

Familienfreundlichkeit im Betrieb

**Auswertung der Befragung im Auftrag der
Freiburg Wirtschaft Touristik und Messe GmbH & Co. KG**

**in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein und
der Handwerkskammer Freiburg**

Freiburg, am 20.08.2009

**Sozialwissenschaftliche Auswertung
der Befragung der FWTM:**

„Familienfreundlichkeit im Betrieb“

Abschlussbericht

(SoFFI F. Projektnummer: 7115)

Bearbeitung:

Anneliese Hendel-Kramer M.A

Institutsleiterin:

Prof. Dr. Cornelia Helfferich

Sozialwissenschaftliches FrauenForschungsInstitut (SoFFI F.)
im Forschungs- u. Innovationsverbund an der
Evangelischen Hochschule Freiburg e.V. (FIVE)
Tel 0761 47 812 - 690 / Fax - 699
Email: hendel@efh-freiburg.de

Vorwort

Die ‚Freiburg, Wirtschaft, Touristik und Messe GmbH & Co. KG‘ (FWTM) führte im Juni 2009 in Kooperation mit der Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein und der Handwerkskammer Freiburg als Basis für das Projekt ‚Familienfreundliche Betriebe in Freiburg‘ eine Befragung von Freiburger Unternehmen durch.

Ziel der Studie war zum einen, Erkenntnisse über den Stand und das Entwicklungspotential der Familienfreundlichkeit in den Betrieben zu gewinnen, zum anderen ihren Bedarf an Betreuungsplätzen für Kinder der Mitarbeitenden und an Informationen und Unterstützung zum Thema Familienfreundlichkeit zu erheben.

Das Sozialwissenschaftliche Frauenforschungsinstitut an der Evangelischen Hochschule Freiburg (SoFFI F.) wurde mit der Auswertung der Befragung beauftragt.

Inhaltsverzeichnis

1	Methodik und Auswertung	8
2	Wichtige Ergebnisse im Überblick	10
3	Strukturelle Rahmenbedingungen der Betriebe	14
3.1	Branchen und Betriebsgröße	14
3.2	Frauen in Führungspositionen.....	15
3.3	Beschäftigte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben	17
3.4	Zahl der Mitarbeiterkinder	19
4	Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen	20
4.1	Arbeitszeitmodelle	21
4.2	Personalentwicklung	22
4.3	Familienservice - Kinderbetreuung.....	23
4.4	Sonstige familienfreundliche Angebote.....	24
4.5	Betriebliches Engagement in den drei Maßnahmebereichen	25
5	Determinanten des Angebotes familienfreundlicher Maßnahmen	26
5.1	Art der Arbeitszeitmodelle nach Betriebsgröße und Frauenanteil an Beschäftigten	26
5.2	Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen nach betrieblichen Strukturvariablen.....	29
5.2.1	Verbreitung nach Betriebsgröße	29
5.2.2	Verbreitung nach Frauenanteil an den Beschäftigten und an Führungskräften.....	30
5.3	Umfang familienfreundlicher Maßnahmen nach betrieblichen Strukturvariablen.....	32
5.3.1	Umfang nach Branche.....	32
5.3.2	Umfang nach Betriebsgröße.....	37
5.3.3	Umfang nach Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungspositionen.....	38
5.4	Rückkehr nach Elternzeit und familienfreundliche Maßnahmen.....	39
6	Bedeutung familienfreundlicher Angebote und Gründe für die Umsetzung aus betrieblicher Sicht	43
7	Betrieblicher Bedarf an Kinderbetreuung	46
7.1	Bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen.....	46
7.2	Wünsche zur Kinderbetreuung und zur Unterstützung pflegender Angehöriger	46
8	Informationsbedarf der Betriebe	49
9	ANHANG	51
9.1	Diagramme zu Strukturbedingungen der befragten Betriebe.....	51
9.2	Diagramme zur Verbreitung von Maßnahmen nach Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften.....	55

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1-1: Ausschöpfung der Stichprobe	8
Tabelle 3-1: Branchen (in % der Betriebe)	14
Tabelle 3-2: Zahl der Beschäftigten (Angaben in % der Betriebe).....	15
Tabelle 3-3: Frauenanteil an den Beschäftigten (in % der Betriebe)	15
Tabelle 3-4: Frauenanteil an den Führungskräften nach 6 Gruppen (Angaben in % Betriebe).....	16
Tabelle 3-5: Frauenanteil an den Führungskräften nach 4 Gruppen (Angaben in % der Betriebe).....	16
Tabelle 3-6: Frauenanteil an Teilzeit Führungskräften (Angaben in % der Betriebe).....	17
Tabelle 3-7: Frauenanteil an Beschäftigten in Elternzeit (Angaben in % der Betriebe).....	17
Tabelle 3-8: Beschäftigte in Erziehungsverantwortung (Angaben in % der Betriebe).....	18
Tabelle 3-9: Frauenanteil an Beschäftigten in Erziehungsverantwortung (Angaben in % der Betriebe).....	18
Tabelle 3-10: Zahl der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen (Angaben in % der Betriebe).....	18
Tabelle 3-11: Anzahl und Alter der Mitarbeiterkinder (Angaben in % der Betriebe)	19
Tabelle 5-1: Arbeitszeitmodelle nach Betriebsgröße (in % der Betriebe mit umgesetztem Modell).....	26
Tabelle 5-2: Wie viele Beschäftigte kehren nach der Elternzeit in den Betrieb zurück? (in % der Betriebe)	40
Tabelle 6-1: Familienfreundliche Maßnahmen mit der größten Bedeutung (in % der Nennungen)	43
Tabelle 6-2: Gründe für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen (in % der Nennungen)	44
Tabelle 7-1: Gewünschter Beginn der Betreuungszeit (Angaben in % der Betriebe).....	46
Tabelle 7-2: Gewünschtes Ende der Betreuungszeit (Angaben in % der Betriebe).....	46
Tabelle 7-3: Welche Unterstützung wünschen Sie sich für pflegende Angehörige? (in % der Nennungen)	48
Tabelle 8-1: Welche Themenfelder interessieren Sie besonders? (Zahl der Nennungen)	50

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4-1: Verbreitung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle (in % der Betriebe)	21
Abbildung 4-2: Verbreitung von Maßnahmen zur Personalentwicklung (in % der Betriebe)	22
Abbildung 4-3: Verbreitung von Familienservice und Betreuungsangeboten (in % der Betriebe)	23
Abbildung 4-4: Verbreitung familienfreundlicher Regelungen in den drei Maßnahmebereichen (in % der Betriebe).....	25
Abbildung 5-1: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen nach Frauenanteil an Beschäftigten (in % der Betriebe)	28
Abbildung 5-2: Verbreitung von Familienservice und Personalentwicklung nach Betriebsgröße (in % der Betriebe mit mindestens einem Angebot in dem Bereich)	29
Abbildung 5-3: Verbreitung von Familienservice und Personalentwicklung nach Frauenanteil im Betrieb (in % der Betriebe mit mindestens einem Angebot in dem Bereich)	30
Abbildung 5-4: Verbreitung von Familienservice und Personalentwicklung nach Frauenanteil an Führungskräften (in % der Betriebe mit mindestens einem Angebot in dem Bereich).....	31
Abbildung 5-5: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitmodelle nach Branche (Mittelwerte)	33
Abbildung 5-6: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung nach Branche (Mittelwerte)	34
Abbildung 5-7: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen im Bereich Familienservice/ Kinderbetreuung nach Branche (Mittelwerte).....	35
Abbildung 5-8: Durchschnittliche Zahl von familienfreundlichen Maßnahmen in den drei Bereichen nach Branche (Mittelwerte).....	36
Abbildung 5-9: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Betriebsgröße (Mittelwerte)	37
Abbildung 5-10: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Frauenanteil im Betrieb (Mittelwerte).....	38
Abbildung 5-11: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Frauenanteil an Führungspositionen (Mittelwerte)	39
Abbildung 5-12: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Personen in Elternzeit (Mittelwerte)	41
Abbildung 5-13: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach RückkehrerInnen aus der Elternzeit (Mittelwerte).....	42
Abbildung 7-1: Wünsche der Betriebe zur Kinderbetreuung (in % der Betriebe)	47
Abbildung 8-1: Interessante Themenfelder für Veranstaltungen (in % der Betriebe).....	49
Abbildung 9-1: Wirtschaftszweige, in denen die Betriebe angesiedelt sind (in % der Betriebe)	51
Abbildung 9-2: Betriebsgröße in Zahl der Beschäftigten (in % der Betriebe)	51
Abbildung 9-3: Frauenanteil an Beschäftigten (in % der Betriebe)	52
Abbildung 9-4: Frauenanteil in Führungspositionen (in % der Betriebe)	52
Abbildung 9-5: Frauenanteil in Teilzeit – Führungspositionen (in % der Betriebe)	53
Abbildung 9-6: Frauenanteil an Beschäftigten mit Erziehungsverantwortung	53
Abbildung 9-7: Frauenanteil an Beschäftigten in Elternzeit (in % der Betriebe).....	54
Abbildung 9-8: Verbreitung von Maßnahmen zur Personalentwicklung nach Frauenanteil an Beschäftigten (in % der Betriebe)	55

Abbildung 9-9: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen nach Frauenanteil an Führungskräften (in % der Betriebe).....	56
Abbildung 9-10: Verbreitung von Personalentwicklung nach Frauenanteil an Führungskräften (in % der Betriebe).....	57

1 Methodik und Auswertung

Erhebungsmethode und Stichprobe

Die Handwerkskammer Freiburg (HWK) und die Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein (IHK) stellten Adressenlisten der Freiburger Unternehmen zur Verfügung. Insgesamt wurden im Juni 2009 2.056 Betriebe angeschrieben und um die Beantwortung eines zweiseitigen, standardisierten Fragebogens gebeten. Der Bogen konnte über die Homepage der Stadt Freiburg auch online ausgefüllt werden.

Am häufigsten wurde der Fragebogen per FAX zurückgesandt (50%), 38% der Befragten schickten ihn auf dem Postweg zurück und 12% beantworteten ihn online.

Bis zum 04.08.09 haben 131 Betriebe auf die Anschreiben reagiert. Der Fragebogen eines weiteren Betriebes traf verspätet ein. Ein Betrieb existierte nicht mehr, elf Betriebe haben teils sehr ausführlich begründet, warum sie nicht an der Befragung teilnehmen. Am häufigsten wurde dabei vermerkt, dass der Betrieb ein reines Familienunternehmen sei bzw. keine oder nur männliche Angestellten habe.

Tabelle 1-1: Ausschöpfung der Stichprobe

Zahl der angeschriebenen Betriebe	2.056
Betrieb aufgelöst	1
Begründungen für Nichtteilnahme	11
Auswertbare Fragebögen	120*
Antwortquote gesamt ¹	6,4%
Nettoausschöpfungsquote²	5,9%

*ein Fragebogen traf verspätet ein und konnte daher bei der Auswertung nicht mehr berücksichtigt werden.

Es ist bekannt, dass speziell bei Unternehmensbefragungen die Antwortausfälle hoch. Die Rücklaufquoten entsprechend gering sind (Schnabel 1997: 154-155). Die Auswertungsstichprobe umfasst hier 119 Betriebe. Allein die Zahl der Betriebe gibt nur einen ungenügenden Eindruck von der Bedeutung und Reichweite der Ergebnisse. Im Fragebogen wurden die Betriebsgröße und andere Daten zur personellen Zusammensetzung nicht mit vorgegebenen Kategorien, sondern als absolute Zahlen erhoben. Damit lassen sich unter anderem Aussagen darüber machen, wie viele Beschäftigte welche familienfreundlichen Maßnahmen an ihren Arbeitsplätzen vorfinden. Die Ergebnisse bekommen ein anderes Gewicht, dadurch, dass in den 119 Betrieben insgesamt 37.170 Beschäftigte, davon 20.175 Frauen arbeiten.

Auswertung der Befragung

Das Sozialwissenschaftliche FrauenForschungsInstitut (SoFFI F.) erhielt von der FWTM die Fragebogenantworten als Excel-Datei. Die Auswertung der Daten erfolgte mit dem Statistikprogramm SPSS (Version 13.0).

Zur statistischen Auswertung wurden ausschließlich deskriptive Verfahren eingesetzt. Auf bivariatem Niveau wurde mit Kreuztabellen und Korrelationskoeffizienten analysiert, ob sich im Hinblick auf den Wirtschaftszweig, die Größe der Unternehmen, dem Frauenanteil an den

¹ Prozentualer Anteil der reagierenden Betriebe bezogen auf die Gesamtzahl der Adressen

² Prozentualer Anteil der auswertbaren Fragebogen bezogen auf die Gesamtzahl der Adressen

Beschäftigten und an Führungskräften Unterschiede im Angebot familienfreundlicher Maßnahmen zeigen. Bei der Prüfung von Zusammenhängen wurden Signifikanzen berechnet, die angeben, ob ein Unterschied rein zufällig oder wahrscheinlich ist. Bei sozialwissenschaftlichen Daten ist es üblich die Irrtumswahrscheinlichkeit auf 5% ($p < 0.05$) festzulegen. In den Abbildungen werden Unterschiede, die auf diesem Niveau signifikant sind, mit * markiert. Bei einigen Berechnungen sind die Fallzahlen der Vergleichsgruppen jedoch teils so klein, dass valide statistische Aussagen nicht möglich sind.

Als Maß der zentralen Tendenz wurden bei mehreren Variablen (z.B. Anzahl der familienfreundlichen Maßnahmen) Mittelwerte (arithmetisches Mittel) berechnet. Bei Antworten, die keiner Normalverteilung folgten (z.B. Zahl der Mitarbeitenden) wird der Median angegeben. Dieser teilt die Gesamtzahl der Fälle in zwei Hälften, so dass 50% aller Fälle unterhalb und 50% oberhalb dieses Wertes liegen.

Die Stichprobe umfasst 119 Befragte. Die numerischen Häufigkeiten der Antworten und die Basis, auf die sich die Prozentuierungen beziehen, sind jedoch wegen der unterschiedlichen Bereitschaft, alle Fragen zu beantworten, verschieden. In den Tabellen und Diagrammen ist daher jeweils die Gesamtzahl der Antwortenden vermerkt.

Nicht immer addieren sich die Prozentzahlen auf 100,0%, weil die Werte auf die erste Nachkommastelle gerundet wurden.

2 Wichtige Ergebnisse im Überblick

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

Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

Arbeitszeitmodelle

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.

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.

Personalentwicklungsmaßnahmen

Das Engagement der Betriebe ist in diesem Bereich schwächer als im vorigen, jedoch realisieren mehr als zwei Drittel (69%) der Betriebe 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 zwischen 13% bis zu 37% der Betriebe die einzelnen Regelungen planen bzw. für denkbar halten.

Familienservice / Kinderbetreuung

Mit Abstand am geringsten verbreitet sind Maßnahmen in diesem Bereich. Nur noch etwas mehr als ein Drittel der Betriebe (36%) hat überhaupt ein Angebot zum Familienservice und/oder zur Kinderbetreuung. Am häufigsten wird in einem Viertel der Betriebe eine Kostenübernahme oder ein Kostenzuschuss für die Kinderbetreuung gewährt. In jeweils 10% der Unternehmen 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 vielen weiblichen Beschäftigten ist daher der Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen größer als in denen mit geringem Frauenanteil. Darauf reagieren - nach den Ergebnissen der Befragung die Betriebe - mit verstärkten Angeboten. Zur Analyse der Verbreitung der Maßnahmen wurden zunächst zwei Vergleichsgruppen gebildet: Betriebe mit mindestens einem Angebot und solche, die kein einziges Angebot in den jeweiligen Bereichen haben. Zum anderen wurde der Umfang der Maßnahmen in den einzelnen Bereichen und insgesamt analysiert, indem aus der Zahl der umgesetzten Regelungen Mittelwerte berechnet wurden.

Unternehmen, in denen viele Frauen arbeiten (=>50% der Beschäftigten), setzen häufiger familienfreundliche Regelungen um als die mit geringerem Frauenanteil. 77% der Betriebe mit hohem aber nur 62% derer mit niedrigerem Frauenanteil haben mindestens eine Maßnahme zur Personalentwicklung. Bei Familienservice/Kinderbetreuung unterscheiden sich die beiden Gruppen signifikant: 46% der Betriebe mit hohem Frauenanteil gegenüber 26% der Vergleichsgruppe (unter 50% Frauenanteil) haben mindestens eine Maßnahme zum Familienservice oder zur Kinderbetreuung umgesetzt.

Betriebe mit hohem Frauenanteil haben nicht nur häufiger überhaupt eine familienfreundliche Regelung, sondern bezogen auf die Zahl der Maßnahmen in den drei Bereichen auch ein umfangreicheres Angebot. Wenn viele Frauen im Betrieb arbeiten werden durchschnittlich 5,5 verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten, wenn es unter 50% sind noch 4,4. Dieser unterschied ist signifikant. Signifikante Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen zeigen sich auch bei der Zahl der Personalentwicklungsmaßnahmen (2,4 versus 1,7) und bei der Gesamtzahl aller Maßnahmen, die bei hohem Frauenanteil durchschnittlich bei 9,1 gegenüber 6,7 der Vergleichsgruppe liegt. Beim Familienservice / Kinderbetreuung bestehen jedoch nur geringe statistisch nicht bedeutsame 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 ist das gesamte Angebot von familienfreundlichen Regelungen unterschiedlich umfangreich. Kleinbetriebe 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 umgesetzt. Große Unternehmen (100 bis 499 Beschäftigte und ≥ 500 Beschäftigte) haben durchschnittlich 10,1 bzw. 13,4 familienfreundliche Regelungen getroffen.

Auch nach Wirtschaftszweig variiert der Umfang der umgesetzten 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 umgesetzt 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 Umsetzungswerte im produzierenden Gewerbe (7,7), im Handel (6,9) und im Handwerk (4,9).

Mütter und Väter in Elternzeit

In 55,6% der Betriebe ist zurzeit mindestens eine Person in Elternzeit. Bezogen auf die Betriebe mit „ElternzeiterInnen“ sind in über einem Drittel (34,6%) auch Väter in Elternzeit. Betrachtet man jedoch die Gesamtzahl der Beschäftigten in Elternzeit (N=1.044) dann beträgt der Väteranteil nur 6,7%. 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 der angebotenen Maßnahmen. Betriebe, in denen 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.

Die bedeutsamsten familienfreundlichen Maßnahmen aus betrieblicher Sicht und Gründe für die Umsetzung

Diese beiden Themen wurden mit offenen Fragen exploriert. 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. Drei Befragte messen einzelnen Maßnahmen

nur geringe Bedeutung bei, sie halten ein Gesamtpaket von Maßnahmen, das zum Beispiel im Rahmen lokaler Netzwerke umgesetzt werden kann, für wichtig.

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.

Betrieblicher Bedarf an Kinderbetreuung

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, die sich 55% der Betriebe wünschen. 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 Befragten 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%).

Informationsbedarf der Betriebe

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%). Bei den mit einer offenen Frage erfassten besonders interessierenden Themen stehen Fragen der Kinderbetreuung im Vordergrund

3 Strukturelle Rahmenbedingungen der Betriebe

In diesem Kapitel werden die Antworten aller Betriebe zu den Fragen nach strukturellen Bedingungen in Tabellenform präsentiert. Im Anhang werden die Ergebnisse in Diagrammform dargestellt und zwar nur für die Betriebe, die inhaltliche Angaben gemacht haben (s. Anhang 9.1).

3.1 Branchen und Betriebsgröße

Im Fragebogen waren acht Branchen vorgegeben. Aufgrund der Besonderheiten des Stadt Freiburg wurden bei der Auswertung die Bereiche „Hochschulen/Forschungseinrichtungen“ und „Sozialwesen“ nachträglich codiert.

Tabelle 3-1: Branchen (in % der Betriebe)

Branchen	in %
Dienstleistung	26,9
Handwerk	21,8
Handel	15,1
Produzierendes Gewerbe	12,6
Hochschulen / Forschungseinrichtungen	5,9
Gesundheitswesen	5,9
Sozialwesen	3,4
Öffentlich rechtliche Einrichtungen	2,5
Gastgewerbe	1,7
Sonstige	1,7
Keine Angabe	2,5
Gesamt	100% (N=119)

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

Am häufigsten handelt es sich bei den Unternehmen um Dienstleistungs- und Handwerksbetriebe (26,9% und 21,8%), die zusammen knapp die Hälfte der Stichprobe ausmachen. 12 Betriebe siedelten sich in zwei Branchen an. Am häufigsten ist dabei die Kombination Handwerk und Handel, gefolgt von der Kombination produzierendes Gewerbe und Dienstleistung.

Die Beschäftigtenzahl reicht von Kleinstbetrieben mit zwei bis zu Großbetrieben mit 9.664 Mitarbeitenden. Der Medianwert liegt bei 20 Beschäftigten. Anhand der Zahl der Beschäftigten wurde eine Kategorisierung der Betriebsgröße vorgenommen. In der folgenden Tabelle wird zudem die Gesamtzahl der Beschäftigten in den einzelnen Größengruppen dargestellt.

Tabelle 3-2: Zahl der Beschäftigten (Angaben in % der Betriebe)

Zahl der Beschäftigten gruppiert	In % der Betriebe	Gesamtzahl der Beschäftigten
Weniger als 10	24,4	173
10 bis 49	37,8	932
50 bis 99	10,1	798
100 bis 499	15,1	3.622
=> 500	8,4	31.645
Keine Angabe	4,2	-
Gesamt	100 % (N=119)	N=37.170

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

Ca. ein Viertel der Unternehmen sind Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. Etwas mehr als ein Drittel haben zwischen 10 und 49 Mitarbeitende. Nur 8,4% der Betriebe sind Großunternehmen, sie stellen jedoch mit 31.645 den größten Anteil an Beschäftigten.

Bei drei Betrieben ist die Zahl der beschäftigten Frauen nicht bekannt. Nur in zwei Betrieben gibt es keine Mitarbeiterinnen, in zwei arbeiten ausschließlich Frauen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen liegt zwischen 0 bis 6.703.

Tabelle 3-3: Frauenanteil an den Beschäftigten (in % der Betriebe)

Frauenanteil an Beschäftigten	In % der Betriebe
0 bis 9 %	3,4
10 bis 24 %	17,6
25 bis 49 %	26,9
50 bis 74 %	29,4
75 bis 100%	13,4
Anteil unbekannt	2,5
Keine Angabe	6,7
Gesamt	100 %

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

Am häufigsten liegt in 29,4% der Betriebe der Frauenanteil zwischen 25% und 49%. Differenziert nach zwei Gruppen beträgt in 47,9% der Unternehmen der Frauenanteil unter 50%, in 42,8% der Betriebe liegt er über 50%.

3.2 Frauen in Führungspositionen

Zwei Betriebe geben an überhaupt keine Führungskräfte zu haben, bei zwei weiteren ist die Zahl nicht bekannt. Insgesamt sind in den befragten Betrieben 3.534 Führungskräfte beschäftigt davon sind 1.164 Frauen. D.h. ein Drittel (32,9%) der Führungskräfte sind weiblich. Die Zahl der weiblichen Führungskräfte reicht von eins bis zu 637. Die meisten weiblichen Führungskräfte sind im Dienstleistungssektor und in öffentlich rechtlichen Einrichtungen beschäftigt. Der Frauenanteil an Führungskräfte ist bemerkenswert hoch. Nach einer Mitteilung des Statistischen Landesamtes aus dem Jahr 2007 betrug er in Baden-Württemberg nur 18,3% (Statistisches Landesamt 2007).

Tabelle 3-4: Frauenanteil an den Führungskräften nach 6 Gruppen (Angaben in % Betriebe)

Anteil von Frauen in Führungspositionen	In % der Betriebe
0 bis 9 %	42,0
10 bis 24 %	5,9
25 bis 49 %	19,3
50 bis 74 %	12,6
>=75%	9,2
unbekannt / keine Angabe	10,9
Gesamt	100 %

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

In 42% der Unternehmen liegt der Frauenanteil an Führungspositionen unter 10%, in 9,2% beträgt er >= 75%. In der folgenden Tabelle wurden die 10,9% der Fälle mit keiner oder der Angabe unbekannt ausgeschlossen und vier Gruppen gebildet.

Tabelle 3-5: Frauenanteil an den Führungskräften nach 4 Gruppen (Angaben in % der Betriebe)

Anteil von Frauen in Führungspositionen	In % der Betriebe
0 %	43,9
Unter 25 %	10,3
25 bis 49 %	21,5
>= 50%	24,3
Gesamt	100 %

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=107 Betriebe

In 43,9% der Betriebe ist keine Frau in einer Führungsposition, umgekehrt bedeutet das jedoch, dass es in 56,1% der befragten Betriebe (auch) weibliche Führungskräfte gibt. Diese Zahl ist bemerkenswert hoch. Ein mit => 50% hoher Frauenanteil an Führungspositionen besteht in 24,3% der Unternehmen.

Führungskräfte in Teilzeit

Die Frage nach der Zahl von Führungskräften in Teilzeit wurde von 102 Betrieben beantwortet. In 64 Betrieben sind keine Teilzeitführungspositionen vorhanden, in zwei ist diese Zahl unbekannt. Bei letzteren handelt es sich jedoch um Großbetriebe, so dass angenommen werden kann, dass es weibliche Führungskräfte in Teilzeit gibt. Bezogen auf die gesamte Stichprobe mit verwertbaren Angaben existieren in 62,7% der Betriebe keine Teilzeit Führungspositionen, in 37,3% gibt es sie. In den 36 Betrieben mit entsprechenden Angaben sind insgesamt N=263 Personen in Teilzeitführungspositionen, wovon 215 weiblich sind. Auf die Gesamtzahl der Führungspositionen in Teilzeit bezogen sind 81,7% mit Frauen, 18,3% mit Männern besetzt.

Tabelle 3-6: Frauenanteil an Teilzeit Führungskräften (Angaben in % der Betriebe)

Anteil von Frauen in Teilzeit Führungspositionen	In % der Betriebe
0 %	16,7 (6)
Bis 50 %	11,1 (4)
Zwischen 90 bis 100%	66,7 (24)
Unbekannt	5,6 (2)
Gesamt	100,1 %

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=36 Betriebe

Die Gruppierung der prozentualen Anteile wurde anhand der Ergebnisse vorgenommen.

In 15,7% der Betriebe sind die Teilzeitführungspositionen ausschließlich mit Männern besetzt. In zwei Drittel (66,7%) der Betriebe sind zwischen 90% und 100% der Teilzeitführungspositionen Frauen. Erwartungsgemäß sind Führungspositionen in Teilzeit überwiegend in Frauenhand.

3.3 Beschäftigte mit Erziehungs- und Pflegeaufgaben

Beschäftigte in Elternzeit

99 Betriebe haben die Frage nach Beschäftigten in Elternzeit beantwortet. Davon haben 44,4% zurzeit keine Beschäftigten in Elternzeit, bei 55,6% der Betriebe ist dies der Fall. Die Zahl derer in Elternzeit reicht von einer bis zu 291 Personen. 52 Betriebe haben sowohl die Zahl der Beschäftigten insgesamt als auch die der Frauen in Elternzeit angegeben, so dass sich hier die Frauenanteile berechnen lassen.

Tabelle 3-7: Frauenanteil an Beschäftigten in Elternzeit (Angaben in % der Betriebe)

Prozentualer Anteil von Frauen in Elternzeit*	In % der Betriebe
0 %	11,5 (6)
Zwischen 50% bis 75%	7,7 (4)
Zwischen 89% bis 99%	15,4 (8)
100%	65,4 (34)
Gesamt	100 %

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=52 Betriebe

*Die Gruppenbildung der Prozentwerte erfolgte nach den im Datensatz vorgefundenen Werten.

In 11,5% der Betriebe (n=6) sind keine Frauen, sondern ausschließlich Männer in Elternzeit. Es handelt sich dabei um jeweils einen Vater pro Betrieb. Bei 7,7% liegt der Frauenanteil an den Beschäftigten in Elternzeit zwischen 50% und 75%. Bei 15,4% beträgt er zwischen 89 bis 99%. In 65,4% der Betriebe sind ausschließlich Frauen in Elternzeit. Insgesamt betrachtet sind in über einem Drittel der Betriebe (34,6%) auch Väter in Elternzeit. Betrachtet man jedoch die Gesamtzahl der Beschäftigten in Elternzeit (N=1.044) dann sind nur 6,7% (n=70) Väter. Im Vergleich zu landesweiten Daten ist dieser Anteil gering. Nach der Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2008: 15) wurden im 1. Quartal 2007 in Baden-Württemberg 13,4% der Anträge auf Elterngeld von Männern gestellt.

Beschäftigte in Erziehungsverantwortung

Von 92 Betrieben liegen Angaben zur Zahl der Beschäftigten in Erziehungsverantwortung vor. Bei 28 Betrieben ist die Zahl unbekannt. In den 64 Betrieben mit entsprechenden Angaben sind insgesamt 2.777 Personen in Erziehungsverantwortung. Die Zahlen reichen von einer bis zu 2.289 Personen. Unter den 2.777 Personen mit Erziehungsaufgaben sind 1.747 Frauen. D.H. ca. 63% der beschäftigten Elternteile sind Mütter.

Tabelle 3-8: Beschäftigte in Erziehungsverantwortung (Angaben in % der Betriebe)

Zahl Beschäftigter mit Erziehungsverantwortung	In % der Betriebe
Unter 10	42,0
>= 10	11,8
Zahl unbekannt	23,5
Keine Angabe	22,7
Gesamt	100%

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

Tabelle 3-9: Frauenanteil an Beschäftigten in Erziehungsverantwortung (Angaben in % der Betriebe)

Frauenanteil an Beschäftigten mit Erziehungsverantwortung	In % der Betriebe
0 %	9,2
Bis 25%	8,0
26 bis 50%	17,2
51 bis 74%	14,9
75 bis 100%	18,4
Zahl unbekannt	32,2
Gesamt	100%

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=87 Betriebe

Nur in 9,2% der Betriebe arbeiten keine Mütter.

Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen

Bei der Frage nach der Zahl der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen fällt der mit 43,7% sehr hohe Anteil von Befragten auf, denen diese Zahl unbekannt ist. Zudem haben 22,7% diese Frage nicht beantwortet.

Tabelle 3-10: Zahl der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen (Angaben in % der Betriebe)

Zahl der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen	In % der Betriebe
Keine	21,0
Zwischen 1 bis 4	12,6
Zahl unbekannt	43,7
Keine Angabe	22,7
Gesamt	100%

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

In 21,0% der Betriebe gibt es keine Beschäftigten, die sich um die Pflege von Angehörigen kümmern müssen. 12,6% der Unternehmen geben an, zwischen einem und 4 Mitarbeitende mit Pflegeaufgaben zu haben.

3.4 Zahl der Mitarbeiterkinder

Im Fragebogen wurde zum einen nach der Gesamtzahl zum anderen altersdifferenziert (Kinder unter drei Jahren, Kinder im Alter von drei bis 6 Jahren und Kinder im schulpflichtigen Alter) nach der Anzahl der Mitarbeiterkinder gefragt. Bei 38 Betrieben ist die Kinderzahl unbekannt, es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass unter den Mitarbeitenden (auch) Eltern sind. Zwischen 49 und 65 Betrieben haben altersspezifische Angaben zur Kinderzahl gemacht. Bei 12 Betrieben fehlen jegliche Angaben zu Kindern. Es ist zu vermuten, dass sich hier Fälle finden, deren MitarbeiterInnen keine Kinder haben. Die Zahl der Mitarbeiterkinder in allen Betrieben beträgt 10.361³. Der Medianwert liegt bei 8 Kindern. Im Minimum ist ein, im Maximum sind 5.688 Mitarbeiterkinder vorhanden.

Tabelle 3-11: Anzahl und Alter der Mitarbeiterkinder (Angaben in % der Betriebe)

Zahl der Kinder	Kinder unter 3 Jahren <i>n=49</i>	Kinder 3-6 Jahre <i>n=54</i>	Schulpflichtige Kinder <i>N=65</i>
Keine Kinder im entsprechenden Alter	4,1	3,7	1,5
1 bis 3 Kinder	65,3	53,7	36,9
4 bis 10 Kinder	18,4	29,6	38,5
11 bis 30 Kinder	2,0	1,9	12,3
31 bis 100 Kinder	4,1	-	1,5
101 bis 250 Kinder	2,0	5,6	0,0
251 bis 1.000 Kinder	2,0	-	3,1
Über 1.000 Kinder	-	1,9	3,1
Kinderzahl unbekannt	2,0	3,7	3,1
Gesamt	99,9%	100%	100%
Gesamtzahl der Kinder*	1.197	1.790	6.063

*nur Betriebe mit entsprechenden Zahlenangaben

Die absoluten Zahlen der Kinder in den entsprechenden Altersgruppen variieren stark. Sie liegen bei den unter 3-Jährigen zwischen einem und 726 Kindern, bei den 3-6-Jährigen zwischen einem und 1.186 und bei den Schulpflichtigen zwischen 1 und 3.776 pro Unternehmen. Daraus lässt sich auf einen sehr unterschiedlichen Bedarf an Kinderbetreuungsmaßnahmen schließen.

³ Diese Zahl liegt über der anhand der Addition der Altersgruppen zu erwartenden, da einige Betriebe nur die Gesamtzahl der Kinder nicht aber altersdifferenzierende Angaben gemacht haben.

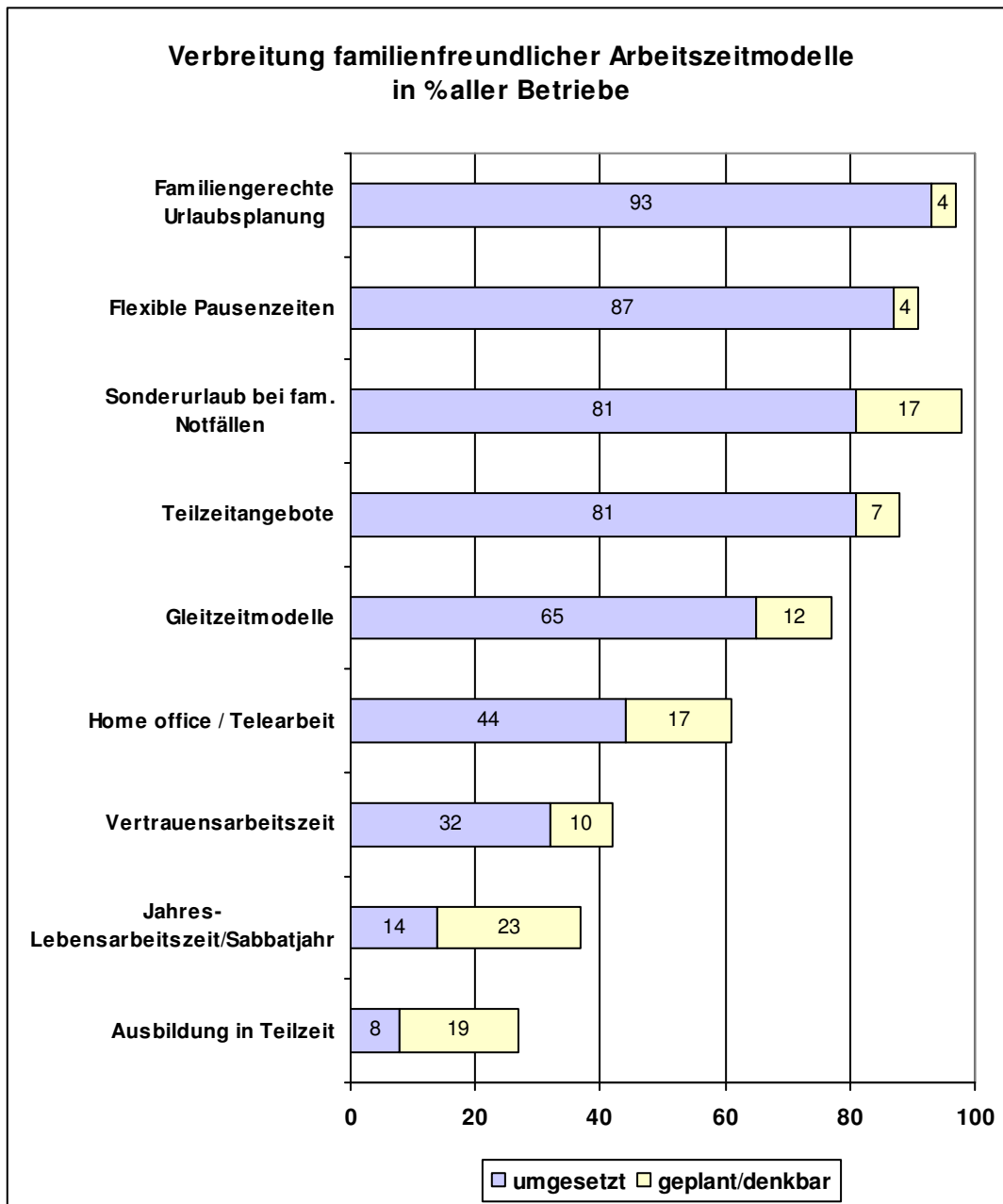
4 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist im Wesentlichen abhängig von den Faktoren Zeit, Kinderbetreuung und Förderung während und nach der Elternzeit. Im Fragebogen wurden daher differenziert nach den drei Bereichen Arbeitszeitmodelle, Personalentwicklung und Familienservice/Kinderbetreuung standardisiert erhoben welche familienfreundlichen Maßnahmen umgesetzt, geplant bzw. denkbar sind oder bisher noch nicht ‚angedacht‘ wurden. Im ersten Bereich waren neun Regelungen, im zweiten fünf und im dritten acht vorgegeben.

In diesem Kapitel wird dargestellt wie häufig die einzelnen Maßnahmen in den Betrieben umgesetzt werden bzw. geplant / denkbar sind. Anschließend wird gezeigt wie viele Betriebe mindestens eine bzw. keine Maßnahme in den drei Bereichen realisiert haben (Kap. 4.5).

4.1 Arbeitszeitmodelle

Abbildung 4-1: Verbreitung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle (in % der Betriebe)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Angaben von max. 118 – min. 104 Betrieben

Als häufigstes Arbeitszeitmodell ist in fast jedem Betrieb eine familiengerechte Urlaubsplanung umgesetzt (93%). Flexible Pausenzeiten, Sonderurlaub bei familiären Notfällen und Teilzeitangebote bieten jeweils über 80% an. In ca. zwei Dritteln der Betriebe sind Gleitzeitmodelle eingeführt (65%). Demgegenüber gering verbreitet ist die Vertrauensarbeitszeit (32%) und vor allem die Jahres-, Lebensarbeitszeit / Sabbatjahr (14%). Die Arbeit im Home Office ist in 44% der Betriebe möglich. Mit Abstand am geringsten vorhanden sind Ausbildungsmöglichkeiten in Teilzeit (8%).

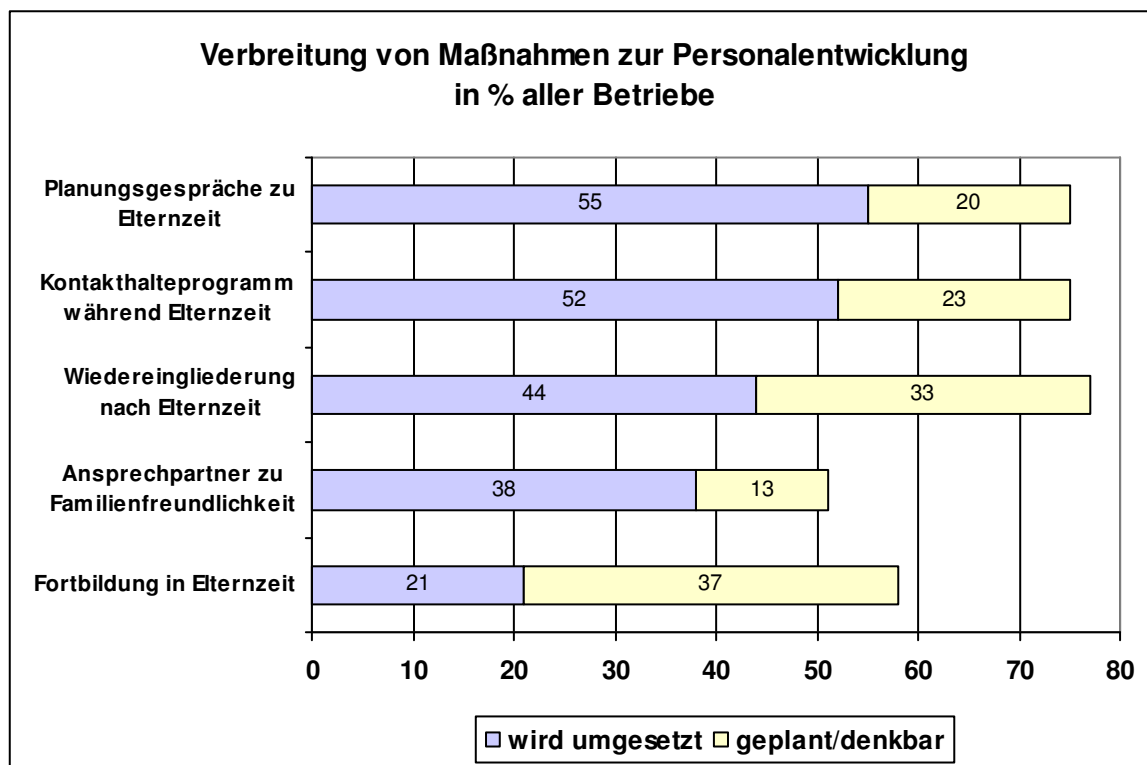
Das Potenzial einer künftigen Ausweitung der einzelnen Arbeitszeitmodelle zeigt sich daran inwieweit diese Maßnahmen geplant bzw. denkbar sind. An erster Stelle steht hier die Jahres-, Lebensarbeitszeit, die 23% der Betriebe geplant haben bzw. für denkbar halten.

Bemerkenswert hoch ist an zweiter Stelle mit 19% der Anteil der Betriebe, die eine Ausbildung in Teilzeit ins Auge fassen. Mit jeweils 17% sind Sonderurlaub oder Arbeit im Home office für die Betriebe denkbar. Bei Gleitzeitmodellen ist bei 12% der Betriebe eine Ausweitung vorstellbar. Bei allen anderen Maßnahmen liegt das Potenzial der Ausweitung bei $\leq 10\%$.

4.2 Personalentwicklung

Zur Personalentwicklung wurden im Fragebogen vor allem Maßnahmen vorgegeben, die während der Elternzeit dazu dienen, die Verbindung zum Betrieb aufrechtzuerhalten und den durch die Erwerbsunterbrechung möglichen Verlust berufsspezifischen Wissens zu minimieren oder die Wiedereingliederung zu erleichtern.

Abbildung 4-2: Verbreitung von Maßnahmen zur Personalentwicklung (in % der Betriebe)



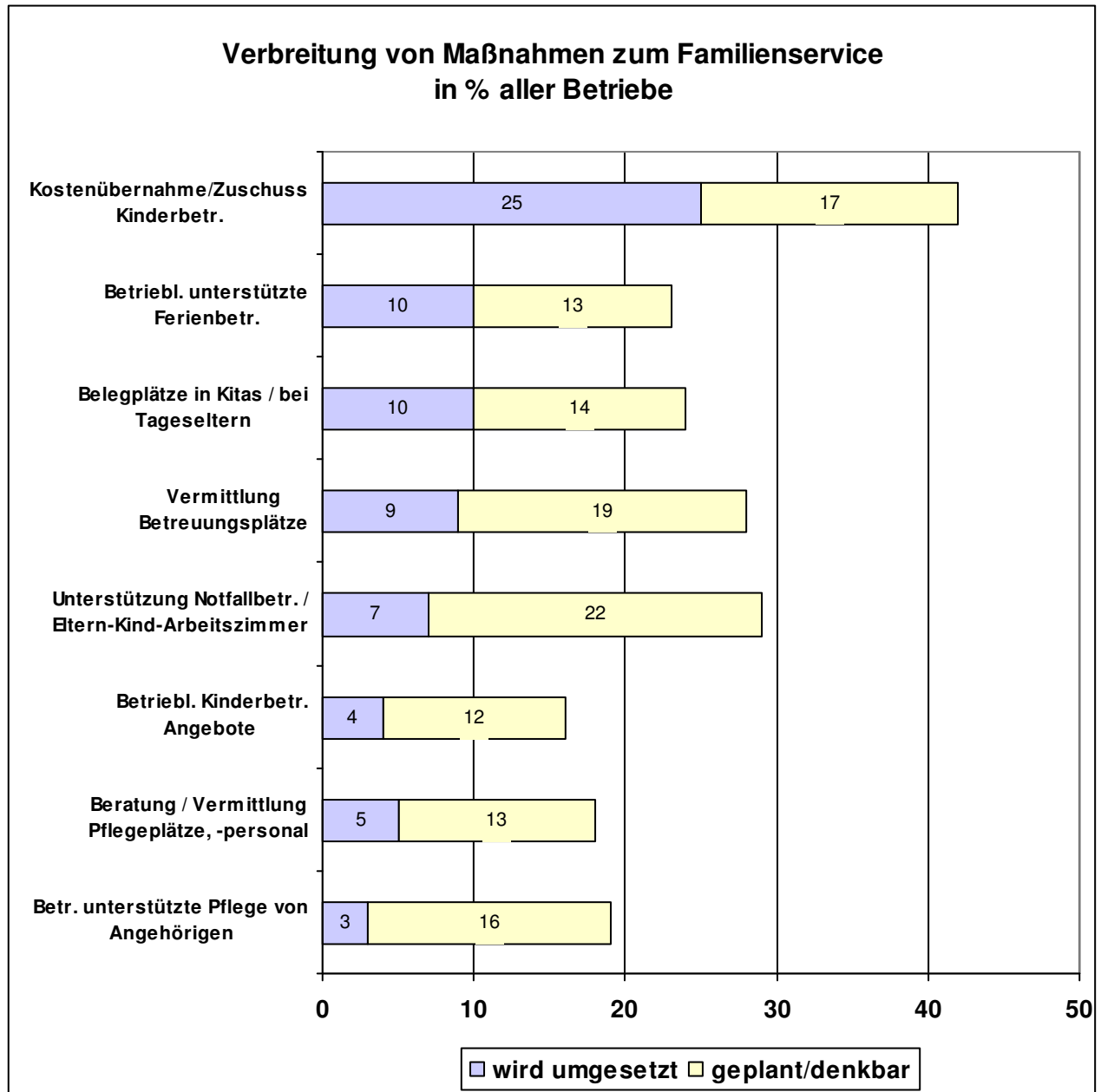
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Angaben von max. 113 – min. 108 Betrieben

Jeweils über 50% der Unternehmen bieten Planungsgespräche zur Elternzeit (55%) und Kontakthalteprogramme an (52%). In 44% gibt es nach der Rückkehr aus der Elternzeit Wiedereingliederungsmaßnahmen, 38% haben eine Ansprechperson zum Thema Familienfreundlichkeit und 21% bieten Fortbildungsmöglichkeiten während der Elternzeit an. Bemerkenswert hoch ist das Potenzial einer künftigen Ausweitung der Personalentwicklung. Bei ca. einem Drittel sind Wiedereingliederungsmaßnahmen nach (33%) und Fortbildungsmöglichkeiten in der Elternzeit (37%) in Planung oder denkbar. Ca. ein Fünftel der Betriebe können sich eine Ausweitung von Planungsgesprächen und Kontakthalteprogrammen vorstellen. Am geringsten wird mit 13% an eine Zunahme von AnsprechpartnerInnen zum Thema Familienfreundlichkeit gedacht.

4.3 Familienservice - Kinderbetreuung

In diesem Bereich waren insgesamt acht Indikatoren der Familienfreundlichkeit vorgegeben, die sich auf Betreuungsangebote für Kinder und auf die Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen beziehen.

Abbildung 4-3: Verbreitung von Familienservice und Betreuungsangeboten (in % der Betriebe)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Angaben von max. 115 – min. 111 Betrieben

Zunächst fällt auf, dass Familienservice und Betreuungsangebote bedeutend geringer verbreitet sind als Arbeitszeitmodelle und Personalentwicklungsregelungen. Am häufigsten ist in einem Viertel der Betriebe die Übernahme bzw. Mitfinanzierung der Kinderbetreuungskosten umgesetzt. Jeweils 10% der Betriebe bieten eine betrieblich unterstützte Ferienbetreuung und /oder Belegplätze in Kindergärten oder bei Tageseltern an. 9% kümmern sich um die Vermittlung von Betreuungsplätzen und 7% bieten Unterstützung bei der Betreuung im Notfall oder ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer an. Bei den beiden zuletzt

genannten Maßnahmen ist das Potenzial einer Ausweitung mit 19% bzw. 22% beträchtlich. Nur in 4% der Unternehmen gibt es betriebliche Kinderbetreuungsangebote.

Mit den Problemen der Mitarbeitenden, die pflegebedürftige Angehörige haben, befassen sich 5% der Betriebe, indem sie beraten oder Pflegepersonal und -plätze vermitteln, 3% bieten in diesen Fällen eine betrieblich unterstützte Pflege an. Das Potenzial der Ausweitung dieser Angebote ist ebenfalls relativ hoch, es liegt bei 13% bzw. 16%.

4.4 Sonstige familienfreundliche Angebote

In einer offenen Antwortzeile konnten in den Vorgabelisten nicht erfasste familienfreundliche Maßnahmen genannt werden. 25 Befragte haben hier teils mehrere, weitere, teils sehr kreative Angebote ihrer Betriebe beschrieben.

Betriebliche Veranstaltungen für die Familie

- 2x jährliche Betriebsausflüge/-Feier mit Familien,
- Partner und Kinder der Mitarbeiter sind zum Weihnachtsessen, sommerlichen Grillen und ähnlichen Gelegenheiten immer mit eingeladen.
- Aktivitäten mit Familien,
- Durchführung von Mitarbeiter-Kinder-Tag,
- Betriebsausflug mit der Familie.
- „Wir sind alle eine Familie“.
- Events.

Kinderbetreuung

- Mitnahme der Kinder ins Büro und auf Reisen ,
- Kinder kommen in Mittagspause in Kanzlei zum Mittagessen mit der Mutter,
- Kleinkinder, Babys dürfen mitgebracht werden.
- „Die Kinder sind in unserem Labor jederzeit willkommen. Sie sollen sehen, wo Mama und Papa jeden Tag sind.“
- Kinderworkshop in den Ferien, Kinder "arbeiten" hier in der Werkstatt der Mutter,
- Spielekiste für die Kinder.
- „Wenn Kinder krank sind, dürfen die Mitarbeiter (1 Tag ohne Krankmeldung) zu Hause bleiben“.
- „Da wir Träger von 3 Kitas sind, können individuelle Lösungen ermöglicht werden“.

Arbeitszeiten

- Wunscharbeitszeiten, z. B. nur Nachtdienst, nur Wochenende,
- Dienstpläne nach Bedarf,
- „Grundsätzlicher Urlaubsanspruch in Schulferien, Jahresgehalt wird angepasst, alles was trotzdem gearbeitet werden kann, wird per Überstunden ausbezahlt“.
- Teamveranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen, Home office, Online- Meeting.

Finanzielle Unterstützung

- Zuschuss für die Kinderbetreuung in den Sommerferien 2009,
- soziale Vergütungsbestandteile (Ortszuschlag als Familienbestandteil des Entgelts), Geburtsbeihilfe, Essenskostenzuschuss auch für Kinder, Darlehen,
- finanziellen Hilfen,

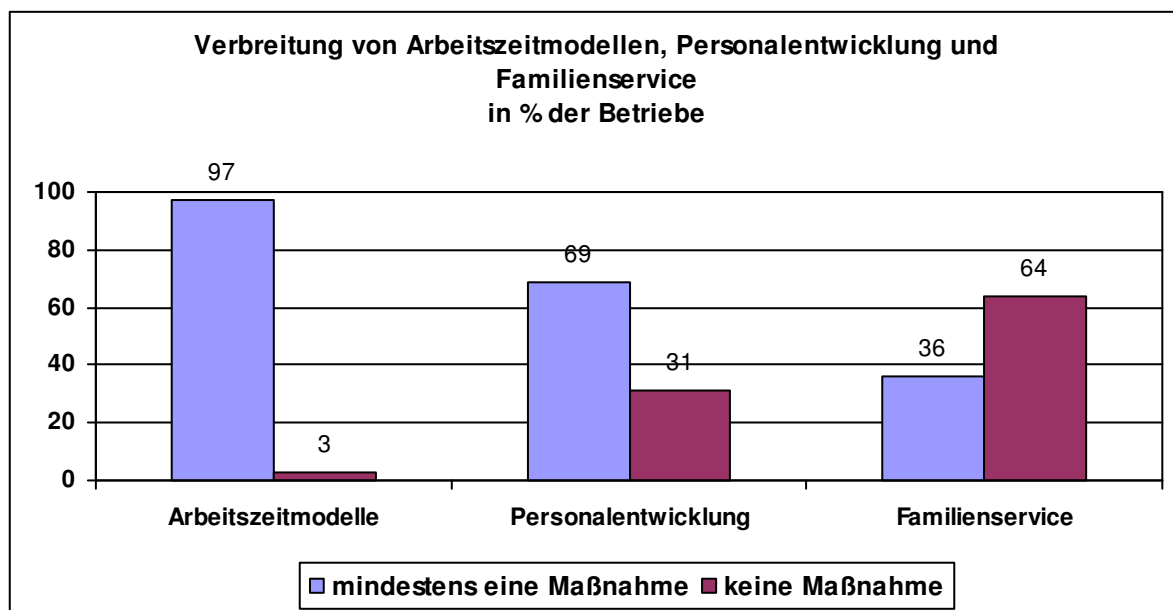
Sonstige Maßnahmen

- langjährige Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Förderung der Gleichstellung von Mitarbeiter/innen, Mitgliedschaft bei "Familienfreundlich im Landkreis“,
- Beratung zu Vereinbarkeitsfragen, Studienorganisationen, Wohnen mit Kind und weiteren Fragen.
- „Jedes Kind einer Mitarbeiterin hat bei uns eine Ausbildungsplatzgarantie sofern gewünscht“.
- Arbeitsplatzangebot für berufliche WiedereinsteigerInnen,
- Kurzzeitpflegeplätze, Betriebswohnungen, Hilfe bei Wohnungssuche, standardisierter Übergang in die Familienphase.

4.5 Betriebliches Engagement in den drei Maßnahmebereichen

Nachdem bisher gezeigt wurde wie verbreitet die einzelnen Maßnahmen in der betrieblichen Praxis sind, wird in der folgenden Abbildung dargestellt, wie viele Betriebe keine bzw. mindestens eine Maßnahme in den drei Bereichen haben.

Abbildung 4-4: Verbreitung familienfreundlicher Regelungen in den drei Maßnahmebereichen (in % der Betriebe)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Arbeitszeitmodelle: n=118 Betriebe; Personalentwicklung: n=106 Betriebe; Familienservice: n=115 Betriebe

Flexibilisierung der Arbeitszeit ist in der betrieblichen Praxis inzwischen die Regel. Mit Ausnahme von drei Kleinstbetrieben mit höchstens fünf Beschäftigten haben alle Unternehmen (97%) mindestens ein Arbeitszeitmodell umgesetzt. Über zwei Drittel der Betriebe (69%) realisieren mindestens eine Form der Personalentwicklung und 36% haben mindestens ein Angebot zum Familienservice und/oder zur Kinderbetreuung.

5 Determinanten des Angebotes familienfreundlicher Maßnahmen

Wie andere Untersuchungen belegen, ist die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen abhängig von der Betriebsgröße und vom jeweiligen Bedarf der Beschäftigten (Stadt Heidelberg 2007). Da Kindererziehung und andere familiäre Aufgaben in unserer Gesellschaft noch weitgehend von Frauen geleistet werden, ist der Bedarf dann hoch, wenn viele Frauen in einem Betrieb arbeiten. Zudem wurde festgestellt, dass die Zahl von Frauen in Führungspositionen das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen beeinflusst (a.a.O.).

In diesem Kapitel werden Beziehungen zwischen betrieblichen Strukturvariablen und familienfreundlichen Angeboten untersucht. Da nur drei Betriebe kein Arbeitszeitmodell anbieten, lassen sich statistische Zusammenhänge zwischen der Verbreitung von Arbeitszeitregelungen überhaupt und anderen Variablen nicht berechnen

Interessant sind jedoch die Fragen, welche Art von Arbeitszeitmodellen Kleinst- und kleine Betriebe favorisieren und welche in Betrieben mit hohem Frauenanteil vor allem umgesetzt sind. Dieser Frage wird zunächst behandelt. In Kap. 5.2 wird die Verbreitung von Maßnahmen zur Personalentwicklung und zum Familienservice/ Kinderbetreuung bezogen auf die Betriebsgröße und die Frauenanteile analysiert. Dabei werden Betriebe, die kein einziges Angebot in den jeweiligen Bereichen haben verglichen mit solchen, die mindestens eine Maßnahme umgesetzt haben.

5.1 Art der Arbeitszeitmodelle nach Betriebsgröße und Frauenanteil an Beschäftigten

Arbeitszeitmodelle nach Betriebsgröße

Tabelle 5-1: Arbeitszeitmodelle nach Betriebsgröße (in % der Betriebe mit umgesetztem Modell)

Arbeitszeitmodelle	Zahl der Beschäftigten					Gesamt
	unter 10	10 bis 49	50 bis 99	100 - 499	>= 500	
Familiengerechte Urlaubsplan.	82,1	97,8	100,0	88,9	100,0	92,9
Flexible Pausenzeiten	75,9	88,9	100,0	88,9	90,0	86,8
Sonderurlaub bei Notfällen	71,4	82,2	75,0	83,3	100,0	80,5
Teilzeitangebote	64,3	80,0	75,0	100,0	100,0	80,5
Gleitzeitmodelle	55,6	63,6	58,3	77,8	90,0	65,8
Home-Office /Telearbeit	26,9	44,4	58,3	55,6	70,0	45,9
Vertrauensarbeitszeit	22,7	31,7	30,0	23,5	60,0	31,0
Jahres-/Lebensarbeitszeit	7,7	10,8	18,2	22,2	20,0	13,7
Ausbildung in Teilzeit	0,0	2,5	10,0	16,7	30,0	7,8

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009. n=28 Betriebe mit unter 10 Beschäftigten; n=45 mit 10 bis 49 Beschäftigten; n=12 mit 50 bis 99 Beschäftigten; n=18 mit 100 bis 499 Beschäftigten; n=10 mit >= 500 Beschäftigten

Kleinst- und kleine Betriebe favorisieren als Arbeitszeitmodelle vor allem eine familiengerechte Urlaubsplanung, flexible Pausenzeiten und Sonderurlaub bei familiären Notfällen. Bei den Teilzeit- und Gleitzeitangeboten zeigt sich bereits ein merklicher Unterschied zwischen den Kleinstbetrieben mit unter 10 und den kleinen Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten. Diese Formen der Arbeitszeitregelung sind in den sehr kleinen Betrieben bedeutend weniger verbreitet als in den um eine Kategorie größeren. Das Gleiche gilt auch für die anderen Modellformen.

Bemerkenswert ist der Unterschied zwischen den Betrieben mit 10 bis 49 und denen mit 50 bis 99 Mitarbeitenden. Erstere bieten merklich häufiger als letzteren Sonderurlaub in Notfällen, Teilzeit- und Gleitzeitmodelle an. Der Verbreitungsgrad dieser Maßnahmen liegt bei den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten etwa im Durchschnittswert der gesamten Stichprobe, während er bei der Betriebsgröße von 50 bis 99 Beschäftigten darunter liegt.

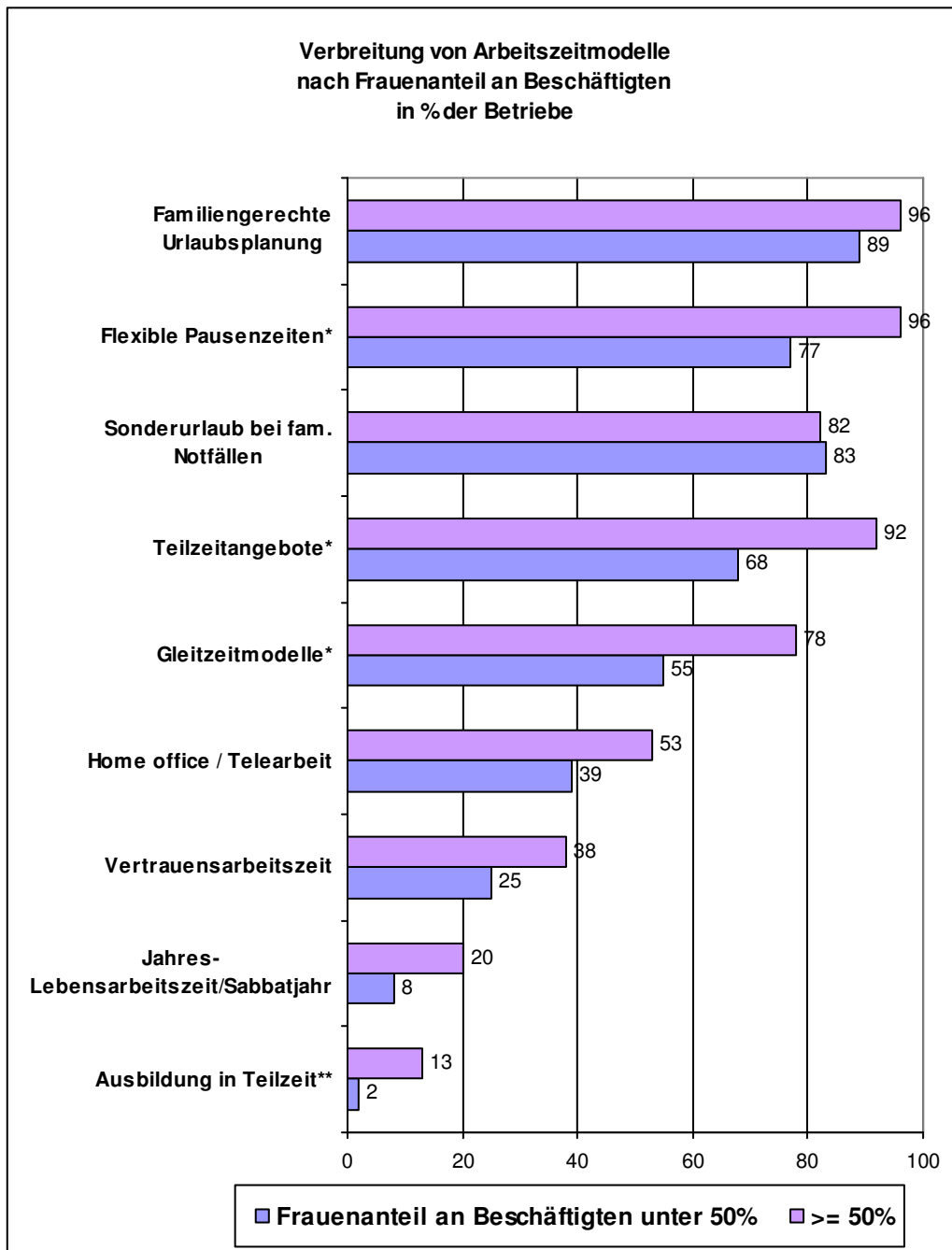
Arbeitszeitmodelle nach Frauenanteil an den Beschäftigten

Im Folgenden werden die umgesetzten Arbeitszeitmodelle der Betriebe mit niedrigem Frauenanteil (unter 50%) verglichen mit solchen, die $\geq 50\%$ weibliche Beschäftigte haben. Zunächst fällt auf, dass acht der neun erfragten Arbeitszeitmodelle, in Betrieben mit hohem Frauenanteil häufiger umgesetzt werden als in denen mit niedrigem Anteil. Nur Sonderurlaub bei familiären Notfällen wird in beiden Vergleichsgruppen mit 82% bzw. 83% gleich häufig realisiert.

Signifikante Unterschiede in der Verbreitung der einzelnen Modelle zeigen sich bei den flexiblen Pausenzeiten, die 96% der Betriebe mit hohem, aber nur 77% derer mit niedrigem Frauenanteil haben. Betriebe mit vielen weiblichen Beschäftigten haben mit 92% signifikant häufiger als die Vergleichsgruppe (68%) Teilzeitangebote und Gleitzeitmodelle (78% versus 55%) umgesetzt.

Bei einer Differenzierung des Frauenanteils an Führungskräften nach hoch ($\geq 25\%$ Frauenanteil an Führungskräften) und niedrig (unter 25%) zeigen sich im Hinblick auf die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen ganz ähnliche Ergebnisse (s. Anhang Abb. 10.9).

Abbildung 5-1: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen nach Frauenanteil an Beschäftigten (in % der Betriebe)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; ; n=55 Betriebe mit einem Frauenanteil an Beschäftigten von unter 50%; n=49 mit Frauenanteil von => 50 %

*Unterschied zwischen den Gruppen signifikant bei $p < 0.05$

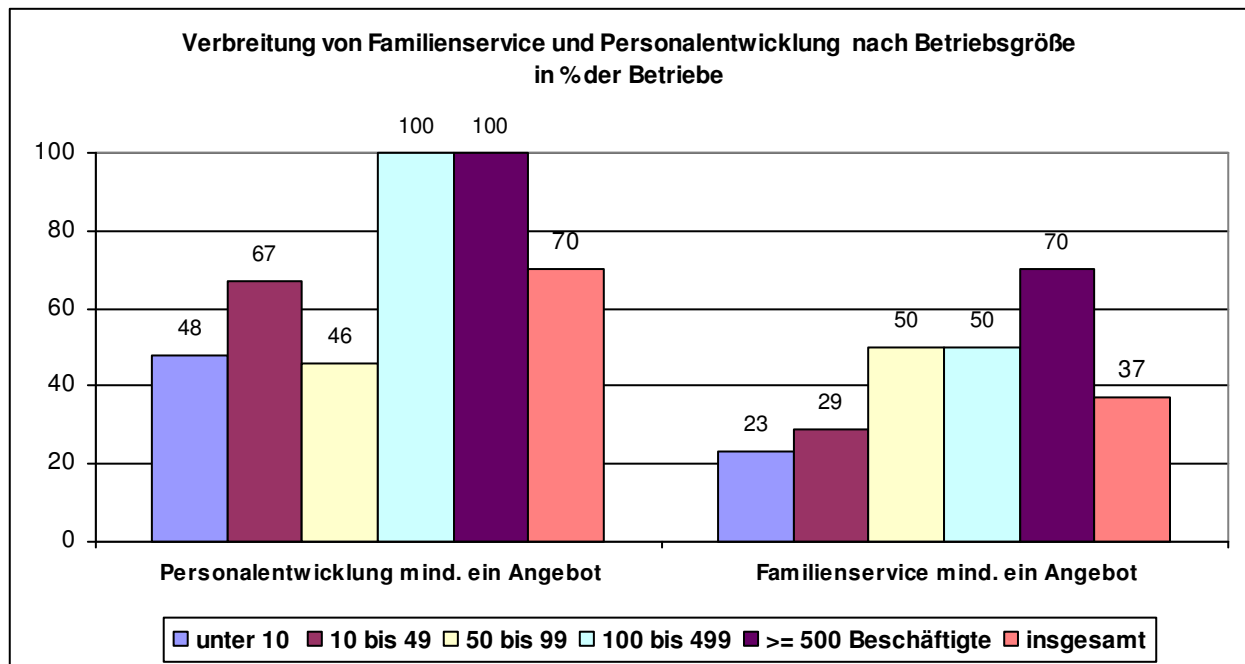
**hierbei handelt es sich um sieben Betriebe

5.2 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen nach betrieblichen Strukturvariablen

5.2.1 Verbreitung nach Betriebsgröße

In der folgenden Abbildung sind nach Betriebsgröße die Unternehmen mit mindestens einer Maßnahme aufgeführt

Abbildung 5-2: Verbreitung von Familienservice und Personalentwicklung nach Betriebsgröße (in % der Betriebe mit mindestens einem Angebot in dem Bereich)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009

26 Kleinstbetriebe; 45 Betriebe mit 10-49 Besch.; 12 Betriebe mit 50-99 Besch.; 18 Betriebe mit 100-499 Beschäftigten; 10 Betriebe mit ≥ 500 Besch.; Betriebe insgesamt n=111

Der Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und dem Angebot mindestens einer Maßnahme zur Personalentwicklung steigt nicht kontinuierlich. Die Ausnahme bilden Betriebe mit 50 bis 99 Beschäftigten, die in bedeutend geringerem Maße als die mit 10 bis 49 Beschäftigten mindestens eine Maßnahme zur Personalentwicklung haben (67% versus 46%). In allen mittleren und Großunternehmen ist mindestens eine Personalentwicklungsregelung umgesetzt.

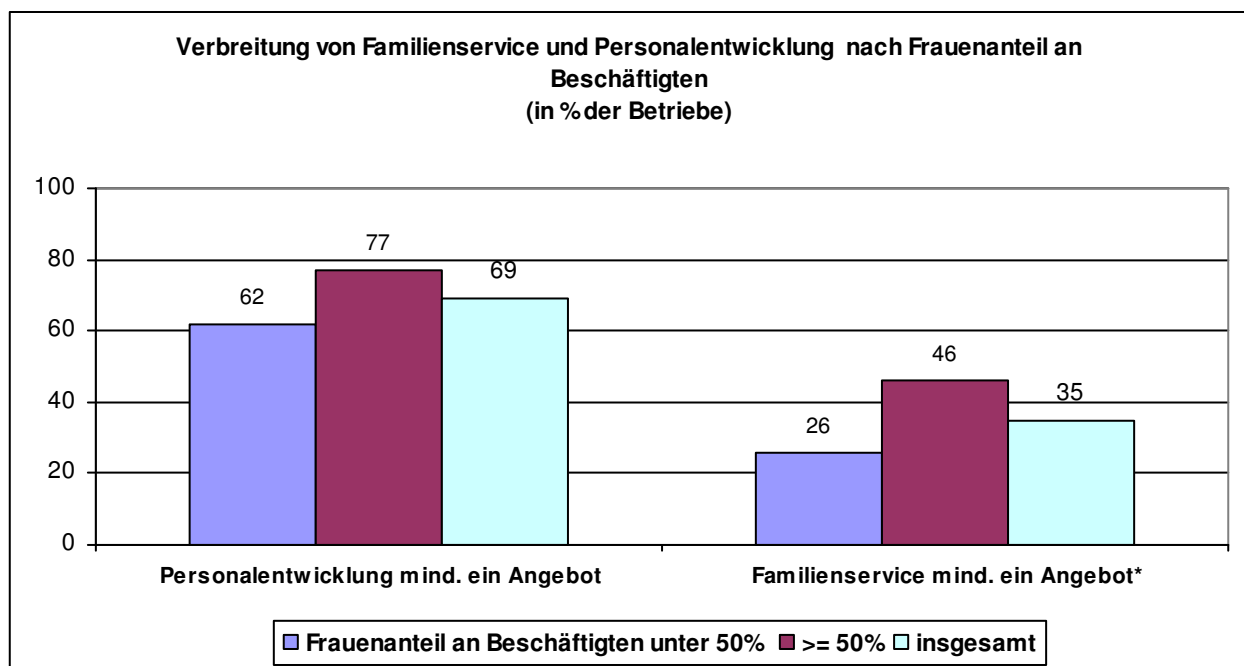
Bei Familienservice/Kinderbetreuung zeigt sich eine eindeutige Beziehung: Mit der Betriebsgröße steigt die Verbreitung von mindestens einer Form dieser Maßnahmengruppe von 23% bei den Kleinstbetrieben bis zu 70% bei den Großunternehmen kontinuierlich an. Betriebe ab 50 Beschäftigten haben überdurchschnittlich häufig ein entsprechendes Angebot, kleinere Betriebe unterdurchschnittlich.

5.2.2 Verbreitung nach Frauenanteil an den Beschäftigten und an Führungskräften

Verbreitung nach Frauenanteil an den Beschäftigten

Haben Betriebe mit hohem Frauenanteil an den Beschäftigten häufiger familienfreundliche Regelungen als die mit niedrigerem Anteil?

Abbildung 5-3: Verbreitung von Familienservice und Personalentwicklung nach Frauenanteil im Betrieb (in % der Betriebe mit mindestens einem Angebot in dem Bereich)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n= 55 Betriebe unter 50% Frauenanteil; n=50 Betriebe >=50%; Betriebe insgesamt n=105.

Unternehmen, die viele Frauen beschäftigen, setzen häufiger mindestens eine familienfreundliche Regelung um. Bei der Personalentwicklung bieten 77% der Betriebe mit hohem Frauenanteil versus 62% derer mit niedrigem mindestens eine Maßnahme an. Bei Familienservice/Kinderbetreuung unterscheiden sich die beiden Gruppen signifikant: 46% der Betriebe mit => 50% Frauen gegenüber 26% der Vergleichsgruppe haben mindestens eine Maßnahme zum Familienservice und zur Kinderbetreuung umgesetzt.

Untersucht man die einzelnen Arten der Personalentwicklungsmaßnahmen, dann zeigen sich statistisch signifikante Unterschiede bei Planungsgesprächen in der Elternzeit, die in 65% der Betriebe mit hohem Frauenanteil versus 44% derer mit niedrigem umgesetzt sind. Grenzwertig statistisch signifikant ist die Existenz einer Ansprechperson zur Familienfreundlichkeit, die 46% der Betriebe mit hohem und 28% mit niedrigem Frauenanteil haben. Im Anhang (Abb. 10.8) ist die Verbreitung der einzelnen Maßnahmen zur Personalentwicklung aufgeführt:

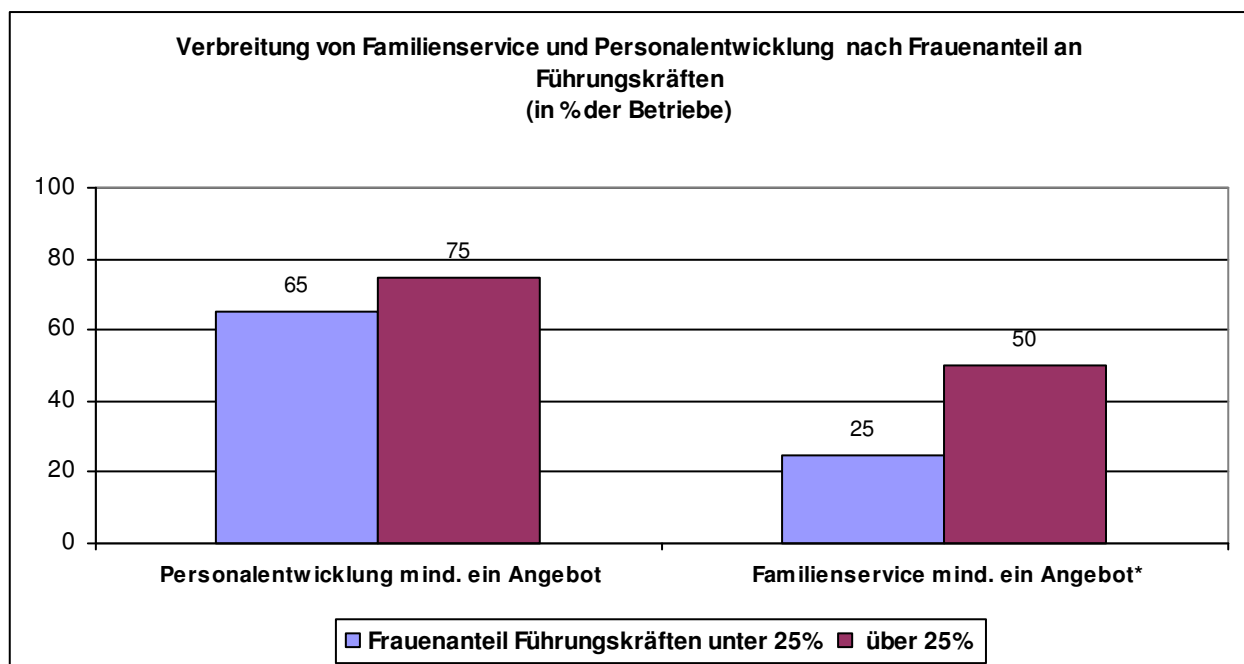
Verbreitung nach Frauenanteil an Führungskräften

Betriebe mit hohem Frauenanteil haben auch einen hohen Anteil an weiblichen Führungskräften. In 28,6% der Betriebe mit wenigen weiblichen Beschäftigten (unter 50%) sind über 25% der Führungskräfte Frauen, in Betrieben mit vielen weiblichen Beschäftigten beträgt dieser Anteil 67,4%. Die Effekte des Frauenanteils an Beschäftigten und des

weiblichen Führungskräfteanteils auf die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen überlagern sich daher. Wie zu erwarten, zeigt die Verbreitung von Familienservice/Kinderbetreuung und Personalentwicklung differenziert nach Führungskräfteanteil ein nahezu gleiches Bild wie bei den Frauenanteilen.

In Unternehmen mit einem hohen Anteil weiblicher Führungskräfte sind Personalentwicklungsregelungen häufiger verbreitet als in denen mit niedrigem Anteil (75% versus 65%). Noch deutlicher und statistisch signifikant sind die Unterschiede bei Maßnahmen zu Familienservice/ Kinderbetreuung, die in der Hälfte der Unternehmen mit hohem aber nur in einem Viertel derer mit niedrigem Frauenanteil an Führungskräften Anwendung finden.

Abbildung 5-4: Verbreitung von Familienservice und Personalentwicklung nach Frauenanteil an Führungskräften (in % der Betriebe mit mindestens einem Angebot in dem Bereich)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n= 56 Betriebe unter 25% Frauenanteil an Führungskräften; n=48 Betriebe über 25%; Betriebe insgesamt n=104.

*Unterschied zwischen den Gruppen signifikant bei $p < 0.05$

Wiederum wird der Frage nachgegangen welche einzelnen Maßnahmen in Betrieben mit höherem Frauenanteil an Führungskräften häufiger verbreitet sind. Im Bereich der Personalentwicklungsmaßnahmen haben die Hälfte (51%) der Betriebe mit hohem weiblichen Führungskräfteanteil eine Ansprechperson zur Familienfreundlichkeit, in der Vergleichsgruppe ist das nur bei 22% der Betriebe der Fall, der Unterschied ist signifikant. (zur Verbreitung der anderen Personalentwicklungsregelungen s. Anhang Abb. 10.10) .

Signifikante Unterschiede bestehen im Bereich der Familienservicemaßnahmen bei den Kosten zur Kinderbetreuung, die in 35% der Betriebe mit hohem weiblichen Führungskräfteanteil, aber nur in 16% mit geringem Anteil bezuschusst wird.

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass Betriebe mit hohem Frauenanteil auf den Bedarf ihrer Beschäftigten reagieren, indem sie häufiger familienfreundliche Maßnahmen umsetzen als Betriebe mit wenig weiblichen Beschäftigten. Zudem sensibilisiert ein hoher Anteil weiblicher Führungskräfte den Betrieb für die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die eigenen Erfahrungen Beruf und Kind unter einen Hut zu bringen, erhöhen -

wie in Kapitel 6 gezeigt wird - die Bereitschaft, familienfreundliche Maßnahmen einzuführen. Aufgrund ihrer Position scheint dies weiblichen Führungskräften auch zu gelingen.

5.3 Umfang familienfreundlicher Maßnahmen nach betrieblichen Strukturvariablen

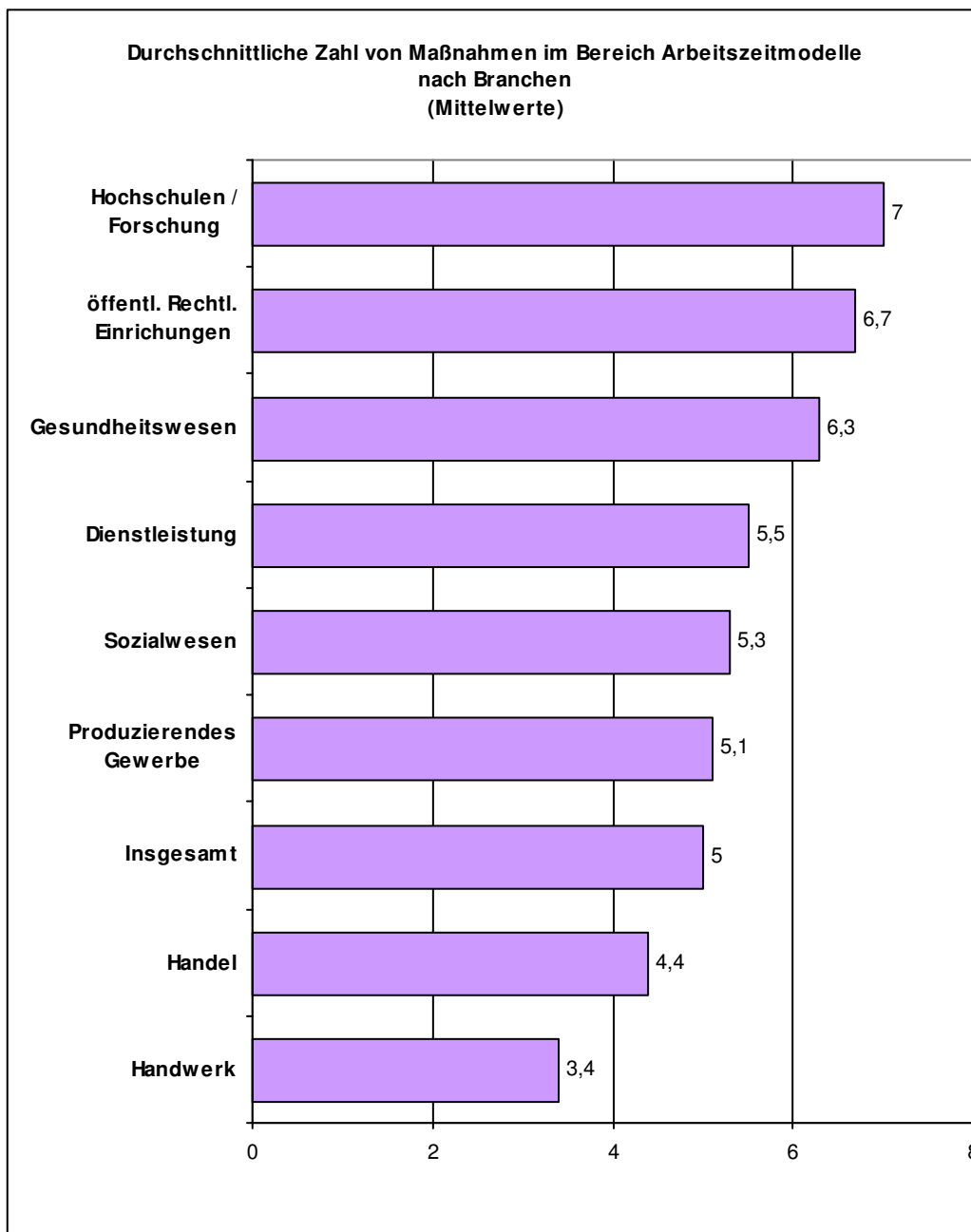
Wie umfangreich ist das Angebot in den drei Maßnahmebereichen? Wie viele Maßnahmen werden umgesetzt? Diesen Fragen wird anhand der Mittelwerte der umgesetzten Maßnahmen nachgegangen.

5.3.1 Umfang nach Branche

Arbeitszeitmodelle

Es waren 9 Arbeitszeitmodelle vorgegeben, so dass das Maximum der Umsetzung beim Wert neun liegt. Der Durchschnittswert aller Betriebe liegt bei fünf Maßnahmen. Das Angebot an verschiedenen Regelungen zur Arbeitszeit unterscheidet sich wesentlich nach den Wirtschaftszweigen, in denen die Unternehmen angesiedelt sind. Die höchste Verbreitung von Arbeitszeitmodellen findet sich mit einem Durchschnittswert von 7 in den Hochschulen / Forschungseinrichtungen. An zweiter Stelle stehen mit durchschnittlich 6,7 bzw. 6,3 Maßnahmen die öffentlich rechtlichen Einrichtungen und das Gesundheitswesen. Mit jeweils durchschnittlich ca. 5 Maßnahmen folgen Unternehmen aus dem Dienstleistungs-, Sozialwesenbereich und dem produzierenden Gewerbe. Unterdurchschnittlich ist das Angebot bei den Handels – und Handwerksbetrieben (4,4 bzw. 3,4 Arbeitszeitregelungen).

Abbildung 5-5: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitmodelle nach Branche (Mittelwerte)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Angaben von max. 116 und min. 104 Betrieben

Legende:

Hochschulen/Forschungseinrichtungen: n=7 Einrichtungen mit insges. 5.886 Beschäftigten

Öffentlich rechtliche Einrichtungen: n=2 Einrichtungen mit insges. 4.900 Beschäftigten

Gesundheitswesen: n=7 Einrichtungen mit insges. 11.528 Beschäftigten

Dienstleistung: n=31 Betriebe mit insges. 8.517 Beschäftigten

Sozialwesen: n=4 Einrichtungen mit insges. 784 Beschäftigten

Produzierendes Gewerbe: n=15 Betriebe mit insges. 2.659 Beschäftigten

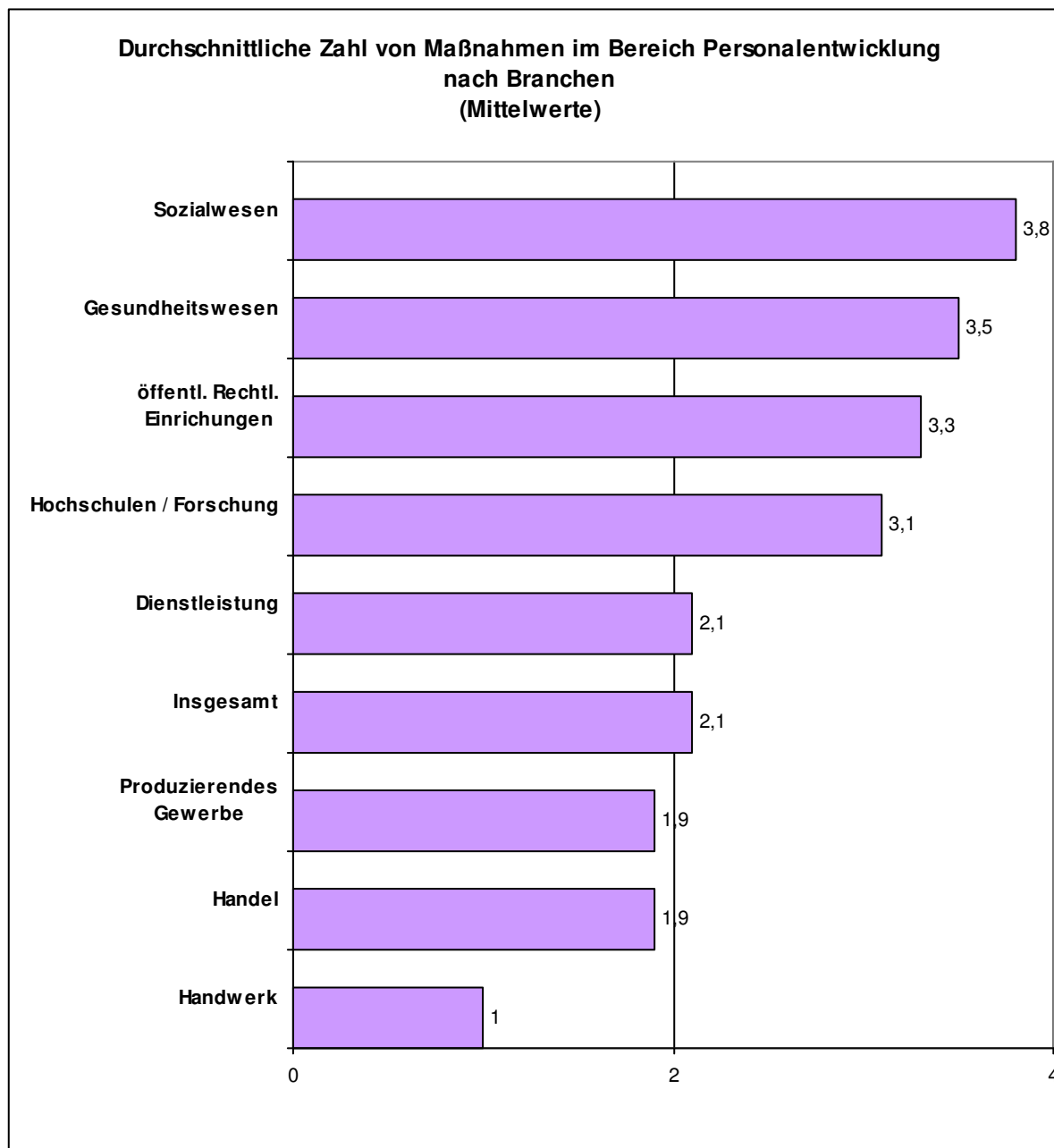
Handel: n=17 Betriebe mit insges. 828 Beschäftigten

Handwerk: n=26 Betriebe mit insges. 467 Beschäftigten

Personalentwicklung

Im Bereich Personalentwicklung waren insgesamt fünf Maßnahmen vorgegeben. Diese sind mit einem Durchschnittswert von 2,1 bedeutend seltener verbreitet als die im Bereich Arbeitszeitmodelle. Überdurchschnittlich hoch sind wie bei den Arbeitszeitmodellen die Durchschnittswerte der öffentlich rechtlichen Einrichtungen, der Hochschulen/Forschungseinrichtungen und der Betriebe im Sozial- und Gesundheitswesen. Das produzierende Gewerbe (1,9), Handel (1,9) und Handwerk (1) liegen mit ihren Werten unter dem Durchschnitt.

Abbildung 5-6: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen im Bereich Personalentwicklung nach Branche (Mittelwerte)

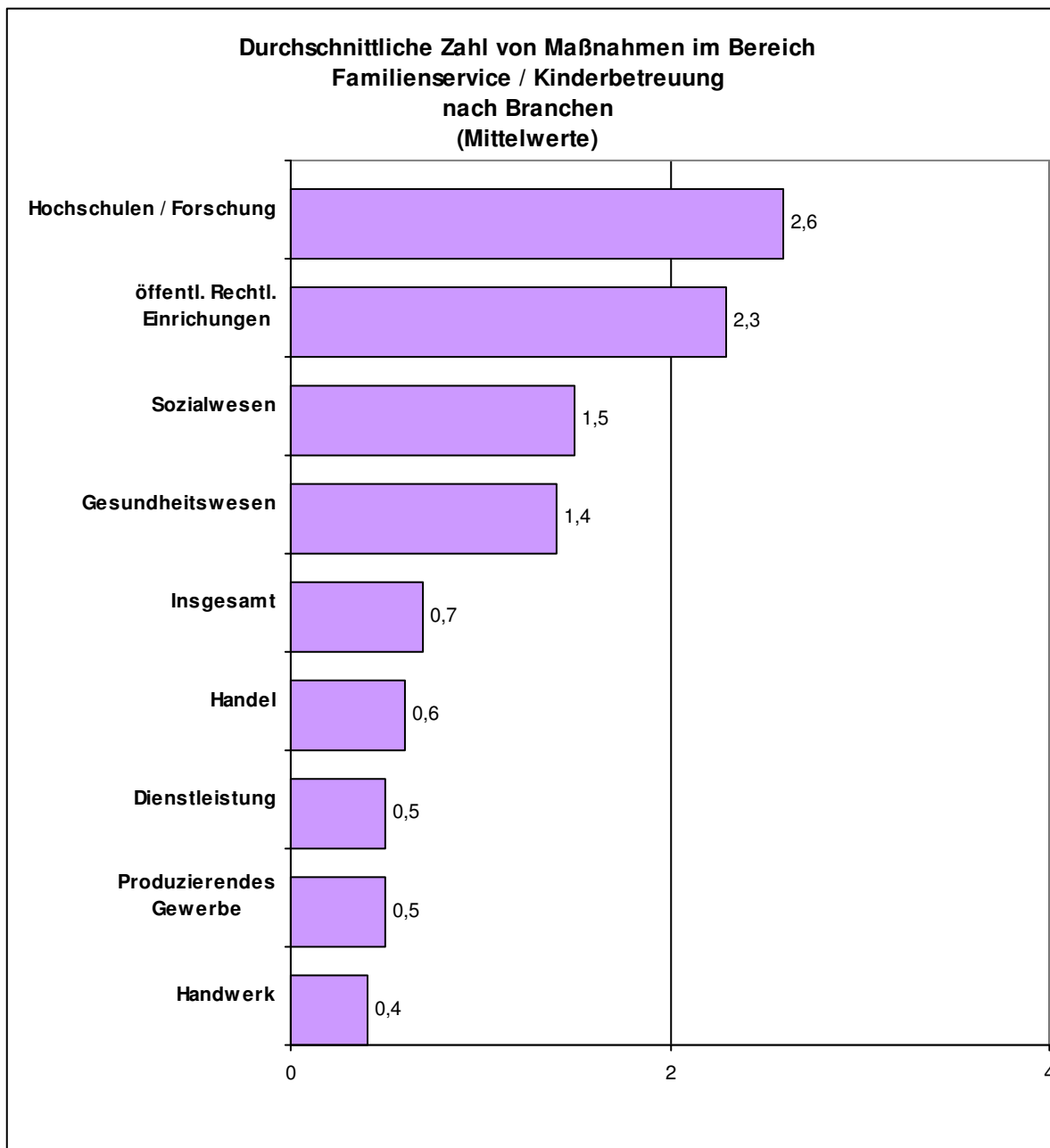


Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Angaben von max. 116 und min. 104 Betrieben
Legende s. Abb. 5.5

Familienservice und Kinderbetreuung

In diesem Bereich wurde nach acht verschiedenen Maßnahmen gefragt. Im Durchschnitt aller Betriebe werden nur 0,7 Maßnahmen umgesetzt. Wiederum sind es die Hochschulen/ Forschungseinrichtungen, die öffentlich rechtlichen Einrichtungen und die im Sozial- und Gesundheitswesen, die überdurchschnittlich viele Regelungen umgesetzt haben. Die Mittelwerte der Handels-, Dienstleistungs- und Handwerksbetriebe liegen ebenso wie die des produzierenden Gewerbes unter dem Durchschnitt.

Abbildung 5-7: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen im Bereich Familienservice/ Kinderbetreuung nach Branche (Mittelwerte)

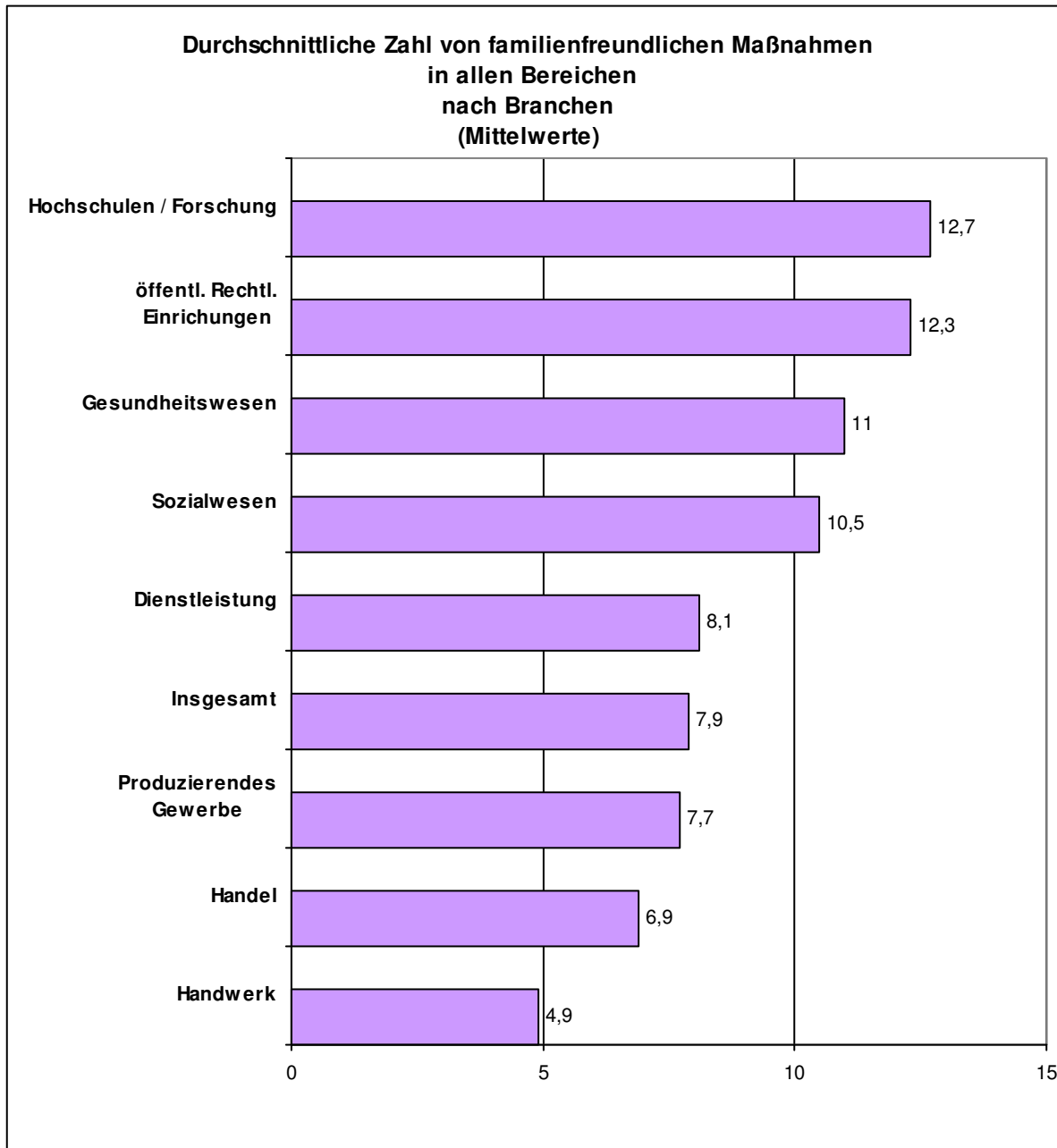


Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Angaben von max. 116 und min. 104 Betrieben
Legende s. Abb. 5.5

Gesamtzahl aller Maßnahmen

Die Addition der familienfreundlichen Regelungen aller Bereiche ergibt insgesamt 22 Maßnahmen. Durchschnittlich haben die Betriebe 7,9 Maßnahmen umgesetzt. Wie nach den vorigen Abbildungen zu erwarten, bieten die öffentlich rechtlichen Einrichtungen, die Hochschulen/Forschungseinrichtungen, die Betriebe im Sozial- und Gesundheitswesen und im Dienstleistungsbereich die meisten Maßnahmen an, während das produzierende Gewerbe, Handel und Handwerk mit ihren Mittelwerten unter dem Durchschnitt liegen.

Abbildung 5-8: Durchschnittliche Zahl von familienfreundlichen Maßnahmen in den drei Bereichen nach Branche (Mittelwerte)

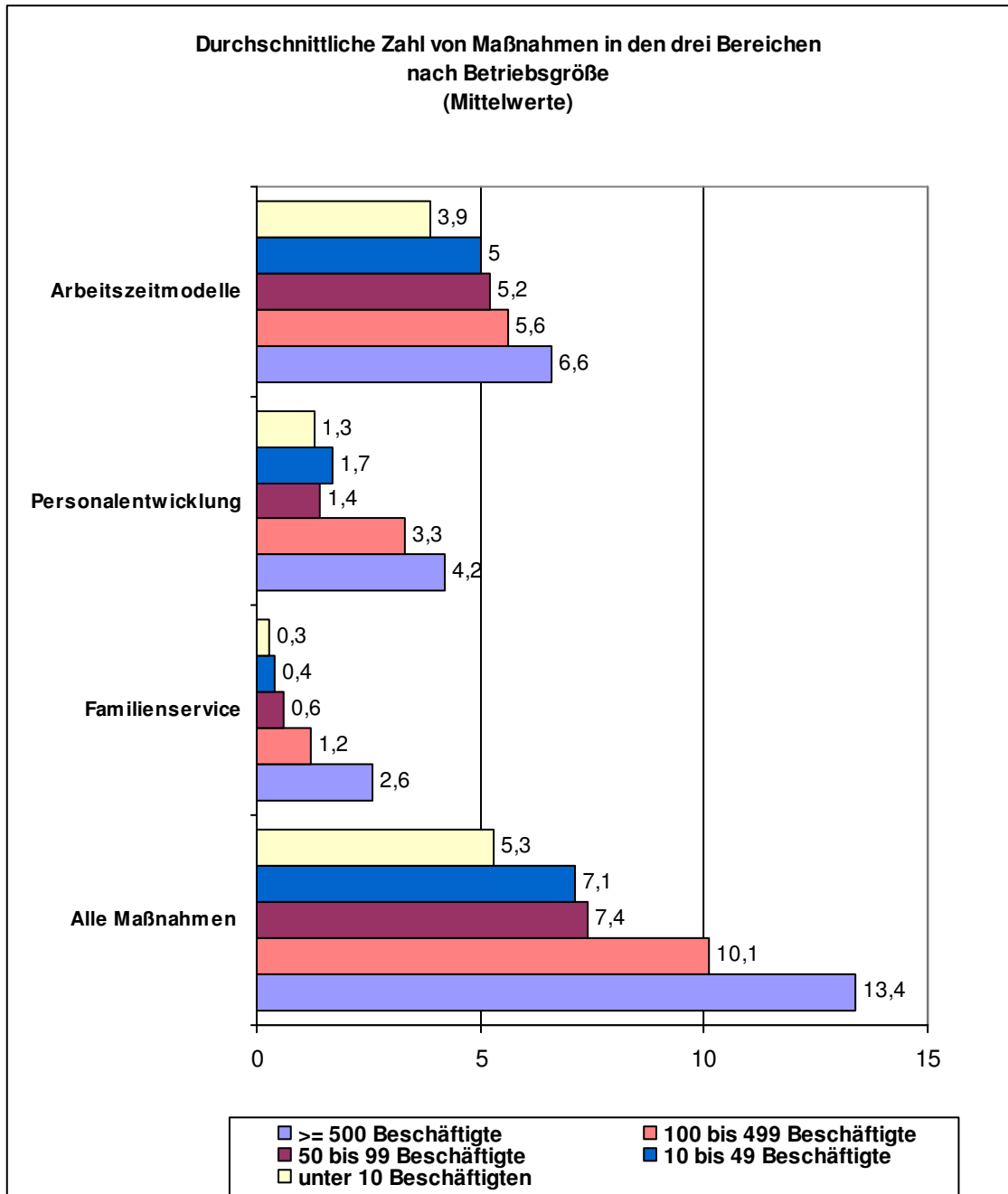


Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Angaben von max. 116 und min. 104 Betrieben
Legende s. Abb. 5.5

5.3.2 Umfang nach Betriebsgröße

Im Kapitel 5.2.1 wurde bereits deutlich, dass die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in Abhängigkeit von der Betriebsgröße variiert. Im Folgenden werden die Unterschiede in der Gesamtzahl der Regelungen dargestellt.

Abbildung 5-9: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Betriebsgröße (Mittelwerte)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=26 Kleinstbetriebe; n=45 Betriebe mit 10-49 Besch.; n=12 Betriebe mit 50-99 Besch.; n=18 Betriebe mit 100-499 Beschäftigten; n=10 Betriebe mit ≥ 500 Besch.

Bei Arbeitszeitmodellen, Familienservice/Kinderbetreuung und dem Gesamt aller Maßnahmen steigt der Umfang der Regelungen mit der Betriebsgröße kontinuierlich an. Die beste Situation in puncto Familienfreundlichkeit haben die Beschäftigten in Großbetrieben.

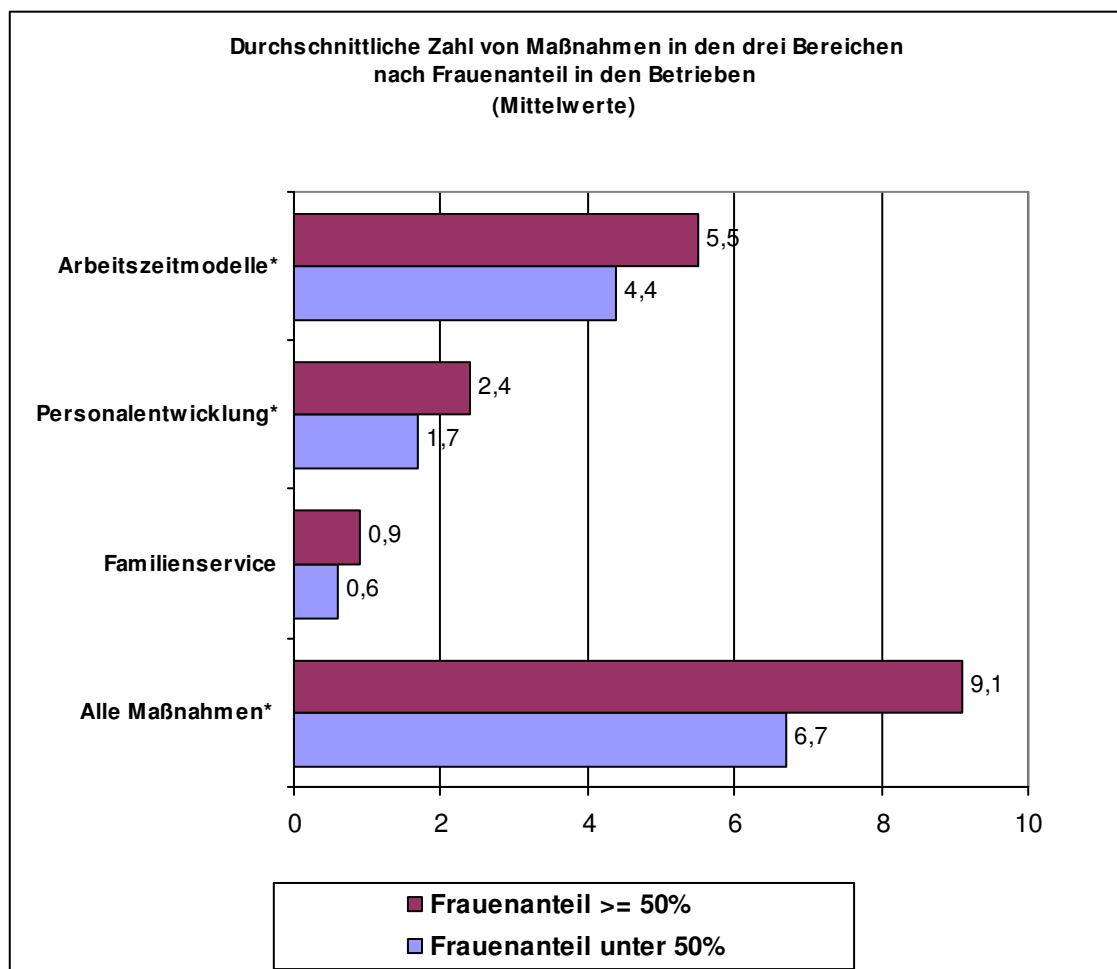
Die geringste Zahl an Regelungen finden die Mitarbeitenden sehr kleiner Betriebe. Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten unterscheiden sich im Angebotsspektrum nur geringfügig von denen mit 50 bis 99 Beschäftigten.

Beim Umfang der Maßnahmen zur Personalentwicklung fallen Betriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten mit durchschnittlich 1,7 Regelungen auf. Sie liegen damit über dem Wert der um eine Kategorie größeren Betriebe (mit 50 bis 99 Beschäftigten).

5.3.3 Umfang nach Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungspositionen

Es wurde bereits erwähnt, dass die Frauenanteile an Beschäftigten und an Führungspositionen hoch korrelieren: Betriebe mit vielen Frauen haben auch viele weibliche Führungskräfte. Die Effekte dieser beider Bedingungen lassen sich daher analytisch nicht trennen.

Abbildung 5-10: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Frauenanteil im Betrieb (Mittelwerte)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; Frauenanteil unter 50% n=57 Betriebe; >=50% n=51 Betriebe

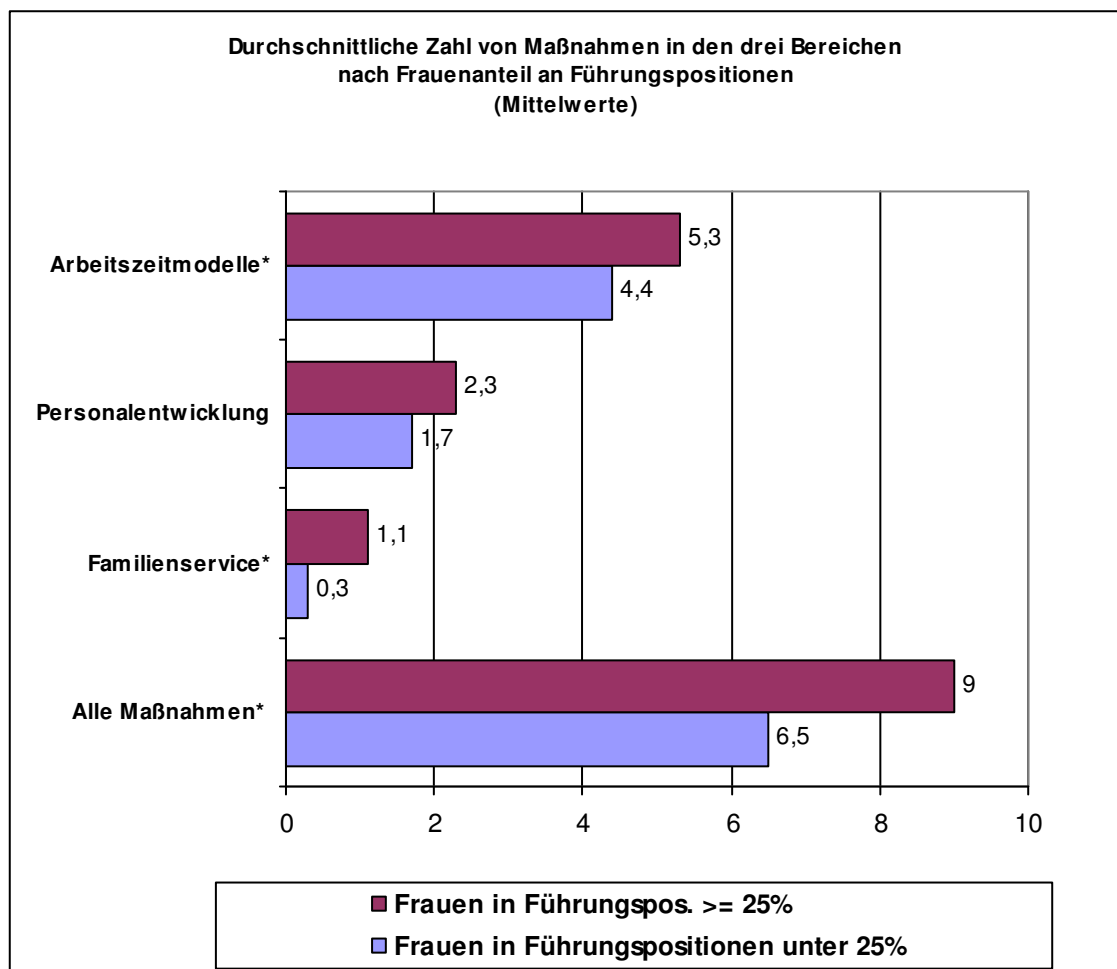
*Unterschied signifikant bei $p < 0.05$

Betriebe mit hohem Frauenanteil bieten in allen drei Maßnahmebereichen mehr familienfreundliche Regelungen an als die mit niedrigem. Signifikant sind die Unterschiede bei der Arbeitszeit, zu der durchschnittlich 5,5 verschiedene Regelungen in Betrieben mit hohem, aber nur 4,4 bei niedrigem Anteil vorhanden sind. Auch bei der Personalentwicklung

und beim Gesamt aller Maßnahmen bestehen signifikante Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen.

Differenziert man nach hohem und niedrigem Anteil von Frauen in Führungspositionen, so zeigt sich ein fast identisches Bild wie beim Frauenanteil an Beschäftigten. Mit nahezu gleichen Durchschnittswerten bei den einzelnen Maßnahmebereichen haben Betriebe mit hohem weiblichen Führungskräfteanteil mehr familienfreundliche Regelungen als die mit niedrigem. Signifikant ist hier auch der Unterschied beim Familienservice/Betreuungsangeboten. Der Mittelwert der Regelungen beträgt bei hohem weiblichen Führungskräfteanteil 1,1 bei niedrigem 0,3.

Abbildung 5-11: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Frauenanteil an Führungspositionen (Mittelwerte)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=58 Betriebe mit unter 25% Frauen in Führungspositionen; n=49 Betriebe mit über 25%

*Unterschied zwischen den Gruppen signifikant bei $p < 0.05$

5.4 Rückkehr nach Elternzeit und familienfreundliche Maßnahmen

Die Frage wie viele Beschäftigte nach einer familienbedingten Pause / der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren haben 109 Betriebe beantwortet.

Tabelle 5-2: Wie viele Beschäftigte kehren nach der Elternzeit in den Betrieb zurück? (in % der Betriebe)

Rückkehr aus Elternzeit	In % der Betriebe
Fast alle	45,9
Viele	20,2
Wenige	3,7
Fast keine	8,3
Trifft nicht zu	22,0
Gesamt	100,1 %

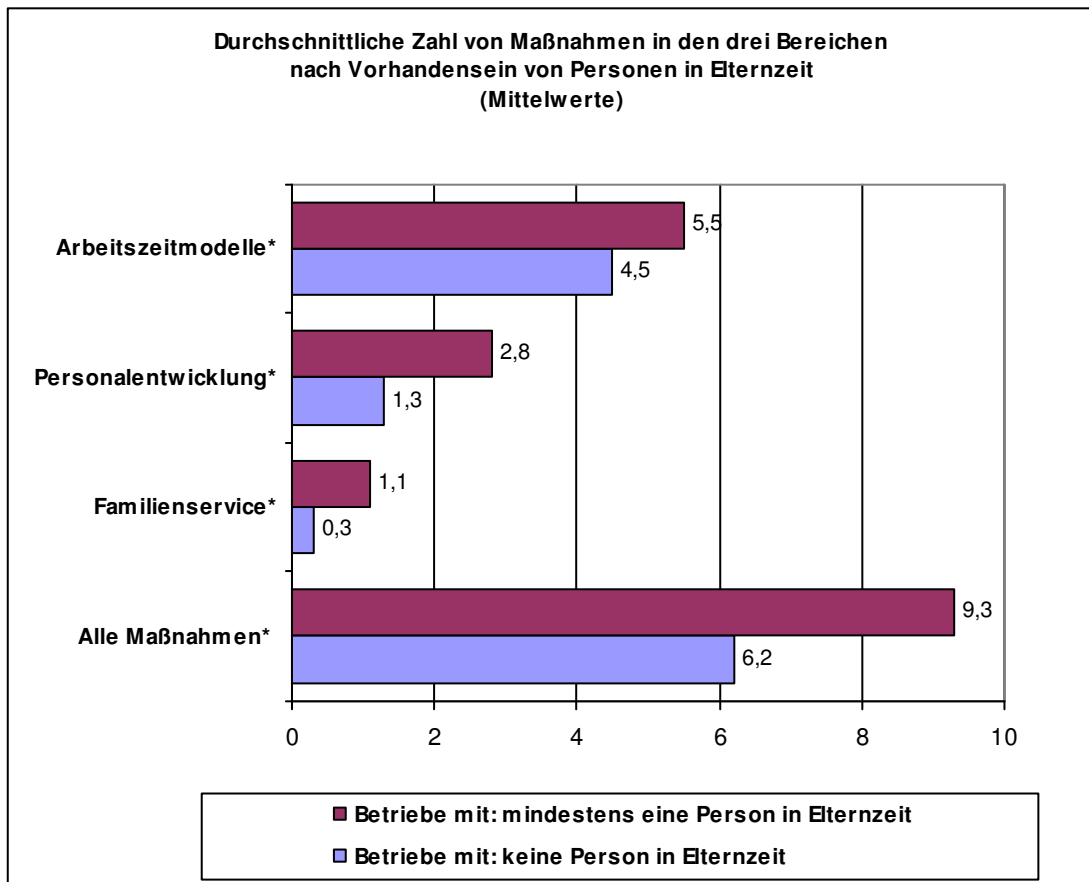
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=109 Betriebe

Es kann angenommen werden, dass die Befragten, die die Frage als für ihren Betrieb nicht zutreffend bezeichneten, bisher keine Erfahrungen mit der Rückkehr aus der Elternzeit haben. Fasst man die Kategorien zusammen und berücksichtigt nur die 85 Betriebe, auf die die Frage zutrifft, dann ist der Anteil der RückkehrerInnen sehr groß. In 84,7% der Betriebe kommen fast alle oder viele zurück und nur in 15,3% der Betriebe sind es wenige oder fast keine, die die Erwerbsarbeit wieder aufnehmen.

Die aktuelle betriebliche Betroffenheit wurde mit der Frage nach der Zahl der Beschäftigten in Elternzeit erfasst. Im Vergleich der beiden Gruppen Betriebe mit und Betriebe ohne Personen in Elternzeit lassen sich die folgenden Fragen analysieren.

Unterscheiden sich Betriebe, in denen zurzeit keine Mitarbeitenden in Elternzeit sind, im Hinblick auf den Umfang des familienfreundlichen Angebotes von denen mit Beschäftigten in Elternzeit? Reagieren die Betriebe auf den Bedarf ihrer Beschäftigten?

Abbildung 5-12: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach Personen in Elternzeit (Mittelwerte)



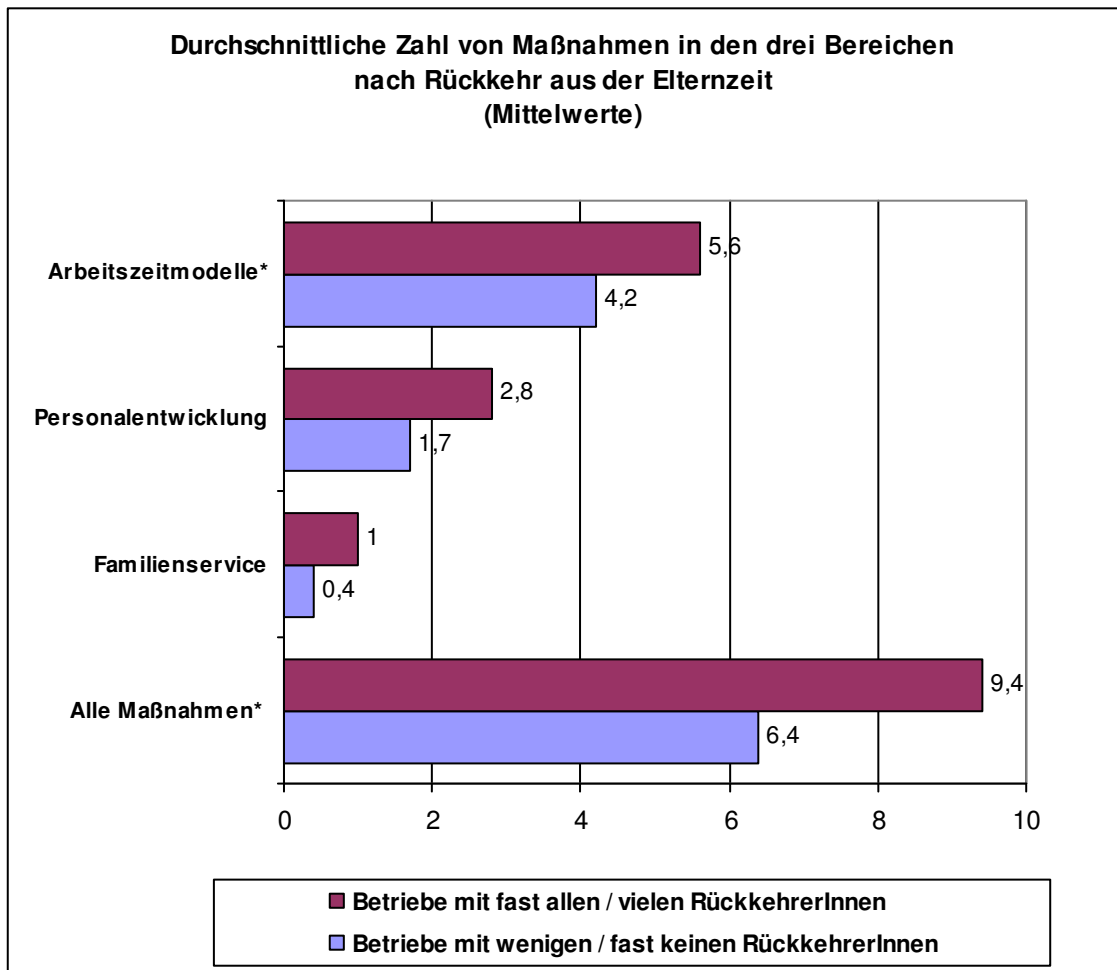
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=55 Betriebe mit Beschäftigten in Elternzeit; n=44 Betriebe ohne Beschäftigte in Elternzeit

*Unterschied zwischen den Gruppen signifikant bei $p < 0.05$

In allen drei Bereichen haben Betriebe mit Beschäftigten in Elternzeit ein signifikant größeres Angebot an familienfreundlichen Regelungen als die Vergleichsgruppe. Sie bieten durchschnittlich 5,5 verschiedene Arbeitszeitmodelle an (versus 4,5), haben 2,8 Personalentwicklungsmaßnahmen (versus 1,3) und 1,1 Familienservice/ Kinderbetreuungsregelungen.

Es stellt sich die Frage, ob die Rückkehr aus der Elternzeit in Beziehung zum Umfang der familienfreundlichen Maßnahmen steht. Wie die folgende Abbildung zeigt, haben Betriebe mit vielen RückkehrerInnen in allen drei Maßnahmebereichen ein umfangreicheres Angebot als die mit wenigen. Signifikant sind die Unterschiede beim Umfang der Arbeitszeitmodelle und beim Gesamt der Maßnahmen. Wenn fast alle oder viele Beschäftigte zurückkehren werden durchschnittlich 5,6 verschiedene Arbeitszeitmodelle angeboten, wenn es wenige sind nur 4,2. Betriebe mit vielen RückkehrerInnen haben durchschnittlich 9,4 Maßnahmen, solche mit wenigen 6,4 umgesetzt.

Abbildung 5-13: Durchschnittliche Zahl von Maßnahmen in den drei Bereichen nach RückkehrerInnen aus der Elternzeit (Mittelwerte)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=72 Betriebe mit vielen Rückkehrerinnen; n=13 Betriebe mit wenig RückkehrerInnen

Die Ergebnisse zur Rückkehr aus der Elternzeit lassen sich in zwei Richtungen interpretieren.

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

6 Bedeutung familienfreundlicher Angebote und Gründe für die Umsetzung aus betrieblicher Sicht

Wichtigste familienfreundliche Maßnahmen

Die Frage: „Welcher familienfreundlichen Maßnahme messen Sie die größte Bedeutung bei?“ haben 76 Betriebe beantwortet. In einigen Fällen wurde nicht nur eine, sondern mehrere bedeutsame Maßnahmen genannt. Insgesamt gab es 117 Nennungen. In der folgenden Tabelle wird die Häufigkeit der als wichtig erachteten Maßnahmen bezogen auf die Zahl der Nennungen dargestellt.

Tabelle 6-1: Familienfreundliche Maßnahmen mit der größten Bedeutung (in % der Nennungen)

Genannte Maßnahmen:	In % der Nennungen
<i>Arbeitszeitmodelle</i>	
Flexible Arbeitszeiten	34,2
Teilzeit	13,7
Familiengerechte Urlaubsplanung, Sonderurlaub in Notfällen	6,8
Gleitzeit	4,3
Home Office	2,6
<i>Arbeitszeitmodelle insgesamt</i>	<i>(61,6)</i>
<i>Betreuungsangebote – Familienservice</i>	
Kinderbetreuung	23,1
Unterstützung und Verständnis für Eltern	3,4
Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger	2,6
<i>Betreuungsangebote – Fam.service insges.</i>	<i>(29,1)</i>
<i>Andere Angaben</i>	
Elternzeit	3,4
Nur Gesamtpaket von Maßnahmen ist wirksam	2,6
Sonstige	3,4
	100%

Datenbasis FWTM Betriebsbefragung 2009; N=117 Nennungen von Maßnahmen

Die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung werden als wichtigstes Instrumentarium der Familienfreundlichkeit gesehen. Fasst man alle Arbeitszeitmodelle zusammen, so machen diese 61,6% der Nennungen aus. Am häufigsten werden flexible an Kindern und familiären Pflichten orientierte Arbeitszeiten genannt (34,2%). 13,7% der Nennungen betreffen Teilzeitangebote. Teilweise wurden hier Spezifizierungen vorgenommen z.B. „Teilzeit ohne Karriereverlust“ oder „Teilzeit für Führungskräfte“. Gleitzeitangebote, familiengerechter Urlaubsplanung und die Möglichkeit zu hause zu arbeiten sind für die Befragten bedeutend weniger wichtig als die anderen Arbeitszeitmodelle.

An zweiter Stelle der Wichtigkeit stehen Betreuungsangebote und Familienservice, die 29,1% der Nennungen ausmachen. Mit großem Abstand zu den anderen Maßnahmen steht hier die Kinderbetreuung (23,1%). Diese sollte „arbeitsplatznah“, „qualitativ hochwertig“ und auch

„während Dienstreisen“ gewährleistet sein. Mehrfach betont wird die Wichtigkeit der Unterstützung bei der Notfall-, Krankheits- und bei der Ferienbetreuung. In einigen Nennungen wird auch die Bedeutung von betrieblichen Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen bzw. bei Tageseltern betont.

Einer generellen Unterstützung und einem Verständnis für Eltern wird in 3,4% der Nennungen, einer Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen in 2,6% größte Bedeutung beigemessen. Für bedeutsam im Hinblick auf die Elternzeit wird die „Planung und Begleitung von Elternzeit bedingten Abwesenheiten“ und die Unterstützung beim „anschließenden Wiedereintritt“ in den Betrieb genannt.

Drei Befragte sehen die Bedeutung von Maßnahmen in einem größeren Rahmen, sie äußern: „Eine Einzelmaßnahme hilft nicht, nur im Verbund von mehreren Maßnahmen kommt Familienfreundlichkeit zum Tragen“ und „wichtig ist ein Gesamtpaket von Maßnahmen“. Da Familienfreundlichkeit nicht die Aufgabe einzelner, sondern aller Unternehmen ist, wird die „Schaffung lokaler Netzwerke mit der Wirtschaft und nahe gelegenen Hochschulen“ als sehr wichtig erachtet.

Gründe für die Bereitstellung von Maßnahmen

Die Frage: „Weshalb haben Sie familienfreundliche Maßnahmen eingeführt?“ wurde von 73 Betriebe mit teilweise mehreren Gründen beantwortet. Die Angaben wurden auf die Gesamtzahl der 97 Nennungen berechnet.

Tabelle 6-2: Gründe für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen (in % der Nennungen)

Gründe für umgesetzte Maßnahmen:	In % der Nennungen
Bindung, Haltung und Gewinnung von Mitarbeitenden	37,1
Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden	14,4
Betriebliche Leitidee, Selbstverständlichkeit	13,4
Eigene Betroffenheit/Erfahrung mit Thema Vereinbarkeit	9,3
Hoher Frauenanteil im Betrieb / Frauenförderung	8,2
Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	6,2
Bessere Wiedereingliederung, kürzere Unterbrechung, geringere Ausfallzeiten	4,1
Zusammengehörigkeitsgefühl / Arbeitsklima	4,1
Hat sich so ergeben, wurde nachgefragt	3,1
Insgesamt	100%

Datenbasis FWTM Betriebsbefragung 2009; N=97 Nennungen von Gründen für Einführung

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. Vielfach wird betont, dass es sich dabei um „qualifizierte“, „hochqualifizierte“, „gut ausgebildete“ oder „gut eingearbeitete“ MitarbeiterInnen handelt. Familienfreundlichkeit ist bei diesen Nennungen ein Instrument, um die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern.

An zweiter Stelle der Gründe steht die Erhaltung der Motivation und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen (14,4%). Kaum geringer sind mit 13,4% die Motive, die sich auf eine betriebliche Leitidee beziehen. Z..B.: Familienfreundlichkeit gehört „zwingend zu unserer Leitidee“; wir haben „soziale Verantwortung für unser Team“ oder „eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers“. Auch die Selbstverständlichkeit von Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit

wird mehrfach betont. Z.B. Familienfreundlichkeit ist „ein wichtiges und zentrales Thema und sollte selbstverständlich sein“; „Ein kleines Unternehmen ist wie eine Familie, deshalb sollte auch die Familienfreundlichkeit selbstverständlich sein.“

Bemerkenswert ist, dass eigene Erfahrungen mit der Vereinbarkeitsproblematik offensichtlich die Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen begünstigen, ein Zusammenhang, der in 9,3% der Nennungen deutlich wird. Z.B. Familienfreundliche Maßnahmen wurden eingeführt, weil: „die Geschäftsführer auch noch kleine Kinder haben“; „in der Belegschaft und in der Führung die Familiengründungszeit im Vordergrund steht“; „...wir selbst Familien haben und wir mit unseren Mitarbeiter zusammen arbeiten, wir kennen die Partner und die Kinder“; „...eigene Erfahrungen (vorhanden sind) und die Geschäftsführerin drei Kinder hat“.

8,2% der Nennungen betreffen einen hohen betrieblichen Frauenanteil oder die explizite Absicht zur Frauenförderung. In 4,1% der Nennungen werden Motive der Kostenersparnis deutlich. Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen führt zu kürzeren Ausfall- und Unterbrechungszeiten und erleichtert die Wiedereingliederung nach familienbedingten Abwesenheiten. Ebenfalls 4,1% der Nennungen betonen, dass Familienfreundlichkeit das Zusammengehörigkeitsgefühl stärkt und zu einem positiven Arbeitsklima beiträgt. Es hat sich so ergeben oder es wurde nachgefragt sind bei 3,1% der Nennungen der Inhalt der Begründungen.

7 Betrieblicher Bedarf an Kinderbetreuung

7.1 Bedarfsgerechte Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen

Nur 20 Betriebe haben Angaben zu den gewünschten Betreuungszeiten gemacht. Betrachtet man jedoch die Zahl der Kinder, für die diese Zeiten gewünscht werden, so gewinnen die Ergebnisse ein bedeutend stärkeres Gewicht. Bei fünf der Betriebe ist die Zahl der Mitarbeiterkinder unbekannt. Die Beschäftigten der anderen Betriebe haben insgesamt 5.841 Kinder. Davon sind 752 Kinder unter drei Jahren, 1.229 im Alter zwischen drei und sechs Jahren und 3.860 schulpflichtige Kinder. Das heißt die gewünschten Betreuungszeiten gelten für fast 6.000 Kinder.

Tabelle 7-1: Gewünschter Beginn der Betreuungszeit (Angaben in % der Betriebe)

Beginn der Betreuung	% der Betriebe
Vor 7.30 Uhr	45%
Zw. 7.30 und 8.00 Uhr	35%
Nach 8.00 Uhr	20%
Gesamt	100%

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n= 20 Betriebe

Dem Bedarf von 45% der Betriebe entspricht ein Betreuungsbeginn vor 7.30 Uhr.

Tabelle 7-2: Gewünschtes Ende der Betreuungszeit (Angaben in % der Betriebe)

Ende der Betreuung	% der Betriebe
Zw. 13.00 und 16.00 Uhr	35%
Zw. 16.30 und 17.00 Uhr	20%
Zw. 18.00 und 18.30 Uhr	35%
Zw. 19.00 bis 20.00 Uhr	10%
Gesamt	100%

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n= 20 Betriebe

Ein Betreuungsende um 18.00 Uhr oder später wünschen sich 45% der Betriebe. Der gewünschte Betreuungszeitraum reicht von vier bis zu 12 Stunden, der Mittelwert liegt bei 9,3 Stunden.

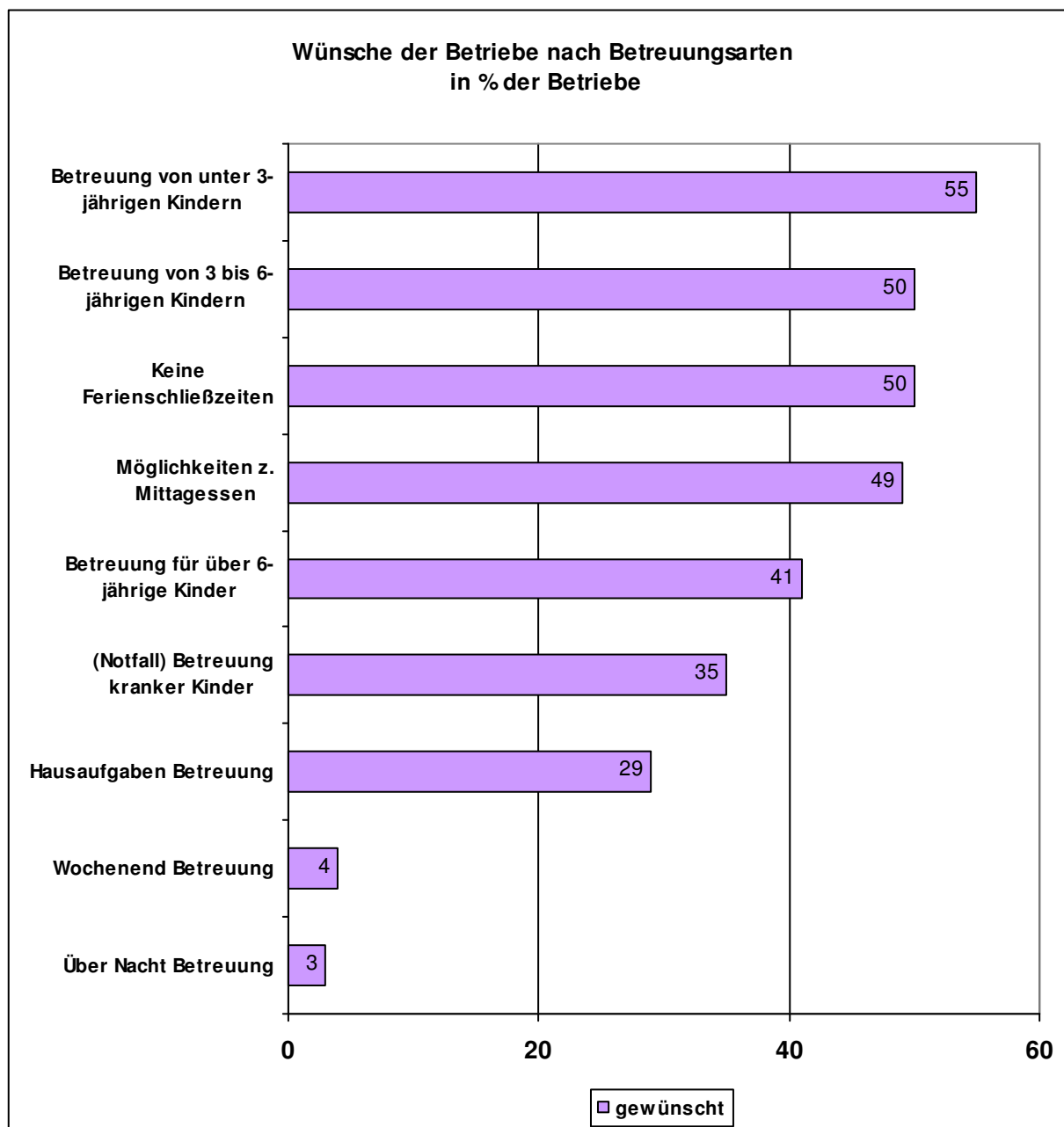
7.2 Wünsche zur Kinderbetreuung und zur Unterstützung pflegender Angehöriger

Kinderbetreuung

Anhand einer Liste von 10 Betreuungsarten wurden die Wünsche der Betriebe exploriert. Diese unterscheiden sich je nach Alter der Kinder. Das dringendste Problem ist die Betreuung der unter 3-jährigen Kinder, die sich 55% der Betriebe wünschen. 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 Befragten 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%).

Abbildung 7-1: Wünsche der Betriebe zur Kinderbetreuung (in % der Betriebe)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

Wünsche zur Unterstützung pflegender Angehöriger

Mit zunehmender Alterung der Gesellschaft wird sich die Zahl der Beschäftigten, die pflegebedürftige Angehörige betreuen müssen, erhöhen. Inwieweit dieses Problem den Betrieben bewusst ist und welche Unterstützung sie für die Pflegenden wünschen wurde mit einer offenen Frage erhoben, die 35 Betriebe beantwortet haben. Dabei wurden insgesamt 48 Angaben gemacht. Bei offenen Fragen werden eher selten Gründe für die Nichtbeantwortung genannt. Es spricht für eine gewisse Sensibilisierung für das Problem, dass acht Befragte dies vor allem mit dem Hinweis des zurzeit fehlenden Bedarfs an Unterstützung für Pflegende getan haben. Es wurden z.B. folgenden Antworten gegeben: ich habe „leider keine Vorstellung, weil kein Bedarf ist“; „Das Thema ist derzeit noch nicht aktuell“; „noch nicht mit dem Thema auseinandergesetzt, da noch nicht relevant“.

Tabelle 7-3: Welche Unterstützung wünschen Sie sich für pflegende Angehörige? (in % der Nennungen)

Unterstützungswünsche	In % der Nennungen
Flexible Arbeitszeiten	29,2
Beratung / Information / Vermittlung von Pflegepersonal, -plätzen	25,0
Finanzielle Unterstützung	8,3
Staatliche, behördliche Unterstützung	6,3
Konkrete Hilfsmaßnahmen (Hilfspersonen, Pflegeplätze)	6,3
Sonstige	8,3
Thema nicht zurzeit nicht aktuell, keine Bedarf	16,7
Nennungen insgesamt	100,1 %

Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=48 Nennungen

Die häufigsten Nennungen beziehen sich auf flexible Arbeitszeiten in den unterschiedlichsten Formen. Z.B. „Teilzeit“, „kurzfristige bzw. kurzzeitige Freistellung“, „Sonderurlaub bei Notfällen“, „Halbtagsjobs“, „Urlaubsmöglichkeiten“, „Auszeiten mit Rückkehrgarantie“. Im Prinzip, so zwei Äußerung, brauchen Pflegende eine „analoge“ oder „ähnliche“ Unterstützung wie Eltern kleiner Kinder.

Ein Viertel der Nennungen enthalten Beratungs-, Informations- und Vermittlungsangebote, z.B.: „damit schnell der richtige Ansprechpartner kontaktierbar ist“ und „das mögliche Angebot von Pflegeeinrichtungen und deren Leistungsportfolio“ transparent wird.

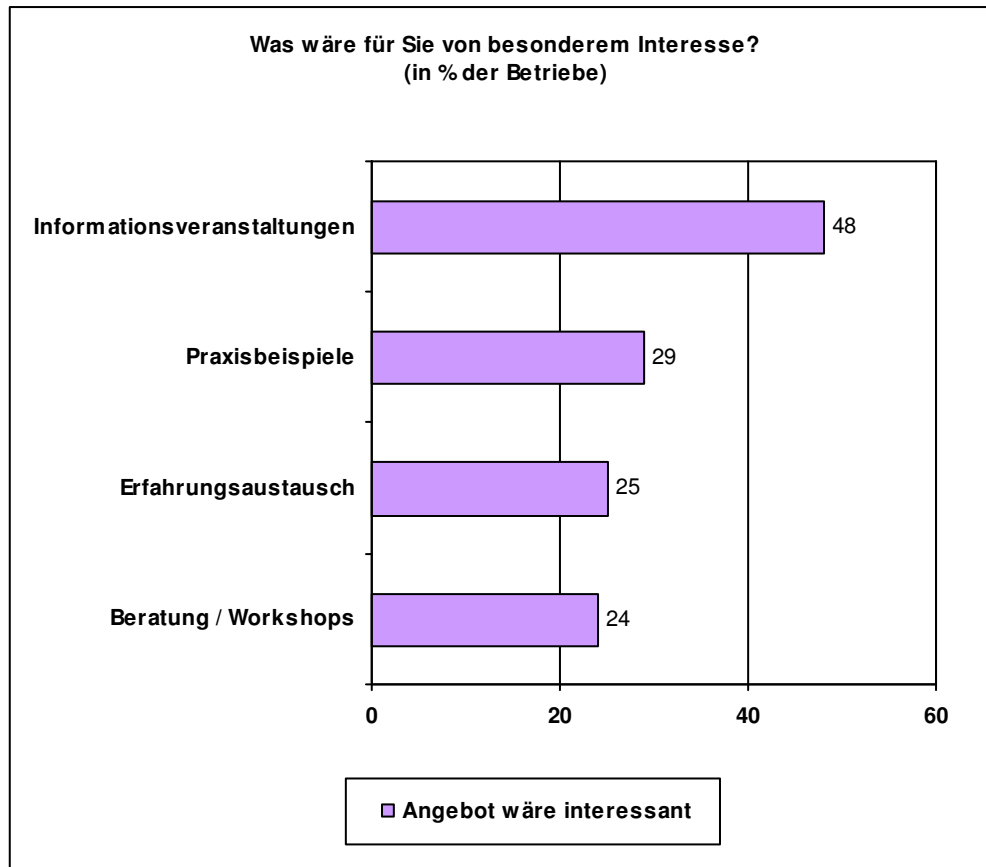
Finanzielle Unterstützung z.B. bei „Lohnausfällen“, in Form von „Entgeltausgleich bei Teilzeit“ oder als „Lohnkostenzuschuss durch Krankenkassen und Rententrägern“ wird in vier Nennungen erwähnt. Drei Angaben beziehen sich auf staatliche, behördliche Unterstützung. Z.B.: „...keine Formularflut“; „Das Pflegezeitgesetz müsste finanziell so ausgestaltet werden, die die Elterngeldregelung“.

Unter sonstigen Unterstützungswünschen für Pflegende wird z.B. „die Schaffung lokaler Netzwerke“ und eine bessere Honorierung „der Pflegeleistung von der Allgemeinheit“ erwähnt.

8 Informationsbedarf der Betriebe

Die Frage, ob sie von der FWTM künftig informiert werden wollen, haben n=112 Betriebe beantwortet. 58,9% wünschen weitere Informationen, 41,1% verneinen diese Frage.

Abbildung 8-1: Interessante Themenfelder für Veranstaltungen (in % der Betriebe)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; N=119 Betriebe

An erster Stelle des Interesses stehen bei knapp der Hälfte der Befragten (48%) Informationsveranstaltungen der FWTM. Jeweils ca. ein Viertel der Betriebe interessiert sich für Praxisbeispiele (29%), Erfahrungsaustausch (25%) und Beratung /Workshops (24%).

Mit einer offenen Frage wurde erhoben welche spezifischen Themen für die Betriebe besonders interessant sind. 26 Befragte haben hier insgesamt 38 Themen genannt, wobei ein Befragter äußerte, dass alle Themen interessant seien.

Am häufigsten interessiert das Themenfeld Kinderbetreuung mit 13 Nennungen. Zwei Mal wird das Interesse auf bestimmte Altersgruppen (0 bis 12 Jahre) oder auf bestimmte Zeiten (Notfall-, Über Nacht- und Wochenendbetreuung) fokussiert. Bereits an zweiter Stelle der Häufigkeit steht die Unterstützung pflegender Angehöriger, an dritter Stelle Förder-, Fortbildungs- und Schulungsmöglichkeiten.

Tabelle 8-1: Welche Themenfelder interessieren Sie besonders? (Zahl der Nennungen)

Interessierende Themenfelder	n=
Kinderbetreuung (generell, zu best. Zeiten, für best. Altersgruppen)	13
Unterstützung pflegender Angehöriger	6
Förder-, Fortbildungs-, Schulungsmöglichkeiten	5
Arbeitszeitmodelle	2
Finanzielle Zuschüsse, Unterstützung	2
Maßnahmen für Kleinbetriebe	2
Familienfreundliche bzw. konkrete Maßnahmen	2
Mutter-Kind Angebote, Mitarbeiterbindung je 1x	2
Vereinbarkeit, Chancengleichheit, Geschlechterrollen je 1x S	3

Datenbasis FWTM Betriebsbefragung 2009; n=38 Nennungen

Literatur:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2008): Evaluation des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit. Endbericht 2008

Stadt Heidelberg, Amt für Chancengleichheit (Hg.) 2007: Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion Rhein-Neckar 2007. Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung

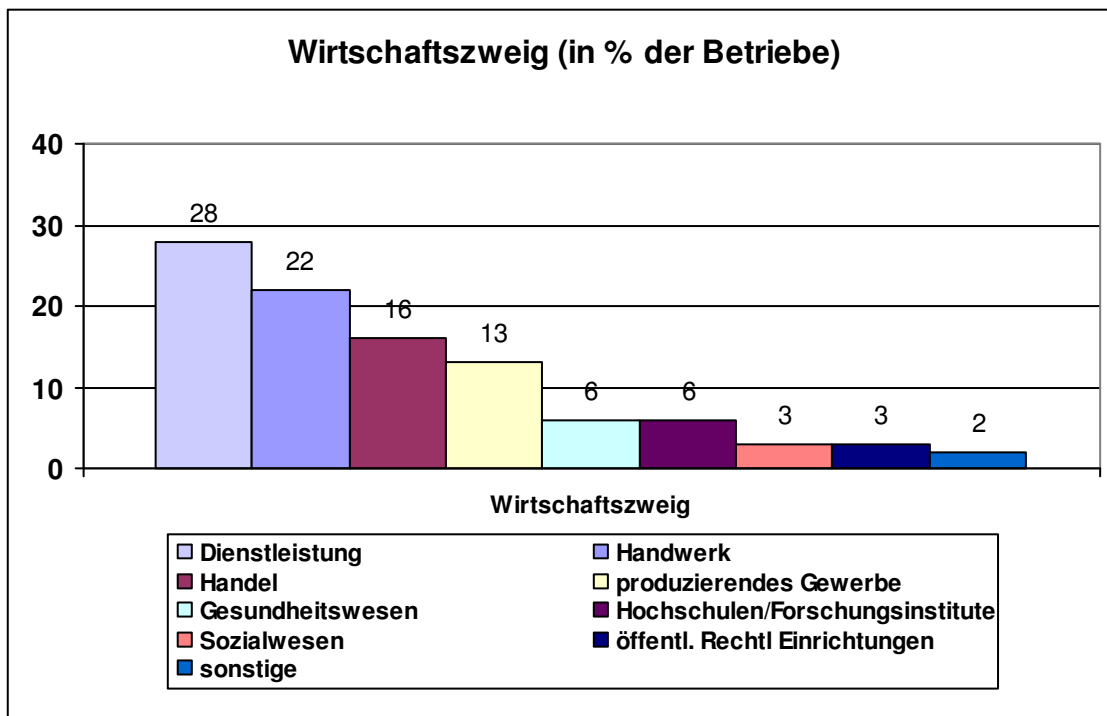
Statistisches Landesamt Hg. 2007: Girls Day 2007. Führungspositionen nach wie vor „Männersache“. <http://bildungsklick.de/pm/52577/girls-day-2007-fuehrungspositionen-nach-wie-vor-maennersache/> (Zugriff am 17.08.09)

9 ANHANG

9.1 Diagramme zu Strukturbedingungen der befragten Betriebe

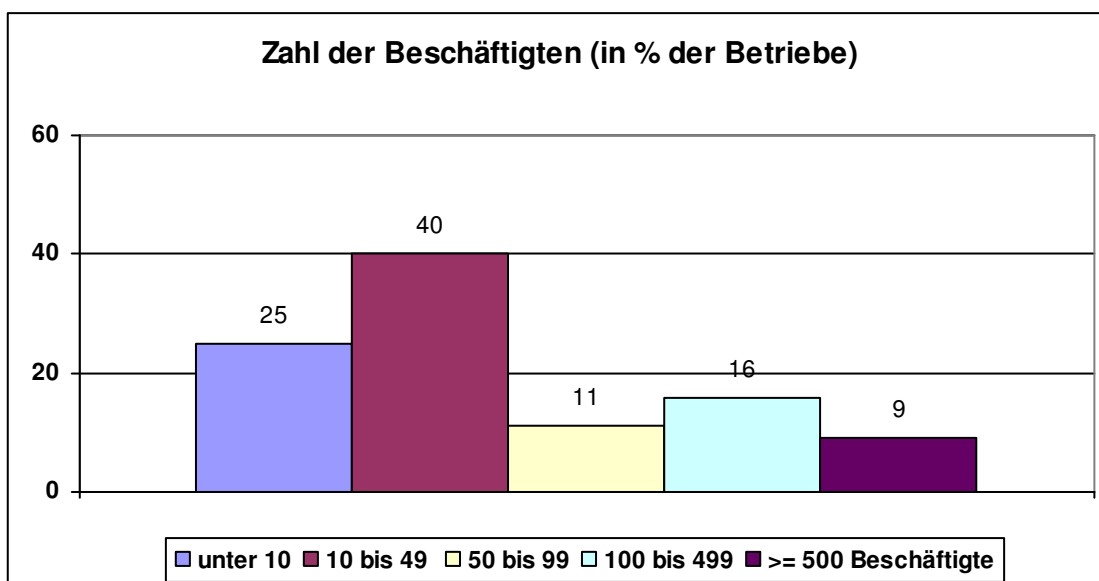
In den folgenden Diagrammen werden nur die Betriebe berücksichtigt, die bei den jeweiligen Variablen Angaben gemacht haben.

Abbildung 9-1: Wirtschaftszweige, in denen die Betriebe angesiedelt sind (in % der Betriebe)



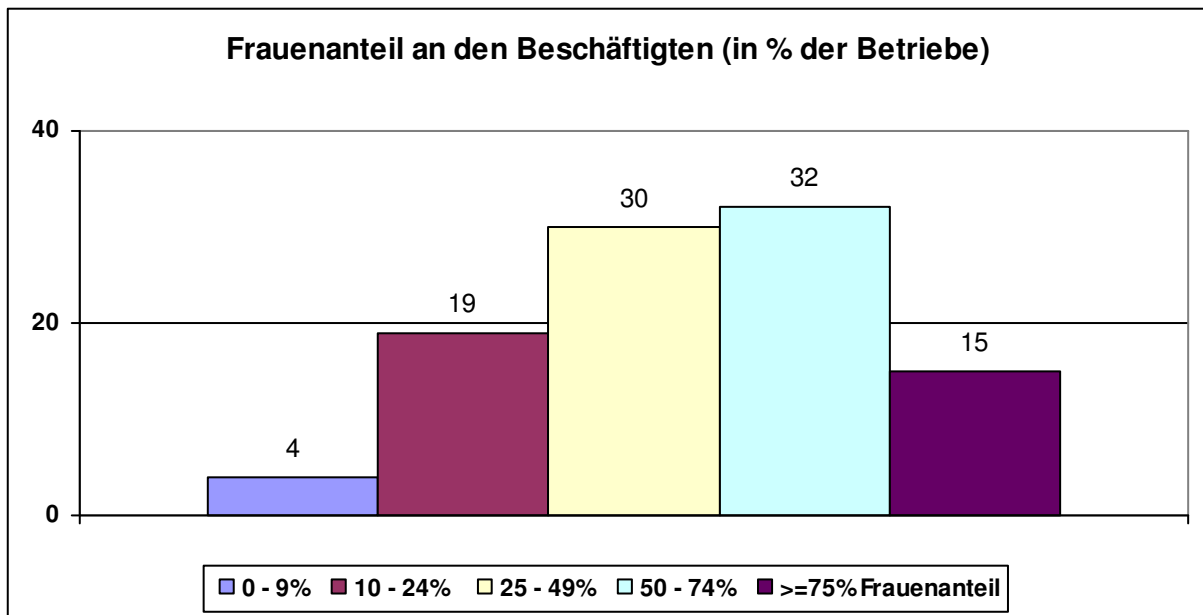
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=116 Betriebe

Abbildung 9-2: Betriebsgröße in Zahl der Beschäftigten (in % der Betriebe)



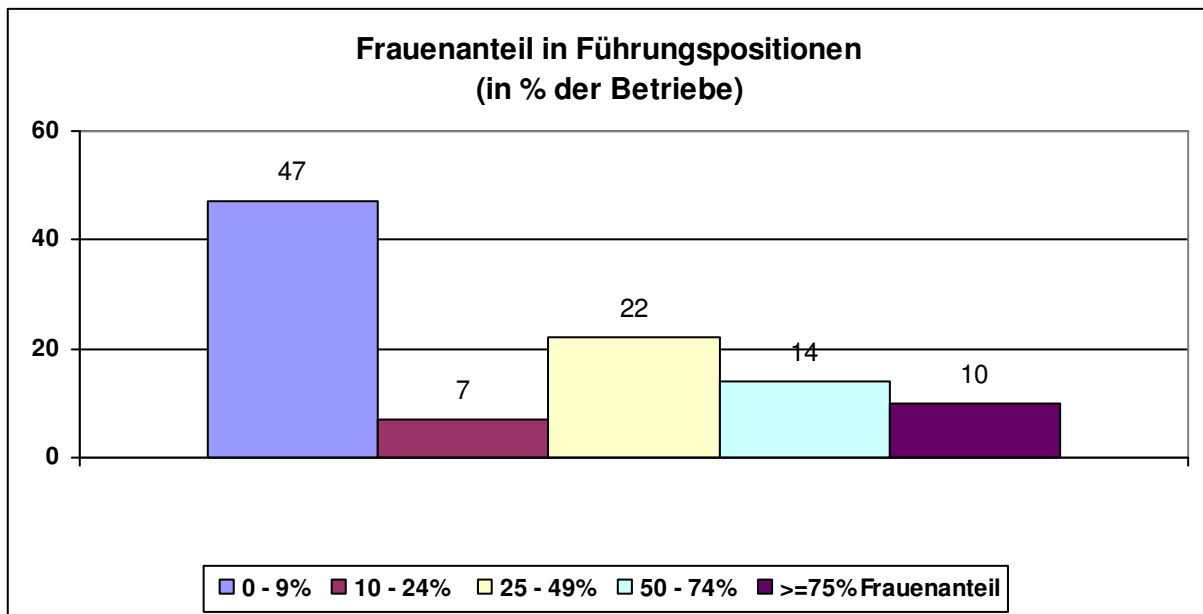
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=114 Betriebe

Abbildung 9-3: Frauenanteil an Beschäftigten (in % der Betriebe)



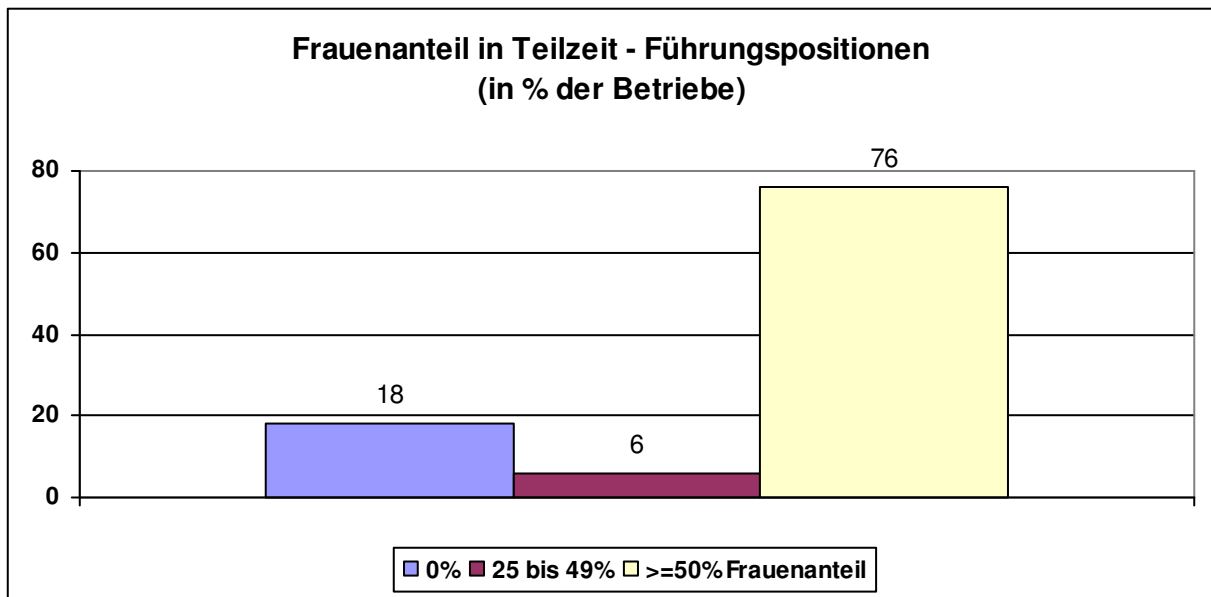
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=108 Betriebe

Abbildung 9-4: Frauenanteil in Führungspositionen (in % der Betriebe)



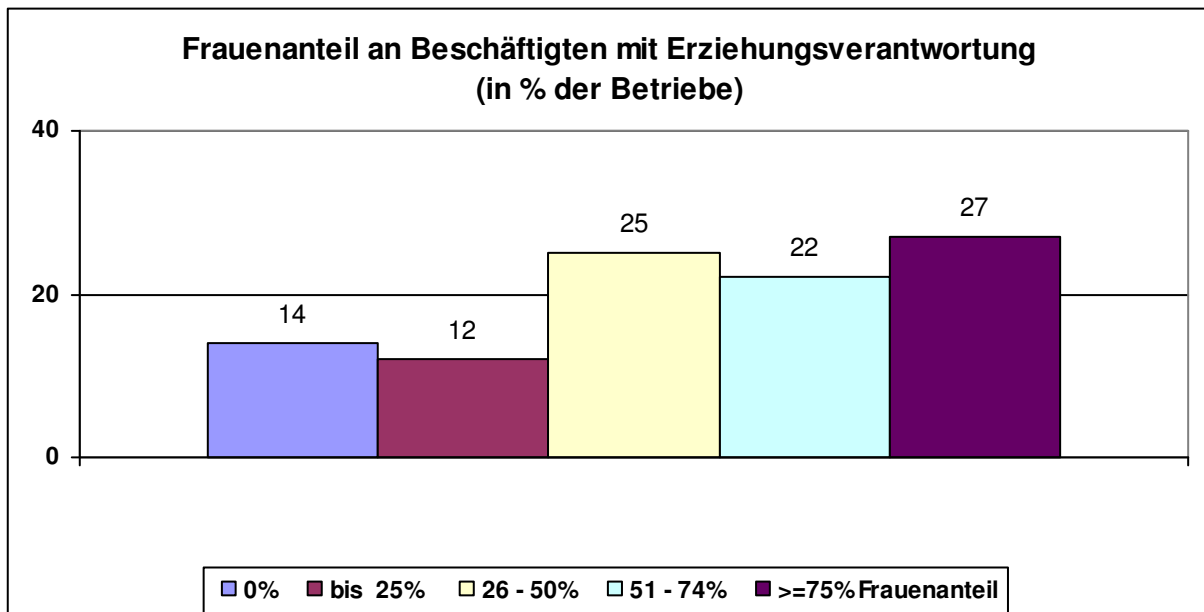
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=107 Betriebe

Abbildung 9-5: Frauenanteil in Teilzeit – Führungspositionen (in % der Betriebe)



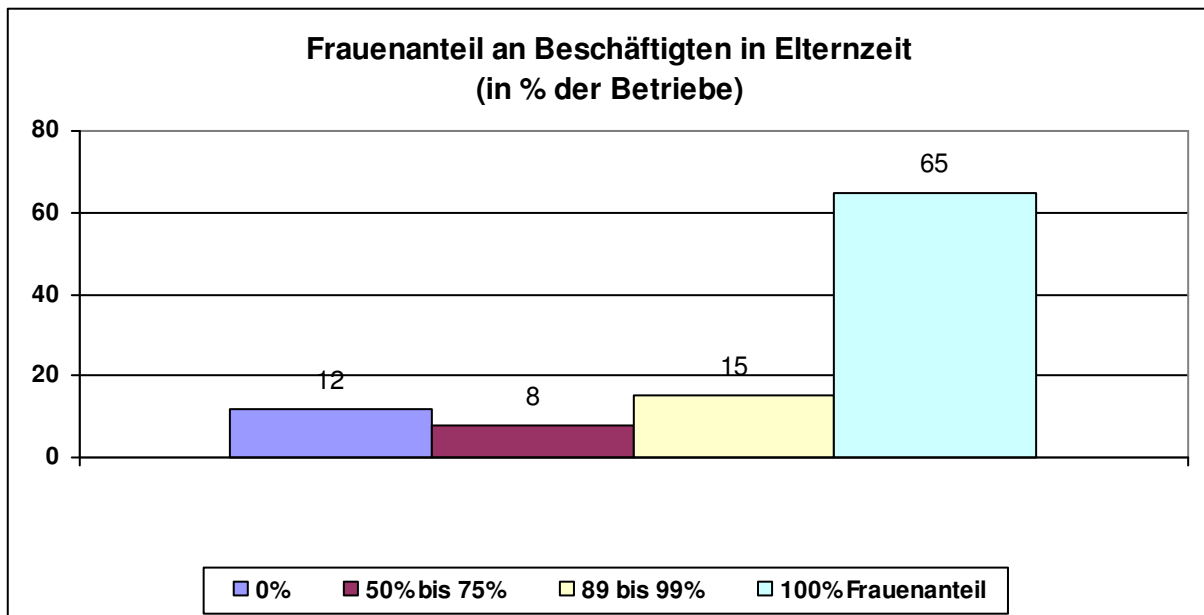
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=34 Betriebe

Abbildung 9-6: Frauenanteil an Beschäftigten mit Erziehungsverantwortung



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=59 Betriebe

Abbildung 9-7: Frauenanteil an Beschäftigten in Elternzeit (in % der Betriebe)

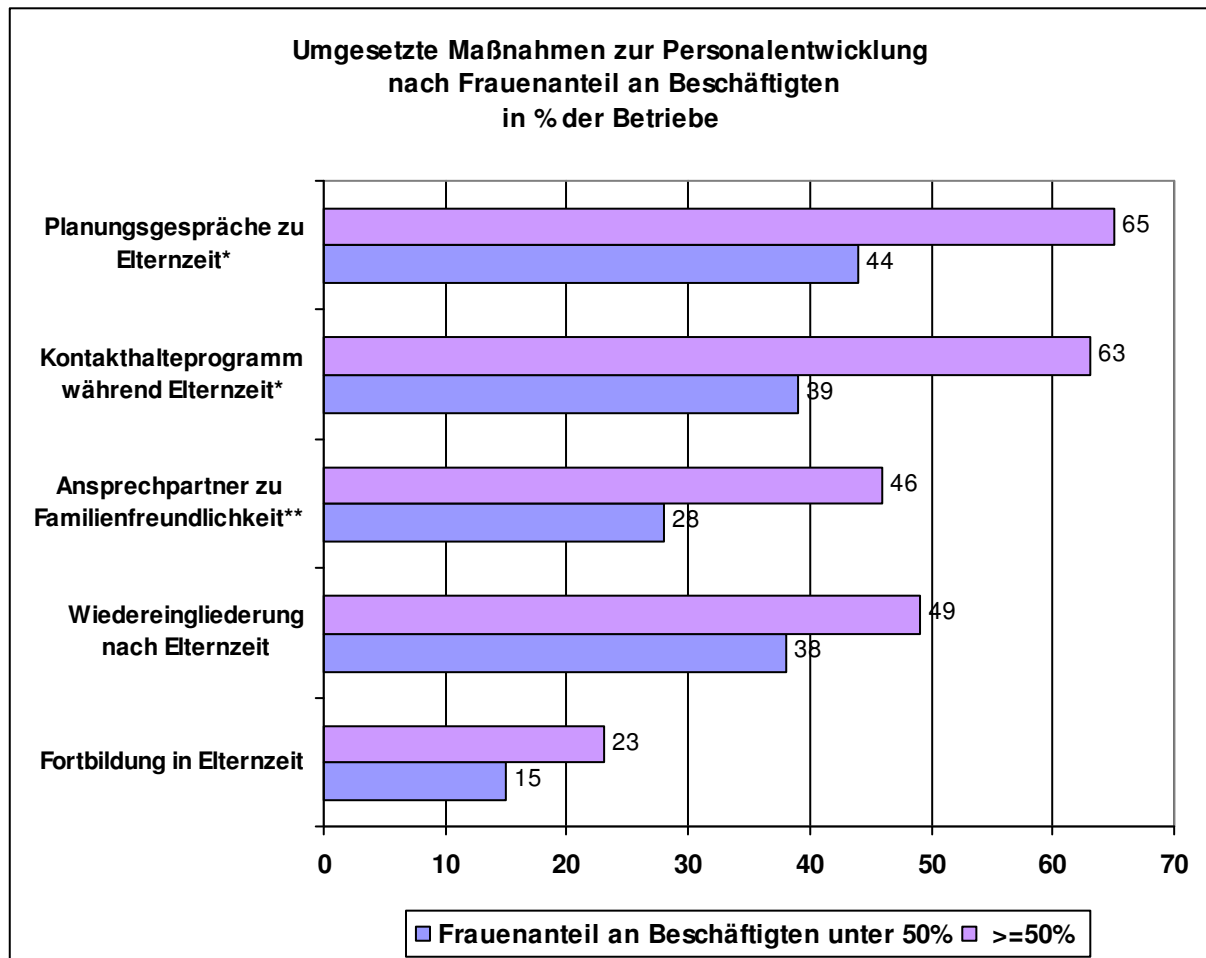


Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=52 Betriebe

9.2 Diagramme zur Verbreitung von Maßnahmen nach Frauenanteil an Beschäftigten und an Führungskräften

Verbreitung von Maßnahmen zur Personalentwicklung nach Frauenanteil

Abbildung 9-8: Verbreitung von Maßnahmen zur Personalentwicklung nach Frauenanteil an Beschäftigten (in % der Betriebe)



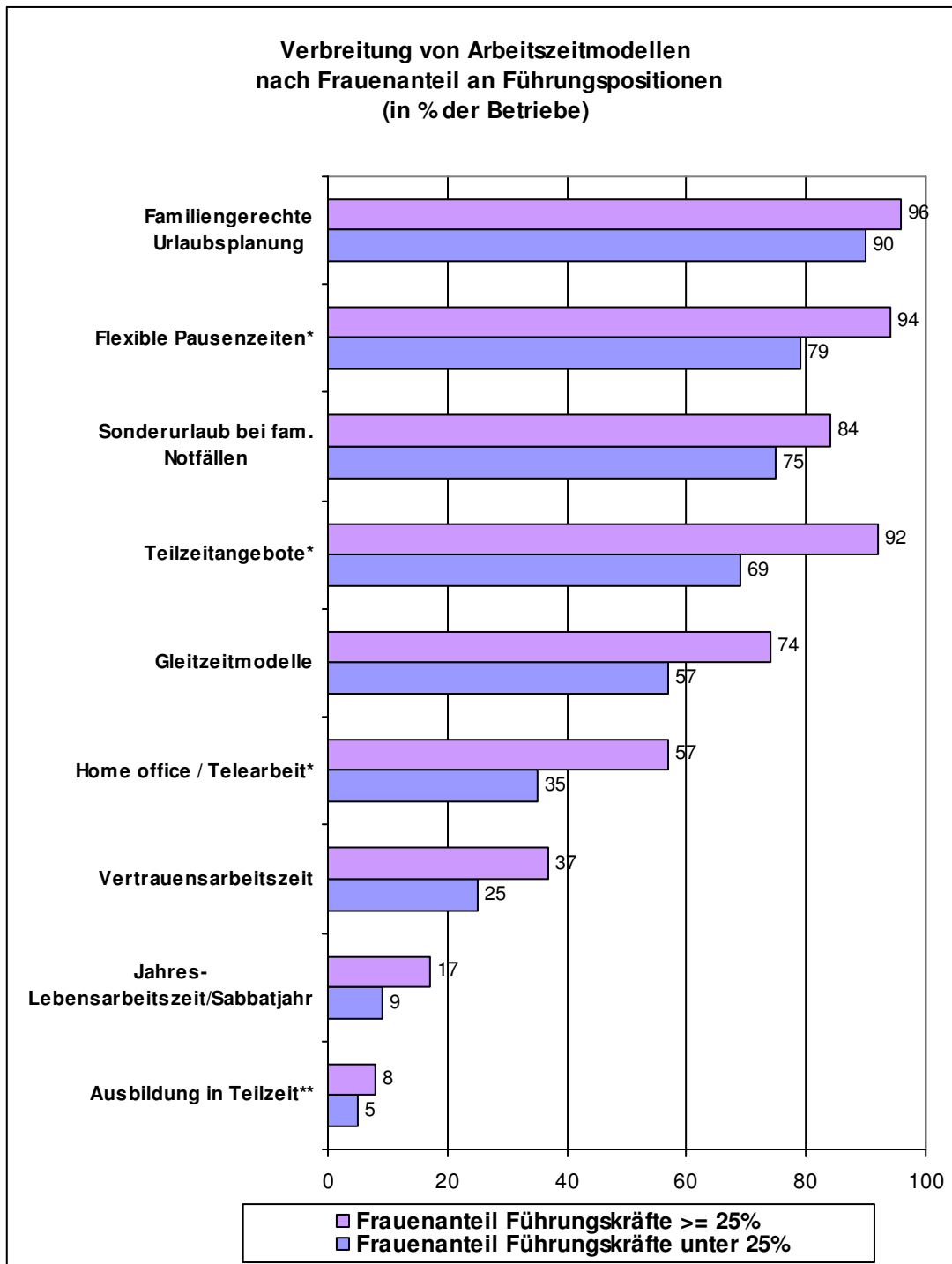
Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=55 Betriebe mit einem Frauenanteil an Beschäftigten von unter 50%; n=49 mit Frauenanteil von => 50 %

*Unterschied zwischen den beiden Gruppen signifikant bei $p < 0.05$

**Unterschied zwischen den beiden Gruppen signifikant bei $p = 0.05$

Verbreitung von Maßnahmen nach Frauenanteil an Führungskräften

Abbildung 9-9: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen nach Frauenanteil an Führungskräften (in % der Betriebe)

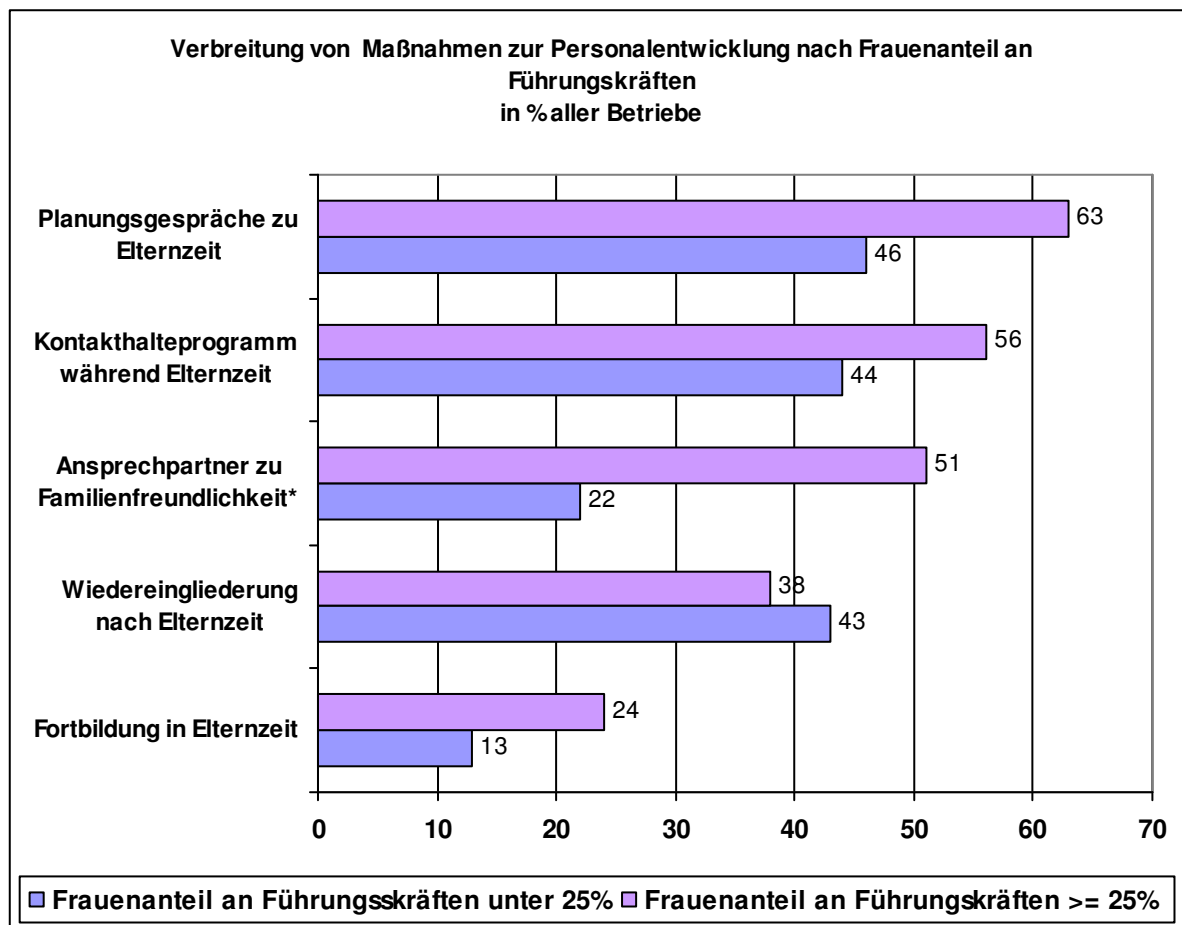


Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=58 Betriebe mit einem Frauenanteil an Führungspositionen von unter 25%; n=49 mit Frauenanteil von $\geq 25\%$

*Unterschied zwischen den beiden Gruppen signifikant bei $p < 0.05$

** hierbei handelt es sich um jeweils drei Betriebe

Abbildung 9-10: Verbreitung von Personalentwicklung nach Frauenanteil an Führungskräften (in % der Betriebe)



Datenbasis: FWTM Betriebsbefragung 2009; n=58 Betriebe mit einem Frauenanteil an Führungspositionen von unter 25%; n=49 mit Frauenanteil von => 25 %

*Unterschied zwischen den Gruppen signifikant bei $p < 0.05$