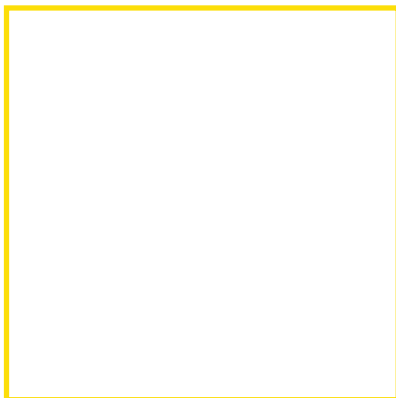




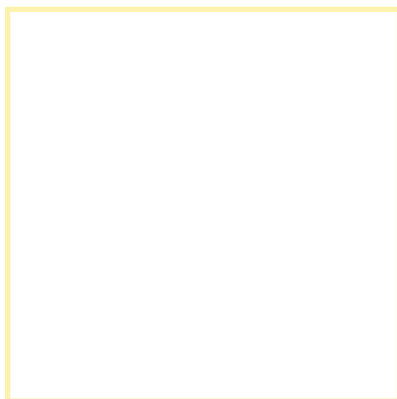
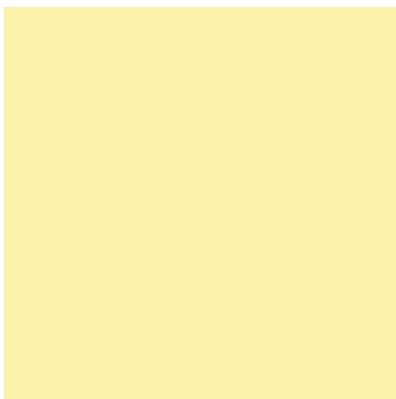
Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln



# Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010



Familie



## Inhalt

I. Einführung .....	4
II. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick .....	5
III. Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit .....	8
IV. Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen .....	10
4.1 Überblick .....	10
4.2 Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit .....	13
4.3 Elternzeit/Elternförderung .....	14
4.4 Kinder- und Angehörigenbetreuung .....	16
4.5 Familienservice .....	17
4.6 Weitergehende Befunde zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen .....	19
V. Motive der Unternehmen .....	21
VI. Hemmnisse .....	23
VII. Ausblick .....	25
VIII. Datenbasis und Methodik .....	27

# I.

## Einführung

Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Nach 2003 und 2006 befragte das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Herbst 2009 bereits zum dritten Mal die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer sowie die Personalverantwortlichen deutscher Unternehmen zu den betrieblichen Handlungsfeldern Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit, Elternzeit/Elternförderung, Kinder-/Angehörigenbetreuung und Familienservice. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 bietet damit einen Einblick, wie sich der Stellenwert des Themas Familienfreundlichkeit hierzulande aus Sicht der Unternehmen entwickelt hat.

Von besonderem Interesse ist dabei, ob sich die schwerste wirtschaftliche Krise seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland negativ auf die Bereitschaft der Betriebe ausgewirkt hat, durch personalpolitische Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Denn zwischen 2003 und 2006 konnte noch ein deutlicher Anstieg sowohl beim Stellenwert des Themas Familienfreundlichkeit als auch beim Engagement der Betriebe beobachtet werden. Angesichts der Dimension des wirtschaftlichen Einbruchs seit dem Herbst 2008 stand zu befürchten, dass sich die Geschäftsleitung vielerorts gezwungen sieht, Maßnahmen zur Disposition zu stellen, die der Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben dienen.

Gleichwohl bleiben die Herausforderungen, die durch den demografischen Wandel langfristig angestoßen werden, für die Betriebe bestehen. Das Durchschnittsalter der Belegschaften wird weiter ansteigen und der Mangel an Fachkräften, der insbesondere in technischen, naturwissenschaftlichen Bereichen bereits im vergangenen Aufschwung zu beobachten war, droht sich zu verschärfen. Um das sich abzeichnende Erwerbspersonenpotenzial bestmöglich für ein Unternehmen erschließbar zu machen, bleibt das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf von zentraler Bedeutung. Wer als Arbeitgeber attraktive Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Familienpflichten bietet, erhöht seine Chancen im Wettbewerb um Fachkräfte. Er schafft damit gute Ausgangsbedingungen, damit sich das Unternehmen auch in Zukunft erfolgreich auf nationalen und internationalen Märkten behaupten kann.

## II.

### Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Trotz der schwersten Wirtschaftskrise seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland erreicht die Familienfreundlichkeit der Unternehmen im Jahr 2009 das hohe Niveau von 2006. Lediglich 7 Prozent der befragten Betriebe sahen sich gezwungen, familienfreundliche Maßnahmen zurückzunehmen oder deren Einführung zu verschieben.

- | Jedes zehnte Unternehmen (10,3 Prozent) bietet mittlerweile 13 oder mehr unterschiedliche Maßnahmen an, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden soll. Dies ist mehr als eine Verdopplung gegenüber 2006 (4,8 Prozent) und eine Vervielfachung gegenüber 2003 (2,3 Prozent). Jedes sechste Unternehmen (16,9 Prozent) führt zehn bis zwölf Maßnahmen durch (2006: 15,0 Prozent; 2003: 3,4 Prozent) und drei von zehn Unternehmen (29,7 Prozent) haben sieben bis neun familienfreundliche Maßnahmen implementiert (2006: 23,4 Prozent; 2003: 9,4 Prozent).
- | Der Anteil der Betriebe, die keine der abgefragten Maßnahmen praktizieren, ist von 19,6 Prozent im Jahr 2003 über 4,8 Prozent im Jahr 2006 mittlerweile auf unter ein Prozent gesunken.

Familienfreundliche Maßnahmen in vier ausgesuchten Handlungsfeldern sind unterschiedlich stark verbreitet:

- | Fast alle Unternehmen (95,8 Prozent) bieten zumindest eine Maßnahme im Handlungsfeld Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit an. Besonders verbreitet sind Teilzeitangebote, individuell vereinbarte Arbeitszeiten und eine flexible Tages- und Wochenarbeitszeit.
- | Knapp neun von zehn Unternehmen fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, während oder nach der Elternzeit (Handlungsfeld: „Elternzeit/Elternförderung“). Im Vordergrund steht dabei die besondere Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse berufstätiger Eltern bei der Planung von Arbeitsprozessen. In einer großen Mehrheit der Unternehmen bleiben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Elternzeit beruflich verbunden, indem sie phasenweise beschäftigt sind oder eine Teilzeittätigkeit ausüben.
- | Nicht ganz zwei Drittel der Unternehmen bieten zumindest eine Maßnahme im Handlungsfeld „Kinder- und Angehörigenbetreuung“ an. Für die Mehrheit der Betriebe ist es dabei selbstverständlich, Beschäftigte von der Arbeit über den gesetzlichen Anspruch hinaus freizustellen, wenn deren Kinder erkrankt sind. Mittlerweile unterstützt jedes zwölfte Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen.

- Maßnahmen im Bereich „Familienservice“ stehen weiterhin nur bei einer Minderheit der Unternehmen auf der Agenda.

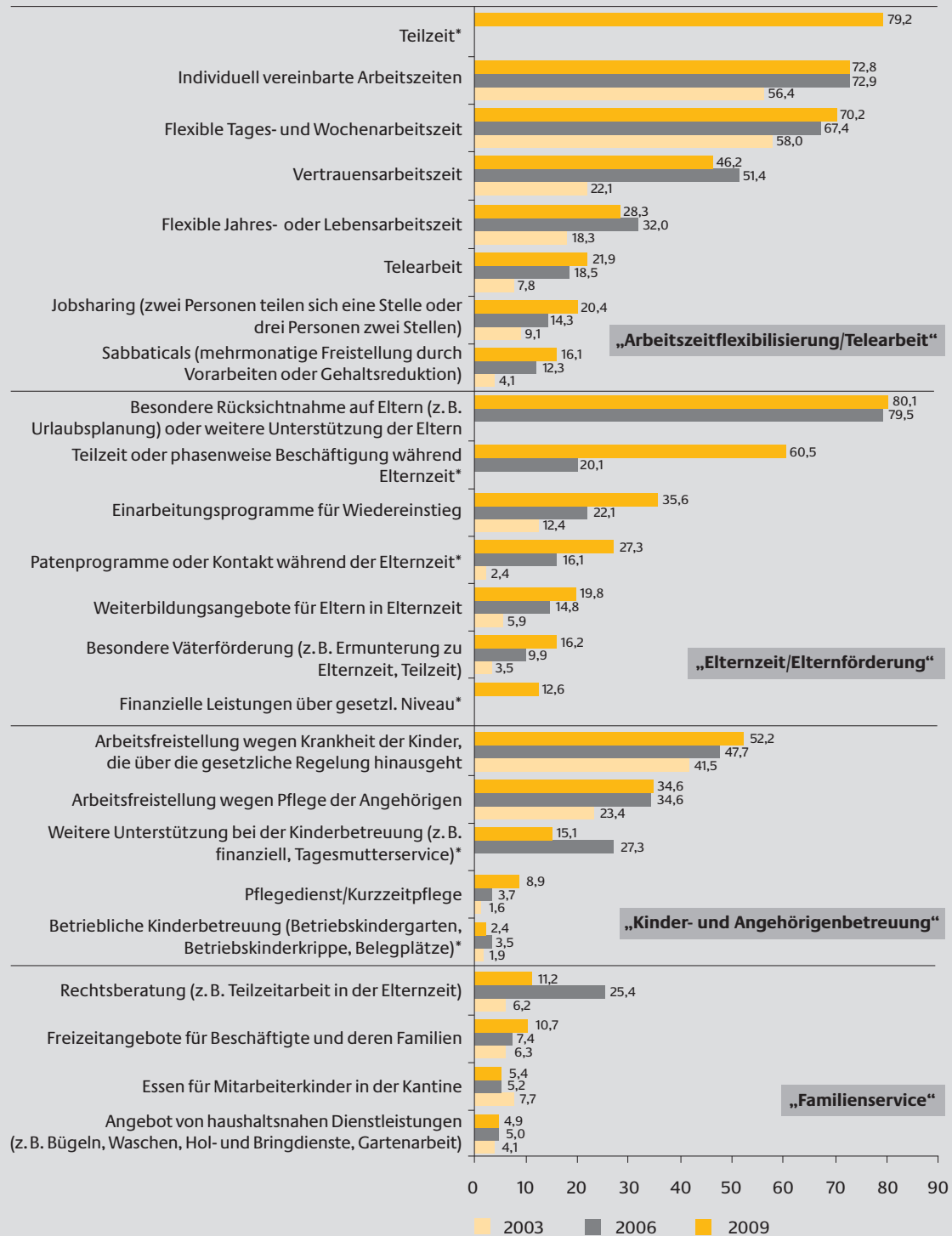
Der Unternehmensmonitor 2010 belegt, dass der Stellenwert des Themas Familienfreundlichkeit noch einmal zugenommen hat:

- Fast acht von zehn Unternehmen in Deutschland (79,8 Prozent) schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das eigene Wohlergehen als wichtig oder eher wichtig ein. Dies sind sogar etwas mehr als 2006 (71,7 Prozent) und deutlich mehr als 2003 (46,5 Prozent).
- Fast jedes fünfte Unternehmen (18,6 Prozent) erwartet, dass das Thema Familienfreundlichkeit in den kommenden fünf Jahren noch einmal an Bedeutung gewinnen wird. Lediglich 8,7 Prozent der Betriebe gehen davon aus, dass der Stellenwert sinken wird. Knapp drei Viertel (72,7 Prozent) vertreten die Auffassung, dass die Bedeutung gleich bleibt.

Im Vergleich zu 2006 haben Erwartungen, dass sich durch die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen positive betriebswirtschaftliche Effekte erzielen lassen, noch einmal an Bedeutung gewonnen. Für fast sechs von zehn Unternehmen sind familienfreundliche Maßnahmen mittlerweile zentrale Bestandteile der Personalentwicklung.

Abbildung 1: Familienfreundliche Maßnahmen in vier ausgewählten Handlungsfeldern im Überblick

Anteil der Unternehmen mit einer bestimmten familienfreundlichen Maßnahme – in Prozent



\* In 2009 neu aufgenommene Maßnahmen oder Maßnahmen, deren Vergleichbarkeit zwischen zwei Erhebungszeitpunkten durch ein verändertes Fragedesign eingeschränkt ist.

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## III.

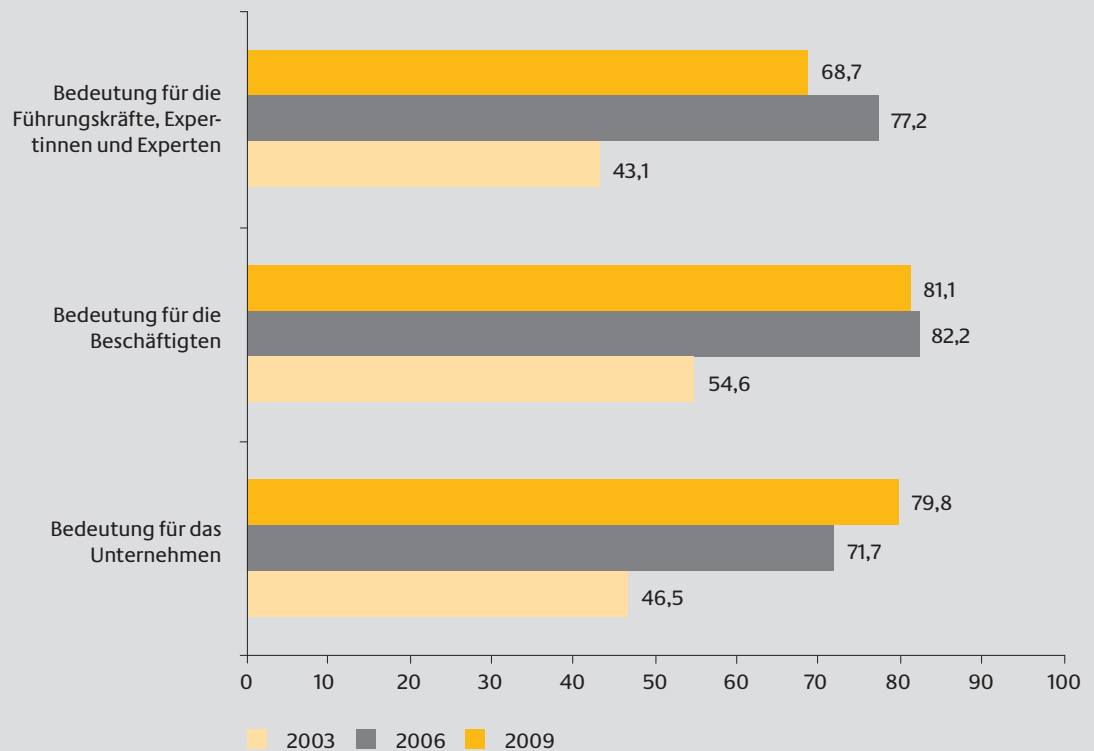
## Die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit

Der Unternehmensmonitor 2010 zeigt, dass die Sensibilität der Unternehmen für die Balance zwischen Beruf und Familienleben noch einmal zugenommen hat. Der Anteil der Unternehmen, die dem Thema Familienfreundlichkeit für sich selber einen hohen oder eher hohen Stellenwert eingeräumt haben, ist mit 79,8 Prozent noch einmal signifikant gegenüber 2006 (71,7 Prozent) angestiegen.

Die befragten Geschäftsführerinnen, Geschäftsführer und Personalverantwortlichen bestätigen 2009 die Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen in der Befragung 2006, dass familienfreundliche Maßnahmen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine wichtige oder eher wichtige Bedeutung haben (2009: 81,1 Prozent; 2006: 82,2 Prozent).

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

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



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Allerdings wird der Stellenwert familienfreundlicher Maßnahmen für Führungskräfte und Expertinnen sowie Experten von den Unternehmen im Jahr 2009 signifikant als geringer eingeschätzt als drei Jahre zuvor. War der Anteil der Betriebe, die von einer hohen oder eher hohen Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit für die Führungskräfte und Expertinnen sowie Experten ausgingen, noch von 43,1 Prozent im Jahr 2003 auf 77,2 Prozent im Jahr 2006 angestiegen, ist er zuletzt wieder um knapp neun Prozentpunkte auf 68,7 Prozent gesunken. Dies könnte darauf hindeuten, dass durch die Wirtschaftskrise aus Sicht mancher Unternehmen die Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen für die Führungskräfte Priorität hat und die Erfüllung persönlicher Bedürfnisse und Präferenzen hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Familienleben und Beruf derzeit in den Hintergrund treten. Gleichwohl vertreten weiterhin mehr als zwei Drittel der Unternehmen die Auffassung, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch für die Führungskräfte einen hohen oder eher hohen Stellenwert hat.

# IV.

## Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

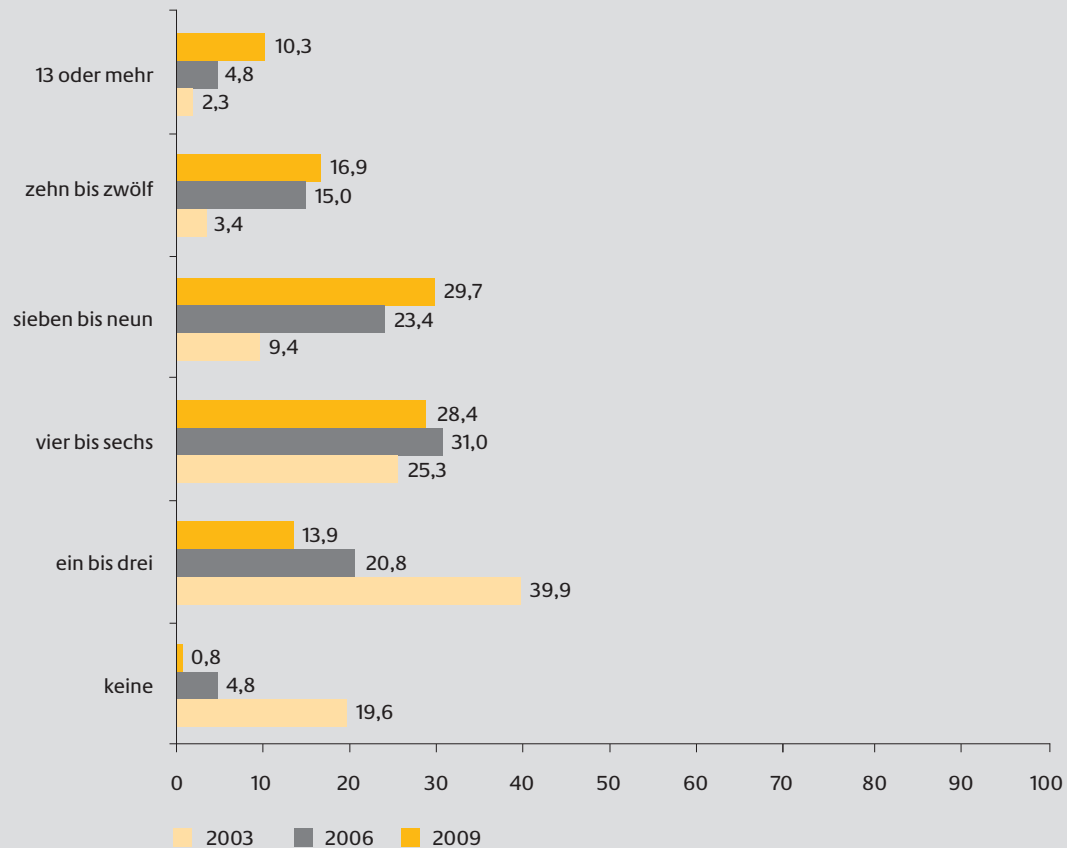
### 4.1 Überblick

Gegenüber 2006 ist der Anteil der Unternehmen, die eine größere Anzahl verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen anbieten, noch einmal angestiegen. Drei von zehn Unternehmen (29,7 Prozent) praktizieren sieben bis neun Maßnahmen (2006: 23,4 Prozent; 2003: 9,4 Prozent), knapp 17 Prozent bieten zehn bis zwölf Maßnahmen an (2006: 15,0 Prozent; 2003: 3,4 Prozent) und 10,3 Prozent weisen einen Katalog von 13 oder mehr familienfreundlichen Maßnahmen auf (2006: 4,8 Prozent; 2003: 2,3 Prozent). Die gestiegene Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen ist aber auch auf den Umstand zurückzuführen, dass in den Bereichen Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit und Elternzeit/Elternförderung im Vergleich zur Erhebung im Jahr 2006 jeweils eine zusätzliche Maßnahme als Antwortalternative abgefragt worden ist.

Erfreulich ist, dass mittlerweile nur noch weniger als ein Prozent der Unternehmen auf jegliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verzichtet. Im Jahr 2003 traf dies noch auf ein knappes Fünftel der Unternehmen (19,6 Prozent) und 2006 noch auf jedes 20. Unternehmen (4,8 Prozent) zu.

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

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

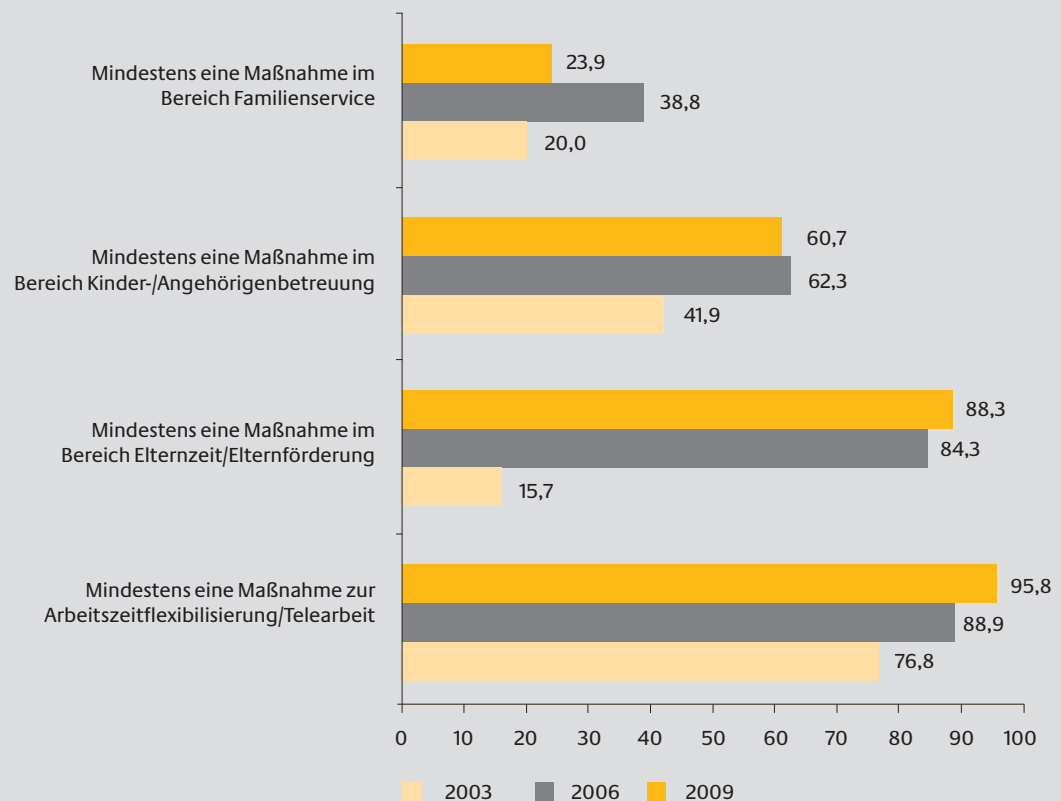


Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Für viele Beschäftigte sind flexible Arbeitszeiten Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hierfür bestehen nahezu flächendeckend die Voraussetzungen. Knapp 96 Prozent bieten zumindest eine Form flexibler Arbeitszeiten oder Telearbeit an (2006: 88,9 Prozent; 2003: 76,8 Prozent). Fast neun von zehn Unternehmen (88,3 Prozent) fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch zumindest eine Maßnahme während der Elternzeit und gut sechs von zehn Unternehmen (60,7 Prozent) unterstützen ihre Beschäftigten bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in diesen beiden Handlungsfeldern im Vergleich zur Erhebung 2006 jeweils eine zusätzliche familienfreundliche Maßnahme als Antwortalternative abgefragt worden ist. Die Anteile liegen damit auf einem vergleichbar hohen Niveau wie 2006 und weiterhin deutlich über den Werten aus dem Jahr 2003.

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

Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Maßnahme – in Prozent



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der Anteil der Unternehmen mit mindestens einer Maßnahme im Handlungsfeld Kinder- und Angehörigenbetreuung ist mit 60,7 Prozent auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Jahr 2006 (62,3 Prozent).

Ein deutlicher Rückgang ist dagegen bei Maßnahmen im Bereich des Familienservices zu verzeichnen. Mit 23,9 Prozent ist der Anteil der Unternehmen, die in mindestens einer Form familienorientierte Dienstleistungen anbieten, gegenüber 2006 (38,8 Prozent) deutlich gesunken. Dies ist aber einzig auf den Rückgang bei der Rechtsberatung und bei sonstigen familienrelevanten Informationsangeboten zurückzuführen. Vermutlich war der Bedarf der Belegschaftsangehörigen an Rechtsberatung und Informationen im Jahr 2006 im Zuge der Einführung des Elterngelds und der Implementierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) außergewöhnlich hoch und die Unternehmen kamen zum damaligen Zeitpunkt diesem Bedarf durch spezielle Informations- und Beratungsveranstaltungen nach. Nach einer dreijährigen Gewöhnungszeit könnte sich die Informations- und Beratungsnachfrage wieder normalisiert haben.

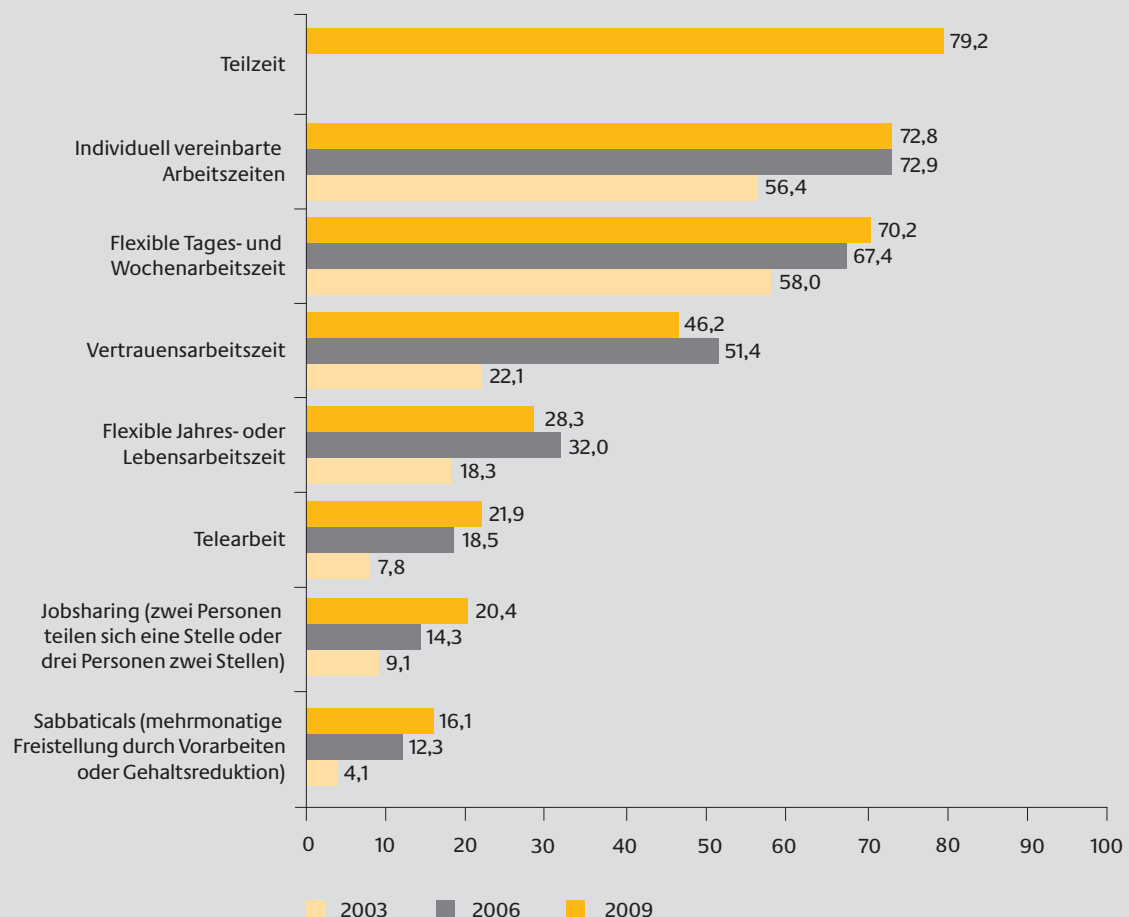
## 4.2 Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit

Flexible Arbeitszeiten können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erheblich verbessern, auch wenn nicht jedes flexible Arbeitszeitmodell per se als familienfreundlich zu bezeichnen ist. In diesem Handlungsfeld waren die Unternehmen bereits in den Jahren 2003 und 2006 am aktivsten. Während zwischen den beiden ersten Erhebungszeitpunkten bei den abgefragten Flexibilisierungsformen Zuwachsraten zwischen 5,2 und 29,3 Prozentpunkten zu beobachten waren, ist der Verbreitungsgrad zwischen 2006 und 2009 im Großen und Ganzen konstant geblieben. Die Unterschiede zwischen diesen beiden Erhebungszeitpunkten sind zu gering, um als signifikanter Fortschritt gewertet zu werden.

In der aktuellen Erhebung wurde zum ersten Mal explizit abgefragt, ob in den Unternehmen auch Angebote für eine Teilzeitbeschäftigung existieren. In knapp acht von zehn Unternehmen haben Beschäftigte ein entsprechendes Angebot in Anspruch genommen.

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

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



*Mehrfachnennungen*

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Individuell zwischen den Beschäftigten und den Unternehmen vereinbarte Arbeitszeiten (72,8 Prozent) sowie eine flexible Tages- und Wochenarbeitszeit (70,2 Prozent) stellen nach wie vor die mit am weitesten verbreiteten Maßnahmen dar. Weiterhin verzichtet rund die Hälfte der Unternehmen auf eine Erfassung der Arbeitszeiten (46,2 Prozent). Vertrauensarbeitszeit ermöglicht es den Beschäftigten, Lage und Verteilung der Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Die Arbeit erfolgt ergebnisorientiert und nicht zeitorientiert. Zielvereinbarungen zwischen Mitarbeiterinnen beziehungsweise Mitarbeitern und den Personalverantwortlichen steuern das Handeln. Etwas weniger als drei von zehn Unternehmen bieten flexible Jahres- und Lebensarbeitszeitmodelle an. Bei den beiden zuletzt genannten Maßnahmenformen ist der leichte Rückgang gegenüber 2006 nicht überzubewerten.

Gleiches gilt umgekehrt für den Anstieg im Verbreitungsgrad der Telearbeit von 18,5 auf 21,9 Prozent, der Jobsharing-Modelle von 14,3 auf 20,4 Prozent und der Sabbaticals von 12,3 auf 16,1 Prozent. Vor allem die alternierende Telearbeit bietet ein hohes Maß an Flexibilität und eröffnet den Beschäftigten die Möglichkeit, zeitweise von zu Hause aus zu arbeiten und gegebenenfalls lange Anfahrtswege zu sparen. Beim Jobsharing wird ein Arbeitsplatz oder werden mehrere Arbeitsplätze durch zwei oder mehrere Teilzeit-Beschäftigte besetzt. In den meisten Fällen können Dauer und Lage der individuellen Arbeitszeiten zwischen den Stellenteilenden selber abgesprochen werden. Sabbaticals wiederum erlauben es den Beschäftigten, ihre berufliche Tätigkeit für eine längere Zeit – meist zwischen drei und zwölf Monaten – zu unterbrechen, wenn sie im Vorfeld Arbeitszeit auf einem Arbeitszeitkonto angespart haben.

### 4.3 Elternzeit/Elternförderung

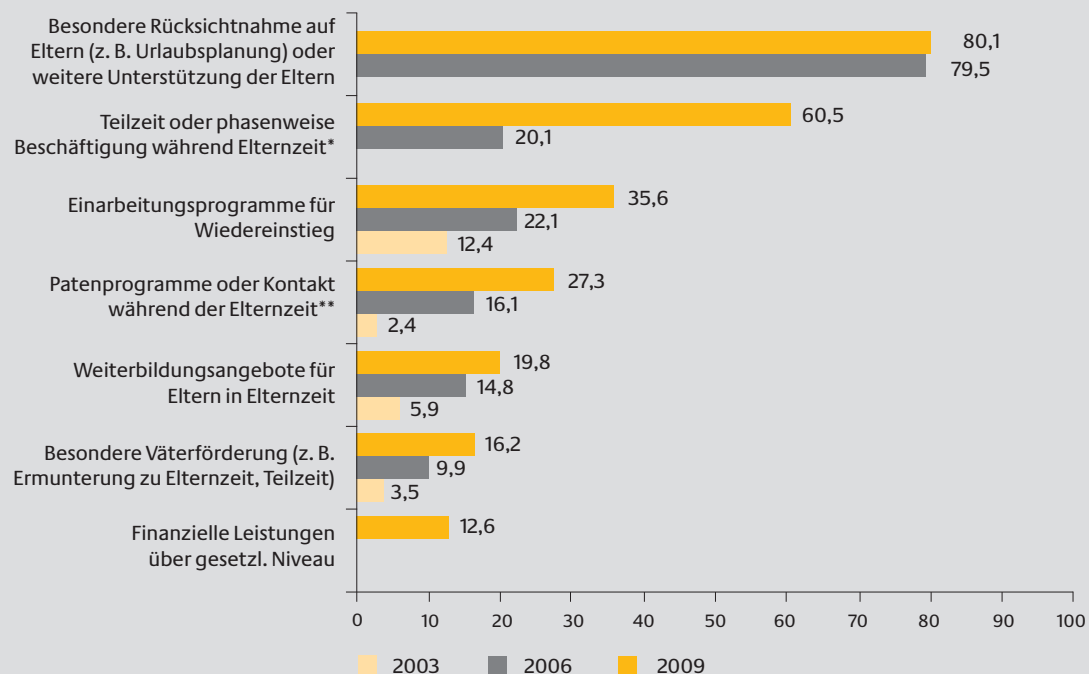
Die Elternzeit beträgt höchstens drei Jahre und endet grundsätzlich mit der Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der insgesamt dreijährigen Elternzeit auch noch über den dritten Geburtstag des Kindes hinaus bis zur Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden. Seit 2007 erhalten Eltern bei einer Erwerbsunterbrechung in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt eines Kindes Elterngeld, dessen Höhe sich an dem Niveau des zuvor bezogenen Einkommens orientiert, wobei der Förderbetrag nach oben bei 1.800 Euro gedeckelt ist. Zwei zusätzliche Elterngeldmonate werden gewährt, wenn diese von der Partnerin oder dem Partner in Anspruch genommen werden, die oder der ansonsten nicht in Elternzeit gegangen wäre. Auf diese Weise soll vor allem Männern ein Anreiz gegeben werden, die Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes zu unterbrechen.

Der Großteil der Unternehmen hat vor dem Hintergrund eines drohenden Fachkräftemangels in den kommenden Jahren erkannt, wie wichtig es ist, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die kindbedingt ihre berufliche Karriere unterbrechen, durch personalpolitische Maßnahmen auch während der Elternzeit an den Betrieb zu binden und in deren Anschluss wieder rasch in den Betrieb zurückkehren zu lassen. An vorderster Stelle steht dabei, den besonderen Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern bei der Organisation der Arbeitsprozesse gerecht zu werden. Acht von zehn Unternehmen nehmen besondere Rücksicht auf die Anforderungen berufstätiger Eltern. Dies sind genauso viele wie drei Jahre zuvor.

Sechs von zehn Unternehmen bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, während ihrer Elternzeit phasenweise oder in Teilzeit weiterzuarbeiten. Dies sind dreimal so viele wie noch drei Jahre zuvor, auch wenn aufgrund einer erweiterten Fragestellung die Erhebungen 2006 und 2009 diesbezüglich nur eingeschränkt vergleichbar sind. Gleichwohl dokumentieren die Befunde, dass die Unternehmen ein hohes Interesse haben, den Kontakt zu ihren Beschäftigten auch während der Elternzeit intensiv zu pflegen. Dies zeigt sich auch darin, dass mittlerweile jedes vierte Unternehmen Paten- und Kontaktprogramme für die Zeit der Erwerbsunterbrechung entwickelt hat (2006: 16,1 Prozent; 2003: 2,4 Prozent). Ein knappes Fünftel der Unternehmen eröffnet abwesenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu dem die Möglichkeit, sich während der Elternzeit weiterzubilden (2006: 14,8 Prozent; 2003: 5,9 Prozent). Mehr als ein Drittel der Unternehmen bietet den Beschäftigten Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg an (2006: 22,1 Prozent; 2003: 12,4 Prozent).

**Abbildung 6: Elternzeit/Elternförderung**

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



*Mehrfachnennungen*

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

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

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Der Anteil der Unternehmen, die Väter ermuntert, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder ihre Tätigkeit in Teilzeit auszuüben, hat in den letzten drei Jahren signifikant von 9,9 Prozent auf 16,2 Prozent zugenommen.

In acht von zehn Unternehmen kehren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anschließend wieder mehrheitlich auf ihren alten Arbeitsplatz zurück. In jedem elften Unternehmen üben die Beschäftigten im Anschluss überwiegend eine andere Tätigkeit aus, während jeder neunte Betrieb berichtet, dass die Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

nicht mehr aus der Elternzeit zurückkehrt. Der Befund dokumentiert, wie wichtig es ist, dass die Unternehmen Dequalifizierungsprozessen während einer längeren kindbedingten Erwerbsunterbrechung durch personalpolitische Maßnahmen entgegenwirken und die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, die Dauer der Erwerbspause zu begrenzen.

Jedes achte Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch finanziell in der Elternzeit. Da dieses Item zum ersten Mal erhoben wurde, ist ein Vergleich mit den Vorjahren nicht möglich.

#### 4.4 Kinder- und Angehörigenbetreuung

Eine wichtige Voraussetzung für eine gelungene Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung. Die öffentliche Infrastruktur, also die Versorgung mit Betreuungsplätzen und Kindertageseinrichtungen, gilt trotz des begonnenen Ausbaus hierzulande noch immer als unzureichend, und zwar insbesondere in den westdeutschen Flächenländern. Dies betrifft gleichermaßen die Anzahl der angebotenen Plätze wie auch die Qualität und Flexibilität des Betreuungsangebots. Dadurch werden die Beschäftigungsperspektiven von Eltern mit kleinen Kindern eingeschränkt.

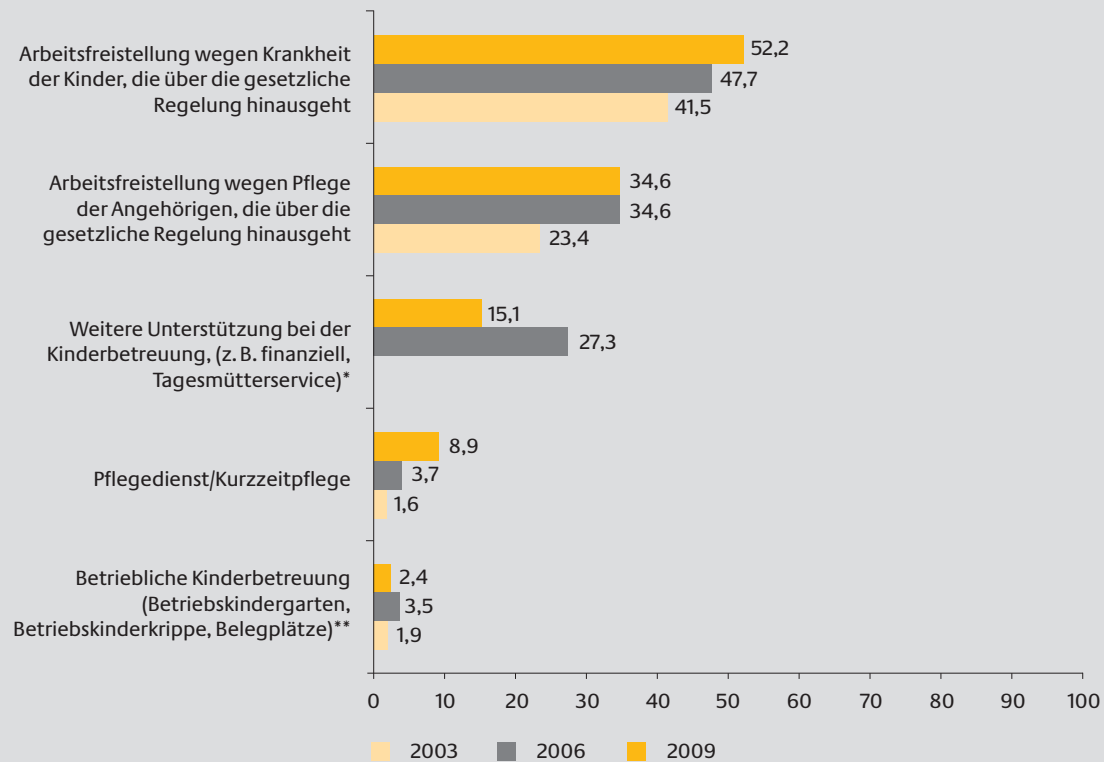
Wie in den Vorjahren ergänzt hierzulande nur in wenigen Fällen ein betriebliches Kinderbetreuungsangebot die vorhandene Betreuungsinfrastruktur (2009: 2,4 Prozent; 2006: 3,5 Prozent, 2003: 1,9 Prozent). Zudem zeigt sich, dass sich vorwiegend größere Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten in diesem Bereich engagieren. Dieser Befund lässt vermuten, dass aus Sicht vieler Unternehmen für die Bereitstellung eines betrieblichen Betreuungsangebots die Anzahl der Beschäftigten einen bestimmten Wert überschreiten muss, bevor sich ein Engagement lohnt. Gleiches gilt ebenso für eine zusätzliche freiwillige Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zum Beispiel durch finanzielle Zuschüsse oder die Einrichtung eines Tagesmütterservices.

Mehr als die Hälfte der Unternehmen (52,2 Prozent) bietet ihren Beschäftigten an, die Arbeit kurzfristig und über den gesetzlichen Anspruch von zehn Tagen pro Jahr hinaus im Krankheitsfall eines Kindes zu unterbrechen (2006: 47,7 Prozent; 2003: 41,5 Prozent). Dies bestätigt die große Bereitschaft der Unternehmen, auf die Belange der Eltern einzugehen. In 34,6 Prozent der Unternehmen können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit auch unterbrechen, um pflegebedürftige Angehörige zu betreuen (2006: 34,6 Prozent; 2003: 23,4 Prozent). Mittlerweile bietet auch fast jedes elfte Unternehmen eine finanzielle oder anderweitige Unterstützung für die Inanspruchnahme eines Pflegedienstes oder einer Kurzzeitpflege an, gleichwohl ist der zu beobachtende Fortschritt gegenüber 2006 nicht überzubewerten.



**Abbildung 7: Kinderbetreuung, Angehörigenbetreuung**

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

**Mehrfachnennungen**

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

\*\* Im Jahr 2003 wurden die verschiedenen Formen der „betrieblichen Kinderbetreuung“ abgefragt: Betriebskindergärten hatten 1,9 Prozent der Unternehmen, Betriebskinderkrippen 1,8 Prozent und Belegplätze 1,4 Prozent. In den Jahren 2006 und 2009 wurden alle Formen in einer Frage erfasst („Haben Sie einen Betriebskindergarten und/oder eine Betriebskinderkrippe und/oder Belegplätze?“).

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

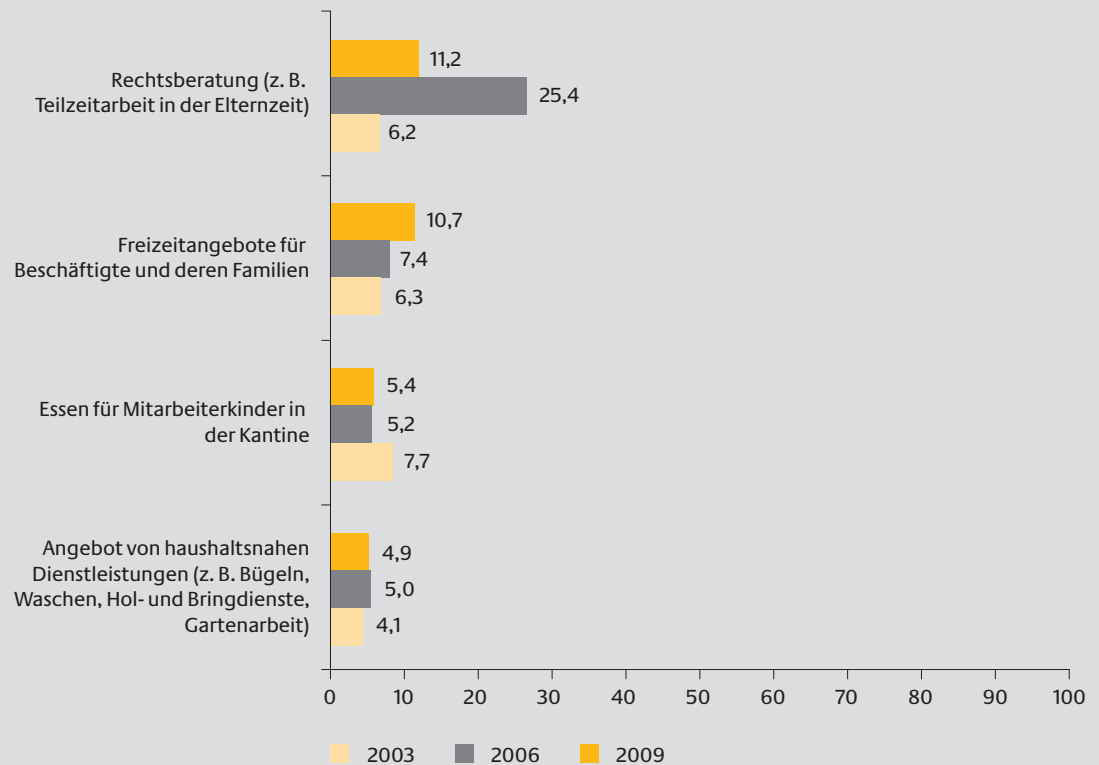
## 4.5 Familienservice

Für ein Unternehmen kann es sinnvoll sein, mit Anbietern familiennaher Dienstleistungen (Vermittlung von Kinderbetreuung, Angehörigenbeistand, Bügel- und Einkaufsservice etc.) Rahmenverträge abzuschließen, die dann von den Beschäftigten kostenlos oder mit Selbstbeteiligung genutzt werden. Der Anteil der Unternehmen in der Befragung 2009, die ihren Beschäftigten solche Dienstleistungen anbieten, ist mit 4,9 Prozent auf dem gleichen Niveau wie drei Jahre zuvor (2006: 5,0 Prozent). Gleiches gilt auch für die Erlaubnis, dass Kinder der Beschäftigten Zugang zu den betrieblichen Kantinen haben (2009: 5,4 Prozent; 2006: 5,2 Prozent). Der leichte Anstieg von 7,4 auf 10,7 Prozent zwischen 2006 und 2009 beim Anteil der Unternehmen, die ihren Beschäftigten und deren Familien Freizeitangebote zur Verfügung stellen, spiegelt keinen signifikanten Fortschritt wider.

Die Informations- und Beratungsangebote rund um das Thema Familie, Sozialleistungen, Elternzeit sind zwischen 2006 und 2009 signifikant zurückgegangen. Nur noch 11,2 Prozent der Unternehmen haben zuletzt entsprechende Angebote zur Verfügung gestellt. Drei Jahre zuvor waren es noch gut 25,4 Prozent. Der Rückgang könnte damit zusammenhängen, dass der Beratungs- und Informationsbedarf, der bei Beschäftigten und Führungskräften infolge der Einführung des Elterngelds und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes entstand, sich mittlerweile wieder normalisiert hat.

**Abbildung 8: Familienservice**

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



*Mehrfachnennungen*

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## 4.6 Weitergehende Befunde zur Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

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

- I Größere Unternehmen bieten häufiger und mehr familienfreundliche Maßnahmen an:** Vor allem Unternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, familienfreundliche Maßnahmen anzubieten. Dies gilt gleichermaßen für Maßnahmen in den Bereichen Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit und Elternzeit/Elternförderung wie für Maßnahmen in den Bereichen Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie Familienservice. Auch die Gesamtzahl der angebotenen familienfreundlichen Maßnahmen steigt mit zunehmender Betriebsgröße.
- I Anteil der Frauen in der Belegschaft ist weniger entscheidend als erwartet:** Es liegt die Vermutung nahe, dass mit einem steigenden Anteil weiblicher Beschäftigter das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen aufgrund einer höheren Nachfrage größer ausfällt. Hierfür finden sich mit Blick auf die Gesamtzahl der angebotenen Maßnahmen durchaus entsprechende Hinweise. Gleichwohl steht der Belegschaftsanteil der Frauen lediglich mit der Telearbeit und der betrieblichen Kinderbetreuung in einem systematisch positiven Zusammenhang. Dagegen stellen die Unternehmen signifikant seltener eine Rechtsberatung oder ein umfassendes Informationsangebot in rechtlichen Fragestellungen zur Verfügung, wenn Frauen den überwiegenden Großteil der Belegschaft ausmachen.
- I Qualifikationsstruktur ist nicht entscheidend:** Nur in Ausnahmefällen erweist sich der Anteil der Beschäftigten, die Tätigkeiten ausüben, für die mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist, als signifikanter Einflussfaktor für das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen. Dies gilt zum Beispiel für den Fall, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch während der Elternzeit phasenweise im Betrieb tätig sind oder Teilzeit arbeiten, was wahrscheinlicher wird, wenn der Anteil der qualifizierten Beschäftigten zunimmt.
- I Anteil weiblicher Führungskräfte spielt eine untergeordnete Rolle:** Unternehmen mit einem Anteil weiblicher Führungskräfte von über 20 Prozent weisen tendenziell eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine größere Anzahl von Maßnahmen gleichzeitig durchzuführen, als Unternehmen mit einem Anteil weiblicher Führungskräfte von bis zu 20 Prozent. Allerdings übt die Größe des Anteils weiblicher Führungskräfte lediglich in Einzelfällen (Arbeitsfreistellung/Sonderurlaub bei Krankheit der Kinder) einen systematischen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit aus, dass eine bestimmte familienfreundliche Maßnahme angeboten wird. Überraschenderweise ist genauso wenig ausschlaggebend, ob die Geschäftsleitung in den Händen einer Frau liegt. Drei Jahre zuvor erwies sich das Geschlecht an der Unternehmensspitze noch als wichtiger Einflussfaktor. Dies impliziert, dass sich weibliche und männliche Manager in ihrer Bereitschaft, einzelne familienfreundliche Maßnahmen einzuführen, weniger unterscheiden als gemeinhin vermutet und die Sensibilisierung in der Wirtschaft für die Bedeutung der Familienfreundlichkeit auf allen Seiten angestiegen ist.

- | **Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist selten relevant:** Für die meisten familienfreundlichen Maßnahmen spielt es keine Rolle, wie groß der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in der Belegschaft ist. Davon ausgenommen sind arbeitsorganisatorische Maßnahmen wie zum Beispiel das Jobsharing, welche auf eine Teilzeitbeschäftigung aufbauen.
  
- | **Altersstruktur stellt nur in Ausnahmefällen einen wichtigen Einflussfaktor dar:** Der Anteil junger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu 40 Jahren erweist sich lediglich bei Jobsharing-Modellen und Telearbeit als systematisch begünstigender Faktor für deren Einführung. Während dies im ersten Fall auf familienbedingte Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung zurückgeführt werden kann, scheinen im Rahmen der Telearbeit Besonderheiten bei der Organisation der Arbeitsprozesse in Unternehmen mit überwiegend jungen Beschäftigten eine Rolle zu spielen, bei denen die Grenzen zwischen Arbeitsort und privatem Wohnumfeld verschwimmen. Zudem spielen für jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Arbeitsfreistellung und Sonderurlaub zur Pflege von Angehörigen erwartungsgemäß noch keine wichtige Rolle.
  
- | **Zum Teil sind deutliche Ost-/Westunterschiede beobachtbar:** Unternehmen in Ostdeutschland führen insgesamt weniger familienfreundliche Maßnahmen durch. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass ostdeutsche Betriebe signifikant seltener familienfreundliche Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit anbieten. Dagegen ermuntern sie eher männliche Beschäftigte, Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder Teilzeit zu arbeiten, und sie halten eher Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit, zum Beispiel in Form von Patenprogrammen, als westdeutsche Betriebe.
  
- | **Privatwirtschaft und öffentlicher Dienst liegen gleich auf:** Familienfreundliche Maßnahmen sind keine Domäne des öffentlichen Dienstes, sondern werden mit gleich hoher Wahrscheinlichkeit auch in den privatwirtschaftlichen Unternehmen umgesetzt.

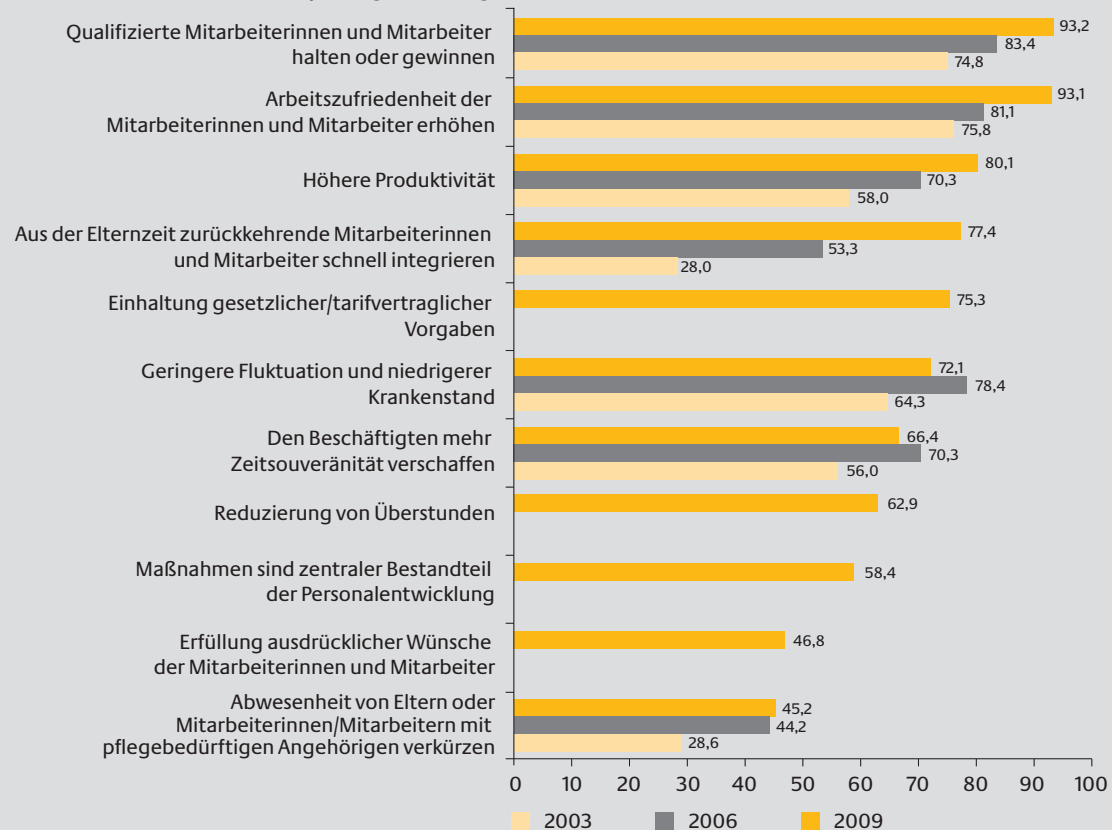
## V. Motive der Unternehmen

Weshalb führen Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen ein oder warum pflegen sie eine familienbewusste Personalpolitik? Die Antworten zeigen, dass die Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber und bereits im Unternehmen beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie in den früheren Erhebungen im Vordergrund steht. Für 93,2 Prozent der Unternehmen stand dieses Motiv hinter der Einführung oder der Beibehaltung der personalpolitischen Maßnahmen. Dies ist signifikant mehr als im Jahr 2006 (83,4 Prozent). Gleiches gilt auch für das Motiv, dass mit familienfreundlichen Maßnahmen die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht werden soll (2009: 93,1 Prozent; 2006: 81,1 Prozent).

In der aktuellen Erhebung erwarten 80,1 Prozent der Unternehmen, dass familienfreundliche Maßnahmen produktivitätssteigernd wirken. Dies ist ebenfalls signifikant mehr als 2006 (70,3 Prozent). Dagegen hat die Bedeutung des Motivs „Absenkung der Fluktuationsrate und des Krankenstands“ leicht von 78,4 Prozent (2006) auf 72,1 Prozent (2009) abgenommen.

**Abbildung 9: Motive für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen**

Anteil der Unternehmen, die das jeweilige Motiv angaben – in Prozent



Mehrfachnennungen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Eine wichtige Rolle spielt ferner die schnelle Integration von Müttern und Vätern, die aus der Elternzeit zurückkehren (77,4 Prozent). Dies könnte darauf hindeuten, dass im Zuge der Elterngeldeinführung Beschäftigte ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen haben, die zuvor auf die Inanspruchnahme noch verzichtet hatten. Es ist vorstellbar, dass für diesen Personenkreis Maßnahmen, die die Rückkehr in den Betrieb erleichtern, eine hohe Bedeutung haben.

Das Motiv, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr Zeitsouveränität zu verschaffen, das von zwei Dritteln der Unternehmen genannt wird (2006: 70,3 Prozent; 2003: 56,0 Prozent), erweist sich als wesentlicher Einzelfaktor für die Einführung ausgesuchter familienfreundlicher Maßnahmen. Dies gilt – wenig überraschend – vor allem für die Maßnahmen im Bereich flexibler Arbeitszeiten (Ausnahme: Teilzeit und Jobsharing).

Die Verkürzung von Abwesenheitszeiten von berufstätigen Eltern oder Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen ist wie 2006 für mehr als vier von zehn Unternehmen Ziel bei der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen (2009: 45,2 Prozent, 2006: 44,2 Prozent).

In der aktuellen Erhebung wurden vier Motive zum ersten Mal abgefragt. Drei Viertel der Unternehmen gaben an, bei der Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen auch den gesetzlichen oder tarifvertraglichen Vorgaben zu folgen. Dies bedeutet aber im Umkehrschluss nicht, dass Familienfreundlichkeit in den meisten Unternehmen gegen den Willen der Geschäftsleitung durchgesetzt werden muss. Zwei Drittel der Unternehmen werden von selbst aktiv. Ferner sehen ebenso knapp zwei Drittel der Befragten den Vorteil, dass Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, zugleich einer Absenkung der Anzahl von Überstunden dienen können. Der beidseitige Vorteil impliziert, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht in dem Fall zur Disposition stehen, in dem ein Unternehmen in ein wirtschaftlich schwieriges Umfeld gerät und dann die flexiblen Arbeitszeitregelungen nutzt, um seine Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Arbeitsplätze zu erhalten.

Für mehr als die Hälfte der Unternehmen sind familienfreundliche Maßnahmen ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung und in knapp jedem zweiten Unternehmen erfolgte die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen, nachdem die Beschäftigten ihren Wunsch danach ausgedrückt hatten. Die Erfüllung von Mitarbeiterwünschen spielt eine große Rolle bei der Einführung von Telearbeit und von individuell vereinbarten sowie flexiblen Tages- und Wochenarbeitszeiten, bei der Arbeitsfreistellung wegen Krankheit der Kinder oder Pflege der Angehörigen über das gesetzliche Niveau hinaus und bei der Berücksichtigung der Bedürfnisse berufstätiger Eltern im Rahmen der Arbeitsplanung.

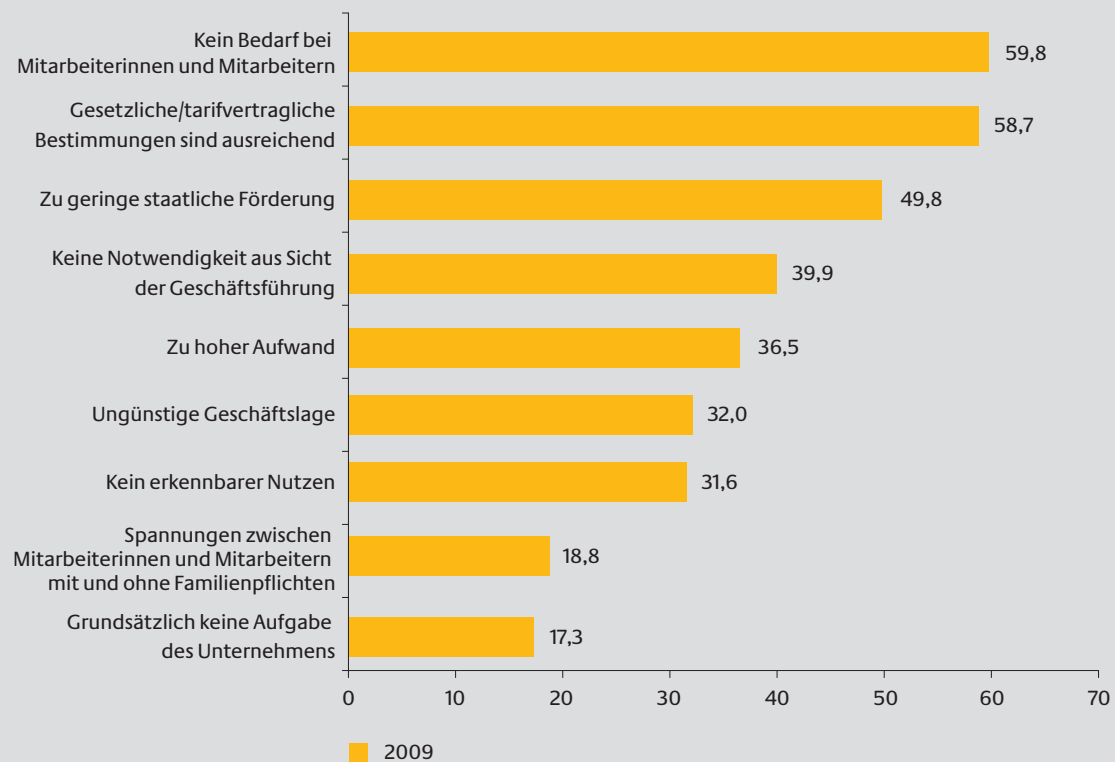
Zusammengenommen zeigen die Befunde, dass 2009 mehr Unternehmen als noch in 2006 mit der Einführung familienfreundlicher Maßnahmen Erwartungen verbinden, dass sich Familienfreundlichkeit auch aus betriebswirtschaftlicher Perspektive lohnt.

## VI. Hemmnisse

Trotz des insgesamt hohen Verbreitungsgrads familienfreundlicher Maßnahmen, insbesondere im Bereich der flexiblen Arbeitszeiten und der Elternzeit/Elternförderung, verzichten die Unternehmen aus unterschiedlichsten Gründen auf die Einführung oder Beibehaltung bestimmter familienfreundlicher Maßnahmen. In knapp sechs von zehn Unternehmen ist dies darauf zurückzuführen, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Geschäftsführung keinen entsprechenden Bedarf gemeldet hatten. Dies ist deutlich häufiger als die Einstellung der Unternehmen, dass für familienfreundliche Maßnahmen keine Notwendigkeit besteht, zum Beispiel weil das Unternehmen keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten beschäftigt (39,9 Prozent), den Maßnahmen kein Nutzen zugesprochen wird (31,6 Prozent) oder diese grundsätzlich nicht als eine Unternehmensaufgabe angesehen werden (17,3 Prozent).

**Abbildung 10: Hemmnisse für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen**

Anteil der Unternehmen, die das jeweilige Motiv angaben – in Prozent



Mehrfachnennungen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

In ebenfalls knapp 60 Prozent der Unternehmen werden die gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen als ausreichend erachtet, um eine bessere Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Familienleben zu schaffen. Dies gilt besonders für Aspekte der betrieblichen Kinderbetreuung und ergänzender Unterstützungsleistungen, der finanziellen oder anderweitigen Unterstützung bei der Pflege und einer finanziellen Unterstützung während der Elternzeit, die über das gesetzliche Niveau hinausgeht.

Lediglich 18,8 Prozent der Unternehmen gaben an, dass sie zum Teil auf die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen verzichten, weil sie Spannungen zwischen den begünstigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und solchen ohne Familienpflichten befürchten. Dennoch können sich derartige Befürchtungen vor allem auf die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen nachteilig auswirken. In solchen Fällen ist zu vermuten, dass betriebliche und persönliche Bedürfnisse nicht im Einklang stehen und Beschäftigte ohne Familienpflichten Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienpflichten übernehmen müssen.



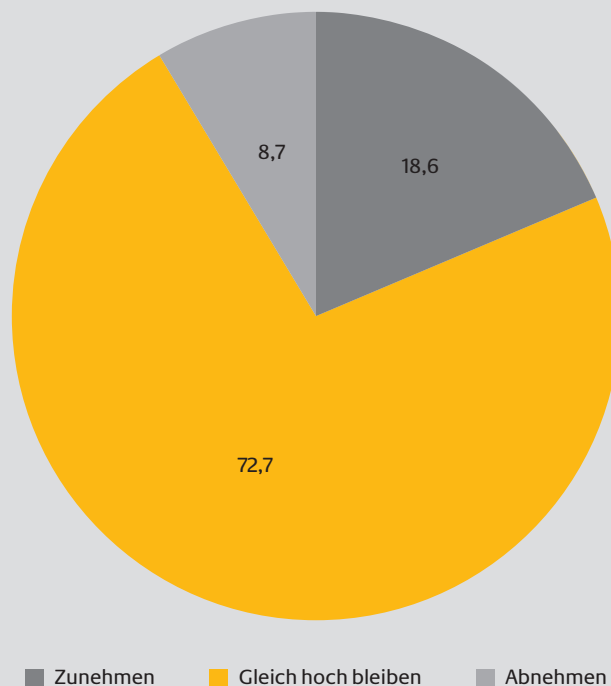
## VII. Ausblick

Dem Thema Familienfreundlichkeit wird von der großen Mehrheit der Unternehmen eine hohe oder eher hohe Bedeutung bescheinigt. Familienfreundliche Maßnahmen werden vielerorts durchgeführt, um insbesondere die Attraktivität als Arbeitgeber für Bewerberinnen und Bewerber und bereits beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen.

Obwohl sich die Wirtschaft in der schwersten Krise seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland befindet und die Unternehmen vielerorts vorrangig darum kämpfen, Arbeitsplätze zu erhalten, um einem drohenden Fachkräfteeingpass vorzubeugen, wenn sich die Auftragslage wieder erholt, sah sich nur eine kleine Minderheit von 7,0 Prozent der Unternehmen gezwungen, das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen einzuschränken oder deren Einführung zu verschieben. Dies zeigt zum einen, wie wichtig es ist, dass eine familienfreundliche Personalpolitik die berechtigten Interessen der Beschäftigten und des Unternehmens austariert. Auf diese Weise wird vermieden, dass familienfreundliche Maßnahmen Kosteneinsparungen zum Opfer fallen. Zum anderen dokumentiert die Aufrechterhaltung des Engagements noch einmal die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit für die Unternehmen.

**Abbildung 11: Entwicklung der Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit in den nächsten fünf Jahren**

Anteil der Unternehmen – in Prozent



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Es überrascht daher wenig, dass der Anteil der Unternehmen, die in den kommenden fünf Jahren von einem Bedeutungszuwachs des Themas Familienfreundlichkeit ausgehen, mit 18,6 Prozent deutlich den Anteil jener übersteigt, die einen Bedeutungsverlust erwarten (8,7 Prozent). Knapp drei Viertel der Betriebe gehen von einer gleich hohen Bedeutung aus.

Familienfreundlichkeit ist und bleibt für die Unternehmen ein wichtiges Thema. Die Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010 sind daher trotz ungünstiger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen als Konsolidierung auf hohem Niveau zu werten. Vor diesem Hintergrund ist sogar zu erwarten, dass das Engagement der Unternehmen zur Verbesserung der Balance zwischen beruflicher Tätigkeit und Familienleben in Zukunft weiter zunehmen wird, sobald sich die Wirtschaft von den Folgen des schärfsten Einbruchs seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland erholt hat.

# VIII.

## Datenbasis und Methodik

Die Befragung erfolgte im Herbst 2009 im Rahmen einer Untersuchung in sechs europäischen Ländern (neben Deutschland Frankreich, Italien, Polen, Schweden und das Vereinigte Königreich) auf Basis telefonischer Interviews (CATI = Computer Assisted Telephone Interviews). Insgesamt haben in Deutschland 1.319 Unternehmen an der Befragung teilgenommen.

- Knapp 86 Prozent der Unternehmen sind überwiegend der Privatwirtschaft zuzuordnen, die verbleibenden gut 14 Prozent hingegen dem öffentlichen Sektor. In 57,3 Prozent der Fälle handelt es sich um ein Familienunternehmen. Knapp jedes Sechste wird von einer Frau geleitet.
- Im Durchschnitt sind knapp 42 Prozent der Beschäftigten und 23 Prozent der Führungskräfte in den befragten Unternehmen Frauen. Die Altersstruktur der Belegschaften ist relativ jung; im Durchschnitt stellen die 20- bis 40-Jährigen die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ferner arbeitet fast jede fünfte Mitarbeiterin beziehungsweise jeder fünfte Mitarbeiter in Teilzeit. Der Anteil der Beschäftigten, die eine Tätigkeit ausüben, die als Qualifikationsvoraussetzung mindestens eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordert, liegt bei durchschnittlich knapp 70 Prozent.

Die Ergebnisse wurden auf Basis einer 2 x 3-Matrix für zwei Sektoren (Industrie und Dienstleistungen) und drei Größenklassen (5–49, 50–249 sowie 250 und mehr Beschäftigte) für die gesamte Wirtschaft hochgerechnet. Die vorgestellten Befunde sind wie in den beiden Vorgängererhebungen repräsentativ. Allerdings handelt es sich beim Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit nicht um ein Längsschnittpanel. Dies bedeutet, dass sich die Stichproben 2003, 2006 und 2009 nicht aus den gleichen Unternehmen zusammensetzen.

Zur vertiefenden Analyse der Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit, der Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen, des Verbreitungsgrads einzelner Maßnahmen und des Gewichts einzelner Motive wurden daher geordnete oder binäre logistische Regressionen mit robusten Standardfehlern gerechnet, in denen die Beschäftigtenstruktur (Anteil weiblicher Beschäftigter, Anteil weiblicher Führungskräfte, Anteil der 20- bis 40-Jährigen, Anteil der qualifizierten Beschäftigten) durch sogenannte Dummy-Variablen (0/1) für fünf Anteilsgrößenklassen (0 bis 20 Prozent, größer 20 bis 40 Prozent, größer 40 bis 60 Prozent, größer 60 bis 80 Prozent, größer 80 bis 100 Prozent) abgebildet wird.

Zusätzlich wurden die drei Unternehmensgrößenklassen und zehn Branchengruppen als Kontrollvariablen verwendet (Land-/Forstwirtschaft/Fischerei, Verarbeitendes Gewerbe, Bergbau/Energie, Bau, Handel/Reparatur, Hotel- und Gaststätten, Verkehr/Nachrichtenübermittlung, Banken/Versicherungen, Grundstücks- und Wohnungswesen/unternehmensbezogene Dienstleistungen, öffentliche Verwaltung/Erziehung und Unterricht/Gesundheitswesen).

Zudem wurde berücksichtigt, ob die Geschäftsführung in den Händen einer Frau liegt, ob das Unternehmen dem öffentlichen oder dem privaten Sektor zuzuordnen ist, ob es sich um ein Familienunternehmen handelt und ob der Standort in Ost- oder Westdeutschland liegt.

Im Rahmen der multivariaten Analysen wurde auch überprüft, ob der bei einzelnen Maßnahmen zu beobachtende Anstieg des Verbreitungsgrads zwischen 2006 und 2009 lediglich auf die unterschiedliche Zusammensetzung der Stichproben zurückzuführen ist (Vergleichbarkeit). Konnte dies ausgeschlossen werden, wird im Text durch den Zusatz „signifikant“ explizit ausgewiesen, dass sich der Verbreitungsgrad einer Maßnahme, die Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit oder das Gewicht eines Motivs zwischen 2006 und 2009 erhöht hat. In diesen Fällen darf folglich trotz unterschiedlicher, wenngleich repräsentativer Stichprobenszusammensetzung von einem eindeutigen Fortschritt gesprochen werden.

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

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





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

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0 18 05/77 80 90\*  
Fax: 0 18 05/77 80 94\*  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50\*\*  
Fax: 0 30 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*\*

**Stand:** April 2010, 1. Auflage

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Druck:** VVA Wesel, Baden-Baden

\* jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,  
abweichende Preise aus den Mobilfunknetzen möglich

\*\* 3,9 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

\*\*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche  
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.  
Diese erreichen Sie zur Zeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,  
Nordrhein-Westfalen u.a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de);  
7 Cent/Min. aus dem dt. Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen