

**Familienstartzeit:
Einstellungen in den deutschen
Unternehmen**

Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen
Befragung von Unternehmensverantwortlichen
im Auftrag des Bundesministeriums für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
2023

INHALT

Einführung	3
Grosse Bedeutung der Familienfreundlichkeit	5
Vorerst keine breite Bekanntheit der Familienstartzeit	7
Überwiegend positive Bewertung der Familienstartzeit	10
Ausblick: Viel Zuversicht für die Einführung	14

ANHANG

Untersuchungsdaten

EINFÜHRUNG

Viele Unternehmen in Deutschland haben ihre Bemühungen um ein familienfreundliches Arbeitsumfeld für ihre Beschäftigten in den zurückliegenden Jahrzehnten deutlich gesteigert. Dadurch konnten sie insbesondere von der stärkeren Erwerbsorientierung von Müttern profitieren. Einen Schub erhielt diese Entwicklung durch die Einführung des Elterngelds (Anfang 2007), den Ausbau der Betreuungsangebote (seit 2008) sowie die Corona-Pandemie¹ (2020 bis 2022). Sie führten zu einer zusätzlichen Sensibilisierung vieler Unternehmensverantwortlicher für die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dann auch häufig zur Einführung von weiteren Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Koalitionsvertrag 2021-2025² sieht vor, "eine zweiwöchige vergütete Freistellung für die Partnerin oder den Partner nach der Geburt eines Kindes" einzuführen. Mit der Einführung dieser Familienstartzeit werden sich Väter oder Partner/Innen künftig für die ersten 10 Arbeitstage nach der Geburt ihres Kindes bei voller Lohnfortzahlung freistellen lassen können. Auch Alleinerziehende sollen eine Person benennen können, die sie nach der Entbindung unterstützt. Den Arbeitgebern sollen die Kosten für die Lohnfortzahlung aus der U2-Umlage erstattet werden, aus der auch der Aufwand für den Mutterschutz bestritten wird. Die Beiträge der Unternehmen zu dieser Umlage werden entsprechend leicht steigen.

Im Auftrag des BUNDESMINISTERIUMS FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND führte das INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH eine Unternehmensbefragung zur Familienstartzeit durch. Adressiert wurden Personalverantwortliche bzw. die Geschäftsleitung oder andere Verantwortliche. Die Online-Interviews fanden zwischen dem 15. Juni und dem 12. Juli 2023 statt. Befragt wurden Personen in 1.183 Unternehmen im gesamten Bundesgebiet; von den Befragten sind 38 Prozent Personalverantwortliche, die allermeisten anderen gehören zur

¹ 2021 berichteten 60 Prozent der berufstätigen Eltern über die Einführung zusätzlicher familienfreundlicher Maßnahmen in ihren Betrieben seit Beginn der Pandemie. Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 8262.

² SPD, Grüne, FDP (2021): *Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP)*. Berlin. S.101.

Geschäftsleitung (37 Prozent) oder sind Inhaberinnen und Inhaber (22 Prozent). Die gewichteten Gesamtergebnisse sind repräsentativ für die Unternehmen in Deutschland proportional zu ihrer Beschäftigtenzahl. Nähere Angaben zur Methode finden sich im Anhang.

Allensbach am Bodensee,
30. August 2023

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

GROSSE BEDEUTUNG DER FAMILIENFREUNDLICHKEIT

In den zurückliegenden Jahrzehnten ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu einem bedeutenden Thema in den deutschen Unternehmen geworden.³ Damit trugen die Arbeitgeber den veränderten Haltungen von berufstätigen Eltern Rechnung: Immer mehr Mütter und Väter betrachten eine partnerschaftliche Aufteilung der Aufgaben als ideal, bei der beide Elternteile in nennenswertem Umfang berufstätig sind und bei der Betreuung der Kinder und bei den übrigen familiären Aufgaben zusammenarbeiten.⁴ Zusammen mit der Berücksichtigung solcher Idealvorstellungen war in den Unternehmen selbstverständlich auch mit im Blick, Müttern minderjähriger Kinder die gewünschte (stärkere) Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen und damit wertvolle Mitarbeiterinnen zu gewinnen und zu binden. Mehr und mehr rückten aber auch die veränderten Präferenzen von Vätern, die sich eine stärkere Beteiligung in der Familie wünschen, in den Blick der Unternehmensverantwortlichen.

Diese Entwicklung spiegelt sich auch in den Kommentaren der Befragten. Sie zeigen, dass viele Unternehmensverantwortliche darum bemüht sind, auf die Bedürfnisse der berufstätigen Väter und Mütter Rücksicht zu nehmen:

"Natürlich ermöglichen wir alles, damit unsere Mitarbeiter Familie und Beruf unter einen Hut bekommen."

"Jungen Familien zu helfen ist sinnvoll."

"Unsere Firma versucht schon seit Jahren, (...) alle jungen Väter und deren Familien angemessen zu unterstützen, sei es durch Kita-Zuschüsse, flexible Arbeitszeiten..."

³ Diese Entwicklung wird etwa vom "Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit" des IW gemessen; 2003 gaben dort noch 47 Prozent der befragten Verantwortlichen an, dass Familienfreundlichkeit für ihr Unternehmen (eher) wichtig sei. 2019 erklärten bereits 83 Prozent, dass familienfreundliche Maßnahmen für ihr Unternehmen (eher) wichtig seien. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienfreundliche Unternehmenskultur. 4. Auflage. Berlin 2019. S. 11. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit. Berlin 2019. S.9.

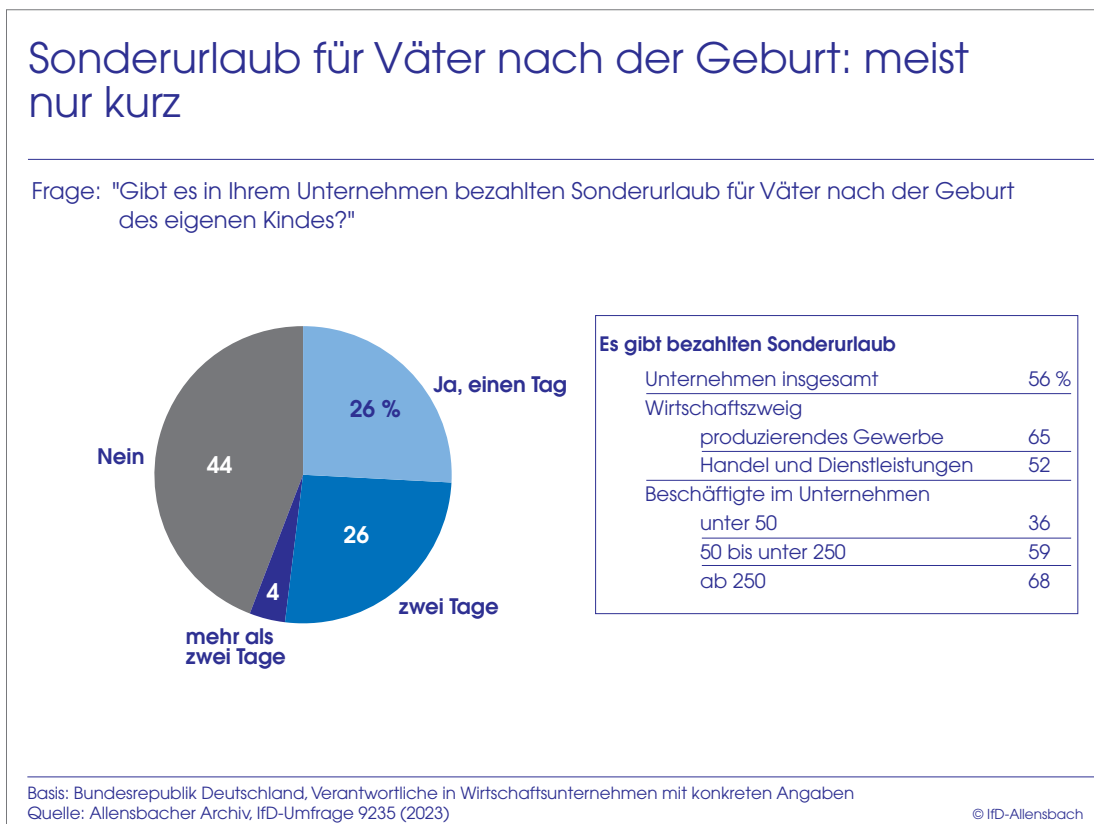
⁴ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familienbarometer - Stand und Perspektiven einer krisensicheren und chancenorientierten Familienpolitik. Berlin 2023. S.20-30.

"Wenn ein Klima besteht, das auf gegenseitigem Vertrauen beruht und in dem beide Seiten das Gefühl haben, eine gute Balance von Betriebsklima, Wertschätzung beider Seiten und vernünftig Rücksicht aufeinander nehmen, wird es ein gutes Betriebsklima geben."

Dementsprechend unterstützen heute viele Unternehmen ihre Beschäftigten mit freiwilligen Maßnahmen für eine gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die von flexiblen Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten und Möglichkeiten zum Homeoffice bis hin zu Hilfen für die Kinderbetreuung reichen. Für die ersten Tage nach der Geburt eines Kindes bieten die meisten Unternehmen Vätern schon heute Sonderurlaub an (56 Prozent), größere Unternehmen häufiger als kleinere. Allerdings beträgt dieser Sonderurlaub in der Regel nicht mehr als zwei Arbeitstage (52 Prozent).

Vor diesem Hintergrund muss man die Haltungen der Unternehmensverantwortlichen zur Familienstartzeit sehen.

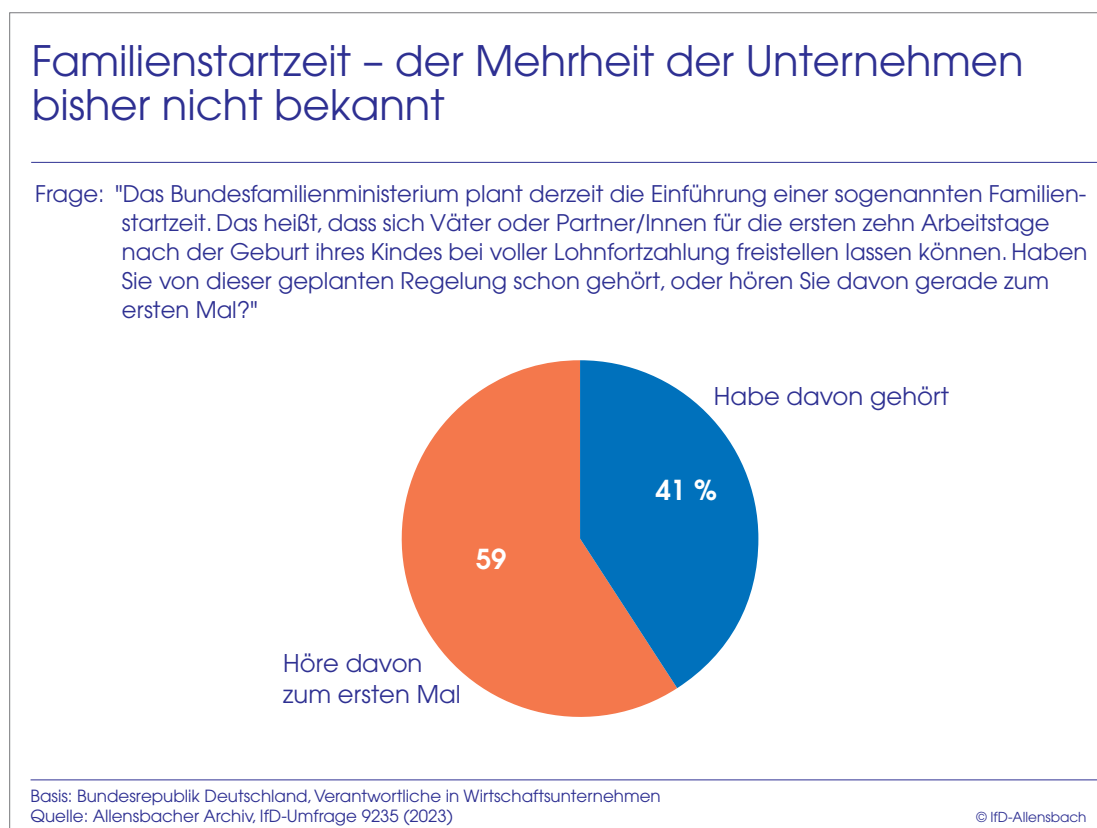
Schaubild 1



VORERST KEINE BREITE BEKANNTHEIT DER FAMILIENSTARTZEIT

Die Familienstartzeit wird derzeit noch innerhalb der Bundesregierung diskutiert und die Öffentlichkeit weiß wenig mehr über die geplante Leistung als das, was im Koalitionsvertrag steht. Von daher ist es nicht überraschend, dass bis zum Juli lediglich 41 Prozent der Unternehmensverantwortlichen schon etwas von der Familienstartzeit gehört hatten,⁵ 59 Prozent der Befragten erfuhren erst durch die Umfrage davon.

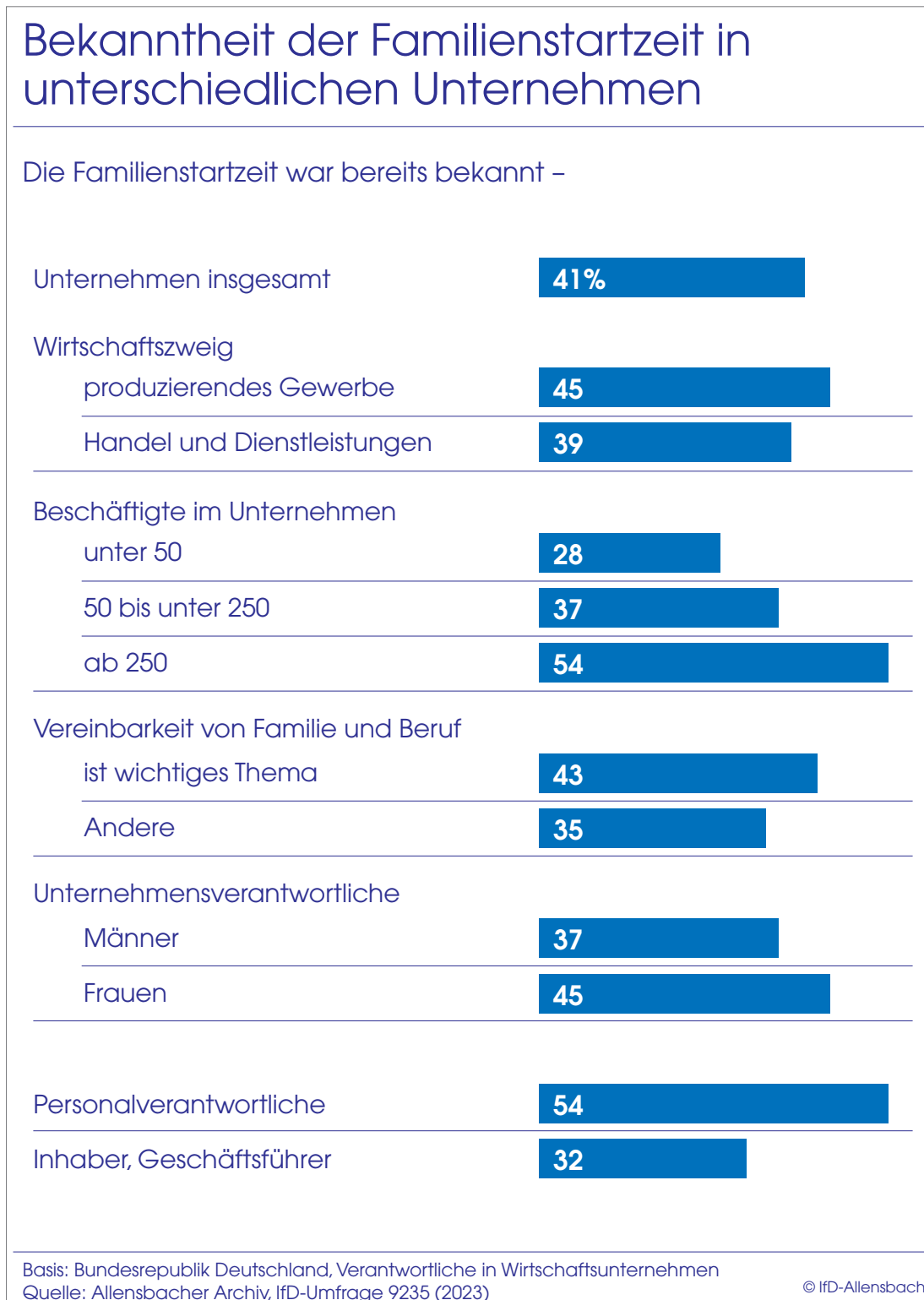
Schaubild 2



⁵ Die Familienstartzeit wurde in der entsprechenden Frage nicht nur mit ihrem Namen vorgestellt, sondern auch kurz beschrieben, so dass sie auch jene erkennen konnten, die bereits etwas von den Plänen gehört hatten, ohne den Begriff zu kennen.

Dabei gibt es erhebliche Unterschiede nach der Größe der Unternehmen: In den kleinen Unternehmen kennen bislang erst 28 Prozent die Regelung, in den großen bereits 54 Prozent.

Schaubild 3



Die Branchenzugehörigkeit bzw. der Anteil der Männer im Unternehmen wirken sich auf das Wissen um die geplante Familienstartzeit nur wenig aus. Dafür zeigen sich deutliche Wissensunterschiede nach dem Geschlecht der Verantwortlichen sowie nach ihrer Funktion im Betrieb: Frauen haben weitaus eher als Männer von der Familienstartzeit gehört (45 gegenüber 37 Prozent) und Personalleitungen weitaus häufiger als Geschäftsleitungen oder Inhaber und Inhaberinnen (54 gegenüber 32 Prozent). Doch auch in den besser informierten Teilgruppen sind bislang meist weniger als 60 Prozent im Bilde.

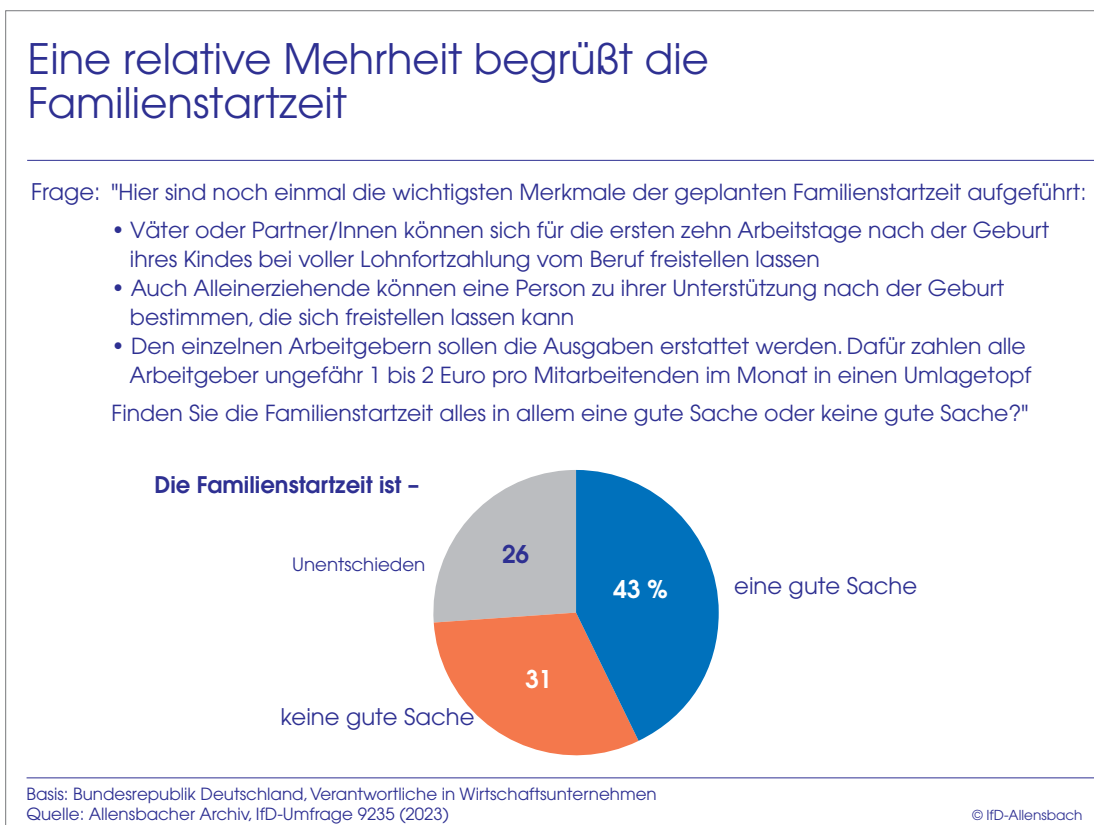
Der Informations- und Meinungsbildungsprozess zur Familienstartzeit ist also bei Weitem nicht abgeschlossen.

ÜBERWIEGEND POSITIVE BEWERTUNG DER FAMILIENSTARTZEIT

Die Regelungen der Familienstartzeit wurden in der Umfrage kompakt erläutert. Daraufhin bewerten 43 Prozent der Unternehmensverantwortlichen die Startzeit als gute Sache. 31 Prozent stufen sie als keine gute Sache ein, 26 Prozent bleiben unentschieden.

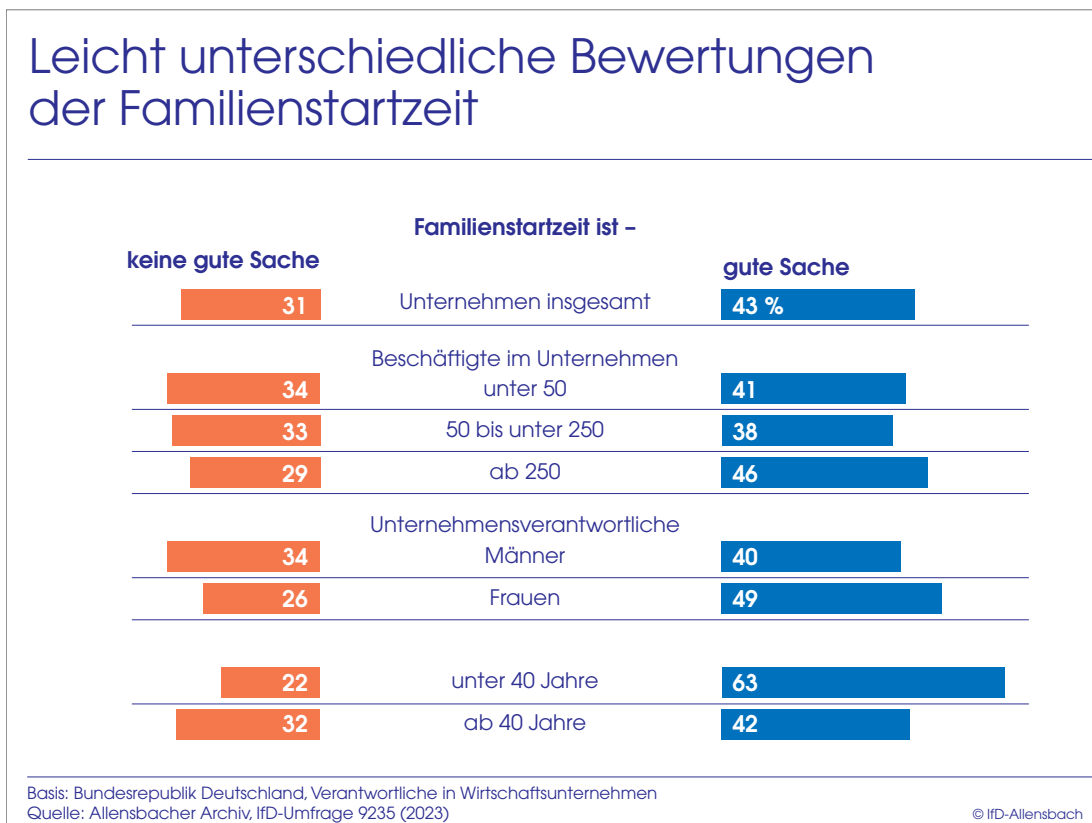
Hierbei unterschieden sich die Einstellungen von Befragten, die schon zuvor von den Plänen gehört hatten, nicht signifikant von denen der bis dahin Uninformierten.

Schaubild 4



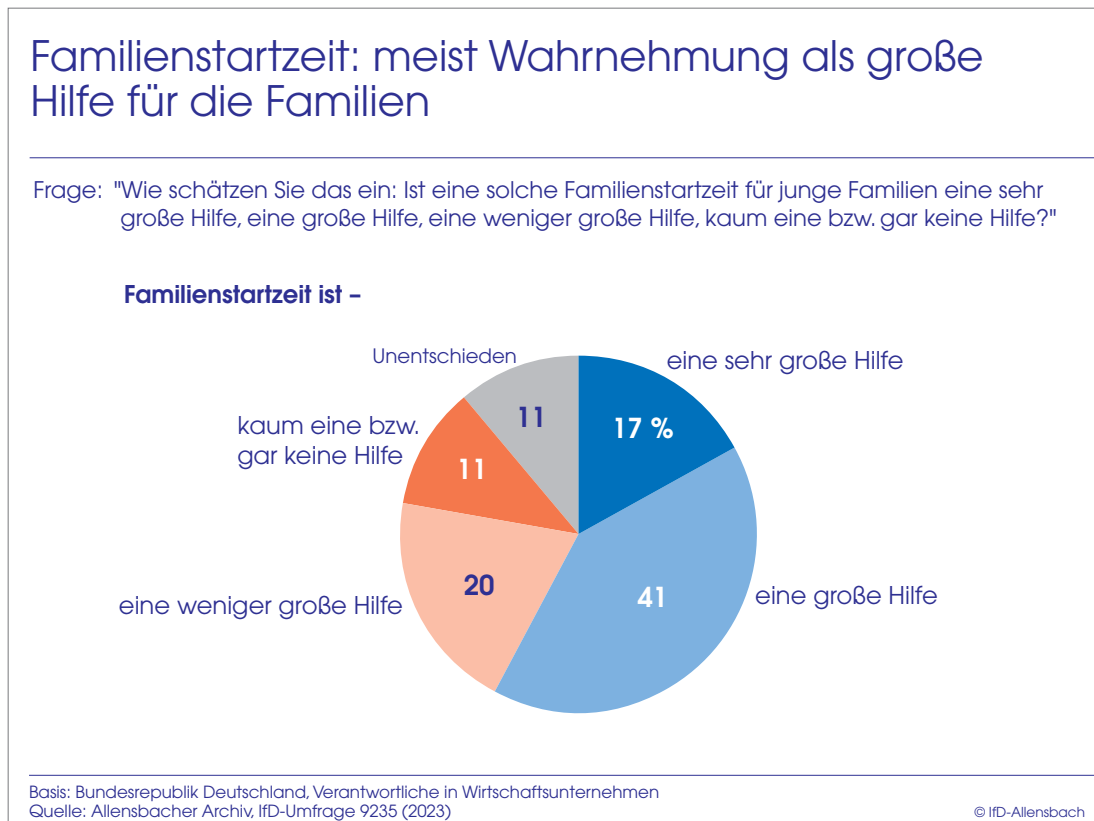
Die Bewertungen in größeren und kleineren Unternehmen unterscheiden sich nicht substantziell. Größere Unterschiede ergeben sich eher nach dem Geschlecht und Alter der Befragten: Frauen sowie jüngere Personal- und Unternehmensverantwortliche unter 40 Jahren bewerten die neue Regelung wesentlich eher positiv als Männer bzw. ältere Verantwortliche. Wie die Kommentare zur Umfrage zeigen, hängen diese Unterschiede häufig mit eher aktuellen eigenen Erfahrungen mit der Geburt und der anschließenden Phase zusammen.

Schaubild 5



Etwas breiter ist die Zustimmung zur geplanten Leistung, wenn es um deren Bedeutung für die Familien geht. 58 Prozent betrachten die Familienstartzeit als (sehr) große Hilfe für junge Familien, nur 31 Prozent sehen darin eine weniger große oder gar keine Hilfe; 11 Prozent bleiben unentschieden.

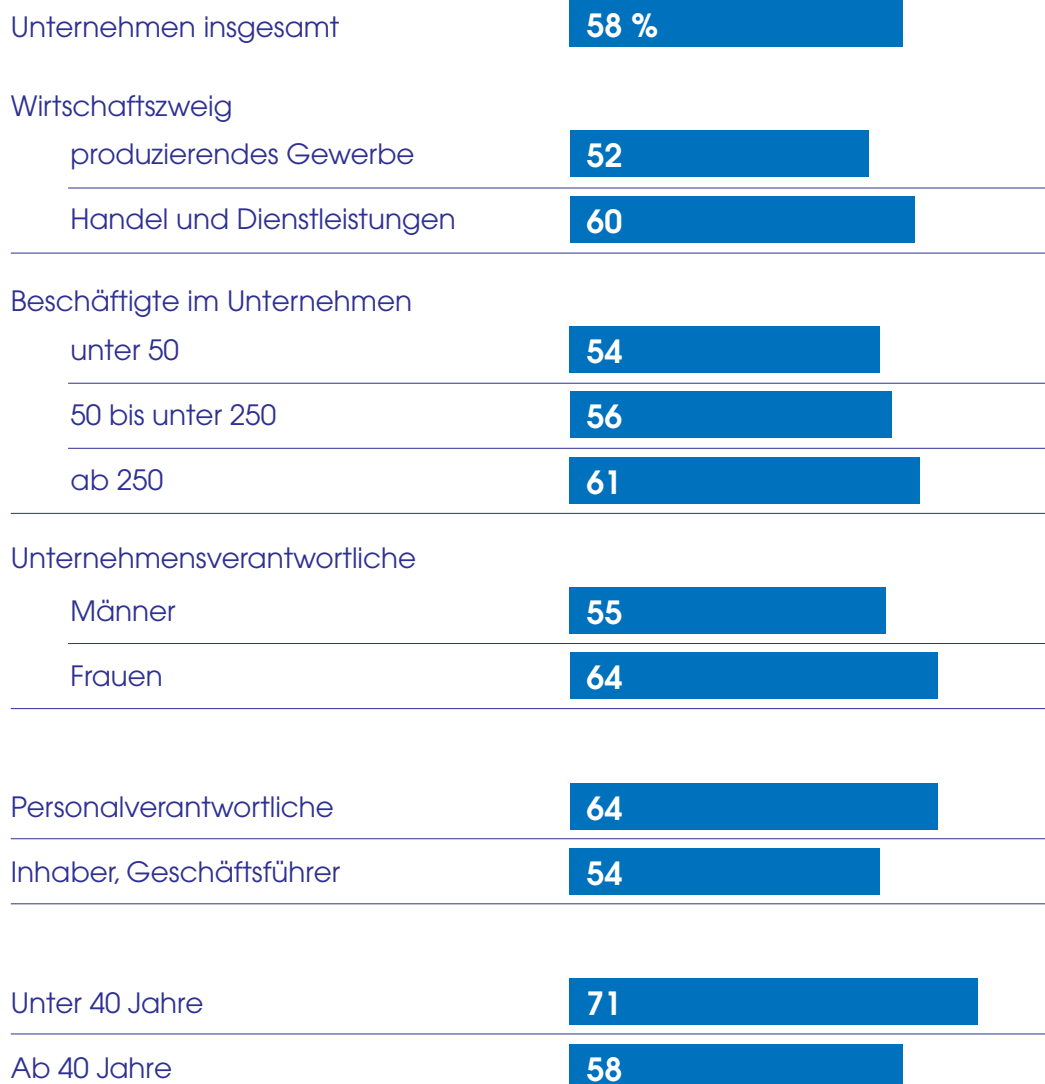
Schaubild 6



In dieser Einschätzung unterscheiden sich die verschiedenen Gruppen von Unternehmensverantwortlichen nur leicht. Persönliche Merkmale (Alter, Geschlecht, Aufgabe im Unternehmen) wirken sich darauf deutlich stärker aus als Branchenzugehörigkeit und Größe des Unternehmens.

Nutzen der Familienstartzeit: leicht unterschiedliche Wahrnehmungen

Die Familienstartzeit ist eine (sehr) große Hilfe



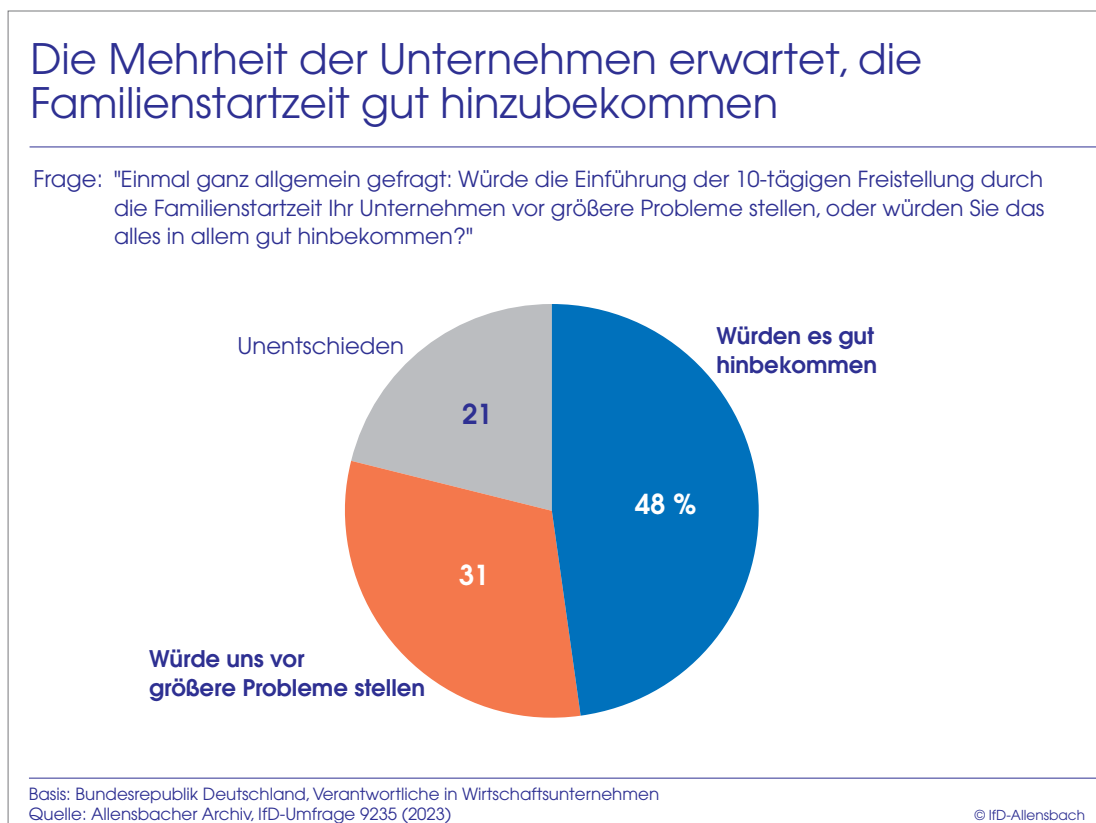
Basis: Bundesrepublik Deutschland, Verantwortliche in Wirtschaftsunternehmen
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 9235 (2023)

© IfD-Allensbach

AUSBLICK: VIEL ZUVERSICHT FÜR DIE EINFÜHRUNG

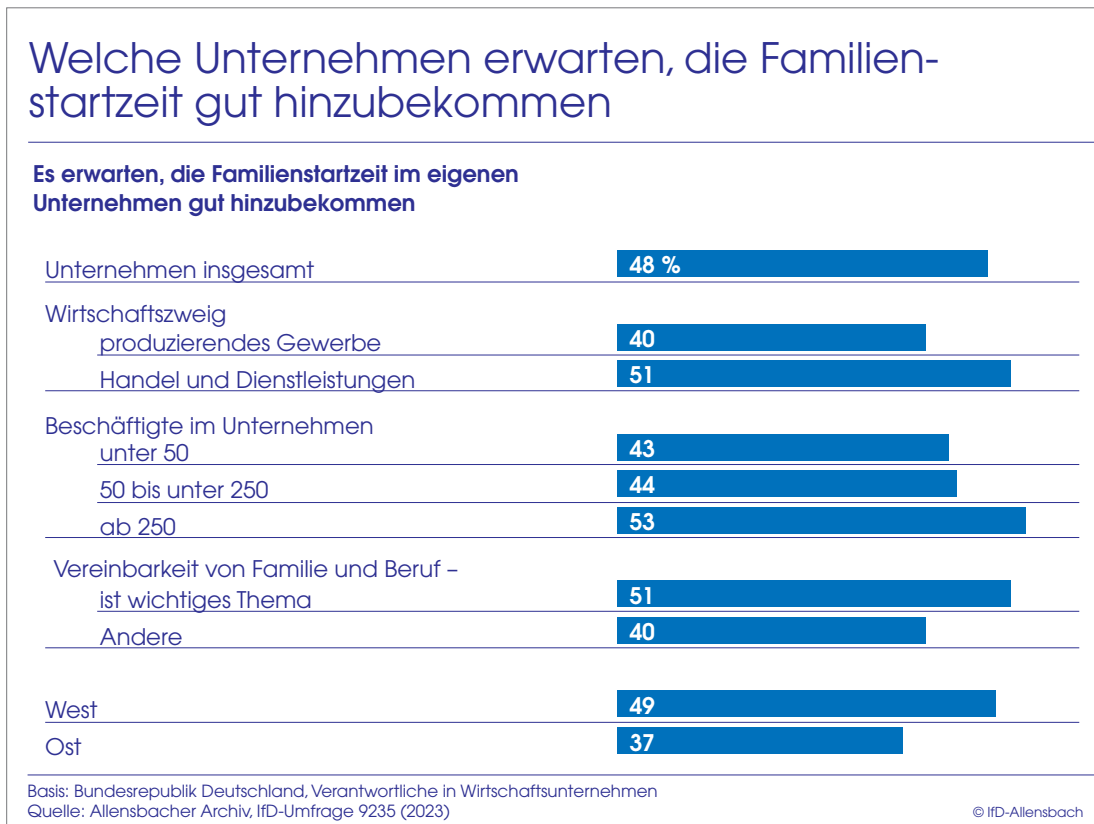
In einer relativen Mehrheit von 48 Prozent der Unternehmen erwarten die Verantwortlichen, die Familienstartzeit gut hinzubekommen, nur in 31 Prozent der Unternehmen werden größere Schwierigkeiten befürchtet. 21 Prozent der Befragten wagen keine Prognose und erklären sich unentschieden.

Schaubild 8



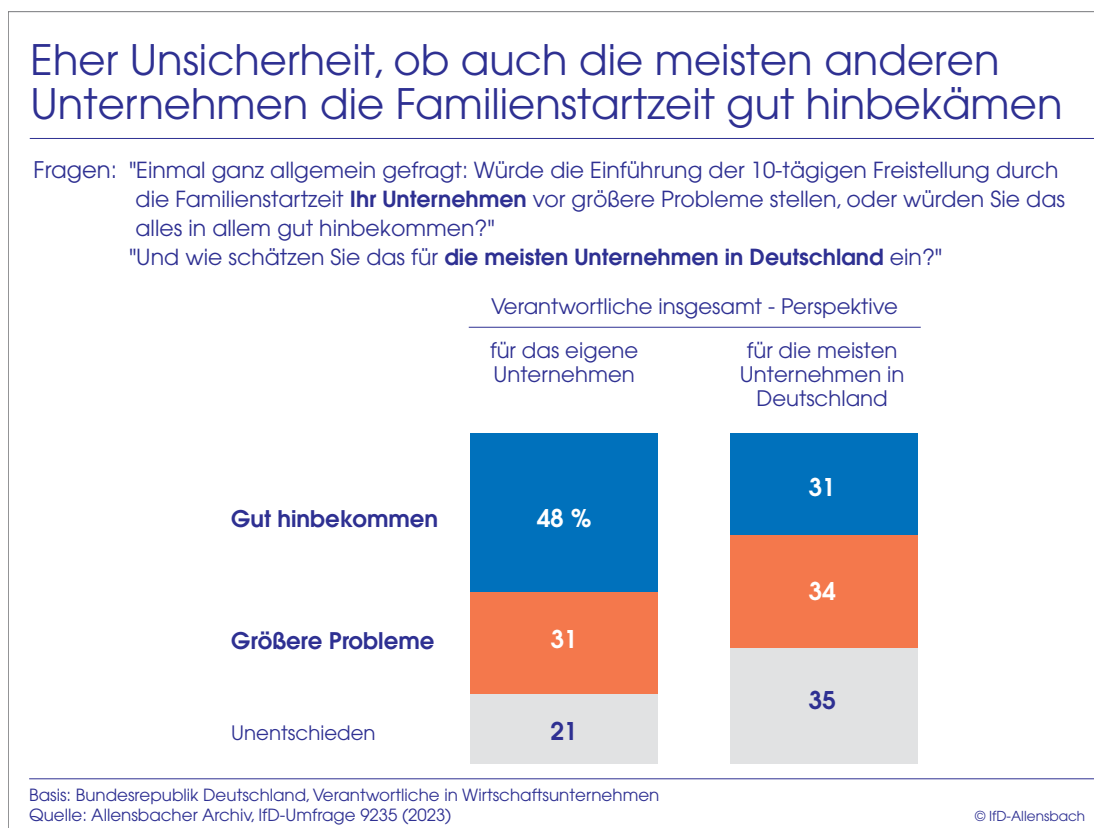
Diese Zuversicht, die Familienstartzeit im eigenen Unternehmen gut hinzubekommen, findet sich etwas häufiger im Handels- und Dienstleistungsbereich als im produzierenden Gewerbe (51 gegenüber 40 Prozent). Zwar sind Verantwortliche in größeren Unternehmen eher zuversichtlich, doch auch in mittleren und kleineren Unternehmen erwarten die meisten keine Probleme mit der Familienstartzeit im eigenen Haus. Am häufigsten erklären sich hier jene optimistisch, die auch jetzt schon viel Gewicht auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf legen und den Aufwand für solche Leistungen daher am ehesten einschätzen können (51 Prozent).

Schaubild 9



Keine klare Tendenz zeigt sich dagegen bei den Abschätzungen zur Auswirkung der Familienstartzeit auf die meisten deutschen Unternehmen. 31 Prozent sind zuversichtlich, 34 Prozent erwarten eher Probleme für die Gesamtheit der Unternehmen; ein etwa gleich großer Anteil von 35 Prozent bleibt unentschieden. Ein derartiges Ergebnis ist bezeichnend für einen un abgeschlossenen Prozess der Meinungsbildung, in dem sich noch keine klare Tendenz der Erwartungen herausgebildet hat und viele sich durch die Frage überfordert fühlen. Hinzu kommt eine Scheu, die von den Zeitumständen noch befördert wird, für die Summe aller Unternehmen die gleiche Mühelosigkeit anzunehmen, die man für das überschaubare eigene Unternehmen erwartet.

Schaubild 10



ANHANG

Untersuchungsdaten

Untersuchungsdaten

Grundgesamtheit:	<p>Unternehmen aus allen Branchen mit mindestens einem abhängig Beschäftigten</p> <p>In den Unternehmen wurde vorzugsweise der/die Personalleiter/in oder ein Mitglied der Unternehmensleitung befragt.</p>		
Auswahlverfahren:	<p>Disproportional geschichtete Zufallsauswahl</p> <p>Die zu befragenden Unternehmen wurden durch eine nach Wirtschaftssectoren und Beschäftigtengrößenklassen geschichtete Zufallsauswahl aus den Online-Firmenverzeichnissen der Firma Databyte GmbH (Unternehmen mit 1 bis 9 Beschäftigten) und der Dun & Bradstreet GmbH (Unternehmen ab 10 Beschäftigte) ermittelt. Um verschiedene interessierende Teilgruppen auf ausreichender Basis analysieren zu können, wurden sie abweichend von ihren Anteilen an der Grundgesamtheit berücksichtigt. Bei der Ausweisung von zusammenfassenden Ergebnissen wird diese Disproportionalität über die Gewichtung aufgehoben. Nachfolgende Gegenüberstellung veranschaulicht den disproportionalen Stichprobenansatz und den proportionalisierenden Effekt der Gewichtung.</p>		
Anzahl der Befragten/ Zusammensetzung der Stichprobe:	Zusammensetzung Stichprobe/ Grundgesamtheit	Ungewichtete Stichprobe	Grundgesamtheit (= gewichtete Stichprobe)
		Befragte %	%
	Insgesamt	1183 100	100
	davon:		
	Produzierendes Gewerbe	614 52	29
	Handel und Dienstleistungen	569 48	71
	1 bis 49 Beschäftigte	424 36	35
	50 bis 249 Beschäftigte	367 31	21
	250 und mehr Beschäftigte	392 33	44
Gewichtung:	<p>Zur Aufhebung der Disproportionalität und zur Angleichung an amtliche Strukturdaten erfolgte eine faktorielle Gewichtung der Ergebnisse.</p> <p>Um auch größeren Unternehmen ein angemessenes Gewicht in der Stichprobe zu geben, orientierte sich die Gewichtung nicht an der Anzahl der Unternehmen sondern an der Verteilung der abhängig Beschäftigten gemäß statistischem Unternehmensregister im Berichtsjahr 2021.</p>		
Interview-Methode:	<p>Online-Interviews</p> <p>Die für die Befragung ausgewählten Unternehmen erhielten drei E-Mails:</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine Ankündigungsmail mit Informationen zur Befragung und zum Datenschutz - eine erste Einladung zur Teilnahme mit individuellem Link zum Online-Interview - eine Erinnerung zur Teilnahme mit demselben Link <p>Da der Link zur Teilnahme nur einmal verwendet werden konnte, war eine mehrfache Ausfüllung des Fragebogens ausgeschlossen.</p> <p>Soweit in den Unternehmensadressen ein Personalleiter angegeben war, wurde dieser zur Teilnahme eingeladen. Ansonsten wurde bei kleineren Unternehmen die Geschäftsleitung adressiert und bei größeren Unternehmen um Weiterleitung an die Personalleitung gebeten.</p>		
Ausschöpfung der Stichprobe:	<p>Von 10.690 zur Teilnahme eingeladenen Unternehmen haben 1183 = 11 Prozent den Online-Fragebogen vollständig ausgefüllt.</p>		
Untersuchungs- zeitraum:	<p>Die Online-Fragebogen wurden vom 15. Juni bis 12. Juli 2023 ausgefüllt.</p>		
IfD-Archiv-Nr. der Umfrage:	<p>9235</p>		