

Susanne Seyda / Oliver Stettes

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Wie familienfreundlich sind Unternehmen in Europa?

Susanne Seyda / Oliver Stettes

Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit

Wie familienfreundlich sind Unternehmen in Europa?

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14869-1 (Druckausgabe)

ISBN 978-3-602-45484-6 (E-Book|PDF)

Diese Analyse basiert auf der Studie „Europäischer Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und von der Robert-Bosch-Stiftung gefördert wurde.

Ergänzendes Datenmaterial zu den einzelnen, nicht explizit ausgewiesenen Regressionen sind im Internet über <http://www.iwkoeln.de/Studien/IWAnalysen> abrufbar.

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Grafik: Dorothe Harren

© 2011 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Ziele und Methodik	6
2.1	Die wichtigsten Ergebnisse der Pilotstudie	6
2.2	Auswahl der Länder	13
2.3	Stichprobe	15
3	Familienfreundlichkeit in den Unternehmen	19
3.1	Bedeutung des Themas Familienfreundlichkeit	19
3.2	Einstellung und Handeln – die zwei Dimensionen von Familienfreundlichkeit	21
4	Verbreitung familienfreundlicher Personalpolitik	29
4.1	Flexible Arbeitszeit und flexible Arbeitsorganisation	29
4.2	Elternzeit und Elternförderung	40
4.3	Kinder- und Angehörigenbetreuung	52
4.4	Familienservice	59
5	Regelungsgrundlagen familienfreundlicher Personalpolitik	65
6	Motive für eine familienfreundliche Personalpolitik	73
6.1	Motive im Überblick	73
6.2	Motive familienfreundlicher Unternehmen	78
7	Hemmnisse für eine familienfreundliche Personalpolitik	82
8	Schlussbemerkungen	86
	Literatur	89
	Kurzdarstellung / Abstract	92
	Die Autoren	93

1

Einleitung

Wenn im Zuge des demografischen Wandels die Anzahl der Erwerbspersonen abnimmt und der Anteil älterer Jahrgänge in der Erwerbsbevölkerung zunimmt, wird es sowohl aus Sicht der Politik als auch aus Sicht der Wirtschaft wichtiger, das vorhandene Arbeitskräftepotenzial intensiver zu nutzen – besonders das von gut ausgebildeten Frauen und Männern. Dies setzt aber erstens voraus, dass Aufnahme und Ausübung einer Erwerbstätigkeit einer Familiengründung durch junge Frauen und Männer nicht im Wege stehen. Zweitens dürfen Belastungen, die durch den Pflegebedarf älterer Angehöriger aufgrund des Alterungsprozesses der Gesellschaft wachsen werden, nicht dazu führen, dass aktiv im Berufsleben stehende Personen ihre Erwerbstätigkeit aufgeben. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Förderung einer familienbewussten Arbeitswelt an Bedeutung.

Politik, Tarifpartner und Betriebsparteien stehen dabei vor der Herausforderung, die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu gewährleisten und gleichzeitig den beschäftigten Frauen und Männern die gleichen Chancen zur Teilhabe an Erwerbs- und Familienarbeit zu eröffnen. Die Politik gestaltet dabei die gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen. Die Tarifpartner können die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Abschluss von Tarifverträgen direkt oder indirekt beeinflussen. Sie können anstelle des Staates aktiv werden oder staatliches Handeln ergänzen. In den Betrieben können Geschäftsführung, Mitarbeiter und deren Interessenvertreter aktiv eine familienbewusste Personalpolitik gestalten und so betriebliche Interessen mit den persönlichen Interessen der Mitarbeiter¹ besser in Einklang bringen.

Der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit schafft auf Basis einer Unternehmensbefragung eine repräsentative und vergleichbare Datengrundlage über die Verbreitung familienfreundlicher personalpolitischer Maßnahmen in den Unternehmen aus sechs europäischen Ländern. Die sechs Untersuchungsländer sind

- Deutschland,
- Frankreich,
- Italien,
- Polen,

¹ Aus Platzgründen wird im Folgenden stets die männliche Form benutzt. Zudem werden die Begriffe Unternehmen, Betrieb und Firma synonym verwendet.

- Schweden und
- das Vereinigte Königreich.

Der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit orientiert sich konzeptionell eng am Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit Deutschland, den das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) in den Jahren 2003 und 2006 durchgeführt hatte (Flüter-Hoffmann/Solbrig, 2003; BMFSFJ, 2006). Dieser erfasste die Bedeutung und den Verbreitungsgrad verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen in den vier folgenden Kategorien:

- flexible Arbeitszeit und flexible Arbeitsorganisation,
- Elternzeit und Elternförderung,
- Kinder- und Angehörigenbetreuung sowie
- Familienservice.

Der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit kann durch diese konzeptionelle Anlehnung eine größere Vielfalt familienfreundlicher Maßnahmen in den Unternehmen abbilden als vergleichbare internationale Erhebungen, zum Beispiel das Establishment Survey on Working Time 2004/2005 (ESWT) oder das European Company Survey 2009 (ECS), beide von der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (European Foundation, 2010; Chung et al., 2007; Riedmann et al., 2006). Zudem bietet er die Möglichkeit, die Befunde für Deutschland mit denen des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit Deutschland 2003 und 2006 zu vergleichen. Entsprechende Veröffentlichungen mit den separaten Ergebnissen für Deutschland liegen bereits vor (BMFSFJ, 2010; Seyda/Stettes, 2010). Der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit identifiziert überdies die Motive und Hemmnisse, die in den Unternehmen handlungsleitend für oder gegen eine familienfreundliche Personalpolitik sind. Er kann zudem Auskunft darüber geben, inwieweit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bereits ein substanzieller Bestandteil der gelebten Unternehmens- und Personalwirtschaftskultur ist.

Kapitel 2 nennt zunächst Ziele und Methodik der Studie. Anschließend beschreibt Kapitel 3, welchen Stellenwert das Thema Familienfreundlichkeit in den Unternehmen einnimmt und auf welche Weise es sich bereits in der Unternehmenskultur niedergeschlagen hat. Kapitel 4 zeigt den Verbreitungsgrad familienfreundlicher Maßnahmen in den sechs Ländern. Kapitel 5 gibt Auskunft über die Bedeutung staatlichen Handelns, der Tarifverträge und der betrieblichen Ebene bei der Ausgestaltung einer familienfreundlichen Personalpolitik. Kapitel 6 skizziert die handlungsleitenden Motive, während Kapitel 7 auf die Hemmnisse hinweist, die der Einführung bestimmter familienfreundlicher Maßnahmen im Wege stehen. Kapitel 8 fasst die Ergebnisse zusammen.

2

Ziele und Methodik

Der Europäische Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit (im Folgenden meist kurz: Europäischer Unternehmensmonitor) soll die Unternehmensaktivitäten im Bereich familienfreundlicher Personalpolitik quantifizieren. Dabei sind die Befunde in den jeweiligen länderspezifischen institutionellen Kontext einzubetten. Der Europäische Unternehmensmonitor soll auf diese Weise einen empiriegestützten Vergleich verschiedener Ansätze einer familienfreundlichen Personalpolitik leisten.

Zur Vorbereitung der Unternehmensbefragung wurde zunächst in einer Vorstudie untersucht, welchen Stellenwert das Thema Familienfreundlichkeit in der Öffentlichkeit in elf Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) einnimmt. Im Vordergrund stand dabei, welche Rollen Staat, Sozialpartner und Unternehmen bei der Förderung der Familienfreundlichkeit in den verschiedenen europäischen Ländern übernehmen und ob sich aus einer unterschiedlichen Rollenverteilung unterschiedliche Handlungsmuster erkennen lassen. So wurde zum Beispiel nach Anhaltspunkten gesucht, welche Bedeutung der staatlichen Förderkulisse bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukommt, in welchem Umfang die Sozialpartner in die politischen Entscheidungsprozesse eingebunden sind oder ob und in welchem Umfang die Verbesserung der Work-Life-Balance in die Verantwortung des einzelnen Unternehmens fällt.

Die Ergebnisse der Pilotstudie sollten damit auch eine Entscheidungshilfe bei der Auswahl der Länder für die Unternehmensbefragung bieten. Darüber hinaus sollte damit der inhaltliche Rahmen für die Erstellung eines Musterfragebogens abgesteckt werden.

2.1 Die wichtigsten Ergebnisse der Pilotstudie

Um Informationen über den institutionellen Kontext zu gewinnen, wurden in der Pilotstudie (Seyda/Stettes, 2009) drei Untersuchungsschritte durchgeführt:

- eine Darstellung ausgewählter Befunde aus dem Establishment Survey on Working Time (ESWT) der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions aus den Jahren 2004/2005 für Dänemark, Frankreich, Griechenland, Italien, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden, Spanien, Tschechische Republik und das Vereinigte Königreich im Vergleich zu Deutschland;
- eine Auswertung der Berichterstattung in diesen elf EU-Mitgliedstaaten im European Industrial Relations Observatory (EIRO) und im European Working

Conditions Observatory (EWCO) in Verbindung mit einer Referenz zum Familienfreundlichkeitsindex des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln in Form von Länderprofilen;

- eine Befragung von 37 Experten in den elf Ländern zur Relevanz grundlegender Gesichtspunkte und Ziele einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Rolle und Einstellung des Staates, der Sozialpartner und der Unternehmen als zentralen Akteuren sowie zur Relevanz und Entwicklung verschiedener Handlungsfelder, in denen Maßnahmen der Politik, der Sozialpartner und der Unternehmen geplant und umgesetzt werden.

Ausgewählte Befunde aus dem ESWT

Der Schwerpunkt des ESWT lag auf Arbeitszeitfragen. Daher bot es sich im Rahmen der Pilotstudie an, zunächst die verschiedenen Arbeitszeitregimes zu analysieren, die im Zusammenhang mit einer familienfreundlichen Arbeitswelt stehen können.

Flexible Arbeitszeitarrangements im engeren Sinn. Das ESWT erfasste vier verschiedene Formen flexibler Arbeitszeitarrangements im engeren Sinn:

- Akkumulation von Arbeitsstunden für längere, mehrtägige Auszeiten,
- Akkumulation von Arbeitsstunden mit ganztägigem Freizeitausgleich,
- Akkumulation von Arbeitsstunden ohne ganztätigen Freizeitausgleich und
- die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit bestimmen zu können, ohne (Über-)Stunden ansammeln zu können.

Tendenziell ist der durchschnittliche Anteil der Mitarbeiter, die in den Unternehmen von diesen flexiblen Arbeitszeitarrangements profitieren, in den Ländern größer, in denen auch der Verbreitungsgrad größer ist – also der Anteil von Unternehmen, die eines der vier Arbeitszeitarrangements anbieten (Riedmann et al., 2006, 7). Die Unternehmen nutzen diese Arrangements in erster Linie, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dieser Grund für die Einführung flexibler Arbeitszeitarrangements ist bedeutender als das Bestreben, die tatsächliche Arbeitszeit an eine variierende Auftragslage beziehungsweise an einen volatilen Arbeitsanfall anzupassen. Dabei bleibt aber unsicher, welcher Grund ursprünglich ausschlaggebend für die Einführung war. Der Anteil der Betriebe mit flexiblen Arbeitszeitarrangements steigt mit zunehmender Belegschaftsgröße. Der Verbreitungsgrad ist in einigen der elf für die Pilotstudie relevanten Länder im öffentlichen Sektor höher (Deutschland, Italien, Schweden), in anderen hingegen niedriger (Dänemark, Frankreich, Griechenland) als in der Privatwirtschaft.

Teilzeit. Wenn Unternehmen Teilzeitarbeitsplätze einrichten, ist die Hauptzielgruppe der Unternehmen in fast allen ausgewählten Ländern der Kreis der

beschäftigten Mütter. In immerhin jedem fünften Betrieb arbeiten aber auch Väter in Teilzeit (Riedmann et al., 2006, 24). Teilzeitarbeit fördert nicht die Karriereaussichten. Dies gilt für Deutschland im besonderen Maße (Anxo et al., 2007a, 28). Nur in Griechenland ist unter den elf ausgewählten Ländern in den Betrieben der Anteil der Manager etwas größer, die von ungünstigeren Karriereaussichten für Teilzeitkräfte ausgehen. Nur wenige Manager vertreten die Auffassung, dass Teilzeitbeschäftigte motivierter sind als Vollzeitbeschäftigte (Anxo et al., 2007a, 30). In Deutschland und Österreich ist dieser Anteil noch relativ groß (ungefähr 15 Prozent). Wird Teilzeitarbeit auf Wunsch der Beschäftigten eingerichtet, berichten – verglichen mit den Fällen, in denen die Unternehmen von sich aus Teilzeitarbeitsplätze einrichten – knapp 2,5-mal (41 Prozent versus 18,5 Prozent) so viele Unternehmen, dass sich die Organisation der Arbeitsprozesse erschwert (Riedmann et al., 2006, 26).

Elternzeit. Die Inanspruchnahme von Elternzeit hängt von den institutionellen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern ab (Riedmann et al., 2006, 35 f.). Der Umfang, in dem männliche Beschäftigte Elternzeit in Anspruch nehmen, wird zudem davon beeinflusst, ob sich in einem Land ein traditionelles Rollenbild erhalten hat oder es bereits einem Wandel unterliegt.

In 11 Prozent der Unternehmen aus 21 der im ESWT untersuchten EU-Staaten entstanden zum damaligen Zeitpunkt 2004/2005 durch die Elternzeit von Beschäftigten Probleme für das Unternehmen, und zwar insbesondere bei der Rekrutierung des adäquaten Ersatzpersonals, durch den Mangel an Kontinuität, durch die Unsicherheit des Ob und Wann der Rückkehr sowie durch eine zu große Anzahl von Personen in Elternzeit (Anxo et al., 2007b, 29). Gleichwohl existiert in den einzelnen Ländern kein systematischer Zusammenhang zwischen dem Verbreitungsgrad der Inanspruchnahme von Elternzeit und dem Anteil der Unternehmen, die über betriebliche Probleme berichten.

Wenn Mitarbeiter in Elternzeit gingen, reagierten die Unternehmen in den meisten Ländern am häufigsten mit der Einstellung von befristet Beschäftigten oder mit der Aufteilung der Arbeit auf die verbliebenen Mitarbeiter (Anxo et al., 2007b, 34).

Unternehmenscluster. Chung et al. (2007) identifizieren insgesamt sechs Typen von Unternehmen, indem sie als Kriterium für die Gruppenbildung die Verbreitung von unterschiedlichen Arbeitszeitregelungen (flexible Arbeitszeiten, Einsatz von Überstunden, Lage der Arbeitszeiten), von Teilzeitbeschäftigung und flexiblen Beschäftigungsformen, von Sabbaticals, Vorruhestandsregelungen und Elternzeit sowie von Betreuungsmöglichkeiten und haushaltsnahen Dienstleistungen verwenden. Die sechs Typen sind: