

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit | 01.08.2013 | Lesezeit 3 Min.

Kinder als Karrierebaustein

In der deutschen Wirtschaft genießt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert. Zu diesem Ergebnis kommt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). Er liefert ein detailliertes Bild darüber, wie verbreitet familienbewusste Maßnahmen in den heimischen Betrieben mittlerweile sind.

Es gibt viele Möglichkeiten, wie Unternehmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können: Bei der Commerzbank ist Jobsharing auch für Führungskräfte möglich; das Chemieunternehmen BASF offeriert Mitarbeitern, die wegen familiärer Pflichten ihre Arbeitszeit reduzieren, zur Abfederung der Einkommenseinbußen ein zinsloses Darlehen. Und bei Bosch gilt die Eltern- oder Pflegezeit inzwischen sogar als Karrierebaustein, der bei einer anstehenden Beförderung mit einem längeren Auslandsaufenthalt gleichgesetzt wird.

Wie verbreitet solche familienbewussten Maßnahmen in Deutschlands Betrieben tatsächlich sind, zeigt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013 des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Für diese repräsentative Untersuchung – es ist die vierte ihrer Art – wurden im Jahr 2012 mehr als 1.500 Geschäftsführer und Personalverantwortliche befragt:

Demnach ist für acht von zehn Unternehmen die Familienfreundlichkeit ein bedeutsames Thema.

Die meisten Firmen nutzen eine familienbewusste Personalpolitik, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen. Dabei setzen die Betriebe ein breites

Spektrum an Instrumenten ein:



1. **Flexible Arbeitszeitmodelle** sind die gängigste Methode, familienfreundliche Strukturen herzustellen. So bieten mehr als acht von zehn Unternehmen Teilzeitarbeit an, individuell vereinbarte Arbeitszeitarrangements sind in rund sieben von zehn Betrieben möglich (Grafik). Mehr als jede zweite Firma setzt auf Vertrauensarbeitszeit, bei der die Beschäftigten weitgehend selbst bestimmen können, wann sie ihr Pensum erledigen.



Auch wenn Mitarbeiter kurzfristig ihre Arbeitszeiten verändern möchten, reagieren die meisten Betriebe flexibel. Ein plötzlich auftretender Pflegefall in der Familie etwa kann dazu führen, dass jemand seine Stundenzahl reduzieren möchte – was in rund

sechs von zehn Unternehmen auch möglich ist, in fast jedem vierten sogar umgehend (Grafik).

Auch im umgekehrten Fall, wenn Beschäftigte ihr monatliches Arbeitsquantum aufstocken wollen, zeigen sich viele Betriebe entgegenkommend. Rund ein Drittel der Unternehmen erfüllt solch einen Wunsch kurzfristig, ein Viertel immerhin nach einer Weile.

Nicht einmal 2 Prozent der Unternehmen lehnen einen Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit ab.

1. **Fördermaßnahmen für Mitarbeiter mit familiären Pflichten** dienen ebenfalls dazu, eine Arbeitskultur zu schaffen, in der sich Familie und Beruf besser vereinbaren lassen. Zu diesen Maßnahmen zählen zum Beispiel die Rücksichtnahme auf Eltern bei Planungs- und Organisationsprozessen, die Ermutigung von Männern, in Elternzeit zu gehen, sowie freiwilliger Sonderurlaub für Berufstätige, die sich daheim um kranke Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern wollen.

Relativ selten werden dagegen Betriebskindergärten, Unterstützung bei der Pflege sowie haushaltsnahe Dienstleistungen angeboten.

Eine häufig gestellte Frage beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf lautet: Zahlt sich eine familienfreundliche Personalpolitik für die Unternehmen eigentlich aus? Auf den ersten Blick scheint das der Fall zu sein: Laut Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit sind ausgeprägt familienbewusste und engagierte Unternehmen meist auch erfolgreicher als solche, die auf die privaten Lebensumstände ihrer Mitarbeiter wenig eingehen.

Allerdings ist nicht ganz klar, warum das so ist: Steigern Teilzeitmodelle, Vertrauensarbeitszeit und Betriebskindergärten die Motivation der Mitarbeiter und damit letztlich die Unternehmensrenditen? Oder haben ohnehin erfolgreiche Firmen einfach nur mehr Spielräume für eine familienfreundliche Unternehmenskultur?

Auch wenn die Wirkungsweise noch nicht endgültig belegt ist – es spricht vieles dafür, dass ein ganzheitliches Personalmanagement, zu dem auch familienbewusste Maßnahmen gehören, den Grundstein für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens legt. Denn wer personalpolitische Aspekte bereits im Vorfeld breit und flexibel angeht, ist meist auch im täglichen Geschäft um schnelle und praktikable Lösungen nicht verlegen.

Kernaussagen in Kürze:

- In der deutschen Wirtschaft genießt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert.
- Für acht von zehn Unternehmen ist die Familienfreundlichkeit ein bedeutsames Thema.
- Nicht einmal 2 Prozent der Unternehmen lehnen einen Wunsch nach Veränderung der Arbeitszeit ab.