Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen

Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern im Mai / Juni 2013

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer Chemnitz
Straße der Nationen 25
09111 Chemnitz
Tel.: 0371 6900-0
www.chemnitz.ihk24.de

Handwerkskammer Chemnitz
Limbacher Straße 195
09116 Chemnitz
Tel.: 0371 5364-0
www.hwk-chemnitz.de

Industrie- und Handelskammer Dresden
Langer Weg 4
01239 Dresden
Tel.: 0351 2802-0
www.dresden.ihk.de

Handwerkskammer Dresden
Am Lagerplatz 8
01099 Dresden
Tel.: 0351 464030
www.hwk-dresden.de

Industrie- und Handelskammer zu Leipzig
Goerdelerring 5
04109 Leipzig
Tel.: 0341 1267-0
www.leipzig.ihk.de

Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13
04103 Leipzig
Tel.: 0341 2188-0
www.hwk-leipzig.de

Redaktionsschluss: Oktober 2013

Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 2

Wichtige Ergebnisse im Überblick 3

Ergebnisse der Unternehmensbefragung 4

Struktur der antwortenden Unternehmen und der Belegschaften 4

Mitarbeiter mit Familienpflichten 6

Familienfreundliche Angebote der Unternehmen für ihre Mitarbeiter 9

Formen der Mitarbeiterunterstützung 11

Unterstützungsangebote nach Wirtschaftszweigen 14

Unterstützungsangebote nach Beschäftigtengrößenklassen 15

Nutzung staatlicher Förderprogramme 17

Arbeitsorganisatorische Probleme 17

Maßnahmen zur Überbrückung von Ausfallzeiten 18

Kommunikation und Bewertung der familienpolitischen Rahmenbedingungen 20

Bewertung familienpolitischer Regelungen 22

Fragebogen 24

Vorwort

Die Rolle der Familien ist in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus der gesellschaftlichen Diskussion gerückt. Vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat stark an Bedeutung gewonnen. Grundlegend hierfür sind einerseits gesellschaftliche Veränderungsprozesse, die sich in einem gewandelten Familienbild zeigen. Andererseits stellen Veränderungen in der Arbeitswelt erhöhte Anforderungen an die Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter. Gleichzeitig tragen die technologischen Entwicklungssprünge der letzten Jahrzehnte – insbesondere die Entwicklung der modernen Kommunikationstechnik – dazu bei, dass sich die Möglichkeiten für mitarbeiterorientierte Personalpolitik in den Unternehmen deutlich erweitert haben.

Mit der vorliegenden Auswertung legen die Sächsischen Industrie- und Handelskammern und die Sächsischen Handwerkskammern zum dritten Mal nach 2006 und 2008 die Ergebnisse ihrer Unternehmensbefragung zur Familienorientierung in der Personalpolitik sächsischer Unternehmen vor. Die Ergebnisse spiegeln die Situation der regionalen Wirtschaft wider.

Mit der vorliegenden Berichterstattung zu Fragen der Familienorientierung in der sächsischen Wirtschaft leisten die beteiligten Kammern zudem einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der regionalen Wirtschaft, zeigen doch die Ergebnisse konkrete Ansatzpunkte für den Auf- und Ausbau von familienorientierter Personalpolitik in Unternehmen auf.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass familienorientierte Personalpolitik schon lange Bestandteil der Unternehmenspolitik vieler sächsischer Unternehmen ist. Gleichzeitig wird dokumentiert, dass die Unternehmen stetig an ihren familienfreundlichen Angeboten arbeiten und diese ausbauen. Es zeigt aber auch, dass viele Firmen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen wichtigen Standortfaktor zur Fachkräftebindung und Fachkräftegewinnung sehen.

Die aktuelle Untersuchung basiert auf den Antworten von rund 1.100 sächsischen Unternehmen.

Franz Voigt, Präsident der IHK Chemnitz
im Namen der Landesarbeitsgemeinschaft der
Sächsischen Industrie- und Handelskammern

Dietmar Mothes, Präsident der HWK Chemnitz
im Namen der Arbeitsgemeinschaft der
Sächsischen Handwerkskammern

Wichtige Ergebnisse im Überblick

Familienorientierte Personalpolitik spielt seit Jahren eine wichtige Rolle in sächsischen Unternehmen. Viele sehen Familienorientierung als einen Schwerpunkt ihrer Unternehmensphilosophie. Aber auch durch den höheren Bedarf an Fachkräften erhalten familienfreundliche Maßnahmen zum Finden und Binden von Mitarbeitern eine immer größere Bedeutung.

Die vorliegende Umfrage zum Thema „Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen" zeigt:

- 88 Prozent der antwortenden sächsischen Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter/-innen[1)] mit kleinen und schulpflichtigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- 95 Prozent dieser Unternehmen unterstützen ihre Mitarbeiter bei ihren Familienpflichten.
- Flexible Arbeitszeitregelungen und/oder arbeitsorganisatorische Maßnahmen bieten 97 Prozent der Unternehmen ihren Mitarbeitern zur Unterstützung an.
- Jedes zweite Unternehmen gibt an, arbeitsorganisatorische Probleme durch Mitarbeiter mit Familienpflichten zu haben.
- Besonders Unternehmen, die derzeit Mitarbeiter in Elternzeit haben, sehen sich mit arbeitsorganisatorischen Problemen konfrontiert.
  Hingegen gibt nur ein Drittel der Unternehmen, die Mitarbeiter mit kleinen und schulpflichtigen Kindern beschäftigen an, mit arbeitsorganisatorischen Problemen zu kämpfen.
- Kurzfristige Ausfallzeiten werden in 90 Prozent der Unternehmen durch Mehrarbeit der verbliebenen Mitarbeiter kompensiert, längerfristige Ausfallzeiten insbesondere durch befristete Neueinstellungen.
- 60 Prozent der antwortenden Unternehmen haben Kenntnis darüber, ob ihre Mitarbeiter Angehörige pflegen oder nicht. Dieser Anteil ist seit der letzten Umfrage 2008 um drei Prozentpunkte gestiegen.
- Die neuen familienpolitischen Regelungen zum 1. August 2013 sind dem Großteil der Unternehmen bekannt. Mehr als jedes zweite Unternehmen begrüßt die Einführung eines Rechtsanspruchs auf einen Kindergartenplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. An das Betreuungsgeld richten hingegen nur 16 Prozent der Unternehmen positive Erwartungen.

Insgesamt wird deutlich, dass die sächsischen Unternehmen im Bereich der familienfreundlichen Maßnahmen sehr engagiert sind. Mit der neuen Regelung eines Rechtsanspruches auf einen Kindergartenplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr wurde politisch verantwortungsbewusst gehandelt. Dennoch gibt es weiteren Optimierungsbedarf, da eine rein statistische Bedarfsdeckung nicht zwangsläufig zu einer bedarfsgerechten Versorgung führt.

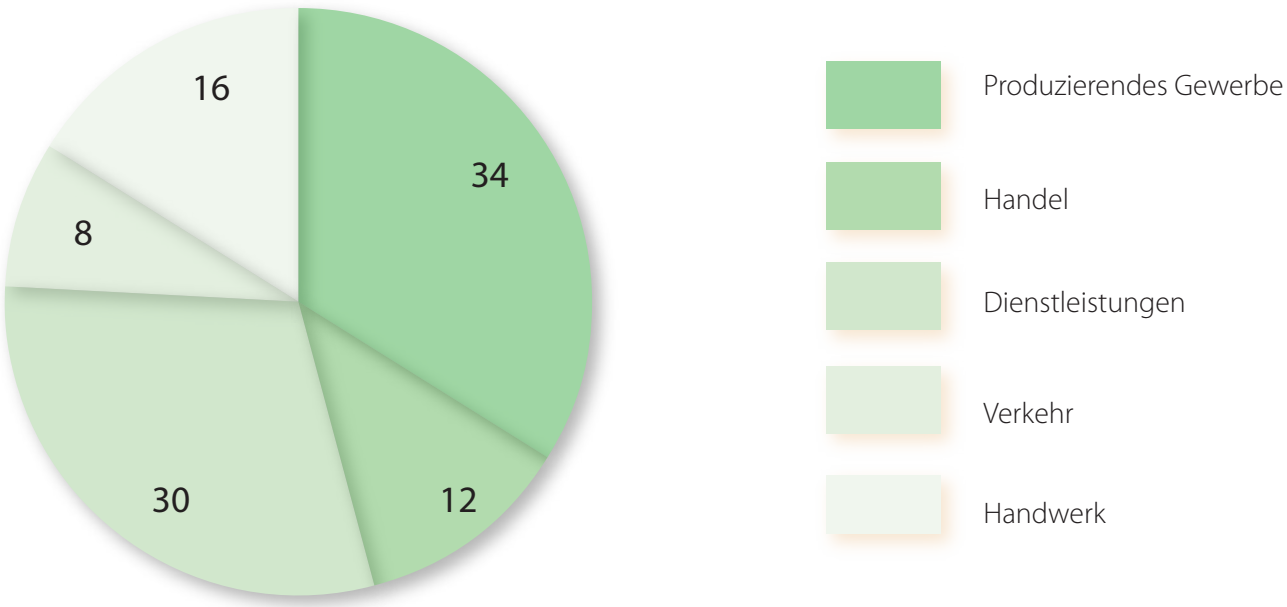
[1)] Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im weiteren Text auf eine geschlechterspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinn der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

Ergebnisse der Unternehmensbefragung[2)]

Struktur der antwortenden Unternehmen und der Belegschaften

An der Befragung zur „Familienorientierten Personalpolitik in sächsischen Unternehmen“ im Jahr 2013 haben sich 1.108 Firmen beteiligt. Zum Zeitpunkt der Befragung im Mai/Juni 2013 waren in diesen Unternehmen fast 69.000 Mitarbeiter beschäftigt. **Abbildung 1** zeigt die Branchenstruktur der antwortenden Unternehmen.

Abbildung 1 - Struktur der Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)

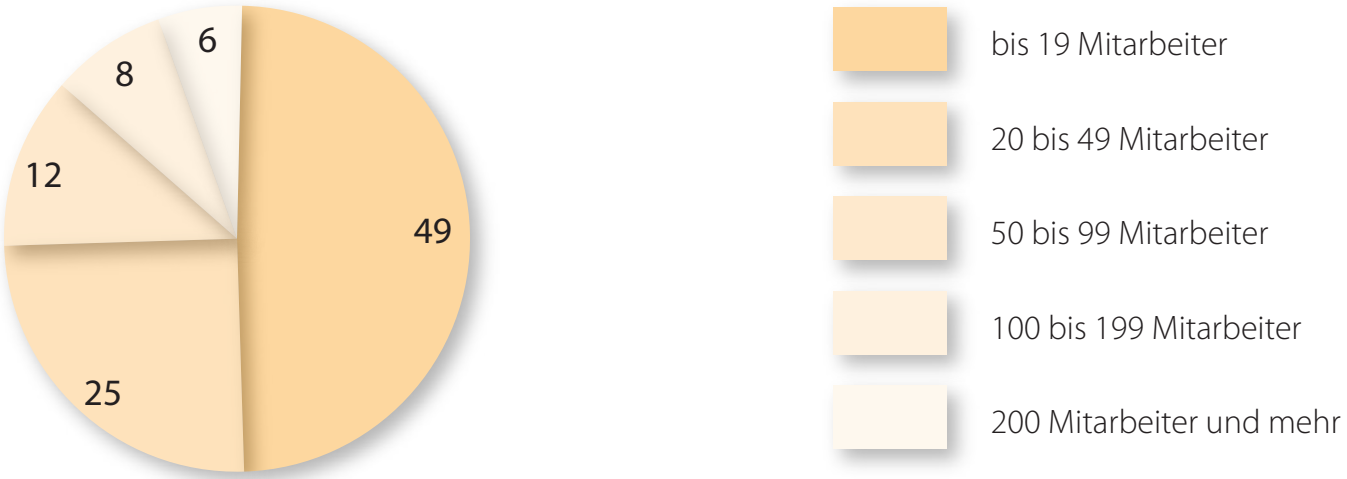


N = antwortende Unternehmen insgesamt

Die Beschäftigtengrößenklassen der antwortenden Unternehmen sind in **Abbildung 2** dargestellt. 49 Prozent der Teilnehmer sind Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten. Im Handwerk ist der Anteil dieser Betriebe mit 72 Prozent am höchsten. In den Branchen Handel, Dienstleistungen und Verkehr hat jeweils rund die Hälfte der Unternehmen bis zu 19 Beschäftigte. Der Anteil dieser kleinen Betriebe ist im Produzierenden Gewerbe mit 37 Prozent am geringsten. In diesem Wirtschaftsbereich konzentrieren sich Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten. Insgesamt machen die Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern einen Anteil von 14 Prozent aus.

[2)] Die Auswertung der aktuellen Umfrage basiert bei strukturellen Aussagen auf allen antwortenden sächsischen Unternehmen (1.108 Unternehmen) und bei familienbezogenen Fragen auf allen Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen (971 Unternehmen). In den Ergebnissen werden sowohl die IHK-Unternehmen als auch die HWK-Betriebe gemeinsam ausgewertet. Insgesamt ist ein Vergleich zu den vorherigen Umfragen nur eingeschränkt möglich. An entsprechenden Stellen wurden die Zahlen aus dem Jahr 2008 der aktuellen Datenbasis angepasst.

Abbildung 2 - Struktur der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen insgesamt

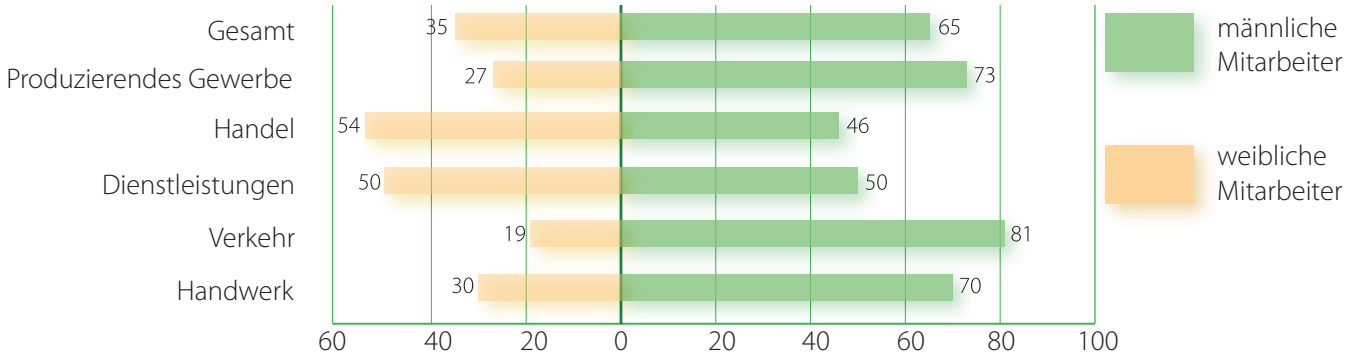
Die antwortenden Unternehmen beschäftigen insgesamt rund 69.000 Mitarbeiter. Die Hälfte der Mitarbeiter sind davon im Produzierenden Gewerbe tätig (vgl. **Abbildung 3**). Danach folgt mit rund einem Viertel der Mitarbeiter das Dienstleistungsgewerbe. Der geringste Anteil der Mitarbeiter, rund 4.300, ist im Handwerk beschäftigt.

Abbildung 3 - Anteil der Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)

N = antwortende Unternehmen mit Angaben zur Anzahl der Mitarbeiter insgesamt

Im Folgenden wird auf die Verteilung der weiblichen und männlichen Mitarbeiter in den verschiedenen Wirtschaftszweigen eingegangen. Auch heute noch werden familiäre Betreuungspflichten zumeist von Frauen wahrgenommen. Dies hat Auswirkungen auf die Betrachtung der Wirtschaftsbereiche und die Umsetzung verschiedener familienorientierter Maßnahmen in den Unternehmen.
Insgesamt sind 35 Prozent der Beschäftigten in den antwortenden Unternehmen weiblich.

Abbildung 4 - Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen mit Angaben zur Beschäftigung und Geschlecht insgesamt

Wie in der Befragung 2008 dominieren in den Bereichen Verkehr, Produzierendes Gewerbe und Handwerk die männlichen Mitarbeiter (vgl. **Abbildung 4**). Die größten Anteile an weiblichen Beschäftigten sind in den Branchen Handel und Dienstleistungen zu finden.

Mitarbeiter mit Familienpflichten

In 88 Prozent der befragten Unternehmen sind Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigt. Dazu zählen sowohl Mitarbeiter mit kleinen und/oder schulpflichtigen Kindern (in 87 Prozent der Firmen) als auch Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen (in 23 Prozent der Firmen). Kinderbetreuung überwiegt damit deutlich bei den Familienpflichten. Im Vergleich zur letzten Befragung 2008 hat aber sowohl die Zahl der Unternehmen mit Mitarbeitern mit kleinen und schulpflichtigen Kindern als auch derer mit pflegebedürftigen Angehörigen um jeweils drei Prozentpunkte zugenommen.

Rund 79 Prozent der antwortenden Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten haben Mitarbeiter mit Familienpflichten. Bei den größeren Unternehmen liegt dieser Anteil mit 96 Prozent naturgemäß deutlich höher.

ibes SYSTEMHAUS

Jens Schwendel - *Geschäftsführer*

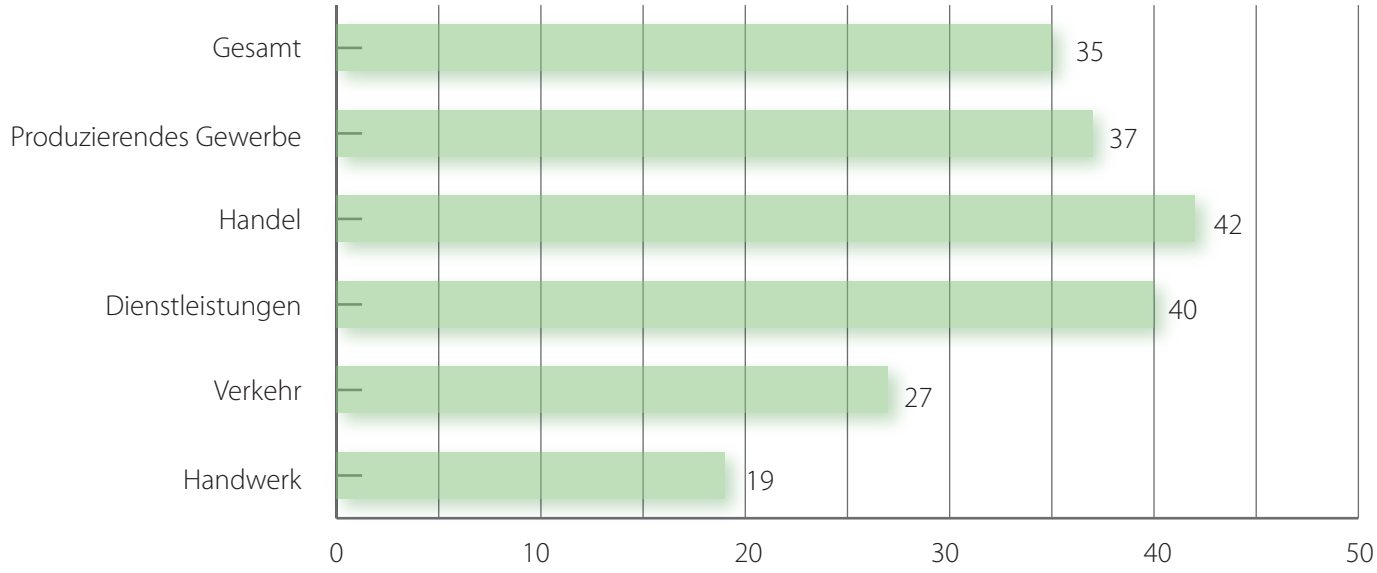
Jens Schwendel, Geschäftsführer der ibes Systemhaus GmbH, Chemnitz

Eine familienorientierte Personalpolitik ist für die ibes Systemhaus GmbH bereits seit vielen Jahren selbstverständlich. Neben den sozialen Aspekten hat dies auch wirtschaftliche Hintergründe: als IT-Dienstleister stehen wir in stetiger Konkurrenz um gut ausgebildetes Personal. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege fördern wir gezielt mit flexiblen Teilzeit- und Arbeitszeitmodellen sowie mit mobilen Arbeitsplätzen. Hierbei kommt es nach unserer Erfahrung auf situationsspezifische und bei Bedarf kurzfristig anpassbare Lösungen an.

Fast allen Unternehmen ist bekannt (99 Prozent), ob ihre Mitarbeiter klein- und/oder schulpflichtige Kinder haben. Beim Kenntnisstand über Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen ergibt sich ein anderes Bild. Dabei geben 60 Prozent der antwortenden Unternehmen an, Kenntnis darüber zu haben, ob ihre Mitarbeiter Angehörige pflegen oder nicht. In Firmen mit bis zu 19 Mitarbeitern, in denen eine engere Beziehungen zu den Mitarbeitern besteht, ist das Wissen um die familiären Belange der Mitarbeiter gegenüber den größeren Unternehmen deutlich ausgeprägter. So gaben beispielsweise nur 0,8 Prozent der Unternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern an, dass ihnen nicht bekannt ist, ob sie Mitarbeiter mit klein- und schulpflichtigen Kindern beschäftigen. Demgegenüber waren es in der Beschäftigtengrößenklasse 200 und mehr Mitarbeiter schon 6,5 Prozent.

In der Befragung wurde aber nicht nur allgemein nach den Familienpflichten gefragt, sondern auch dezidiert danach, ob sich derzeit Mitarbeiter in Elternzeit befinden. Rund 35 Prozent der antwortenden Unternehmen haben Mitarbeiter, die zum Zeitpunkt der Befragung Elternzeit in Anspruch genommen haben (vgl. **Abbildung 5**). Besonders Unternehmen aus den Bereichen Handel und Dienstleistungen, welche durch eine hohe Frauenbeschäftigungsquote geprägt sind, haben hier die höchsten Anteile.

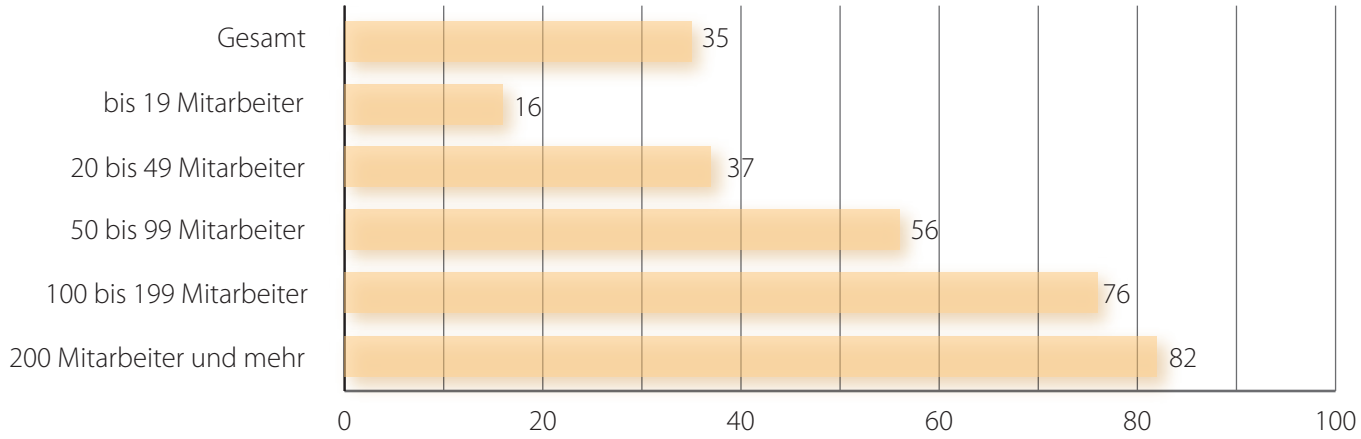
Abbildung 5 - Unternehmen mit Mitarbeitern in Elternzeit nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen insgesamt

Im Vergleich zur Befragung 2008 hat der Anteil der Unternehmen mit Mitarbeitern in Elternzeit um zwei Prozentpunkte zugenommen. Besonders deutlich ist der Anteil im Handwerk gestiegen. Ein Grund dafür ist die Veränderung in der Größenstruktur der Handwerksbetriebe, die sich an der diesjährigen Umfrage beteiligten. Diese haben im Vergleich zur letzten Befragung durchschnittlich doppelt so viele Mitarbeiter.

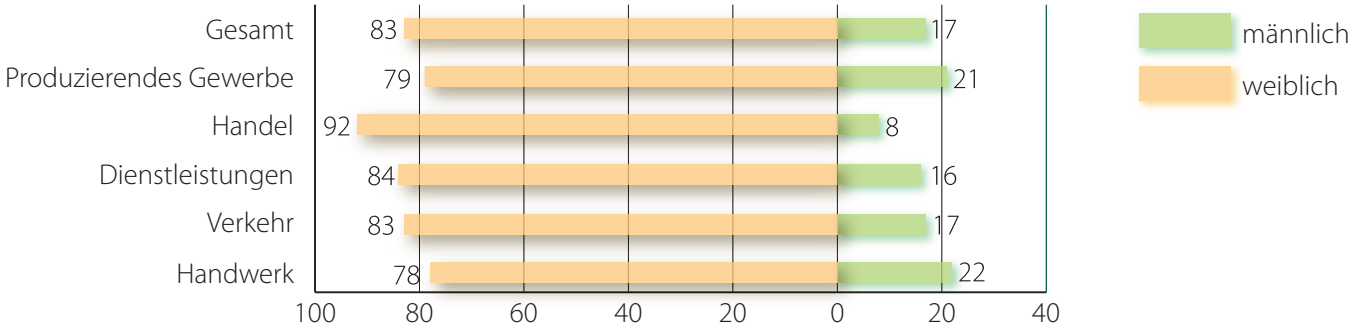
Abbildung 6 - Unternehmen mit Mitarbeitern in Elternzeit nach Beschäftigtengrößenklassen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen insgesamt

In **Abbildung 6** zeigt sich zwar, dass Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten größenbedingt öfter Mitarbeiter in Elternzeit haben. Allerdings sind unabhängig von Branchen und Beschäftigtengrößenklasse durchschnittlich 1,4 Prozent der Mitarbeiter in Elternzeit.

Abbildung 7 - Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeiter in Elternzeit nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen mit Angaben zu Mitarbeitern in Elternzeit nach Geschlecht untergliedert

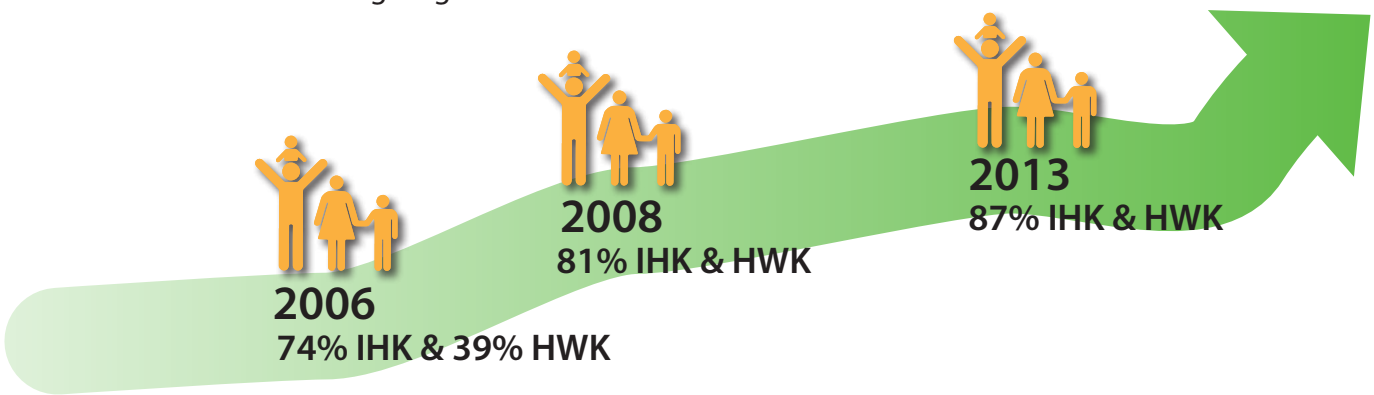
Der wesentliche Anteil der Mitarbeiter in Elternzeit ist noch immer weiblich (vgl. **Abbildung 7**). Jedoch ist der Männeranteil im Vergleich zur letzten Umfrage von 2008 deutlich gestiegen. Insgesamt 17 Prozent der in Elternzeit befindlichen Mitarbeiter sind männlich, was einem Plus von rund acht Prozentpunkten entspricht. Besonders deutlich fällt der Anstieg der Männer in Elternzeit im Handwerk auf 22 Prozent aus. Aber auch im Produzierenden Gewerbe und in der Dienstleistungsbranche ist ein Zuwachs um zehn Prozentpunkte festzustellen.

Ein Grund dafür ist sicherlich die Elterngeldreform von 2007, die es auch den Vätern ermöglicht Elternzeit zu nehmen. In einer Studie der Prognos AG[3] im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz zeigt sich, dass ein Drittel der Väter Elternzeit in Anspruch genommen und Elterngeld bezogen haben. Nach Dauer des Bezuges betrachtet wird deutlich, dass 79 Prozent der Väter in Sachsen Elterngeld für zwei Monate beziehen. Lediglich 21 Prozent der sächsischen Väter wählen eine längere Bezugsdauer des Elterngeldes. Laut Statistischem Bundesamt gibt es hier einen Zusammenhang zwischen der Bezugsdauer des Elterngeldes und der Erwerbsbeteiligung vor der Geburt des Kindes. Die durchschnittliche Bezugsdauer fällt geringer aus, wenn eine hohe Erwerbsbeteiligung vorliegt[4].

Familienfreundliche Angebote der Unternehmen für ihre Mitarbeiter

Wie in **Abbildung 8** deutlich wird, geben 87 Prozent der antwortenden Unternehmen an, Familien zu unterstützen. Dies sind sechs Prozentpunkte mehr als in der letzten Umfrage 2008. Bezogen auf Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen, liegt der Anteil konstant bei 95 Prozent. Dieser ist durch die Einbeziehung von flexiblen Arbeitszeitregelungen als familienfreundliches Instrument sehr hoch.

Abbildung 8 - Entwicklung des Anteils aller Unternehmen mit familienorientierten Unterstützungsangeboten

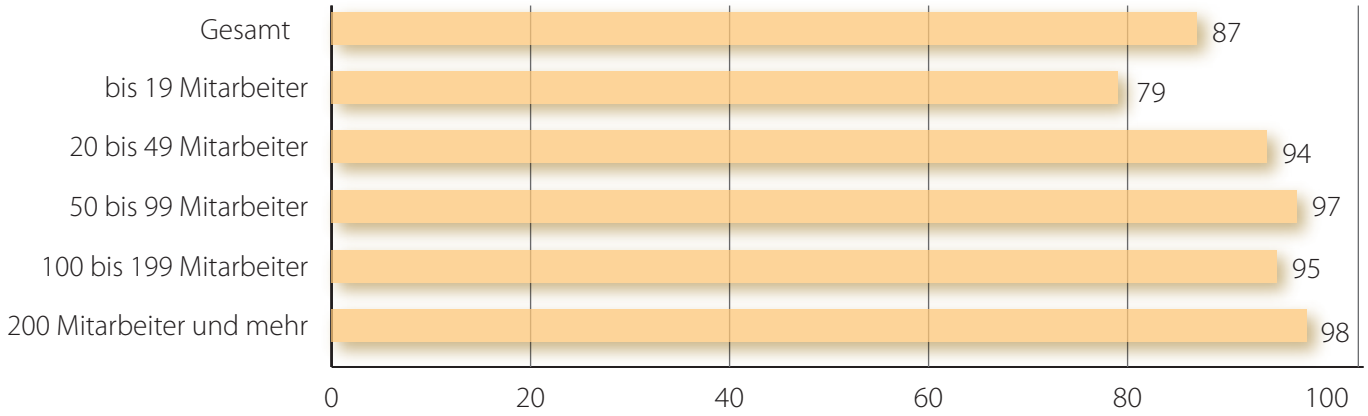


N = antwortende Unternehmen insgesamt; Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerksammern 2006, 2008 und 2013

Im Vergleich zur Umfrage von 2008 haben vor allem die Unternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern beim Maßnahmenangebot deutlich zugelegt. 2008 boten zwei Drittel dieser Familienunterstützung an, 2013 sind es rund 80 Prozent. Weiter gestiegen sind auch die Angebote der Firmen mit einer Mitarbeiterzahl von 50 bis 199. Hier wuchs die Quote auf 95 Prozent, die der Unternehmen ab 200 Mitarbeitern blieb konstant bei 98 Prozent (vgl. **Abbildung 9**).

[3] Vgl. Prognos AG (2012): Vätermonate in Sachsen – ein Erfolgsmodell, S. 20.
[4] Vgl. Statistisches Bundesamt (2013): Elterngeld für Geburten nach Kreisen, S. 13

Abbildung 9 - Unternehmen mit Unterstützung für Familien nach Beschäftigtengrößenklassen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen insgesamt

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen. Die Handwerksbetriebe, die meist weniger als 20 Mitarbeiter haben, weisen zwar noch immer den geringsten Anteil mit 79 Prozent auf, dieser ist aber im Vergleich zu 2008 um elf Prozentpunkte gestiegen. Im Bereich Handel und Dienstleistungen sowie im Produzierenden Gewerbe unterstützen 90 Prozent der antwortenden Unternehmen ihre Mitarbeiter mit Familienpflichten.

Gefragt nach den Gründen für die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen geben 87 Prozent der Unternehmen Mitarbeiterbindung an. Dieser Anteil ist im Vergleich zur Befragung von 2008 mit 14 Prozentpunkten am stärksten gestiegen. Alle anderen vergleichbaren Gründe liegen auf ähnlich hohem Niveau. In 73 Prozent der Unternehmen ist Familienfreundlichkeit ein Teil der Unternehmensphilosophie wie in **Abbildung 10** deutlich wird. Kostengründe und die demografische Entwicklung spielen bei der Maßnahmeneinführung nicht die ausschlaggebende Rolle.

Besonders sticht hier die Dienstleistungsbranche heraus. Familienfreundlichkeit ist hier überdurchschnittlich in der Unternehmensphilosophie verankert (80 Prozent). Weiterhin nutzen Dienstleistungsunternehmen diese Maßnahmen auch bevorzugt zur Mitarbeitergewinnung (30 Prozent).

Cornelia Weber, Leiterin Personal der GET AG, Leipzig
Familienfreundlichkeit ist bei der GET AG gelebte Kultur. Aus dem Bedarf erkannte, etablierte Maßnahmen unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In enger Abstimmung miteinander gelingt es uns immer wieder, die Balance ausgewogen zu gestalten. Das Prüfverfahren zum Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber", das wir als Erste in Sachsen erhalten haben, war für uns Benchmark, ist Bestätigung unserer familienfreundlichen Unternehmenspolitik – aber auch Ansporn für Nachhaltigkeit.

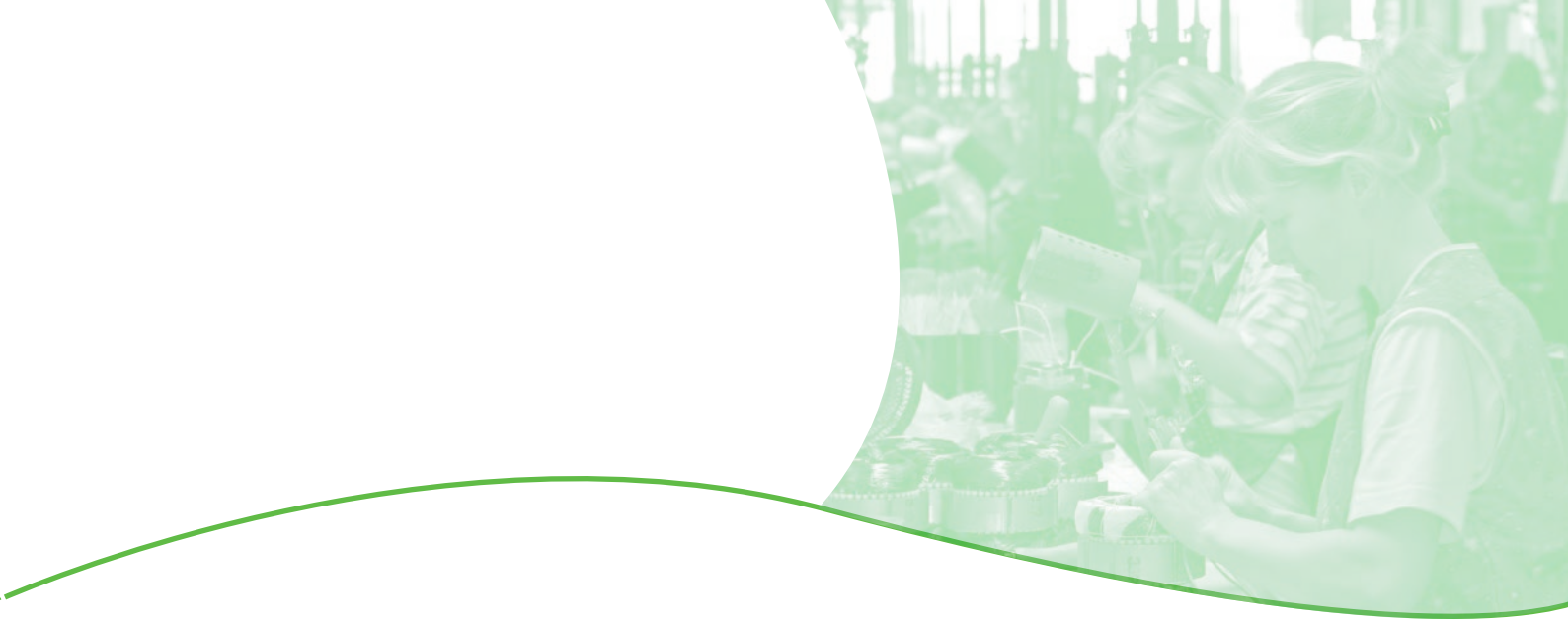
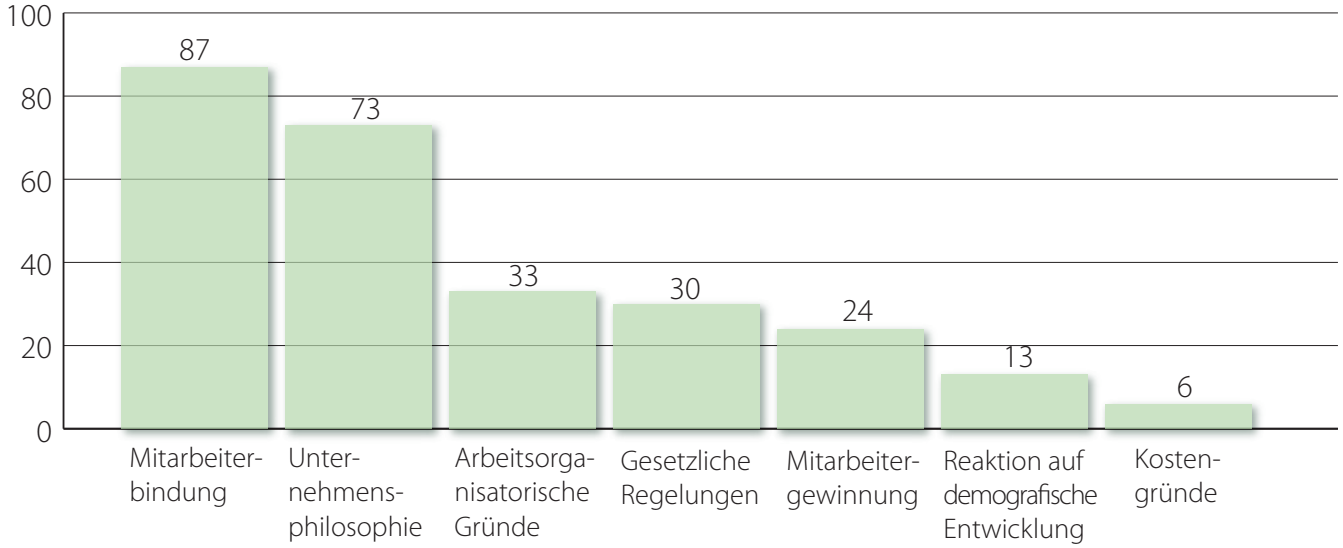


Abbildung 10 - Gründe für die Einführung familienorientierter Maßnahmen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen insgesamt

Formen der Mitarbeiterunterstützung

Die nachfolgende Auswertung der verschiedenen Unterstützungsformen bezieht sich auf diejenigen Unternehmen, welche Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen.

Das Gros der antwortenden Unternehmen bietet den Mitarbeitern flexible Arbeitszeitregelungen und berücksichtigt die Belange von Mitarbeitern mit Familienpflichten in der Arbeitsorganisation (vgl. **Abbildung 11**). Familienorientierte Arbeitszeitregelungen finden in 86 Prozent der Unternehmen Anwendung. Beliebtestes Instrument ist hierbei die flexible Arbeitszeit. Fast die Hälfte der Arbeitgeber ermöglicht den Mitarbeitern ihre Arbeit in abgestimmten individuellen Teilzeitmodellen auszuüben. Zudem besteht die Möglichkeit der Arbeitszeitunterbrechung bei der Hälfte der Unternehmen.

Bei 86 Prozent der antwortenden Unternehmen mit Mitarbeitern mit Familienpflichten werden diese bei der Arbeitsorganisation, vor allem bei der Urlaubsplanung (84 Prozent) berücksichtigt. Auf familienfreundliche Besprechungszeiten wird in 43 Prozent der Unternehmen geachtet.

Darüber hinaus bieten die antwortenden Unternehmen ein breites Spektrum weiterer Maßnahmen an. Diese sind sicherlich mit höheren finanziellen und organisatorischen Aufwänden verbunden und daher nicht für jedes Unternehmen in gleicher Weise anwendbar.

Die verschiedenen Angebote zur Kinderbetreuung werden von 31 Prozent, und damit am dritthäufigsten, von Unternehmen umgesetzt. Dazu zählt zum Beispiel das Sponsoring von Kindertagesstätten (22 Prozent) oder die Unterstützung der Beschäftigten bei der Suche nach einem Kindergartenplatz (13 Prozent). Betriebseigene Kindergartenplätze und die (Teil-)Finanzierung einer Tagesmutter bieten knapp fünf Prozent der antwortenden Unternehmen an.

Jedes dritte Unternehmen bietet seinen Mitarbeitern eine flexible Planung des Arbeitsortes.

Weiterbildungen zum Wiedereinstieg ins Arbeitsleben nach einer Unterbrechung durch Eltern- oder Pflegezeit bieten 22 Prozent der antwortenden Unternehmen an. Darunter kann eine einfache Einarbeitungszeit zum reibungslosen Wiedereinstieg verstanden werden, aber auch fachliche Weiterbildungen in Form von Schulungen und Lehrgängen. Wie intensiv die Maßnahmen sind, ist meist abhängig von der Dauer der Abwesenheit des Arbeitnehmers und den zwischenzeitlichen unternehmensinternen Veränderungsprozessen.

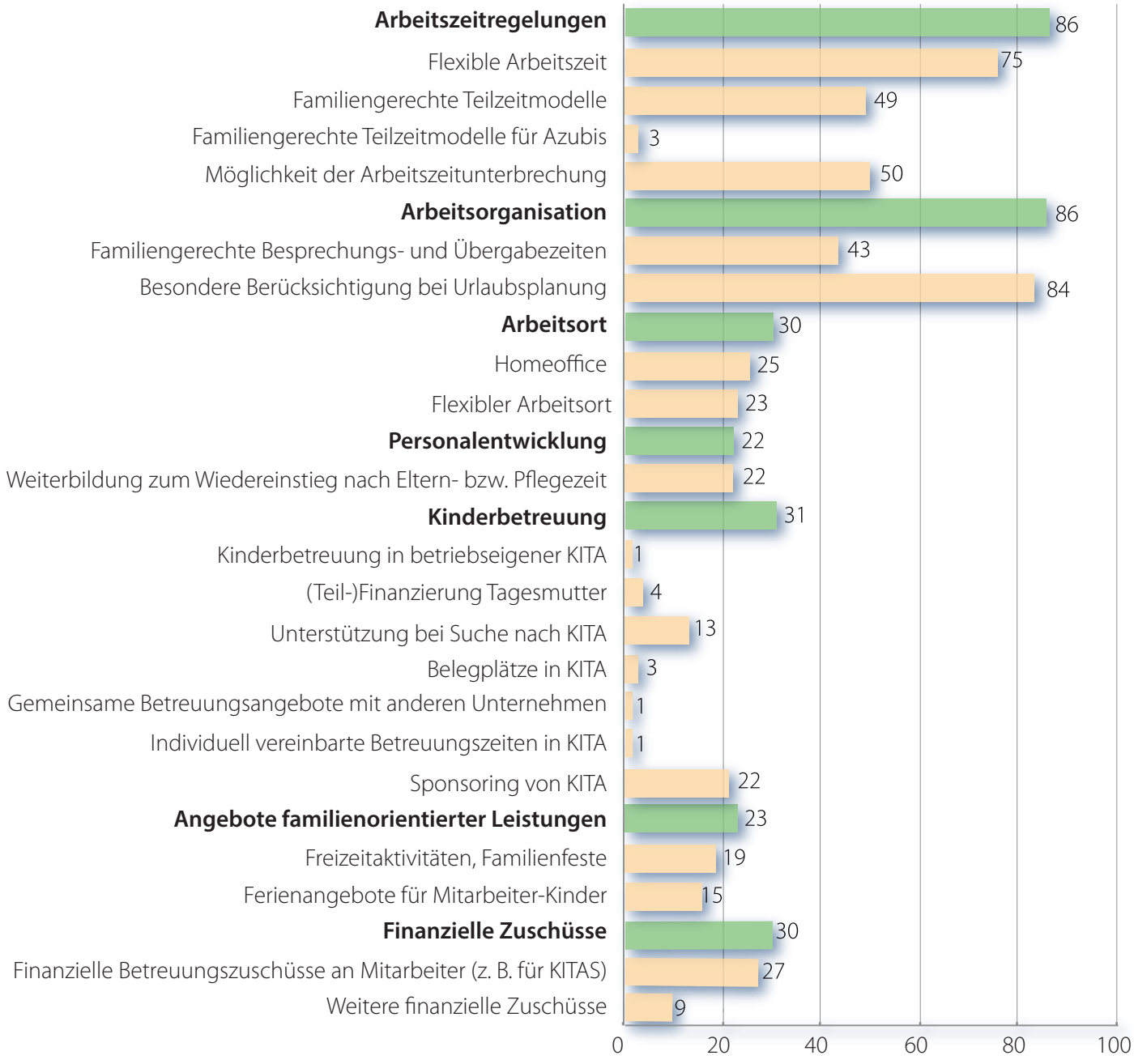
Gemeinsame Freizeitaktivitäten oder Ferienangebote für Kinder haben fast ein Viertel der Unternehmen umgesetzt.

Rund ein Drittel der Unternehmen unterstützt seine Mitarbeiter durch finanzielle Zuschüsse. Schwerpunktmäßig werden hier Betreuungszuschüsse für z. B. Kindertagesstätten gezahlt. Einige Unternehmer bieten verschiedene Sonderboni wie z. B. Geburten- und Hochzeitsprämien oder andere zusätzliche Zahlungen an.

Norman Schmitt, Geschäftsführer und Inhaber der Edelstahlverarbeitung Schmitt GmbH, Taubenheim/Spree
Als moderner Handwerksbetrieb ist die Firma Edestahlverarbeitung Schmitt sich ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst. Die richtige Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind daher tragende Säulen unseres Personalmanagements. Nur wenigen Unternehmen ist in diesem Zusammenhang bekannt, dass die steuerlichen Vergünstigungen eines Kinderbetreuungszuschusses unterm Strich an Stelle einer normalen Gehaltserhöhung dem Arbeitnehmer mehr netto bringt und gleichzeitig aber die Lohnkosten des Arbeitgebers verringert.

Henriette Starke, Geschäftsführende Gesellschafterin der APOGEPHA Arzneimittel GmbH, Dresden
Als pharmazeutisches Unternehmen beschäftigen wir eine Vielzahl gut ausgebildeter Fachkräfte und Spezialisten. Erfahrungswissen und aktuellste Fachkenntnis sind für uns gleichermaßen wichtig und unverzichtbar. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern z. B. auch während der Erziehungszeiten die Möglichkeit der Fortbildung, sei es die Teilnahme an internen Sprachkursen, Weiterbildungsveranstaltungen oder die Bereitstellung von Literatur - die Möglichkeiten sind hier vielfältig.

Abbildung 11 - Formen der Unterstützung für Familien (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen

Unterstützungsangebote nach Wirtschaftszweigen

Gemäß Umfrageergebnis hält die sächsische Wirtschaft eine breite Palette an Angeboten familienfreundlicher Maßnahmen für ihre Belegschaft bereit. Je nach Wirtschaftsbereich werden allerdings unterschiedliche Maßnahmen bevorzugt.

Die antwortenden Unternehmen im Dienstleistungsgewerbe legen über alle Angebote hinweg das größte Engagement an den Tag. Durch Arbeitszeitregelungen, arbeitsorganisatorische Maßnahmen (z. B. familienfreundliche Besprechungszeiten), finanzielle Zuschüsse sowie Weiterbildungen für den Wiedereinstieg (z. B. nach Elternzeit) werden in diesem Wirtschaftszweig die meisten Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie geboten.

Auch der Handel unterstützt seine Mitarbeiter durch arbeitsorganisatorische Maßnahmen, besonders bei der Urlaubsplanung, durch entsprechendes Engagement bei der Organisation bzw. Suche von Kinderbetreuungsplätzen sowie durch Sponsoring für Kindertagesstätten.

Im Produzierenden Gewerbe sind die familienfreundlichen Angebote besonders bei der Urlaubsplanung, dem Arbeitsort (Homeoffice), der Unterstützung bei der Suche nach Kindergartenplätzen und bei Freizeitaktivitäten zu finden.

In den Handwerksbetrieben werden familienorientierte Leistungen überdurchschnittlich im Rahmen von finanziellen Zuschüssen (z. B. Kitabetreuung) oder durch Ferienangebote gewährt.

Stefan Geißler, Geschäftsführer der Geißler Fahrzeugbau GmbH, Wechselburg
Ich bin nicht nur Unternehmer sondern auch Familienvater. Deshalb finde ich es selbstverständlich, meinen Mitarbeitern auch soziale und insbesondere finanzielle Vergünstigungen anzubieten. Ob Kindergartenbeitrag, einen Grundstock fürs Kindersparbuch oder ein Zuschuss zur warmen Mittagsmahlzeit – wir sind für alles offen. Und die Praxis gibt mir durchaus Recht: wir haben viele langjährige Mitarbeiter in unserem Team, eine sehr geringe Fluktuation und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

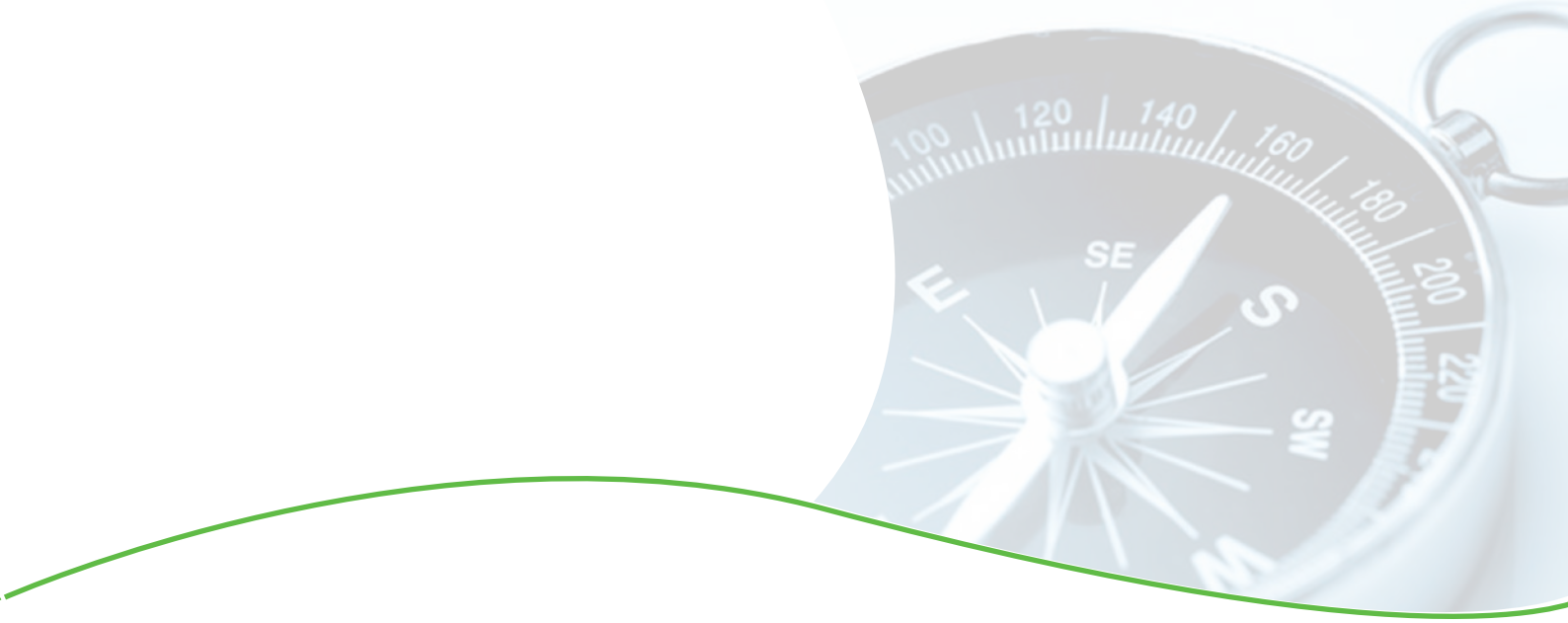


Tabelle 1 - Formen der Unterstützung für Familien nach Wirtschaftsbereichen (in Prozent)

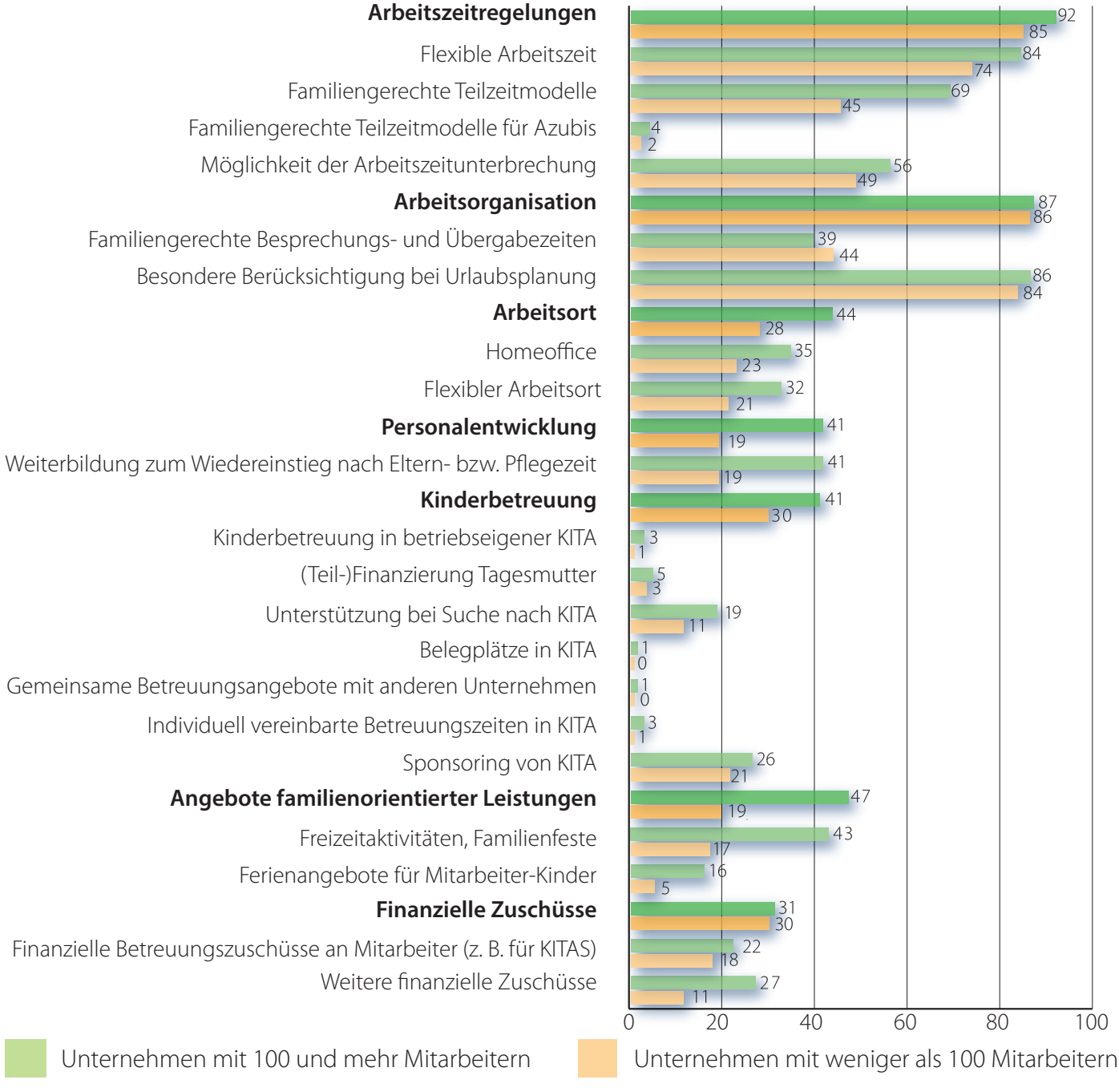
	Produzierendes Gewerbe	Handel	Dienstleistungen	Verkehr	Handwerk	Gesamt
Arbeitszeitregelungen	85	86	90	73	84	86
Arbeitsorganisation	86	90	88	80	81	86
Arbeitsort	28	16	48	15	20	30
Personalentwicklung	20	22	32	14	12	22
Kinderbetreuung	30	37	30	20	36	31
Angebote familienorientierter Leistungen	26	19	27	14	16	23
Finanzielle Zuschüsse	26	27	40	15	32	30

N = antwortende Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen

Unterstützungsangebote nach Beschäftigtengrößenklassen

Sowohl bei arbeitsorganisatorischen Maßnahmen als auch bei finanziellen Zuschüssen ergeben sich hinsichtlich der verschiedenen Beschäftigtengrößenklassen keine nennenswerten Unterschiede zwischen den antwortenden Unternehmen (vgl. **Abbildung 12**). Teils beachtliche Abweichungen ergeben sich jedoch beim Angebot familiengerechter Teilzeitmodelle, bei Weiterbildungen zum Wiedereinstieg sowie bei Freizeitaktivitäten und Familienfesten. Hier sind die größeren Unternehmen deutlich stärker engagiert als die kleineren. Familiengerechte Besprechungszeiten sind hingegen in Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern stärker verbreitet als in den Unternehmen mit 100 und mehr Beschäftigten.

Abbildung 12 - Formen der Unterstützung für Familien nach Beschäftigungsgrößenklassen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen

Nutzung staatlicher Förderprogramme

Zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung gibt es für Unternehmen verschiedene staatliche Förderprogramme. So werden unter anderem neugeschaffene Betreuungsplätze bezuschusst. Bei 77 Prozent der antwortenden Unternehmen ist dies bekannt. Vier Prozent der antwortenden Unternehmen nutzen eine Förderung. Ursächlich hierfür dürfte die benötigte Anzahl an zu schaffenden Plätzen sein, um in den Genuss einer entsprechenden Förderung zu gelangen. Bei einer durchschnittlichen Unternehmensgröße der sächsischen Wirtschaft von unter 10 Mitarbeitern sind selbst fünf Plätze bei einer unternehmenseigenen Tagesmutter nur schwer intern zu realisieren. Hier bedarf es verstärkt Kooperationen zwischen den Kleinstunternehmen an einem Standort.

Arbeitsorganisatorische Probleme

Nahezu alle antwortenden Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigten, bieten Maßnahmen an, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Die familiären Belange der Mitarbeiter stellen die Unternehmen jedoch vor große Herausforderungen. Jedes zweite Unternehmen gibt an, dadurch arbeitsorganisatorische Probleme zu haben.

Bei der Betrachtung nach Beschäftigtengrößenklasse wird deutlich, dass vor allem die Unternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern seltener arbeitsorganisatorische Probleme haben. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl nehmen arbeitsorganisatorische Probleme sowohl absolut als auch relativ zu. Geben 57 Prozent der Unternehmen mit bis zu 19 Mitarbeiten an, keine Probleme zu haben, so ist dies in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern nur rund ein Drittel.

Trotz der Tatsache, dass Elternzeiten von den Unternehmen längerfristig vorbereitet werden können, geben 91 Prozent der Unternehmen mit Mitarbeitern in Elternzeit an, dadurch arbeitsorganisatorische Probleme zu haben (vgl. **Tabelle 2**). Mitarbeiter mit kleinen und schulpflichtigen Kindern stellen jedes dritte Unternehmen vor arbeitsorganisatorische Herausforderungen. Mitarbeiter, die ihre Angehörigen pflegen, verursachen in rund 23 Prozent der betroffenen Unternehmen arbeitsorganisatorische Probleme. Bezogen auf alle antwortenden Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen, entspricht dies rund sechs Prozent.

Tabelle 2 - Unternehmen mit arbeitsorganisatorischen Probleme durch den Ausfall von Mitarbeitern mit Familienpflichten

Unternehmen mit Mitarbeitern…		Unternehmen mit arbeitsorganisatorischen Problemen durch den Ausfall von Mitarbeitern wegen…		
	Anzahl		**Anzahl**	**Anteil in %**
in Elternzeit	384	Elternzeit	185	48
mit kleinen und/oder schulpflichtigen Kindern	961	Kinderbetreuung	301	31
mit pflegebedürftigen Angehörigen	258	Pflege von Angehörigen	60	23

N = antwortende Unternehmen, die Mitarbeiter mit Familienpflichten beschäftigen, differenziert nach Art der Familienpflicht

Da immer noch mehr Frauen als Männer Elternzeit bzw. generell Familienpflichten wahrnehmen, haben besonders Branchen mit einem hohen Frauenanteil, wie der Handel und die Dienstleister, am ehesten arbeitsorganisatorische Probleme. Die wenigsten Probleme mit der Elternzeit von Frauen haben die antwortenden Unternehmen der Verkehrsbranche, des Produzierenden Gewerbes und des Handwerks. Hier treten eher Probleme durch die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Männer auf.

Die Betreuungsquote bei Kindern von einem bis unter drei Jahren betrug 2012 laut Statistischem Landesamt in Sachsen 60 Prozent. Dieser Wert lag deutlich über dem deutschen Durchschnitt. Durch eine Vielzahl von Ersatz- und Neubauten von Kindertagesstätten vor dem 1. August 2013 konnte die noch bestehende statistische Lücke zwar weitestgehend geschlossen, in der Praxis können jedoch nicht alle regionalen Bedarfe gedeckt werden. Dies belegen vor allem die Aussagen der Unternehmen aus der Stadt Leipzig. Deutlich häufiger ergeben sich für die sächsischen Unternehmen Probleme durch nicht bedarfsgerechte Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen.
Besonders die kurzfristigen Ausfälle von bis zu zwei Monaten verursachen bei den Unternehmen größere Probleme als längere Ausfälle der Mitarbeiter. Die Elternzeit von Vätern ist hierbei sicherlich ein wesentlicher Grund.

Analog zum hohen Engagement bei familienorientierten Angeboten ist es folgerichtig, dass es in der Dienstleistungsbranche bei kurzfristigen Ausfällen der Mitarbeiter zu den geringsten Problemen kommt. Drei von fünf antwortenden Unternehmen dieser Branche geben dies an.

Zwei Drittel der Unternehmen im Produzierenden Gewerbe haben bei langfristigen Ausfällen der Mitarbeiter keine Probleme bzw. können es anderweitig kompensieren.

Der Handel hat sowohl bei kurzfristigem als auch bei längerfristigem Ausfall der Mitarbeiter arbeitsorganisatorische Probleme.

Maßnahmen zur Überbrückung von Ausfallzeiten

Des Weiteren wurde auch nach den Maßnahmen zur Überbrückung der personellen Ausfälle gefragt (vgl. **Abbildung 13**). Bei kurzfristigen Ausfällen wird die Arbeit in 90 Prozent der antwortenden Unternehmen auf andere Mitarbeiter verteilt, bei langfristigen Ausfällen bedienen sich 60 Prozent der Befragten des Mittels einer befristeten Neueinstellung oder verteilen die Aufgaben auf andere Mitarbeiter (48 Prozent) als Überbrückungsmaßnahme. Feste Neueinstellungen werden in jedem fünften Unternehmen bei Ausfällen von mehr als zwei Monaten genutzt. Zeitarbeit kommt in den Wirtschaftszweigen unterschiedlich stark zum Einsatz. Zur kurzfristigen Überbrückung wird sie von jedem fünften Unternehmen genutzt, längerfristig findet diese Maßnahme etwas seltener Anwendung.

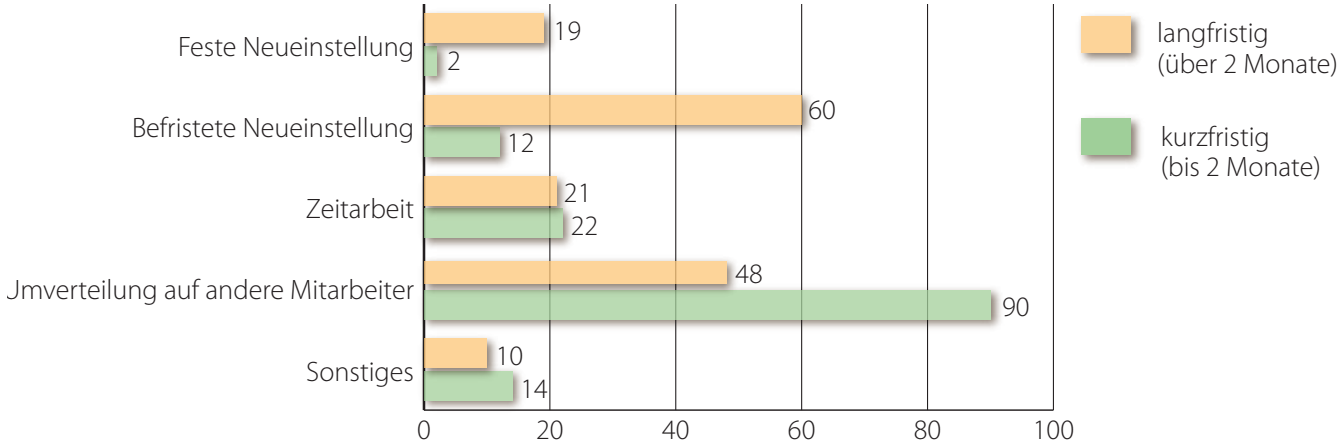
Gabriele Gromke, Geschäftsführerin, Gromke Hörzentrum, Leipzig

Vor dem Hintergrund unserer hohen Frauenquote spielen naturgemäß Frauen und die damit verbundene Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine große Rolle. Insbesondere die Inanspruchnahme der Elternzeit (Frauen und Männer) und die damit verbundenen auch kürzeren Ausfallzeiten stellen uns vor neue arbeitsorganisatorische Herausforderungen. Im Dialog mit den Mitarbeitern finden wir individuelle Lösungen, um die Wünsche der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Unternehmens in Einklang zu bringen.

Das Produzierende Gewerbe nutzt Zeitarbeit zur Überbrückung von Ausfällen deutlich häufiger als alle anderen Branchen. Eine feste Neueinstellung bei langfristigen Ausfällen wird am ehesten von Handwerks- und Verkehrsunternehmen genutzt.

Insbesondere in den antwortenden Unternehmen ab 100 Mitarbeitern treten häufiger arbeitsorganisatorische Probleme auf. Das drückt sich in einer deutlich stärkeren Nutzung von Überbrückungsmaßnahmen aus. 80 Prozent dieser Unternehmen stellen bei längerfristigen Ausfällen befristet Mitarbeiter ein. Bei Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern sind dies nur 55 Prozent. Zeitarbeit wird von mehr als einem Drittel der Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitern, die zumeist dem Produzierenden Gewerbe zuzuordnen sind, sowohl für kurzfristige als auch für langfristige Ausfälle genutzt. Kleinere Unternehmen stellen als Ersatz für langfristige Ausfälle eher fest ein. Insgesamt wird deutlich, dass bei personellen Ausfällen vor allem die verbleibenden Mitarbeiter die entsprechenden Ausfälle abfedern müssen.

Abbildung 13 - Maßnahmen zur Überbrückung von Ausfallzeiten/personellen Engpässen (in Prozent)

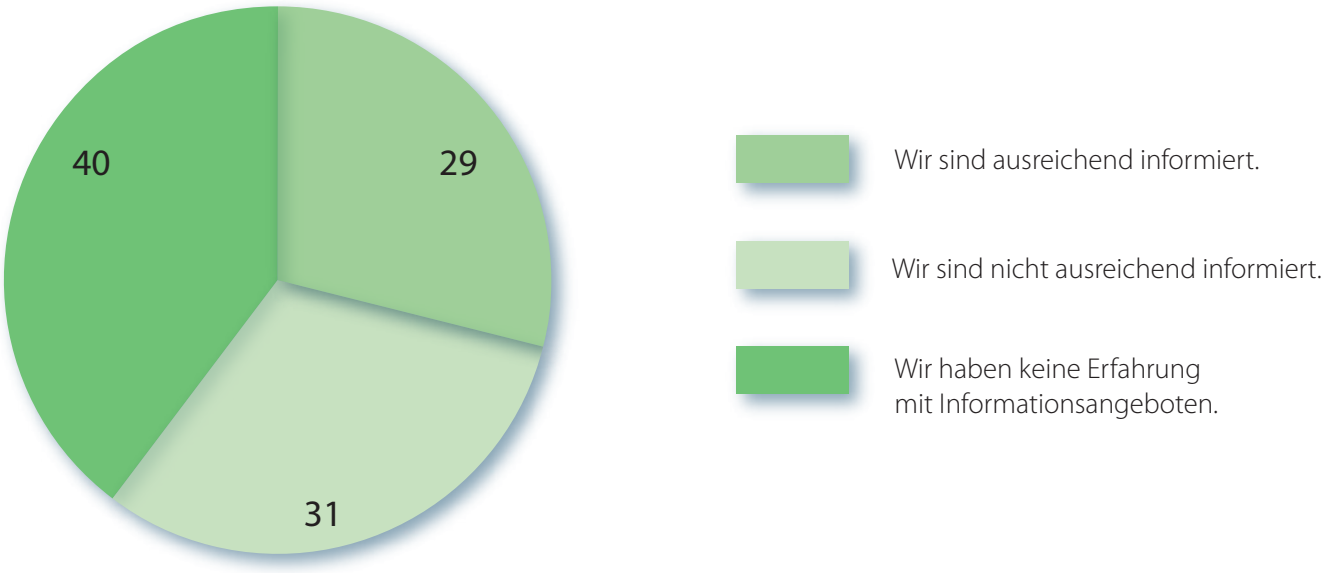


N = antwortende Unternehmen insgesamt, die Angaben gemacht haben

Kommunikation und Bewertung der familienpolitischen Rahmenbedingungen

Rund 30 Prozent der antwortenden Unternehmen fühlen sich ausreichend über aktuelle familienpolitische Regelungen informiert (vgl. **Abbildung 14**.) Ähnlich hoch ist der Anteil derjenigen, welcher angibt, ungenügend informiert zu sein. Am schlechtesten fühlt sich der Handel über aktuelle unternehmensrelevante familienpolitische Regelungen informiert. Bei der Betrachtung nach Beschäftigtengrößenklassen wird deutlich, dass vor allem die Unternehmen ab 100 Mitarbeitern angeben, ausreichend informiert zu sein.

Abbildung 14 - Informationsstand der Unternehmen über aktuelle familienpolitische Regelungen (in Prozent)

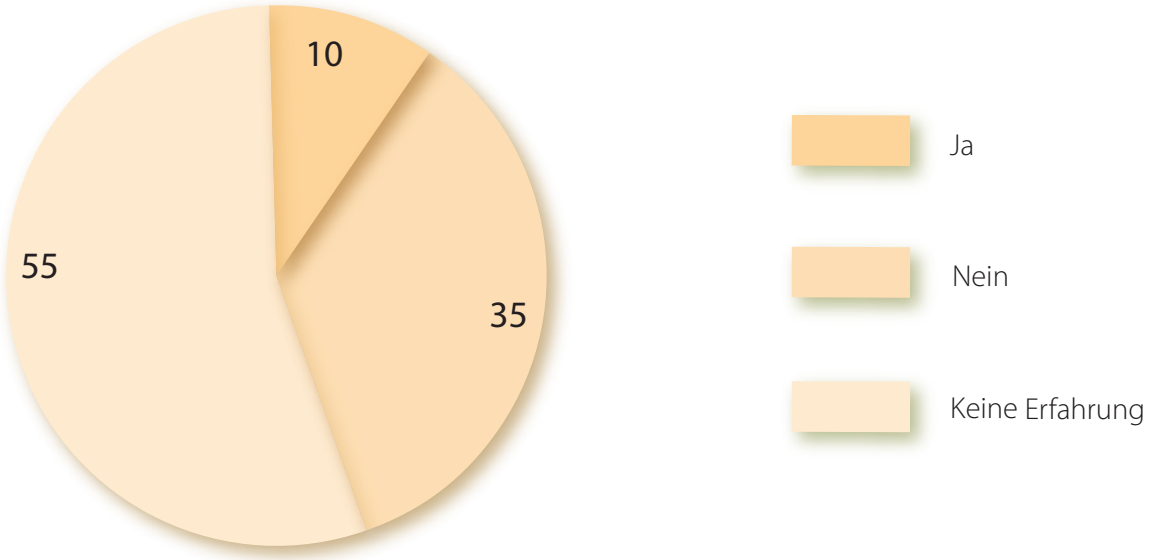


N = antwortende Unternehmen insgesamt, die Angaben gemacht haben

Nur zehn Prozent der antwortenden sächsischen Unternehmen geben an, ausreichend regionale Hilfestellungen zu erhalten (vgl. **Abbildung 15**). Wohingegen mehr als die Hälfte, 55 Prozent, keine Erfahrung mit regionaler Unterstützung hat. Mehr als ein Drittel fühlt sich auf diesem Gebiet nicht ausreichend unterstützt.

Ebenso wie bei der Information über aktuelle Regelungen fühlen sich Handelsunternehmen am wenigsten regional unterstützt. Ein ähnliches Bild zeichnet sich auch bei der Betrachtung nach Beschäftigtengrößenklasse ab, denn hier geben vor allem die größeren Unternehmen an, ausreichend Unterstützung zu erfahren. Die Kleineren hingegen haben meist keine Erfahrungen mit regionaler Unterstützung.

Abbildung 15 - **Fühlen Sie sich als Unternehmer ausreichend regional unterstützt? (in Prozent)**



N = antwortende Unternehmen insgesamt, die Angaben gemacht haben

Bewertung familienpolitischer Regelungen

Seit der letzten Unternehmensbefragung im Jahr 2008 sind neue Regelungen in Kraft getreten. Die Erfahrungen und Erwartungen der Unternehmen sind dabei sehr unterschiedlich[5)].

Das Familienpflegezeitgesetz wurde schon Anfang 2012 eingeführt. Es soll den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Arbeitszeit über maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden pro Woche zu reduzieren, um einen nahen Angehörigen pflegen zu können. Der Unterschied zum Pflegezeitgesetz besteht darin, dass es beim Familienpflegezeitgesetz nur zu einem begrenzten Verdienstausfall für den Arbeitnehmer kommt. Das Unternehmen kann ein Familienpflegezeit-Darlehen beantragen, um so die entstehenden Mehrkosten zu überbrücken. Das Risiko einer eventuellen Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers soll in dieser Zeit durch eine Gruppenversicherung abgesichert werden. Bisher gibt es nur begrenzt belastbare Zahlen über die Nutzungshäufigkeit des Familienpflegezeitgesetzes. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt an, dass bis zum 28. Januar 2013 in der gesamten Bundesrepublik nur 147 Darlehens- bzw. Gruppenversicherungsanträge gestellt wurden[6)]. Diejenigen, die keinen solchen Antrag gestellt haben, werden darin nicht berücksichtigt. Daher ist davon auszugehen, dass die Gesamtzahl der Personen, die die Familienpflegezeit nutzen, etwas höher liegt.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung der Ergebnisse der vorliegenden Umfrage. Rund 30 Prozent der antwortenden Unternehmen ist das Familienpflegezeitgesetz nicht bekannt. Im Vergleich zum Betreuungsgeld und dem Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für Kinder zwischen ein und drei Jahren ist dieser Anteil doppelt so hoch. Insgesamt wird das Gesetz von fast 80 Prozent als neutral bewertet (vgl. **Abbildung 16**). Nur sieben Prozent der Unternehmen haben negative Erwartungen bzw. Erfahrungen.

Zum 1. August 2013 wurden zwei weitere umfassende familienpolitische Regelungen eingeführt. Dies sind das Betreuungsgeld und der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.

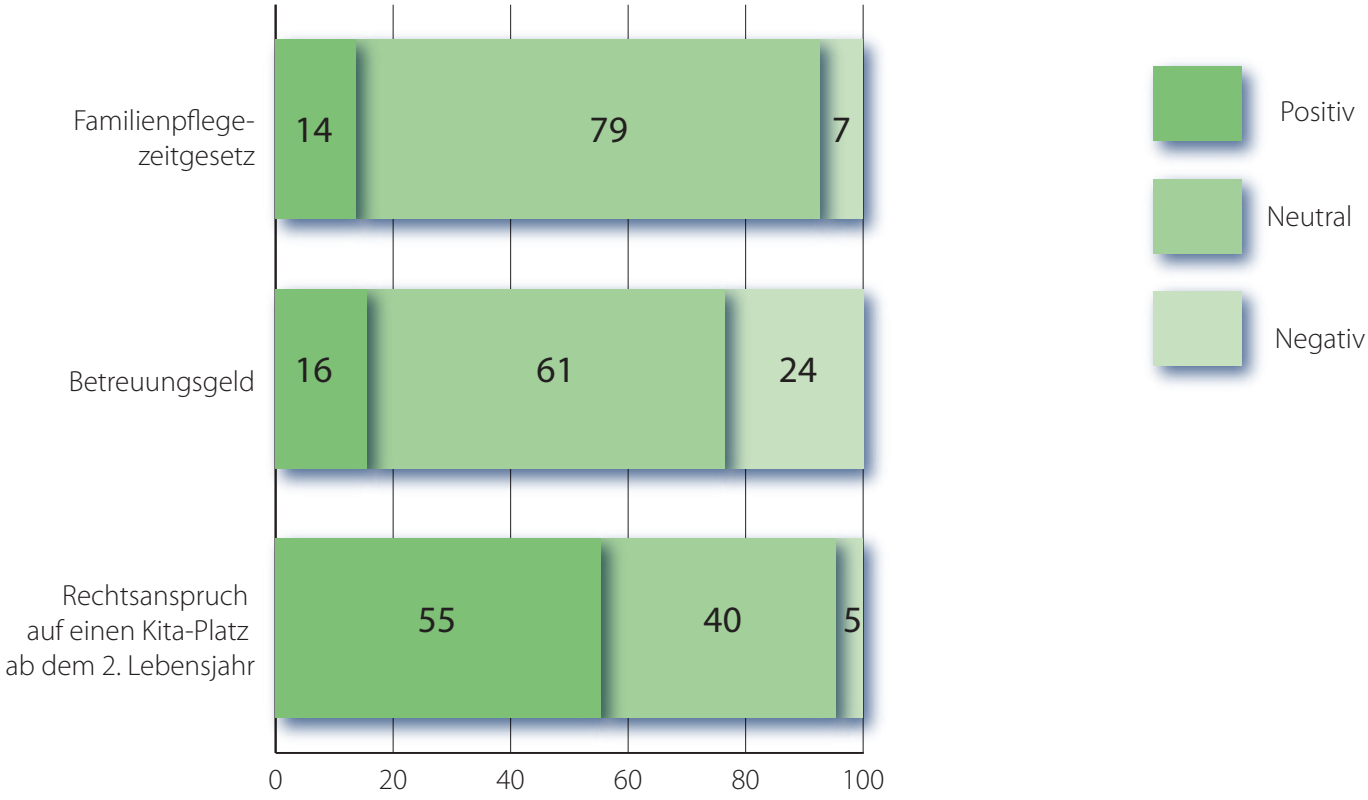
Das Betreuungsgeld wird an Familien gezahlt, die ihre Kinder im zweiten und dritten Lebensjahr ohne Inanspruchnahme öffentlicher Angebote (z. B. Kindergarten) betreuen. Dieses Geld wird unabhängig davon gezahlt, ob die Eltern erwerbstätig sind oder nicht. Insgesamt ist das Betreuungsgeld 83 Prozent der antwortenden Unternehmen bekannt. Lediglich 16 Prozent der Unternehmen bringen mit dieser Regelung positive Erwartungen in Verbindung.

[5)] Bei der Auswertung der Erwartungen und Erfahrungen zu den verschiedenen Regelungen werden nur die Unternehmen betrachtet, denen diese bekannt sind.

[6)] Quelle: Drucksache 17/12330 des Deutschen Bundestages, 17. Wahlperiode

Weiterhin wurde zum 1. August 2013 der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr eingeführt. Diese Regelung ist 87 Prozent der Unternehmen geläufig und damit am bekanntesten unter den familienpolitischen Neuerungen. Die Unternehmen versprechen sich sehr viel von dieser Regelung, denn 55 Prozent der Unternehmen haben positive Erwartungen daran. Besonders Handwerksbetriebe sowie Handels- und Dienstleistungsunternehmen begrüßen die Einführung und hoffen auf einen schnelleren Wiedereinstieg ihrer in der Betreuungsphase befindlichen Fachkräfte.

Abbildung 16 - Erfahrungen und Erwartungen an familienpolitische Regelungen (in Prozent)



N = antwortende Unternehmen insgesamt, denen die Regelungen bekannt sind

Fragebogen

Mit nachfolgendem Fragebogen wurden die entsprechenden Daten von den Unternehmen abgefragt .

Angaben zum Unternehmen:	Insgesamt	dar. weiblich	dar. männlich
Anzahl der Beschäftigten	_____	_____	_____
Anzahl der Mitarbeiter/innen die sich derzeit in Elternzeit befinden	_____	_____	_____
Anzahl der Führungskräfte	_____	_____	_____

1. Beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Familienpflichten, d.h.

a. Klein- und schulpflichtigen Kindern? ( ) ja ( ) nein ( ) nicht bekannt

b. pflegebedürftigen Angehörigen? ( ) ja ( ) nein ( ) nicht bekannt

2. Unterstützung von Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten durch Unternehmen

2.1. In welcher Form unterstützt Ihr Unternehmen derzeit Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten?

Maßnahmen zur	**Kinderbetreuung**		**Pflege von Angehörigen**	
Flexible Arbeitszeitregelungen	Umge-setzt	Geplant	Umge-setzt	Geplant
Flexible Arbeitszeit wegen familiärer Belange	( )	( )	( )	( )
Familiengerechte Teilzeitmodelle	( )	( )	( )	( )
Familiengerechte Teilzeitmodelle für Azubis	( )	( )	( )	( )
Möglichkeiten der Arbeitszeitunterbrechung	( )	( )	( )	( )
Arbeitsorganisation Familiengerechte Besprechungs- & Übergabezeiten	( )	( )	( )	( )
Besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung	( )	( )	( )	( )
Arbeitsort/Homeoffice (z. B. bei bestimmten Projekten)	( )	( )	( )	( )
Flexibler Arbeitsort (E-Mail & externes Intranet sind mobil verfügbar)	( )	( )	( )	( )
Personalentwicklung Angebote zur fachlichen Weiterbildung zum reibungslosen Wiedereinstieg nach Elternzeit/Pflegezeit	( )	( )	( )	( )

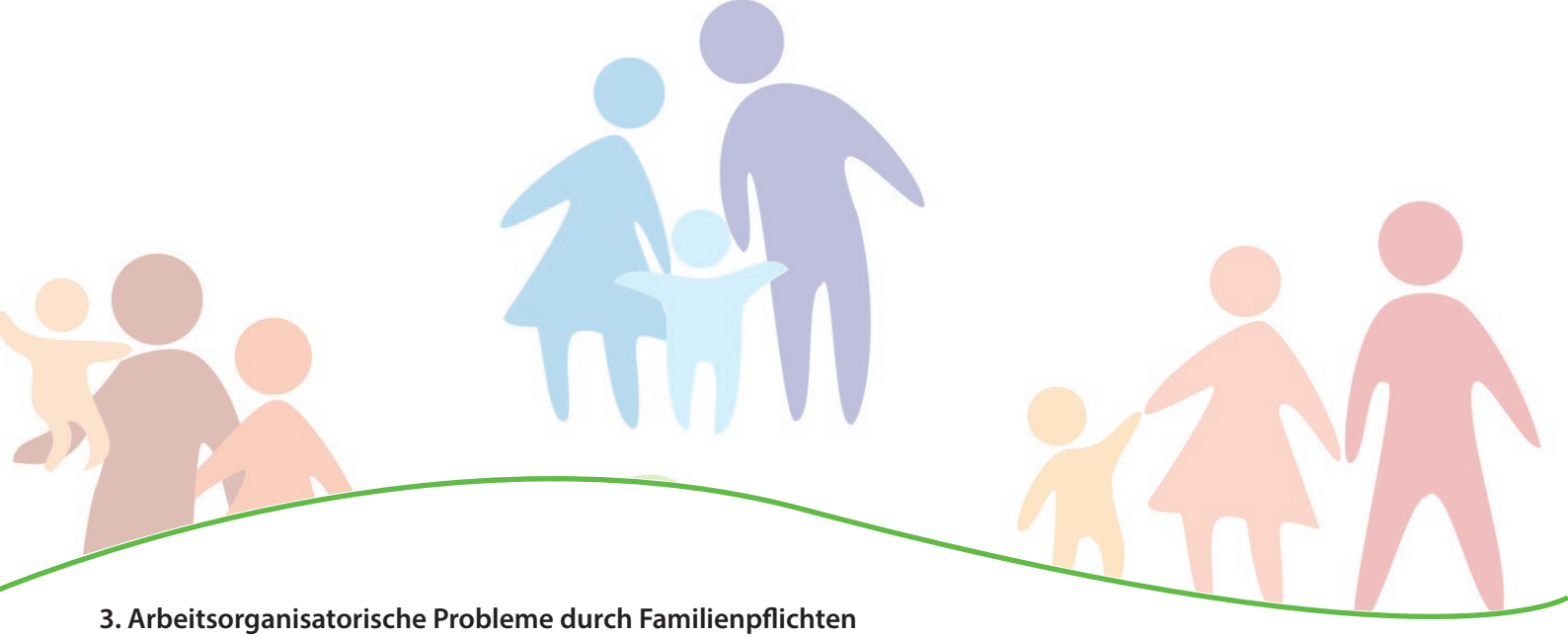
	Umgesetzt	Geplant
Kinderbetreuung		
Kinderbetreuungsplatz in betriebseigener Kita	( )	( )
(Teil-)Finanzierung einer Tagesmutter	( )	( )
Unterstützung bei Suche nach Kita	( )	( )
Reservierte Plätze in einer Kita (Belegplätze)	( )	( )
Organisation gemeinsamer Betreuungsangebote mit anderen Unternehmen	( )	( )
Individuell vereinbarte Betreuungszeiten mit Kitas	( )	( )
Sponsoring von Kitas	( )	( )
Angebote familienorientierter Leistungen	( )	( )
Freizeitaktivitäten, Familienfeste	( )	( )
Angebote für Mitarbeiterkinder in den Ferien	( )	( )
Finanzielle Zuschüsse Betreuungszuschüsse an Mitarbeiter (z. B. KITA)	( )	( )
weitere finanzielle Zuschüsse	( )	( )

Sonstige Unterstützung: Welche? ……..……..……..

2.2. Nutzen Sie staatliche Förderprogramme (z. B. Tagesmutter / Kindergarten)? ( ) ja ( ) nein ( ) nicht bekannt

2.3. Welche Überlegungen waren für die Einführung der unter 2.1. genannten Maßnahmen ausschlaggebend? (Mehrfachnennungen möglich)

( ) Mitarbeiterbindung
( ) Mitarbeitergewinnung
( ) Reaktion auf demografische Entwicklung
( ) Gesetzliche Regelungen (Mutterschutz/Pflegezeit/Familienpflegezeitgesetz)
( ) Arbeitsorganisatorische Gründe
( ) Kostengründe
( ) Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmensphilosophie



3. Arbeitsorganisatorische Probleme durch Familienpflichten

3.1. Ergeben sich für Ihr Unternehmen durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen arbeitsorganisatorische Probleme? (Mehrfachnennungen möglich)

( ) ja, durch… ( ) nein, keine Probleme ( ) nein, nicht betroffen

( ) Elternzeit

( ) bei Inanspruchnahme durch Mütter

( ) bei Inanspruchnahme durch Väter

( ) Betreuung von Kindern

( ) ja, durch fehlende Angebote

( ) ja, durch nicht bedarfsgerechte Öffnungszeiten

( ) Freistellung zur Pflege Angehöriger

3.2. Wenn sich Probleme (z. B. erhebliche Ablaufstörungen) ergeben, stehen diese eher in Zusammenhang mit Ausfällen:

a. bis 2 Monate (kurzfristig) ( ) ja ( ) nein, keine Probleme ( ) keine Erfahrung

b. über 2 Monate (langfristig) ( ) ja ( ) nein, keine Probleme ( ) keine Erfahrung

3.3. Mit welchen Maßnahmen überbrücken Sie entsprechende Ausfallzeiten/personelle Engpässe? (Mehrfachnennungen mgl.)

	kurzfristig (bis 2 Monate)	langfristig (über 2 Monate)
Feste Neueinstellung	( )	( )
Befristete Neueinstellung	( )	( )
Zeitarbeit	( )	( )
Umverteilung auf andere Mitarbeiter	( )	( )
Sonstiges	( )	( )

4. Politische Rahmenbedingungen

4. 1. Fühlen Sie sich als Unternehmer ausreichend…

a) über aktuelle unternehmensrelevante familienpolitische Regelungen informiert? ( ) ja ( ) nein ( ) keine Erfahrung

b) regional unterstützt? ( ) ja ( ) nein ( ) keine Erfahrung

4.2. Welche Erwartungen/Erfahrungen haben Sie an/mit folgenden familienpolitischen Regelungen?

	positiv	neutral	negativ	Regelung unbekannt
Betreuungsgeld	( )	( )	( )	( )
Familienpflegezeitgesetz	( )	( )	( )	( )
Großelternzeitgesetz	( )	( )	( )	( )
Rechtsanspruch Kita-Platz ab 2. Lebensjahr	( )	( )	( )	( )

Ist Ihr Unternehmen an der Zusendung des Ergebnisberichtes interessiert? ( ) ja ( ) nein

Notizen

Notizen

27
28
25