

# 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/Dezember 2008

Herausgeber

Industrie- und Handelskammer  
Südwestsachsen Chemnitz-Plauen-Zwickau  
Straße der Nationen 25  
09111 Chemnitz  
Tel.: 0371 6900-0  
[www.Chemnitz.ihk24.de](http://www.Chemnitz.ihk24.de)

Handwerkskammer Chemnitz  
Limbacher Straße 195  
09116 Chemnitz  
Tel.: 0371 5364-0  
[www.hwk-chemnitz.de](http://www.hwk-chemnitz.de)

Industrie- und Handelskammer Dresden  
Langer Weg 4  
01239 Dresden  
Tel.: 0351 2802-0  
[www.dresden.ihk.de](http://www.dresden.ihk.de)

Handwerkskammer Dresden  
Am Lagerplatz 8  
01099 Dresden  
Tel.: 0351 464030  
[www.hwk-dresden.de](http://www.hwk-dresden.de)

Industrie- und Handelskammer zu Leipzig  
Goedelerring 5  
04109 Leipzig  
Tel.: 0341 1267-0  
[www.leipzig.ihk.de](http://www.leipzig.ihk.de)

Handwerkskammer zu Leipzig  
Dresdner Straße 11/13  
04103 Leipzig  
Tel.: 0341 2188-0  
[www.hwk-leipzig.de](http://www.hwk-leipzig.de)

Satz und Gestaltung: Industrie- und Handelskammer zu Leipzig  
Redaktionsschluss: März 2009

Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe

## Inhaltsverzeichnis

Seite

---

<b>Wichtige Ergebnisse im Überblick</b>	4
<hr/>	
<b>Anliegen</b>	6
<hr/>	
<b>Ergebnisse der Unternehmensbefragung</b>	
<hr/>	
Struktur der befragten Unternehmen und der Belegschaften	8
<hr/>	
Unterstützung der Unternehmen für Familien	13
<hr/>	
Formen der Unterstützung für Familien	15
<hr/>	
Arbeitsorganisatorische Probleme	20
<hr/>	
Einschätzung der Rahmenbedingungen	21
<hr/>	
<b>Fragebogen</b>	25
<hr/>	

## Wichtige Ergebnisse im Überblick

---

■ Für einen Großteil der Unternehmen in Sachsen spielt das Thema „Familienorientierte Personalpolitik“ eine wichtige Rolle. Viele Unternehmer<sup>1</sup> haben erkannt, dass von den Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht nur die Mitarbeiter sondern auch die Firmen profitieren. Neben einem positiven Einfluss auf die Motivation der Mitarbeiter ist die Gestaltung eines familienorientierten Arbeitsumfeldes eines der wichtigsten Mittel der Mitarbeitergewinnung und -bindung. Deshalb ist Familienfreundlichkeit auch für 72 Prozent der Unternehmen, die ihre Gründe offenbarten, gelebte Unternehmensphilosophie.

Darüber hinaus zeigt die Befragung:

- 85 Prozent der Unternehmen in Sachsen beschäftigen Mitarbeiter/-innen mit kleinen und schulpflichtigen Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen.
- 95 Prozent dieser Unternehmen unterstützen entsprechende Mitarbeiter. Dabei werden alle abgefragten Maßnahmen gegenüber der Erstbefragung 2006 verstärkt angeboten.
- An der Spitze der angebotenen Unterstützung stehen familiengerechte Arbeitszeitregelungen und arbeitsorganisatorische Maßnahmen. Diese werden in 89 Prozent bzw. 83 Prozent der Unternehmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie angewendet.
- Der Vergleich zu 2006 zeigt, dass mit dem verstärkten Angebot der Unternehmen an familienunterstützenden Maßnahmen die damit einhergehenden Probleme im Betriebsablauf zunehmen.

<sup>1</sup> Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes wird nur die männliche Form stellvertretend für weibliche und männliche Formen verwendet.

- 
- Durch die Inanspruchnahme von Elternzeit sieht sich insgesamt jedes fünfte Unternehmen mit Schwierigkeiten konfrontiert. Bezogen auf die Anzahl der Unternehmen, in denen sich zum Befragungszeitpunkt Mitarbeiter in Elternzeit befanden, sind es allerdings fast 60 Prozent. Damit bereitet die Inanspruchnahme von Elternzeit den betroffenen Unternehmen die meisten arbeitsorganisatorischen Probleme.
  - Analog zum Fachkräftemonitoring der sächsischen Kammern von 2007 werden Defizite im Personalmanagement in den Unternehmen sichtbar. Diese zeigen sich insbesondere bei der Kenntnis über die Belastung von Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen. 43 Prozent der Unternehmen verfügen über keine dementsprechenden Informationen.
  - Die externen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden von den Mitarbeitern der Unternehmen durchaus differenziert bewertet. Handlungsbedarf besteht hier vor allem im Bereich der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen und bei deren Kosten.

Die Umfrage zeigt, dass die sächsischen Unternehmen, trotz des damit verbundenen hohen Aufwandes, in ihrer großen Mehrzahl eine engagierte, die familiären Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter berücksichtigende Personalpolitik betreiben. Auch perspektivisch kommen die Unternehmen, wie auch die Kommunen nicht um das Thema Familienfreundlichkeit herum. Dabei wird – neben den Kindern – in einer alternden Gesellschaft immer stärker auch auf die Bedürfnisse der älteren Generationen Rücksicht zu nehmen sein.

Ohne die dazu notwendigen Rahmenbedingungen, insbesondere die entsprechende quantitative und qualitative Betreuungsinfrastruktur, können die sächsischen Unternehmen hier allerdings nur begrenzt erfolgreich sein. Hinsichtlich der Kinderbetreuung gilt es den quantitativen Vorsprung, den die Region aktuell hat, zu bewahren sowie die Qualität und Flexibilität der Betreuungsangebote stetig weiterzuentwickeln. Im Bereich der Betreuung älterer Menschen ist es notwendig, die Einrichtungen an die zukünftig zu erwartende stark zunehmende Nachfrage nach den verschiedenen Arten von Betreuungsangeboten vorausschauend anzupassen. ■

## Anliegen

---

■ Die Rolle der Familien ist in den letzten Jahren immer stärker in den Fokus der gesellschaftlichen Diskussion gerückt. Dabei gewinnt vor allem auch die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Belangen immer stärker an Bedeutung. Grundlegend hierfür sind einerseits gesellschaftliche Veränderungsprozesse, die sich in einem veränderten Familienbild manifestieren. Andererseits stellen Veränderungen in der Arbeitswelt, wie beispielsweise die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsprozesse, erhöhte Anforderungen an die Mobilität und Flexibilität der Mitarbeiter. Gleichzeitig tragen die technologischen Entwicklungssprünge der letzten Jahrzehnte dazu bei, dass sich die Möglichkeiten für mitarbeiterorientierte Personalpolitik in den Unternehmen deutlich erweitert haben.

Für Unternehmen, Kommunen und ganze Regionen ist familienorientiertes Handeln in immer stärkerem Maß gleichbedeutend mit Zukunftssicherung. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der seinen Ausdruck in einer alternden Gesellschaft mit immer weniger Kindern findet, wird Familienfreundlichkeit ein zunehmend wichtiger Wettbewerbs- und Standortfaktor.

Dies gilt umso mehr, da die Veränderungen in der Altersstruktur in Sachsen früher als in den meisten anderen Bundesländern spürbar werden. So wird die Zahl der erwerbsfähigen Sachsen im Zeitraum 2000

bis 2020 um bis zu 25 Prozent abnehmen. Fachkräftemangel, wie er heute schon in einigen Branchen offen zu Tage tritt, wird dann ein allgegenwärtiges Problem für die hier ansässigen Unternehmen und damit für den Wirtschaftsstandort Sachsen insgesamt sein. Um diesen absehbaren Entwicklungen entgegenzuwirken, müssen sämtliche Akteure auf ihren Verantwortungsebenen einen Beitrag leisten. Bund, Land und Kommunen kommt dabei die entscheidende Aufgabe zu, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass die Unternehmen in ihrem Verantwortungsbereich liegende Maßnahmen zielführend umsetzen können.

Gerade kleine und mittelständische Unternehmen müssen in Zukunft mit neuen kreativen Ideen Mitarbeiter gewinnen und langfristig binden. Hierfür hält der Instrumentenkasten familienfreundlicher Unternehmenspolitik lösungsorientierte Angebote für Unternehmen jeder Größenordnung und mit den verschiedensten Problemlagen bereit. Sie zu nutzen und so im Wettbewerb um hoch motivierte und gut ausgebildete Fachkräfte die Nase vorn zu haben, ist die unternehmerische Herausforderung der nächsten Jahre. Allerdings gilt auch hier, dass Familienorientierung kein Selbstzweck ist. Grundsätzliche Voraussetzung für die Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen ist, dass diese sich positiv auf die unternehmerische Tätigkeit auswirken.

---

Intelligent kommuniziert, trägt eine familienorientierte Personalpolitik auch zur positiven Außenwahrnehmung eines Unternehmens bei und steigert somit indirekt auch dessen Bekanntheitsgrad. Nicht zu vergessen ist darüber hinaus die zunehmende Bedeutung der Übernahme von sozialer Verantwortung in der Gesellschaft durch die Unternehmen.

Mit der vorliegenden Auswertung legen die Sächsischen Industrie- und Handelskammern und die Sächsischen Handwerkskammern im Rahmen ihrer Mitwirkung in der sächsischen „Allianz für Familien“ zum zweiten Mal nach 2006 die Ergebnisse ihrer Unternehmensbefragung zur Familienorientierung in der Personalpolitik sächsischer Unternehmen vor. Als Spiegel der Sichtweise der regionalen Wirtschaft bieten die Ergebnisse eine fundierte Grundlage für die weitere gesellschaftliche Diskussion dieses Themas.

Mit der regelmäßigen Berichterstattung zu Fragen der Familienorientierung in der sächsischen Wirtschaft leisten die beteiligten Kammern zudem einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der regionalen Wirtschaft, zeigen doch die Ergebnisse konkrete Ansatzpunkte für den Auf- und Ausbau von familienorientierter Personalpolitik in den Unternehmen auf.

Die erste Umfrage aus dem Jahr 2006 zeigte, dass familienorientierte Personalpolitik schon damals immanenter und unabdingbarer Bestandteil der Unternehmenspolitik vieler sächsischer Unternehmen war. Die aktuelle Untersuchung basiert auf den Antworten von rund 1.000 sächsischen Unternehmen. Sie reflektiert den derzeitigen Stand der Familienorientierung der Unternehmen in Sachsen aus Sicht der Unternehmen.

Zusätzlich zum Themenfeld Beschäftigung und Unterstützung von Mitarbeitern mit kleinen und schulpflichtigen Kindern wurden diesmal auch Fragen zu Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen einbezogen. In Verbindung mit den sächsischen Ergebnissen des von der IHK-Organisation 2008 durchgeführten bundesweiten KITA-CHECKs – die Bestandteil der Veröffentlichung sind – ergibt sich ein noch umfassenderes Bild der gegenwärtigen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Sachsen. ■

# Ergebnisse der Unternehmensbefragung

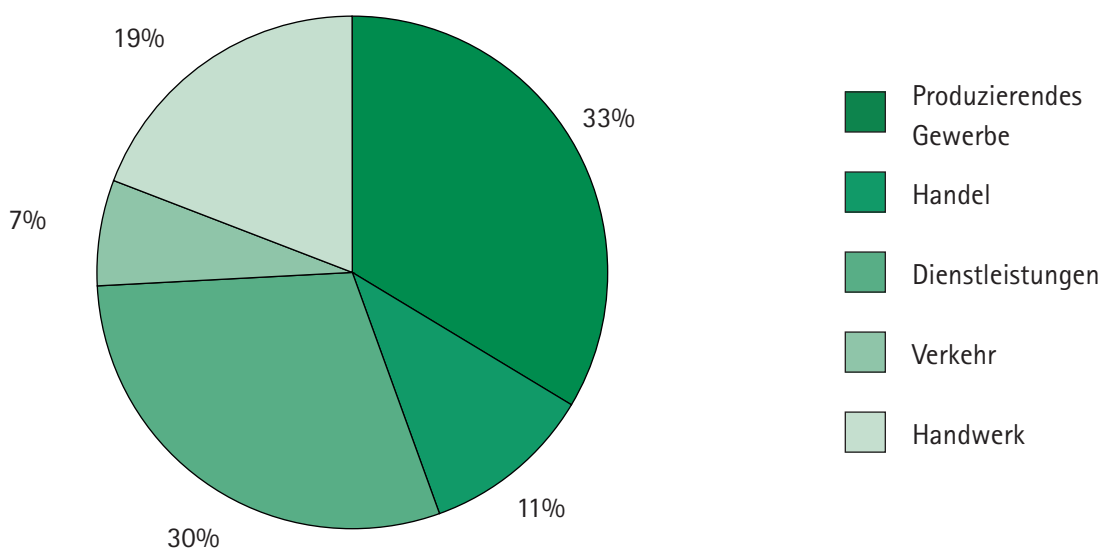
## Struktur der befragten Unternehmen und der Belegschaften

Mit der aktuellen Befragung erfolgt – im Gegensatz zur vorherigen Umfrage im Jahr 2006 – eine Auswertung auf Basis aller befragten sächsischen Unternehmen. Dadurch ist ein Gesamtüberblick über die Situation in der gewerblichen Wirtschaft Sachsens möglich. Vor zwei Jahren wurden die Ergebnisse noch separat für IHK-zugehörige und HWK-zugehörige Unternehmen dargestellt. Für die aktuelle Befragung ergeben sich somit Änderungen in Bezug auf die

Branchen- und Größenstruktur. Aufgrund dieser unterschiedlichen Datengrundlage ist ein Vergleich zur letzten Befragung nur eingeschränkt möglich.

An der aktuellen Befragung zur „Familienorientierten Personalpolitik in sächsischen Unternehmen“ haben 988 Firmen teilgenommen. Zum Zeitpunkt der Befragung waren in diesen Unternehmen mehr als 67.000 Mitarbeiter beschäftigt. **Abbildung 1** bildet die Branchenstruktur der befragten Unternehmen ab.

**Abbildung 1** Struktur der befragten Unternehmen nach Wirtschaftsbereichen (Anteile in Prozent)



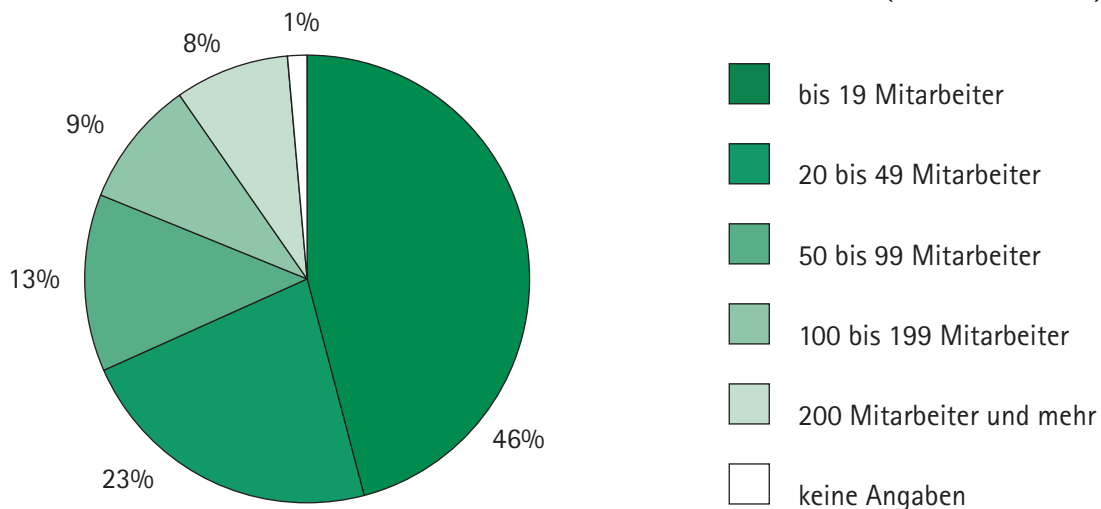
Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Die **Betriebsgrößenstruktur** der befragten Unternehmen ist in **Abbildung 2** dargestellt. Vor allem im Handwerk ist der Anteil der Kleinunternehmen mit 88 Prozent besonders hoch. Auch im Handel und im Dienstleistungsgewerbe hat jeweils mehr als die Hälfte der Unternehmen weniger als 20 Beschäftigte.

Am geringsten ist deren Anteil im Produzierenden Gewerbe mit ca. 15 Prozent. Dafür konzentriert sich auf diesen Wirtschaftsbereich die Mehrheit der größeren Unternehmen ab 100 Beschäftigte.

**Abbildung 2 Struktur der befragten Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen**

(Anteile in Prozent)

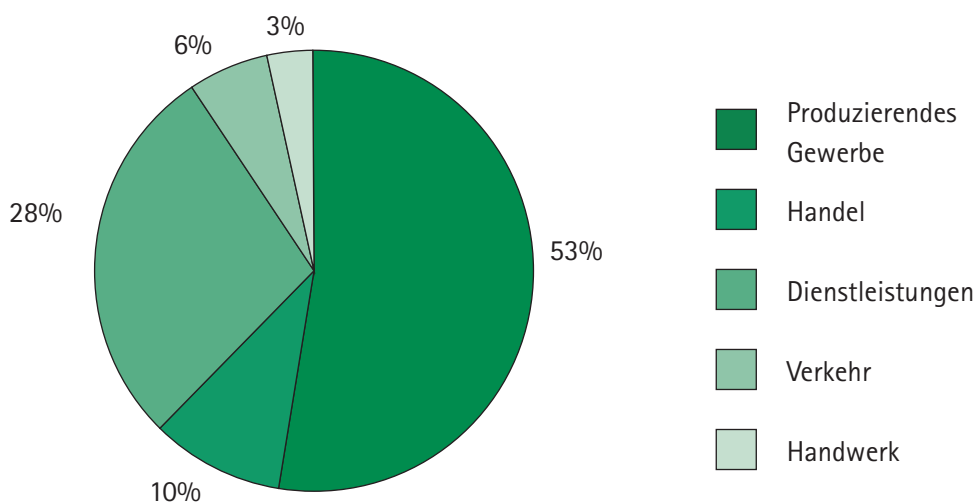


Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Die Betriebsgröße der befragten Unternehmen lässt bereits Rückschlüsse auf die Beschäftigtenverteilung der Stichprobe zu. Von den mehr als 67.000 Mitarbeitern in den befragten Unternehmen sind über die Hälfte im Produzierenden Gewerbe tätig (s. Abb. 3).

Mit großem Abstand folgt das Dienstleistungsgewerbe mit 28 Prozent. In den Handwerksunternehmen sind dagegen gerade einmal 3 Prozent der Mitarbeiter beschäftigt.

**Abbildung 3 Anteil der Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen** (Anteile in Prozent)



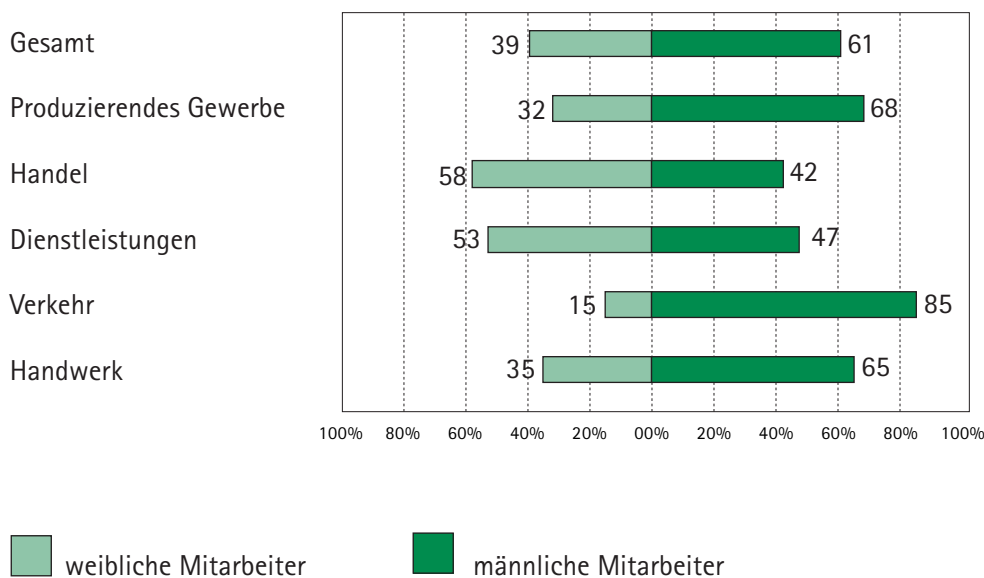
Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

39 Prozent der Beschäftigten in den befragten Unternehmen sind Frauen, 61 Prozent Männer. Die Beschäftigtenstruktur der Unternehmen bezüglich der Geschlechter ist für die Interpretation der Ergebnisse dieser Umfrage von besonderer Bedeutung, da auch heute noch familiäre Betreuungspflichten in wesentlich stärkerem Ausmaß von Frauen als von Männern wahrgenommen werden. Insbesondere die differierende Zusammensetzung der Belegschaften innerhalb der betrachteten Wirtschaftsbereiche hat Auswirkungen auf die Umsetzung spezifischer familienorientierter Maßnahmen.

Wie **Abbildung 4** zeigt, dominieren im Produzierenden und im Verkehrsgewerbe, aber auch im Handwerk die männlichen Angestellten deutlich. Dagegen beschäftigen der Handel und das Dienstleistungsgewerbe mehr weibliche als männliche Mitarbeiter. Bezogen auf die Betriebsgröße sind die Unterschiede weniger deutlich ausgeprägt.

**Abbildung 4** Anzahl weiblicher und männlicher Mitarbeiter nach Wirtschaftsbereichen

(Anteile in Prozent)



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Der Großteil der befragten Unternehmen, insgesamt 85 Prozent, beschäftigt Mitarbeiter mit Familienpflichten, das heißt Eltern von kleinen und schulpflichtigen Kindern (in 84 Prozent der Firmen) oder/und Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen (in 20 Prozent der Firmen). Damit zeigt sich, dass die Kinderbetreuung hinsichtlich der familiären Pflichten eine deutlich größere Rolle spielt als die Pflege von Familienangehörigen.

Die Antworten zeigen auch, dass in fast allen Unternehmen Kenntnisse über die Familienverhältnisse in Bezug auf die Kinder von Mitarbeitern vorliegen. Demgegenüber ist der Kenntnisstand bezüglich

lich pflegebedürftiger Familienmitglieder deutlich schlechter. Hierüber existieren in fast 43 Prozent der Unternehmen keine Informationen. In kleinen Firmen mit weniger als 20 Mitarbeitern, in denen ein persönlicher Umgang der Mitarbeiter möglich ist und häufig auch gepflegt wird, sieht es dahingehend etwas besser aus als in den größeren Unternehmen. So gaben beispielsweise im Handwerk nur 15 Prozent der Unternehmen an, über keine entsprechenden Informationen zu verfügen.

Erklären lassen sich die Unterschiede im Wissen über die familiären Verhältnisse der Mitarbeiter bezüglich Kindern einerseits und pflegebedürftigen Angehö-

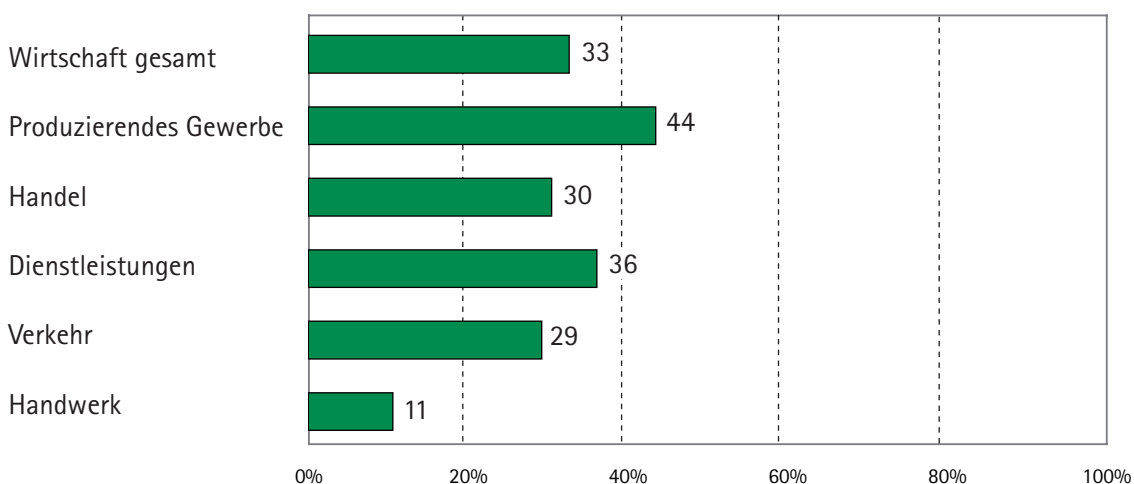
rigen andererseits vor allem durch unterschiedliche gesetzliche Regelungen. Während Kinder – zumindest bei einem Elternteil – auf der Lohnsteuerkarte registriert sind, werden pflegebedürftige Angehörige in der Regel erst bei diesbezüglich notwendig werden den arbeitsorganisatorischen und arbeitsrechtlichen Veränderungen für die Unternehmen „sichtbar“. Dies deckt sich auch mit den Erkenntnissen der von den sächsischen Kammern regelmäßig durchgeführten Fachkräftemonitorings, wonach in den Unternehmen noch erhebliche Reserven in der Personalarbeit existieren.

Während in der kleinsten Betriebsgrößenklasse (bis 19 Mitarbeiter) bei zwei Dritteln der Unternehmen Beschäftigte mit entsprechenden familiären Verpflichtungen tätig sind, liegt der Anteil in allen anderen Größenklassen sogar bei jeweils mehr als 98 Prozent. Die Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen lassen sich demnach maßgeblich auf die Unterschiede in der Größenstruktur zurückführen.

Neben der allgemeinen Fragestellung nach Mitarbeitern mit Familienpflichten erfolgte eine Spezifizierung dahingehend, inwieweit Mitarbeiter derzeit das Angebot der Elternzeit in Anspruch nehmen. Dies ist insgesamt in jedem dritten Unternehmen der Fall (s. Abb. 5), wobei hier deutlichere Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen zu erkennen sind. Am höchsten ist der Anteil entsprechender Firmen im Produzierenden Gewerbe mit fast 44 Prozent, am niedrigsten im Handwerk mit knapp 11 Prozent. Gegenüber 2006 stieg dieser Anteil sowohl im Produzierenden Gewerbe von 33 auf 44 Prozent als auch im Verkehrsgewerbe von 25 auf 29 Prozent. Rückläufig ist dieser dagegen im Handel von 42 auf 31 Prozent und im Dienstleistungsgewerbe von 41 auf 36 Prozent. Nur im Handwerk sind keine Veränderungen sichtbar. Hier liegt der Firmenanteil mit Mitarbeitern in Elternzeit unverändert bei fast 11 Prozent.

**Abbildung 5 Unternehmen mit Mitarbeitern in Elternzeit nach Wirtschaftsbereichen**

(Anteile in Prozent)



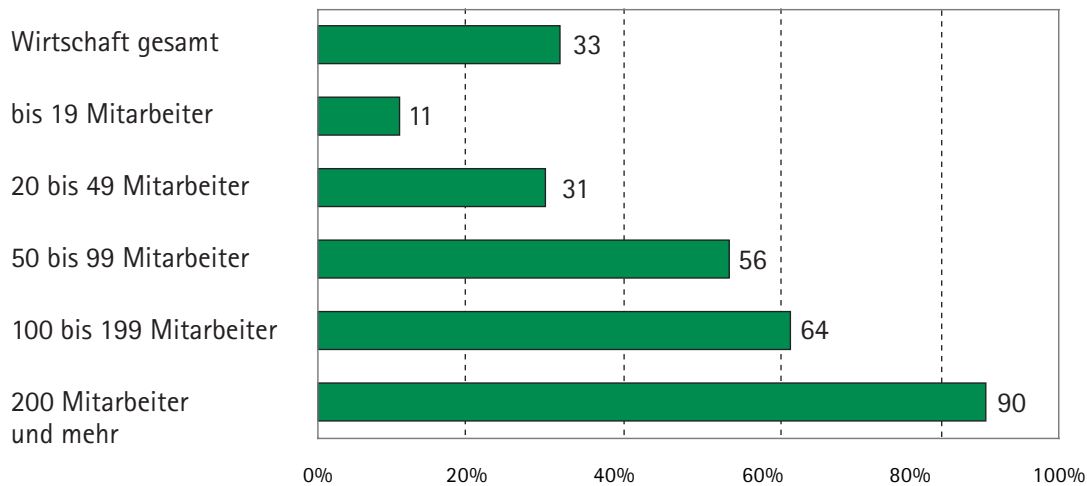
Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Die Größen- und Mitarbeiterstruktur der Unternehmen (s. Abb. 6) einer Branche und hier besonders der Anteil weiblicher Angestellter determinieren dabei wesentlich, inwieweit sich aktuell Mitarbeiter in Elternzeit befinden, denn Elternzeit wird nach wie vor deutlich häufiger von Frauen als von Männern

in Anspruch genommen. So waren von den derzeit 1.012 Mitarbeitern, die sich in den befragten Unternehmen in Elternzeit befinden, nur 87 männlich. Dies entspricht einem Anteil von knapp 9 Prozent.

**Abbildung 6 Unternehmen mit Mitarbeitern in Elternzeit nach Betriebsgrößenklassen**

(Anteile in Prozent)



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

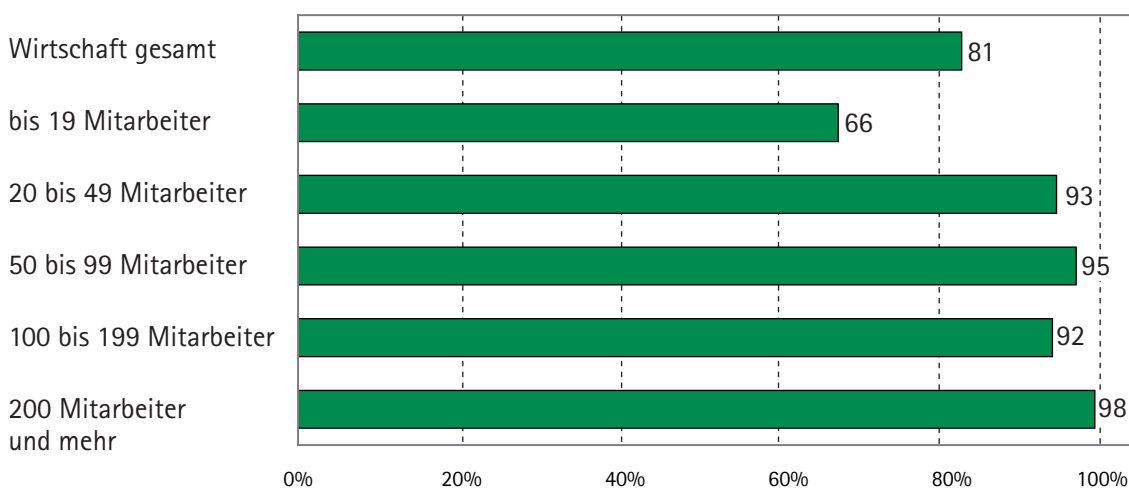
## Unterstützung der Unternehmen für Familien

Über 80 Prozent der befragten sächsischen Unternehmen geben an, Familien zu unterstützen. Bezogen auf die Unternehmen, die Mitarbeiter mit entsprechenden Familienpflichten beschäftigen, sind es sogar 95 Prozent. Gegenüber der ersten Unternehmensbefragung im Jahr 2006 ist dahingehend eine deutliche Steigerung festzustellen. Zum damaligen Zeitpunkt meldeten 74 Prozent der IHK-zugehörigen Unternehmen und 39 Prozent der HWK-zugehörigen Firmen ein entsprechendes Engagement.

Während bei den Kleinstunternehmen (bis 19 Mitarbeiter) zwei Drittel angeben, Familien zu unterstützen, liegt der Anteil bei den mittleren und großen Unternehmen bei über 92 Prozent (s. Abb. 7).

Neben der Größe der Unternehmen spielen vor allem auch ökonomische und organisatorische Gründe für die Unterstützung von Mitarbeitern mit Familien eine bedeutende Rolle.

**Abbildung 7 Unternehmen mit Unterstützung für Familien nach Betriebsgrößenklassen**  
(Anteile in Prozent)



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

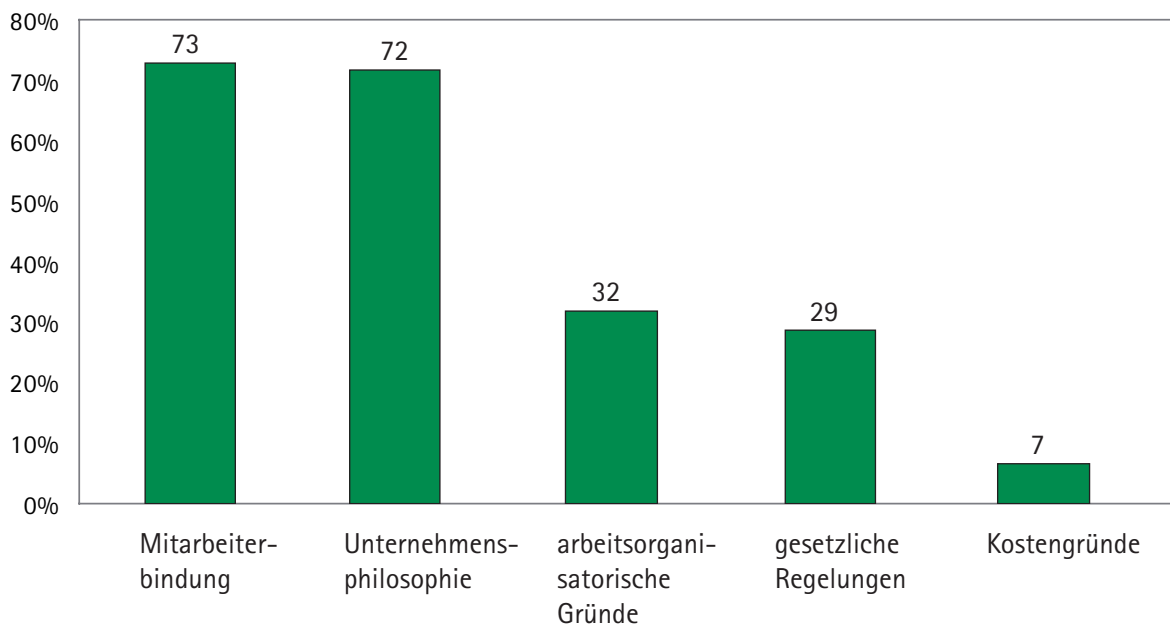
Unternehmen im Produzierenden Gewerbe und im Handel zeigen mit 92 bzw. 85 Prozent das stärkste Engagement bei der Unterstützung von Mitarbeitern mit Familien. Im Handwerk ist der Anteil mit 68 Prozent am geringsten. Gegenüber der Befragung im Jahre 2006 ist jedoch gerade im Handwerk der Anteil der Firmen, die Unterstützung für Familien gewähren, deutlich gewachsen. Ein Anstieg ist mit Ausnahme des Dienstleistungsgewerbes auch in allen anderen Wirtschaftsbereichen festzustellen. Am stärksten fällt dieser - neben dem Handwerk - im Produzierenden Gewerbe aus.

Die Gründe für die Gewährung familienorientierter Maßnahmen sind vielschichtig. Jedoch treten zwei deutlich hervor. Dies sind die Mitarbeiterbindung, die für 73 Prozent der Unternehmen relevant ist, und, damit eng im Zusammenhang zu sehen, die „Familienfreundlichkeit als Bestandteil der Unternehmensphilosophie“, was 72 Prozent der Firmen als Grund für ihre Aktivitäten auf diesem Gebiet benennen (s. Abb. 8). Mit deutlichem Abstand folgen mit 32 Prozent arbeitsorganisatorische Gründe und mit 29 Prozent gesetzliche Regelungen. Letzteres trifft insbesondere auf das Verkehrsgewerbe zu.

Abbildung 8 nächste Seite →

**Abbildung 8 Gründe für die Einführung familienorientierter Maßnahmen**

(Anteil der Unternehmen in Prozent)

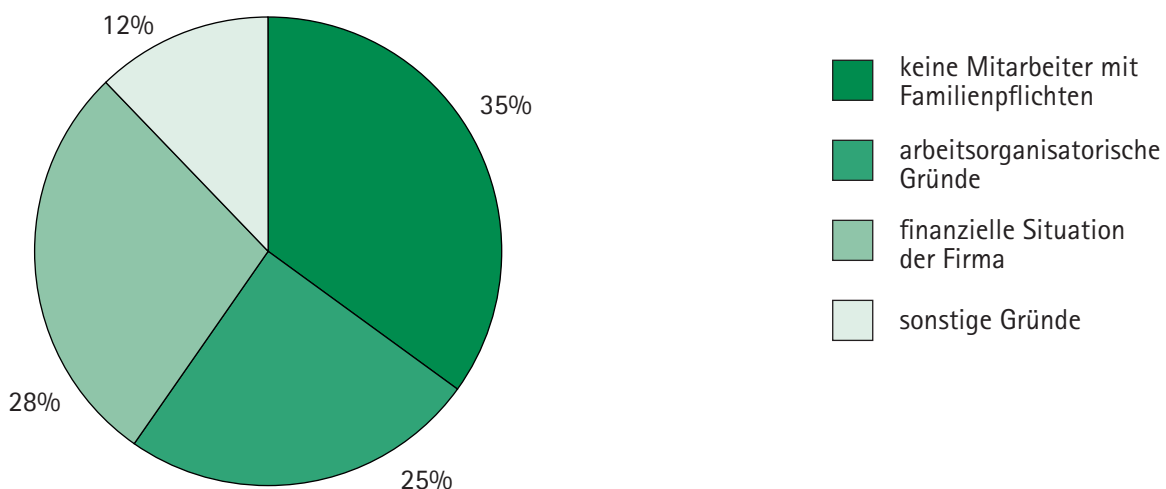


Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Hemmnisse für die weitere Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen sind vor allem finanzieller und arbeitsorganisatorischer Natur (s. Abb. 9). Letztere kommen aufgrund von Schicht- und Montagearbeit vor allem im Verkehrsgewerbe (44 Prozent) und im Produzierenden Gewerbe (38 Prozent) zum Tragen. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe begrenzen die stark an maschinelle und technologische Handlungsabläufe gebundenen Produktionsprozesse die

arbeitszeitliche und -organisatorische Flexibilität der Unternehmen. Eingeschränkte finanzielle Möglichkeiten der Unternehmen spielen vor allem im Produzierenden Gewerbe (48 Prozent), aber auch im Handel (37 Prozent) eine Rolle, wobei in diesen Wirtschaftsbereichen der Anteil derer, die keine Unterstützungsleistungen gewähren, im Vergleich zu den anderen Branchen am kleinsten ist.

**Abbildung 9 Gründe für die Nichtgewährung von Unterstützung** (Anteil der Nennungen in Prozent)



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Darüber hinaus sind die Übernahme der Familienpflichten durch den jeweiligen Ehepartner und die Tatsache, dass im Bedarfsfall kurzfristig individuelle Lösungen gefunden werden, man jedoch ansonsten die Gleichbehandlung aller Mitarbeiter bevorzugt, weitere aufgeführte Gründe für die Nichteinführung

genereller Unterstützungsformen für Mitarbeiter mit Familienpflichten. Jedoch signalisieren insbesondere die Unternehmen, die aktuell keine entsprechenden Mitarbeiter beschäftigen – hinreichend Bedarf vorausgesetzt – ihre Bereitschaft, in Zukunft familienfreundliche Angebote zu etablieren.

## Formen der Unterstützung für Familien

Die befragten sächsischen Unternehmen bieten insgesamt ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen für Familien an. Sie werden damit im Rahmen ihrer ökonomischen Möglichkeiten ihrer sozialen Verantwortung sowohl im Unternehmen als auch in ihrer Kommune bzw. Region gerecht. Neben einer leistungsfördernden Arbeitsorganisation soll mit den Maßnahmen auch eine stärkere Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen erreicht werden. Gerade Letzteres dürfte aufgrund des stärkeren Wettbewerbs um Fachkräfte an Bedeutung gewinnen.

Wie in **Abbildung 10** ersichtlich, konzentrieren sich in einem Großteil der Unternehmen die Unterstützungsmöglichkeiten auf Arbeitszeitregelungen und arbeitsorganisatorische Regelungen. **Arbeitszeitregelungen** finden in annähernd 90 Prozent der Unternehmen Anwendung. Familien profitieren besonders davon, da sie für die Planung familiärer Belange größere Freiräume erhalten. Drei Viertel der Unternehmen verfügen über flexible Arbeitszeiten in Form von Kern- und Gleitzeitmodellen auf der Basis von Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeitkonten.

Circa 36 Prozent der Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitern, im Rahmen familiengerechter Teilzeitmodelle zu arbeiten. Diese zeitlich befristeten Angebote werden meist individuell mit dem Arbeitnehmer ausgehandelt und vor allem in der Anfangszeit der Aufnahme der Kinder in den Kindergarten bzw. die Kinderkrippe oder beim Übergang vom Kindergarten in die Schule genutzt.

In fast der Hälfte der Unternehmen besteht die Möglichkeit einer befristeten, unbezahlten Arbeitszeitunterbrechung. Auch diese werden individuell vereinbart und sind meist in familiären Notlagen (z. B. ein plötzlicher Krankheits- oder Pflegefall in der

Familie) begründet. Mit dem Pflegezeitgesetz wurde 2008 ein gesetzlicher Anspruch der Arbeitnehmer auf eine solche begrenzte unentgeltliche Freistellung zur vorübergehenden Pflege naher Angehöriger etabliert.

Bezüglich der **Arbeitsorganisation** wird in 83 Prozent der Firmen Rücksicht auf die Belange von Familien genommen. Diese Maßnahmen konzentrieren sich vor allem auf die bevorzugte Berücksichtigung von Mitarbeitern mit Kindern bei der Urlaubsplanung. Dies ist wichtig, da deren Möglichkeiten meist durch die vorgegebene Ferienzeit der Kinder beschränkt sind. In annähernd 80 Prozent der Unternehmen ist dies der Fall. Darüber hinaus gibt ein Viertel der befragten Betriebe an, die Terminierung von Besprechungen und Übergabezeiten weitestgehend familienfreundlich zu gestalten.

Im Vergleich zu arbeitszeitlichen bzw. arbeitsorganisatorischen Regelungen werden **andere Unterstützungsmöglichkeiten für Familien** deutlich seltener genutzt, da diese oftmals eines größeren organisatorischen und auch finanziellen Aufwandes bedürfen. Der Anteil der Unternehmen, die ihren Mitarbeitern solche weitergehenden Unterstützungsmaßnahmen anbieten, liegt bei jeweils unter 25 Prozent.

Zu diesen weiteren Unterstützungsmöglichkeiten gehört beispielsweise die **fachliche Weiterbildung**, die insbesondere nach einer Arbeitszeitunterbrechung durch Eltern- bzw. Pflegezeit angebracht ist und dem reibungslosen Wiedereinstieg in den Beruf dient. Einfache Formen können Wiedereinarbeitungszeiten in das entsprechende Arbeitsgebiet sein. In Abhängigkeit von der Tätigkeit und der Freistellungszeit erscheint auch der Besuch von Schulungen und Lehrgängen sinnvoll. Etwa 18 Prozent der befragten Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern entsprechende Möglichkeiten an.

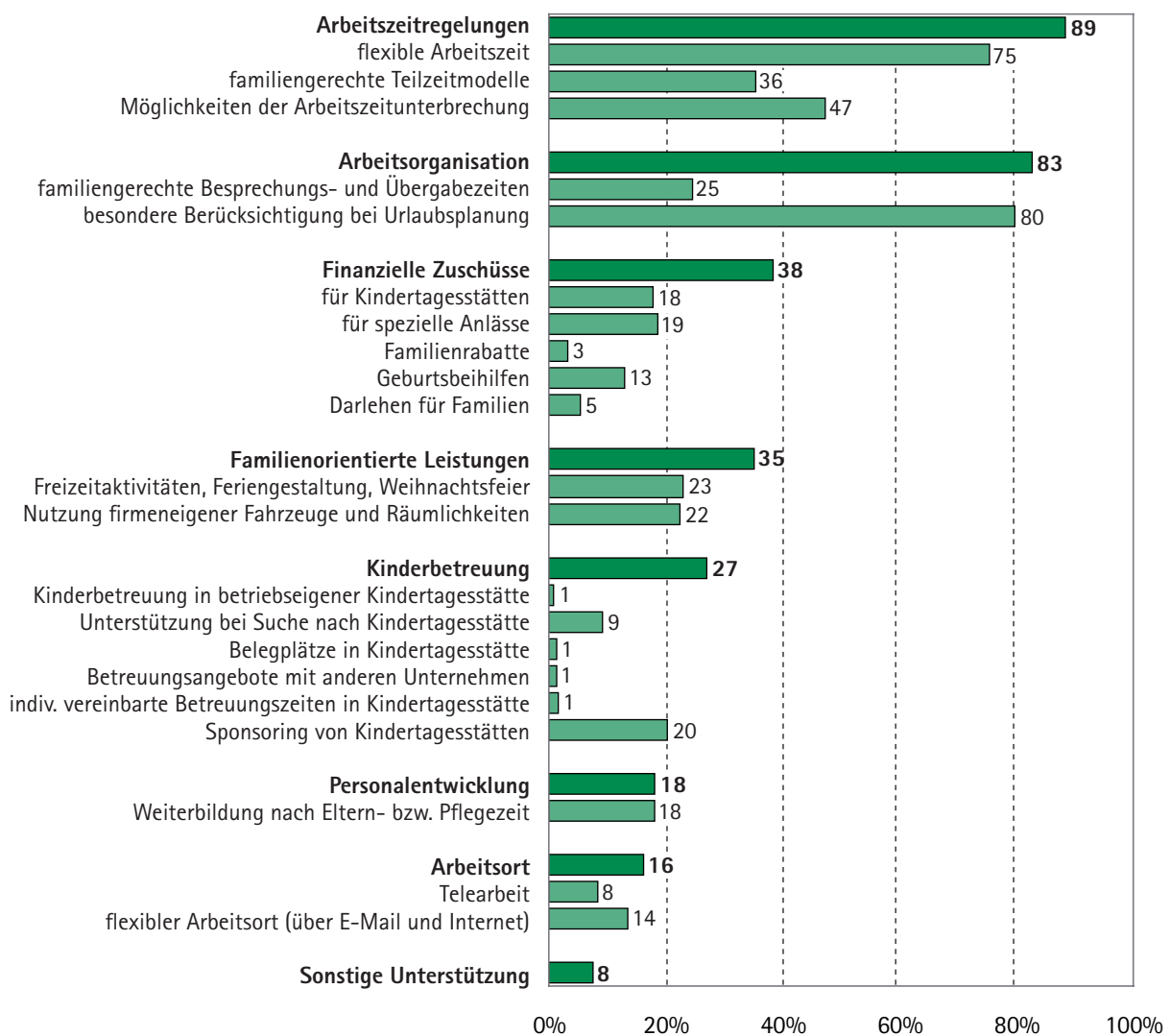
*Abbildung 10 nächste Seite →*

Darüber hinaus halten Unternehmen auch **finanzielle Zuschüsse** bereit, deren Einsatz jedoch immer von den spezifischen Kenntnissen im Unternehmen und der ökonomischen Situation des Unternehmens abhängig ist. Am ehesten werden monetäre Zuwendungen zur Finanzierung eines KITA-Platzes (18 Prozent der Unternehmen) und sonstiger Anlässe (z. B. Weihnachtsfeier) gewährt. 13 Prozent der befragten Unternehmen zahlen auch eine einmalige Beihilfe zur Geburt des Kindes eines Mitarbeiters. Dagegen sind Darlehen für Familien und Familienrabatte eher die Ausnahme. Die verschiedenen Formen der finanziellen Unterstützung von Mitarbeitern im Allgemeinen und von Familien im Besonderen sind – aufgrund steuerlicher Regelungen – für die Unternehmen

häufig nicht so kostspielig, wie sie auf den ersten Blick erscheinen. Informationsdefizite führen hier oft dazu, dass die Betriebe sich gegen den Einsatz dieser Instrumente entscheiden.

Neben den finanziellen Zuwendungen gestatten 22 Prozent der Firmen ihren Mitarbeitern die Nutzung von firmeneigenen Fahrzeugen und Räumlichkeiten. 23 Prozent bieten ihren Angestellten Gestaltungsmöglichkeiten für Freizeit und Ferien, z. B. durch die Organisation von Sport- und Familienfesten. Diese Angebote kommen besonders den Mitarbeitern mit Kindern zugute und werden in der Regel auch intensiv genutzt.

**Abbildung 10 Formen der Unterstützung für Familien (Anteil der Unternehmen in Prozent)**



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Begrenzte Unterstützungsmöglichkeiten bestehen dagegen bei der konkreten **Kinderbetreuung**. So verfügen 6 der befragten Unternehmen über eine betriebseigene Kindertagesstätte. Die Möglichkeit gemeinsamer Betreuungsangebote mit anderen Unternehmen wird derzeit kaum genutzt. Auch bieten die wenigsten der befragten Unternehmen – bisher nur zehn – ihren Mitarbeitern reservierte Plätze in Kindertagesstätten an. Dagegen werden junge Eltern von 9 Prozent der Unternehmen bei der Suche nach einem Kindergartenplatz unterstützt. 20 Prozent der Unternehmen unterstützen Kindertagesstätten in ihrer Region durch Sponsoring.

Auch weitere Unterstützungsmöglichkeiten für Familien wurden durch die Unternehmen genannt. Dazu zählen u. a. die Verteilung von Tankgutscheinen, Sonderurlaub bei der Geburt eines Kindes, Zusatzurlaub bei Krankheit der Kinder, finanzielle Zuschüsse bei Eheschließung, Erholungsbeihilfen sowie das Angebot von Praktika und Ferienarbeit für Mitarbeiterkinder.

Größere Unterschiede bezüglich der Gewährung von Unterstützungen für Familien aufgrund der **Betriebsgröße** sind nur in wenigen Fällen auszumachen (siehe Abb. 11).

So sind bei der Nutzung flexibler Arbeitszeitregelungen zwischen größeren Unternehmen ab 100 Mitarbeiter und kleinen und mittleren Firmen bis 99 Mitarbeiter nur geringe Unterschiede erkennbar. Eine Ausnahme bildet die Nutzung familiengerechter Teilzeitmodelle. Diese Möglichkeit wird in größeren Unternehmen (52 Prozent) deutlich häufiger angeboten als in kleineren Betrieben (31 Prozent). Für kleine Unternehmen ist es oft problematisch, die durch Teilzeit fehlende Arbeitskraft adäquat zu besetzen. Einer notwendigen Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte stehen oftmals finanzielle Engpässe entgegen. Darüber hinaus muss der Unternehmer bei seinen Entscheidungen auch immer die Wirkung auf das Betriebsklima beachten und das gesellschaftliche Umfeld berücksichtigen.

Während es bezüglich familiärer Unterstützungen über Arbeitsorganisation und Arbeitsort kaum Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen gibt, sind solche bezüglich der Weiterbildungsangebote nach Eltern- bzw. Pflegezeiten durchaus zu erkennen.

Diese stehen den Mitarbeitern in größeren Unternehmen öfter zur Verfügung als in kleineren Firmen. So bieten 32 Prozent der Unternehmen ab 100 Beschäftigten Weiterbildungsmöglichkeiten zum fachlichen Wiedereinstieg an. In der Unternehmensgrößengruppe mit weniger als 100 Mitarbeiter sind dies hingegen nur 14 Prozent.

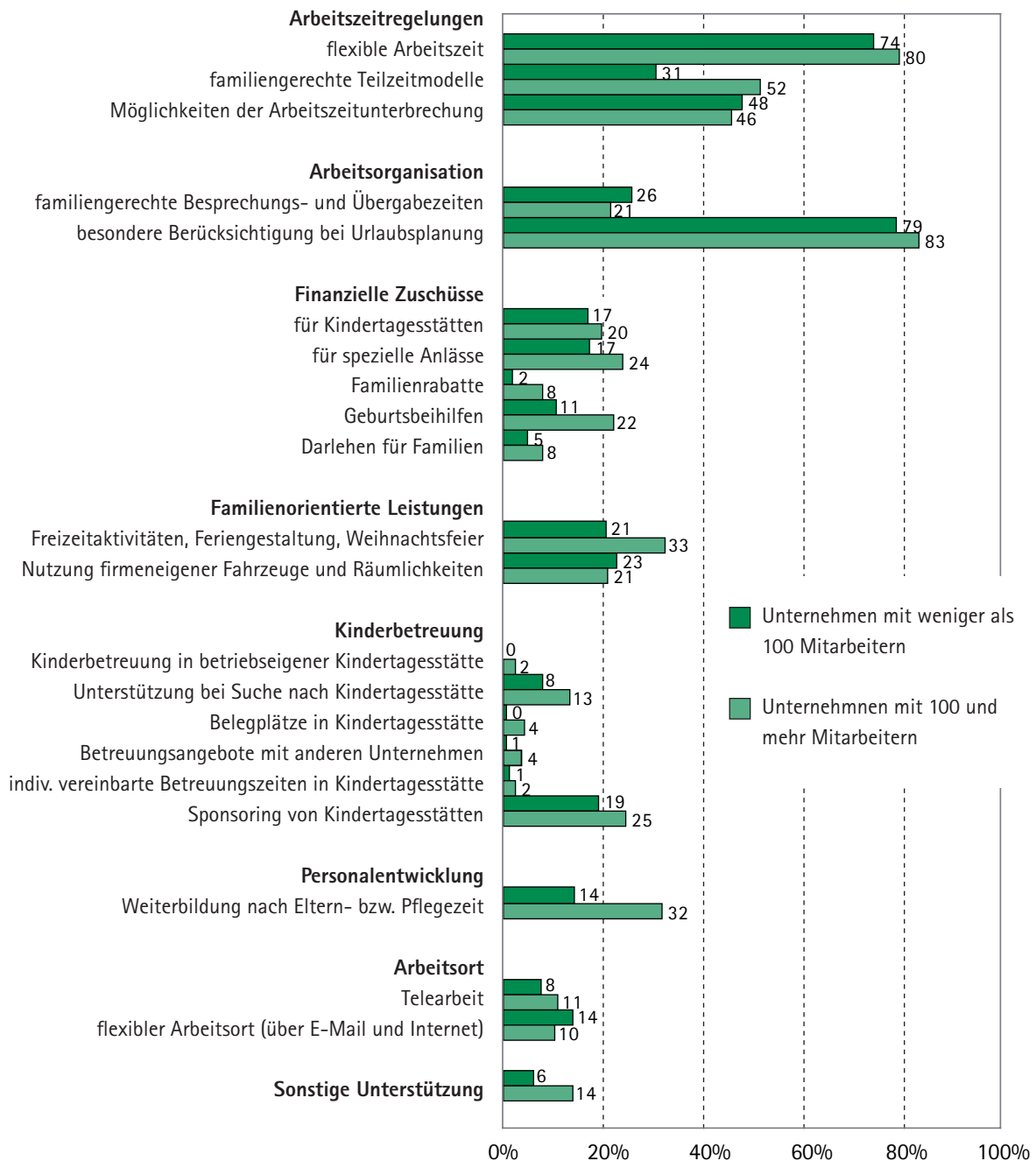
Hinsichtlich der Gewährung finanzieller Zuschüsse für Mitarbeiter sind zwar keine signifikanten Unterschiede zwischen den Betriebsgrößenklassen auszumachen, jedoch sind die größeren Unternehmen insgesamt ein wenig aktiver. Am deutlichsten fällt die Differenz bei der Gewährung von Geburtsbeihilfe aus.

Unterschiede finden sich auch bei der Organisation von Freizeit- und Ferienangeboten bzw. Weihnachtsfeiern für Familien. Hierbei scheinen wiederum die größeren Unternehmen mehr Möglichkeiten zu haben. Immerhin gibt fast jedes Dritte Unternehmen an, diese Angebote ihren Mitarbeitern zu offerieren. Bei den kleineren Unternehmen ist es etwa jede fünfte Firma. Auch die direkte Unterstützung zur Kinderbetreuung ist in der Regel in größeren Unternehmen weiter verbreitet als in kleineren. Allerdings gilt es zu beachten, dass bei größeren Unternehmen diese Maßnahmen oft aus tarifvertraglichen Verpflichtungen resultieren, wohingegen die kleineren Unternehmen oft kreative, flexible und individuelle Lösungen anbieten.

Abbildung 11 nächste Seite →

**Abbildung 11 Formen der Unterstützung für Familien nach Betriebsgrößenklassen**

(Anteil der Unternehmen in Prozent)



Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Hinsichtlich der Unterschiede nach Wirtschaftsbereichen wird auf die **Tabelle 1** verwiesen. Diese ergeben sich jedoch nicht in erster Linie aus dem Tätigkeitsprofil, sondern korrelieren wiederum mit der Betriebsgrößenstruktur innerhalb der Bereiche.

Insgesamt werden auch branchenübergreifend flexible Arbeitszeitregelungen sowie arbeitsorganisatorische Maßnahmen am ehesten zur Unterstützung familiärer Belange genutzt.

**Tabelle 1** Formen der Unterstützung für Familien nach Wirtschaftsbereichen  
(Anteil der Unternehmen in Prozent)

	Produzierendes Gewerbe	Handel	Dienstleistungen	Verkehr	Handwerk	Wirtschaft gesamt
<b>Arbeitszeitregelungen</b>						
flexible Arbeitszeit	74	79	85	53	70	75
familiengerechte Teilzeitmodelle	42	37	40	22	18	36
Möglichkeit der Arbeitszeitunterbrechung	47	37	50	37	54	47
<b>Arbeitsorganisation</b>						
familiengerechte Besprechungs- und Übergabezeiten	20	30	33	12	20	25
besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung	85	79	81	84	65	80
<b>Finanzielle Zuschüsse</b>						
für Kindertagesstätten	18	20	23	6	10	18
für spezielle Anlässe	22	15	22	12	13	19
Familienrabatte	2	5	4	2	2	3
Geburtsbeihilfen	16	12	14	12	5	13
Darlehen für Familien	7	3	5	6	4	5
<b>Angebote familienorientierter Leistungen</b>						
Freizeitaktivitäten, Feriengestaltung, Weihnachtsfeier	24	23	23	22	22	23
Nutzung firmeneigener Fahrzeuge und Räumlichkeiten	23	21	22	20	23	22
<b>Kinderbetreuung</b>						
Kinderbetreuung in betriebseigener Kindertagesstätte	0	1	2	0	0	1
Unterstützung bei Suche nach Kindertagesstätte	10	11	11	6	4	9
Belegplätze in Kindertagesstätten	2	0	1	0	1	1
gemeinsame Betreuungsangebote mit anderen Unternehmen	1	2	2	0	0	1
individuell vereinbarte Betreuungszeiten in Kindertagesstätten	1	1	1	2	2	1
Sponsoring von Kindertagesstätten	21	28	19	18	15	20
<b>Personalentwicklung</b>						
Weiterbildung zum Wiedereinstieg nach Eltern- bzw. Pflegezeit	16	23	24	10	13	18
<b>Arbeitsort</b>						
Telearbeit	10	9	12	2	2	8
flexibler Arbeitsort (über E-Mail und Internet)	14	11	22	6	2	14
<b>Sonstiges</b>						
sonstiges Unterstützung	10	6	6	4	9	8

Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Gegenüber der Unternehmensbefragung im Jahre 2006 bieten mehr Unternehmen ihren Mitarbeitern Unterstützungsleistungen für Familien an. Die Anteile der aktiv agierenden Firmen haben sich bezüglich aller befragten Formen der Unterstützung erhöht, zum Teil deutlich. Dies trifft insbesondere auf das zunehmende Angebot familiengerechter Teilzeitmodelle sowie auf die Möglichkeit einer befristeten Arbeits-

zeitunterbrechung zu. Ebenso findet die familiengerechte Arbeitsorganisation eine weiter zunehmende Verbreitung. Auch die fachliche Weiterbildung nach Eltern- bzw. Pflegezeit wird von mehr Unternehmen angeboten als vor zwei Jahren. Ferner erhöhte sich der Anteil der Firmen, die ihren Mitarbeitern familienorientierte Leistungen und/oder finanzielle Zuschüsse gewähren.

## Arbeitsorganisatorische Probleme

Die zunehmende Nutzung der Instrumente zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Unternehmen aller Größenklassen stellt teilweise hohe Anforderungen an die Arbeitsorganisation in den Unternehmen. Trotzdem gibt der Großteil der Unternehmen – im Durchschnitt 62 Prozent – an, dass sich aus der Beschäftigung von Mitarbeitern mit entsprechenden Familienpflichten keine arbeitsorganisatorischen Probleme für sie ergeben.

Nahezu jedes dritte Unternehmen hat arbeitsorganisatorische Probleme durch Mitarbeiter mit kleinen und schulpflichtigen Kindern und jede fünfte Firma durch die Inanspruchnahme von Elternzeit. Dies erscheint vor dem Hintergrund plausibel, dass wesentlich weniger Unternehmen Mitarbeiter in Elternzeit als mit kleinen und schulpflichtigen Kindern beschäftigen. Von den 323 Unternehmen, die zum Befragungszeitpunkt Mitarbeiter in Elternzeit beschäftigten, gaben jedoch – trotz der Tatsache, dass sie sich auf die Inanspruchnahme der Elternzeit längerfristig

vorbereiten können – fast 60 Prozent an, dadurch vor arbeitsorganisatorische Probleme gestellt zu werden (s. Tab. 2). Als problematisch dürfte sich dabei insbesondere die Besetzung der Stelle mit adäquat qualifiziertem Personal erweisen. Dies gilt umso mehr, als es sich nur um eine befristete „Ersatz“-Anstellung handelt.

Der Arbeitsausfall eines Beschäftigten aufgrund von Betreuungsnotwendigkeiten von kleinen und schulpflichtigen Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen ist demgegenüber in der Regel plötzlicher Natur und unvorhersehbar. Die Kompensation der fehlenden Arbeitskraft erfordert zusätzlichen organisatorischen Aufwand.

Arbeitsausfälle aufgrund der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger durch Mitarbeiter bereiten aktuell vergleichsweise wenigen Unternehmen arbeitsorganisatorische Probleme. Nur für knapp 5 Prozent aller Unternehmen bzw. für 22 Prozent der Firmen, die derzeit Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen beschäftigen, trifft dies zu.

**Tabelle 2 Unternehmen mit arbeitsorganisatorischen Problemen durch den Ausfall von Mitarbeitern mit Familienpflichten**

Unternehmen mit Mitarbeitern ...		Unternehmen mit arbeitsorganisatorischen Problemen durch den Ausfall von Mitarbeitern wegen		
	Anzahl		Anzahl	Anteil in %
in Elternzeit	323	Elternzeit	191	59
mit kleinen und schulpflichtigen Kindern	826	Kinderbetreuung	297	36
mit pflegebedürftigen Angehörigen	201	Pflege von Angehörigen	45	22

Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Die Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen sind wiederum wesentlich auf die Größen- und Beschäftigtenstruktur der jeweils zugehörigen Unternehmen zurückzuführen. Demnach sehen sich kleinere Betriebe weniger mit arbeitsorganisatorischen Problemen durch Mitarbeiter mit Familienpflichten konfrontiert als größere. So werden arbeitsorganisatorische Probleme in den im Durchschnitt größeren Unternehmen des Produzierenden Gewerbes von insgesamt 43 Prozent (bzw. 44 Prozent der Firmen, in denen aktuell Mitarbeiter mit Familienpflichten tätig sind) genannt, während es in den Handwerksbetrieben nur von 27 Prozent aller Firmen bzw. von 37 Prozent der Betriebe mit Mitarbeitern mit Familienpflichten entsprechende Äußerungen gibt.

Eine Ursache dafür kann in der gewöhnlich höheren Flexibilität kleinerer Unternehmenseinheiten liegen. Andererseits sind in größeren Unternehmen auch mehr Mitarbeiter mit Kindern und/oder pflegebe-

dürftigen Angehörigen beschäftigt. Somit ist der Anteil der Unternehmen, die arbeitsorganisatorische Probleme haben, in der Betriebsgrößenklasse ab 200 Mitarbeitern am höchsten.

Da in erster Linie weibliche Mitarbeiter die Elternzeit in Anspruch bzw. die Betreuung schulpflichtiger Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger übernehmen, beeinflusst insbesondere auch die geschlechterspezifische Mitarbeiterstruktur eines Wirtschaftsbereiches das Ausmaß derartiger arbeitsorganisatorischer Probleme.

Im Vergleich zur Befragung im Jahre 2006 hat sich der Anteil der Unternehmen mit arbeitsorganisatorischen Problemen erhöht. Wie schon bei der Frage zur Inanspruchnahme der Elternzeit fällt die Zunahme in den größeren Betriebsgrößenklassen deutlicher aus als in den häufig weniger betroffenen kleineren Größenklassen.

---

## Einschätzung der Rahmenbedingungen

Zum Abschluss der Befragung hatten die Mitarbeiter der Unternehmen die Möglichkeit, eine Bewertung der Familienfreundlichkeit ihrer Region hinsichtlich der Punkte Betreuungskapazitäten, Öffnungszeiten, Betreuungskosten und räumliche Entfernung vorzunehmen. In den meisten Fällen wurde ein gut bis befriedigend vergeben.

Am besten wurden die räumliche Nähe zu den Einrichtungen der Kinderbetreuung und die Situation bezüglich der Betreuungskapazitäten bewertet. Bei beiden Fragen überwiegen die sehr guten bis guten Beurteilungen (s. Abb. 12). Ein Zeichen, dass im Freistaat Sachsen insgesamt eine vergleichsweise hohe Dichte an Betreuungseinrichtungen vorhanden ist, was auch folgende statistische Daten stützen. So liegt die Betreuungsquote<sup>2</sup> aller Kinder bis zu neun Jahren in Kindereinrichtungen in Sachsen bei

ca. 77 Prozent. Der Bundesdurchschnitt liegt dagegen bei 34 Prozent. Kapazitätsdefizite sind in Sachsen am ehesten in den größeren Städten sowie bei Kinderkrippenplätzen festzustellen.

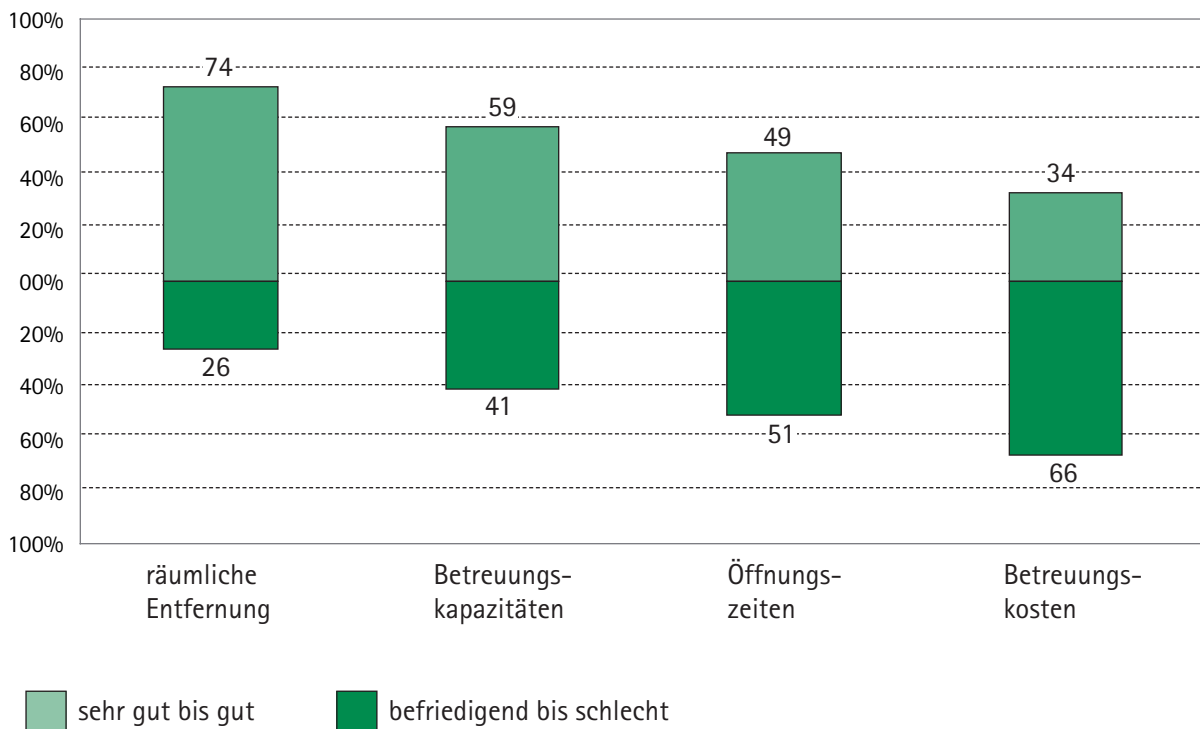
Weniger zufriedenstellend fallen die Beurteilungen bezüglich der Öffnungszeiten aus. Hier liegen die befriedigenden bis schlechten Urteile, wenn auch knapp, vorn. Vor allem der Handel und das Verkehrsgewerbe beurteilen diese Situation eher kritisch. Dies zeigt, dass hier eine weitergehende Flexibilisierung aus Sicht der Wirtschaft erforderlich ist.

Am ungünstigsten fällt das Ergebnis bezüglich der Betreuungskosten aus, da diese eine erhebliche finanzielle Belastung für Familien mit Kindern und Alleinerziehende darstellen. Zwei Drittel der Befragten sind damit weniger zufrieden. Positiv wird daher die Einführung eines kostenfreien Vorschuljahres im Freistaat Sachsen beurteilt.

Abbildung 12 nächste Seite →

<sup>2</sup> Quelle: Forschungsverbund des Deutschen Jugendinstitutes und der Universität Dortmund „Kinderbetreuung im Spiegel der Statistik“ 2007/eigene Berechnungen.

**Abbildung 12** Bewertung des regionalen Umfeldes durch die Mitarbeiter der Unternehmen bezüglich ... (Anteil der Unternehmen in Prozent)



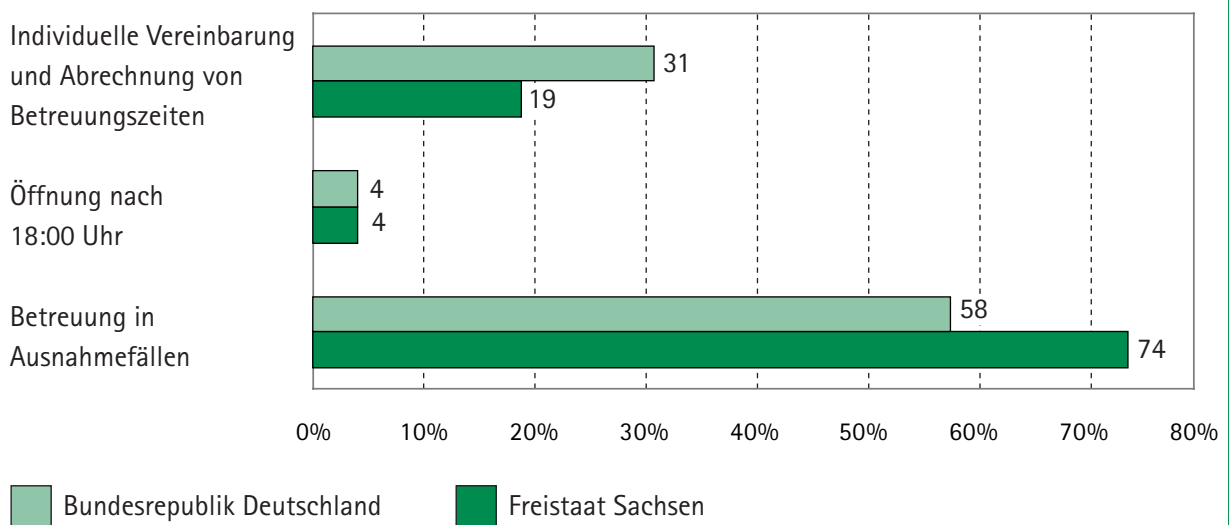
Quelle: Unternehmensbefragung der Sächsischen Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern 2008

Diese Ergebnisse decken sich auch mit den sächsischen Ergebnissen des **KITA-CHECKs 2008**. Die IHK-Organisation hat in einer bundesweiten Erhebung im Jahre 2008 mehr als 6.700 Kindertagesstätten befragt, um ein Bild von Angebot und Struktur des Betreuungsangebotes zu zeichnen. Der Fokus lag dabei auf Merkmalen, die für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders wichtig sind. Dazu zählten vor allem Öffnungszeiten und Flexibilität bei der Kinderbetreuung in den Einrichtungen, aber auch Kooperationen von Kindertagesstätten mit Betrieben in Form von Belegplätzen und Ferienbetreuung.

Im Ergebnis dieser Befragung konnten die Antworten von 997 sächsischen Kindereinrichtungen ausgewertet werden (**s. Tab. 3**). Insgesamt zeigt sich, dass Sachsen über eine quantitativ gute Versorgung mit Kindertageseinrichtungen verfügt. Handlungsbedarf besteht vor allem im Hinblick auf die Flexibilisierung des Angebotes insbesondere der Öffnungszeiten am Abend (**s. Abb. 13**). Nachholbedarf ist ebenfalls bezüglich der individuellen Vereinbarkeit von Betreuungszeiten zu erkennen. Individuelle Vereinbarungen werden üblicherweise von den Eltern abgeschlossen, da nur so berufliche Notwendigkeiten und private Termin- und Betreuungsvorstellungen der Eltern berücksichtigt werden können. Diesen Service bieten nur 19 Prozent der sächsischen, bundesweit jedoch bereits 31 Prozent der Kindertagesstätten an.

### Abbildung 13 Ausgewählte Ergebnisse zum KITA-CHECK 2008

(Anteil der Kindertagesstätten in Prozent)



Quelle: KITA-CHECK der sächsischen IHKs und des DIHKs 2008

Im Zusammenhang mit der Unternehmensbefragung zur „familienorientierten Personalpolitik“ sind darüber hinaus die Aussagen der Kindertagesstätten zu Kooperationen mit Unternehmen von Interesse. Im Mittelpunkt standen dabei Fragen zu Belegplätzen für Unternehmen, zur Notfall- bzw. Ferienbetreuung für Betriebe sowie zum Sponsoring (s. Abb. 14).

Da sich für die meist kleinen und mittleren sächsischen Unternehmen kein eigener Betriebskindergarten lohnt, würde sich die „Buchung“ eines Betreuungsplatzes (Belegplatz) in einer nahe gelegenen Kindertagesstätte als eine wirkungsvolle und einfache Form der Kooperation anbieten. Dennoch sind solche Belegplätze nach wie vor die Ausnahme.

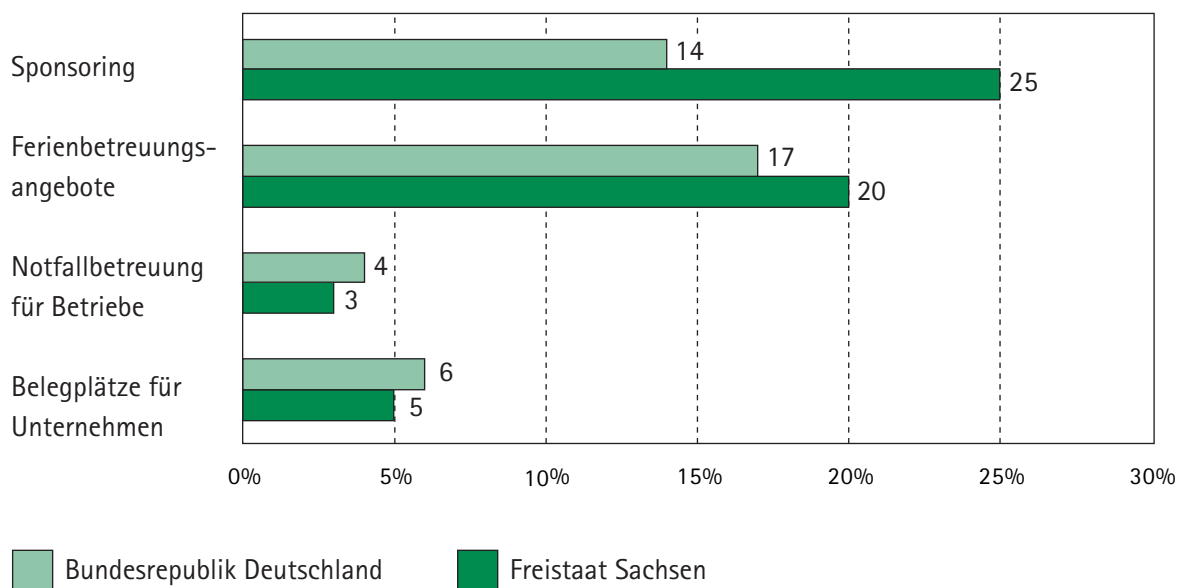
Noch geringer fällt das Angebot von Kindertageseinrichtungen zur Notfallbetreuung aus. Diese ist ein Angebot für Eltern, deren Kinder üblicherweise anderweitig betreut werden und deren Betreuung kurzfristig ausfällt. Dagegen gibt jede fünfte Kindertagesstätte in Sachsen an, im Rahmen von Ferienprogrammen mit Unternehmen zu kooperieren.

Die häufigste Form der Kooperation zwischen Unternehmen und Kindereinrichtungen ist das Sponsoring. In Sachsen kooperiert etwa jede vierte Kindertagesstätte über Sponsoring mit Unternehmen. Dabei unterstützen die Unternehmen z. B. die Anschaffung von Spielzeug oder anderen benötigten Einrichtungsgegenständen finanziell. Auch von Seiten der Unternehmen wird Sponsoring in Bezug auf Unterstützungsmöglichkeiten zur Kinderbetreuung am häufigsten genannt. Jede fünfte Firma hat dahingehend Vereinbarungen mit Kindereinrichtungen getroffen.

Abbildung 14 und Tabelle 3 nächste Seite →

**Abbildung 14** Kooperationen zwischen Kindereinrichtungen und Unternehmen

(Anteil der Kindereinrichtungen in Prozent)



Quelle: KITA-CHECK der sächsischen IHKs und des DIHKs 2008

**Tabelle 3** Ausgewählte Ergebnisse zum KITA-CHECK 2008

Frage	Anteil der Kindertagesstätten in Prozent	
	Freistaat Sachsen	Bundesrepublik Deutschland
Einrichtung mit freien Plätzen	43	39
Einrichtung mit Warteliste	64	61
Betreuung über Mittag	100	90
Öffnung während der gesamten Ferien	77	33
Während der Ferien geschlossen, aber mit gesicherter Alternativbetreuung	19	40
Öffnung vor 7:30 Uhr	97	67
Öffnung nach 18:00 Uhr	4	4
Individuelle Vereinbarkeit und Abrechnung von Betreuungszeiten	19	31
Betreuung in Ausnahmefällen	74	58
Belegplätze für Unternehmen	5	6
Notfallbetreuung für Unternehmen	3	4
Ferienbetreuungsangebote für Unternehmen	20	17
Sponsoringvereinbarungen mit Unternehmen	25	14
Aufnahme von Kindern mit Wohnort in anderen Kommunen	90	78

Quelle: KITA-CHECK der sächsischen IHKs und DIHKs 2008

# Familienorientierte Personalpolitik in Unternehmen

Rücksendung erbeten bis spätestens:

«Identnummer»	«Branche»
«Firma1»	
«Firma2»	
«Name»	
«Strasse»	
«Ort»	

Bei Rückfragen zuständige/-r Bearbeiter/-in:

Herr.....

Frau.....

Tel.: .....

E-Mail:.....

**Alle Einzelangaben der Firma werden vertraulich behandelt und in anonymisierter Form weiterverarbeitet!**

## A Angaben zum Unternehmen:

a. Anzahl der Beschäftigten:

Beschäftigte gesamt:  dar. weiblich:  dar. männlich:

b. Wie viele Mitarbeiter/innen befinden sich derzeit in Elternzeit?

Mitarbeiter/-innen gesamt:  dar. weiblich:  dar. männlich:

## B Fragen zur familienorientierten Personalpolitik

1. Beschäftigt Ihr Unternehmen derzeit Mitarbeiter/-innen mit

a. Klein- und schulpflichtigen Kindern?  ja  nein  nicht bekannt

b. pflegebedürftigen Angehörigen?  ja  nein  nicht bekannt

2. Ergeben sich für Ihr Unternehmen durch Mitarbeiter/-innen mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Angehörigen arbeitsorganisatorische Probleme? (Mehrfachantworten möglich)

- ja, durch Elternzeit  ja, durch Freistellung zur Pflege Angehöriger  
 ja, durch Betreuung von Kindern  nein

3. Unterstützung von Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten durch Unternehmen

3.1. In welcher Form unterstützt Ihr Unternehmen derzeit Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten?

Maßnahmen	zur Kinderbetreuung	zur Pflege von Angehörigen
• Flexible Arbeitszeitregelungen		
Flexible Arbeitszeit zur Berücksichtigung familiärer Belange	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familiengerechte Teilzeitmodelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten der Arbeitszeitunterbrechung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Arbeitsorganisation		
Familiengerechte Besprechungs- u. Übergabezeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besondere Berücksichtigung bei Urlaubsplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Arbeitsort		
Telearbeit bei bestimmten Projekten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibler Arbeitsort bei Verfügbarkeit von E-Mail und externem Intranet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Personalentwicklung		
Fachliche Weiterbildung zum reibungslosen Wiedereinstieg nach Elternzeit/Pflegezeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Noch 3.1. Formen der Unterstützung:

Maßnahmen

• Kinderbetreuung	
Kinderbetreuungsplatz in betriebseigener Kindertagesstätten	<input type="checkbox"/>
Unterstützung bei Suche nach Kindertagesstätten	<input type="checkbox"/>
Reservierte Plätze in einer Kindertagesstätten (Belegplätze)	<input type="checkbox"/>
Organisation gemeinsamer Betreuungsangebote mit anderen Unternehmen	<input type="checkbox"/>
Individuell vereinbarte Betreuungszeiten mit Kindertagesstätten	<input type="checkbox"/>
Sponsoring von Kindertagesstätten	<input type="checkbox"/>
• Angebote familienorientierter Leistungen	
Freizeitaktivitäten, Feriengestaltung, Weihnachtsfeiern	<input type="checkbox"/>
Nutzung von Firmenfahrzeugen, Räumlichkeiten	<input type="checkbox"/>
• Finanzielle Zuschüsse	
für Kitas	<input type="checkbox"/>
für spezifische Anlässe (Freizeitaktivitäten, Weihnachtsfeiern)	<input type="checkbox"/>
Familienrabatte (Familienpass)	<input type="checkbox"/>
Geburtsbeihilfen	<input type="checkbox"/>
Darlehen für Familien	<input type="checkbox"/>
• Sonstige Unterstützung? Welche: .....	

3.2. Welche Überlegungen waren für die Einführung dieser Maßnahmen ausschlaggebend? (Mehrfachantworten möglich)

- Mitarbeiterbindung
- Arbeitsorganisatorische Gründe
- Gesetzliche Regelungen (Mutterschutz/Pflegezeit)
- Kostengründe
- Familienfreundlichkeit als Teil der Unternehmensphilosophie

3.3. Gründe, wenn **keine** Unterstützung von Familien (Mehrfachantworten möglich):

- Keine Mitarbeiter/-innen mit Familienpflichten im Unternehmen
- Arbeitsorganisatorische Gründe
- Finanzielle Situation des Unternehmens
- Sonstige Gründe.....

4. Wie bewerten Ihre Mitarbeiter/-innen die Familienfreundlichkeit im regionalen Umfeld (Kommune, Land-/ Stadtkreis) hinsichtlich:

	sehr gut	2	3	schlecht	keine Einschätzung
Betreuungskapazitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Öffnungszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betreuungskosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumlicher Entfernung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wünschen Sie die Zusendung des Ergebnisberichtes per E-Mail? E-Mail:.....



