



Leben in Bewegung

Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion Rhein-Neckar 2007

Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung

Impressum

Konzeption und Durchführung:

Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (MZES), Universität Mannheim
Dr. Andreas M. Wüst (Projektleiter)
Dipl.-Soz. Christian Stumpf (Projektmitarbeiter, Autor)

Herausgeber:

Stadt Heidelberg, Amt für Chancengleichheit,
Ansprechpartnerin: Dörthe Domzig, Telefon 06221 58-15500, Fax 58-49160,
E-Mail: chancengleichheit@heidelberg.de

Forum Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Projektbüro N7, 5-6, 68161 Mannheim
Ansprechpartnerin: Andrea Kiefer, Tel.: 0621-12987-41,
E-Mail: andrea.kiefer@m-r-n.com

Bezug über:

www.m-r-n.com und www.heidelberg.de/chancengleichheit

Wir bedanken uns für die Unterstützung bei der TEMA Gesellschaft für Marketing-Service mbH, Mannheim.

Vorwort

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist aus guten Gründen ein hochaktuelles Thema: Kinder sind die beste Investition in die Zukunft. Fortschritt gründet sich auch auf den Impulsen der Nachwachsenden. Mehr Kinder bedeuten höhere Wirtschaftsleistung und möglichen Wohlstand für alle. Damit wir die vielfach belegten betriebs- und volkswirtschaftlichen Vorteile einer verbesserten Balance von Arbeiten und Leben in Anspruch nehmen können, müssen wir die Rahmenbedingungen für mehr Familienfreundlichkeit jetzt verbessern.

So viel wir über die Vorteile gelingender Familienfreundlichkeit wissen, so wenig kannten wir bisher die Lage in den Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen der Region. Welche Maßnahmen sind wichtig, wo gibt es Erfolge und wo liegen Probleme? Mit den jetzt vorliegenden Ergebnissen der ersten repräsentativen Unternehmensbefragung in der Metropolregion zu diesem Thema ist eine wichtige Wissenslücke geschlossen worden.

Sie hilft uns die Potenziale der Region sichtbar zu machen. Und sie hilft dabei, näher ins Gespräch zu kommen, wie wir gemeinsam daran weiterarbeiten können, damit die Metropolregion Rhein-Neckar zu einer besonders familienfreundlichen in Deutschland wird. Folgerhebungen können auf der Grundlage dieser ersten Bestandsaufnahme die Ergebnisse unseres gemeinsamen Engagements in Zukunft überzeugend belegen.

Ich freue mich sehr, dass diese Gemeinschaftsinitiative ins Leben gerufen wurde und so viele engagierte Unterstützerinnen und Unterstützer gefunden hat, dass wir Ihnen heute diese informative Broschüre vorlegen können.

Heidelberg, im Juli 2007



Dr. Eckart Würzner

Oberbürgermeister der Stadt Heidelberg

Inhalt

1.	Einleitung	6
2.	Bestandsaufnahme: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	9
2.1	Was fehlt aus Sicht der Unternehmen?	9
2.2	Grundlagen familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb	10
2.3	Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen	11
2.3.1	<i>Arbeitszeitmodelle</i>	11
2.3.2	<i>Elternförderung</i>	12
2.3.3	<i>Kinderbetreuung</i>	13
2.4	Der Umfang der angebotenen Maßnahmen	14
2.4.1	<i>Das Angebot aller familienfreundlichen Maßnahmen</i>	15
2.4.2	<i>Das Angebot an Arbeitszeitmodellen, Elternförderung und Kinderbetreuung</i>	17
2.5	Angebot und Bedarf: Familienfreundliche Maßnahmen in Abhängigkeit von Eltern- und Frauenanteilen	20
2.5.1	<i>Frauenanteil im Unternehmen</i>	21
2.5.2	<i>Elternanteil im Unternehmen</i>	22
2.5.3	<i>Anteil von Frauen in Führungspositionen</i>	24
3.	Einstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen	26
3.1	Einstellungen und Familienfreundlichkeit	26
3.2	Einstellungen und Beschäftigtenstruktur	29
3.3	Ergebnisse multivariater Analysen	30
4.	Auswirkung familienfreundlicher Maßnahmen	35
4.1	Warum kehren Beschäftigte nach einer familienbedingten Unterbrechung nicht zurück?	35
4.2	Rückkehr in den Betrieb und Dauer der Beschäftigungspause	36
4.3	Wirksamkeit oder Imagegründe? Motive für Familienfreundlichkeit	38
5.	Familienfreundlichkeit und Politik: Angebot und Nachfrage	40
5.1	Informationsangebote, Beratung und direkte Unterstützung	40
5.2	Institutionen und gesellschaftliche Gruppen	42

6.	Regionale Unterschiede	44
6.1	Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen im Überblick.....	45
6.2	Bedarf an Information, Beratung und Unterstützung.....	47
6.3	Einstellungen	48
7.	Zusammenfassung und Ausblick.....	49
8.	Literatur	53

Anhang: Datenbasis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Arbeitszeitmodelle.....	12
Abbildung 2:	Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Elternförderung	13
Abbildung 3:	Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Kinderbetreuung	14
Abbildung 4:	Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen nach Betriebsgröße	15
Abbildung 5:	Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Betriebsgröße.....	17
Abbildung 6:	Mittlere Anzahl von Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitmodelle nach Branchen	18
Abbildung 7:	Mittlere Anzahl von Maßnahmen im Bereich Elternförderung nach Branchen	19
Abbildung 8:	Mittlere Anzahl von Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung nach Branchen	20
Abbildung 9:	Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Frauenanteil im Unternehmen.....	22
Abbildung 10:	Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Mütteranteil im Unternehmen.....	23
Abbildung 11:	Anteile von Vätern und Müttern unter den Beschäftigten bei Angebot mindestens einer Maßnahme pro Bereich	24
Abbildung 12:	Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Frauenanteil in Führungspositionen.....	25
Abbildung 13:	Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Eltern- förderung nach Einstellung „Beruflich langsamer voran kommen“	27
Abbildung 14:	Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Eltern- förderung nach Einstellung „Betreuung durch Mutter ist besser“.....	28
Abbildung 15:	Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Eltern- förderung nach Einstellung „Arbeit muss Vorrang haben“	29
Abbildung 16:	Anteile der Betriebe, in denen „alle“ oder „viele“ weibliche Beschäftigte nach einer Familienpause zurückkehren	37
Abbildung 17:	Anteile der Betriebe, in denen weibliche Beschäftigte weniger als 12 Monate pausieren.....	38
Abbildung 18:	Anteil derjenigen Unternehmen, die angeben, sich über Familien- freundlichkeit in Unternehmen informiert zu haben, nach Betriebsgröße	40

Abbildung 19: Informationsquellen für Familienfreundlichkeit und Wunsch nach mehr Beratung und Unterstützung durch diese Institutionen.....	41
Abbildung 20: Welche Institutionen mehr für Familienfreundlichkeit in Unternehmen tun sollten	42
Abbildung 21: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen in Heidelberg und Mannheim/Ludwigshafen.....	44
Abbildung 22: Verbreitung von Elternförderung in Heidelberg und Mannheim/Ludwigshafen.....	45
Abbildung 23: Verbreitung von Kinderbetreuung in Heidelberg und Mannheim/Ludwigshafen.....	46

Tabellen im Textteil

Tabelle 1: Die drei wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit aus Sicht der Unternehmen	9
Tabelle 2: Frauen- und Mütteranteile in Prozent nach Einstellungen in den Unternehmen.....	30
Tabelle 3: Logistische Regressionen ausgewählter Maßnahmen	32
Tabelle 4: Mittlere Rangplätze der drei wichtigsten Gründe, warum Beschäftigte nicht zurückkehren	36

Tabellen im Anhang

Tabelle A.1: Stichprobenziehung	
Tabelle A.2: Regionale Verteilung der Unternehmen	
Tabelle A.3: Funktion des/der Befragten	

1. Einleitung

In der Bundesrepublik Deutschland hat sich der Frauenanteil unter den Erwerbstätigen seit Anfang der 1970er Jahre stetig erhöht (vgl. Statistisches Bundesamt 2006c). Dies trifft auch für fast alle anderen OECD-Staaten, insbesondere seit Beginn der 1990er Jahre zu (OECD 2001: 130). Gleichwohl besteht nach wie vor ein beträchtlicher *gender gap* zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen (Europäische Kommission 2005: 28).¹ Auch Erwerbsstrukturen, Einkommen und Berufsverläufe unterscheiden sich zum Teil erheblich. Die Ausweitung möglichst qualifizierter, kontinuierlicher Erwerbstätigkeit für Frauen ist somit aus gesamtwirtschaftlicher Sicht und Gründen der Chancengleichheit – denn Frauen sind bislang in geringerem Umfang als gewünscht beruflich aktiv (vgl. z. B. Eichhorst & Thode 2002: 26) – erstrebenswert (dazu ausführlicher OECD 2001: 129). Mithin steigt auch der Anteil der Erwerbstätigen, die zusätzlich zu ihren beruflichen Aufgaben familiäre Verpflichtungen wahrnehmen wollen oder müssen. Denn während traditionell das Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf dadurch „gelöst“ wurde, dass Frauen ihren Beruf zu Gunsten der Familie einschränkten oder gar vollständig aufgaben, ist hier unter der Vereinbarkeit zu verstehen, dass es *Vätern und Müttern* möglich ist, Berufstätigkeit und Kindererziehung sowie sonstige familienbezogenen Aufgaben zeitlich und organisatorisch in Einklang zu bringen. Vor diesem Hintergrund sind ohne geeignete Maßnahmen zunehmende Spannungen auf Grund konfligierender Rollenerwartungen – Familie vs. Beruf – zu erwarten. Folgen sind bereits evident: Die Bundesrepublik hat eine der niedrigsten Geburtenraten im internationalen Vergleich, obgleich die Frauenerwerbsquote nur im Mittelfeld angesiedelt ist (Eichhorst & Thode 2002: 49).²

Erst in den letzten Jahren erkannten Akteure aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft Handlungsbedarf. Doch wer soll mit welchen Mitteln für eine bessere Vereinbarkeit sorgen? Grundsätzlich kann zwischen staatlichen bzw. sozialpolitischen Maßnahmen und Rahmenbedingungen sowie freiwilligem oder vertraglich vereinbartem Engagement der Unternehmen unterschieden werden. Den Unternehmen kommt in jedem Fall eine besondere Bedeutung zu, denn auch die gesetzlich

¹ Noch deutlicher ist dieser bei den so genannten Vollzeitäquivalenten (vgl. Europäische Kommission 2005: 81).

² Allerdings ist die Beziehung zwischen Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenrate komplex und folgt nicht dem Automatismus, eine niedrige Erwerbsbeteiligung gehe mit hoher Geburtenrate einher bzw. vice versa.

vorgeschriebenen Maßnahmen werden letztlich in den Unternehmen umgesetzt (vgl. OECD 2001: 146). Nunmehr liegen einige Studien vor, die das Thema Vereinbarkeit in Hinblick auf diese beiden Perspektiven international-vergleichend oder auf nationaler Ebene untersuchen. Eine regionale Differenzierung bundesweiter Studien erfolgte jedoch bislang nicht und dürfte auch nur bedingt möglich sein.³

Mit der nun vorliegenden Studie wird für die „Metropolregion Rhein-Neckar“⁴ eine regionale und kleinräumige Untersuchung vorgenommen. Von November 2006 bis März 2007 konnten 477 Unternehmen der Region schriftlich befragt werden. Damit sind innerhalb dieses Wirtschaftsraums differenzierte Analysen auf gesicherter empirischer Basis möglich. Es können Stadt- und Landkreise aus drei Bundesländern, dicht besiedelte und eher ländliche Gebiete verglichen werden. Denn ebenso wie es große regionale Unterschiede, beispielsweise beim Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen, gibt, kann man der Frage nachgehen, ob auch die Struktur familienfreundlicher Angebote der Unternehmen regional variiert und von welchen Rahmenbedingungen sie abhängt. Es wird damit eine empirische Basis auf regionaler Ebene geschaffen, auf deren Grundlage der derzeitige Stand umfassend beurteilt werden kann: Wo stehen die Unternehmen in der „Metropolregion Rhein-Neckar“ bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Zentraler Bestandteil ist somit die Analyse des Angebots und der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen. Diese Angebote können grob nach Arbeitszeitmodellen (Flexibilisierung, Reduktion, Arbeitsort) und betrieblichen Sozialleistungen unterschieden werden (vgl. Glass & Estes 1997: 294). Über das derzeitige Angebot hinaus wird das Potenzial einer zukünftigen Ausweitung der Maßnahmen abgeschätzt. Es soll weiterhin festgestellt werden, wo bereits Erfolge sichtbar und wo Schwierigkeiten bei der Umsetzung festzustellen sind. Die Angebotsstruktur familienfreundlicher Maßnahmen kann zur Beschäftigtenstruktur in Be-

³ Unternehmensbefragungen leiden an dem Problem geringer Ausschöpfungsquoten und damit verbundenen niedrigeren Fallzahlen (vgl. Schnabel 1997).

⁴ Der Begriff „Metropolregion“ bezeichnet die enge wirtschaftliche und kulturelle Verflechtung von Großstädten mit dem ländlicheren Umland. Die „Metropolregion Rhein-Neckar“ umfasst zehn rheinland-pfälzische Stadt- bzw. Landkreise, vier baden-württembergische und einen hessischen, die im Wesentlichen mit dem historischen Gebiet der Kurpfalz übereinstimmen. In der Region um die Zentren Mannheim, Ludwigshafen und Heidelberg wohnen etwa 2,4 Mio. Menschen, von denen knapp die Hälfte erwerbstätig ist. Wirtschaftliche Stärken der Region sind im Industrie- und Dienstleistungssektor zu finden, zahlreiche wissenschaftliche Einrichtungen bilden eine differenzierte Hochschullandschaft. Die Familienfreundlichkeit einer Region trägt zweifellos zur Attraktivität des Wirtschaftsstandortes bei und kann letztlich auch als Vorteil beim Wettbewerb um qualifizierte Beschäftigte geltend gemacht werden.

zug gesetzt werden. Darüber hinaus werden Einstellungsmuster der Personalverantwortlichen zu Vereinbarkeit sowie zur Rolle von Frauen im Beruf erfasst, um deren Einfluss als Aspekte der Unternehmenskultur – jenseits von strukturellen und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten – abschätzen zu können. Ergänzend wird der Bedarf an Information, Beratung und direkter Unterstützung durch die verschiedenen Akteure aus Politik und Gesellschaft ermittelt. Zusammen mit weiteren strukturellen Merkmalen der Unternehmen, sollen sich schlussendlich Rahmenbedingungen ableiten lassen, unter denen eine (weitere) Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region möglich ist.

2. Bestandsaufnahme:

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2.1 Was fehlt aus Sicht der Unternehmen?

Unabhängig vom tatsächlichen Angebot familienfreundlicher Maßnahmen auf Seiten der Unternehmen, wurden die Geschäftsführer/-innen bzw. Personalverantwortlichen gefragt, welche Maßnahme sie für die wichtigste halten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.⁵

Von denjenigen Unternehmen, die zumindest eine Maßnahme nennen, hält eine große Mehrheit (68 %) die allgemeine Verbesserung der Kinderbetreuung für die dringlichste Aufgabe (vgl. Tabelle 1). Der zweitwichtigste Bereich sind Arbeitszeitmodelle/Home Office, die rund ein Fünftel der Unternehmen nennen. Auf dem dritten Platz, mit allerdings nur noch sieben Prozent der Nennungen, liegt die Forderung nach Änderung von Denk- und Einstellungsmustern, um nachhaltig eine Verbesserung der Vereinbarkeit erreichen zu können.

Tabelle 1: Die drei wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit aus Sicht der Unternehmen (offene Frage; in %)

	Insgesamt	Weibliche Befragte	Männliche Befragte
Verbesserung der Kinderbetreuung	68	75	63
Arbeitszeitmodelle/Home Office etc.	19	25	15
Änderung von Denkmustern	7	9	7

Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Die Antworten, die auf den Bereich der allgemeinen Betreuungsverbesserung abzielen, lassen sich weiter differenzieren. Es fällt auf, dass Ganztagesbetreuung in Schulen und Kindergärten als besonders wirksam erachtet wird, 18 % der Unternehmen benennt diese als wichtigstes Handlungsfeld. Acht Prozent nennen gezielt eine Flexibilisierung der Öffnungszeiten solcher Einrichtungen, um eine bessere Abstimmung mit den Arbeitszeiten der Eltern gewährleisten zu können. Eine ausdrückliche Unterstützung der Kinderbetreuung durch die Unternehmen erwähnen sechs Prozent.

⁵ Da die Antworten der Befragten oftmals mehrere Argumente enthielten, wurde jedes einzeln aufgenommen und als Mehrfachantwort ausgewertet. Die Grundaussage bliebe allerdings gleich, wenn nur das jeweils erste Argument gezählt würde.

Wie Tabelle 1 auch zeigt, macht es bei der offenen Frage nach der wichtigsten Maßnahme durchaus einen Unterschied, ob eine Frau oder ein Mann die Geschäftsführung oder Personalverantwortung innehat. Die drei generell meistgenannten Bereiche Betreuung (darunter besonders die Flexibilisierung von Öffnungszeiten), Arbeitszeit und Denkmuster werden von Frauen häufiger angeführt als von Männern. Auffällig häufiger als Frauen halten diese hingegen „finanzielle Unterstützung für Familien“ und „mehr Gestaltungsfreiheit für Unternehmen“, etwa die Lockerung gesetzlicher Vorschriften, für besonders wichtig, um eine bessere Vereinbarkeit zu erreichen.

2.2 Grundlagen familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb

Von den Unternehmen der „Metropolregion Rhein-Neckar“ geben 30 % an, ihre Mitarbeiter/-innen könnten Maßnahmen nutzen, die gezielt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen. Doch auch die anderen Unternehmen bieten Maßnahmen an, die eine Verbesserung der Vereinbarkeit gewährleisten. Allerdings liegt die durchschnittliche Anzahl der betrieblichen Leistungen dieser Unternehmen deutlich unter denjenigen, die damit explizit eine bessere Abstimmung zwischen Familie und Beruf erreichen wollen. In großen Unternehmen (über 100 Beschäftigte) wird Vereinbarkeit häufiger gezielt angestrebt. Mittelgroße Unternehmen (20 bis 99 Beschäftigte) ergreifen interessanterweise seltener gezielt Maßnahmen als Kleinunternehmen mit unter 20 Beschäftigten. Und die Betriebe in der Region scheinen sich in jüngerer Zeit vermehrt um Familienfreundlichkeit zu bemühen: 63 % geben an, diese habe sich in den letzten zehn Jahren deutlich verbessert.⁶

Für eine Vielzahl von Unternehmen (fast vier von zehn) ist die Grundlage der Angebote Teil einer unternehmerischen Leitlinie bzw. der Unternehmenspolitik. 14 % haben eine Betriebsvereinbarung getroffen, während etwa jeder zehnte Betrieb angibt, dass familienfreundliche Leistungen auf Tarifverträgen oder individuellen Vereinbarungen mit den Beschäftigten beruhen. Insgesamt fast ein Drittel der Unternehmen hat keine formale Grundlage für ihr Angebot familienfreundlicher Maßnahmen.⁷

Auf welcher Grundlage familienfreundliche Angebote beruhen, hängt wiederum von der Betriebsgröße ab: tarifliche Vereinbarungen gewinnen mit zunehmender

⁶ „Trifft voll und ganz zu“ und „trifft eher zu“.

⁷ Oder sie können darüber keine Auskunft geben.

Beschäftigtenzahl stetig an Bedeutung. Unternehmerische Leitlinien und Betriebsvereinbarungen werden in mittelgroßen Unternehmen am wenigsten genannt.

2.3 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen

Auf die Frage, welche Maßnahmen ein Betrieb anbietet, sind im Fragebogen 32 Möglichkeiten vorgegeben, 21 von diesen beziehen sich auf Arbeitszeitmodelle/Telearbeit (7), Kinderbetreuung (9) und Elternförderung (5).

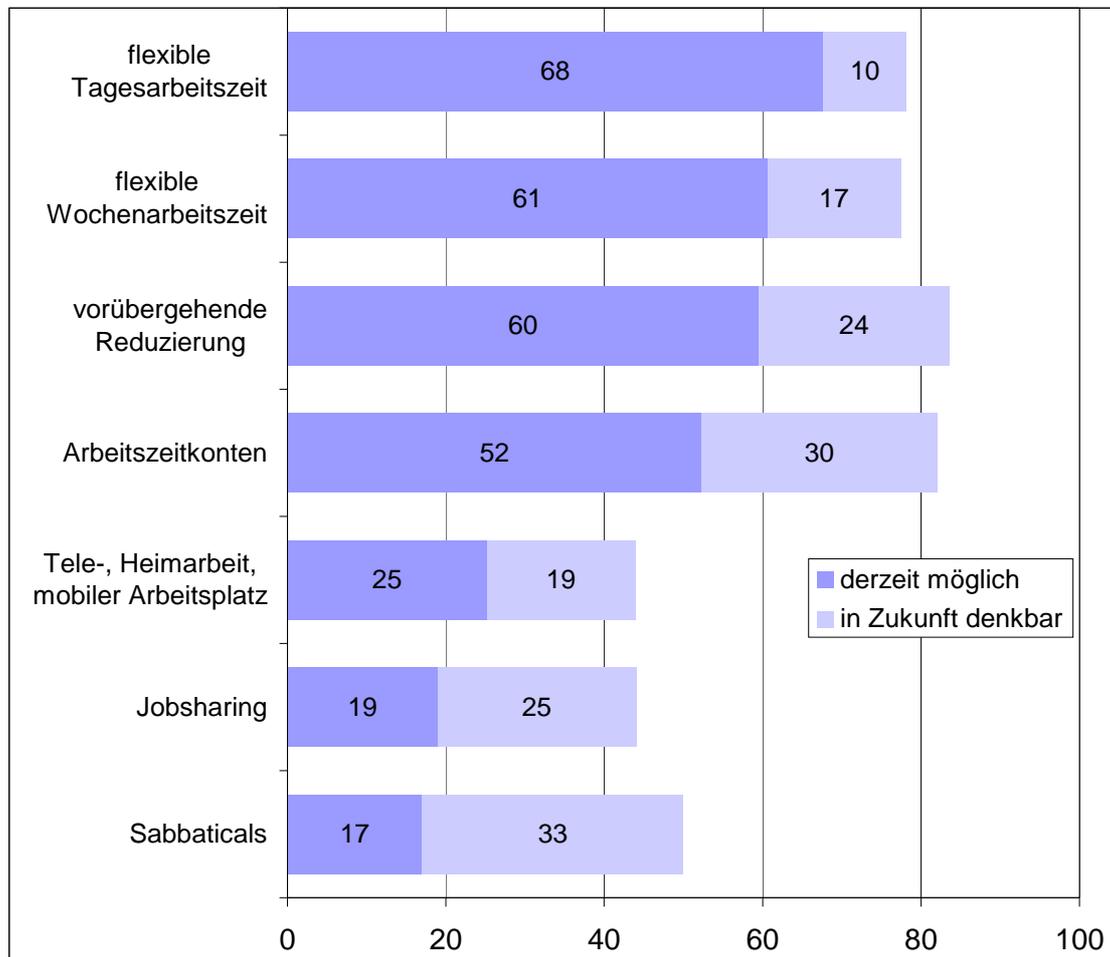
Arbeitszeitmodelle sind die am meisten verbreiteten Maßnahmen. 86 % der Unternehmen bieten mindestens eine Form der flexibilisierten Arbeitszeit, Teilzeitarbeit oder die Möglichkeit an, den Arbeitsort flexibel zu wählen. Ein Grund für die hohe Verbreitung von Arbeitszeitmodellen ist, dass sie von Unternehmen z. B. zur Optimierung von Betriebsabläufen genutzt werden und damit nicht nur der Verbesserung der Vereinbarkeit dienen. Ungleich weniger alltäglich sind Maßnahmen, die der Kinderbetreuung und Elternunterstützung dienen. In 36 % der Unternehmen können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Beiträge/Zuschüsse zur Betreuung ihrer Kinder zählen. Diese können rein unterstützend bis hin zum Angebot eines Betriebskindergartens sein. Und 39 % der Unternehmen bieten ihren Mitarbeiter/-innen eine oder mehrere Maßnahmen an, um die negativen Folgen einer längeren Auszeit abzumildern, beispielsweise Kontakthalte- oder Rückkehrprogramme.

2.3.1 Arbeitszeitmodelle

Wie Abbildung 1 zu entnehmen ist, wird aus der Gruppe der Arbeitszeitmodelle eine flexible Tagesarbeitszeit am häufigsten genannt (68 %); das vergleichsweise geringe Potenzial zeigt, dass die Möglichkeiten hier bereits weitestgehend erschöpft sind (nur 10 % der Unternehmen geben an, eine Einführung sei in Zukunft denkbar). Weitere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung, die mittel- und längerfristig wirken, sind bei etwa 50 bis 60 % der Unternehmen möglich, das Potenzial ist hier entsprechend höher: rund 20 bis 30 % können sich vorstellen, ihren Beschäftigten künftig entsprechende Angebote zu unterbreiten. Jobsharing und die zeitweise Verlagerung des Arbeitsortes nach Hause – zunehmend möglich, beispielsweise durch den Einsatz moderner Kommunikationstechnologien – sind nur in einem Fünftel bzw. einem Viertel der befragten Unternehmen möglich, aber ebenso viele können sich diese Modelle zukünftig vorstellen. Sabbaticals, also längere Arbeitsunterbrechungen zur Wahrnehmung familiärer Aufgaben, deren Anspruch

durch Mehrarbeit oder Lohnverzicht erworben wurde, bieten 17 % der Unternehmen an, ein Drittel hält eine Einführung dieser Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit für möglich.

Abbildung 1: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Arbeitszeitmodelle (in %)



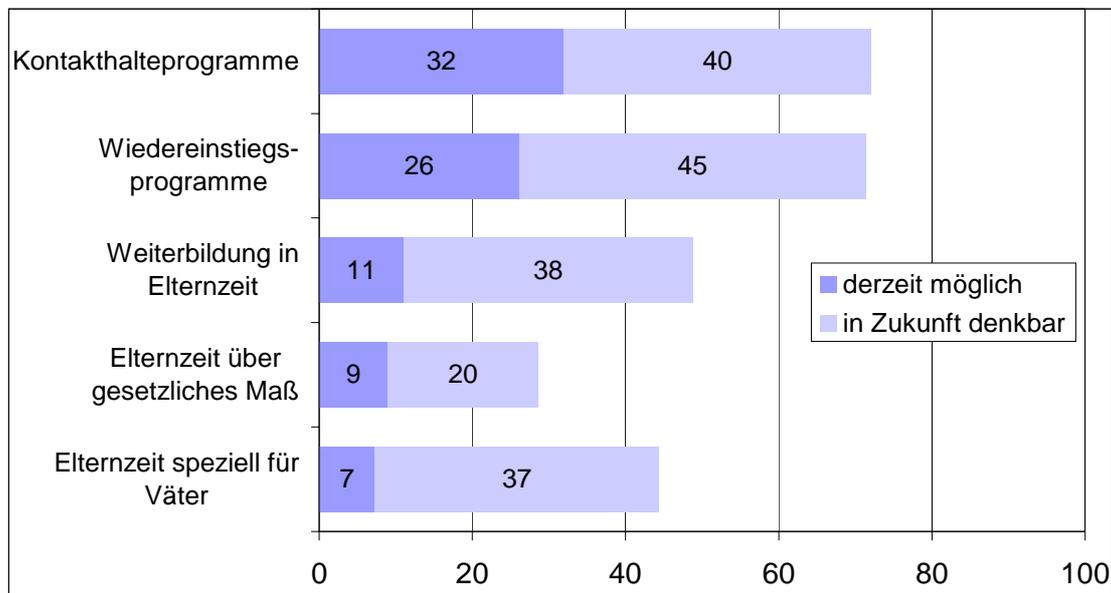
Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

2.3.2 Elternförderung

Unter Elternförderung werden Maßnahmen verstanden, die in Zusammenhang mit der Elternzeit angeboten werden, um deren nachteilige Folgen zu minimieren. Die bis zu drei Jahren andauernde Erwerbsunterbrechung ist nicht ohne Risiken für den weiteren Einkommens- und Berufsverlauf. Aus diesem Grund sind Programme sinnvoll, die zum einen eine rasche Rückkehr ermöglichen und zum anderen die Gefahr beruflicher Dequalifizierung mindern. Diesen betrieblichen Leistungen wird ein im Vergleich zu den tatsächlichen Angeboten hohes Entwicklungspotenzial bescheinigt, wie Abbildung 2 ausweist. So bieten zwar „nur“ 32 bzw. 26 % der Unternehmen Programme an, die den Kontakt während bzw. den Wiedereinstieg nach der

Elternzeit erleichtern sollen; die künftige Einführung solcher Maßnahmen können sich allerdings fast die Hälfte der Unternehmen vorstellen. Bei Weiterbildungsmaßnahmen während der Elternzeit verhält es sich ähnlich: dem augenblicklichen Angebot (11 % der Unternehmen) stehen 38 % gegenüber, die eine Einführung für möglich halten. Da Elternzeit, obwohl sie Vätern wie Müttern gleichermaßen offensteht, bislang fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wird, könnten spezielle Angebote für Männer durchaus Signalwirkung haben. Die Förderung spezieller Elternzeitangebote, die besonders für männliche Beschäftigte attraktiv sind, wird zwar zur Zeit von nur sieben Prozent der Unternehmen ermöglicht, jedoch stehen 37 % diesen offen gegenüber.

Abbildung 2: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Elternförderung (in %)



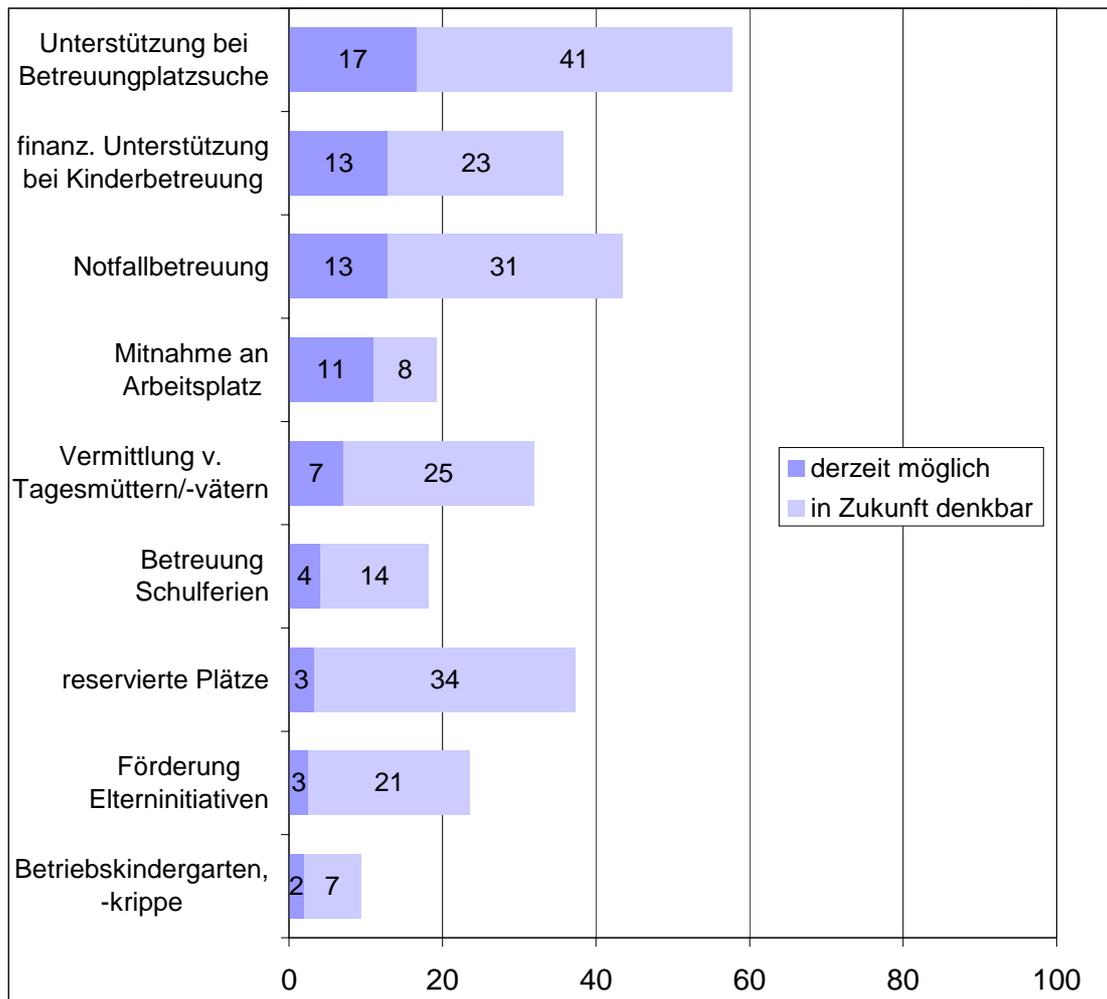
Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

2.3.3 Kinderbetreuung

Weniger Verbreitung finden Maßnahmen zur Unterstützung der Kinderbetreuung. Auf Grund der nicht ausreichenden öffentlichen Betreuungsmöglichkeiten, stellen ergänzende betriebliche Angebote einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar. 17 % der Unternehmen geben an, ihre Beschäftigten im Bedarfsfall bei der Suche nach einem Betreuungsplatz zu unterstützen, 41 % können sich das immerhin künftig vorstellen. Je 13 % der Betriebe bieten finanzielle Unterstützung an oder organisieren eine Betreuung von Kindern im Notfall. In etwa jedem zehnten Unternehmen ist es möglich, Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen, so dass eine Betreuung punktuell entfällt. Das geringe

Ausbaupotenzial von 8 % deutet darauf hin, dass viele Arbeitsplätze für die Mitnahme von Kindern nicht geeignet sind. Unterschiede zwischen den Branchen bestätigen diese Vermutung. Betriebseigene Kinderbetreuung ist nur in zwei Prozent der Unternehmen in der Metropolregion möglich. Diese scheint für die Mehrzahl der Betriebe kein Zukunftsmodell zu sein, denn auch wenn man diejenigen hinzuzählt, die Kinderbetreuung für die Zukunft in Betracht ziehen würden, bleibt der Anteil unter 10 %.

Abbildung 3: Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen: Kinderbetreuung (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

2.4 Der Umfang der angebotenen Maßnahmen

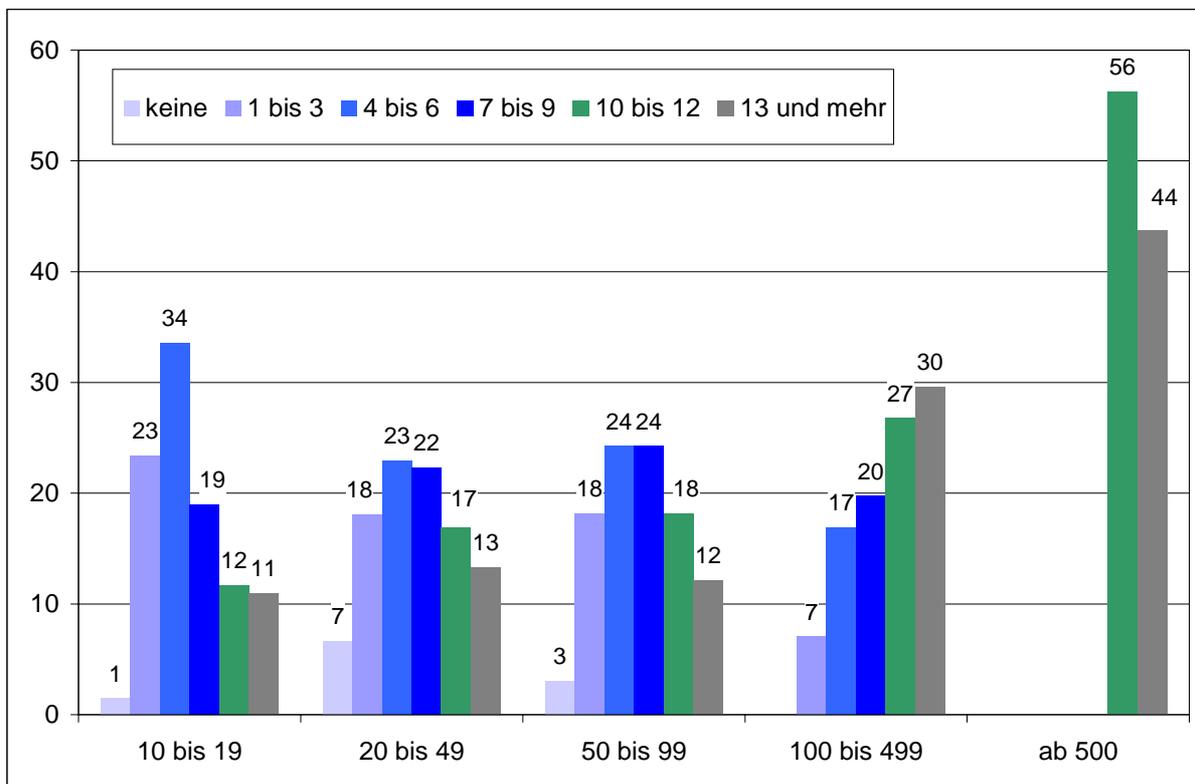
Wie groß ist nun der Umfang der Angebote? Als erste Annäherung soll zunächst die Gesamtzahl der Maßnahmen festgestellt werden, die die Betriebe anbieten. Es zeigt sich, dass in 3 % der Betriebe keine einzige der abgefragten Maßnahmen angeboten wird. In knapp einem Fünftel besteht das Angebot aus einer bis drei

Maßnahmen, 45 % der Betriebe bieten vier bis neun Maßnahmen an. Immerhin 16 % sagen, dass ihre Beschäftigten 13 oder mehr der aufgeführten familienfreundlichen Leistungen nutzen können.

2.4.1 Das Angebot aller familienfreundlichen Maßnahmen

Die Zahl der angebotenen Leistungen variiert stark mit der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 4). So bieten alle Unternehmen der größten bzw. 56 % der zweitgrößten Betriebsgrößenklasse zehn oder mehr Maßnahmen an. Der größte Anteil der Unternehmen ohne eines einzigen der abgefragten Angebote, findet sich allerdings nicht etwa in der Gruppe der kleinsten – hier sind es nur ein Prozent. Dagegen bieten unter den Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten 7 % keine familienfreundlichen Maßnahmen an. Ein möglicher Grund für dieses mitunter überraschende Ergebnis ist, dass in kleinen Unternehmen auf persönlicher Ebene eventuellem Bedarf leichter und unbürokratischer begegnet werden kann. Vergleicht man dagegen die durchschnittliche Anzahl der Maßnahmen nach Betriebsgröße, so ergibt sich erwartungsgemäß folgender eindeutiger Zusammenhang: je größer ein Unternehmen, desto mehr Maßnahmen werden angeboten.

Abbildung 4: Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen nach Betriebsgröße



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Insgesamt bietet ein durchschnittliches Unternehmen der „Metropolregion Rhein-Neckar“ 7,8 Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Klare Unterschiede ergeben sich bei der Berechnung der durchschnittlichen Zahl der Maßnahmen getrennt nach den Wirkungsbereichen. Ein Unternehmen bietet durchschnittlich zwar 2,7 Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitmodelle/Telearbeit an, die Elternförderung und Kinderbetreuung betreffend jedoch nur 0,8 bzw. 0,7 Einzelmaßnahmen.⁸

Auch hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit zeigen sich Unterschiede bei der Anzahl familienfreundlicher Maßnahmen.⁹ An der Spitze stehen Betriebe aus dem Bereich „Banken und Versicherungen“: durchschnittlich bieten sie rund elf Maßnahmen an, weniger als ein Drittel der Betriebe hat unter zehn Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Die hinteren Plätze belegen Unternehmen des Baugewerbes sowie des Großhandels. Im Durchschnitt können dort Beschäftigte ca. sechs Maßnahmen wahrnehmen. Überdies bieten 13 % der Großhändler in der Metropolregion keine einzige der aufgeführten familienfreundlichen Maßnahmen an.

Wie zu erwarten war, variiert der Frauenanteil¹⁰ zwischen den Branchen erheblich: In der Banken- und Versicherungsbranche bewegt er sich mit 52 % auf hohem Niveau.¹¹ Im Großhandel sind mit 32 % unterdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt, das Baugewerbe weist den niedrigsten Wert aller Branchen auf: 19 %. Doch die naheliegende Vermutung, Unterschiede im Angebot familienfreundlicher Maßnahmen zwischen den Branchen lägen (ausschließlich) im Frauenanteil unter den Beschäftigten und damit einer höheren Nachfrage begründet, lässt sich durch eine Analyse dieser drei Größen nur zum Teil bestätigen. Kontrolliert man den Frauenanteil, zeigt sich beim Großhandel kein negativer Zusammenhang mehr zwischen der Branchenzugehörigkeit und der Zahl familienfreundlicher Maßnahmen. Anders sieht es bei den übrigen Branchen aus: auch unter Berücksichtigung des unterschiedlichen Frauenanteils hat die Zugehörigkeit zur Baubranche einen negativen Effekt; Banken und Versicherungen dagegen sind noch immer familienfreundlicher als andere Branchen. Arbeit im Büro oder z. B. auf Baustellen sind eben nur sehr eingeschränkt miteinander vergleichbar.

⁸ Zusätzlich bieten Betriebe 3,7 Maßnahmen für ältere Beschäftigte und sonstige familienfreundliche Leistungen an, auf deren ausführliche Beschreibung an dieser Stelle verzichtet wird.

⁹ Auf Grund geringer Fallzahlen werden Ergebnisse für die Branchen „Energie“ sowie „Land- und Forstwirtschaft“ nicht einzeln ausgewiesen.

¹⁰ Ohne freie Mitarbeiter/-innen.

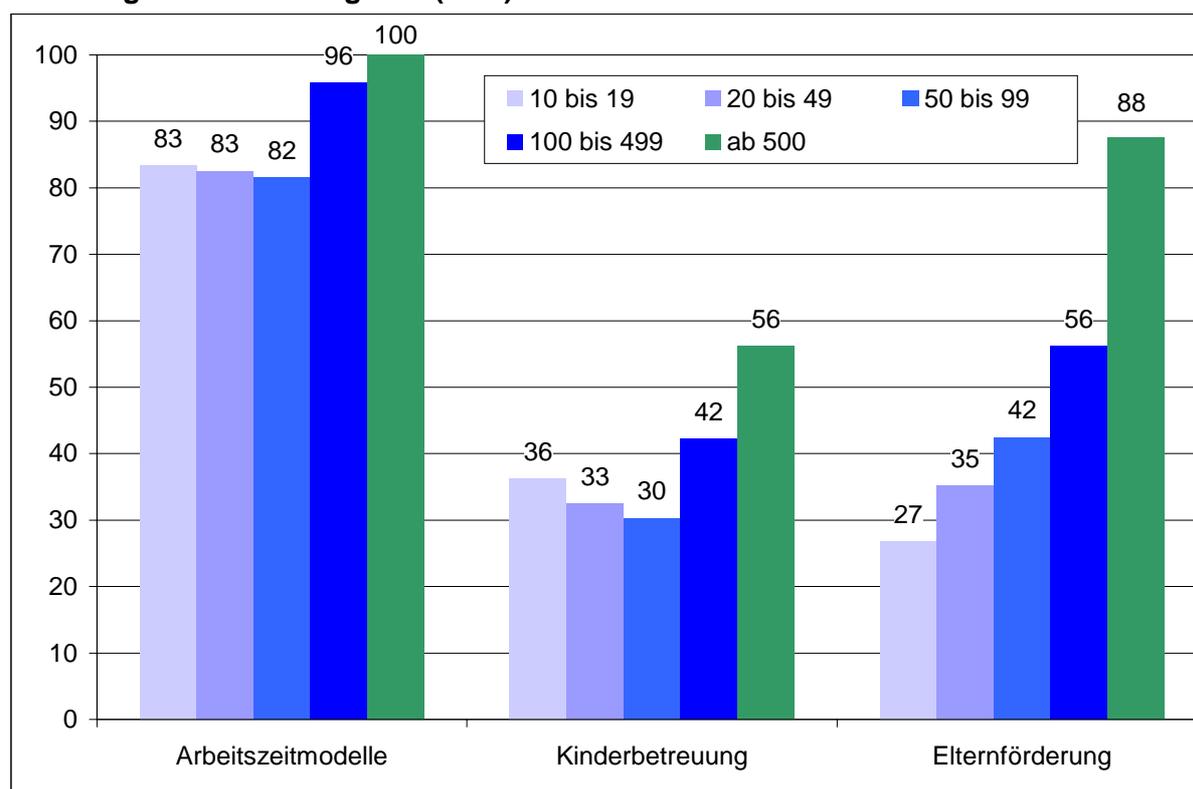
¹¹ Ein höherer Frauenanteil ist nur im Gastgewerbe zu beobachten (knapp 60 %).

2.4.2 Das Angebot an Arbeitszeitmodellen, Elternförderung und Kinderbetreuung

Wird nach Maßnahmengruppen unterschieden, zeigt sich ein differenzierteres Bild. Von den größten Unternehmen bieten alle mindestens eine Maßnahme aus dem Bereich Arbeitszeitmodelle/Telearbeit an, von den Unternehmen mit 100 bis 499 Beschäftigten sind es noch 96 %. Bei den übrigen liegt der Wert knapp über 80 %.

Sehr deutliche Unterschiede offenbaren sich bei den Maßnahmen zur Elternförderung. Fast neun von zehn der größten Unternehmen bieten mindestens eine die Elternzeit flankierende Maßnahmen an. Je kleiner ein Betrieb, desto unwahrscheinlicher ist das Angebot einer solchen. Dementsprechend sind es in der Gruppe der kleinsten Unternehmen weniger als ein Drittel, die eine oder mehrere Leistungen zur Elternförderung erbringen – wohl auch wegen geringeren Bedarfs.

Abbildung 5: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Betriebsgröße (in %)



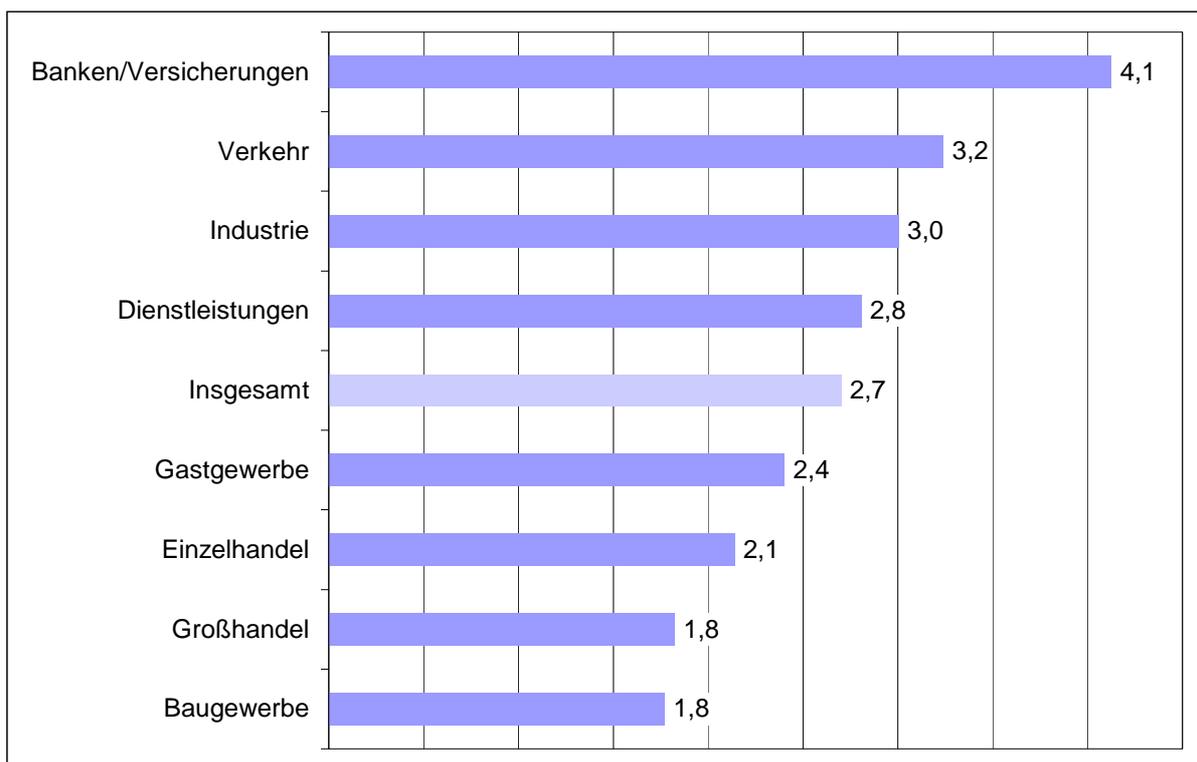
Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Direkte oder indirekte Unterstützung der Kinderbetreuung (z. B. Sponsoring) wird seltener angeboten. Auch unter den Betrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten sind es nur gut die Hälfte (56 %), unter den mit weniger als 500 Beschäftigten 42 %. Bemerkenswert ist der Befund, dass Beschäftigte in mittelgroßen Unternehmen seltener Formen der Unterstützung von Kinderbetreuung nutzen können. Bei der

kleinsten untersuchten Betriebsgröße bieten 36 % der Unternehmen eine Maßnahme an, von den Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten tun dies nur 30 %.

Das Angebot in den verschiedenen Maßnahmenbereichen unterscheidet sich ebenso hinsichtlich der Branchen. Alle befragten Unternehmen in der Banken- und Versicherungsbranche bieten zumindest eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung an. Unter den Industriebetrieben und im Baugewerbe sind es mit etwa 90 % noch recht viele, trotz eines sehr niedrigen Mittelwerts (vgl. Abbildung 6). Hier könnte insbesondere der flexible Einsatz des Faktors Arbeit, um auf Schwankungen in der Auftragslage zu reagieren, ausschlaggebend sein.¹² Auch eine große Mehrheit (70 bis 80 %) der Unternehmen in den übrigen betrachteten Branchen bieten mindestens eine Variante der Arbeitszeitmodelle an.

Abbildung 6: Mittlere Anzahl von Maßnahmen im Bereich Arbeitszeitmodelle nach Branchen



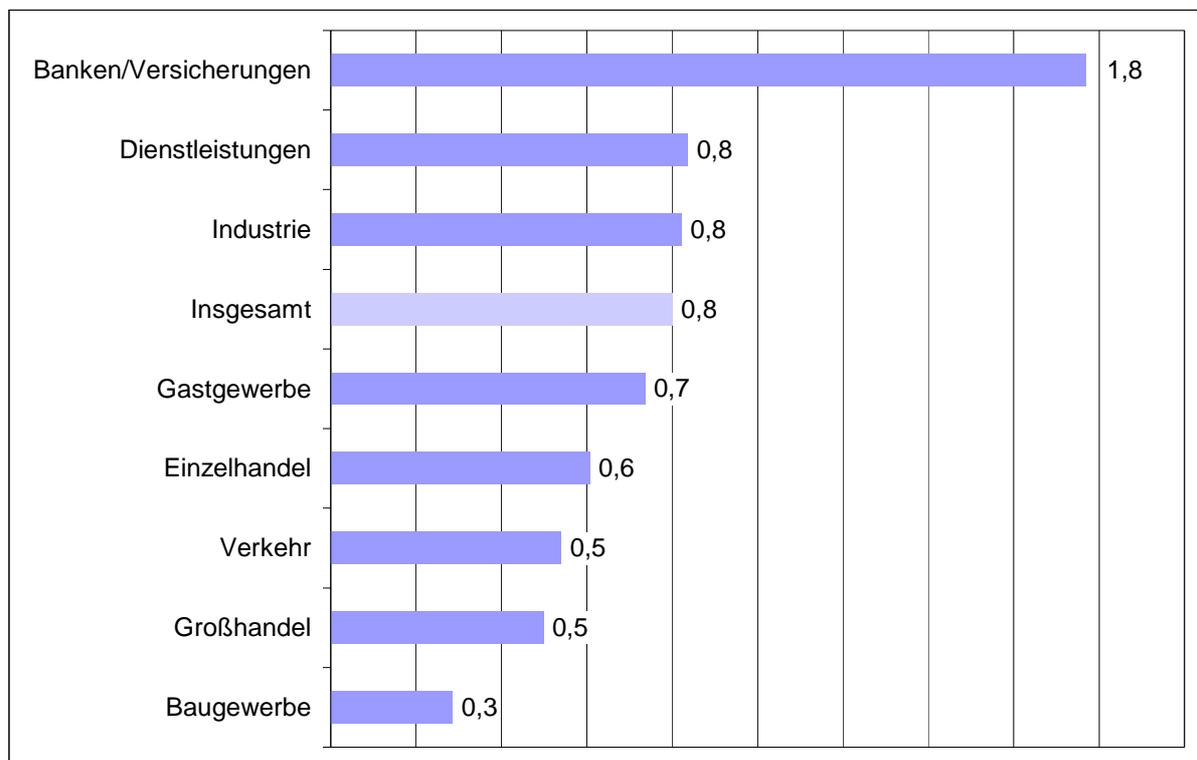
Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Am nachdrücklichsten zeigen sich die Branchenunterschiede im Bereich der Elternförderung (Mittelwerte in Abbildung 7). Mit großem Abstand erweisen sich die Banken und Versicherungen hier am familienfreundlichsten: 77 % der Unternehmen

¹² Dahingehend lässt sich auch die hohe Verbreitung von Arbeitszeitkonten interpretieren, die in 69 % der Bauunternehmungen möglich sind und damit weit vor anderen Arbeitszeitregelungen liegen.

bieten eine oder mehrere Maßnahmen an. Obgleich der relativ hohe Frauenteil der Branche nicht allein ursächlich ist, gibt es doch einen starken Zusammenhang. Diese Vermutung einer kausalen Verknüpfung wird durch die äußerst geringe Verbreitung von Elternzeit speziell für Väter gestützt. Nur knapp vier Prozent der Banken und Versicherungen bieten eine solche an; damit liegen sie im Branchenvergleich entgegen ihrem sonstigen Engagement auf einem der hinteren Plätze. Immerhin noch 40 % der Industriebetriebe bieten Elternförderung an, von den übrigen, ausgenommen dem Baugewerbe, sind es rund ein Drittel. Dass nur 16 % der Bauunternehmen begleitende Maßnahmen zur Elternzeit anbieten, steht sicherlich in Verbindung mit dem geringsten Frauenanteil unter den Branchen.

Abbildung 7: Mittlere Anzahl von Maßnahmen im Bereich Elternförderung nach Branchen

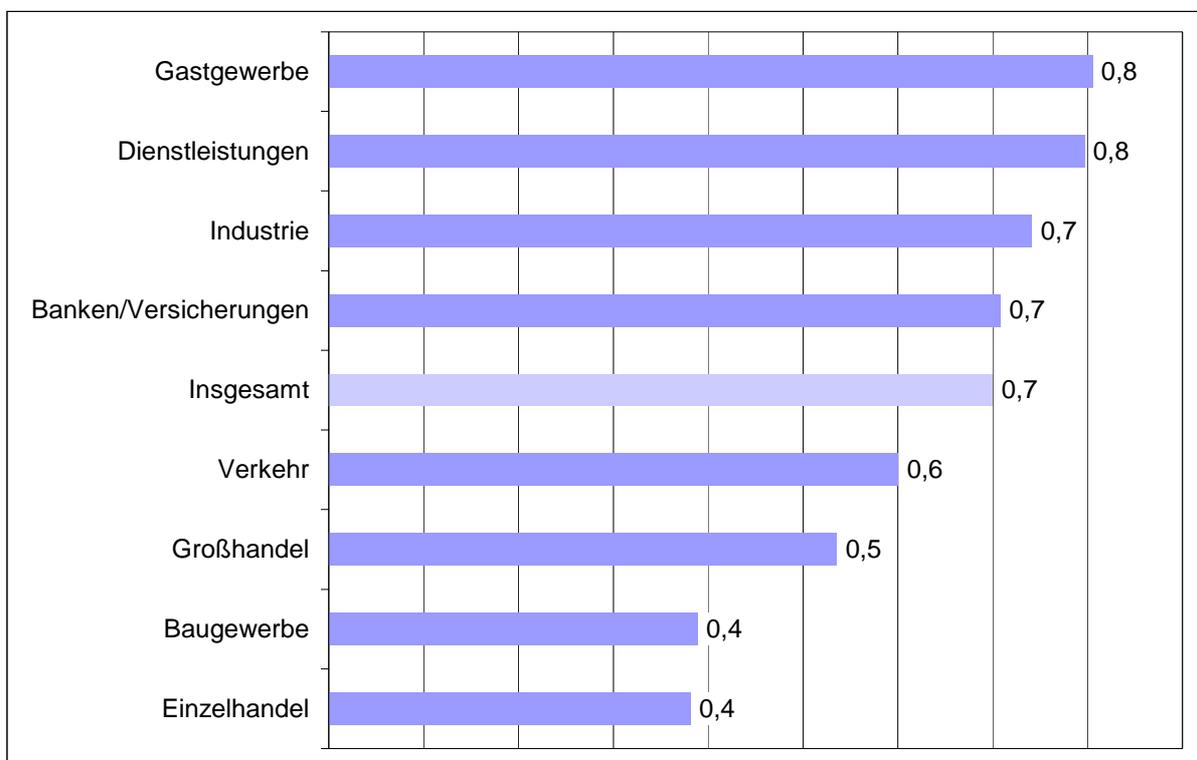


Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Bezüglich der Kinderbetreuungsmaßnahmen gestaltet sich das Bild weniger heterogen (Durchschnittswerte in Abbildung 8). Kinderbetreuung oder deren Unterstützung ist mit 44 bzw. 41 % der Betriebe im Gastgewerbe und der Verkehrsbranche am weitesten verbreitet, im Baugewerbe ist das am seltensten möglich (25 %). Neben der Unterstützung bei der Betreuungsplatzsuche, eine relativ einfache und die meist verbreitete Form, beruht die Familienfreundlichkeit des Gastgewerbes

im Bereich Kinderbetreuung wesentlich auf der Möglichkeit, Kinder mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Dies ist in 22 % der Betriebe der Fall, ein Wert, der sonst nur noch knapp von den Verkehrsunternehmen erreicht wird. Offensichtlich ist die Mitnahme von Kindern in diesen beiden Branchen recht unproblematisch. Ganz im Gegensatz zur Baubranche beispielweise, wo über 90 % der Betriebe angeben, dass eine Mitnahme nicht in Frage komme, was in diesem Fall z. B. aus Sicherheitsgründen wahrscheinlich nicht überrascht.

Abbildung 8: Mittlere Anzahl von Maßnahmen im Bereich Kinderbetreuung nach Branchen



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

2.5 Angebot und Bedarf: Familienfreundliche Maßnahmen in Abhängigkeit von Eltern- und Frauenanteilen

Ob ein Unternehmen bestimmte familienfreundliche Maßnahmen anbietet oder nicht, ist in hohem Maß vom Bedarf abhängig. In der gegenwärtigen Situation wird die Hauptverantwortung, familiäre Aufgaben wahrzunehmen, noch immer den Frauen zugewiesen. Dies belegt auch die „Heidelberg-Studie 2006“, in der festgestellt wurde, dass Frauen deutlich mehr häusliche Arbeit (wie z. B. Kinderbe-

treuung) leisten als Männer.¹³ Letztere fühlen sich auch beim Thema Vereinbarkeit weniger betroffen. So zeigt die vorliegende Studie ebenfalls die Konzentration familienfreundlicher Leistungen auf Frauen. Somit ist zu erwarten, dass sich das Unternehmen mit zunehmendem Frauenanteil bzw. Elternanteil unter der Belegschaft mit einem höheren Bedarf konfrontiert sieht und u. U. mit entsprechenden Angeboten reagiert.

Wenn Führungspositionen von Frauen besetzt sind, wird oftmals eine Sensibilisierung der Geschäftsleitung im Sinne einer besseren Vereinbarkeit vermutet. Zudem ist aber auch eine Wechselwirkung zwischen Familienfreundlichkeit und Eltern- bzw. Frauenquote vorstellbar: Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet, entscheiden sich z. B. mehr Beschäftigte für ein Kind und auch Mütter können erwerbstätig bleiben. Im Folgenden sollen also die Zusammenhänge zwischen der Frauen- und Elternquote, sowie des Anteils von Frauen in Führungspositionen und dem Angebot familienfreundlicher Leistungen überprüft werden.

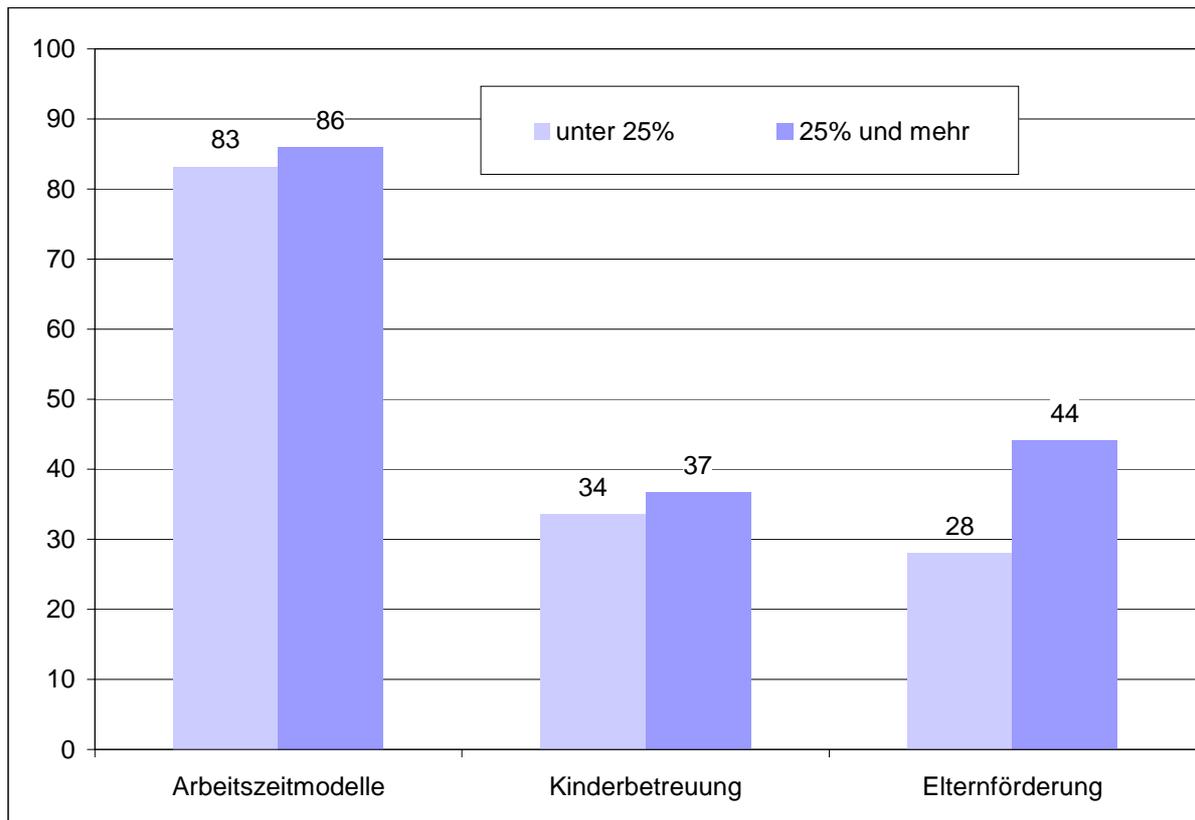
2.5.1 Frauenanteil im Unternehmen

Abbildung 9 bestätigt die Hypothese des Bedarfs. Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil bieten häufiger mindestens eine Maßnahme aus den drei Bereichen Arbeitszeit, Elternförderung und Kinderbetreuung an. Am deutlichsten wird dies bei der Elternförderung: von Betrieben mit weniger als einem Viertel Frauen unter den Beschäftigten¹⁴ bieten nur knapp 30 % eine oder mehrere Leistungen an. Wenn ein Viertel oder mehr der Belegschaft aus Frauen besteht, steigt der Anteil der Betriebe auf 44 %. Kehrt man die Perspektive um und betrachtet die Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen, so ergibt sich in diesen eine höhere Frauenquote. Während in den Unternehmen der „Metropolregion Rhein-Neckar“ durchschnittlich 37 % der Beschäftigten weiblich sind, steigt dieser Anteil in Betrieben mit Arbeitszeitmodellen leicht um einen, bei Kinderbetreuungsmöglichkeiten um zwei und bei Elternförderung um fünf Prozentpunkte. Die häufigsten Maßnahmen des mit Elternförderung umschriebenen Maßnahmenbündels, Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme, scheinen also durchaus Wirkung zu zeigen.

¹³ Die „Heidelberg-Studie 2006“ mit dem Themenschwerpunkt „Frauen in Heidelberg“ ist eine repräsentative Bevölkerungsumfrage unter Heidelberger Bürgerinnen und Bürgern (vgl. Stadt Heidelberg 2006).

¹⁴ Sozialversicherungspflichtige und geringfügig Beschäftigte wurden zusammengefasst.

Abbildung 9: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Frauenanteil im Unternehmen (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

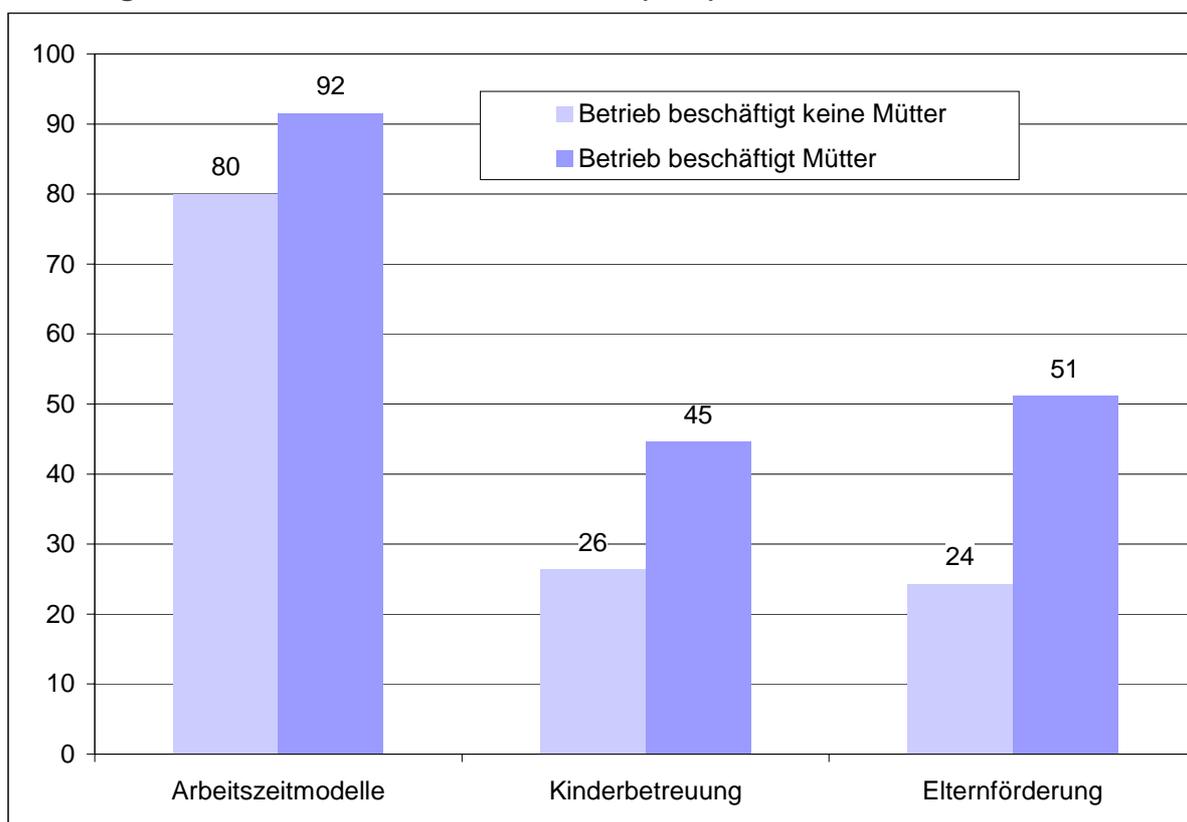
2.5.2 Elternanteil im Unternehmen

Um den Elternanteil mit der Bereitstellung von Maßnahmen in Verbindung zu setzen, werden nur Eltern von Vorschulkindern berücksichtigt. Bei diesen kann man sicher sein, dass Betreuungsbedarf besteht. Zudem ist es zweckmäßig, zwischen Vätern und Müttern zu unterscheiden. Denn es zeigt sich gleich zu Anfang: Der Anteil der Väter in einem Unternehmen steht in keinem Zusammenhang mit dem Grad der Familienfreundlichkeit. Anders ist dies bei Müttern (vgl. Abbildung 10): Von denjenigen Betrieben, in denen keine Mütter arbeiten, haben 80 % mindestens ein Arbeitszeitmodell; unter Betrieben, die Müttern beschäftigen, sind es 92 %. Noch deutlicher ist der Unterschied bei den Maßnahmenbereichen, die traditionell eher mit Frauen in Verbindung gebracht werden: Elternzeit und Kinderbetreuung. Nur ein Viertel der Unternehmen, in denen keine Mütter von Vorschulkindern beschäftigt sind, geben an, dass die Beschäftigten solche Maßnahmen nutzen können, besser gesagt: könnten (falls Bedarf bestünde).¹⁵ Elternförderung und Kinderbetreuung sind

¹⁵ Es ist allerdings denkbar, dass Unternehmen Maßnahmen nur deshalb nicht angeben, weil derzeit keine Nachfrage besteht und, falls Bedarf eintritt, entsprechende Leistungen einführen würden.

dagegen in ungefähr der Hälfte derjenigen Betriebe möglich, deren Beschäftigte zu einem Teil Mütter (von Vorschulkindern) sind. In kleinen Betrieben lassen sich Kind und Berufstätigkeit offenbar besser vereinbaren. Obwohl kleine Betriebe generell weniger Maßnahmen anbieten, sind dort im Durchschnitt mehr Mütter beschäftigt.

Abbildung 10: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Mütteranteil im Unternehmen (in %)



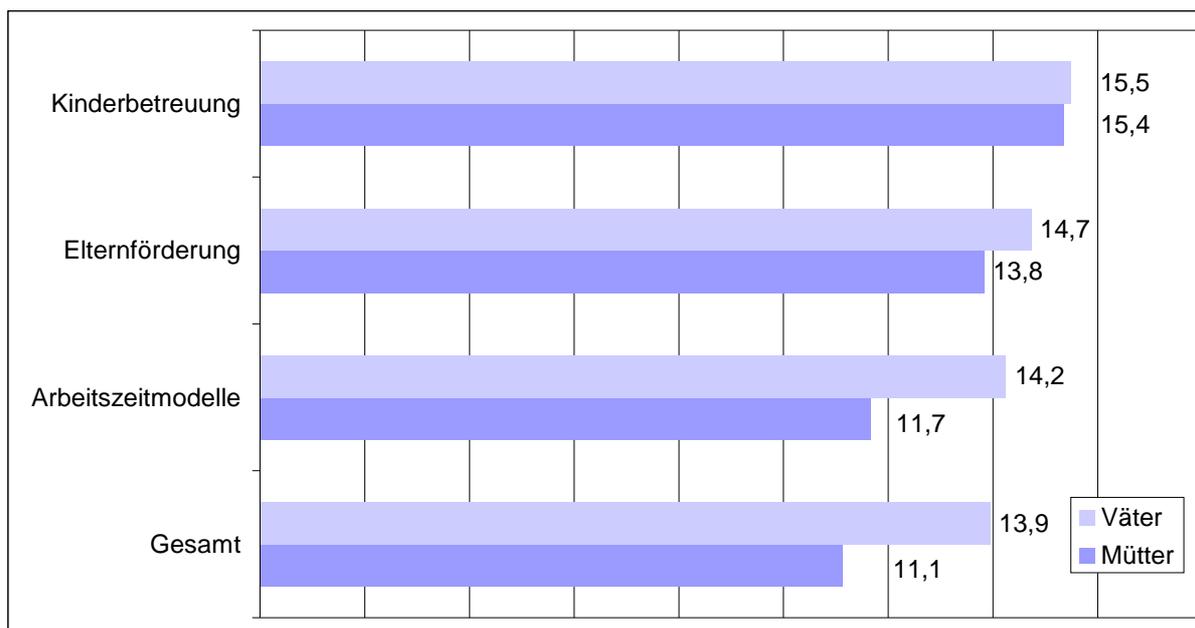
Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

In einem zweiten Schritt betrachten wir den durchschnittlichen Anteil von Eltern in den Betrieben der Region. Nach Auskunft der Unternehmen haben elf Prozent der weiblichen und 14 % der männlichen Beschäftigten Kinder im Vorschulalter. Allein diese Differenz deutet darauf hin, dass Frauen größere Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Wege stehen als Männern.¹⁶ Abbildung 11 weist den überdurchschnittlichen Anteil von Müttern in Betrieben mit familienfreundlichen Maßnahmen aus. Während das Angebot mindestens einer Leistung aus dem Bereich der Arbeitszeitmodelle die Quote nur leicht erhöht, lässt sich in Betrieben mit Elternförderung (plus 3 Prozentpunkte) und Kinderbetreuungsangeboten (plus 4 Pro-

¹⁶ Die Unternehmen wurden gebeten, auch Eltern anzugeben, die sich zur Zeit in Elternzeit befinden und dem Unternehmen nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen.

zentpunkte) eine deutliche Steigerung beobachten. Hervorzuheben ist außerdem, dass sich die oben beschriebene Lücke zwischen Vätern und Müttern zunehmend schließt, wenn das Unternehmen den Beschäftigten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit unterbreitet. Die Förderung oder Bereitstellung von Kinderbetreuung ist am wirksamsten. In Betrieben, die auf mindestens eine Art fördern, sind anteilig gleich viele Mütter wie Väter beschäftigt.

Abbildung 11: Anteile von Vätern und Müttern unter den Beschäftigten bei Angebot mindestens einer Maßnahme pro Bereich (Mittelwerte)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

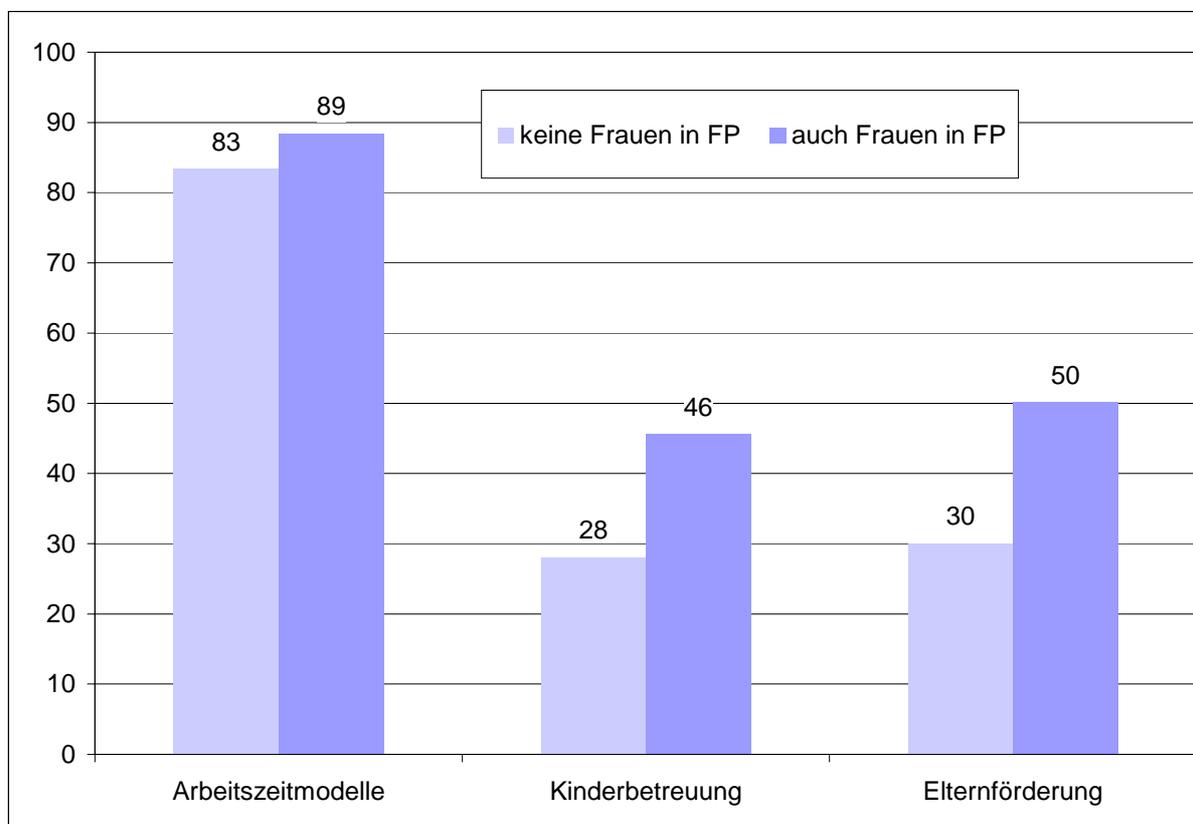
2.5.3 Anteil von Frauen in Führungspositionen

In der Bundesrepublik sind Frauen in Führungspositionen stark unterrepräsentiert. Während z. B. 2004 in Baden-Württemberg 44,8 % aller Erwerbstätigen Frauen waren, betrug ihr Anteil an den Führungskräften nur 18,3 %, bundesweit waren es 21,0 % (vgl. Stat. Landesamt 2007). In Betrieben der Metropolregion sind durchschnittlich 18 % der Führungskräfte weiblich, 54 % der Unternehmen werden ausschließlich von Männern geleitet. In diesem Fall haben die größeren Betriebe noch Nachholbedarf gegenüber den kleineren, denn bei Großunternehmen liegt die Repräsentanz von Frauen in der Führungsebene mit 16 % unter dem Durchschnitt. Der Aufstieg in die Führungsebene scheint für Frauen in kleinen Unternehmen leichter.

Der Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen steht in einem klaren Zusammenhang mit der Familienfreundlichkeit. Das Leistungsangebot ist unter Firmen ohne weibliches Führungspersonal deutlich geringer. Bei den allgemein recht weit verbreiteten

Arbeitszeitmodellen zeigt sich das nicht so stark, im Fall der anderen Maßnahmen offenbaren sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den Unternehmen. Weniger als ein Drittel der Unternehmen ohne weibliche Führungskräfte bietet mindestens eine Maßnahme aus den Bereichen der Elternförderung oder Kinderbetreuung an; wie schon erwähnt, machen diese mehr als die Hälfte der Unternehmen in der Region aus. Dagegen bieten 50 % der Betriebe mit weiblichem Führungspersonal Elternförderung an. Kinderbetreuung ist in 46 % dieser Betriebe möglich.

Abbildung 12: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Frauenanteil in Führungspositionen (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Beim Blick auf den mittleren Anteil von Frauen in Führungspositionen nach den verschiedenen Maßnahmenbereichen zeigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten und Elternförderung die größte Wirkung: Bei Angebot mindestens einer Form von Kinderbetreuung steigt der Führungskräfteanteil von Frauen von 16 auf 22 %, im Fall von Elternförderung von 17 auf 20 %. Bietet ein Unternehmen aus beiden Bereichen je eine oder mehrere Leistungen an, sind im Durchschnitt fast ein Viertel der Führungspositionen von Frauen besetzt.

3. Einstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Unternehmen

Neben den strukturellen Merkmalen der Betriebe sollten Einstellungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Effekte auf das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen haben. Liegen Entscheidungen für oder gegen das Angebot bestimmter Maßnahmen neben Merkmalen wie Betriebsgröße oder Beschäftigtenstruktur auch Sichtweisen der Geschäftsleitung bzw. der Personalleitung zugrunde? Hierzu soll die Zustimmung oder Ablehnung¹⁷ ausgewählter Aussagen zu Familie und Beruf dargestellt und mit dem Angebot familienfreundlicher Leistungen in Beziehung gesetzt werden. Es zeigt sich vor allem, dass die Einstellungen auf das Angebot von Kinderbetreuung und Elternförderung einen merklichen Einfluss haben.

3.1 Einstellungen und Familienfreundlichkeit

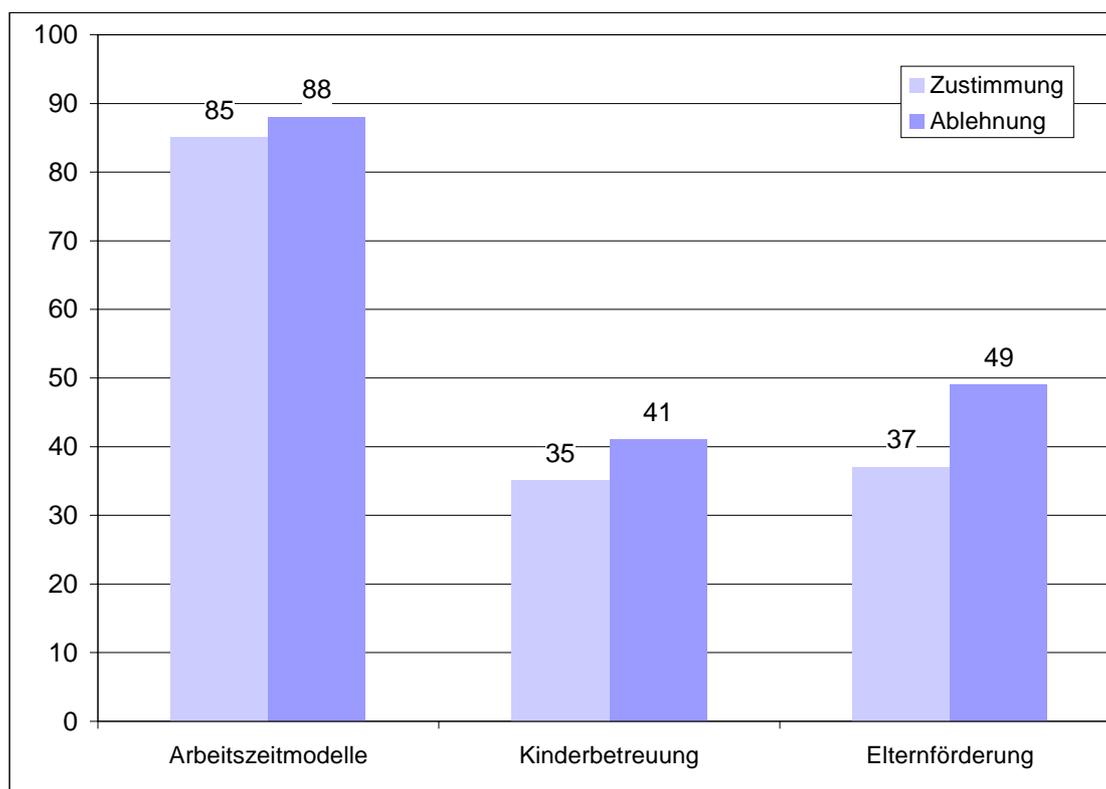
„Beruflich langsamer voran kommen“

Fast drei Viertel der befragten Unternehmen äußerten Zustimmung zur Aussage „Wer seine Karriere aus familiären Gründen unterbricht, muss damit rechnen, beruflich langsamer als andere voran zu kommen“. Damit ist die große Mehrheit der Meinung, dass berufliche Rückschläge in Kauf genommen werden müssen, wenn sich Eltern zeitweise auf familiäre Aufgaben konzentrieren.

Wenn die Geschäfts- oder Personalführung dieser Aussage nicht zustimmt, ist das Unternehmen in allen Bereichen familienfreundlicher. Wie aus Abbildung 13 hervorgeht, bietet knapp die Hälfte von ihnen eine Form von Elternförderung an, deutlich mehr als die anderen Unternehmen (37 %). Auch Unterstützung zur Kinderbetreuung wird häufiger geleistet (41 statt 35 %).

¹⁷ Zusammengefasst wurden „stimme voll und ganz zu“ und „stimme eher zu“ bzw. „lehne eher ab“ und „lehne voll und ganz ab“. Der genaue Wortlaut kann Tabelle 2 in Kapitel 3.2 entnommen werden.

Abbildung 13: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Einstellung „Beruflich langsamer voran kommen“ (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

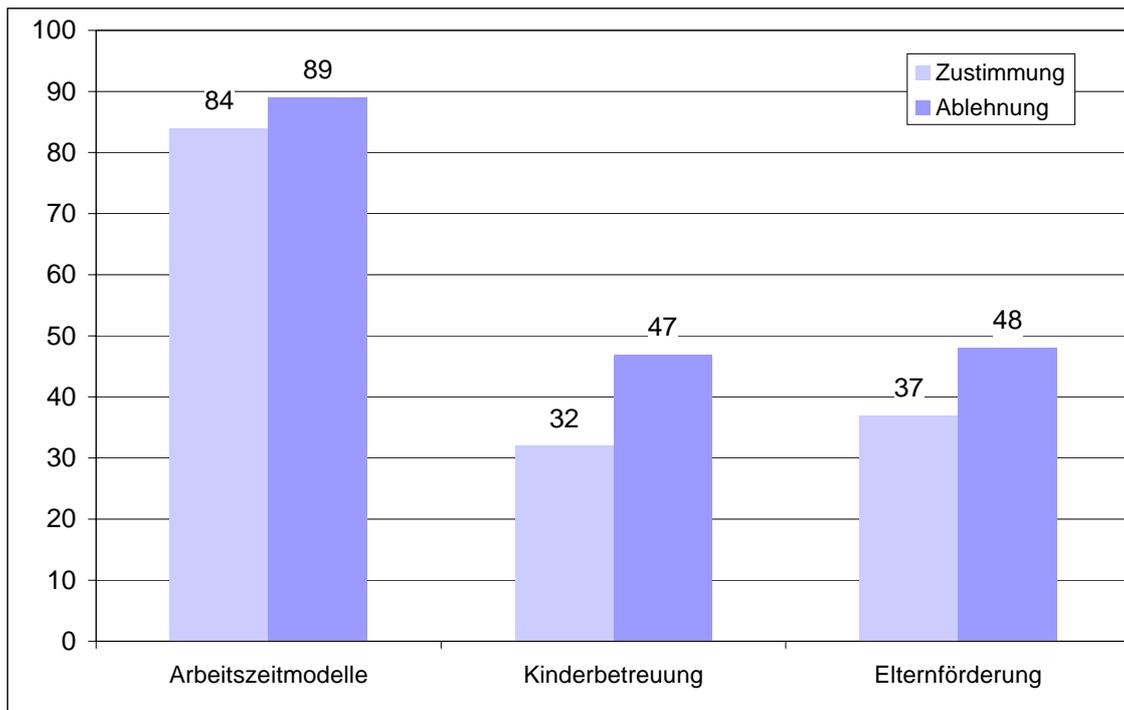
„Betreuung durch die Mutter ist besser“

Bereits mehrfach zeigte die vorliegende Studie, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit zumeist noch auf Frauen ausgerichtet sind und von ihnen in Anspruch genommen werden. Dies schlägt sich auch in den Einstellungen nieder: so stimmen 72 % der Verantwortlichen in den Unternehmen der Aussage zu, dass es für Kinder im Vorschulalter besser sei, wenn die *Mutter* ganz oder teilweise zu Hause bliebe. Augenfällig ist der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Zustimmung oder Ablehnung dieser Aussage. 80 % der männlichen Geschäftsführer stimmen dieser Aussage „voll und ganz“ oder „eher zu“. Vor allem unter Frauen ab 40 ist mehrheitlich das traditionelle Familienbild vorherrschend: 68 % stimmen der Aussage zu. Bei den Jüngeren sind es nur noch 45 %. Zwar variiert das Antwortverhalten auch bei männlichen Befragten mit dem Lebensalter, doch längst nicht so stark. Sie sind ohnehin häufiger der Meinung, dass eine Betreuung durch die Mutter besser sei.

Erwartungsgemäß hängt die Haltung zu dieser Ansicht am stärksten mit dem Angebot im Bereich Kinderbetreuung zusammen. In weniger als einem Drittel der Unternehmen, die meinen, die Mutter solle zu Gunsten der Kindererziehung

zumindest teilweise ihren Beruf aufgeben, besteht die Möglichkeit zur Kinderbetreuung. Je klarer die Ablehnung ausfällt, desto mehr Unternehmen machen Angebote zur Kinderbetreuung. In abgeschwächtem Maße gilt dies auch für die Elternförderung (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Einstellung „Betreuung durch Mutter ist besser“ (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

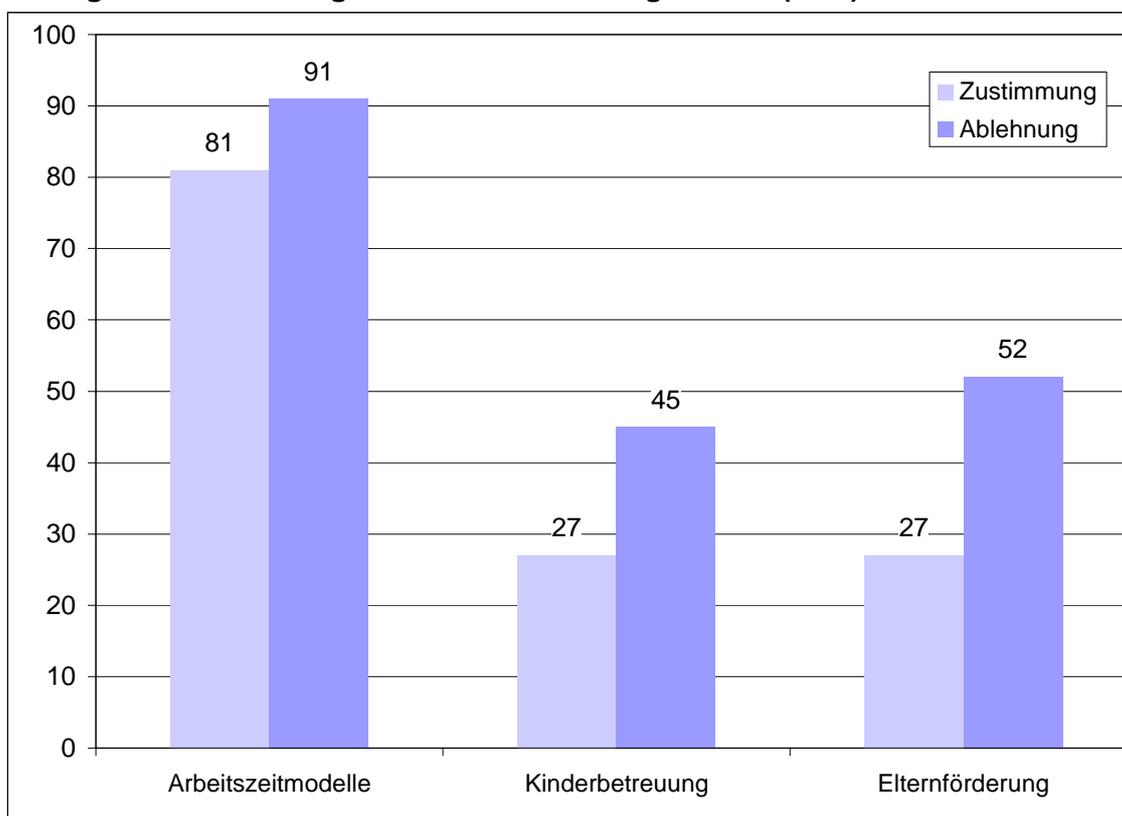
„Arbeit muss Vorrang haben“

Fast die Hälfte der Befragten vertritt den Standpunkt, dass für Führungskräfte Arbeit Vorrang vor Familie haben müsse. Wiederum stimmen Männer in höherem Maße (51 %) zu als Frauen (43 %). Ursächlich für diese Geschlechtsdifferenz ist die Diskrepanz in der Zustimmung unter Geschäftsführerinnen (42 %) und Geschäftsführern (57 %). Die Träger/-innen übriger Funktionen unterscheiden sich in ihren Zustimmungswerten kaum nach Geschlecht. Als einzige der aufgeführten Einstellungen zur Vereinbarkeit variiert hier die Zustimmung nach Branchen. Eine große Mehrheit (fast 70 %) im Banken- und Versicherungsgewerbe lehnt die Aussage ab, dass Arbeit für Führungskräfte Vorrang vor der Familie haben sollte.

Kinderbetreuung und Elternförderung bieten nur je 27 % der Betriebe an, die der Ansicht sind, bei Führungskräften solle die Arbeit vorgehen. Indessen hat etwa die Hälfte der Unternehmen, deren Leitung diese Meinung nicht teilt, mindestens eine

Form der Betreuung oder Elternförderung. Bei den Arbeitszeitmodellen beträgt die Differenz zwischen ablehnenden und zustimmenden Unternehmen zehn Prozentpunkte.

Abbildung 15: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, Kinderbetreuung und Elternförderung nach Einstellung „Arbeit muss Vorrang haben“ (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

3.2 Einstellungen und Beschäftigtenstruktur

Als zweiter Schritt soll die Auswirkung der Einstellungen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf die Beschäftigtenstruktur untersucht werden. Hier dürfte ebenfalls ein Zusammenhang bestehen. Einerseits werden Arbeitnehmer/-innen mit Familie oder Familienwunsch ein familienfreundliches Unternehmen bevorzugen, andererseits ist denkbar, dass in Betrieben mit einer negativen Einstellung zu Vereinbarkeit Frauen bzw. Mütter weniger Chancen auf eine Anstellung haben. Als Indikatoren werden, wie schon in Kapitel 2.5, der Frauenanteil an allen Beschäftigten, an Führungskräften und der Anteil von Müttern¹⁸ mit kleinen Kindern herangezogen.

¹⁸ Abermals zeigen sich bei Verwendung des Väteranteils keine oder nur schwache Zusammenhänge. Auf eine Darstellung wird deshalb verzichtet.

Tabelle 2 gibt die mittleren Prozentanteile bei Zustimmung bzw. Ablehnung der Aussagen zu Führungskräften, beruflicher Unterbrechung und Betreuung durch die Mutter mit Blick auf Frauenanteile und Mütter wieder. Besonders folgenreich ist die Einstellung zur Kinderbetreuung durch die Mutter. Anteilig arbeiten in Unternehmen, die diese Aussage ablehnen, mehr Frauen insgesamt, in Führungspositionen und auch mehr Mütter. Ähnlich verhält es sich bei der Frage, ob für Führungskräfte die Arbeit Vorrang haben sollte. Die Einstellung zu den Folgen beruflicher Unterbrechungen diskriminiert nur den Mütteranteil im Unternehmen. Bei Zustimmung liegt der Anteil merklich niedriger.

Tabelle 2: Frauen- und Mütteranteile in Prozent nach Einstellungen in den Unternehmen (Mittelwerte)

	Zustimmung	Frauenanteil insgesamt	Frauenanteil (Führungskräfte)	Anteil der Mütter an den Beschäftigten
„Für Führungskräfte muss die Arbeit Vorrang vor der Familie haben“	ja	34,0	17,0	8,7
	nein	39,9	19,5	13,4
„Wer seine Karriere aus familiären Gründen unterbricht, muss damit rechnen, beruflich langsamer als andere voran zu kommen“	ja	37,3	18,2	10,3
	nein	37,4	18,9	13,5
„Für Kinder im Vorschulalter ist es besser, wenn die Mutter ganz oder teilweise zu Hause bleibt“	ja	34,5	16,2	9,7
	nein	43,4	23,5	14,6

Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

3.3 Ergebnisse multivariater Analysen

Abschließend soll mittels multivariater Analysen der Einfluss von Einstellungen und verschiedenen betrieblichen Merkmalen auf das Angebot ausgewählter familienfreundlicher Maßnahmen überprüft werden, die exemplarischen Charakter haben. Ziel ist nicht, ein erschöpfendes Erklärungsmodell familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen zu präsentieren, aber es ist durch diese Analyse möglich, wertvolle Anhaltspunkte zu den Rahmenbedingungen der Einführung von Maßnahmen zu erhalten.

Als erster Schritt werden somit für die jeweiligen Maßnahmenbereiche „typische“ Einzelmaßnahmen identifiziert, die eingehender betrachtet werden.¹⁹ Als beispielhaft

¹⁹ Diese Identifikation ist auf das Ergebnis einer Faktorenanalyse gestützt. Zweck der Faktorenanalyse ist die Reduktion der Einzelmaßnahmen auf die ihnen zugrunde liegenden Maßnahmengruppen

für Arbeitszeitmodelle wird die Möglichkeit flexibler Tagesarbeitszeiten ausgewählt. Bei den Maßnahmen zur Kinderbetreuung erscheint es zweckmäßig, zwischen zwei Komponenten zu unterscheiden. Deshalb werden zum einen der Aspekt der finanziellen Unterstützung und zum anderen das Angebot einer konkreten Betreuungsleistung („Betreuungsangebote für Kinder in den Schulferien“) herangezogen. Als vierte exemplarisch familienfreundliche Leistung können die Wiedereinstiegsprogramme aus dem Elternförderungsbereich betrachtet werden.

Ob betriebliche Merkmale und die Einstellungen der Geschäftsleitungen das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen erhöhen, wird mittels logistischer Regressionen berechnet (detaillierte Ergebnisse sind in Tabelle 3 dargestellt). Der Vorteil dieses Verfahrens ist, dass eine mögliche Wechselwirkung zwischen den Bestimmungsgründen berücksichtigt und kontrolliert wird. Als so genannte „Kontrollvariablen“ gehen z. B. das Alter und Geschlecht der Person, die den Fragebogen ausgefüllt hat, in die Regressionsmodelle ein.

Es zeigt sich, dass Informationen zum Thema Familienfreundlichkeit eine große Rolle spielen. Unternehmen, die sich schon über familienfreundliche Maßnahmen informiert haben, bieten eher flexible Tagesarbeitszeiten und beide Formen der Kinderbetreuung an. Gleichwohl kann vermutet werden, dass dem Schritt, Informationen einzuholen, bereits entweder eine gewisse Sensibilität für das Thema oder schlichtweg der drängende Bedarf im Unternehmen vorausgehen. Auch mindestens eine der drei beschriebenen Einstellungen zur Vereinbarkeit erweisen sich jeweils als bedeutsam.

Keinen signifikanten Einfluss hat, ob ein Unternehmen im Produktions- oder Dienstleistungssektor angesiedelt ist. Auch die Betriebsgröße hat mit einer Ausnahme keinen statistisch signifikanten Einfluss auf die Maßnahmen, d. h. auch kleine Firmen können zur Verbesserung der Vereinbarkeit beitragen.

Von allen exemplarischen Maßnahmen, die hier untersucht werden, lässt sich das Angebot flexibler Arbeitszeiten am schlechtesten durch die hier verwendeten Variablen erklären (vgl. Pseudo-R² in Tabelle 3). Dies unterstreicht wiederum die „Sonderstellung“ der Arbeitszeitmodelle im Kontext familienfreundlicher Maßnahmen. Flexible Arbeitszeiten werden eben nicht ausschließlich aus Gründen der Familienfreundlichkeit angeboten. Nichtsdestotrotz wirkt die Ablehnung der Aussage

(Faktoren). Die Klassifikation der Faktoren beruht auf den empirischen korrelativen Beziehungen der Maßnahmen untereinander.

„Betreuung durch Mutter ist besser“ positiv auf das Angebot flexibler Tagesarbeitszeiten. Auch der Informationstand über Familienfreundlichkeit und der Frauenanteil im Unternehmen erhöhen die Wahrscheinlichkeit des Angebots. Davon ausgehend ließen sich flexible Arbeitszeiten eventuell als „erster Schritt“ in Richtung Familienfreundlichkeit deuten.

Tabelle 3: Logistische Regressionen ausgewählter Maßnahmen

	flexible Tages- arbeitszeit	Wiederein- stiegs- programme	finanzielle Unterstützung der Betreuung	Betreuung während der Schulferien
<i>Betriebliche Merkmale</i>				
Betriebsgröße	1,001 n.s.	1,000 n.s.	0,999 n.s.	1,001 +
Frauenanteil unter SV- Beschäftigten	1,011 *	1,020 **	0,999 n.s.	0,998 n.s.
Frauen in Führungs- positionen (vs. keine)	1,091 n.s.	1,444 n.s.	0,839 n.s.	6,816 +
Tertiärer Sektor (vs. sekundärer)	0,688 n.s.	0,775 n.s.	1,792 n.s.	0,617 n.s.
Stadt (vs. Land)	0,594 *	0,794 n.s.	0,712 n.s.	1,741 n.s.
Personalzuwachs (vs. kein Zuwachs)	0,774 n.s.	0,884 n.s.	2,081 *	0,435 n.s.
Informiert (vs. nicht informiert)	2,147 *	1,276 n.s.	2,537 *	6,935 *
<i>Einstellungen (Zustimmung zur Aussage)</i>				
„Beruflich langsamer vorankommen“	1,251 n.s.	0,736 n.s.	0,954 n.s.	0,612 n.s.
„Betreuung durch Mutter ist besser“	0,463 **	0,898 n.s.	0,394 *	1,188 n.s.
„Arbeit muss Vorrang haben“	0,682 n.s.	0,350 ***	0,528 +	0,549 n.s.
<i>Ausfüller/in</i>				
Weiblich (vs. männlich)	0,636 +	0,641 n.s.	1,994 +	0,831 n.s.
Alter	1,002 n.s.	0,976 +	1,026 n.s.	0,968 n.s.
Nagelkerkes Pseudo-R ²	0,146	0,184	0,160	0,385
N	367	367	371	365

Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Werte sind Effektkoeffizienten; Werte > 1 bedeuten positive, Werte < 1 negative Effekte.

Statistische Signifikanz: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$; + $p < 0,10$; n.s. nicht signifikant

Einen positiven Effekt auf das Angebot von Wiedereinstiegsprogrammen nach einer familienbedingten Pause hat der Anteil der sozialversicherungspflichtig

beschäftigten Frauen im Unternehmen.²⁰ Dadurch wird die bereits vermutete Abhängigkeit vom Bedarf, der derzeit noch fast ausschließlich bei Frauen liegt, bestätigt. Doch eine Einstellungsfrage erweist sich als besonders wichtige Einflussgröße: Wenn die Unternehmensleitung es ablehnt, dass für Führungskräfte Arbeit Vorrang vor Familie habe, dann bietet der Betrieb tendenziell häufiger Wiedereinstiegsprogramme an.

Die Unterscheidung von Maßnahmen zur Kinderbetreuung in finanzielle Unterstützung und das Angebot einer Infrastruktur erweist sich wiederum als sinnvoll, da sich interessante Unterschiede in der Rolle der Einflussfaktoren ergeben. Ein großes Gewicht stellt für den Fall der finanziellen Unterstützung der Informationsstand der Firmen dar. Weiterhin ist die Einstellung zur Rolle der Mutter von Bedeutung: Befürworten die Verantwortlichen in den Firmen, dass sich die Mütter um kleine Kindern kümmern und dafür auch zumindest teilweise den Beruf aufgeben sollten, neigen sie eher dazu, keine Unterstützung anzubieten. Ob ein Unternehmen finanzielle Hilfen zur Kinderbetreuung leistet (bzw. leisten kann), ist ferner von der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens abhängig. Die Wahrscheinlichkeit finanzieller Unterstützung steigt, falls das Unternehmen – gemessen an der Personalentwicklung – in den letzten zwei Jahren prosperierte. Ist es dagegen von Personalabbau betroffen, wird es tendenziell keine solche Unterstützung gewähren. Bei wirtschaftlichem Erfolg ist augenscheinlich der „Luxus“ zusätzlicher monetärer Sozialleistungen für die Beschäftigten eher möglich. Die Betriebsgröße hat dagegen keinen Einfluss auf diese Form der Unterstützung der Kinderbetreuung. Dies zeigt, dass auch Unternehmen mit wenigen Beschäftigten, für die auf Grund geringeren Bedarfs eine eigene Einrichtung keine Option ist, durchaus einen wirksamen Beitrag zur Kinderbetreuung leisten können.

Dagegen spielt der Faktor Betriebsgröße bei Betreuungsangeboten während der Schulferien schon eine gewisse Rolle. Eigene Betreuungsangebote lohnen sich erst bei mehreren Kindern. In Betrieben mit mehr Beschäftigten ist der Bedarf entsprechend größer, und die Wahrscheinlichkeit, dass eigene Ferienprogramme angeboten werden, steigt. Ganz entscheidend ist aber auch hier wieder der Informationsstand zum Thema. Darüber hinaus steigt die Wahrscheinlichkeit für

²⁰ Der Anteil geringfügig beschäftigter Frauen hat dagegen keinen Einfluss. Dies entspricht den theoretischen Annahmen des Kosten-Nutzen-Aspekts. Wiedereinstiegsprogramme zu Gunsten der meist geringer Qualifizierten lohnen sich für die Unternehmen weniger.

solche Betreuungsangebote, wenn Führungspositionen zum Teil von Frauen besetzt sind.

Bei der Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion wurden in dieser Form erstmalig Einstellungen mit dem Angebot familienfreundliche Maßnahmen in Zusammenhang gebracht. Es ist bemerkenswert, dass diese – auch bei multivariater Kontrolle – einen Einfluss auf die Familienfreundlichkeit der Unternehmen haben. Zu Anfang des zweiten Abschnitts wurden die Ergebnisse auf die Frage, was aus Sicht der Unternehmen der wichtigste Schritt sei, dargestellt. Die dritthäufigste Nennung war die „Änderung von Denkmustern“. Vor dem Hintergrund der hier dargestellten Rolle von Einstellungen erscheint diese Einschätzung richtig. Eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nicht nur von der Betriebsstruktur abhängig, sondern eben auch „Kopfsache“.

4. Auswirkungen familienfreundlicher Maßnahmen

Nachdem nun zahlreiche Faktoren, die im Zusammenhang mit dem Ausmaß familienfreundlicher Maßnahmen stehen, vorgestellt und auch schon positive Effekte z. B. auf die Erwerbstätigkeit von Frauen in den Betrieben angeführt wurden, soll an dieser Stelle noch einmal gezielt Hinweisen auf mögliche Wirkungen der Maßnahmen nachgegangen werden. Viele Frauen²¹ erfahren durch die Elternzeit entscheidende Einschnitte in ihrem Erwerbs- bzw. Karriereverlauf. Je länger Elternzeit in Anspruch genommen wird, desto gravierender sind die Folgen.²² Manche kehren nach einer familienbedingten Unterbrechung nicht mehr in ihren vorherigen Beruf zurück oder geben ihre Berufstätigkeit ganz auf. Können familienfreundliche Maßnahmen die negativen Auswirkungen der Elternzeit abmildern?

4.1 Warum kehren Beschäftigte nach einer familienbedingten Unterbrechung nicht zurück?

Wir haben die Personalverantwortlichen um ihre Einschätzung gebeten, welches die drei wichtigsten Gründe sind, dass Beschäftigte nicht an ihren Arbeitsplatz zurückkehren (Tabelle 4 zeigt die durchschnittlichen Rangplätze der vorgegebenen Gründe). Aus Sicht der Unternehmen ist der Hauptimpuls hierfür eine freiwillige Entscheidung der Arbeitnehmer/-innen: Die Beschäftigten blieben zu Hause, da sie sich selbst um ihre Kinder zu kümmern wollten. Doch schon an zweiter Stelle werden fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten genannt; Frauen erachten diesen Punkt für gewichtiger als Männer. Die beiden nachfolgenden Aussagen sprechen direkt die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Der ausreichende Verdienst des Partners und eine eventuelle Dequalifizierung spielen aus Sicht der befragten Unternehmen dagegen eine untergeordnete Rolle.

²¹ Elternzeit wird fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen (vgl. Statistisches Bundesamt 2006b: 206). Auch weil Männer „... mit erheblichen Widerständen rechnen [müssen], wenn sie von den grundsätzlich auch für sie rechtlich vorgesehenen Möglichkeiten der teilweisen oder vollen Arbeitsbefreiung (Erziehungsurlaub, Elternzeit) Gebrauch machen“ (Kaufmann 1995: 125).

²² Im internationalen Vergleich ist die maximale Dauer der Elternzeit in Deutschland mit derzeit 36 Monaten recht lang (Eichhorst & Thode 2002: 34). Selbstverständlich ist das Ausmaß der Folgen hochgradig abhängig von Qualifikationsniveau und Stellung im Beruf.

Tabelle 4: Mittlere Rangplätze* der drei wichtigsten Gründe, warum Beschäftigte nicht zurückkehren

	Männliche Befragte	Weibliche Befragte
„Die Beschäftigten bleiben zu Hause, weil sie sich selbst um ihr Kind kümmern möchten“	1,4	1,4
„Die Beschäftigten bleiben zu Hause, weil sie keine Betreuungsmöglichkeit haben“	1,9	1,6
„Der Arbeitsplatz verlangt zu viel Flexibilität, Mobilität und Führungsverantwortung von den Beschäftigten“	2,1	2,1
„Für die Beschäftigten ist die Doppelbelastung von Beruf und Familie einfach zu viel“	2,2	2,3
„Die Beschäftigten meinen, der Partner verdiene schon genug, um die Familie zu ernähren“	2,3	2,5
„Die Beschäftigten meinen, sie seien nicht mehr auf dem neuesten Stand“	2,5	2,5

Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

* Ein theoretischer Wert von 1,0 bedeutete, dass alle Befragten einem Grund den ersten Platz zugeordnet hätten.

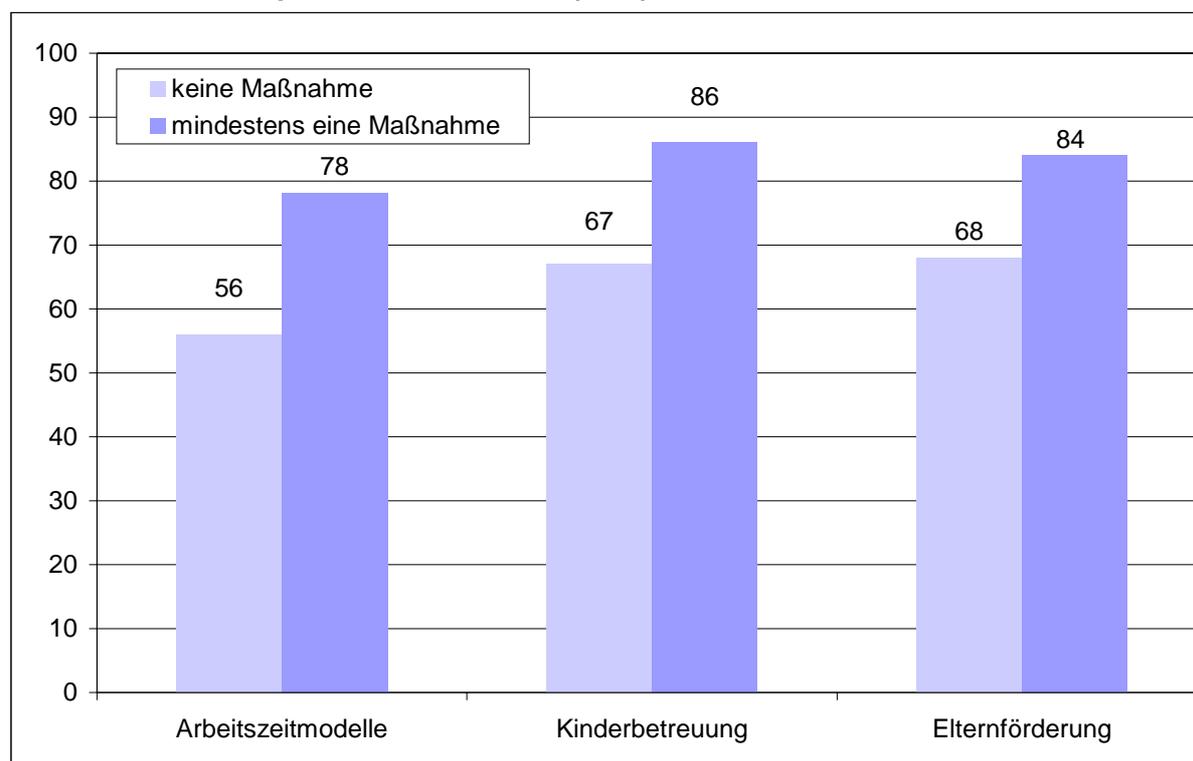
4.2 Rückkehr in den Betrieb und Dauer der Beschäftigungspause

In 41 % der Betriebe in der Region waren zum Befragungszeitpunkt eine oder mehrere Mitarbeiterinnen familienbedingt beurlaubt, in 6 % der Betriebe machte auch mindestens ein männlicher Beschäftigter von dieser Möglichkeit Gebrauch. Von allen Beschäftigten, die vorübergehend beurlaubt waren (zumeist in Elternzeit), waren lediglich 6 % Männer. Auch in der „Metropolregion Rhein-Neckar“ ist die Freistellung von der Arbeit, um sich um die Familie zu kümmern, offenbar Frauensache.

Das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen hat einen wesentlichen Einfluss auf den Anteil der Frauen, die nach einer Beschäftigungspause zurückkehren. Alle drei Maßnahmenbereiche sind hierbei von Bedeutung.²³ Von den Unternehmen, die mindestens eine Arbeitszeitmaßnahme anbieten, geben 78 % an, dass „fast alle“ oder „viele“ der Beschäftigten zurückkehren.²⁴ Gibt es keine Maßnahme, geben dies nur 56 % der Unternehmen an. Wenn Kinderbetreuungsmaßnahmen oder Elternförderung im Betrieb angeboten werden, verhält es sich ähnlich. Es kehren mehr Frauen zurück als in Unternehmen, die keine Elternförderung bzw. Unterstützung der Kinderbetreuung leisten (vgl. Abbildung 16). In familienfreundlichen Unternehmen, die aus allen drei Bereichen Maßnahmen anbieten, steigt der Anteil auf fast 90 %.

²³ Die Frage nach der Rückkehr nach einer familienbedingten Pause und der Dauer dieser wurde auch für männliche Beschäftigte gestellt. Da jedoch 41 bzw. 36 % der Betriebe hierzu keine Angaben machten, wird eine Auswertung nicht für sinnvoll erachtet.

²⁴ Weitere Antwortmöglichkeiten: „wenige kehren zurück“ und „fast keiner kehrt zurück“.

Abbildung 16: Anteile der Betriebe, in denen „alle“ oder „viele“ weibliche Beschäftigte nach einer Familienpause zurückkehren (in %)

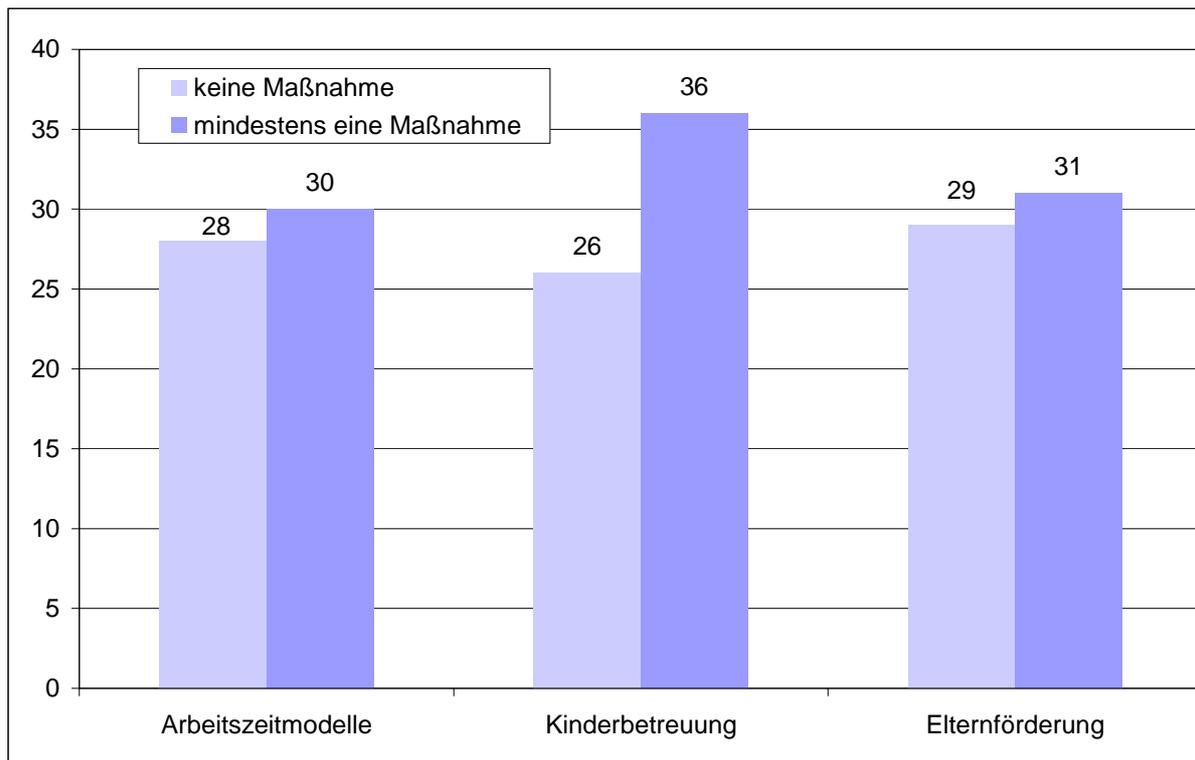
Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Je länger die Dauer einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung ausfällt, desto gravierender sind die Folgen, beispielsweise in Form von Einkommenseinbußen. Dies gilt nicht nur die Zeit der Unterbrechung selbst, sondern hat auch mittel- und langfristige Auswirkungen im Lebensverlauf (vgl. Cornelißen 2005: 204). Um dem entgegenzuwirken, ist eine kurze Dauer der Elternzeit und eine rasche Rückkehr in den Beruf empfehlenswert. Dies ist nicht zuletzt im eigenen Interesse der Unternehmen: die Wiedereingliederungskosten steigen mit der Dauer der Pause (vgl. BMFSFJ 2005: 17).

In Abbildung 17 ist der Anteil der Frauen dargestellt, die nach weniger als zwölf Monaten in den Betrieb zurückkehren.²⁵ Deutlich erkennbar scheint in diesem Fall lediglich die betriebliche Unterstützung der Kinderbetreuung eine tragende Rolle zu spielen. Die Unterschiede zwischen Unternehmen, die Elternförderung bzw. Arbeitszeitmodelle anbieten oder nicht, sind minimal und könnten das Ergebnis zufälliger Schwankungen sein.

²⁵ Die Werte basieren auf der Einschätzung der Geschäftsführer/-innen bzw. Personalverantwortlichen, die den Fragebogen beantwortet haben.

Abbildung 17: Anteile der Betriebe, in denen weibliche Beschäftigte weniger als 12 Monate pausieren (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Wie auch Abbildung 3 im zweiten Kapitel zu entnehmen war, sind vergleichsweise „einfache“ Formen der Unterstützung bei der Kinderbetreuung am meisten verbreitet. Nichtsdestotrotz scheinen diese Wirkung zu zeitigen. Es muss also nicht unbedingt der betriebseigene Kindergarten sein, um spürbar die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Bereits im Fall der Unterstützung der Betreuungsplatzsuche durch das Unternehmen zeigen sich deutliche Unterschiede. Wird diese geleistet, liegt der Anteil der Frauen, die nach weniger als zwölf Monaten zurückkehren, 14 Prozentpunkte höher als in den übrigen Betrieben. Da überrascht es nicht, dass die Möglichkeit der Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz eine noch deutlichere Wirkung zeigt. Wo dies nicht gegeben ist, kehren weniger als ein Drittel innerhalb eines Jahres zurück, andernfalls fast zwei Drittel.

4.3 Wirksamkeit oder Imagegründe? Motive für Familienfreundlichkeit

Vor dem Hintergrund der Wirksamkeit der Maßnahmen, des Nutzens für die Beschäftigten und die Unternehmen, soll kurz dargestellt werden, ob sich dies mit den Motiven für familienfreundliche Maßnahmen deckt. Zwar erfahren die meisten Gründe eine recht hohe Zustimmung, doch ist innerhalb dieser durchaus ein

Differenzierung möglich. Besonders wichtig ist den Unternehmen die Zufriedenheit der Beschäftigten, die Verbesserung des Betriebsklimas und das Argument, qualifizierte Beschäftigte besser halten oder gewinnen zu können. Letzteres erfährt bezeichnenderweise besonders in denjenigen Betrieben eine hohe Zustimmung, die Elternförderung anbieten. Am wenigsten wichtig ist den Unternehmen ein eventueller Imagegewinn durch die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen.

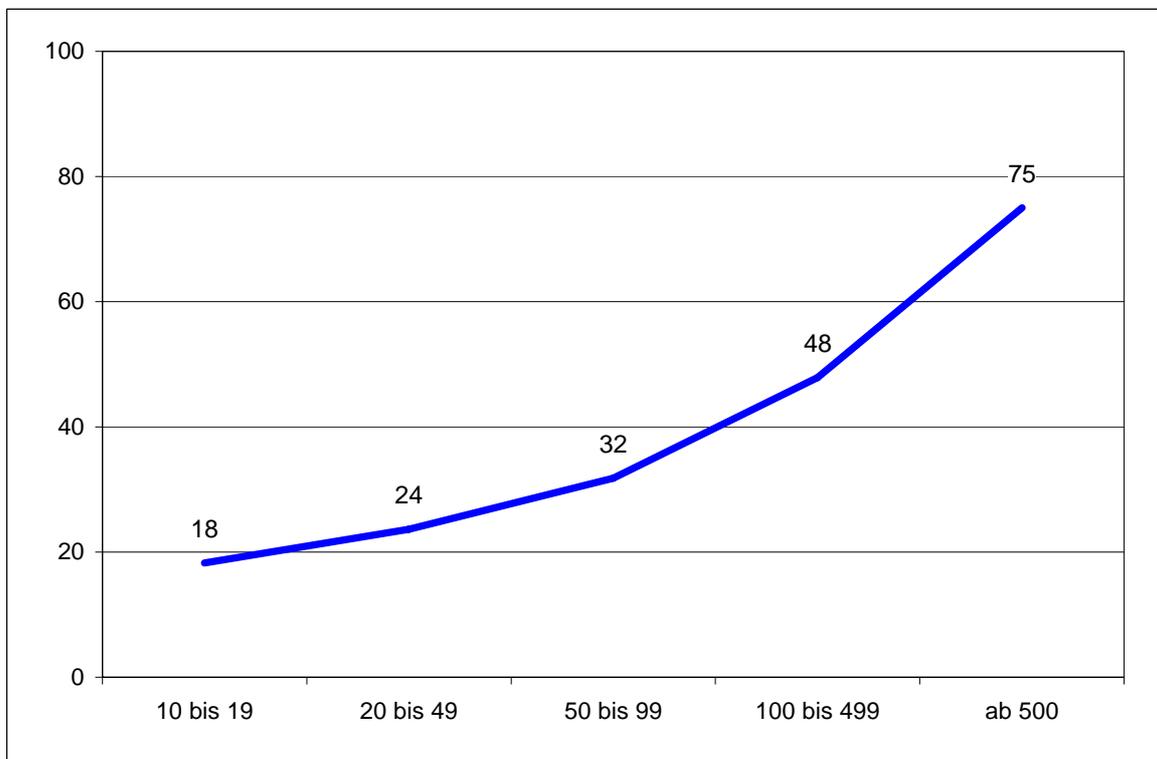
5. Familienfreundlichkeit und Politik: Angebot und Nachfrage

Die bisherigen Analysen der Vereinbarkeitsstudie haben gezeigt, dass die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens von vielen Faktoren abhängt. Neben Betriebsgröße, Branche und Beschäftigtenstruktur beeinflussen auch die Einstellungen der Unternehmensleitung die Familienfreundlichkeit. Am Ende des Fragebogens haben wir den Blick weg vom eigenen Unternehmen und hin zu politischen sowie gesellschaftlichen Institutionen gelenkt, die Unternehmen potenziell unterstützen, um familienfreundlicher zu werden.

5.1 Informationsangebote, Beratung und direkte Unterstützung

Fragt man die Unternehmen der Region, ob sie sich schon einmal über das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen informiert haben, dann bejahen dies lediglich 29%. Wie Abbildung 18 zeigt, steigt der Informationsgrad mit der Größe des Unternehmens an, doch nur die Großunternehmen geben mehrheitlich an, sich bereits über das Thema informiert zu haben.

Abbildung 18: Anteil derjenigen Unternehmen, die angeben, sich über Familienfreundlichkeit in Unternehmen informiert zu haben, nach Betriebsgröße (in %)

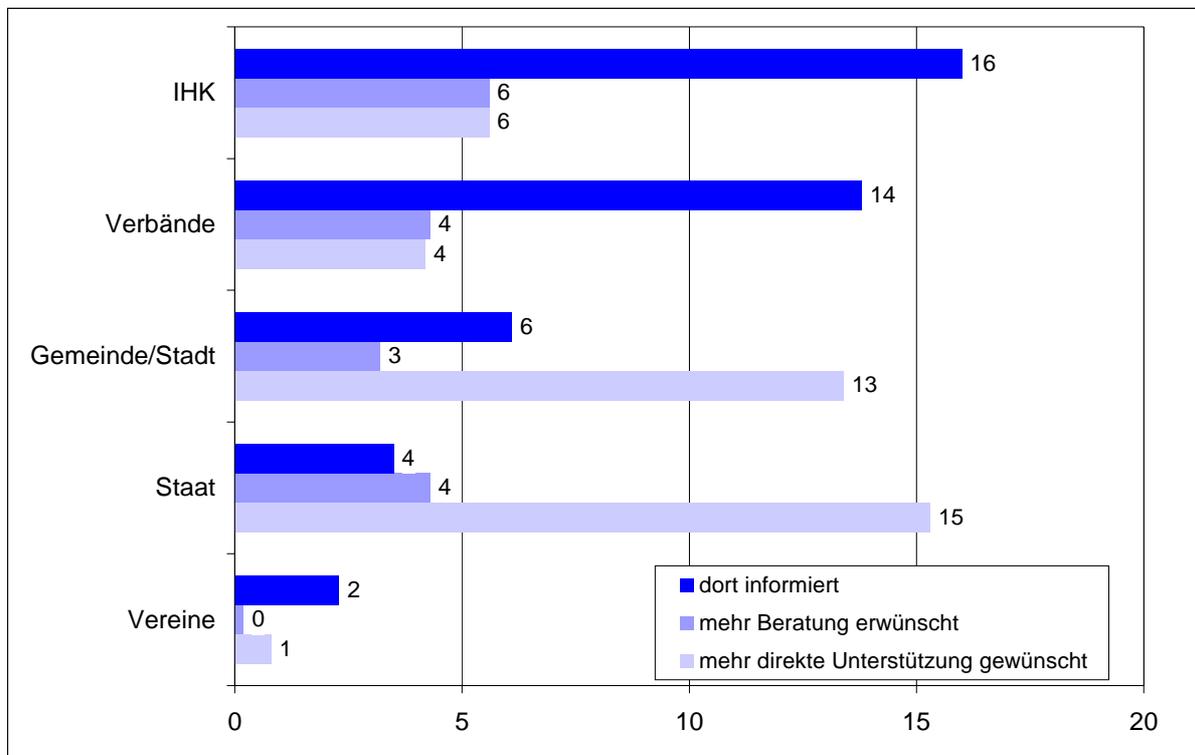


Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Differenziert man nach verschiedenen Branchen, dann zeigt sich, dass neben der Baubranche (Informationsgrad 14%) vor allem Banken und Versicherungen (18%) sowie der Einzelhandel (19%) Informationsdefizite aufweisen. Spitzenreiter in Punkto Nachfrage sind die Unternehmen aus der Verkehrsbranche (47%).

Wenn nachgefragt wird, wo man sich über Familienfreundlichkeit in Unternehmen Rat geholt hat (Abbildung 19), dann nennen bei Möglichkeit, mehrere Quellen anzugeben, 16% die IHK und 14% Verbände. Bei der jeweiligen Gemeinde oder Stadt haben sich lediglich 6% der Unternehmen informiert und nur knapp 4% bei staatlichen Stellen. Geht man davon aus, dass Nachfrage und Angebot zusammenhängen, dann könnte ein pro-aktives, größeres Informations- und Beratungsangebot kommunaler sowie staatlicher Stellen durchaus positive Effekte haben. Andererseits wünschen sich die Unternehmen aber nicht viel mehr Beratung. Lediglich 11% geben Beratungsbedarf an, und sie wünschen sich dieses Mehr an Beratung vor allem von der IHK (6%). Im Verhältnis bisher genutzter Informationsquellen und gewünschter Beratung zeigt sich jedoch vor allem ein staatliches Informationsdefizit.

Abbildung 19: Informationsquellen für Familienfreundlichkeit und Wunsch nach mehr Beratung und Unterstützung durch diese Institutionen (in %)



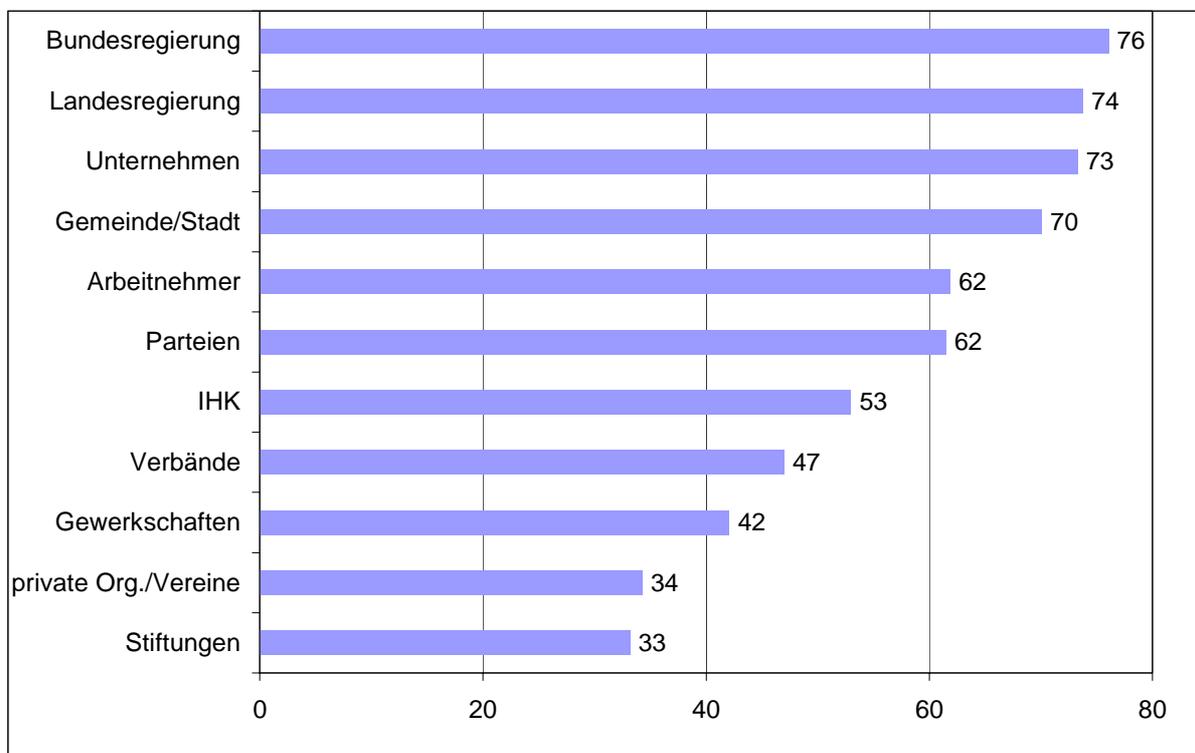
Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Knapp ein Viertel der Unternehmen (24%) wünscht sich mehr direkte Unterstützung zur Realisierung familienfreundlicher Maßnahmen. Damit ist vor allem der Staat (15%), aber auch die Gemeinde bzw. Stadt (13%) gemeint. Es ist naheliegend, dass von staatlichen Stellen neben der rein finanziellen Unterstützung vor allem die Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen (vgl. Kapitel 2.1) erwartet wird.

5.2 Institutionen und gesellschaftliche Gruppen

Schließlich haben wir noch etwas konkreter nachgefragt, welche Institutionen und gesellschaftlichen Gruppen aus Sicht der Unternehmen mehr für die Familienfreundlichkeit in den Unternehmen tun sollten. Nicht unerwartet sehen die Unternehmen vor allem Handlungsbedarf auf Seiten der Bundesregierung (76% für „sollten mehr tun“) und der Landesregierungen; auch von den Gemeinden erwartet man mehr Einsatz. Wie Abbildung 20 zu entnehmen ist, nehmen sich die Unternehmen aber auch selbst in die Pflicht, stärker als die Arbeitnehmer, die aus Sicht der Unternehmen ebenfalls mehr tun sollten.

Abbildung 20: Welche Institutionen mehr für Familienfreundlichkeit in Unternehmen tun sollten (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

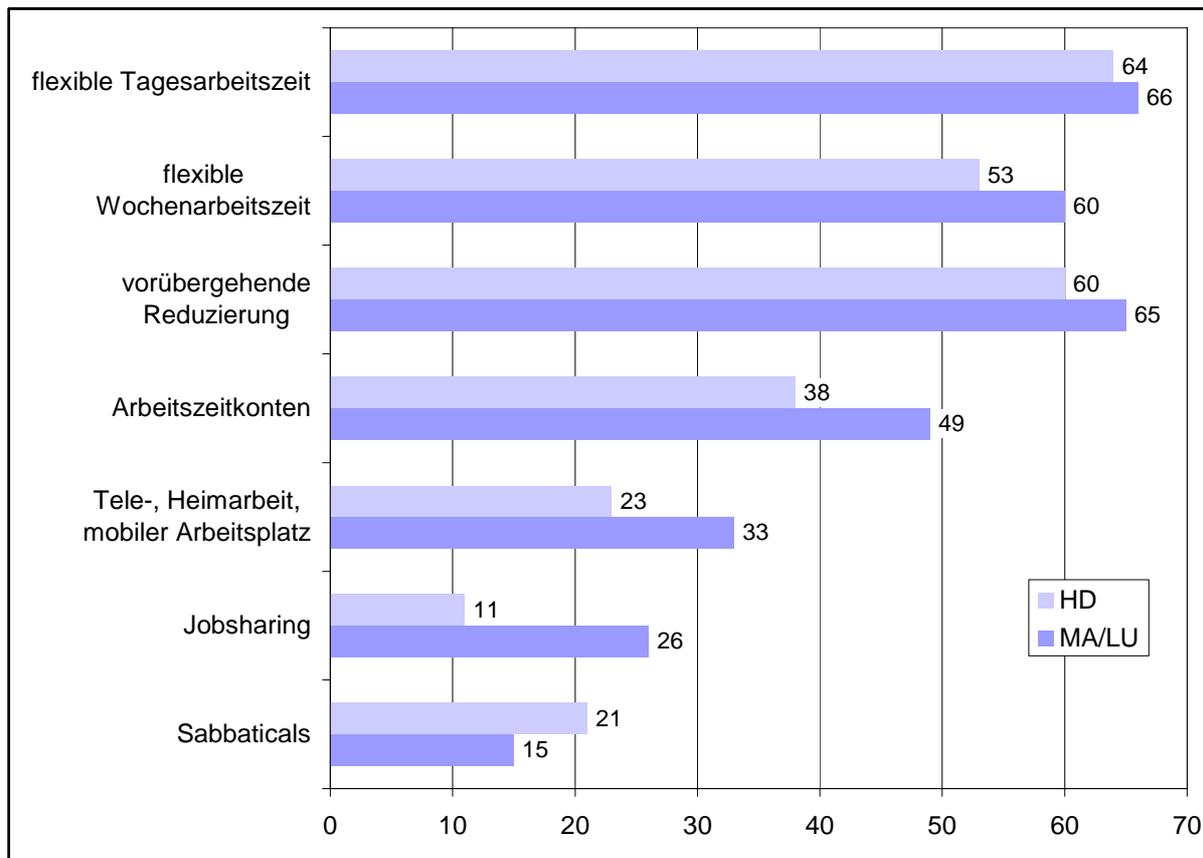
Dass Unternehmen sich bezüglich Familienfreundlichkeit wenig Einmischung der Gewerkschaften wünschen, mag nicht überraschen. Nicht unbedingt zu erwarten war allerdings, dass die Unternehmen der Region wenig Handlungsbedarf bei privaten Organisationen, Vereinen und Stiftungen sehen. 38% der Unternehmen gaben an, private Organisationen und Vereine täten bereits genug für Familienfreundlichkeit, 35% sagen dasselbe über Stiftungen. Über die Exekutiven auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sowie über die Parteien sagen dies lediglich zwischen 13 und 16 % der Unternehmen.

Unter einer familienfreundlichen Politik verstehen die Unternehmen der Region offenbar erheblich mehr Engagement als bisher aufgebracht wird. Insbesondere unter den größten Unternehmen (ab 500 Beschäftigten) herrscht – analog zum oben festgestellten höheren Informationsgrad – auch ein höheres Problembewusstsein. Sie wollen alle angeführten gesellschaftlichen Akteure weit mehr in die Pflicht nehmen als die kleineren Unternehmen.

6. Regionale Unterschiede

Die „Metropolregion Rhein-Neckar“ umfasst 15 Stadt- und Landkreise bzw. kreisfreie Städte in drei Bundesländern. Die Kreise unterscheiden sich recht stark in der Bevölkerungszahl und Einwohnerdichte. Die höchste Bevölkerungsdichte findet man in den Städten Mannheim, Ludwigshafen und Heidelberg. Ein Ziel der Studie war es, mehr über regionale Unterschiede in der Familienfreundlichkeit zu erfahren. Daher sollen in diesem Abschnitt anhand zentraler Kriterien regionale Besonderheiten im Hinblick auf Stadt-Land-Unterschiede und im Vergleich der großen Städte herausgearbeitet werden. Beim Städtevergleich ist zu beachten, dass der Rücklauf aus Heidelberg trotz Überquotierung (vgl. Anhang) niedrig war. Die daraus resultierende geringe Fallzahl (N=55) im Vergleich zu Mannheim/Ludwigshafen (N=136) verlangt einen weniger differenzierten Vergleich.

Abbildung 21: Verbreitung von Arbeitszeitmodellen in Heidelberg und Mannheim/Ludwigshafen (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

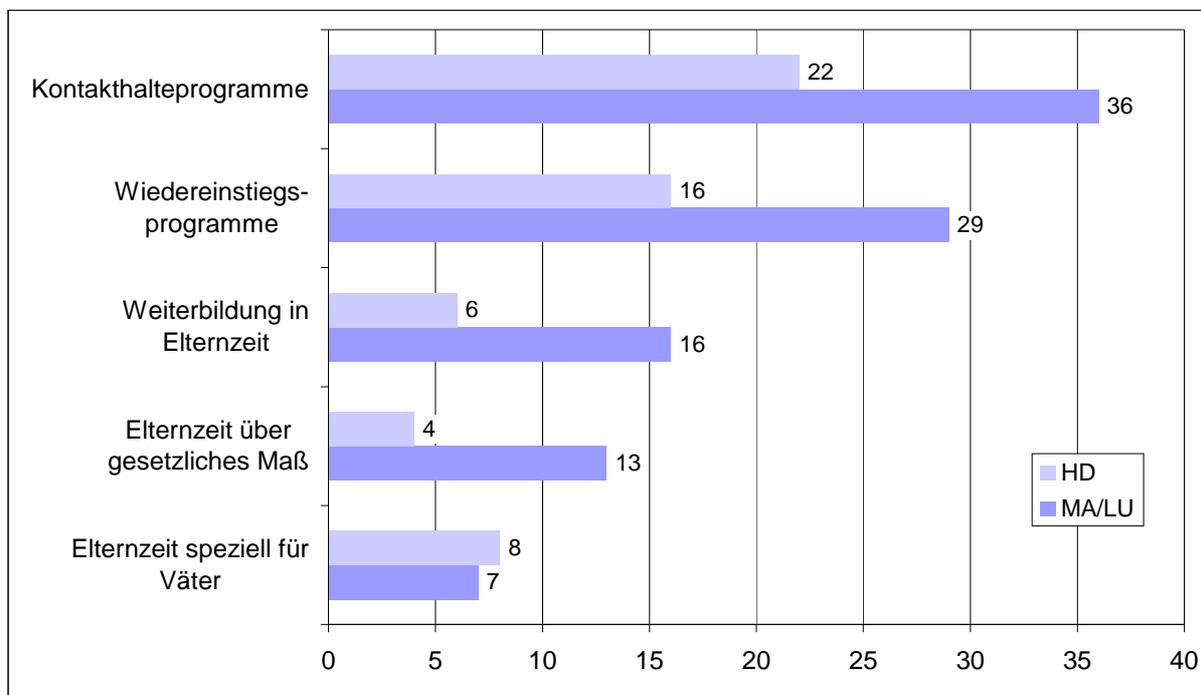
6.1 Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen im Überblick

Hinsichtlich der drei Maßnahmenbereiche gibt es kaum Unterschiede zwischen den drei großen Städten und der übrigen Region. Auch die Betrachtung der Einzelmaßnahmen wirkt keine gravierenden Unterschiede auf. Das etwas geringere Angebot an Kinderbetreuung seitens der Unternehmen in Mannheim, Heidelberg und Ludwigshafen dürfte mit dem höheren öffentlichen Betreuungsangebot in den Städten in Zusammenhang stehen.

Im Städtevergleich zeigen sich deutlichere Unterschiede nur bei der Elternförderung. 43 % der Mannheimer und Ludwigshafener Unternehmen bieten mindestens eine Maßnahme an, 27 % der Unternehmen in Heidelberg. Minimalen Vorsprung haben die Heidelberger Betriebe bei den Möglichkeiten der Kinderbetreuung, beim Angebot an Arbeitszeitmodellen liegen sie dagegen zurück.

Die Aufschlüsselung der Arbeitszeitmodelle in einzelne Maßnahmen (Abbildung 21) zeigt, dass die Unternehmen in Mannheim/Ludwigshafen mit Ausnahme der Sabbaticals vorne liegen. Diese bietet in Heidelberg ein Fünftel der Betriebe an, „Nachholbedarf“ besteht für sie vor allem beim Thema Jobsharing.

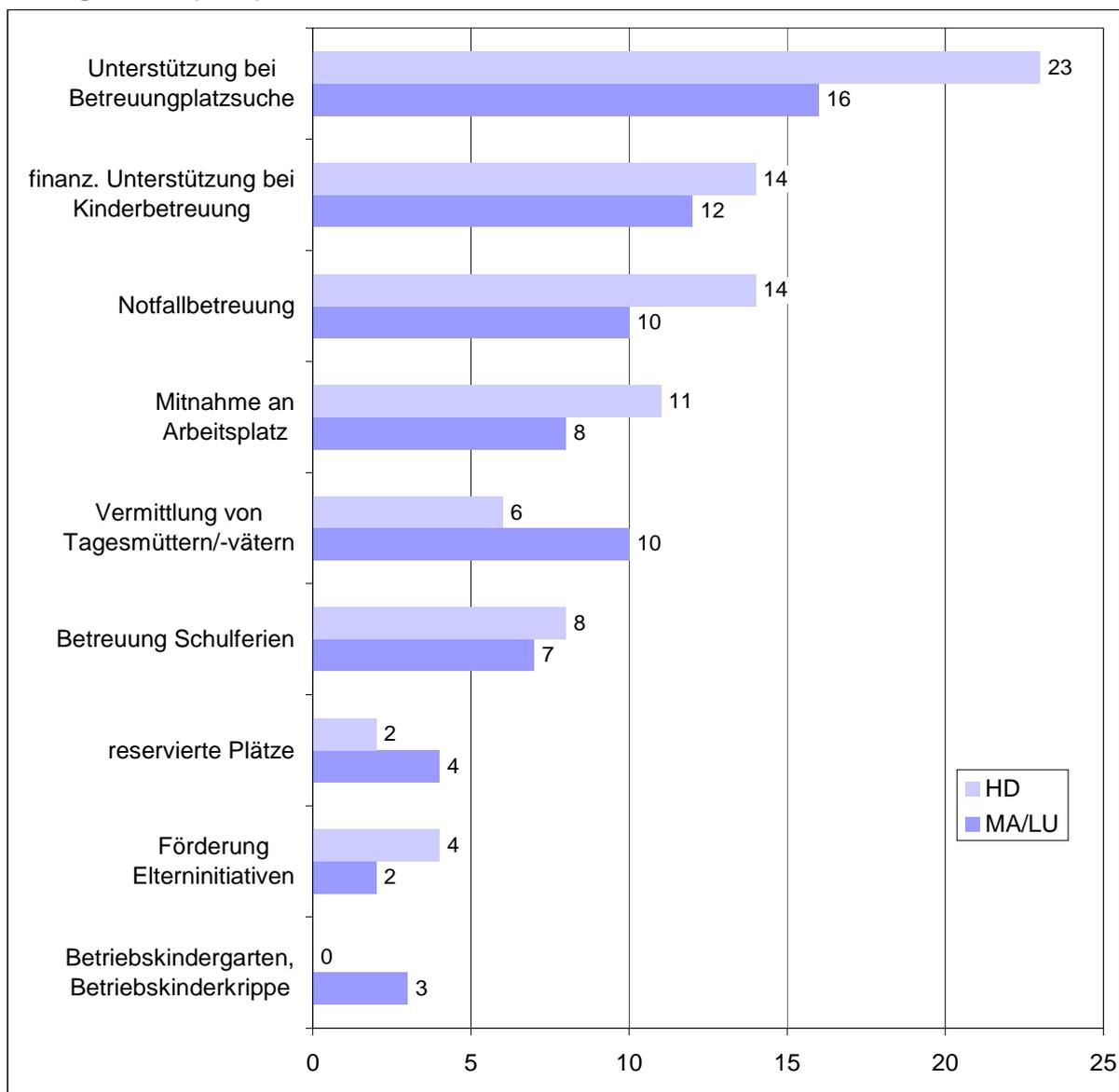
Abbildung 22: Verbreitung von Elternförderung in Heidelberg und Mannheim/Ludwigshafen (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Elternförderung, die im Wesentlichen Unterstützung während und nach der Elternzeit umfasst, hat in Mannheimer und Ludwigshafener Unternehmen einen höheren Stellenwert. Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramme werden deutlich häufiger angeboten. Rund ein Drittel der Mannheimer und Ludwigshafener Unternehmen haben diese im Repertoire familienfreundlicher Leistungen. Allerdings besteht eine Ausnahme: mit Elternzeitangeboten speziell für Väter liegen die Betriebe in den Städten gleichauf (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 23: Verbreitung von Kinderbetreuung in Heidelberg und Mannheim/Ludwigshafen (in %)



Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

Im Bereich der Kinderbetreuung (Abbildung 23) können die Heidelberger Unternehmen punkten. Sechs der neun vorgegebenen Maßnahmen finden in Heidelberg

eine höhere Verbreitung. Insbesondere die Unterstützung bei der Betreuungsplatzsuche, die sich im vorangegangenen Abschnitt 4 als durchaus wirksam erwiesen hat, ist mit 23 % recht weit verbreitet. In Mannheim und Ludwigshafen liegt der Anteil mit 16 % sogar noch knapp unter dem Wert für die gesamte Region (17 %).

Auch wenn nur eine eingeschränkte Vergleichbarkeit gegeben ist, so ist es doch umso erstaunlicher, dass es um die betriebliche Unterstützung zur Kinderbetreuung in Heidelberg (entgegen dem „Trend“ zu weniger Maßnahmen) offenbar besser bestellt ist, als in den beiden anderen Großstädten der Region.²⁶

6.2 Information, Beratung und Unterstützung

Im Hinblick auf Informationen zeigt sich, dass Unternehmen in den Städten häufiger informiert sind (34 %) als in den ländlicheren Regionen (25 %), das Bedürfnis an Beratung ist in Städten nur leicht höher. Die Hauptinformationsquelle IHK wurde in Mannheim, Ludwigshafen und Heidelberg von 23 % der Firmen genutzt, in der übrigen Region von nur jeder zehnten.

Die Unternehmen in Mannheim/Ludwigshafen wiederum haben sich mit 37 % zu einem größeren Teil bereits zu Familienfreundlichkeit informiert als die Heidelberger (26 %). Informationsquellen²⁷ sind auch hier, wie in der Metropolregion insgesamt, die IHK und Verbände. 24 bzw. 19 % der Mannheimer und Ludwigshafener Betriebe informierten sich dort bereits, in Heidelberg waren es mit 18 bzw. 13 % entsprechend weniger. Beim Wunsch nach Beratung und direkter Unterstützung unterscheiden sich die Unternehmen in den verschiedenen Städten kaum.

Auf die Frage, welche Institutionen mehr für die Familienfreundlichkeit in Unternehmen tun sollten, ergeben sich ebenfalls Unterschiede zwischen den Regionen und Städten. Die Betriebe in den drei Städten verlangen von allen Institutionen mehr Einsatz als die im ländlichen Raum – mit Ausnahme der Rolle der Arbeitnehmer/-innen: hier verhält es sich umgekehrt. 58 % der städtischen Unternehmen meinen, die Arbeitnehmer/-innen müssten mehr tun, auf dem Land sind es sechs Prozentpunkte mehr.

²⁶ Eine multivariate Analyse der Anzahl familienfreundlicher Angebote in den drei Bereichen (mit den Kontrollvariablen wie sie auch in Abschnitt 3.3 verwendet wurden) bestätigt allerdings die hier beschriebene Tendenz: Heidelberger Unternehmen bieten zwar insgesamt weniger Maßnahmen an, liegen aber bei der Unterstützung der Kinderbetreuung vorne.

²⁷ Mehrfachnennungen waren möglich.

Generell sind die Heidelberger Unternehmen häufiger der Meinung, die genannten Institutionen „sollten mehr tun“, an erster Stelle (80 %) sehen sie sich selbst in der Pflicht. Das Engagement der zuvor als wichtigste Informationsquellen benannten IHK und Verbände sehen die Unternehmen der Region zwiespältig: Von den Heidelbergern sind 72 % der Meinung, „ihre“ IHK sollte mehr tun, in Mannheim/Ludwigshafen sind es nur 53 %. Einigkeit dagegen herrscht bei der Rolle der jeweiligen Städte: 75 % der Betriebe fordern von ihnen mehr Einsatz beim Thema Familienfreundlichkeit.

6.3 Einstellungen

Weitgehender Konsens in der Einstellungsforschung ist, dass in städtischen Gebieten traditionelle Muster ein geringere Rolle spielen. Trifft dies auch für die hier verwendeten Einstellungen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu? Alles in allem ist in den Städten durchaus eine Tendenz in Richtung mehr Sensibilität in Vereinbarkeitsfragen erkennbar. Dies lässt sich besonders deutlich mit der Rolle der Mutter bei der Kindererziehung illustrieren. In den Städten stimmen 64 % der Personalverantwortlichen in den Unternehmen der Aussage zu, es sei besser für kleine Kinder, wenn die Mutter zu Hause bliebe. Dieser Anteil liegt bei den Unternehmen im ländlicheren Raum 13 Prozentpunkte höher.

Auch im Städtevergleich ergibt sich eine leichte Tendenz in der Form, dass die Leitung Heidelberger Unternehmen weniger traditionell und mehr in Richtung Vereinbarkeit äußert. An dem Punkt, ob man bei familiären Unterbrechungen langsames Vorrücken im Beruf akzeptieren müsse, unterscheidet sich die Zustimmung besonders. Die Unternehmensführung in 40 % der Heidelberger Betriebe lehnt dies ab, in Mannheim und Ludwigshafen liegt der Anteil bei nur 20 %.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Mit der Vereinbarkeitsstudie MRN 2007 wurde erstmals systematisch und weitreichend die Sicht der Unternehmen auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für eine regionale Einheit Deutschlands erhoben. Die Antworten der 477 Unternehmen der Region, die sich an der Befragung beteiligten, spiegeln die Rahmenbedingungen für ihre 94.900 Beschäftigten wider und sind damit nicht nur repräsentativ für die Lage der Unternehmen in der Metropolregion, sondern geben auch indirekt Aufschluss über die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dieser Region.

Einordnung

Die Metropolregion Rhein-Neckar braucht beim Thema Vereinbarkeit den Vergleich zum gesamten Bundesgebiet nicht zu scheuen.²⁸ Es gibt *keine großen Unterschiede zur Lage in Deutschland* insgesamt. Stark verbreitete Maßnahmen, die der Vereinbarkeit dienen, wie flexible Arbeitszeiten, sind im Bund wie in der Region in rund 70 % der Unternehmen möglich. Weniger übliche Arbeitszeitmodelle wie Job-sharing, Sabbaticals und auch Telearbeit werden in der Metropolregion aber etwas häufiger angeboten.

Bei der Elternförderung ist das Angebot der Unternehmen der Region ebenfalls etwas größer. *Kontakthalteprogramme* werden bundesweit in 16 % der Betriebe angeboten, *in der Metropolregion* ist der Anteil *doppelt so hoch*. Leicht höhere Verbreitung finden in der Region auch Wiedereinstiegsprogramme. Das Angebot von Weiterbildungen während der Elternzeit ist dagegen etwas niedriger.

Das Angebot eigener Betreuungseinrichtungen²⁹ ist sowohl in der Metropolregion (5,2 %) als auch in Deutschland (3,5 %) recht gering. In der Region konnten jedoch zusätzlich hierzu eine ganze Reihe von Maßnahmen der Unternehmen identifiziert werden, die von der Unterstützung bei der Betreuungsplatzsuche bis hin zur Mitnahme von Kindern an den Arbeitsplatz reichen. Aus Sicht der Unternehmen sind

²⁸ Grundlage des Vergleichs ist die Studie „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006“ (BMFSFJ 2006b), die kurz nach Beginn der Feldzeit der Vereinbarkeitsstudie der Metropolregion veröffentlicht wurde.

²⁹ Belegplätze und Betriebskindergärten/-tagesstätten.

viele dieser Maßnahmen ausbaufähig (Kapitel 2.3). Differenzierte Vergleichsdaten für den Bund liegen leider nicht vor.

Zusammenfassung der Ergebnisse für die Metropolregion

Die gängigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Metropolregion sind Arbeitszeitmodelle. Wie Kapitel 2 gezeigt hat, bieten fast neun von zehn Betrieben flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit oder andere Modelle an. Das Angebot an Arbeitszeitmodellen dient jedoch nicht ausschließlich der Verbesserung der Familienfreundlichkeit, sondern hängt auch von betriebswirtschaftlichen Interessen der Unternehmen ab. Die Vereinbarkeitsstudie MRN 2007 identifiziert zwar durchaus *positive Effekte von Arbeitszeitmodellen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, doch sind diese im Vergleich zu anderen Maßnahmenbereichen gering*. Arbeitszeitmodelle könnten somit als notwendige, aber nicht als hinreichende Bedingung für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf bezeichnet werden.

Vier von zehn Unternehmen bieten betriebliche Leistungen zur *Elternförderung* an. Das Angebot variiert stark nach Betriebsgröße. Elternförderung dient vornehmlich dazu, dass Beschäftigte während der Elternzeit den Kontakt zur Berufswelt aufrecht erhalten, damit die Rückkehr in das Unternehmen besser gelingt. *Diese Maßnahmen zeigen Wirkung: In Betrieben, die Maßnahmen zur Elternförderung anbieten, sind anteilig mehr Frauen und Mütter beschäftigt, auch weibliche Führungskräfte sind häufiger anzutreffen*.

Betriebliche oder betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ist von den drei Maßnahmenbereichen am wenigsten verbreitet. Ein gutes Drittel der Unternehmen der Region bietet zumindest eine Maßnahme an. Auch unter den größten Unternehmen ist es nur gut die Hälfte, die *kleinen schneiden etwas besser ab als der Mittelstand*. Zum einen bestehen bei diesen Maßnahmen wohl die größten Schwierigkeiten bei der Umsetzung und zum anderen wird bei diesem Thema eher die öffentliche Hand in Verantwortung gesehen. Zudem fehlen zum Teil Informationen über geeignete Maßnahmen und deren Rentabilität.

Doch gerade *unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten stellen aus Sicht der Unternehmen das im Moment größte Manko besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.*³⁰ Deshalb ist der geplante Ausbau der Betreuungsangebote für Kleinkinder, auf den sich Bund, Länder und Kommunen im Frühjahr verständigt haben, ein wichtiger Schritt. Doch auch die Unternehmen können etwas tun. *Die Vereinbarkeitsstudie MRN 2007 belegt, dass auch vergleichsweise leicht durchführbare Fördermaßnahmen positive Auswirkungen haben.* Kinderbetreuungsmaßnahmen in den Unternehmen tragen u. a. dazu bei, dass mehr Eltern in ihren Beruf zurückkehren und Erwerbsunterbrechungen kürzer ausfallen (Kapitel 4).

Wie Kapitel 5 zeigte, besteht bei vielen Unternehmen der Region ein *Informationsdefizit* zum Thema Familienfreundlichkeit. Insbesondere *kleine und mittlere Unternehmen* haben sich bislang nur zu einem geringen Teil über familienfreundliche Maßnahmen informiert. Gerade kleine Betriebe haben Möglichkeiten, mit den für sie geeigneten Maßnahmen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf spürbar zu verbessern. Generell spielen Informationsangebote eine große Rolle bei der Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen in Unternehmen (Kapitel 3.3). Von einer Ausweitung des Informationsangebots und einer breit angelegten Kommunikation über Möglichkeiten, die Familienfreundlichkeit zu verbessern, darf man demnach weitere positive Impulse erwarten.

Wiederholt liefert die Studie Anzeichen dafür, dass der *Spagat zwischen Familie und Beruf noch immer hauptsächlich von Frauen geleistet* werden muss. In der Region (wie auch bundesweit) unterbricht nur ein sehr geringer Teil der Männer ihre Berufstätigkeit aus familiären Gründen, dementsprechend werden familienfreundliche Leistungen (mit Ausnahme der Arbeitszeitregelungen) fast nur von Frauen nachgefragt und genutzt. Folglich beschränken sich die positiven Effekte und Auswirkungen derzeit größtenteils auf weibliche Beschäftigte. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Kinderbetreuung zu, der traditionell Frauen zugeschrieben wird. Zahlreiche Studien belegen, dass – wenn Frauen berufstätig sind – die berufliche und familiäre Arbeit nicht etwa gerechter verteilt wird, sondern die Mehrfachbelastung einseitig zu Lasten von Frauen geht.³¹ Vor dem Hintergrund, dass sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen wird, muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zukunft auch ein Thema für männliche Beschäftigte sein. Das Anfang

³⁰ Zur Notwendigkeit von mehr Kinderbetreuung aus Unternehmenssicht vgl. auch Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2007.

³¹ Für die Region lässt sich hierfür die Heidelberg-Studie anführen (vgl. Stadt Heidelberg 2006: 33).

2007 neu eingeführte Elterngeld wird bereits deutlich häufiger von Vätern in Anspruch genommen als das Erziehungsgeld (vgl. Statistisches Bundesamt 2007). Auch Anzeichen für einen Wandel der Einstellungen, die sich als relevant für das Angebot von Maßnahmen herausgestellt haben, gibt es: Unter den jüngeren Geschäftsführer/-innen und Personalverantwortlichen der Region sind traditionelle Familienbilder weniger verbreitet.

Ein erfreulicher Befund ist, dass familienfreundliche Maßnahmen aus Sicht der Unternehmen nicht primär dazu dienen, das eigene Image aufzupolieren oder sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. *Es geht den Unternehmen stärker darum, dass ihre Beschäftigten zufriedener sind, sich dem Unternehmen stärker verbunden fühlen und dass ein besseres Betriebsklima herrscht.* Dass die Beschäftigten dann auch leistungsfähiger sind, kommt als ergänzender Grund hinzu, doch letztlich scheinen die Unternehmen selbst stark an einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf interessiert zu sein. Die Tatsache, dass die Unternehmen angeben, neben der Politik sollten auch sie selbst mehr für Vereinbarkeit tun, lässt den Schluss zu, dass sie es Ernst mit der Familienfreundlichkeit meinen.

Ausblick

Die Befragung der Unternehmen der Metropolregion Rhein-Neckar im Winter 2006/2007 war und ist eine wichtige Komponente bei der Bestandsaufnahme der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region. Aus wissenschaftlicher Sicht *wäre es nützlich, die Befragung in zwei bis drei Jahren zu wiederholen.* Nur so lassen sich Veränderungen zum Besseren oder Schlechteren quantifizieren. Daneben wäre es *sinnvoll, auch einmal die Mütter und Väter in ausgewählten Unternehmen zu befragen,* um auch aus Sicht der unmittelbar Betroffenen herauszufinden, welche Maßnahmen wie gut funktionieren, wo genug getan wird und wo möglicherweise konkreter Handlungsbedarf besteht.

8. Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugendliche (BMFSFJ) (Hg.) (2005): *Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen – Kosten-Nutzen-Analyse*. Berlin: BMFSFJ.
- (Hg.) (2006a): *Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben*. Berlin: BMFSFJ.
- (Hg.) (2006b): *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006. Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft? Stand, Fortschritte, Bilanz*. Berlin: BMFSFJ.
- Cornelißen, Waltraud (Hg.) (2005): *Gender-Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland*. Im Auftrag des BMFSFJ. München: DJI.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (Hg.) (2007): *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Sicht der Unternehmen*. Berlin: DIHK.
- Eichhorst, Werner; Eric Thode (2002): *Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland Aktuell*. Herausgegeben von der Bertelsmannstiftung. Gütersloh: Verlag Bertelsmannstiftung.
- Flüter-Hoffmann, Christiane; Jörn Solbrig (2003): *Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?* In: *iw-trends 4/2003*, 37-46.
- Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/Universität Dortmund (Hg.) (2005): *Zahlenspiegel 2005. Kindertagesbetreuung im Spiegel der Statistik*. München: DJI.
- Glass, Jennifer L.; Sarah Beth Estes (1997): *The Family Responsive Workplace*. In: *Annual Review of Sociology*, Vol. 23, 289-313.
- Kaufmann, Franz-Xaver (1995): *Zukunft der Familie im vereinten Deutschland. Gesellschaftliche und politische Bedingungen*. München: C. H. Beck.
- OECD (Hg.) (2001): *Employment Outlook 2001*. Paris: OECD.
- Schnabel, Annette (1997): *Teilnahmeverhalten bei Unternehmensbefragungen*. In: *Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik*, Jg. 6, Heft 2, 154-172.
- Stadt Heidelberg (Hg.) (2006): *Heidelberg-Studie 2006: Zur gesellschaftlichen Rolle von Frauen in Heidelberg*. Heidelberg: Stadt Heidelberg.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2005): *Wenige Frauen in Führungspositionen*. Pressemitteilung Nr. 137 vom 22.03.2005. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Bundesamt (Hg.) (2006a): *Leben und Arbeiten in Deutschland, Sonderheft 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Ergebnisse des Mikrozensus 2005*. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

— (Hg.) (2006b): *Datenreport 2006. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn: Statistisches Bundesamt.

— (Hg.) (2006c): *Erwerbspersonen und Erwerbstätige nach Geschlecht*. <http://www.destatis.de/indicators/d/lrerw01ad.htm> vom 23.04.2007.

— (Hg.) (2007): *Elterngeld attraktiv für Väter*. Pressemitteilung Nr. 205 vom 16.05.2007. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.

Statistisches Landesamt (Hg.) (2007): *Girls Day 2007: Führungspositionen nach wie vor „Männersache“*. In *Baden-Württemberg Nachholbedarf in Sachen Frauen in Führungspositionen*. Pressemitteilung 129/2007 vom 24. April 2007. Stuttgart: Statistisches Landesamt.

Anhang: Datenbasis

Stichprobe

Für die vorliegende Studie wurden Unternehmen befragt, die in die Datenbank der IHK Rhein-Neckar eingetragen waren. Im August 2006 zählte die Firmendatenbank insgesamt 25.397 Unternehmen in der Metropolregion. Auf das Gebiet der Stadt Heidelberg entfielen 2.036, auf das übrige Gebiet der Metropolregion entsprechend 23.361 Einträge.³² Hierunter befanden sich in Heidelberg rund 18 %, in der Region 21 % Kleinstunternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von weniger als zehn, die von der Stichprobenziehung im Vorfeld ausgeschlossen wurden.

Aus dieser Auswahlgesamtheit wurde mittels reiner Zufallsauswahl für Heidelberg eine 50%-Stichprobe und für die übrige Rhein-Neckar-Region eine 6%-Stichprobe gezogen. Die Überquotierung Heidelberger Unternehmen wurde vorgenommen, um über diese Subpopulation gesondert zuverlässige Aussagen treffen zu können. Nach Aufbereitung und Bereinigung der Stichproben ergaben sich 1.140 (HD) bzw. 1.530 (MRN) Unternehmen, an deren Geschäftsführung bzw. Personalleitung Anfang November 2006 ein Fragebogen verschickt wurde.

In der zweiten Januarwoche 2007 wurde an 1.059 Heidelberger und 1.417 Unternehmen der Region, die sich bis dato nicht zurückgemeldet hatten, ein Erinnerungsschreiben mit einem weiteren Fragebogen versandt.

Unternehmen mit unbekannter Mitarbeiterzahl stellten 86,4 % (2.307) aller enthaltenen Unternehmen. Diese wurden zunächst in der Stichprobe belassen, angeschrieben und gebeten, sich im Falle einer Unternehmensgröße von unter zehn Mitarbeitern telefonisch, per Fax oder E-Mail zu melden, so dass sie im Nachhinein ausgeschlossen werden konnten. Auf diese Weise konnten 309 Kleinstunternehmen identifiziert werden. Auf Grund amtlicher Daten ist jedoch davon auszugehen, dass ca. 90 %, also etwa 2.000 der 2.307 Unternehmen Kleinstunternehmen sind.³³

Der Rücklauf von 148 Fragebögen der Stichprobe A ergibt eine Ausschöpfungsquote von 6,5 %. Legt man die Schätzung des Anteils der Kleinstunternehmen zu Grunde, erhalte man eine bereinigte Ausschöpfungsquote von 25,5 %.

³² Nicht enthalten sind Firmen, die einer Weitergabe ihrer Daten nicht zugestimmt haben.

³³ Nach dem Unternehmensregister des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg machen Unternehmen mit einer Beschäftigtenzahl von 0 bis 9 einen Anteil von 91,4 % in den vier baden-württembergischen Stadt- und Landkreisen aus.

Um eine Erhöhung der Fallzahl zu erreichen, wurde zusätzlich eine Vollerhebung der insgesamt 2.190 Unternehmen³⁴ mit bekannter Betriebsgröße vorgenommen (Stichprobe B), die noch nicht in der Stichproben A enthalten waren. Diese wurden ebenfalls bis zu zweimal postalisch kontaktiert und, falls nötig, auch telefonisch an die Befragung erinnert. Auch hier mussten letztendlich 269 Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten aus der Stichprobe eliminiert werden, die eigentlich nicht in der Auswahlgesamtheit hätten enthalten sein dürfen. Durch den mehrfachen Kontakt stellte sich ein Rücklauf von 335 Fragebögen ein – eine Ausschöpfungsquote von 17,5 %. In beiden Stichproben fiel die Nettoausschöpfungsquote der Subsamples für Heidelberg geringer als in der gesamten Region aus (Stichprobe A: 4,1 %; Stichprobe B: 15,5 %). Insgesamt beträgt die Nettoausschöpfungsquote für Heidelberg 5,0 % (vgl. Tabelle A.1).

Tabelle A.1: Stichprobenziehung

	Stichprobe A	Stichprobe B	Gesamt	Davon Subsample Heidelberg
Art des Samples	Zufallsstichprobe: 6 % MRN, 50 % HD	Vollerhebung		
Auswahl	alle Betriebe außer „<10 Beschäftigte“	Betriebe mit bekannter Größe außer „<10 Beschäftigte“		
Maximale Zahl der Kontakte	2	3 bis 4		
Samplegröße (brutto)	2.604	2.187	4.791	1.251
Betriebe <10 Beschäftigte	309	269	578	145
Betrieb aufgelöst	9	7	16	4
Samplegröße (netto)	2.286	1.911	4.197	1.102
Rücklauf Fragebögen	148	335	483	55
Davon verwertbar	148	329	477	55
Nettoausschöpfungs- quote (%)	6,5	17,5	11,4	5,0
Bereinigte* Ausschöpfung (%)	25,5	-	19,5	13,7

Quelle: eigene Darstellung

* Zur Berechnung vgl. Text.

³⁴ 111 in Heidelberg bzw. 2.076 in der Rhein-Neckar-Region.

Nach Abzug von sechs Fragebögen, die nur lückenhaft ausgefüllt waren, ergibt sich eine Fallzahl von insgesamt 477. Die Nettoausschöpfungsquote beträgt 11,4 %, ein vergleichsweise guter Wert. Bei Ausschluss des geschätzten Anteils der Kleinunternehmen von etwa 90 % in der Stichprobe A ergibt sich für die Gesamtstichprobe eine „bereinigte“ Ausschöpfungsquote von 19,5 % für die gesamte Region bzw. 13,7 % für Heidelberg.

Gewichtung

Durch Ausfälle bedingte Verzerrungen von Stichproben können durch eine nachträgliche Repräsentativgewichtung (*redressment*) an die bekannte Verteilung der Grundgesamtheit angeglichen werden. Beim vorliegenden Datensatz führte eine kombinierte Gewichtung von Betriebsgröße und Branche nur zu geringfügig abweichenden Ergebnissen im Vergleich zu einer ungewichteten Auszählung. Deshalb und auf Grund der oben beschriebenen lückenhaften Informationen über die Grundgesamtheit, wurde auf eine solche Gewichtung verzichtet.

Für Auswertungen der Unternehmen der gesamten „Metropolregion Rhein-Neckar“, wurde die Überquotierung der Heidelberger Unternehmen in der Stichprobe ausgeglichen, also der tatsächlichen Verteilung angepasst (vgl. Tabelle A.2).

Tabelle A.2: Regionale Verteilung der Unternehmen (in %)

	Anteile in der ungewichteten Stichprobe	Anteile in der Grundgesamtheit
Unternehmen in Heidelberg	11,6	8,0
Unternehmen in der MRN	88,4	92,0
Gesamt	100,0	100,0

Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007; Firmendatenbank der IHK 2006

Wer hat den Fragebogen beantwortet?

Die Fragebögen wurden an die Geschäftsführung der Unternehmen adressiert. Falls im Unternehmen eine Personalabteilung bestand, sollte der Fragebogen mit Bitte um Beantwortung an deren Leitung weitergegeben werden. Aus Tabelle A.3 ist ersichtlich, dass der überwiegende Teil der Fragebögen von der Geschäftsführung selbst oder von der/dem Personalchef/-in ausgefüllt wurden. Insgesamt 78 % der Ausfüllenden konnte eindeutig eine Leitungsfunktion im Unternehmen zugeordnet werden.

Tabelle A.3: Funktion des/der Befragten (in %)

Funktion	Anteil
Geschäftsführer/-in	52,6
Personalchef/-in	18,2
Mitarbeiter/-in im Personalbereich	8,8
Assistent/-in der Geschäftsführung	4,2
kfm. Leitung	2,5
Sonstige	12,2
keine Angabe	1,4
Gesamt	100,0

Quelle: Vereinbarkeitsstudie MRN 2007

