

### Familienfreundliche Arbeitswelt

#### Drei Viertel der Unternehmen beweisen Flexibilität

Dem Wunsch vieler Eltern, Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen, kommen die Firmen in Deutschland schon heute in mehrfacher Hinsicht entgegen. Dies geht aus einer repräsentativen Befragung von 878 Unternehmen hervor, die das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Sommer 2003 durchgeführt hat. Danach praktizieren 77 Prozent der befragten Betriebe eine oder mehrere Formen von Arbeitszeitflexibilisierung – etwa mithilfe von Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten – sowie Telearbeit. Gut vier von zehn Firmen unterstützen ihre Beschäftigten zudem dadurch, dass diese kurzfristig zu Hause bleiben können, wenn der Nachwuchs erkrankt. Knapp 13 Prozent der Unternehmen kümmern sich weiterhin mit Gesundheits- und Vorsorgeprogrammen um das Wohl der Belegschaft. Nahezu ebenso viele Betriebe bereiten den bei ihnen beschäftigten Elternteilen durch Einarbeitungsprogramme den Boden zum Wiedereinstieg nach der Familienpause.

Ihr Engagement begründen drei Viertel der Unternehmen in der IW-Umfrage damit, dass sie die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten erhöhen, qualifizierte Mitarbeiter halten und neue gewinnen wollen. Aber auch das Kostenargument fällt ins Kalkül – zwei Drittel der Unternehmen nennen als Beweggrund für ihre familienfreundliche Personalpolitik, durch einen niedrigen Krankenstand und eine geringere Fluktuation der Mitarbeiter Kosten einzusparen.

**Christiane Flüter-Hoffmann, Jörn Solbrig: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?, in: iw-trends 4/2003**

**Gesprächspartnerin im IW:** Christiane Flüter-Hoffmann, Telefon: (02 21) 49 81-8 41



# Die Zeichen der Zeit erkannt

**Die Aufgabe, Kinder und Beruf unter einen Hut zu bringen, gerät für viele Eltern tagtäglich zum Spagat – etwa, wenn die Sprösslinge krank werden oder die Schule ausfällt und es mit den Betreuungsangeboten nicht zum Besten steht. Zahlreiche Arbeitsplätze sind schon auf die Bedürfnisse berufstätiger Väter und Mütter zugeschnitten. So bieten nach einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) drei Viertel der Unternehmen flexible Arbeitszeiten an. Viele Firmen tun aber deutlich mehr, um den Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.\*)**

Jeder Personalchef weiß, dass Familienväter und -mütter zahlreiche Belastungen schultern müssen, um den Anforderungen als Eltern und Arbeitnehmer gleichermaßen gerecht zu werden. Dieses Thema dürfte für die Unternehmen in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen, weil immer mehr Frauen, auch wenn sich das Mutterglück einstellt, im Job bleiben wollen. Zudem müssen die Betriebe in den Ruhestand gehende Mitarbeiter durch neue ersetzen. Weil die jüngeren Jahrgänge aber schwächer besetzt sind, werden darunter weit mehr weibliche Arbeitskräfte sein als in der Vergangenheit.

Viele Firmen haben die Zeichen der Zeit erkannt und kommen den Bedürfnissen der Eltern entgegen. Eine im Sommer 2003 unter 878 Unternehmen durchgeführte repräsentative Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt, dass eine ganze Menge passiert (Grafik Seite 5):

- Knapp 77 Prozent der befragten Unternehmen praktizieren eine oder mehrere Formen von Arbeitszeitflexibilisierung oder Telearbeit.
- Gut vier von zehn Firmen unterstützen ihre Beschäftigten bei der Betreuung von Kindern bzw. anderen Familienangehörigen.
- Ein Fünftel der Unternehmen bietet spezifische familienorientierte Maßnahmen sowie Informationen und Beratung an.

- Jede sechste Firma veranstaltet konkrete Projekte zur Frauenförderung oder gibt den frisch gebackenen Müttern und Vätern während oder nach der Elternzeit Hilfestellung.

Die Ergebnisse der Befragung im Einzelnen:

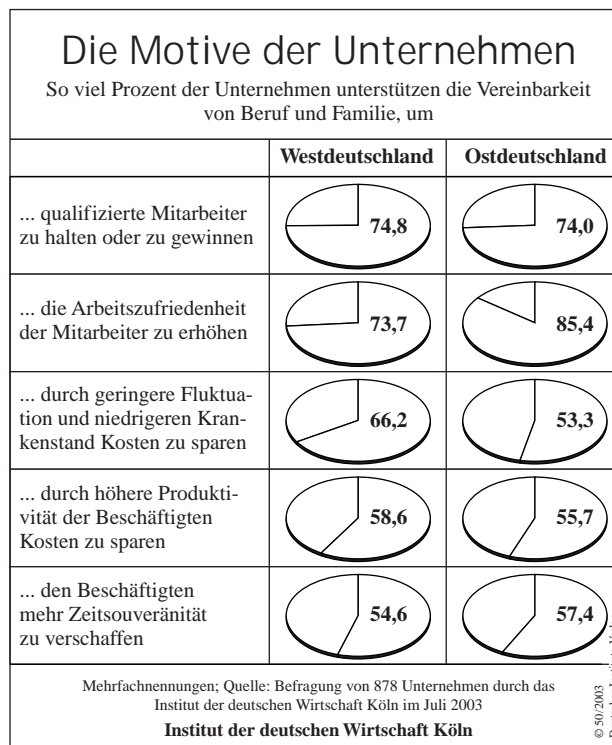
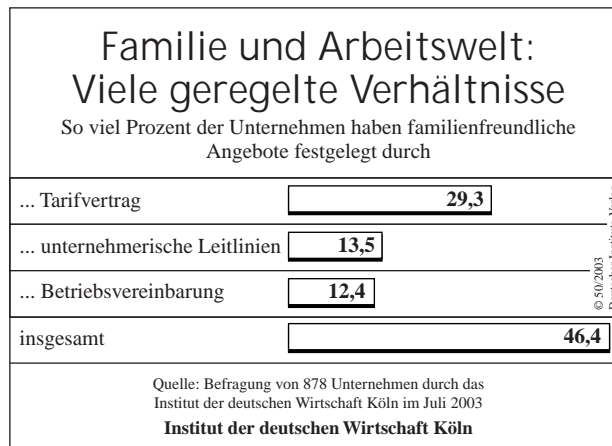
- **Familienfreundliche Arbeitszeiten.** Großer Beliebtheit erfreuen sich Arbeitszeitregelungen, die sowohl auf den Bedarf des Unternehmens zugeschnitten sind als auch den Wünschen von Vätern und Müttern entgegenkommen. Dazu zählen Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit, Telearbeit, Sabbaticals – also Auszeiten über eine längere Phase –, aber auch individuell vereinbarte Arbeitszeiten und Teilzeitarbeit.

**In 58 Prozent der Unternehmen nutzen die Beschäftigten flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten – etwa in Form von Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten – und können so ihre Jobpräsenz auch nach den Öffnungszeiten von Kindergärten und Schulen einrichten.**

Auf ähnlichen Zuspruch stoßen die zwischen Betrieb und Beschäftigten individuell vereinbarten Arbeitszeiten. Dabei setzen vor allem kleine und mittlere Betriebe auf eine bunte Zeitvielfalt: Mehr als 55 Prozent der Kleinstunternehmen (bis neun Beschäftigte) und über 58 Prozent der mittleren Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern organisieren auf diese Weise die Zeitbudgets.

Deutlich seltener, in nur jedem elften Unternehmen, kommt das Job-Sharing zum Zuge. Nur 8 Prozent der Firmen bieten Telearbeit an, bei der zu Hause gearbeitet wird und die Kommunikation mit der Firma über Telefon und Internet erfolgt.

- **Familienorientierte Betreuungsangebote.** Natürlich ist es nicht Sache der Unternehmen, dort in die Bresche zu springen, wo öffentliche oder selbst organisierte Angebote zur Betreuung der Kleinen und Kleinsten fehlen. Was der Staat versprochen



hat, aber nicht umsetzt, weil es am Geld fehlt, sollte nicht den Firmen aufgebürdet werden.

Gleichwohl sind die Betriebe auch hier aktiv. So können in knapp 42 Prozent der Unternehmen die Beschäftigten die Arbeit kurzfristig unterbrechen, wenn der Nachwuchs erkrankt.

Jeweils 2 Prozent der Firmen stellen für die Sprösslinge der Belegschaft einen eigenen Betriebskindergarten oder eine Betriebskinderkrippe zur Verfügung. Einige Unternehmen mieten sogar Kindergartenbelegplätze an oder bieten einen Tagesmütterservice.

**• Familienservice und Beratungsangebote.** Fast 13 Prozent der Unternehmen kümmern sich mit Gesundheits- oder Vorsorgeprogrammen um das Wohlergehen der Belegschaft. Mancherorts dürfen Kinder von Mitarbeitern in der Firmenkantine essen. Einige Betriebe organisieren familienorientierte Freizeitangebote, bieten Rechtsberatung an, und ein paar vermitteln selbst Haushaltsdienstleistungen.

**• Eltern- und Frauenförderung.** Immerhin bereiten gut 12 Prozent der Firmen den bei ihnen beschäftigten Eltern teilen durch Einarbeitungsprogramme den Boden zum Wiedereinstieg nach der Familienpause. Knapp 6 Prozent praktizieren eine besondere Personalentwicklung für Frauen, einige Unternehmen haben Frauenförderprogramme aufgelegt, manche fördern sogar Väter.

Die umfangreichste Palette an familienfreundlichen Maßnahmen bieten die großen Firmen – bei den kleinen Betrieben kommen derlei Aktivitäten in der Regel etwas kürzer. Ihr Engagement begründen die Unternehmen allerdings einhellig. Sie wollen die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten erhöhen, qualifizierte Mitarbeiter halten und neue gewinnen. In der IW-Umfrage gaben dies drei Viertel der Unternehmen als Motiv für die Familienunterstützung an. Aber auch das Kostenargument fällt ins Kalkül (Grafik Seite 4):

**Zwei Drittel der westdeutschen Unternehmen nennen als Beweggrund für familienorientierte Personalpolitik, durch einen niedrigeren Krankenstand und eine geringere Fluktuation der Mitarbeiter Kosten einzusparen.**

Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit	
Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit	58,0
Individuell vereinbarte Arbeitszeit	56,4
Vorübergehende Teilzeit	40,4
Vertrauensarbeitszeit	22,1
Flexible Jahres- oder Lebensarbeitszeit	18,3
Job-Sharing	9,1
Telearbeit	7,8
Sabbaticals	4,1
Kinder- und Angehörigenbetreuung	
Arbeitsunterbrechung bei Krankheit der Kinder	41,5
Arbeitsunterbrechung bei Pflege von Angehörigen	23,4
Betriebskindergarten	1,9
Betriebskinderkrippe	1,8
Pflegedienst oder Kurzzeitpflege	1,6
Anmietung von Kindergartenbelegplätzen	1,4
Tagesmütterservice	1,0
Familienservice/Informations- und Beratungsangebote	
Gesundheitsvorsorge, Gesundheitsprogramme	12,7
Essen für Mitarbeiterkinder in der Kantine	7,7
Freizeitangebote für Mitarbeiter und Familie	6,3
Rechtsberatung (z.B. Elternzeit)	6,2
Angebot von haushaltsnahen Dienstleistungen	4,1
Förderung von Eltern bzw. Frauen	
Einarbeitungsprogramme für Wiedereinstieg	12,4
Besondere Personalentwicklung für Frauen	5,9
Weiterbildungsangebote für Eltern in Elternzeit	5,9
Frauenförderprogramme	3,9
Besondere Väterförderung	3,5
Patenprogramme während der Elternzeit	2,4

Mehrfachnennungen; Quelle: Befragung von 878 Unternehmen durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln im Juli 2003  
 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In fast der Hälfte der Betriebe sind die Familien-Extras festgeschrieben – in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder unternehmerischen Leitlinien bzw. Kombinationen dieser Regelungen (Grafik Seite 4).

Da ein gutes Drittel der Betriebe sich aus freien Stücken engagiert, dürfte für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen der Bedarf im Unternehmen maßgeblich sein. Und die Betriebe schauen genau hin, ob den Beschäftigten das Thema auf den Nägeln brennt:

**Zwei Drittel der Firmen, die familienfreundliche Maßnahmen praktizie-**

**ren, gaben an, sie würden sich noch stärker engagieren, wenn die Beschäftigten Bedarf artikulierten.**

Gut die Hälfte täte mehr, wenn es wegen der Vereinbarkeitsproblematik eine hohe Fluktuation im Unternehmen gäbe. Vier von zehn Unternehmen würden dann reagieren, wenn sie unter Arbeitskräftemangel litten und junge Frauen und Mütter gewinnen wollten oder die Konkurrenz ihnen mit familienfreundlichen Maßnahmen qualifizierte Frauen abspenstig machte.

\*) Vgl. Christiane Flüter-Hoffmann, Jörn Solbrig: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?, in: iw-trends 4/2003