

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Sicht der Unternehmen



DIHK



Unternehmens-
barometer

Mit der Auswertung VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF - DIE SICHT DER UNTERNEHMEN präsentiert der DIHK die Ergebnisse einer Online-Befragung des unternehmerischen Ehrenamtes der IHK-Organisation.

Grundlage der Auswertung sind mehr als 1.100 Unternehmensantworten. Die Antworten verteilen sich auf die Wirtschaftszweige Industrie und Bauwirtschaft (46 Prozent), den Handel (21 Prozent) und die Dienstleistungen (33 Prozent).

In regionaler Hinsicht kommen die Antworten aus dem Norden (15 Prozent), dem Westen (36 Prozent), dem Osten (17 Prozent) und dem Süden (32 Prozent). Dabei werden dem Norden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Die aktuelle Umfrage fand Mitte Juni 2007 statt. Die Auswertung im DIHK wurde Ende Juni 2007 abgeschlossen.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) – Berlin 2007

Ist in dieser Auswertung von Mitarbeitern u. Ä. die Rede, sind selbstverständlich auch Mitarbeiterinnen gemeint. Die Verwendung nur einer Geschlechtsform wurde wegen der besseren Lesbarkeit gewählt, und ist nicht benachteiligend gemeint.

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber © Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin | Brüssel

ISSN1863-883X

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308 1000

DIHK Brüssel:

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles

Telefon ++32-2-286 1611 | Telefax ++32-2-286 1605

Internet: www.ihk.de

Durchführung DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag
Dr. Axel Nitschke (verantwortlich)
Jan Kuper (Projektleitung und Redaktion)

Anne Zimmermann (Text)

Stand Juni 2007

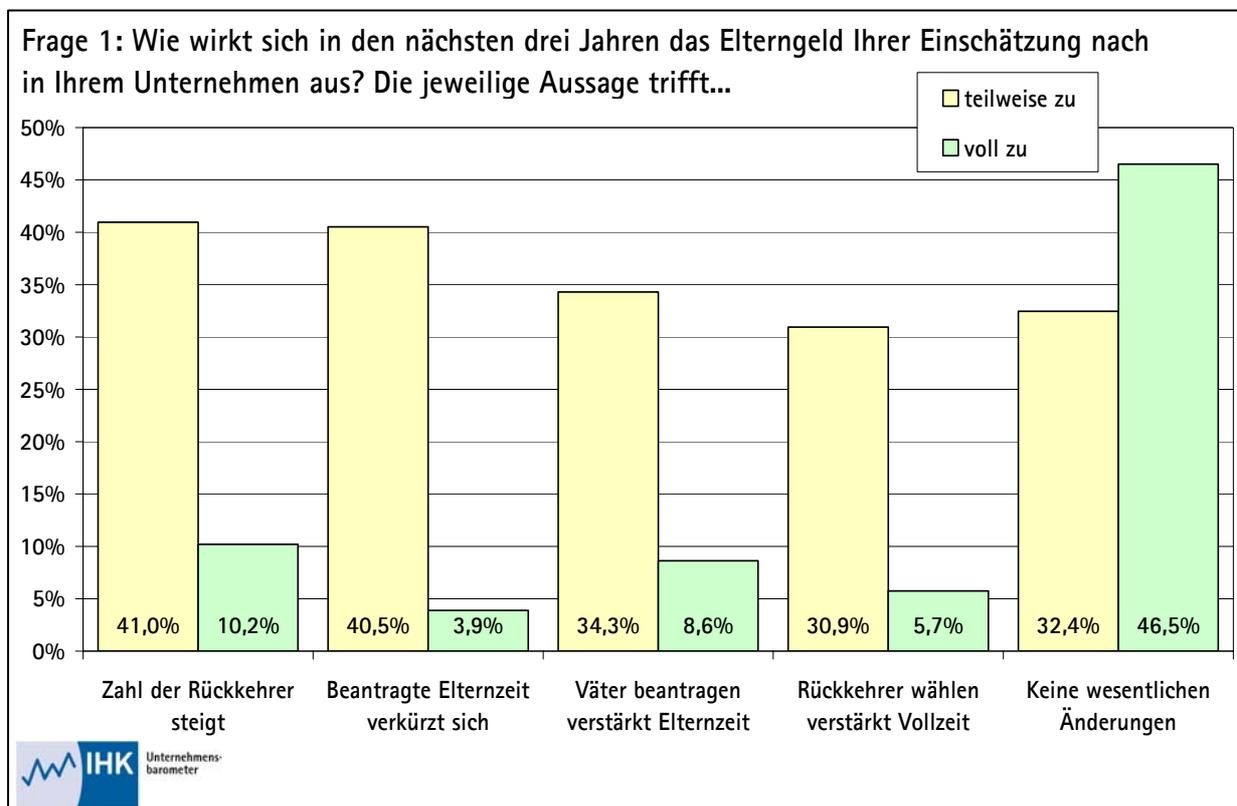
Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Die Sicht der Unternehmen

Das neue Elterngeld soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken. Für ein Jahr (plus zwei Monate) nach der Geburt des Kindes sichert es die Eltern finanziell ab. Aber kehren sie im Anschluss an die Elternzeit häufiger und schneller als bisher wieder in das Berufsleben zurück? Das aktuelle Unternehmensbarometer der IHK-Organisation bestätigt, dass die Wirtschaft mit Veränderungen rechnet.

- Gut die Hälfte der Betriebe erwartet, dass Eltern häufiger aus der Elternzeit zurückkehren (51 %). Mehr als vier von zehn Unternehmen rechnen zudem mindestens teilweise mit kürzeren Elternzeiten und noch mal knapp 43 % mit einer verstärkten Beteiligung der Väter bei der Elternzeit.
- Die Rahmenbedingungen müssen dringend verbessert werden: Eine Ausweitung des Betreuungsangebotes für unter Dreijährige sehen 84 % der Unternehmen als dringend notwendig oder notwendig an, die Flexibilisierung der Öffnungszeiten bestehender Kitas sogar fast 90 %. Auch die Bürokratie beim Aufbau betrieblicher Betreuungsangebote stellt die Unternehmen vor Probleme: Drei Viertel von ihnen mahnen ihren Abbau an.
- Die Unternehmen engagieren sich selbst in Sachen familienfreundlicher Personalpolitik. Drei von vier Unternehmen bieten Teilzeitregelungen an oder planen ihre Einführung, für mehr als 80 % der Unternehmen gilt das gleiche in Bezug auf flexible Arbeitszeitregelungen. Auch der Kontakt zu Mitarbeitern während der Elternzeit wird von der großen Mehrheit der Unternehmen gepflegt, um den Wiedereinstieg möglichst reibungslos zu gestalten.

1. Das Elterngeld – erste Auswirkungen spürbar

In erster Linie rechnen die Unternehmen damit, dass Mitarbeiter häufiger aus der Elternzeit zurückkehren als derzeit. Insgesamt 51 % stimmen dem zu (gut 10 % sind sich dabei sicher, 41 % erwarten es teilweise). Dieses Ergebnis bestätigt, dass das Elterngeld dazu ermuntert, stärker als bisher den Anschluss an das Berufsleben während der Elternzeit zu behalten und im Anschluss wieder in den Beruf zurückzukehren. Ein etwas kleinerer Anteil der Betriebe ist sich sicher bzw. erwartet teilweise, dass sich die Elternzeit durch das Elterngeld verkürzt wird (44 %). Mit einem größeren Anteil an Vätern, die Elternzeit nehmen möchten, rechnen knapp 43 % der Unternehmen (gut 8 % sicher, 34 % teilweise). Dies spiegelt die Erfahrung des ersten Halbjahres wider, in dem sich der Anteil der Väter, die Elternzeit beantragt haben, verdoppelt hat.



Dass die Rückkehrer häufiger als Vollzeitkräfte zurückkehren und damit weniger Teilzeitregelungen in Anspruch nehmen, erwartet ein gutes Drittel der Betriebe.

Insgesamt sehen die Unternehmen die Einführung des Elterngeldes gelassen. Sie rechnen zwar mit Veränderungen, schauen dem aber ohne Aufregung entgegen. Vielmehr vermuten sie einen langsamen, kontinuierlichen Anpassungsprozess, wie er auch in anderen Ländern nach der Einführung eines Elterngeldes – z. B. in Schweden – zu beobachten war.

Je größer der Betrieb, desto ausgeprägter die Erwartungen

Die Größe der Unternehmen ist ein wichtiger Faktor bei der Einschätzung: Je größer das Unternehmen ist, desto eher rechnet es mit einem veränderten Verhalten der Mitarbeiter. So erwarten knapp 61 % der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern eine höhere Anzahl an Rückkehrern und gut die Hälfte (53 %) rechnet mit einem höheren Anteil an Vätern, die in Elternzeit gehen. Demgegenüber erwarten lediglich gut 38 % der Unternehmen mit weniger als zwanzig Mitarbeitern eine höhere Anzahl an Rückkehrern und gut ein Drittel stellt sich auf eine verstärkte Erziehungsbeteiligung der Väter ein. Der Grund hierfür liegt u. a. darin, dass in größeren Unternehmen familienbedingte Personalveränderungen häufiger sind. Daher gehen dort öfter Mitarbeiter in Elternzeit als in kleinen Betrieben. Dennoch sollten auch kleinere Unternehmen das Potenzial an Fachkräften, dass sich durch eine familienfreundliche Personalpolitik erschließen lässt, nicht vernachlässigen. Damit können sie sich einen Wettbewerbsvorteil gegenüber ihren Konkurrenten sichern.

Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass der Sektor Industrie und Bau in den einzelnen Antwortkategorien die stärksten Veränderungen erwartet. Dies hängt ebenfalls mit der Größe der Unternehmen zusammen, da in dieser Branche im Wesentlichen große Unternehmen tätig sind.

Im Osten weniger Änderungen erwartet

Es zeigt sich, dass die Unternehmen in Ostdeutschland in den verschiedenen Antwortkategorien geringere Veränderungen erwarten, als die in Süd-, West- oder Norddeutschland. Bei der Erwartung hinsichtlich einer zunehmenden Zahl an Rückkehrern aus der Elternzeit liegen sie beispielsweise knapp 14 Prozentpunkte unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt.

Diese regionalen Unterschiede dürften darauf zurückzuführen sein, dass für die Eltern im Osten des Landes in weiten Teilen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie selbstverständlich ist. Dementsprechend rechnen die Betriebe nicht mit wesentlichen Änderungen im Verhalten der Mitarbeiter.

Insgesamt erwarten die Betriebe über alle Branchen und Unternehmensgrößen hinweg die stärkste Entwicklung bei der Zahl der zurückkehrenden Eltern. Das Elterngeld unterstützt also auch nach Ansicht der Unternehmen die verstärkte Rückkehr der Eltern in die Erwerbstätigkeit im Anschluss an die Elternzeit. Ob die Rückkehr dann auch möglich ist, hängt allerdings von einer Reihe anderer Faktoren ab.

2. Unternehmen: Für mehr Betreuung und weniger Bürokratie

Klare Aussage: Mehr und bessere Betreuung notwendig

Nach Einschätzung der Unternehmen erschweren die Rahmenbedingungen den Eltern derzeit häufig die Rückkehr in den Beruf. Dementsprechend sieht die Wirtschaft hier klaren Nachholbedarf: So sehen 84 % der Betriebe ein umfangreicheres Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren als notwendig an – gut die Hälfte davon sogar als dringend notwendig. Offenkundig ist die Bundesregierung daher mit dem geplanten Ausbau des Angebotes bis zum Jahr 2013 auf dem richtigen Weg.

Bei Betreuungsplätzen für Schulkinder sehen sogar neun von zehn Unternehmen diesen Bedarf. Dies ist plausibel, da in den Unternehmen in der Regel eine größere Anzahl von Eltern mit schulpflichtigen Kindern arbeitet. Hinzu kommt, dass die Unternehmen in diesem Bereich stärker sensibilisiert sind. Denn sie erleben die Probleme, die Eltern haben, wenn ihre Kinder das schulpflichtige Alter erreichen. Dann wechseln diese Kinder vom Kindergarten, der häufig bereits eine Nachmittagsbetreuung anbietet, auf eine Schule – und der Schultag endet meist am Mittag. Die Eltern stehen dann vor dem Problem, eine gute Betreuung zu organisieren. Hier sind die Bundesländer gefragt, den Mangel in der Infrastruktur auszugleichen und das Angebot an Ganztagschulen oder Nachmittagsbetreuung auszubauen.

Annähernd die gleiche Priorität (89 %) hat für die Unternehmen eine größere Flexibilität der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten. Sie wird zudem mit Abstand am häufigsten als „dringend notwendig“ beurteilt. Diese Sicht bestätigt erneut die Probleme von Eltern und Betrieben: Sie deckt sich mit den Ergebnissen des DIHK Kita-Checks aus dem Jahre 2005.¹ Damals zeigte sich, dass Kitas häufig ungenügende und unflexible Öffnungszeiten am Abend, an den Wochenenden oder in den Schulferien anbieten. So waren lediglich fünf Prozent der Kitas nach 18 Uhr geöffnet, an Samstagen nur gut ein Prozent. Auch sind Krippen und Kindergärten während der Schulferien häufig geschlossen. Dass dies ein wesentliches Hemmnis für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie darstellt, bestätigen nun die Umfrageergebnisse aus einer unternehmerischen Perspektive.

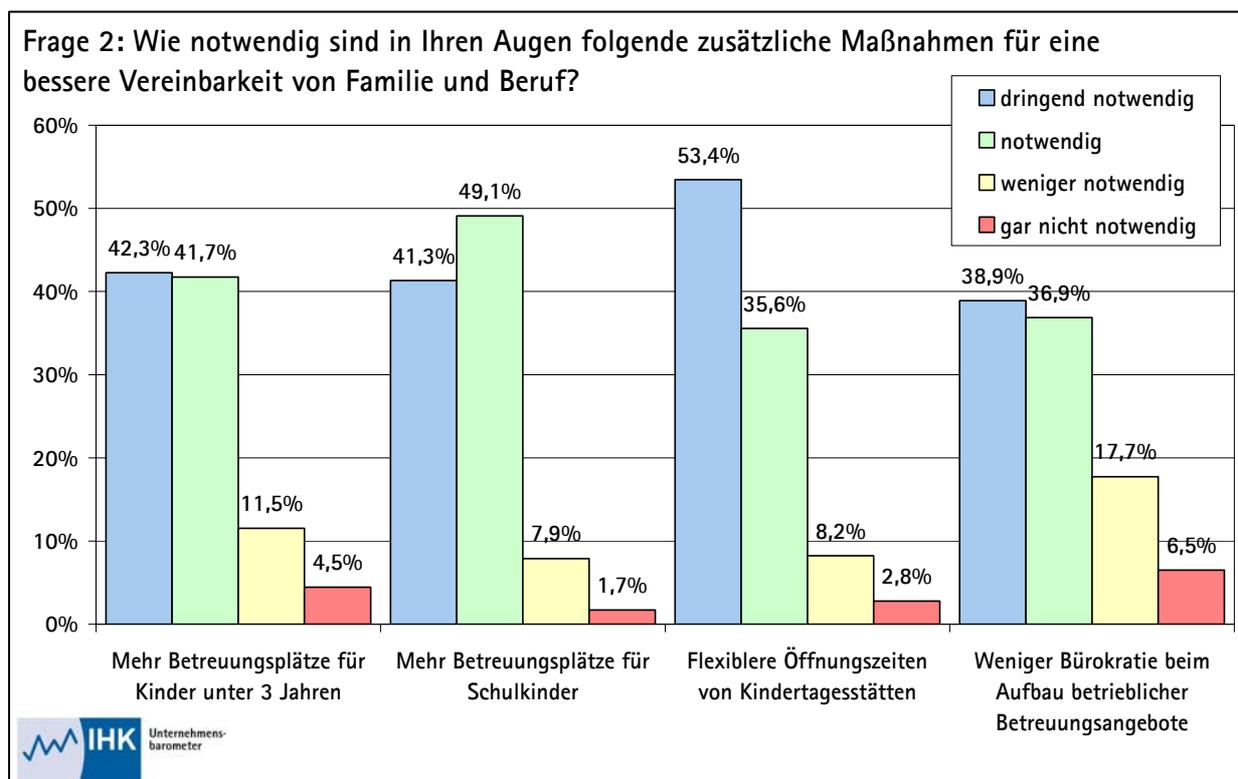
Bürokratische Regelungen als Hemmschuh – besonders für kleine Betriebe

Die Bürokratie, die bei dem Aufbau betrieblicher Betreuungsangebote anfällt, macht den Unternehmen ebenfalls zu schaffen. Knapp 39 % sehen hier Vereinfachungen als dringend notwendig, knapp 37 % als notwendig an. Beispiele für hohe bürokratische Hürden gibt es viele: Um die Betriebserlaubnis für eine betriebseigene Kindertagesstätte zu erhalten, muss beispielsweise eine Vielzahl bau- und versicherungsrechtlicher Vorschriften eingehalten werden. Sollen darüber hinaus kommunale Fördergelder genutzt werden, um das Angebot für die Mitarbeiter bezahlbar zu machen, steigt der Aufwand erneut. Alleine die Erfassung und Recherche der häufig intransparenten und in den Ländern und Kommunen oft völlig un-

¹ Zukunftsfaktor Kinderbetreuung – Mehr Freiraum für Beruf und Familie; Ergebnisse einer DIHK-Kitabefragung, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2005.

terschiedlich gehandhabten Regelungen bedeutet enormen Aufwand für die Betriebe. Die Kommunen und Länder sind an dieser Stelle gefragt, für übersichtlichere Regelungen zu sorgen, um ein größeres betriebliches Engagement nicht unnötig zu bremsen.

Während die Analyse der einzelnen Branchen ein weitgehend einheitliches Bild ergibt, zeigt die Aufschlüsselung nach Unternehmensgrößen, dass der Wunsch nach Bürokratieabbau bei den kleinen Unternehmen bis unter 20 Mitarbeiter mit gut 82 % der Nennungen als dringend notwendig und notwendig am stärksten ausgeprägt ist. Dies spiegelt den Kostennachteil wider, den vor allem kleine Betriebe haben, wenn sie sich durch die genannten bürokratischen Regelungen kämpfen müssen. Dabei sind für kleinere Unternehmen betriebseigene Kindertagesstätten aus organisatorischen Gründen ohnehin oft keine Option. Aber auch andere Formen betrieblich unterstützter Kinderbetreuung werden häufig erschwert. Ein wesentliches Hindernis ist dabei, dass Kinder in den meisten Fällen nicht kommunenübergreifend öffentlich geförderte Kitas besuchen können. Dies gibt Konflikte, wenn Mitarbeiter in anderen Kommunen wohnen, das Unternehmen aber z. B. bei bestehenden Kitas am Arbeitsort Belegplätze sichern möchte. Ein weiteres Beispiel ist die Vielzahl an versicherungsrechtlichen Vorgaben, die ein Unternehmen erfüllen muss, sobald es z. B. ein Zimmer für Kinderbetreuung bereitstellen und eine Tagesmutter engagieren möchte.



Unterschiedliche Dringlichkeit in Ost und West

Der Vergleich der Betriebe im Osten Deutschlands mit denen der anderen Regionen zeigt: Die ostdeutschen Betriebe bewerten ein größeres Betreuungsangebot für Schulkinder und flexiblere Öffnungszeiten von Kindertagesstätten am häufigsten als „dringend notwendig“. Bei der Option der Betreuung der unter Dreijährigen sieht lediglich Norddeutschland häufiger dringend notwendigen Bedarf.

Eine Erklärung für diese Einschätzung liegt darin, dass in Ostdeutschland der Fachkräftemangel bereits stärker zu spüren ist als in anderen Regionen. Die Abwanderung von Arbeitskräften und hier vor allem von jungen Frauen macht es für die Betriebe umso wichtiger, attraktive Arbeitsbedingungen anbieten zu können. Zudem ist die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter sechs Jahren im Osten Deutschlands höher als in den übrigen Regionen, und Frauen sind hier häufiger in Vollzeit beschäftigt. Daher ist die Wahrscheinlichkeit höher, mit den Unternehmen mit den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie konfrontiert werden. Deshalb sehen sie – trotz im Durchschnitt quantitativ deutlich besserer Betreuungssituation – Flexibilisierungsbedarf.

Diese Zahlen machen mehr als deutlich, dass die Politik mit ihrer jetzigen Linie den richtigen Weg verfolgt: Das Betreuungsangebot muss erweitert und verbessert werden.

3. Die Unternehmen engagieren sich

Die Unternehmen erkennen immer stärker, dass ein eigener ergänzender Beitrag zu mehr Vereinbarkeit aus betrieblicher Perspektive wichtig ist. Sie spüren, dass sie sich auf diesem Gebiet engagieren müssen, um den Anschluss im Wettbewerb um knapper werdende Fachkräfte nicht zu verlieren. Dabei zeigen sich deutlich die unterschiedlichen Möglichkeiten, die den Betrieben je nach Branche und Unternehmensgröße gegeben sind.

Ganz vorne: Zeitflexibilisierung und Kontakt halten

So bieten bereits gut zwei Drittel der Unternehmen Teilzeitregelungen an und weitere knapp 10 % planen dies. Auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten steht bei den Unternehmen ganz vorne, dies bieten bereits fast sieben von zehn Betrieben an und weitere gut 13 % planen es. Gerade bei den Arbeitszeiten liegt damit ein großer Teil der Reaktions- und Flexibilisierungsmöglichkeiten der Unternehmen – was sie auch erkennen und nutzen.

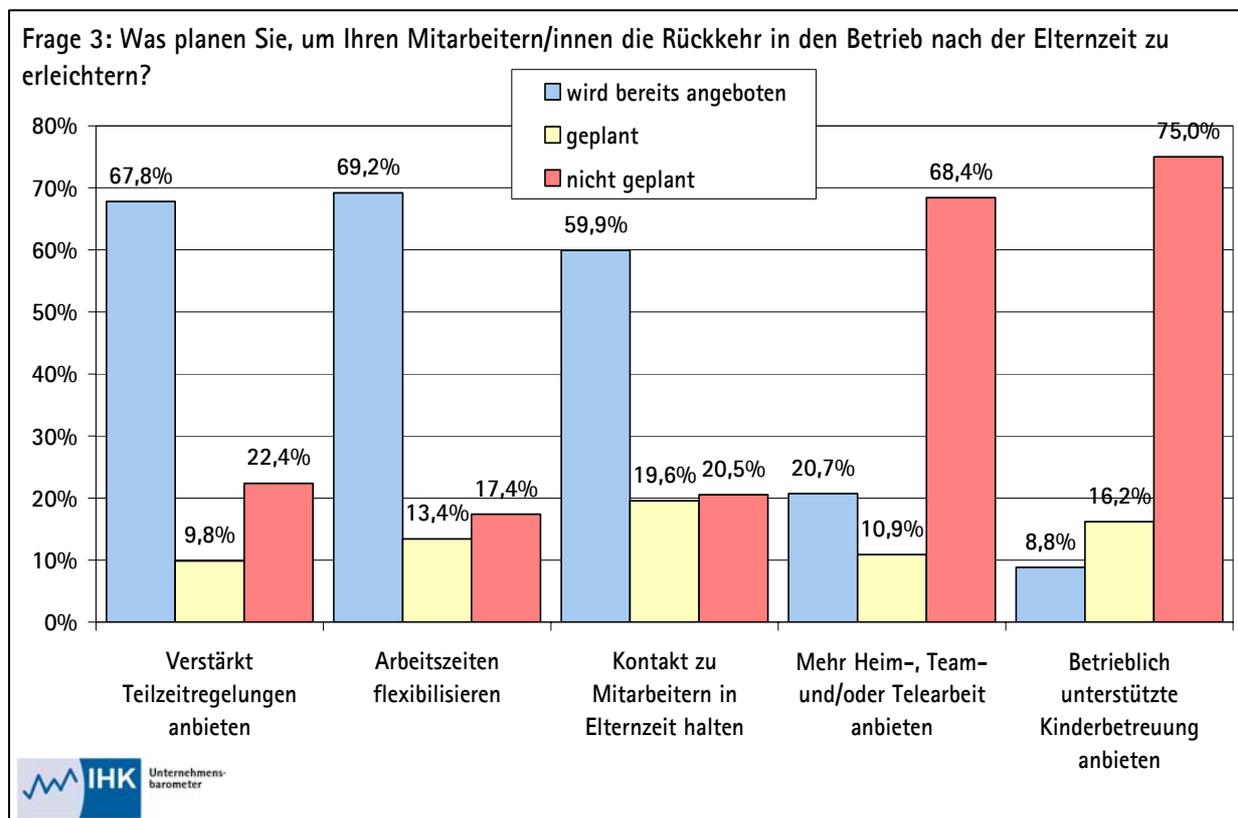
Weiterhin halten bereits heute knapp 60 % der Betriebe Kontakt zu den Mitarbeitern, die in Elternzeit sind, und ein weiteres Fünftel plant es für die Zukunft. Die Unternehmen reagieren also auf den zunehmenden Fachkräftemangel und bemühen sich, ihre Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, um ihnen so einen leichteren Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu ermöglichen.

An zweiter Stelle: Flexible Arbeitsabläufe und Betreuungsunterstützung

Etwas schwerer ist dagegen die Flexibilisierung von Arbeitsort und -ablauf umzusetzen. Gut 31 % der Betriebe bieten Heim-, Team- oder Telearbeit an bzw. planen ihre Einführung.

Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt, dass Betriebe in der Dienstleistungsbranche die Flexibilisierung von Arbeitsort und -ablauf leichter umsetzen können als Unternehmen in Industrie und Handel (gut 39 % der Dienstleistungsbetriebe bieten dies an oder planen die Einführung gegenüber 32 % im Bereich Industrie und Bau und 17 % im Handel). Die Produktionsprozesse ermöglichen Dienstleistungsunternehmen offenkundig die flexiblere Beschäftigung der Mitarbeiter, so dass z. B. Telearbeit angeboten werden kann. Dafür bietet der Handel am stärksten Teilzeitregelungen an und plant ihre weitere Einführung (gut 82 % gegenüber 78 % in Industrie und Bau sowie 74 % bei den Dienstleistern).

Betriebliche und betrieblich unterstützte Kinderbetreuung wird von 25 % der Unternehmen bereits angeboten oder geplant. Hier gibt es offenbar die größten Schwierigkeiten, was auch mit den hohen Bürokratiehürden begründet werden kann. Interessant ist, dass die Unternehmen, die sich in diesem Bereich engagieren, die stärkste Nachfrage nach Bürokratieabbau äußern. Das bedeutet, dass sie nicht wegen – in ihrem speziellen Fall – weniger aufwendiger oder relativ günstigerer Bürokratie diese Maßnahmen durchgeführt haben, sondern trotz hoher bürokratischer Hürden. Diese Betriebe kommen aufgrund ihrer eigenen Erfahrung zu einem besonders fundierten Urteil. Es ist daher ein klares Indiz dafür, dass hier dringender Verbesserungs- und Vereinfachungsbedarf besteht.



Das Spektrum der Ansatzpunkte für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie steigt offenkundig mit zunehmender Betriebsgröße. Zwei Drittel der Betriebe mit weniger als zwanzig Mitarbeitern bieten Teilzeitregelungen an bzw. planen sie, gegenüber 85 % der Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Ähnliches gilt für die weiteren Optionen, z. B. beim Angebot von Heim-, Team- und Telearbeit – bei einer Spanne von 24 % bei den ganz kleinen Unternehmen bis zu knapp 50 % bei den Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern.

Bei der betrieblich unterstützten Kinderbetreuung weisen die Antworten eine große Spreizung auf. Nur jedes zehnte Unternehmen mit weniger als zwanzig Mitarbeitern offeriert bzw. plant unterstützte Betreuung, dagegen sind die großen Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern bei dieser Maßnahme mit 56 % vertreten. Für Betriebe dieser Größe ist es offenkundig relativ einfacher, eigene Betreuungseinrichtungen aufzubauen oder sich verstärkt in anderer Form hierfür einzusetzen. Ein weiterer Grund liegt aber auch darin, dass speziell kleinere Unternehmen häufig noch nicht ausreichend über einfachere Möglichkeiten informiert sind, die es im Rahmen einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung gibt. Es müssen daher verstärkt Alternativen wie z. B. die Zahlung eines Betreuungszuschusses durch den Arbeitgeber bekannt gemacht werden. Dieser Aufgabe widmet sich das Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, das Unternehmen eine Informationsplattform bietet, auf der sie sich über diese und andere Maßnahmen informieren können.²

Die Aufschlüsselung nach Regionen ergibt ein weitgehend einheitliches Bild. Zwar weisen die Betriebe in Ostdeutschland teilweise ein niedrigeres Aktivitätsniveau als die in den anderen Regionen auf, dafür planen sie am häufigsten Veränderungen in den Bereichen Teilzeitangebot und Arbeitszeitflexibilisierung.

² Für weitere Informationen vgl. www.erfolgsfaktor-familie.de.