



Arbeitsgemeinschaft
der Sächsischen
Handwerkskammern



Die Sächsischen
Industrie- und Handelskammern

Familienorientierte Personalpolitik in sächsischen Unternehmen



Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern im November 2006

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Anliegen	1
Ergebnisse im Überblick.....	2
Familienorientierte Personalpolitik in IHK-zugehörigen Unternehmen in Sachsen	4
Tabellenanhang 1	15
Familienorientierte Personalpolitik im Sächsischen Handwerk	18
Tabellenanhang 2	25
Fragebogen	27

Anliegen

Familienfreundlichkeit ist ein wichtiger Wettbewerbs- und Standortfaktor für die Entwicklung von Regionen, Kommunen und Unternehmen. Vor dem Hintergrund einer sinkenden Geburtenrate, der Veränderung der Altersstruktur der Gesellschaft im Ergebnis des demografischen Wandels sowie dem prognostizierten Fachkräftemangel gewinnt das Thema einer familienfreundlichen Personalpolitik immer mehr an Bedeutung.

Der sich verschärfende Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte zwingt neben großen Unternehmen auch kleine und mittelständische Betriebe der Industrie, des Handwerks, des Handels sowie des Verkehrs- und Dienstleistungsgewerbes zu neuen, kreativen Aktivitäten bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern. Gerade bei der Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen gibt es Handlungsbedarf innerhalb und außerhalb der Unternehmen. Während in der Wirtschaft familienorientierte Personalpolitik immanenter und unabdingbarer Bestandteil der Unternehmenspolitik sein muss, hat die Politik das Thema erst seit wenigen Jahren im Zusammenhang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels zunehmend besetzt.

Im Rahmen ihrer Mitwirkung in der „Allianz für die Familie“ in Sachsen legen die Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern mit dieser Studie eine erste Bestandsaufnahme zur familienorientierten Personalpolitik in den Unternehmen in Sachsen vor. Gleichzeitig sollen die Firmen angeregt werden, unter Berücksichtigung ihrer betrieblichen Möglichkeiten das vorhandene Spektrum an Unterstützungsmaßnahmen im Sinne einer familienfreundlichen Personalpolitik breiter auszuschöpfen und auszubauen.

Mittels einer gemeinsamen Umfrage in den Monaten September und Oktober 2006 wurden Angaben zur Beschäftigung und zur Unterstützung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern erhoben.

Aus dem IHK-Bereich beteiligten sich daran fast 1.000 Unternehmen, aus dem Bereich der Handwerkskammern rund 1.600 Betriebe.

Die Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern danken allen Betrieben, die an dieser repräsentativen Umfrage teilgenommen haben.

Ergebnisse im Überblick

Die sächsische Wirtschaft ist beim Thema „Familienfreundlichkeit“ gut aufgestellt. Viele Unternehmer haben erkannt, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirtschaftlich sinnvoll sind.

Familienfreundliche Maßnahmen motivieren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und wirken sich somit auf den Unternehmenserfolg positiv aus. Als Erfolgsfaktor wirtschaftlicher Tätigkeit nutzt eine familienorientierte Personalpolitik der langfristigen Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an den Betrieb und vermeidet dadurch das Ausscheiden qualifizierter Beschäftigter. Der Aufwand für die Anwerbung und Einarbeitung neuer Arbeitskräfte wird reduziert. Die Bereitschaft der Mitarbeiter, wenn nötig auch für den Betrieb flexibel zur Verfügung zu stehen, wird erhöht. Eine familienorientierte Personalpolitik verbessert das Image der Unternehmen und stellt einen wesentlichen Beitrag zur sozialen Verantwortung der Wirtschaft in den Kommunen und Regionen in Sachsen dar.

Die **Beschäftigung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Klein- und Schulkindern** ist abhängig vom Wirtschaftszweig und von der Betriebsgröße.

So beschäftigen im IHK-Bereich 94 Prozent der befragten Unternehmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern, im Bereich der Handwerkskammern beläuft sich dieser Anteil wegen der Dominanz von Gewerken mit einem sehr hohen Anteil an männlichen Beschäftigten und Kleinstbetrieben (bis 10 Mitarbeiter) dagegen auf knapp 60 Prozent.

Die **Inanspruchnahme des Elternjahres** fällt in diesem Kontext ebenfalls differenziert aus: Gegenwärtig nehmen in 36 Prozent der befragten Betriebe im IHK-Bereich Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen das Elternjahr in Anspruch. In der Mehrzahl der Fälle nutzen junge Frauen diese Möglichkeit zur Betreuung ihrer Kinder.

In gut 10 Prozent der befragten Handwerksbetriebe nehmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Elternzeit in Anspruch. Die Betreuung und Erziehung der Kinder sowie die Hausarbeit lasten aber nach wie vor besonders auf den Frauen. Daher werden sich Handwerksunternehmer/innen zukünftig noch stärker mit den Anforderungen an die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren lassen, auseinandersetzen müssen.

In der Mehrzahl der befragten sächsischen Betriebe resultieren aus der Beschäftigung von Müttern und Vätern keine **arbeitsorganisatorischen Probleme**. Auftretende Probleme konzentrieren sich auf den Ausfall durch die Elternzeit, stärker aber jedoch auf Betreuungsprobleme durch kleine und schulpflichtige Kinder.

Mit zunehmender Größe der Unternehmen wachsen wegen der größeren Häufigkeit von Eltern/Elternteilen in der Belegschaft proportional die Anteile der Firmen, die entsprechende arbeitsorganisatorische Probleme signalisieren.

Etwa drei Viertel der befragten Unternehmen im IHK-Bereich und rund 40 Prozent der Handwerksbetriebe in Sachsen unterstützen Familien mit Kindern. Dabei steigt mit zunehmender Betriebsgröße

der Anteil der Unternehmen, die Unterstützung gewähren. Das korreliert nicht nur mit dem jeweiligen Anteil von Müttern und Vätern zu den Belegschaften, sondern hat durchaus auch ökonomische und/oder organisatorische Gründe.

Die befragten sächsischen Unternehmen bieten ein breites **Spektrum an Unterstützungsmöglichkeiten** für Familien mit Kindern an. Sie werden damit im Rahmen ihrer ökonomischen Möglichkeiten ihrer sozialen Verantwortung sowohl im Unternehmen als auch vor Ort in der Kommune oder der Region gerecht. Gleichzeitig wird dadurch die dauerhafte Bindung qualifizierter Fachkräfte an die Betriebe gestärkt und die hohen Investitionen in Innovationen, Ausrüstungen sowie Ausbildung und Weiterbildung nachhaltig wirksam.

Von besonderer Bedeutung sind dabei folgende Unterstützungsmöglichkeiten:

- **Flexible Arbeitszeitregelungen und Fragen der Arbeitsorganisation**

Sie sind in den Unternehmen generell Bestandteil der Arbeitszeitpolitik und Arbeitsorganisation. Familien profitieren davon in besonderem Maße. Sie stehen deshalb deutlich an erster Stelle der Unterstützungsmaßnahmen. Kleinere Unternehmen zeigen sich dabei ebenso flexibel wie größere, wobei dort häufig mehr Spielräume bestehen.

- **Finanzielle Zuschüssen und Angebote familienorientierter Leistungen**

In Abhängigkeit von der ökonomischen Lage der Unternehmen wird finanziellen Zuschüssen für die Betreuung in Kitas, für Freizeitaktivitäten, für die Feriengestaltung, für die Ausrichtung von Sommer- oder Familienfesten und Weihnachtsfeiern ebenso wie der Nutzung betriebseigener Fahrzeuge oder Räumlichkeiten ein hoher Stellenwert eingeräumt.

- **Fachliche Weiterbildung zum reibungslosen Wiedereinstieg nach der Elternzeit**

Die Palette reicht von einfachen Formen der Wiedereinarbeitung bis zu Schulungen und Lehrgängen, die aber auch anderen – nicht freigestellten – Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angeboten werden.

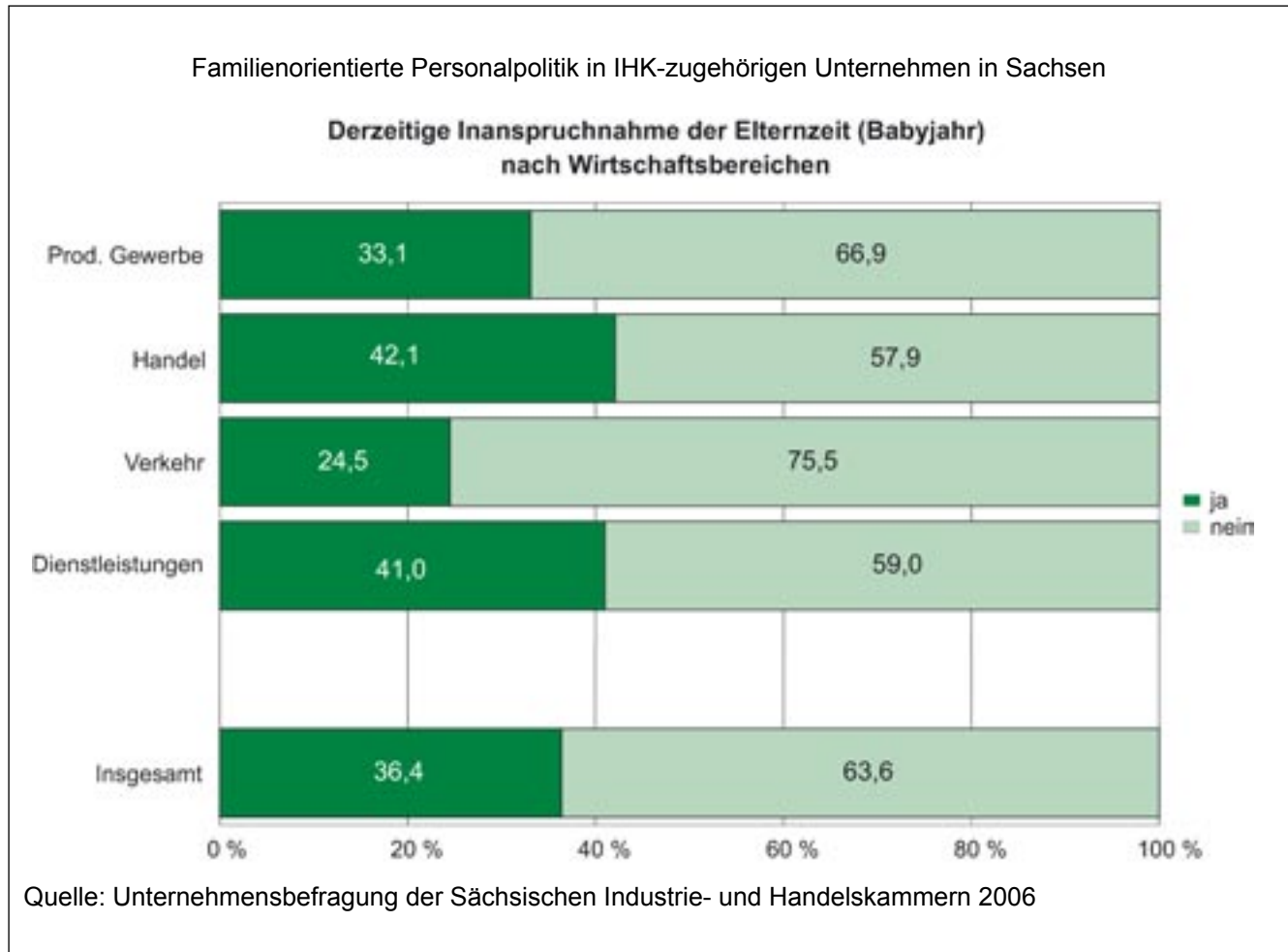
Insgesamt muss eingeschätzt werden, dass jede Form der Unterstützung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern für die Unternehmen einen hohen organisatorischen und/oder finanziellen Aufwand bedeuten. Für die sie nutzenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellen sie aber einen wichtigen Beitrag bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder dar.

Es ist darauf zu verweisen, dass die Unterstützungsmöglichkeiten im Rahmen einer familienorientierten Personalpolitik durch die Unternehmen selbst im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten erschlossen werden müssen. Von daher sollte der „weiche“ Standortfaktor „Familienfreundlichkeit“ noch stärker in den Fokus der Personalpolitik der Unternehmen rücken.

Diesem Standortfaktor müssen sich auch die Kommunen stellen und damit werben: Der vorhandenen hohen betrieblichen Flexibilität stehen derzeit nämlich oftmals Grenzen in den Kommunen unter anderem bei den starren Öffnungszeiten der Kindertagesstätten gegenüber. Hier müssen Wirtschaft, Politik und Verwaltung gemeinsam mit den „Lokalen Bündnissen für Familie“ flexiblere Lösungen anstreben.

Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern

94 Prozent der befragten Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern. Dies trifft nahezu für alle Wirtschaftsbereiche sowie alle Betriebsgrößen des Befragerkreises zu und ist letztlich von der Altersstruktur der Belegschaften abhängig.



Gegenwärtig nehmen in 36,4 Prozent der befragten Betriebe Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen das Elternjahr in Anspruch. In der Mehrzahl der Fälle nutzen junge Frauen diese Möglichkeit zur Betreuung ihrer Kinder. Allerdings wird diese Auszeit nach Informationen befragter Firmen in Einzelfällen auch von Vätern in Anspruch genommen.

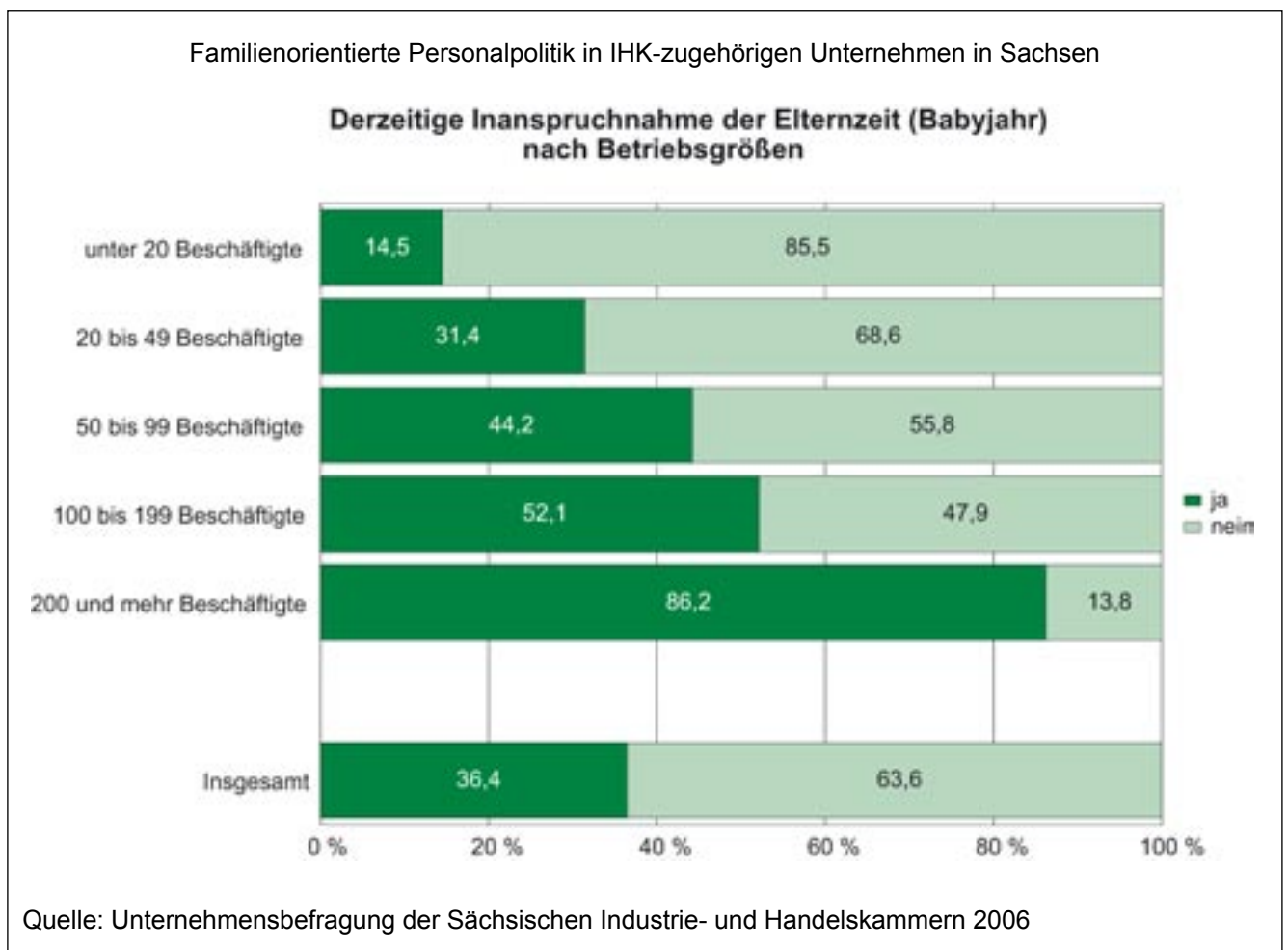
Die branchendifferenzierte Nutzung der Inanspruchnahme der Elternzeit erklärt sich auch aus den Beschäftigungsstrukturen der einzelnen Wirtschaftsbereiche in Sachsen.

Beschäftigte am 30. Juni 2005 in Sachsen

Wirtschaftsbereiche	männlich	weiblich
Produzierendes Gewerbe*	73 %	27 %
Handel	44 %	56 %
Verkehr	71 %	29 %
Dienstleistungen	52 %	48 %
Alle Wirtschaftsbereiche	50 %	50 %

* Das Produzierende Gewerbe umfasst das Verarbeitende und Baugewerbe sowie Bergbau, Energie- und Wasserwirtschaft.

Quelle: Statistisches Landesamt Sachsen



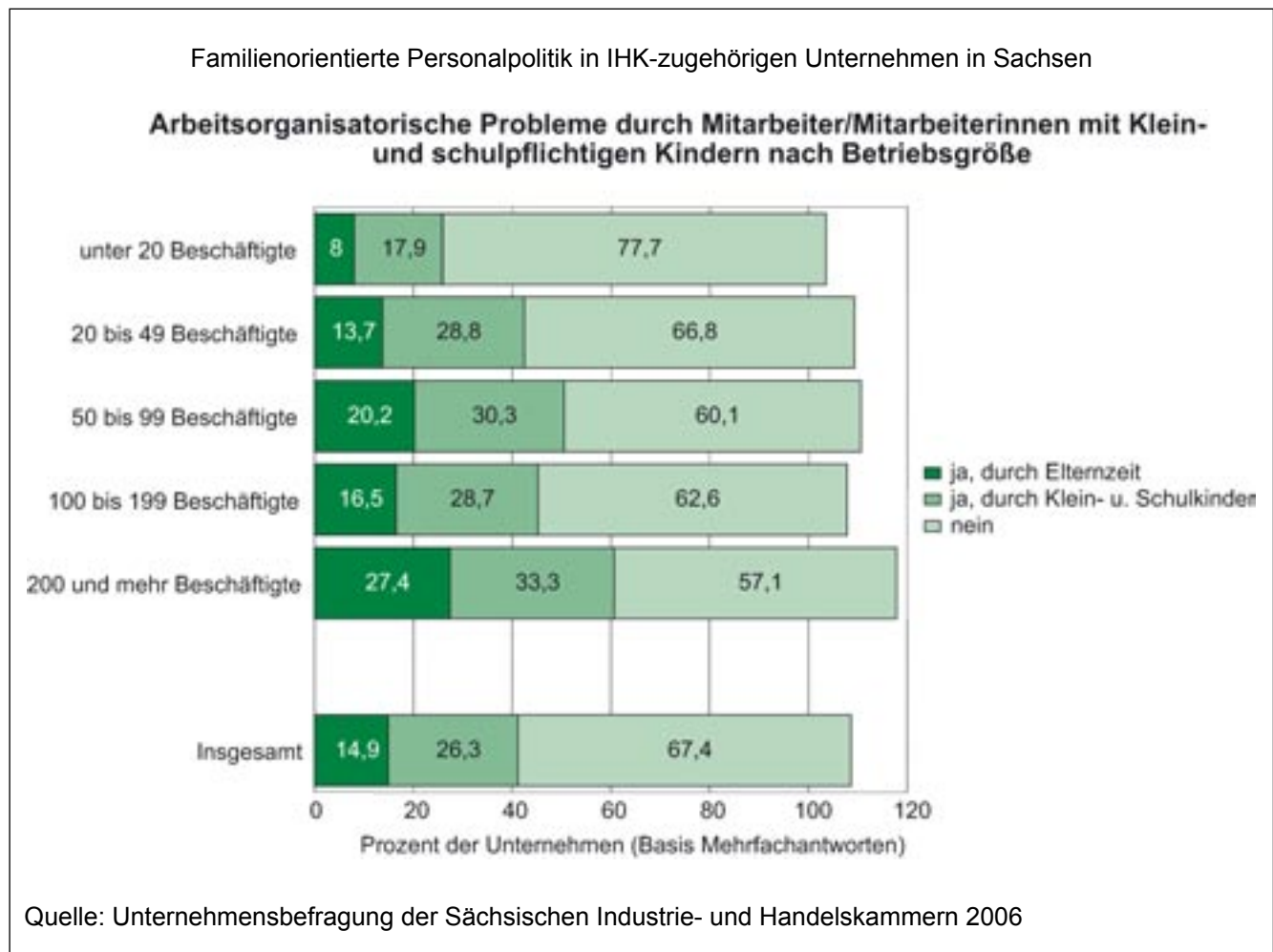
Die Inanspruchnahme der Elternzeit fällt in Abhängigkeit von der Betriebsgröße – gemessen an den Beschäftigten – naturgemäß sehr unterschiedlich aus.

In nur 14,5 Prozent der Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten sind Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gegenwärtig im Babyjahr. Mit zunehmender Betriebsgröße – mit der der Anteil junger Eltern steigen dürfte – erhöht sich auch der Anteil der Firmen mit Arbeitnehmern oder Arbeitnehmerinnen, die derzeit die Elternzeit nutzen. In mittelständischen Unternehmen ab 100 Beschäftigte hat über die Hälfte der Firmen Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen beschäftigt, die das Babyjahr in Anspruch nehmen.

Arbeitsorganisatorische Probleme durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern

In der Mehrzahl der befragten sächsischen Betriebe (67,4 Prozent) resultieren aus der Beschäftigung von Müttern und Vätern keine arbeitsorganisatorischen Probleme.

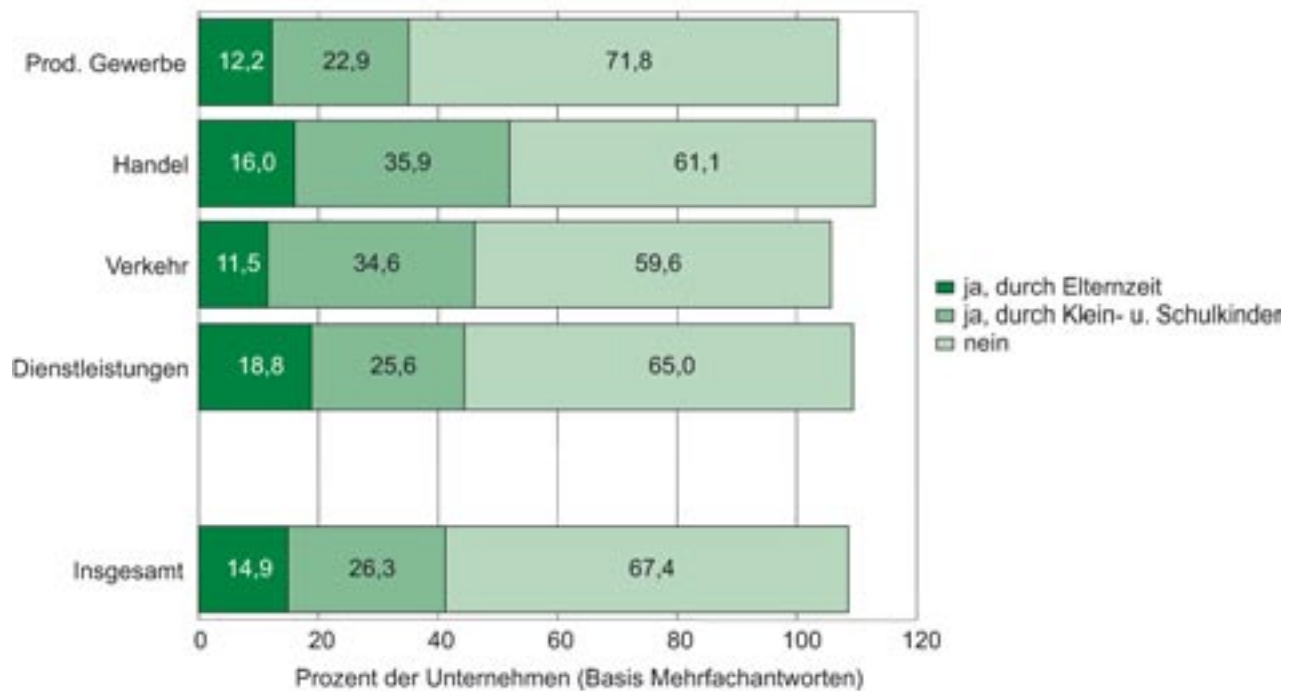
Auftretende Probleme, konzentrieren sich etwa bei 15 Prozent der Befragten auf den Ausfall durch die Elternzeit, stärker aber jedoch auf Betreuungsprobleme durch Klein- und schulpflichtige Kinder (26,3 Prozent).



Mit zunehmender Größe der Unternehmen wachsen auf Grund stärkerer Beschäftigung wegen der größeren Häufigkeit von Eltern/Elternteilen in der Belegschaft proportional die Anteile, die entsprechende arbeitsorganisatorische Probleme signalisieren.

Danach haben kleinere Firmen eher weniger arbeitsorganisatorische Sorgen mit der Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern als größere.

Arbeitsorganisatorische Probleme durch Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern nach Wirtschaftsbereichen

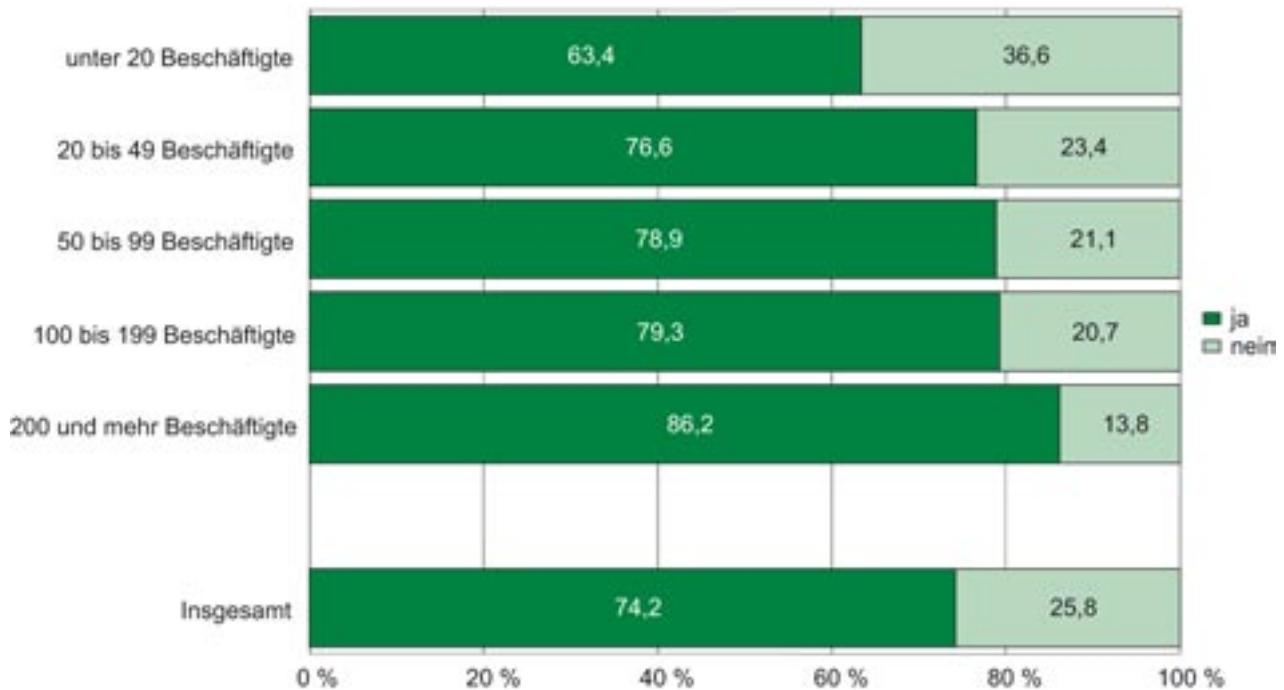


Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern 2006

Arbeitsorganisatorische Probleme sind dabei sehr vielgestaltig und stets in Abhängigkeit von der konkreten Tätigkeit des jeweiligen Mitarbeiters oder Mitarbeiterin bzw. generell vom Produktions- oder Dienstleistungsprofil des Unternehmens abhängig. Da zum Beispiel im Handel der Anteil der weiblichen Beschäftigten sehr hoch ist, werden dort häufiger arbeitsorganisatorische Schwierigkeiten (51,9 Prozent) registriert als etwa im Produzierenden Gewerbe (35,1 Prozent).

Familienorientierte Personalpolitik in IHK-zugehörigen Unternehmen in Sachsen

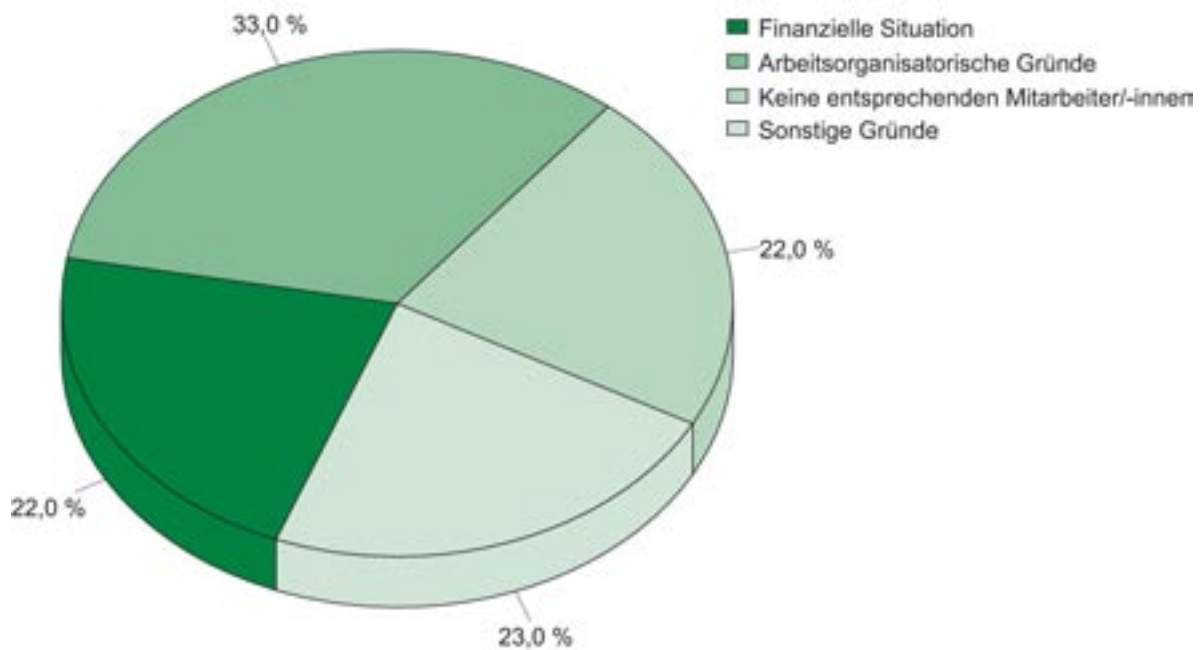
Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen nach Betriebsgrößen



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern 2006

Etwa drei Viertel der befragten Unternehmen in Sachsen unterstützen Familien mit Kindern. Dabei steigt mit zunehmender Betriebsgröße der Anteil der Unternehmen, die Unterstützung gewähren. Das korreliert nicht nur mit dem jeweiligen Anteil von Müttern und Vätern zu den Belegschaften, sondern hat durchaus auch ökonomische und/oder organisatorische Gründe. Jedes vierte befragte Unternehmen gewährt derzeit keine Unterstützung für Familien mit Kindern. Betriebsgröße, arbeitsorganisatorische wie finanzielle Gründe sind dafür in erster Linie ausschlaggebend.

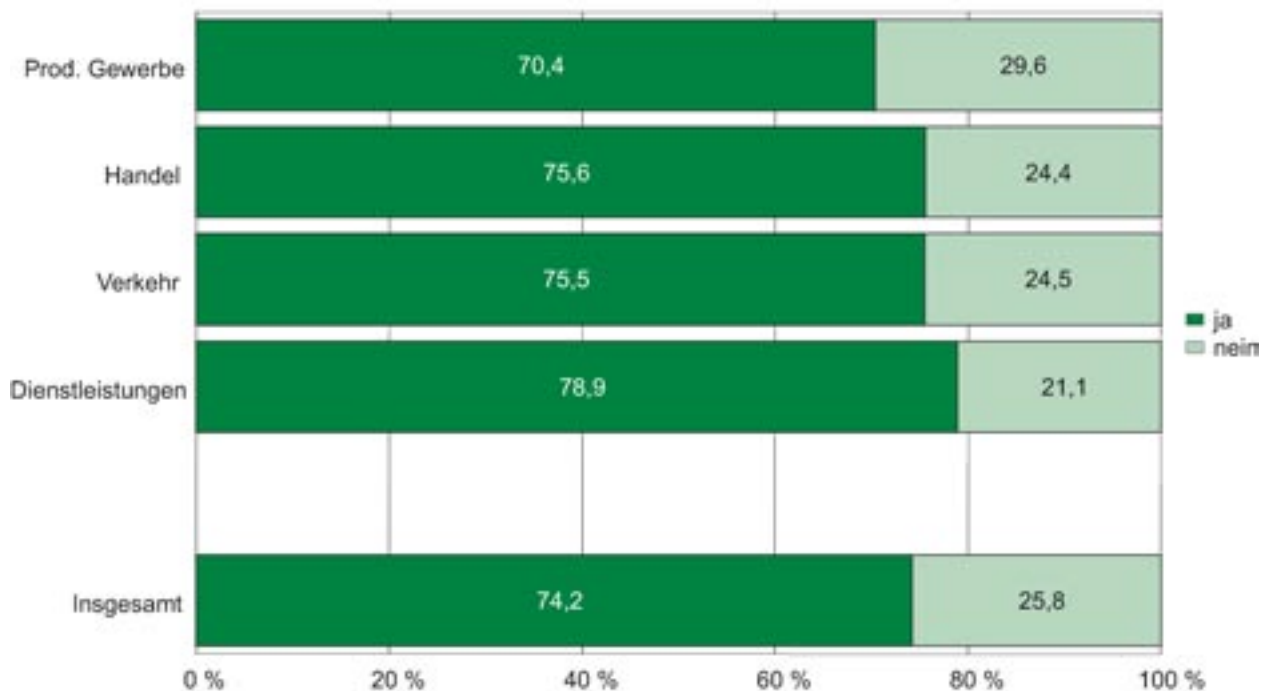
Gründe für nicht gewährte Unterstützung



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern 2006

Eine Reihe weiterer Gründe, die aktuell eine Unterstützung von Familien mit Kindern ausschließen, wurden von den Firmen signalisiert. Verwiesen wurde unter anderem darauf, dass sich durch eine optimale Mischung aller Altersklassen jeweils unter Beachtung der betrieblichen Situation individuelle Lösungen für Familien mit Kindern ergeben haben. Des Weiteren wurde auf die hohe Flexibilität hinsichtlich der Gestaltung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes verwiesen, zum Beispiel wenn Mitarbeiter ausschließlich im Montageeinsatz sind.

Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen



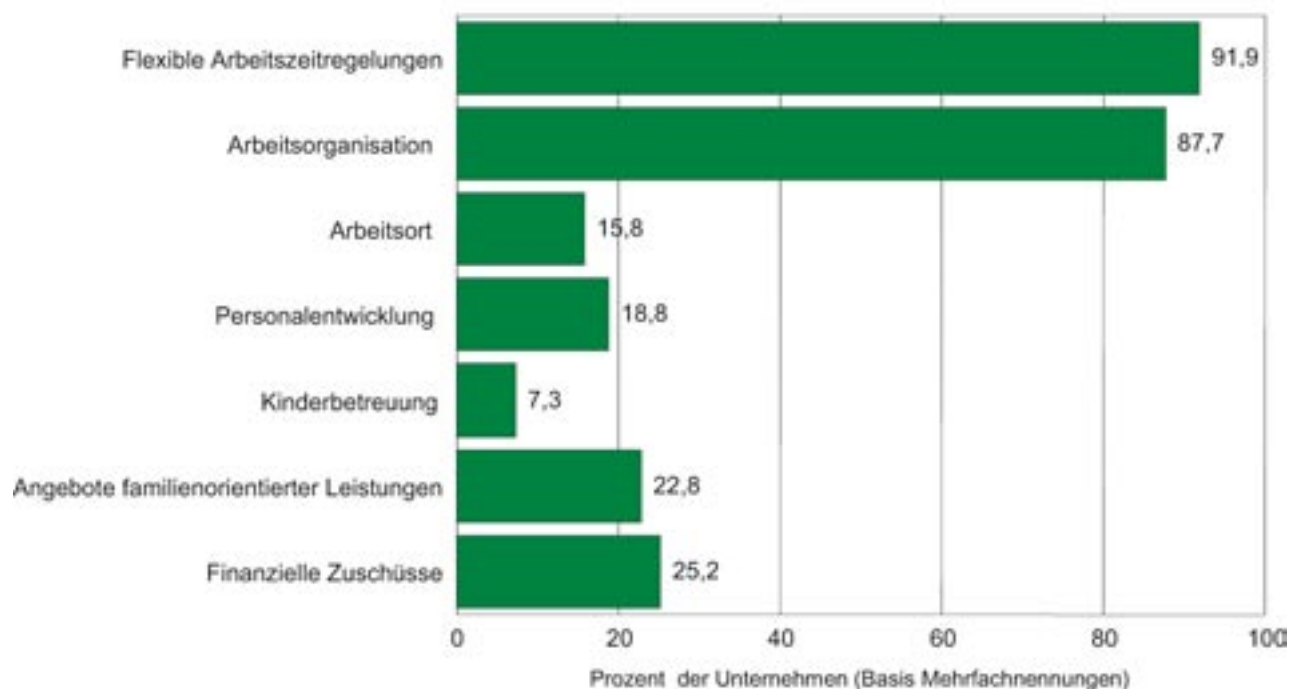
Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern 2006

Dienstleistungsunternehmen zeigen sich insgesamt stärker engagiert als etwa Unternehmen des Produzierenden Gewerbes, des Handels oder des Verkehrsgewerbes. Im Produzierenden Gewerbe spielt zum Beispiel – auch im Vergleich zum Handel und zum Verkehrsgewerbe – der stark an maschinelle und technologische Handlungsabläufe gebundene Produktionsprozess eine begrenzende Rolle für arbeitszeitliche und -organisatorische Flexibilität.

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern

Die befragten sächsischen Unternehmen bieten ein breites Spektrum an Unterstützungsmöglichkeiten für Familien mit Kindern an. Sie werden damit im Rahmen ihrer ökonomischen Möglichkeiten ihrer sozialen Verantwortung sowohl im Unternehmen als auch vor Ort in der Kommune oder der Region gerecht. Die hohen Investitionskosten in Ausbildungs- und Arbeitsplätze sollen sich dabei durch Bindung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Unternehmen auszahlen.

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen*



* Von den 953 Unternehmen äußerten sich 702 Firmen (= 73,7 %) zu den Formen der Unterstützung. Die folgenden Angaben in Prozent der Unternehmen beziehen sich auf diese Grundgesamtheit.

Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern 2006

Flexible Arbeitszeitregelungen und Fragen der Arbeitsorganisation sind in den Unternehmen generell Bestandteil der Arbeitszeitpolitik und Arbeitsorganisation. Familien profitieren davon in besonderem Maße.

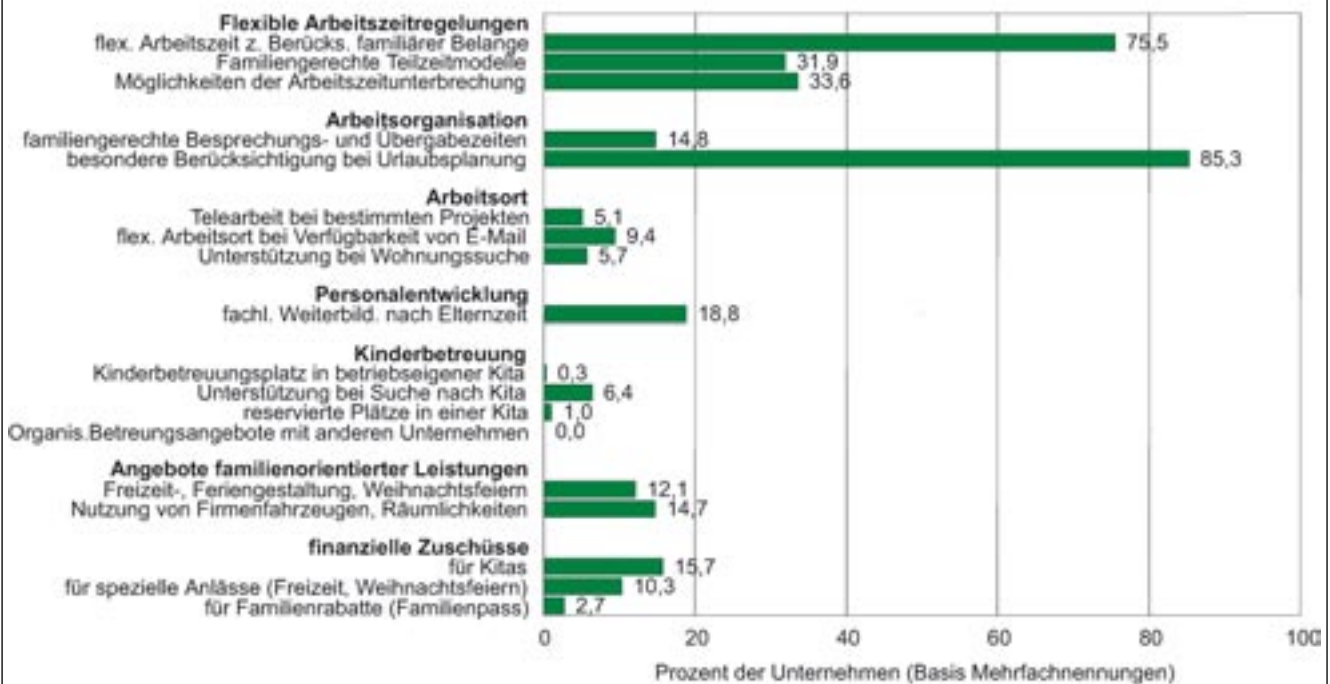
An erster Stelle der Unterstützungsmaßnahmen stehen deshalb flexible Arbeitszeitregelungen und Fragen der Arbeitsorganisation, die von wesentlicher Bedeutung für Familien bei der Betreuung von Kindern sind.

Darüber hinaus werden finanziellen Zuschüssen und familienorientierten Leistungen für Freizeitaktivitäten, Feriengestaltung, der Ausrichtung von Sommer- oder Familienfesten und Weihnachtsfeiern ebenso wie der Nutzung betriebseigener Fahrzeuge oder Räumlichkeiten ein hoher Stellenwert eingeräumt. Auch hier partizipieren Familien mit Kindern besonders, die Angebote und Zuwendungen schließen aber in Abhängigkeit von der konkreten Maßnahme die übrige Belegschaft nicht aus. Nahezu jede fünfte Firma (18,8 Prozent) orientiert auf die fachliche Weiterbildung zum reibungslosen Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Unterstützung erfahren Familien mit Kindern auch bei der Wahl des Arbeitsortes soweit dies betriebs- und tätigkeitsbezogen möglich ist.

Begrenzte Möglichkeiten bestehen dagegen bei der Unterstützung von Familien in der Kinderbetreuung. Am ehesten werden die jungen Mütter und Väter bei der Suche nach Plätzen in Kindergrippen oder Kindergärten unterstützt.

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern 2006

Bei den flexiblen Arbeitszeitregelungen spielt die Berücksichtigung familiärer Belange die herausragende Rolle. Hierbei zeigen sich die Unternehmen überaus flexibel und kreativ. Voraussetzung ist stets, dass die Produktion oder die Erbringung von Dienstleistungen reibungslos und termingerecht läuft sowie in hoher Qualität garantiert wird.

Kern- und Gleitzeit dominieren, die Abrechnung nach Wochen-, Monats- oder Jahreszeitkonten mit teilweise großzügigen Schwellenwerten ist dabei in einer Vielzahl der Unternehmen gelebte Praxis. Unterschieden wird in den Firmen oft nach Modellen für gewerbliche Arbeitnehmer (teilweise Schichtbetrieb) und kaufmännische Arbeitnehmer.

Die angebotenen Teilzeitmodelle sind häufig stark auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtet. Sie werden meist individuell verhandelt und angepasst – etwa bei der Aufnahme der Kinder in die Kinderkrippe/-garten oder beim Übergang vom Kindergarten zur Schule.

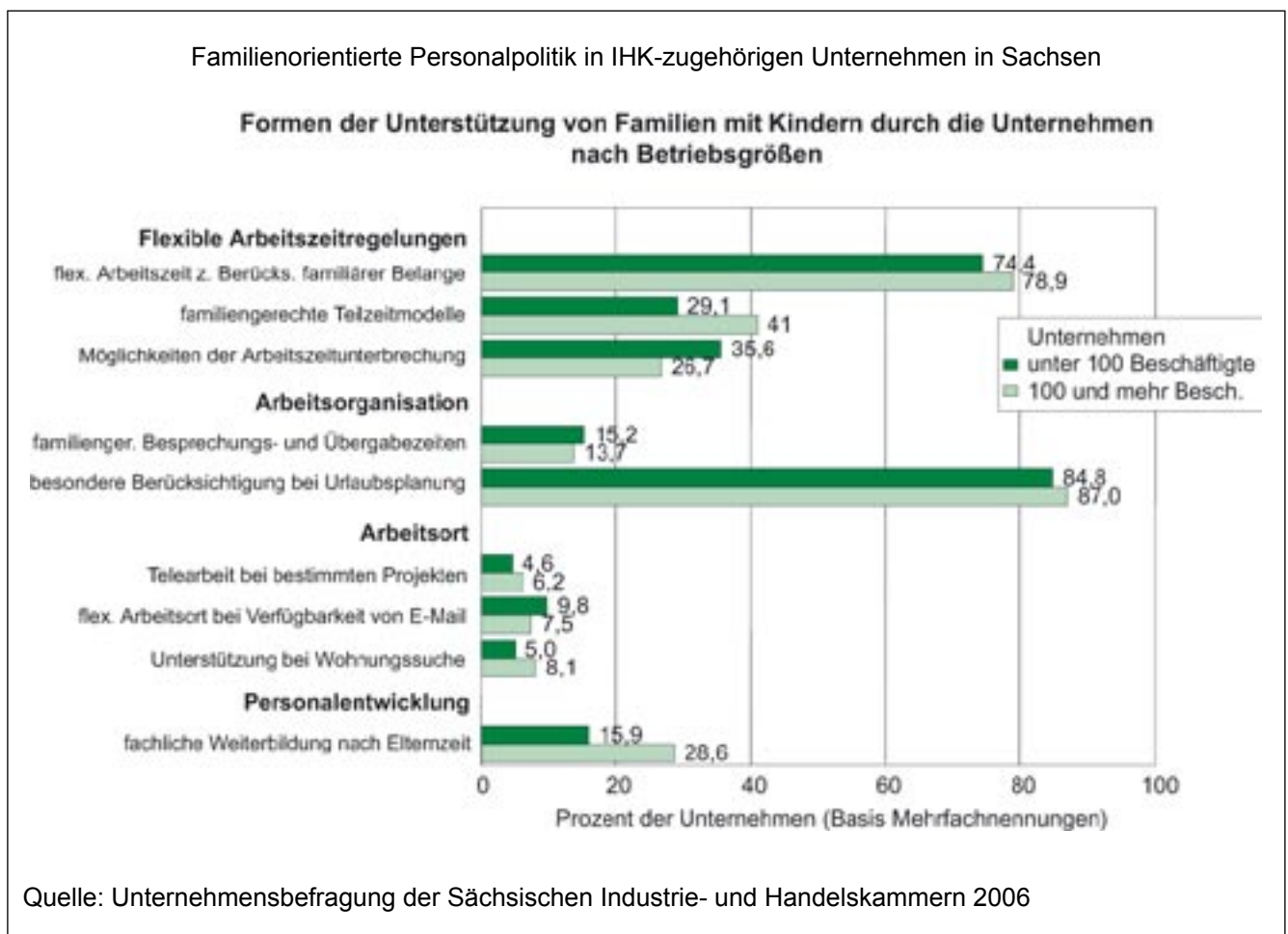
In anderen Fällen wird von den jungen Müttern oder Vätern in der Elternzeit ein gewisser Teilzeitanteil gewünscht, der letztlich die Familienkasse aufbessern soll, aber auch oft im Interesse des Unternehmens liegt. Insbesondere dann, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, die zu Hause zum Beispiel am Computer ausgeführt werden können.

Ebenso wird Job-Sharing als Teilzeitmodell praktiziert.

Möglichkeiten der Arbeitszeitunterbrechung finden in der Regel dann Anwendung, wenn die Nutzung der Flexibilisierung der Arbeitszeit eingeschränkt oder nicht zielführend ist. Häufig ist das in familiären Notlagen der Fall, meistens erfolgt die Freistellung dann unbezahlt.

Bei der Arbeitsorganisation steht die besondere Berücksichtigung von Familien mit Kindern bei der Urlaubsplanung im Mittelpunkt, wobei vor allem die Schulferien Berücksichtigung finden.

Hinsichtlich der Unterschiede nach Wirtschaftsbereichen wird auf die Anlage – Tabelle 5 verwiesen. Hier ist branchenübergreifend die Flexibilität der Arbeitszeit zur Berücksichtigung familiärer Belange am höchsten.

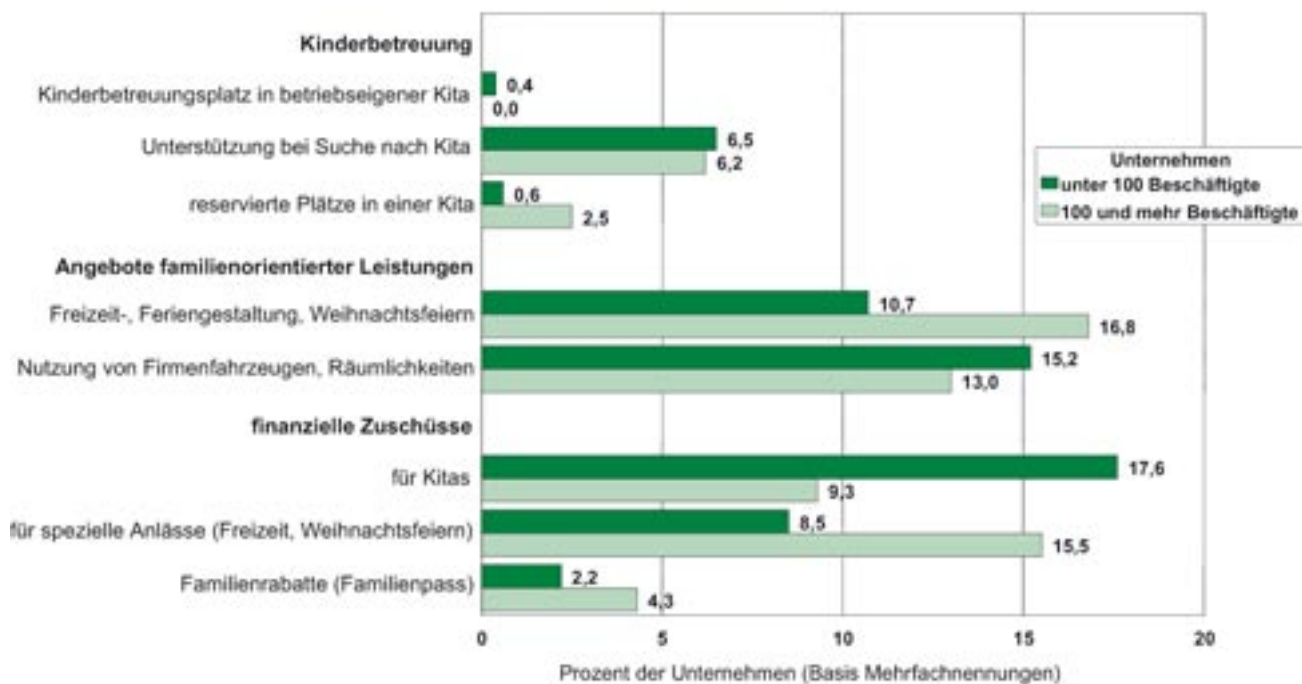


Die differenzierte Ausgestaltung der Formen flexibler Arbeitszeitregelungen nach Betriebsgrößen verdeutlichen die Grafik sowie die Anlage – Tabelle 6.

Kleinere Unternehmen zeigen sich dabei ebenso flexibel wie größere, wobei dort häufig mehr Spielräume bestehen.

Insgesamt muss eingeschätzt werden, dass diese an sich immateriellen Formen der Unterstützung für die Unternehmen einen hohen Organisationsaufwand bedeuten. Für die sie nutzenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stellen sie aber einen wichtigen Beitrag bei der Betreuung und Erziehung ihrer Kinder dar. Dieser hohen betrieblichen Flexibilität stehen oftmals Grenzen in den Kommunen unter anderem bei den starren Öffnungszeiten der Kindertagesstätten gegenüber.

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen nach Betriebsgrößen



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern 2006

Von wesentlicher Bedeutung ist die fachliche Weiterbildung zum reibungslosen Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Einfache Formen sind hierbei kurze Wiedereinarbeitungszeiten in das entsprechende Arbeitsgebiet. Bei Wechsel des Arbeitsplatzes stehen dagegen längere Einarbeitungsphasen an. In Abhängigkeit von der Tätigkeit und der Freistellungszeit werden Schulungen und Lehrgänge unter anderem zu Themen wie Qualitätsstandards, rechtliche Regelungen, Sicherheitstechnik oder Software/Rechentechnik vorgehalten. Diese Maßnahmen sind häufig in Schulungen integriert, die auch anderen – nicht freigestellten – Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen angeboten werden.

Finanzielle Zuschüsse und Angebote familienorientierter Leistungen sind immer von der ökonomischen Situation des Unternehmens abhängig. Wie bei anderen unterstützenden Maßnahmen können auch hier kleine Unternehmen mithalten. Finanzielle Zuwendungen, gleich welcher Form, sind nicht allein die Domäne großer Unternehmen. Die Ergebnisse zeigen aber, dass es durchaus Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen gibt.

Tabelle 1

Beteiligung nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen

	Unternehmen	Anteil (in Prozent)
Produzierendes Gewebe	451	47,3
Handel	134	14,1
Verkehr	53	5,6
Dienstleistungen	315	33,1
Gesamt	953	100,0

Tabelle 2

Beteiligung nach Beschäftigtengrößenklassen in Sachsen

	Unternehmen	Anteil (in Prozent)
unter 20 Beschäftigte	284	29,8
20 bis 49 Beschäftigte	281	29,5
50 bis 99 Beschäftigte	181	19,0
100 bis 199 Beschäftigte	117	12,3
200 und mehr Beschäftigte	87	9,1
Keine Angabe	3	0,3
Gesamt	953	100,0

Tabelle 3

Beschäftigung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Klein- und schulpflichtigen Kindern nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen

	Unternehmen	ja Anteil (in Prozent)	nein Anteil (in Prozent)
Produzierendes Gewebe	449	94,2	5,8
Handel	133	91,7	8,3
Verkehr	53	94,3	5,4
Dienstleistungen	315	93,7	6,3
Gesamt	950	93,7	6,3

Tabelle 4

Beschäftigung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Klein- und schulpflichtigen Kindern nach Beschäftigtengrößenklassen in Sachsen

	Unternehmen	ja Anteil (in Prozent)	nein Anteil (in Prozent)
unter 20 Beschäftigte	284	83,8	16,2
20 bis 49 Beschäftigte	278	95,7	4,3
50 bis 99 Beschäftigte	181	100,0	0,0
100 bis 199 Beschäftigte	117	99,1	0,9
200 und mehr Beschäftigte	87	100,0	0,0
Gesamt	947	93,8	6,2

Tabelle 5

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen in Sachsen

(Anteil in Prozent der Unternehmen, Basis Mehrfachantworten)

Wirtschaftsbereiche	Prod. Gewerbe	Handel	Verkehr	Dienst- leis- tungen	Alle Wirt- schafts- bereiche
Flexible Arbeitszeitregelungen					
Flexible Arbeitszeit z. Berücksicht. familiärer Belange	73,7	70,7	65,9	81,4	75,5
Familiengerechte Teilzeitmodelle	30,8	35,4	22,0	33,6	31,9
Möglichkeiten der Arbeitszeitunterbrechung	34,9	31,3	26,8	34,0	33,6
Arbeitsorganisation					
Familiengerechte Besprechungs- und Übergabezeiten	16,5	9,1	4,9	16,6	14,8
Besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung	85,7	85,9	87,8	84,2	85,3
Arbeitsort					
Telearbeit bei bestimmten Projekten	4,1	4,0	2,4	7,3	5,1
Flexibler Arbeitsort bei Verfügbarkeit von E-Mail	7,6	7,1	4,9	13,4	9,4
Unterstützung bei Wohnungssuche	5,4	8,1	4,9	5,3	5,7
Personalentwicklung					
Fachliche Weiterbildung nach Elternzeit	15,6	20,2	17,1	22,7	18,8
Kinderbetreuung					
Kinderbetreuung in betriebseigener Kita	0,0	1,0	0,0	0,4	0,3
Unterstützung bei Suche nach Kita	7,0	8,1	4,9	5,3	6,4
Reservierte Plätze in einer Kita	1,6	0,0	0,0	0,8	1,0
Organisierte Betreuungsangebote mit anderen Firmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Angebote familienorientierter Leistungen					
Freizeit-, Feriengestaltung, Weihnachtsfeiern	10,2	18,2	22,0	10,5	12,1
Nutzung von Firmenfahrzeugen, Räumlichkeiten	13,0	15,2	22,0	15,4	14,7
Finanzielle Zuschüsse					
für Kitas	14,0	16,2	7,3	19,0	15,7
für spez. Anlässe (Freizeit, Weihnachtsfeier)	10,2	15,2	14,6	7,7	10,3
für Familienrabatte (Familienpass)	1,3	5,1	9,8	2,4	2,7

Tabelle 6

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen in Sachsen

(Anteil in Prozent der Unternehmen, Basis Mehrfachantworten)

Anzahl der Beschäftigten	unter 20	20 bis 49	49 bis 99	100 bis 199	200 und mehr	Insgesamt
Flexible Arbeitszeitregelungen						
Flexible Arbeitszeit z. Berücksicht. familiärer Belange	72,1	78,0	73,0	75,0	81,3	75,5
Familiengerechte Teilzeitmodelle	22,9	26,6	40,4	33,7	79,3	31,9
Möglichkeiten der Arbeitszeitunterbrechung	34,6	36,9	34,8	23,9	30,7	33,6
Arbeitsorganisation						
Familiengerechte Besprechungs- und Übergabezeiten	14,0	14,5	18,4	10,9	16,0	14,8
Besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung	86,0	85,0	83,0	85,9	88,0	85,3
Arbeitsort						
Telearbeit bei bestimmten Projekten	5,0	3,3	6,4	5,4	6,7	5,1
Flexibler Arbeitsort bei Verfügbarkeit von E-Mail	8,4	8,9	13,5	8,7	5,3	9,4
Unterstützung bei Wohnungssuche	3,4	6,1	5,7	4,3	12,0	5,7
Personalentwicklung						
Fachliche Weiterbildung nach Elternzeit	10,6	17,8	19,9	21,7	36,0	18,8
Kinderbetreuung						
Kinderbetreuung in betriebseigener Kita	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,3
Unterstützung bei Suche nach Kita	3,9	6,5	9,2	5,4	8,0	6,4
Reservierte Plätze in einer Kita	0,0	0,5	1,4	2,2	2,7	1,0
Organisierte Betreuungsangebote mit anderen Firmen						0,0
Angebote familienorientierter Leistungen						
Freizeit-, Feriengestaltung, Weihnachtsfeiern	8,4	7,9	17,7	16,3	17,3	12,1
Nutzung von Firmenfahrzeugen, Räumlichkeiten	14,5	15,9	14,2	12,0	16,0	14,7
Finanzielle Zuschüsse						
für Kitas	14,5	20,1	16,3	13,0	8,0	15,7
für spez. Anlässe (Freizeit, Weihnachtsfeier)	10,6	8,4	6,4	12,0	18,7	10,3
für Familienrabatte (Familienpass)	2,2	0,9	4,3	2,2	6,7	2,7

Familienorientierte Personalpolitik im Sächsischen Handwerk

Die Aussagen zu den Fragen einer familienorientierten Personalpolitik im Sächsischen Handwerk sind in folgendem Kontext zu bewerten:

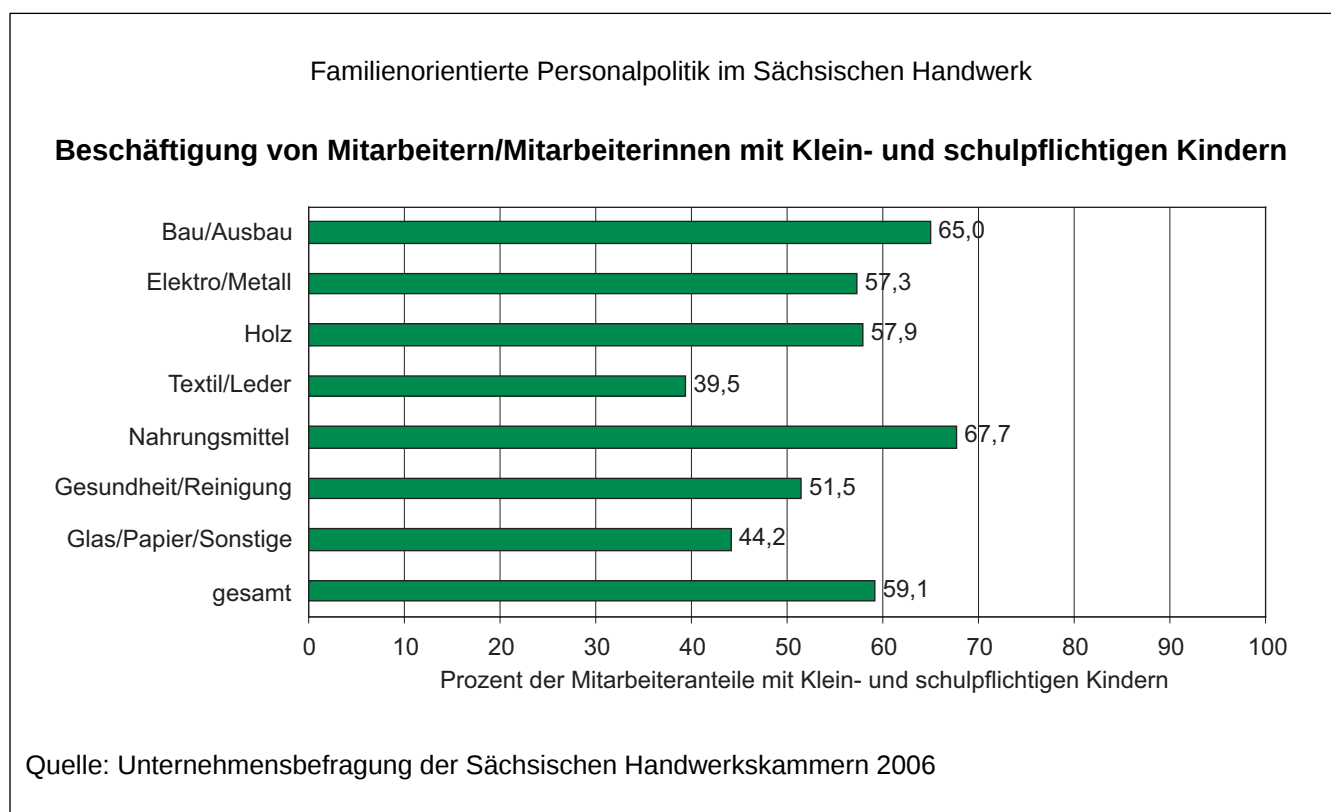
Der Anteil der an der Umfrage beteiligten Betriebe aus den Gruppen der Bau- und Ausbaugewerbe, der Metall- und Elektrogewerbe und der Holzgewerbe beträgt insgesamt 72 Prozent. In diesen Handwerken werden zu einem Großteil männliche Arbeitskräfte beschäftigt.

Im Handwerk dominieren Kleinstunternehmen (EU-KMU-Definition: bis 10 Mitarbeiter).

Beschäftigung von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern

Von den an der Umfrage teilnehmenden Betrieben beschäftigen rund 59 Prozent (59,1) Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern.

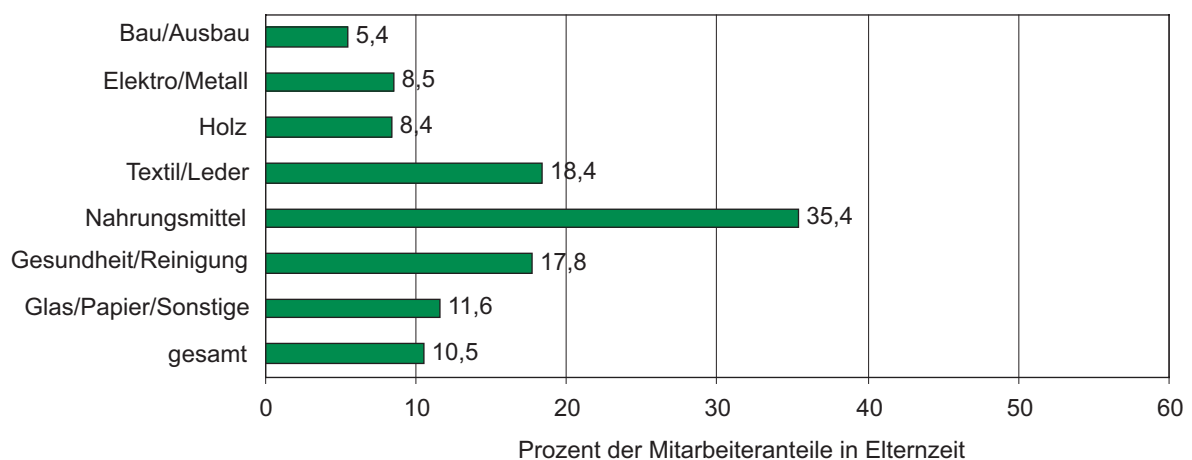
Innerhalb der einzelnen Gewerkegruppen gibt es dabei erhebliche Unterschiede. So liegt der Anteil der Unternehmen, die Mitarbeiter mit Klein- und schulpflichtigen Kindern beschäftigen in den Betrieben der Nahrungsmittelhandwerke immerhin bei 67,7 Prozent, bei den Betrieben der Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe nur bei 39,5 Prozent.



In 10,5 Prozent der befragten Betriebe nehmen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Elternzeit in Anspruch. Zwischen den einzelnen Gewerken gibt es dabei große Abweichungen. In den Betrieben der Nahrungsmittelgewerbe beträgt dieser Anteil 35,4 Prozent, in den Betrieben der Bau- und Ausbaugewerbe 5,4 Prozent.

Familienorientierte Personalpolitik im Sächsischen Handwerk

Anteil der Betriebe mit Mitarbeitern in Elternzeit



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Handwerkskammern 2006

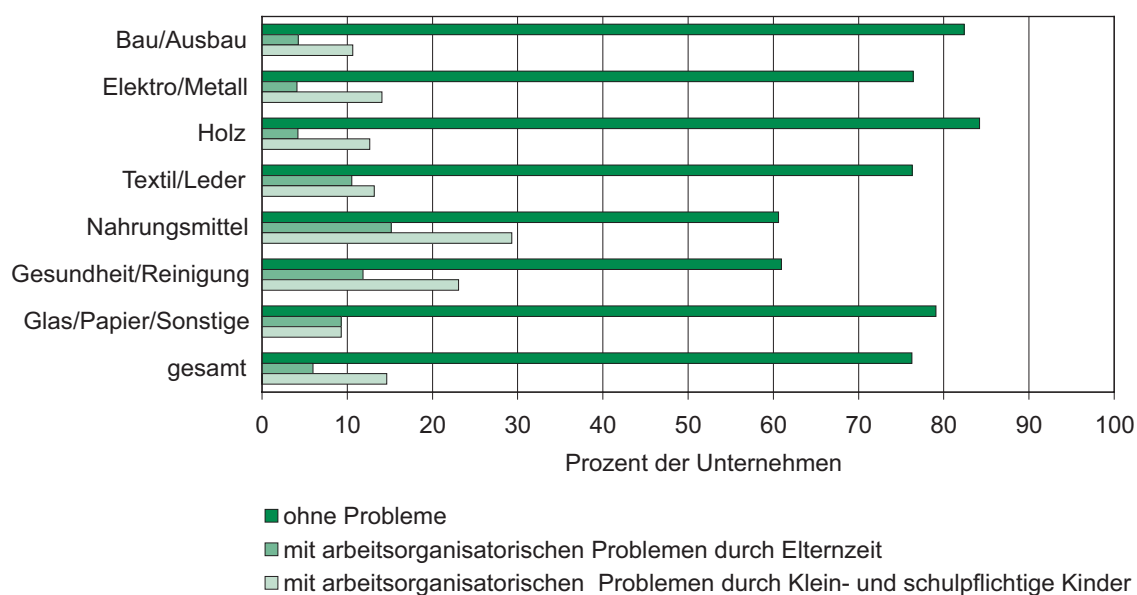
Arbeitsorganisatorische Probleme durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern

Mehr als drei Viertel (76,3 Prozent) der befragten sächsischen Handwerksbetriebe sehen in der Beschäftigung von Müttern und Vätern keine arbeitsorganisatorischen Probleme.

Bei den Betrieben, die Probleme angeben, betrifft dies vor allem die Betreuung der Klein- und schulpflichtigen Kinder (14,6 Prozent). Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird in 6,0 Prozent der Unternehmen als Problem bewertet.

Familienorientierte Personalpolitik im Sächsischen Handwerk

Arbeitsorganisatorische Probleme durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Klein- und schulpflichtigen Kindern



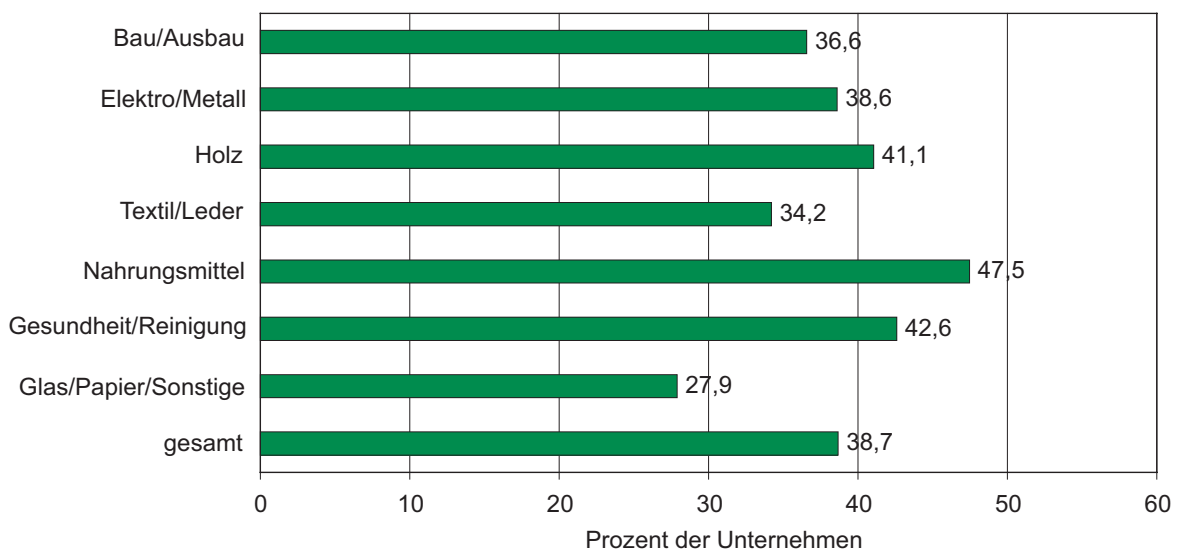
Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Handwerkskammern 2006

Unterstützung der Unternehmen für Familien mit Kindern

Fast 40 Prozent (38,7) der befragten sächsischen Handwerksunternehmen geben Familien mit Kindern Unterstützung. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil der Unternehmen, die Familien mit Kindern unterstützen, in den Nahrungsmittelgewerben (47,5 Prozent) und in den Gewerben für Gesundheits-, Körperpflege sowie der chemischen und Reinigungsgewerbe (42,6 Prozent), die traditionell viele weibliche Mitarbeiter beschäftigen. Besonders niedrig fällt die Unterstützung in den Gewerken der Glas-, Papier, keramischen und sonstigen Gewerbe (27,9 Prozent) aus.

Familienorientierte Personalpolitik im Sächsischen Handwerk

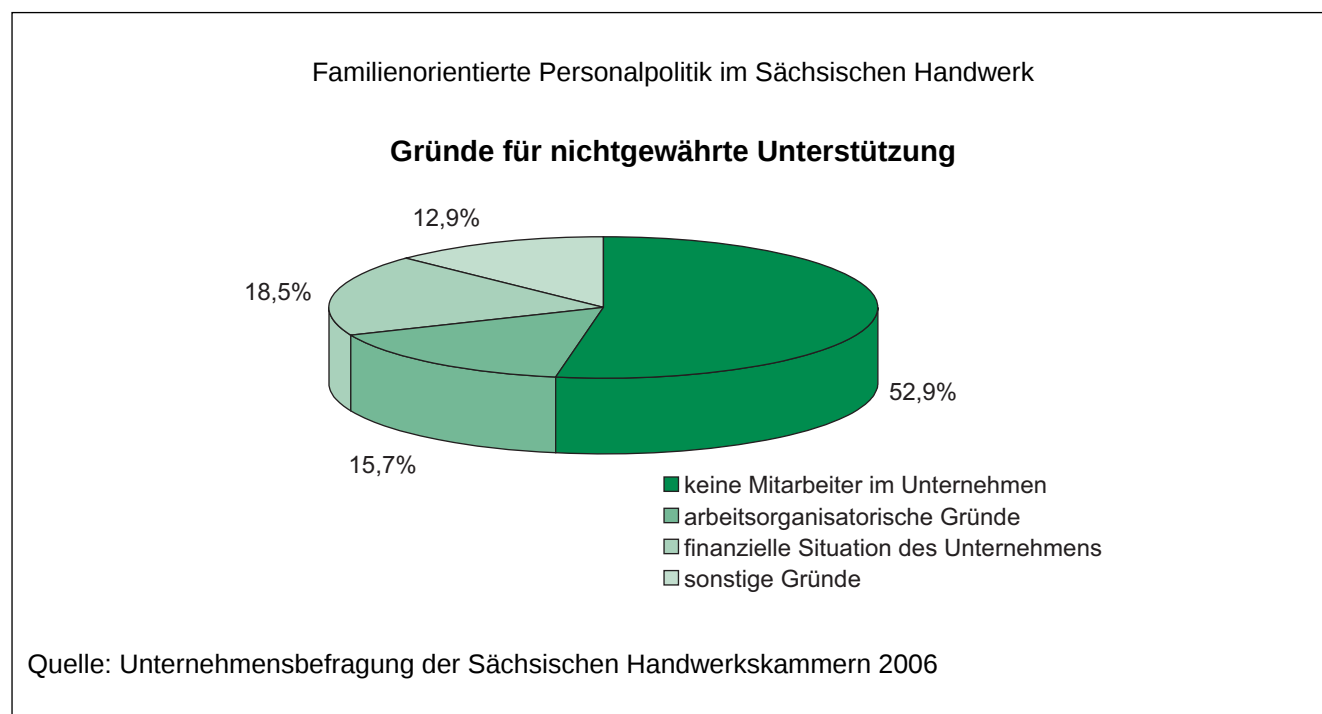
Anteil der Unternehmen, die Familien mit Kindern unterstützen



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Handwerkskammern 2006

Zirka 60 Prozent (60,5) der befragten Unternehmen gewähren den Familien mit Kindern keine Unterstützung. Hauptursache dafür ist mit 52,9 Prozent die Tatsache, dass keine Mitarbeiter mit Klein- und schulpflichtigen Kindern in den Unternehmen beschäftigt werden.

Die finanzielle Situation des Unternehmens wird zu 18,5 Prozent als Grund genannt, arbeitsorganisatorische Probleme sind zu 15,7 Prozent Ursache dafür, dass die Unternehmen Familien mit Kindern keine Unterstützung gewähren. Zu den weiteren Gründen (12,9 Prozent) gehört, dass kein Bedarf bei den Mitarbeitern vorhanden ist, überwiegend männliche Mitarbeiter beschäftigt werden, familienunterstützende Maßnahmen aufgrund von Montagearbeiten nicht möglich sind oder die Auftragslage dies nicht erlaubt.

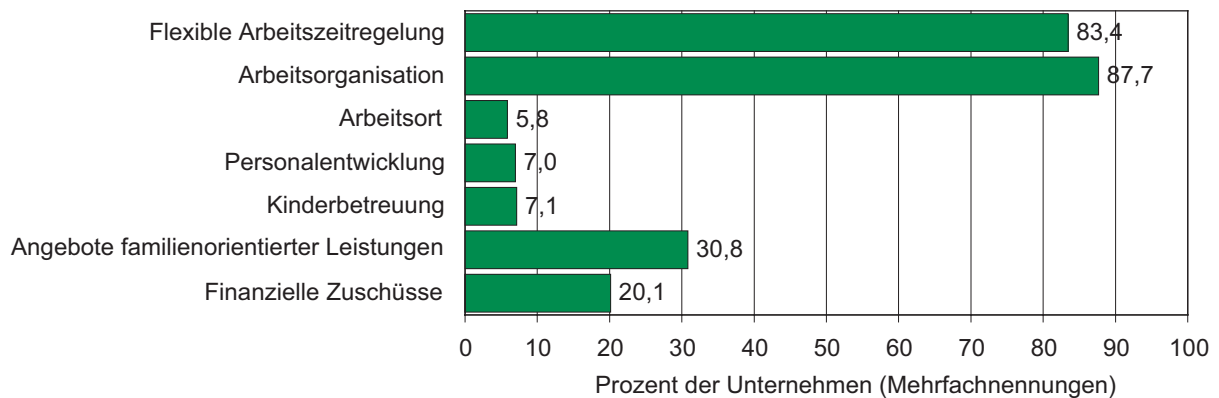


Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern

Die sächsischen Handwerksbetriebe, die Familien mit Kindern unterstützen, bieten ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine vielfältige Palette an Maßnahmen an. Dies zeigt die hohe soziale Verantwortung von Handwerksbetrieben und das Bestreben, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an die Betriebe zu binden.

Arbeitsorganisatorische Maßnahmen (87,7 Prozent) und flexible Arbeitszeitregelungen (83,4 Prozent) sind dabei die am meisten genutzten Instrumente. Maßnahmen zur Personalentwicklung und zur Unterstützung der Kinderbetreuung sind dagegen weniger ausgeprägt.

**Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern
durch die Unternehmen***



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Handwerkskammern 2006

*Von den 1593 Unternehmen äußerten sich 616 (38,7%) zu den Formen der Unterstützung.
Die folgenden Angaben in Prozent der Unternehmen beziehen sich auf diese Grundgesamtheit.

Bei Betrachtung der konkreten Einzelmaßnahmen ist festzustellen, dass am häufigsten die Beschäftigten mit Kindern bei der Urlaubsplanung besonders berücksichtigt werden. Dies ist in 80,4 Prozent der Unternehmen, die Familien mit Kindern unterstützen, üblich.

Dazu, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Familie und Beruf unter „einen Hut“ bringen können, trägt vor allem die flexible Arbeitszeiteinteilung bei. Diese Möglichkeit besteht in ca. 70 Prozent (69,8) der Unternehmen, die Familien mit Kindern unterstützen.

Arbeitszeitunterbrechungen werden bei knapp 40 Prozent (37,7) der Unternehmen ermöglicht, beispielsweise wenn dies familiäre Notlagen erfordern. Teilzeitmodelle werden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern derzeit in 15,1 Prozent der Unternehmen genutzt.

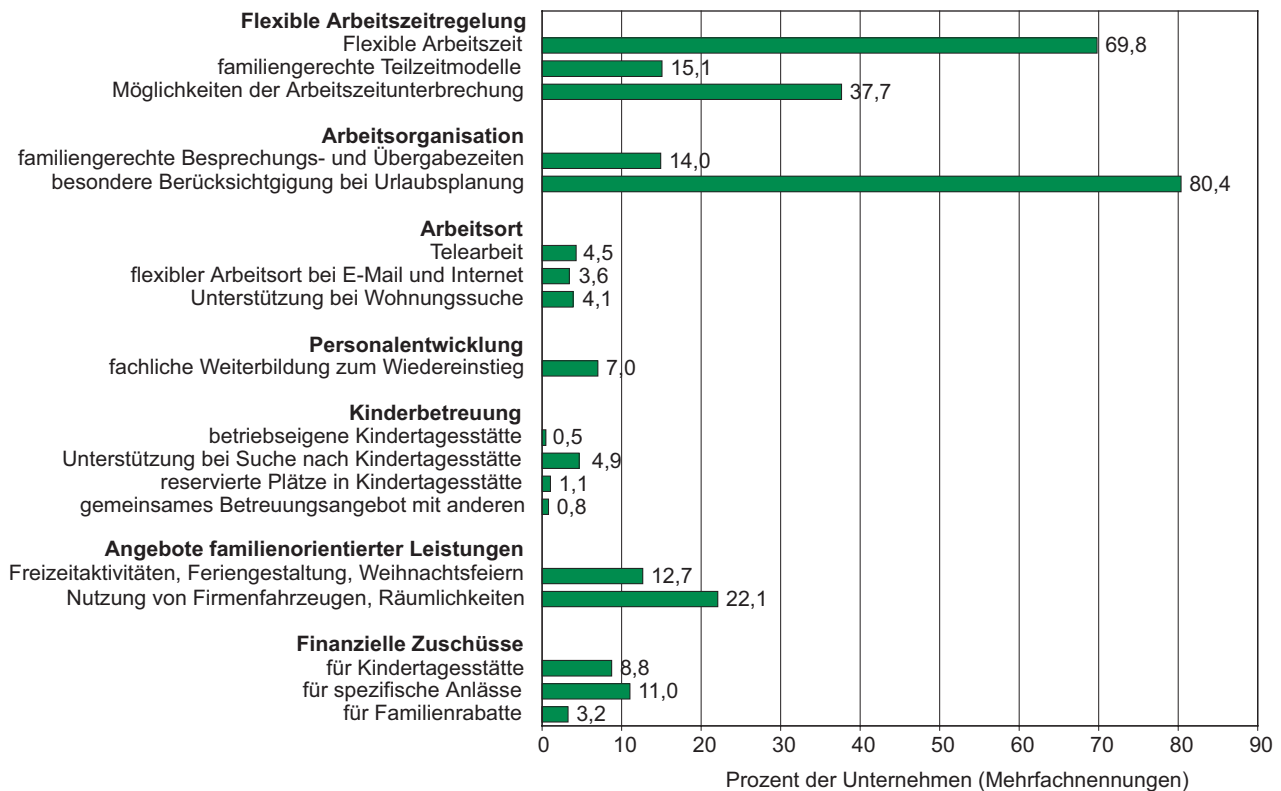
Auf familiengerechte Besprechungs- und Übergabezeiten wird in 14,0 Prozent der Unternehmen Wert gelegt.

Weiterhin werden von den Unternehmen Firmenfahrzeuge und Räumlichkeiten (22,1 Prozent) zur Nutzung zur Verfügung gestellt. Die Unterstützung durch familienorientierte Leistungen für Freizeitaktivitäten, Feriengestaltung und Weihnachtsfeiern besitzt ebenso Bedeutung (12,7 Prozent). Finanzielle Unterstützung für spezifische Anlässe (11,0 Prozent) und Zuschüsse für Kindertagesstätten (8,8 Prozent) runden die Maßnahmepalette ab.

Die fachliche Weiterbildung zum Wiedereinstieg spielt derzeit in 7,0 Prozent der Unternehmen eine Rolle.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass in zahlreichen sächsischen Handwerksbetrieben eine familienorientierte Personalpolitik zum Alltag gehört. Viele Unternehmer haben erkannt, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirtschaftlich sinnvoll sind.

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern durch die Unternehmen



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Handwerkskammern 2006

Der für das Handwerk absehbare Fachkräftemangel wird zunehmend auch durch weibliche Fachkräfte abgedeckt werden (müssen). Bereits heute sind Frauen nicht nur in den traditionell von Frauen ausgeübten Handwerksberufen wie Friseur und Kosmetiker produktiv tätig, sondern erobern auch Berufe wie Tischler oder Raumausstatter.

Die Betreuung und Erziehung der Kinder sowie die Hausarbeit lasten aber nach wie vor besonders auf den Frauen. Daher werden sich Handwerksunternehmer/innen zukünftig noch stärker mit den Anforderungen an die Arbeitsbedingungen für Beschäftigte, die Beruf und Familie vereinbaren lassen, auseinandersetzen müssen.

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Beschäftigung weiblicher Arbeitskräfte in der Vielfalt des Wirtschaftsbereiches Handwerk, wird auch für Männer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an Bedeutung zunehmen. Traditionell männlich geprägte Handwerke wie beispielsweise die Bau- und Ausbauhandwerke und Metall- und Elektrohandwerke werden sich perspektivisch stärker als bisher mit den Anforderungen einer familienfreundlichen Personalpolitik auseinandersetzen müssen.

Tabelle 1

Beteiligung nach Gewerken in Sachsen

Gewerk	Unternehmen	Anteil (in Prozent)
Bau- und Ausbaugewerbe	517	32,5
Metall- und Elektrogewerbe	632	39,7
Holzgewerbe	95	6,0
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	38	2,4
Nahrungsmittelgewerbe	99	6,2
Gewerbe für Gesundheits-, Körperpflege sowie der chemischen und Reinigungsgewerbe	169	10,6
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	43	2,7
Gesamt	1.593	100,0

Tabelle 2

Beschäftigung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Klein- und schulpflichtigen Kindern nach Gewerken in Sachsen

Gewerk	Unternehmen	Anteil an den Unternehmen je Gewerk (in Prozent)
Bau- und Ausbaugewerbe	336	65,0
Metall- und Elektrogewerbe	362	57,3
Holzgewerbe	55	57,9
Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe	15	39,5
Nahrungsmittelgewerbe	67	67,7
Gewerbe für Gesundheits-, Körperpflege sowie der chemischen und Reinigungsgewerbe	87	51,5
Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe	19	44,2
Gesamt	941	59,1

Tabelle 3

Formen der Unterstützung von Familien mit Kindern nach Gewerken in Sachsen

(Anteil in Prozent der Unternehmen, Basis Mehrfachantworten)

Gewerke	Bau/ Ausbau	Elektro/ Metall	Holz	Textil/ Leder	Nah- rungs- mittel	Ge- sund- heit/ Reini- gung	Glas/ Papier/ Sons- tige	alle Ge- werke
Flexible Arbeitszeitregelung								
Flexible Arbeitszeit	58,7	72,5	79,5	84,6	83,0	76,4	50,0	69,8
Familiengerechte Teilzeit- modelle	6,9	13,1	17,9	7,7	19,1	40,3	16,7	15,1
Möglichkeiten der Arbeits- zeitunterbrechung	37,6	39,8	43,6	38,5	31,9	29,2	50,0	37,7
Arbeitsorganisation								
Familiengerechte Bespre- chungs- u. Übergabezeiten	10,1	13,9	10,3	23,1	14,9	23,6	16,7	14,0
Besondere Berücksichti- gung bei Urlaubsplanung	82,0	82,0	76,9	69,2	83,0	72,2	83,3	80,4
Arbeitsort								
Telearbeit	4,2	7,4	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	4,5
Flexibler Arbeitsort bei E-Mail und Internet	3,7	4,1	5,1	0,0	2,1	2,8	0,0	3,6
Unterstützung bei Wohnungssuche	5,8	3,3	2,6	0,0	6,4	2,8	0,0	4,1
Personalentwicklung								
Fachliche Weiterbildung zum Wiedereinstieg	2,6	5,3	5,1	0,0	6,4	27,8	0,0	7,0
Kinderbetreuung								
Betriebseigene Kinderta- gesstätte	0,0	0,4	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Unterstützung bei Suche nach Kindertagesstätte	3,2	5,7	0,0	7,7	8,5	6,9	0,0	4,9
Reservierte Plätze in Kindertagesstätte	0,5	0,8	0,0	0,0	4,3	2,8	0,0	1,1
Gemeinsames Betreu- ungsangebot mit anderen Unternehmen	1,1	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
Angebote familienorientierter Leistungen								
Freizeitaktivitäten, Ferien- gestaltung, Weihnachts- feiern	8,5	13,1	12,8	30,8	10,6	16,7	33,3	12,7
Nutzung von Firmenfahr- zeugen, Räumlichkeiten	25,9	22,5	20,5	38,5	27,7	8,3	0,0	22,1
Finanzielle Zuschüsse								
für Kindertagesstätte	6,3	10,2	0,0	7,7	6,4	15,3	16,7	8,8
für spezifische Anlässe	12,2	11,9	10,3	15,4	6,4	8,3	8,3	11,0
für Familienrabatte	0,0	2,0	0,0	7,7	14,9	9,7	0,0	3,2

Fragebogen Familienorientierte Personalpolitik

1. Beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Klein- und schulpflichtigen Kindern? ☐ ja ☐ nein
2. Hat Ihr Unternehmen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die derzeit Elternzeit (Babyjahr) in Anspruch nehmen? ☐ ja ☐ nein
3. Ergeben sich für Ihr Unternehmen durch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Klein- und schulpflichtigen Kindern arbeitsorganisatorische Probleme?
☐ ja, durch Elternzeit ☐ ja, bei Kleinkindern
☐ ja, bei größeren Kindern ☐ nein
4. Unterstützt Ihr Unternehmen derzeit Familien mit Kindern?
☐ ja ☐ nein

4.1. Wenn ja, Formen der Unterstützung

- Flexible Arbeitszeitregelungen
 - ☐ Flexible Arbeitszeit zur Berücksichtigung familiärer Belange
 - ☐ Familiengerechte Teilzeitmodelle
 - ☐ Möglichkeiten der Arbeitszeitunterbrechung
- Arbeitsorganisation
 - ☐ Familiengerechte Besprechungs- und Übergabezeiten
 - ☐ Besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung
- Arbeitsort
 - ☐ Telearbeit bei bestimmten Projekten
 - ☐ Flexibler Arbeitsort bei Verfügbarkeit von E-Mail und externem Intranet
 - ☐ Unterstützung bei Wohnungssuche
- Personalentwicklung
 - ☐ Fachliche Weiterbildung zum reibungslosen Wiedereinstieg nach Elternzeit
- Kinderbetreuung
 - ☐ Kinderbetreuungsplatz in betriebseigener Kita
 - ☐ Unterstützung bei Suche nach Kita
 - ☐ Reservierte Plätze in einer Kita
 - ☐ Organisation gemeinsamer Betreuungsangebote mit anderen Unternehmen
- Angebote familienorientierter Leistungen
 - ☐ Freizeitaktivitäten, Feriengestaltung, Weihnachtsfeiern
 - ☐ Nutzung von Firmenfahrzeugen, Räumlichkeiten
- Finanzielle Zuschüsse
 - ☐ für Kitas
 - ☐ für spezifische Anlässe (Freizeitaktivitäten, Weihnachtsfeiern)
 - ☐ für Familienrabatte (Familienpass)

4.2. Wenn nein,

- ☐ Keine Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Klein- und schulpflichtigen Kindern im Unternehmen
- ☐ Arbeitsorganisatorische Gründe
- ☐ Finanzielle Situation des Unternehmens
- ☐ Sonstige Gründe

Herausgeber:

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

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

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

Handwerkskammer zu Leipzig
Dresdner Straße 11/13
04103 Leipzig
Tel.: 0341 2188-150
www.hwk-leipzig.de

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

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

Satz und Gestaltung: IHK Dresden, Referat Öffentlichkeitsarbeit
Redaktionsschluss: November 2006

Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe

