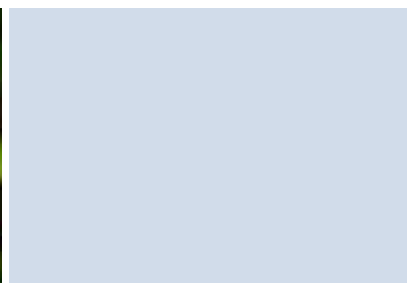
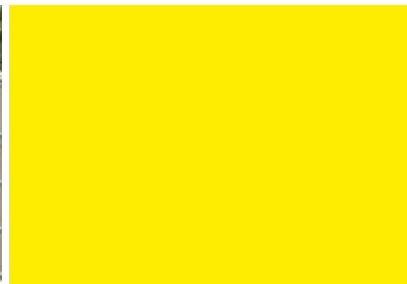


# IHK–Unternehmensbarometer

## „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf:  
Eine unternehmerische Herausforderung
- Firmen setzen auf Flexibilität und Sensibilisierung
- Erste Maßnahmen umgesetzt, aber es gibt  
noch viel zu tun!



## Was bietet Ihr Unternehmen seinen Mitarbeiter/Innen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an?

	1) ja, so stark wie bisher	2) ja, in Zukunft noch stärker	3) nein, aber zukünftig	4) nein, auch zukünftig nicht
Flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle	45,0%	39,6%	7,7%	7,7%
Mobiles Arbeiten (Heim-/Telearbeit)	30,8%	25,4%	11,8%	32,0%
Teilnahme an Zertifizierungssystemen (z. B. „audit berufundfamilie“, lokale Siegel)	13,3%	5,5%	18,2%	63,0%
Sensibilisierung von Führungskräften (z. B. Schulungen, Thema in Zielvorgaben aufnehmen)	31,5%	35,1%	15,5%	17,9%
Eigene betriebliche Kinderbetreuung (z. B. Belegplätze, eigene Krippe oder in Kooperation mit anderen Unternehmen)	7,3%	13,3%	12,7%	66,7%
Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z. B. finanzielle Zuschüsse, Eltern-Kind-Zimmer, Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten)	24,7%	13,9%	16,3%	45,2%
Unterstützung bei Beruf und Pflege (z. B. Infomaterial, Freistellung über das gesetzlich vorgegebene hinaus, Kooperation mit Dienstleistern)	28,7%	25,1%	22,2%	24,0%
Angebote zur „Familienpflegezeit“ (seit 1. Januar 2012)	19,0%	16,7%	32,1%	32,1%
Teilnahme an regionalen Netzwerken (z. B. lokale Bündnisse)	21,7%	28,9%	20,5%	28,9%

Mainfränkische Unternehmen engagieren sich bereits in vielen Bereichen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere die klassischen Instrumente flexibler und somit vielfach familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle nutzen acht von zehn befragten Unternehmen. Rund 40 Prozent planen sogar, sich in diesem Bereich zukünftig noch stärker als bisher zu engagieren.

Festzustellen ist, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend in den Führungsspitzen der mainfränkischen Unternehmen an Bedeutung gewinnt und als ein Schlüssel zur Stärkung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit angesehen wird. Die Sensibilisierung für Familienfreundlichkeit als „weicher“ Standortfaktor steigt. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen plant zukünftig stärker für die Akzeptanz familienfreundlicher Maßnahmen bei seinen Führungskräften zu werben. Die Notwendigkeit, die eigene Familienfreundlichkeit durch eine Teilnahme an Zertifizierungssystemen, zum Beispiel dem „audit berufundfamilie“ oder anderen lokalen Siegeln, zu dokumentieren, wird vom Großteil der befragten Unternehmen in Mainfranken aktuell und in absehbarer Zukunft als vergleichsweise unbedeutend eingeschätzt.

Trotz zunehmender Akzeptanz und der erkannten Notwendigkeit von Familienfreundlichkeit in den Unternehmen zeigen sich bei der konkreten Umsetzung durchaus noch Defizite:

Wenngleich beispielsweise das Thema Beruf und Pflege aus Sicht vieler Unternehmen zukünftig an Bedeutung gewinnen

wird, so sehen noch immerhin rund ein Viertel der befragten Unternehmen hierbei überhaupt keinen Handlungsbedarf. Das Instrument der neuen „Familienpflegezeit“ sieht fast ein Drittel der Unternehmen auch zukünftig als unbedeutend an.

Bei der Kinderbetreuung zeigt sich, dass die bisherigen Angebote der Unternehmen an ihre Mitarbeiter, zum Beispiel durch eine eigene betriebliche Kinderbetreuung oder eine entsprechende Unterstützung bei der Kinderbetreuung, noch deutlichen Spielraum nach oben lassen. Zwei Drittel der befragten Unternehmen planen auch zukünftig keine eigenen Belegplätze, keine eigenen Kinderkrippen oder entsprechende Kooperationen mit anderen Unternehmen. Fast jeder zweite Betrieb plant auch zukünftig nicht, seine Mitarbeiter durch finanzielle Zuschüsse oder durch die Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten zu unterstützen.

Die IHK Würzburg-Schweinfurt engagiert sich seit 2006 im „Bündnis für Familie und Arbeit in der Region Würzburg“, seit 2007 in der „Initiative Familienorientierte Personalpolitik“ für den Wirtschaftsraum Schweinfurt. Den Nutzen überregionaler und inter-institutioneller Netzwerke sehen in zunehmendem Maße auch die mainfränkischen Unternehmen. Egal ob Kontakte zu anderen Betrieben oder Informationsplattformen zu speziellen Themen, der Austausch in der Region wird zunehmend durch Kooperationen gesucht. Rund die Hälfte der befragten Unternehmen engagiert sich bereits in Netzwerken, lediglich drei von zehn befragten Unternehmen sehen hierin keine Notwendigkeit.



## In welchen Feldern flexibler und familienbewusster Arbeits(zeit)modelle wird sich Ihr Unternehmen zukünftig engagieren?

	1) ja, so stark wie bisher	2) ja, in Zukunft noch stärker	3) nein, aber zukünftig	4) nein, auch zukünftig nicht
Individuell gestaltete Arbeitszeitmodelle (z. B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Sabbaticals)	48,8%	32,7%	13,7%	4,8%
Verstärkte Angebote zur Teilzeit	31,0%	25,6%	11,9%	32,1%
Angebote zur Ausbildung in Teilzeit	32,3%	36,0%	15,9%	18,3%
Einführung von Lebensarbeitszeitkonten	10,8%	12,0%	19,2%	57,5%
Angebote zur reduzierten Vollzeit für Führungskräfte	26,1%	10,3%	15,2%	50,3%
Planung von Sitzungen und Meetings in Zeiten gesicherter Kinderbetreuung	41,0%	12,7%	16,3%	28,9%
Stärkeres Zulassen von Zeiten, in denen Beschäftigte nicht erreichbar sind (z. B. an Wochenenden)	46,4%	19,3%	14,5%	20,5%
Stärkere Bewertung der Arbeitsleistung nach Ergebnisqualität	50,9%	31,5%	9,7%	9,1%

Flexible und familienbewusste Arbeits(zeit)modelle sind ein zentrales Instrument einer familienorientierten Personalpolitik. Rund 80 Prozent der befragten Unternehmen engagieren sich bereits heute in Form individueller Arbeitszeitmodelle, bieten Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit oder Sabbaticals für ihre Mitarbeiter an. Viele Betriebe planen gerade in diesen Bereichen eine Ausweitung ihrer familienfreundlichen Maßnahmen.

Teilzeit gewinnt zunehmend auch im Ausbildungsbereich an Bedeutung. Mehr als zwei Drittel der befragten Unternehmen bieten bereits eine Ausbildung in Teilzeit an, rund die Hälfte möchte sein Engagement in diesem Segment zukünftig ausweiten. Eine Reduzierung der Vollarbeitszeit in Führungspositionen wird weiterhin als schwierig

eingeschätzt. Lebensarbeitszeitkonten spielen bis dato eine untergeordnete Rolle, wenngleich dessen Bedeutung ansteigt.

Acht von zehn befragten Unternehmen geben an, eine strikte Trennung zwischen Beruf und Privatleben der Angestellten und Mitarbeiter zu fördern. Insbesondere Erreichbarkeiten außerhalb der Dienstzeiten sollen, sofern nicht bereits stattfindend, zukünftig stärker vermieden werden, um die Mitarbeiter zu entlasten.

Positiv ist festzuhalten, dass mehr als 90 Prozent der Unternehmen die Arbeitsleistung in zunehmend stärkerem Maße anhand der Ergebnisqualität bewerten, bloße Anwesenheits- und Präsenzzeiten im Unternehmen verlieren ihre Bedeutung.

## Wie notwendig sind in Ihren Augen folgende zusätzliche Maßnahmen von Seiten der Politik für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

	1) dringend notwendig	2) notwendig	3) weniger notwendig	4) gar nicht notwendig
Mehr Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren	31,0%	25,6%	11,9%	32,1%
Mehr Betreuungsplätze für Schulkinder (Hort, Ganztagschule)	31,5%	35,1%	15,5%	17,9%
Flexiblere und ausreichend lange Öffnungszeiten von Kindertagesstätten (abends, samstags, Ferien)	55,7%	34,1%	7,8%	3,0%
Informationen zum Familienpflegezeitgesetz	6,1%	68,5%	22,4%	3,0%
Mehr unternehmensspezifische Beratungsangebote zum Thema Beruf und Pflege	9,0%	57,2%	31,3%	2,4%
Weniger Bürokratie beim Aufbau betrieblicher Betreuungsangebote	35,1%	47,6%	14,3%	1,8%

Die mainfränkischen Unternehmen äußern klare Forderungen gegenüber der Politik, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern:

Den größten Handlungsbedarf sehen die befragten Unternehmen in einer flexibleren und ausreichend langen Ausgestaltung der Öffnungszeiten von Kindertagesstätten, beispielsweise abends, samstags oder in den Ferien. Nahezu neun von zehn Unternehmen schätzen diesen Bedarf bereits heute als dringend ein.

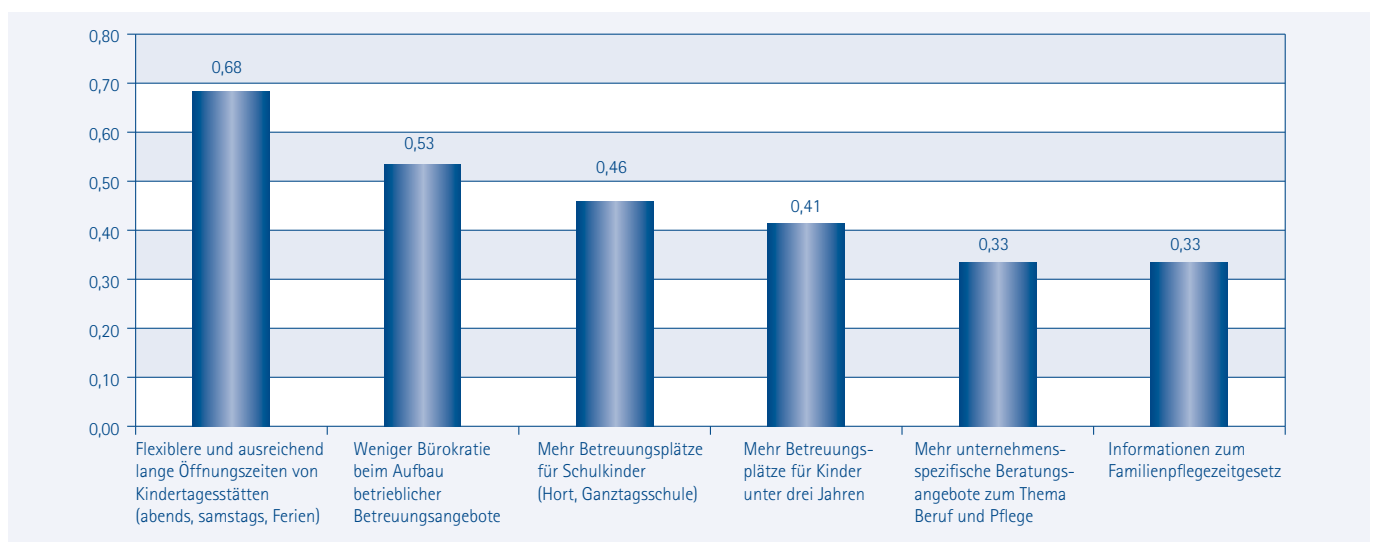
Einen vergleichsweise geringeren Bedarf sehen die mainfränkischen Unternehmen bei der reinen Anzahl der Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren, jedes dritte Unternehmen sieht hier auch zukünftig keine Handlungsnotwendigkeit. Von bestehenden Erfordernissen bei den Betreuungsplätzen für Schulkinder in Form von Horten oder Ganztagschulen

heutzutage und in Zukunft berichten rund zwei Drittel der befragten Unternehmen. Ein Drittel berichtet von wenig oder gar keinem Handlungsbedarf.

Informationsbedarf sehen nahezu alle Unternehmen beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege, beispielsweise zum Familienpflegezeitgesetz oder zu unternehmensspezifischen Beratungsangeboten.

Die bürokratischen Belastungen für Unternehmen zur Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen werden als hoch angesehen, insbesondere beim Aufbau betrieblicher Betreuungsangebote. Neben der höheren Flexibilität bei den Öffnungszeiten von Kindertagesstätten ist dies aus Sicht der mainfränkischen Unternehmen die größte Aufgabe für die Politik. Für die Zukunft erwarten die mainfränkischen Unternehmen allerdings eine weitere Zunahme der bürokratischen Belastungen.

### Welche Unterstützung erwartet die mainfränkische Wirtschaft von der Politik?



Die Faktoren berechnen sich nach den Einschätzungen der Unternehmen unter Berücksichtigung der Dringlichkeit der Maßnahmen.

## IHK-Unternehmensbarometer „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Unternehmen stehen aufgrund des demografischen Wandels vor Herausforderungen: Weniger Erwerbspersonen, verbunden mit der Alterung der Gesellschaft, machen es einerseits erforderlich, sämtliche Potenziale an Erwerbspersonen zu nutzen, um auch zukünftig über ausreichend qualifizierte Mitarbeiter und Fachkräfte zu verfügen. Andererseits ist es wichtig, durch Veränderungen im Personalmanagement der Alterung der eigenen Mitarbeiter und den sich ändernden familiären Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Familienfreundlichkeit als Chance, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, ist hierbei eine entscheidende Möglichkeit.

Familienfreundliche Maßnahmen sind keine Einbahnstraße: Unternehmen verschaffen sich ein Alleinstellungsmerkmal im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Familienfreundlichkeit trägt somit zur Mitarbeiterfindung und -bindung bei und leistet einen wichtigen Beitrag, um dem Fachkräftemangel entgegenzutreten. Arbeitnehmer profitieren wiederum, indem sie Arbeits- und Privatleben in Balance bringen. Regionen gewinnen an Lebensqualität und der Standort wird nachhaltig aufgewertet. Familienfreundlichkeit ist eine Win-Win-Situation für alle Seiten.

Die Industrie- und Handelskammern in Deutschland haben im Juni 2012 Unternehmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragt. In Mainfranken wurden ausgewählte Unternehmen (IHK-Vollversammlungs- und Präsidial-

mitglieder, Gremien und Fachausschüsse)<sup>1</sup> aus den Bereichen Industrie, Handel, Dienstleistungen und Bau im Rahmen des IHK-Unternehmensbarometers „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ befragt. Im Fokus standen dabei bereits ergriffene und in Zukunft geplante Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Darüber hinaus formuliert die Wirtschaft konkrete Handlungsempfehlungen an die Politik.

Die angebotene Leistungspalette der mainfränkischen Unternehmen ist bereits groß, wobei der Schwerpunkt auf flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten liegt. Potenziale gibt es nach wie vor im Bereich Kinderbetreuung. Das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewinnt zusehends an Bedeutung, hierzu fordern die Unternehmen jedoch mehr Informationen seitens der Politik. Mehr und mehr erkennen die Führungsspitzen der Unternehmen Familienfreundlichkeit als notwendigen Standortfaktor an. Zudem sehen die mainfränkischen Betriebe den Vorteil regionaler Netzwerke, um sich Kompetenzen in Sachen Familienfreundlichkeit anzueignen.

Trotz des Engagements seitens der Unternehmen wird die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen schwierig bleiben. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine gesellschaftliche Gemeinschaftsaufgabe, von der alle Seiten profitieren, zu der aber auch alle Seiten einen aktiven Beitrag leisten müssen.

<sup>1</sup>Von den befragten 445 mainfränkischen Unternehmen haben insgesamt 260 geantwortet.

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

Herausgeber Industrie- und Handelskammer Würzburg-Schweinfurt  
Mainaustr. 33-35  
97082 Würzburg  
www.wuerzburg.ihk.de

Redaktion Dipl.-Vw. Lukas Kagerbauer  
Referent für Konjunktur und Statistik  
Standortpolitik

Ansprechpartner Dr. Sascha Genders  
Assistent des Vorstandes  
Ansprechpartner „Vereinbarkeit Familie und Beruf“

Stand August 2012





Würzburg-Schweinfurt  
Mainfranken

