

## **„Familienfreundlichkeit im Betrieb“**

### **Zusammenfassung der Befragungsergebnisse**

Im Juli 2009 führte die ‚Freiburg, Wirtschaft, Touristik und Messe GmbH & Co. KG‘ (FWTM) in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein und der Handwerkskammer Freiburg eine Befragung von Freiburger Unternehmen zum Thema „Familienfreundlichkeit im Betrieb“ durch. Die Auswertungsstichprobe umfasst 119 Betriebe mit insgesamt 37.170 Beschäftigten.

#### ***Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen***

Differenziert nach den drei Bereichen ‚Arbeitszeitmodelle‘, ‚Personalentwicklung‘ und ‚Familienservice/Kinderbetreuung‘ wurde anhand vorgegebener Listen erhoben, welche Maßnahmen in den Betrieben umgesetzt bzw. geplant/denkbar sind.

#### ***Fast jeder Betrieb hat familienfreundliche Arbeitszeitmodelle***

Das Angebot von Arbeitszeitmodellen ist in der betrieblichen Praxis die Regel. Mit Ausnahme von drei Kleinstbetrieben haben alle Unternehmen (97%) mindestens ein Arbeitszeitmodell umgesetzt. Am häufigsten sind familiengerechte Urlaubsplanung (in 93% der Betriebe), flexible Pausenzeiten (87%), Sonderurlaub bei familiären Notfällen und Teilzeitangebote (jeweils 81%). Gleitzeitmodelle können die Beschäftigten in ca. zwei Drittel der Betriebe (65%) in Anspruch nehmen. Bedeutend geringer verbreitet ist Home office/Telearbeit (44%) und Jahres-/Lebensarbeitszeit (14%). Sehr selten ist in insgesamt nur acht Betrieben die Möglichkeit, eine Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

#### ***Mehr als zwei Drittel der Betriebe bieten Personalentwicklungsmaßnahmen an***

Mehr als zwei Drittel (69%) der Betriebe realisieren mindestens eine Maßnahme der Personalentwicklung. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen bietet den Beschäftigten Planungsgespräche in der Elternzeit (55%) und Kontakthalteprogramme (52%) an. In 44% der Unternehmen können die Mitarbeitenden Wiedereingliederungsmaßnahmen nach der Elternzeit nutzen und in etwas mehr als einem Drittel steht ihnen eine Ansprechperson für Familienfreundlichkeit (38%) zur Verfügung. Möglichkeiten zur Fortbildung in der Elternzeit haben die Beschäftigten in einem Fünftel (21%) der Unternehmen. Das Potenzial der Ausweitung der Personalentwicklungsmaßnahmen ist groß, das zeigt sich daran, dass von 13% bis zu 37% der Betriebe die einzelnen Regelungen planen bzw. für denkbar halten.

#### ***Die geringste Verbreitung haben Maßnahmen zum Familienservice und zur Kinderbetreuung***

Mit Abstand am geringsten verbreitet sind Maßnahmen im Bereich Familienservice und Kinderbetreuung. Nur noch etwas mehr als ein Drittel der Betriebe (36%) hat überhaupt ein entsprechendes Angebot. Am häufigsten - in einem Viertel der Unternehmen - wird eine Kostenübernahme oder ein Kostenzuschuss für die Kinderbetreuung gewährt. In jeweils 10% können die Beschäftigten eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung oder Belegplätze in Kitas / bei Pflegeeltern in Anspruch nehmen. 9% der Unternehmen vermitteln Betreuungsplätze, 7% bieten

Unterstützung bei der Notfallbetreuung oder halten für diese Fälle ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer bereit, 4% haben betriebliche Kinderbetreuungsangebote.

Mit zunehmender Alterung der Gesellschaft wird sich die Zahl der Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen, erhöhen. Es zeigte sich in einer offenen Frage, dass den Befragten dieses Problem bewusst ist. Bisher sind jedoch die Angebote für pflegende Angehörige noch selten. 5% der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten Beratung und Vermittlung von Pflegeplätzen und –personal an und 3% unterstützen von betrieblicher Seite pflegende Angehörige.

### ***Der Bedarf bestimmt das Angebot***

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in unserer Gesellschaft noch weitgehend ein Frauenproblem, da die Mütter die Hauptverantwortlichen für Kinderbetreuung und Haushalt sind. In Betrieben mit hohem Frauenanteil ( $\geq 50\%$ ) ist daher der Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen größer als in denen mit niedrigem (unter 50%). Darauf reagieren - nach den Ergebnissen der Befragung – die Betriebe mit verstärkten Angeboten. Zur Analyse der Verbreitung von Maßnahmen wurden Betriebe mit mindestens einem Angebot in den drei Bereichen Arbeitszeitmodelle, Personalentwicklung, Familienservice/Kinderbetreuung verglichen mit solchen, die kein Angebot haben. Zum anderen wurde der Umfang der Maßnahmen in den einzelnen Bereichen und insgesamt analysiert, indem aus der Zahl der vorhandenen Regelungen Mittelwerte berechnet wurden.

Unternehmen mit hohem Frauenanteil setzen häufiger familienfreundliche Regelungen um als die mit niedrigem. 77% der Betriebe mit hohem aber nur 62% derer mit niedrigem Anteil haben mindestens eine Maßnahme zur Personalentwicklung. Bei Familienservice/Kinderbetreuung haben Betriebe mit hohem Anteil zu 46% signifikant häufiger als die mit niedrigem Anteil (26%) mindestens ein Angebot.

Wenn viele Frauen im Betrieb arbeiten, gibt es nicht nur häufiger überhaupt eine familienfreundliche Regelung, sondern auch ein umfangreicheres Angebot. Bei hohem Frauenanteil sind durchschnittlich 5,5, bei niedrigem 4,4 verschiedene Arbeitszeitmodelle vorhanden. Der Unterschied ist signifikant. Signifikante Unterschiede bestehen auch bei der Zahl der Personalentwicklungsmaßnahmen (2,4 versus 1,7) und bei der Gesamtzahl aller Maßnahmen, die bei hohem Frauenanteil durchschnittlich 9,1, bei niedrigem 6,7 beträgt. Beim Familienservice / Kinderbetreuung zeigen sich nur geringe Unterschiede (0,9 versus 0,6).

### ***Hoher Frauenanteil auf Führungsebene – mehr familienfreundliche Angebote***

Betrachtet man die Gesamtzahl der Führungskräfte in allen Betrieben, dann sind ein Drittel davon weiblich (32,9%). Dieser Anteil ist im Vergleich zu landesweiten Daten bemerkenswert hoch. Betriebe mit hohem Frauenanteil haben auch einen hohen Anteil weiblicher Führungskräfte, daher lassen sich die Effekte von Frauenanteil und Führungsanteil auf die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen nicht exakt getrennt analysieren. Wie beim hohen Frauenanteil haben auch Betriebe mit hohem Anteil weiblicher Führungskräfte in allen drei Maßnahmebereichen ein umfangreicheres Angebot an familienfreundlichen Regelungen.

### ***Betriebsgröße und Wirtschaftszweig beeinflussen das Angebotsspektrum***

Je nach Betriebsgröße variiert die Gesamtzahl familienfreundlicher Regelungen. Kleinstbetriebe mit unter 10 Mitarbeitenden haben durchschnittlich 5,3 Maßnahmen umgesetzt. In Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten und mit 50 bis 99 Mitarbeitenden sind 7,1 bzw. 7,4 Maßnahmen vorhanden. Große Unternehmen (100 bis 499 Beschäftigte und  $\geq 500$  Beschäftigte) haben durchschnittlich 10,1 bzw. 13,4 familienfreundliche Regelungen getroffen.

Auch nach Wirtschaftszweig unterscheidet sich der Umfang der Maßnahmen. Bezogen auf alle Branchen sind durchschnittlich 7,9 Maßnahmen realisiert. Die familienfreundlichste Situation finden Beschäftigte der Hochschulen/Forschungseinrichtungen, in denen durchschnittlich 12,7 Maßnahmen vorhanden sind. An zweiter Stelle stehen mit durchschnittlich 12,3 Maßnahmen die öffentlich rechtlichen Einrichtungen, gefolgt von den Unternehmen des Gesundheitswesens (11,0 Maßnahmen). Auch Sozialwesen- und Dienstleistungsbetriebe haben mit 10,5 bzw. 8,1 noch überdurchschnittlich hohe Werte. Unterdurchschnittlich sind die Mittelwerte der umgesetzten familienfreundlichen Maßnahmen im produzierenden Gewerbe (7,7), im Handel (6,9) und im Handwerk (4,9). Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass in der untersuchten Stichprobe Betriebe dieser Branchen niedrige Frauenanteile haben.

### ***Mütter und Väter in Elternzeit***

In 55,6% der Betriebe ist zurzeit mindestens eine Person in Elternzeit. In über einem Drittel der Betriebe mit Beschäftigten in Elternzeit (34,6%) sind auch Väter in Elternzeit. Betrachtet man jedoch die Gesamtzahl der Personen in Elternzeit (N=1.044) dann sind nur 6,7% davon Väter. Im Vergleich mit landesweiten Daten ist das ein eher geringer Anteil. In allen drei Maßnahmebereichen haben Betriebe mit Beschäftigten in Elternzeit ein signifikant größeres Angebot an familienfreundlichen Regelungen als die ohne Elternzeitpersonen. Sie bieten durchschnittlich 5,5 verschiedene Arbeitszeitmodelle an (versus 4,5), haben 2,8 Personalentwicklungsmaßnahmen (versus 1,3) und 1,1 Familienservice/ Kinderbetreuungsregelungen (versus 0,3).

Die Rückkehr aus der Elternzeit steht in Beziehung zum Umfang des familienfreundlichen Angebotes. Betriebe, in die fast alle oder viele Beschäftigte zurückkehren, haben durchschnittlich mehr Maßnahmen in den drei Bereichen (9,4) als solche mit keinen oder wenigen RückkehrerInnen (6,4).

Die Ergebnisse zeigen: Wenn die Vereinbarkeitsproblematik für Beschäftigte akut wird, dann reagieren die Betriebe mit entsprechenden Regelungen, und wenn gute Bedingungen für die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten gegeben sind, dann kehren mehr Beschäftigte nach der Elternzeit ins Erwerbsleben zurück.

### ***Arbeitszeitflexibilisierung wird als wichtigstes Instrument der Familienfreundlichkeit gesehen***

Mit offenen Fragen wurden die – aus betrieblicher Sicht - wichtigsten familienfreundlichen Maßnahmen exploriert und die Gründe für die Einführung erhoben. Da einige Befragte mehrere Antworten gegeben haben, beziehen sich die folgenden prozentualen Werte nicht auf die Betriebe, sondern auf die Zahl der Nennungen.

Als wichtigstes Instrumentarium der Familienfreundlichkeit werden die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung gesehen, die 61,6% der

Nennungen ausmachen. An zweiter Stelle der Wichtigkeit stehen mit 29,1% Betreuungsangebote und Familienservice. Maßnahmen zur Begleitung während der Elternzeit und zur Wiedereingliederung danach werden nur vereinzelt als bedeutsam erachtet.

### ***Mitarbeitergewinnung und –bindung ist das häufigste Motiv für familienfreundliche Maßnahmen***

Der häufigste Grund für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen ist die Bindung, Haltung und Gewinnung von MitarbeiterInnen, auf den sich über ein Drittel der Nennungen (37,1%) beziehen. An zweiter Stelle der Gründe steht die Erhaltung der Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten (14,4%). Kaum geringer sind mit 13,4% die Motive, die sich auf eine betriebliche Leitidee und die Selbstverständlichkeit der Familienfreundlichkeit beziehen. Bemerkenswert ist, dass eigene Erfahrungen mit der Vereinbarkeitsproblematik in 9,3% der Nennungen als Motiv für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen genannt werden. 8,2% der Nennungen begründen familienfreundliche Regelungen mit einem hohen betrieblichen Frauenanteil oder der expliziten Absicht zur Frauenförderung. Andere Motive wie z.B. Kostenersparnis durch geringere Ausfallzeiten und Verbesserung des Betriebsklimas werden nur selten genannt.

### ***Über die Hälfte der Betriebe braucht Betreuungsmöglichkeiten für Kinder unter 3 Jahren***

Die Frage nach bedarfsgerechten Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen haben zwar nur 20 Betriebe beantwortet, deren Beschäftigte haben jedoch insgesamt 5.841 Kinder. Ein Betreuungsbeginn vor 7.30 Uhr wünschen sich 45% der Betriebe, ein Betreuungsende nach 19.00 Uhr entspricht bei 10% der Unternehmen dem betrieblichen Bedarf.

Anhand einer Liste mit 10 Betreuungsarten gaben die Betriebe ihre Wünsche an. Das dringendste Problem ist die Betreuung der unter 3-jährigen Kinder, für die bei 55% der Betriebe Bedarf besteht. Die Hälfte der Betriebe hat auch einen Bedarf bei der Betreuung von 3 bis 6-Jährigen. Demgegenüber wünschen sich nur ca. zwei Fünftel (41%) der Unternehmen Betreuungsmöglichkeiten für Schulkinder.

Ca. jeder zweite Betrieb möchte, dass die Kinderbetreuungseinrichtungen auch in Ferienzeiten geöffnet sind (50%), und dass es Möglichkeiten zum Mittagessen für die Mitarbeiterkinder (49%) gibt. Eine Notfallbetreuung halten 35%, eine Hausaufgabenbetreuung 29% für wünschenswert. Nur sehr wenige Betriebe haben Bedarf nach einer Wochenend- oder Über-Nacht-Betreuung (4% und 3%).

### ***Die Mehrzahl der Betriebe wünscht sich von der FWTM weitere Informationen***

58,9% der Betriebe möchten von der FWTM weitere Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit. An erster Stelle des Interesses stehen bei knapp der Hälfte der Befragten (48%) Informationsveranstaltungen. Jeweils ca. ein Viertel der Betriebe interessiert sich für Praxisbeispiele (29%), Erfahrungsaustausch (25%) und Beratung /Workshops (24%). Als besonders interessierende Themen wurden vor allem Fragen der Kinderbetreuung genannt.