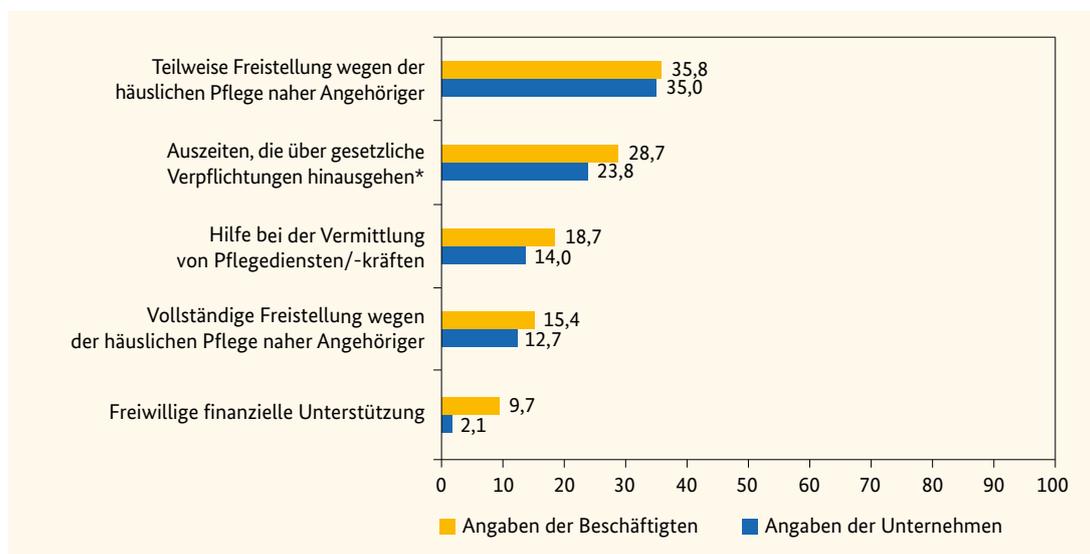
Im Zuge des demografischen Wandels gewinnt für Beschäftigte und damit auch für Unternehmen das Thema Pflege mehr und mehr an Bedeutung. Rund zwei Drittel der 2,6 Millionen Pflegebedürftigen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) werden in Deutschland zu Hause versorgt. Mit dem Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, das zum 01.01.2015 in Kraft getreten ist, wurden die Regelungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes miteinander verzahnt und weiterentwickelt. So wurde etwa das Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung mit der bis zu zehn Arbeitstage dauernden kurzzeitigen Arbeitsverhinderung verknüpft. Darüber hinaus haben Beschäftigte seither einen

Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit, d. h. auf eine teilweise Freistellung bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden. Neu ist auch die Möglichkeit einer Freistellung für die auch außerhäusliche Betreuung von minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen sowie die Möglichkeit, nahe Angehörige in der letzten Lebensphase z. B. in einem Hospiz zu begleiten. Für die Dauer der Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz (vollständige oder teilweise Freistellung bis zu sechs Monaten) und Freistellungen nach dem Familienpflegezeitgesetz (teilweise Freistellung bis zu 24 Monate) besteht ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Abbildung 5-6: Angebote bei häuslicher Betreuung von nahen Angehörigen

Welche der folgenden Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen für die Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen bereits heute angeboten?

Anteil der Unternehmen, die jeweils eine familienfreundliche Maßnahme anbieten, in Prozent



Mehrfachnennungen. Referenzkategorie: Nein. Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

* beispielsweise Sonderurlaub oder eine temporäre Arbeitszeitreduzierung im Rahmen eines Zeitkontos oder einer Wertguthabenvereinbarung.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Abbildung 5-6 zeigt, dass die Unternehmen am häufigsten mit Angeboten der Arbeitszeitreduzierung zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Pflege beitragen. Die Anteilswerte der Befragten, die über ein derartiges Angebot berichten, sind mit 35 Prozent beziehungsweise knapp 36 Prozent unter Personalverantwortlichen und Beschäftigten gleich groß. Dies gilt, obwohl nur knapp 14 Prozent der Beschäftigten selbst pflegebedürftige Angehörige haben. Dafür könnte die hohe öffentliche Aufmerksamkeit für das Thema Beruf und Pflege verantwortlich sein, die sich möglicherweise in einer verstärkten unternehmensinternen Kommunikation zu diesem Thema widerspiegelt. Knapp drei von zehn Betrieben gewähren nach Aussage der befragten Beschäftigten Auszeiten, die über die gesetzlich bindenden Regelungen hinausgehen – beispielsweise im Rahmen eines Zeitkontos. Der vergleichbare Anteilswert unter den Unternehmensvertreterinnen und Unternehmensvertretern liegt mit knapp 24 Prozent nur wenig darunter. Deutlich seltener verbreitet ist die Hilfe bei der Vermittlung von Pflegediensten und Angebote für eine vollständige Freistellung zur Pflege der Angehörigen.

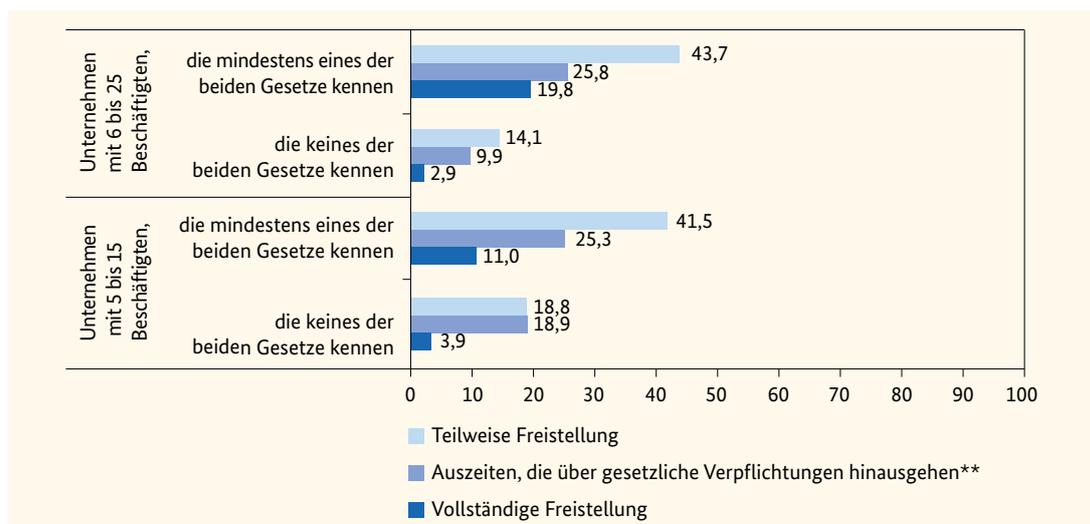
Bei der freiwilligen finanziellen Unterstützung der häuslichen Pflege von nahen Angehörigen fällt die deutliche Abweichung in den Angaben der Personalverantwortlichen und Beschäftigten auf – ähnlich wie bei den freiwilligen finanziellen Leistungen zur Elternförderung. Dies ist mutmaßlich neben Stichprobeneffekten auch darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte weniger gut zwischen gesetzlichen und freiwilligen Angeboten unterscheiden können. Zudem beruft sich die Personalabteilung möglicherweise auf formal geregelte Angebote, während Beschäftigte auch anhand von Einzelfällen einer kurzzeitigen und unbürokratischen Freistellung durch die direkte Führungskraft auf eine freiwillige Unterstützungsleistung schließen, die sich durch die Lohnfortzahlung für die Beschäftigten auch finanziell auswirkt.

Die zunehmende Aufmerksamkeit für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege lässt sich unter anderem daran ablesen, dass die Bestimmungen des Pflegezeitgesetzes oder des Familienpflegezeitgesetzes auch jeder bzw. jedem zweiten Personalverantwortlichen in Unternehmen bekannt sind, die maximal 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigen. Für diese Gruppe von Unternehmen finden beide Gesetze keine Anwendung. Gleiches gilt für Unternehmen mit 16 bis zu 25 Beschäftigten, die zu 54 Prozent die Bestimmungen des Familienpflegezeitgesetzes kennen, obwohl dieses erst ab einer Beschäftigtenanzahl von 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (ohne Auszubildende) greift. Abbildung 5-7 zeigt ferner, dass gerade kleine Unternehmen, die unterhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Schwellenwertes liegen, aber mit der Gesetzesgrundlage vertraut sind, im Pflegefall eines nahen Angehörigen den betroffenen Beschäftigten anbieten, teilweise oder vollständige Freistellungen in Anspruch zu nehmen. Dieser Befund könnte darauf hindeuten, dass die aktuelle Gesetzesgrundlage auf kleine Unternehmen ausstrahlt und indirekt auch deren Maßnahmenangebot auf freiwilliger Basis stärkt.

Abbildung 5-7: Maßnahmen zur Angehörigenbetreuung in kleinen Unternehmen

Welche der folgenden Maßnahmen werden in Ihrem Unternehmen für die Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen bereits heute angeboten?

Anteil der Unternehmen, die die jeweilige familienfreundliche Maßnahme anbieten – nach Unternehmensgröße und Kenntnis über die Bestimmung des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes*, in Prozent



Angaben der Unternehmen aus der Unternehmensbefragung.

* Unternehmen gaben in der Regel an, die Bestimmungen beider oder keiner der beiden Gesetze zu kennen.

Mehrfachnennungen.

** beispielsweise Sonderurlaub oder eine temporäre Arbeitszeitreduzierung im Rahmen eines Zeitkontos oder einer Wertguthabenvereinbarung.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

5.5 Familienservice/Informations- und Beratungsangebot

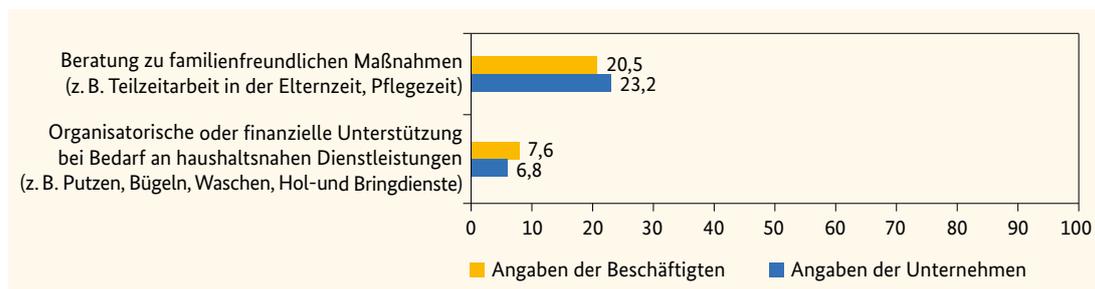
Haushaltsnahe Dienstleistungen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeitlich entlasten. Aktuell unterstützt knapp jedes zwölfte Unternehmen nach Angaben der Personalverantwortlichen und auch der Beschäftigten ihre Belegschaftsmitglieder bei der Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen (s. Abbildung 5-8). Die finanzielle und organisatorische Unterstützung an haushaltsnahen Dienstleistungen spielt in Unternehmen daher eine eher untergeordnete Rolle. Für Klein- und Mittelständler dürfte sich der organisatorische Aufwand für sie alleine nicht rechnen. Denn in vielen Fällen wird die Nachfrage in ihrer eigenen Belegschaft nicht ausreichend groß sein. Zudem werden sich die Präferenzen selbst in größeren Gruppen vermutlich stark unterscheiden. Eine mögliche Handlungsoption, um gleichwohl in diesem Bereich aktiv unterstützen zu können, bietet die Kooperation mit anderen Betrieben am gleichen Standort.

Weit häufiger beraten die Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche Ansprüche und Möglichkeiten sich für diese aus bestehenden rechtlichen Regelungen, zum Beispiel mit Blick auf die Inanspruchnahme von Elternzeiten oder die Pflegegesetze, ergeben.

Abbildung 5-8: Familienservice/Informations- und Beratungsservice

Welche der folgenden Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen für die Beschäftigten bereits heute an?

Anteil der Unternehmen, die jeweils familienfreundliche Maßnahmen anbieten, in Prozent



Mehrfachnennungen. Referenzkategorie: Nein bzw. weiß nicht (Option nur für Beschäftigte). Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

6.

Ausblick: Vereinbarkeit im Zeichen der Digitalisierung

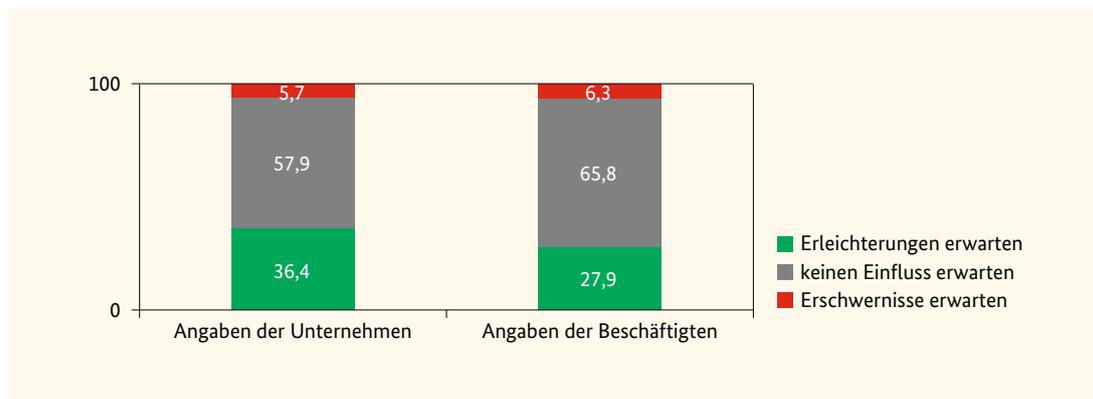
Digitale Technologien erweitern die Möglichkeiten, Arbeit räumlich und zeitlich zu flexibilisieren. Die Digitalisierung der Arbeitswelt birgt das Potenzial, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dies sehen auch viele Unternehmen und Beschäftigte so. Mehr als ein Drittel der Unternehmen und mehr als ein Viertel der Beschäftigten erwarten für die nächsten fünf Jahre durch den digitalen Wandel Erleichterungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (s. Abbildung 6-1). Lediglich eine kleine Minderheit sieht potenziell negative Auswirkungen. Für Befürchtungen, moderne Technologien würden die Grenzen von Arbeit und Freizeit einseitig zulasten der Beschäftigten verwischen, findet sich in der vorliegenden Untersuchung wenig Rückhalt. Das Gros der Beschäftigten und Personalverantwortlichen erwartet für die Familienfreundlichkeit keine unmittelbaren Veränderungen durch die Digitalisierung.

Die Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitswelt sind vor diesem Hintergrund mehr mit Chancen als mit Risiken verbunden. Aus heutiger Sicht scheint vieles dafür zu sprechen, dass ein potenzielles Mehr an zeitlicher oder ortsbezogener Flexibilität auch die nötigen Entscheidungsspielräume für Beschäftigte schafft, Arbeitspläne entsprechend anzupassen, um familiäre Termine wahrnehmen zu können. Inwieweit sich diese Potenziale realisieren lassen, wird von den jeweiligen betrieblichen Akteuren – der Geschäftsleitung, den Führungskräften und den Beschäftigten und ihren Vertretungen – abhängen.

Abbildung 6-1: Digitalisierung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Erwarten Sie, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ihrem Unternehmen in den nächsten fünf Jahren durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt erleichtert, erschwert oder nicht beeinflusst wird?

Anteil derer, die im Zuge der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt in den nächsten fünf Jahren für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ...



Rundungsdifferenzen. Die Datengrundlage besteht aus zwei unabhängigen Befragungen. Dadurch sind die befragten Beschäftigten in der Regel nicht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der befragten Unternehmen.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

7.

Personalpolitische Maßnahmen im Zeitvergleich

Die Vorgängerbefragungen des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit haben das steigende personalpolitische Engagement zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren dokumentieren können. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016 (Erhebungsjahr 2015) signalisiert: An dem hohen Niveau des familienfreundlichen Engagements der Unternehmen hat sich nichts geändert – es hat sich vielmehr verstetigt. Die starke Bedeutung einer familienfreundlichen Personalpolitik als strategisches Handlungsfeld geht weiterhin mit einem umfangreichen Maßnahmenkatalog einher.

Tabelle 7-1 gibt einen Überblick über die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in der deutschen Wirtschaft zwischen 2006 und 2015, soweit die Fragestellungen in den verschiedenen Wellen des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit vergleichbar sind. Diese Vergleichbarkeit ist aufgrund von Anpassungen der Fragestellungen und der berücksichtigten Maßnahmen nicht in allen Bereichen gegeben.

Der Zeitvergleich signalisiert, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeiten und der Arbeitsorganisation weiterhin das wichtigste Handlungsfeld darstellten. Im Vergleich zum Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 (Erhebungsjahr 2012) ist der Anteil an Unternehmen leicht höher, die individuell vereinbarte Arbeitszeiten oder flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten anbieten. Dies ist auch möglicherweise auf unterschiedliche Belegschaftsstrukturen und Unternehmensmerkmale in den beiden Erhebungsjahren 2012 und 2015 zurückzuführen.

Der vermeintlich deutliche Rückgang beim Angebot an Telearbeit ist vor allem die Folge davon, dass mit dem Aspekt mobiles Arbeiten ein zusätzliches Kriterium aufgenommen wurde. Telearbeit und mobiles Arbeiten stehen gleichermaßen für die räumliche Flexibilität der Arbeitsorganisation. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Einsatzes mobiler Endgeräte in den letzten drei Jahren legen die Angaben des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2016 nahe, dass die räumliche Flexibilität insgesamt angestiegen ist und potenziell weiter ansteigen wird.

Festzustellen ist ein deutlicher Anstieg beim Anteil der Personalverantwortlichen, die sich der Erwartungshaltung seitens der Beschäftigten bewusst sind, dass familiär gebundene Zeitrressourcen von Eltern bei der Aufgaben- und Terminplanung, zum Beispiel bei der Urlaubsplanung oder auch der Terminierung dienstlicher Reisetätigkeiten, Berücksichtigung finden sollten. Hier ist seit 2012 ein Plus von mehr als 6 Prozentpunkten zu verzeichnen.

Ein Rückgang familienfreundlicher Maßnahmen lässt sich lediglich bei den freiwillig gewährten Möglichkeiten feststellen, sich im Fall der Krankheit eines Kindes freistellen zu lassen. Der Anteil der Unternehmen mit einem entsprechenden Angebot liegt 6 Prozentpunkte niedriger als 2012. Dies könnte darauf hindeuten, dass eine besondere Kulanzleistung des Betriebes im Krankheitsfall des Kindes aufgrund des gesamten Portfolios familienfreundlicher Maßnahmen weniger zum Tragen kommt.

Tabelle 7-1: Familienfreundliche Maßnahmen im Zeitverlauf

Welche der folgenden Maßnahmen bietet Ihr Unternehmen für die Beschäftigten bereits heute an?

Anteil der Unternehmen mit einer bestimmten familienfreundlichen Maßnahme, in Prozent*

Erhebungsjahr	2015	2012	2009	2006
Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation				
Teilzeit	89,3	84,1	79,2	
Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	75,9	73,3	72,8	72,9
Flexible Tages- oder Wochenarbeitszeit	68,2	63,5	70,2	67,4
Vertrauensarbeitszeit	46,9	51,2	46,2	51,4
Ortsunabhängiges Arbeiten durch mobiles Internet	36,8			
Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit	23,6	20,4	28,3	32,0
Telearbeit**	16,2	21,1	21,9	18,5
Jobsharing	14,2	11,1	20,4	14,3
Sabbaticals	10,0	9,7	16,1	12,3
Elternzeit und Elternförderung				
Besondere Rücksichtnahme auf Eltern (z. B. Urlaubsplanung) oder weitere Unterstützung der Eltern	84,4	78,0	80,1	79,5
Teilzeit oder phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit	63,7	63,3	60,5	
Die ausdrückliche Ermunterung von männlichen Mitarbeitern, Elternzeit zu nehmen	13,9			
Die ausdrückliche Ermunterung von männlichen Mitarbeitern, in Teilzeit zu arbeiten	8,5			
Finanzielle Leistungen über gesetzlichem Niveau	6,2	7,2	12,6	
Kinderbetreuung				
Arbeitsfreistellung wegen Krankheit der Kinder, die über die gesetzliche Regelung hinausgeht	38,0	44,7	52,2	47,7
Weitere Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. finanziell, Tagesmütterservice)	15,7	17,2	15,1	
Eltern-Kind-Zimmer/Andere Aufenthaltsmöglichkeit von Kindern im Betrieb	5,3			
Temporäre Kinderbetreuung/Ferienbetreuung	4,8			
Betriebliche Kinderbetreuung (Betriebskindergarten, Betriebskinderkrippe, Belegplätze)	2,1	3,4	2,4	
Angebote bei häuslicher Betreuung von nahen Angehörigen				
Teilweise Freistellung wegen der häuslichen Pflege naher Angehöriger	35,0			
Auszeiten, die über gesetzliche Verpflichtungen hinausgehen (beispielsweise Sonderurlaub oder eine temporäre Arbeitszeitreduzierung im Rahmen eines Zeitkontos oder einer Wertguthabenvereinbarung)	23,8			
Hilfe bei der Vermittlung von Pflegediensten/-kräften	14,0			
Vollständige Freistellung wegen der häuslichen Pflege naher Angehöriger	12,7			
Freiwillige finanzielle Unterstützung	2,1			
Familienservice/Informations- und Beratungsangebot				
Beratung zu familienfreundlichen Maßnahmen (z. B. Teilzeitarbeit in der Elternzeit, Pflegezeit)	23,2			
Organisatorische oder finanzielle Unterstützung bei Bedarf an hausnahen Dienstleistungen (z. B. Putzen, Bügeln, Hol-/Bringdienste)	6,8			

* Die Tabelle weist die Anteile der Unternehmen mit einer bestimmten familienfreundlichen Maßnahme im Jahr 2015 und gegebenenfalls den Vorgängererhebungen mit gleichem Befragungsjahr aus. Die Ersterhebung aus 2003 wurde aufgrund eines anderen Erhebungsdesigns nicht in der Übersicht berücksichtigt.

** Im Jahr 2015 wurde das Item „ortsungebundenes Arbeiten durch mobiles Internet“ neu aufgenommen. Durch diese Differenzierung ist Telearbeit mit den Werten früherer Befragungen nur eingeschränkt vergleichbar.

Angaben der Unternehmen aus der Unternehmensbefragung.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

8.

Anhang

8.1 Weitergehende Befunde

Zur Beantwortung der Fragestellung, welche Unternehmen aktiver in der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind und welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Angebot in ihrem Unternehmen besonders zufrieden sind, wurden die jeweiligen unternehmerischen Charakteristiken beziehungsweise soziodemografischen Merkmale der Beschäftigten in multivariaten Regressionsanalysen berücksichtigt.

Von den 26 befragten Maßnahmen der fünf Themenblöcke bietet mehr als jedes zweite Unternehmen sechs oder mehr Maßnahmen an. Lediglich 1 Prozent der Personalverantwortlichen gab an, keinerlei familienfreundliche Maßnahmen im Unternehmen anzubieten. Eine hohe Anzahl an unterschiedlichen familienfreundlichen Maßnahmen wird durch folgende Unternehmenscharakteristika begünstigt:

- **Belegschaftsgröße:** Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten bieten mehr familienfreundliche Maßnahmen an. Dies mag zum einen an der größeren Bandbreite der nachgefragten Unterstützung liegen. So ist in großen Unternehmen schlicht die Wahrscheinlichkeit höher, dass Beschäftigte zum Befragungszeitpunkt in Elternzeit sind oder einen pflegebedürftigen Angehörigen betreuen. Zum anderen ergeben sich in größeren Unternehmen Skaleneffekte, die ein effizientes Angebot zum Beispiel bei der Bereitstellung eines eigenen Betriebskindergartens ermöglichen.
- **Hoher Frauenanteil:** Im Schnitt bieten Unternehmen der gesellschaftsnahen Dienstleistung (beispielsweise des Einzelhandels, Gastgewerbes oder des Gesundheitswesens) die meisten familienfreundlichen Maßnahmen an. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass in diesem Wirtschaftsbereich der Anteil an Frauen an allen Beschäftigten und damit die (potenzielle) Nachfrage nach zum Beispiel Teilzeitstellen deutlich höher ist als in der Industrie.
- **Jüngere Belegschaft:** Unternehmen mit einem hohen Anteil an jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – insbesondere in der Altersgruppe zwischen 20 und 39 Jahren – bieten mehr familienfreundliche Maßnahmen an.
- **Hoher Anteil an Hochqualifizierten:** Unternehmen mit einem hohen Anteil an Akademikerinnen und Akademikern oder an Beschäftigten mit einem Fortbildungsabschluss bieten eine größere Zahl an familienfreundlichen Maßnahmen an. Dies deutet darauf hin, dass Investitionen in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Unter-

nehmen attraktiv sind, für die das Humankapital eine hohe Bedeutung für ihre Geschäftstätigkeit aufweist. Diese Vermutung wird dadurch gestützt, dass zudem Unternehmen mit Forschungs- und Entwicklungstätigkeiten und Unternehmen, die in den nächsten drei bis fünf Jahren ihre Belegschaft ausbauen möchten, ein größeres Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen aufweisen.

Insgesamt sind rund 68 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den familienfreundlichen Leistungen ihres Arbeitgebers sehr oder eher zufrieden. Interessanterweise bestehen keine Unterschiede in der Wahrnehmung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen oder Kindern unter 15 Jahren im Haushalt. Relevante Merkmale für die Zufriedenheit mit dem Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen sind hingegen:

- **Unternehmensgröße:** Obwohl das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in großen Unternehmen vielfältiger ist, unterscheidet sich der Anteil der zufriedenen Beschäftigten in großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten nicht von dem in kleinen Unternehmen mit 5 bis 49 Beschäftigten. Die hohe Zufriedenheit in kleinen Unternehmen mag daran liegen, dass dort zwar weniger formelle Maßnahmen angeboten werden, durch den persönlichen Kontakt der Beschäftigten untereinander und mit der Geschäftsführung aber verstärkt informell im Tagesgeschäft auf eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie geachtet wird.
- **Arbeiten in Teilzeit:** Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiten, sind häufiger mit dem Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in ihrem Unternehmen zufrieden als ihre Kolleginnen und Kollegen in Vollzeit. Da eine Teilzeittätigkeit in der Regel Ausdruck familiärer Verpflichtungen ist, sind Teilzeitbeschäftigte häufig auch Adressaten anderer familienfreundlicher Maßnahmen wie beispielsweise des Eltern-Kind-Zimmers.
- **Führungsverantwortung:** Personen mit Personalverantwortung sind häufiger mit dem Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen zufrieden. Auch wenn die Führungsverantwortung mit hohem zeitlichen Einsatz verknüpft ist, verfügen Führungskräfte oftmals über mehr Handlungsspielraum in der (zeitlichen) Gestaltung ihrer Arbeit und profitieren verstärkt von Möglichkeiten des mobilen Arbeitens.
- **Ortsungebundenes Arbeiten:** Beschäftigte, die gelegentlich bis häufig mit mobilen internetgestützten Geräten wie Laptop, Tablet oder Smartphone arbeiten, sind zufriedener als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen nicht die Möglichkeit des mobilen Arbeitens eingeräumt wird oder die in der Regel im Unternehmen oder beim Kunden anwesend sein müssen. Die Option, den Arbeitsort bei Bedarf frei wählen zu können, scheint somit ein wichtiger Baustein für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu sein.

8.2 Datenbasis und Methodik

Insgesamt haben im Herbst 2015 1.399 Personalleiterinnen und Personalleiter bzw. Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer an der Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels teilgenommen. Die in der Broschüre dargestellten Ergebnisse wurden auf Basis einer 2x3 Matrix für zwei Sektoren (Industrie und Dienstleistung) und drei Größenklassen (5 bis 49

Beschäftigte, 50 bis 249 Beschäftigte sowie 250 und mehr Beschäftigte) für die gesamte Wirtschaft hochgerechnet. Die vorgestellten Befunde sind wie bereits die Vorgängererhebungen 2006, 2009 und 2012 repräsentativ für die deutsche Wirtschaft. Bei den Befragungswellen handelt es sich nicht um eine Längsschnitterhebung mit jeweils gleicher Stichprobenszusammensetzung in den jeweiligen Befragungswellen, sondern um einzelne Querschnitterhebungen.

Für die Beschäftigtenbefragung wurden Ende 2015 2.500 abhängig Beschäftigte ab 18 Jahren in verschiedenen Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes befragt. Zur Gegenüberstellung mit den Ergebnissen der Unternehmensbefragung wurden 2.355 der befragten Beschäftigten in die vorliegende Untersuchung einbezogen – 2.500 abzüglich von 145 Beschäftigten in Unternehmen mit weniger als fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Analog zur Unternehmensbefragung wurde die Gewichtung hinsichtlich der zwei Sektoren und drei Größenklassen vorgenommen. Zugunsten der Vergleichbarkeit beider Erhebungen bietet die Beschäftigtenbefragung damit spiegelbildlich zur Unternehmensbefragung ein repräsentatives Bild der deutschen Unternehmenslandschaft – ist aber nicht repräsentativ für die abhängig Beschäftigten auf Personenebene. Die befragten Beschäftigten können den Unternehmen nicht zugeordnet werden, sondern basieren auf einer unabhängigen Onlinebefragung.

Fragen zur Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit, der Unternehmenskultur und dem Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen wurden Beschäftigten und Personalverantwortlichen jeweils analog gestellt. Zudem wurden für die weiterführende Analyse jeweils strukturelle Merkmale wie beispielsweise die Branche, die Rechtsform oder die Mitarbeiterstruktur der Unternehmen beziehungsweise soziodemografische Charakteristiken wie das Geschlecht, das Alter oder der Bildungshintergrund der Beschäftigten miteinbezogen.

Die gewählte Herangehensweise ermöglicht anschließend an die bisherigen Ausgaben des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit eine Erfassung der Veränderung und Bedeutung von familienfreundlichen Maßnahmen im Zeitablauf. Der direkte Vergleich zwischen der Unternehmens- und Beschäftigtenperspektive schafft zudem ein ganzheitliches Bild zum Thema Familienfreundlichkeit, indem neben dem bereitgestellten auch das wahrgenommene Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen abgebildet wird.

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



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
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@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 2BR170

Stand: Juni 2016, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Bildnachweis Frau Schwesig: Bundesregierung/Denzel

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

Kontaktdaten Ansprechpartner:

Dr. Andrea Hammermann

Telefon: 0221 4981314

Fax: 0221 498199314

E-Mail: hammermann@iwkoeln.de

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

* 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.