



**Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**

Familienfreundlichkeit im Betrieb

**Ergebnisse einer repräsentativen
Bevölkerungsumfrage**

Institut für Demoskopie Allensbach

Familienfreundlichkeit im Betrieb

Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage

INHALT

Vorbemerkung.....	3
Vorstellungen: Wodurch sich ein familienfreundlicher Betrieb auszeichnet.....	6
Wahrnehmungen: Wie die Familienfreundlichkeit in den Betrieben wahrgenommen wird.....	11
Bewertungen: Wie die Familienfreundlichkeit der Betriebe bewertet wird.....	16
Erwartungen: Was Familienfreundlichkeit für die Betriebe bedeuten könnte.....	25
Anhang	
Tabellenteil	
Verzeichnis der folgenden Tabellen	
Technische Erläuterungen	
Tabellen der Umfrageergebnisse	
Untersuchungsdaten	
Statistik der befragten Personengruppen	
Fragebogenauszug mit Originalanlagen	

Vorbemerkung

In den letzten beiden Jahrzehnten hat eine ganze Reihe von Wirtschaftsunternehmen und öffentlichen Arbeitgebern weitreichende Veränderungen vorgenommen, um zu erreichen, daß ihre Beschäftigten Familie und Beruf leichter miteinander vereinbaren können.*) Mit solchen Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit verfolgen die Arbeitgeber heute nicht nur das ökonomische Bestreben, Erwerbspotentiale von qualifizierten Müttern besser zu erschließen, sondern sie entsprechen damit vor allem auch einem verbreiteten Wunsch ihrer Mitarbeiter und der Bevölkerung insgesamt: Dieser Wunsch äußert sich etwa bei Umfragen zur Familienpolitik, bei denen eine absolute Mehrheit der Nennungen zusammen mit der finanziellen Förderung der Familien auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf entfällt (so z.B. IfD-Umfrage 7035; 2002).

Zunehmend dringlich wird die Frage der Vereinbarkeit durch

- das Ansteigen der Erwerbsquote von Müttern (zwischen 1975 und 2003 wuchs z.B. der Anteil der Berufstätigen unter den Müttern von Vorschulkindern von 33 auf 54 Prozent; jährlich erhöht sich der Wert um einen Prozentpunkt **) ,
- die mit den Veränderungen der Arbeitswelt (weniger belastende, monotone Arbeit, mehr Selbständigkeit) stärker werdende affektive Bindung an den Arbeitsplatz ("Ich fühle mich im Betrieb wohl" sagten z.B. 1960 erst 53 Prozent, 1999 bereits 72 Prozent) ***) , die einen (zeitweiligen) Berufsausstieg

*) Einen Überblick aus Sicht der Unternehmen gibt etwa eine Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft: "Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?" IW-Trends 4/2003; für die Beschäftigten wurden davon abweichende Befunde in der Befragung: "Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb" des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung ermittelt. Die etwas älteren Daten des "Second European Survey on Working Conditions" zeigen für eine Reihe von Indikatoren der Familienfreundlichkeit in den deutschen Betrieben noch geringere Werte als diese Befragungen. Vgl. OECD Employment Outlook 2001, S.148-151.

**) Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Hier nach: Heribert Engstler und Sonja Menning: Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie. Erweiterte Neuauflage. Berlin 2003. S.106. Statistisches Bundesamt: Aktualisierte Tabellen zum Datenreport 'Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik'. Bonn 2004. Tab. A4 - 1.

***) Elisabeth Noelle, Renate Köcher (Hrsg.): Allensbacher Jahrbuch der Demoskopie. Bd. 11: 1998-2002. München, Allensbach: 2002. S.192.

für kinderbetreuenden Mütter heute eher zu einem Verzicht macht als noch vor einigen Jahrzehnten,

- den zugleich dominierenden Wunsch, den Anforderungen der Familie und dem Wohl der Kinder gerecht zu werden, der sich z.B. in der Einstellung von 69 Prozent der jungen Väter äußert, daß man sich als Vater genauso intensiv um die Kindererziehung kümmern müsse wie die Mutter (Familienanalyse 2005),
- die bevorstehenden demographischen Veränderungen, die sich nach unterschiedlichen Prognosen schon bald u.a. in einem Fachkräftemangel bemerkbar machen werden.**) Auch sie lassen es dringend geboten erscheinen, dazu beizutragen, daß sowohl die Entscheidung für Kinder wie auch die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erleichtert wird.

Vor diesem Hintergrund verfolgt die deutsche Familienpolitik das erklärte Ziel, Hilfen zu leisten, um "die Widersprüche zwischen Arbeitswelt und Familienwelt (...) zu überwinden."**) Das beschränkt sich nicht allein auf politische Maßnahmen im engeren Sinne wie etwa die verbesserte finanzielle Förderung der Familien oder den Ausbau und die Qualitätssicherung der Kinderbetreuung. In einem Bündnis mit der Wirtschaft, der Verwaltung, den Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Gruppen bemüht sich die staatliche Familienpolitik, ein familienfreundliches Klima in den Unternehmen gezielt zu fördern. Ansatzpunkte für diese Förderung bilden u.a. die Arbeitsorganisation, die Arbeitszeit, die Personalentwicklung und der Auf- und Ausbau von familienunterstützenden Dienstleistungen.

Um noch besser zu erkennen, was Familienfreundlichkeit im Betrieb für die Bevölkerung bedeutet, und um einen Eindruck davon zu erhalten, wie die Familienfreundlichkeit der Betriebe wahrgenommen und beurteilt wird, beauf-

*) Vgl. jetzt etwa einen Kurzbericht des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB (Nr. 24 vom 8.12.2005), der für die Zeit bis 2020 vor einem Fachkräftemangel bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit warnt.

**) Regierungserklärung von Bundeskanzlerin Angela Merkel vom 30. November 2005.

tragte das BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND das INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH mit einer Kurzuntersuchung, deren Ergebnisse im folgenden vorgestellt werden.

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden einzelne demoskopische Fragen zu den Idealvorstellungen eines kinderfreundlichen Betriebs, zu wahrgenommenen Vorteilen und Nachteilen von kinderfreundlichen Maßnahmen für das Unternehmen und zur Beurteilung der Kinderfreundlichkeit in den Betrieben gestellt.

Befragt wurde im Dezember 2005 ein repräsentativer Querschnitt der deutschen Bevölkerung von insgesamt 2.052 Personen, darunter 916 junge Leute bis 44 Jahre. Die Interviews wurden "face to face", mündlich-persönlich im Rahmen einer Mehrthemenumfrage nach einem standardisierten Fragebogen durchgeführt. Die gestellten Fragen, die Untersuchungsdaten und die Zusammensetzung der Stichprobe sind im Anhang dokumentiert.

Allensbach am Bodensee,
am 23. Dezember 2005

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Vorstellungen: Wodurch sich ein familienfreundlicher Betrieb auszeichnet

Im Vordergrund der Bemühungen um mehr Familienfreundlichkeit in den Betrieben standen bisher vor allem Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit.*) Damit wurden Arbeitgeber dem Wunsch der Arbeitnehmer gerecht, beweglicher auf wechselnde Anforderungen in Familie und Beruf reagieren zu können. Auch bei Befragungen war dieser Bedarf wiederholt artikuliert worden; so hatten z.B. die Beschäftigten der Metall- und Elektro-Industrie bei einer Umfrage des Allensbacher Instituts zu zwei Dritteln flexible Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten als wichtigste familienfreundliche Maßnahme bezeichnet.**)

An diesem Meinungsbild hat sich bis heute nichts geändert. Im Dezember 2005 nannte jetzt sogar ein noch größerer Teil der Befragten die Flexibilisierung der Arbeitszeiten, als die Frage gestellt wurde: "Was muß ein Betrieb Ihrer Ansicht nach tun, der besonders familienfreundlich sein will, was hilft jungen Familien da am meisten?" (Schaubild 1) Von den jüngeren Leuten insgesamt wählten 83 Prozent die flexibleren Arbeitszeiten von einer Liste mit 9 Antwortmöglichkeiten aus; unter den berufstätigen jungen Müttern nannten 88 Prozent diesen Punkt. (Schaubild 2)

Die zweite herausragende Maßnahme ist in den Augen der Bevölkerung die Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf, z.B. durch Weiterbildungsangebote während der Elternzeit. Insgesamt nannten 67 Prozent der jüngeren Befragten solche Angebote, von den unmittelbar betroffenen berufstätigen jungen Müttern sogar 74 Prozent. Berufstätige Mütter mit mittlerer Schulbildung zeigten sich dabei zu noch etwas größerem Anteil an solchen Wiedereinstiegshilfen interessiert als die Mütter mit höheren Schul- und Studienabschlüssen (82 gegenüber 70 Prozent; 66 Prozent bei den berufstätigen Müttern mit einfachen Abschlüssen).

Nach den Ergebnissen der aktuellen Kurzumfrage sind derartige Maßnahmen jedoch noch bei weitem nicht so selbstverständlich wie etwa die Gleitzeit oder die

*) Vgl. "Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?" IW-Trends 4/2003.

**) Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Hrsg.): Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie. Eine Befragung von Unternehmensleitungen und Mitarbeitern. Köln, 2003.

Arbeitszeitkonten in vielen Betrieben*): Nur 18 Prozent der jüngeren Arbeitnehmer berichteten über konkrete Maßnahmen ihrer Arbeitgeber, Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern (vgl. unten Schaubild 3). Hier gibt es offenbar für viele Unternehmen noch eine ganze Reihe von möglichen Ansätzen zu entdecken, die von der Kontaktpflege während der Elternzeit und Vertretungen in diesem Zeitraum bis hin zu Planungsgesprächen und Weiterbildungsangeboten reichen können.

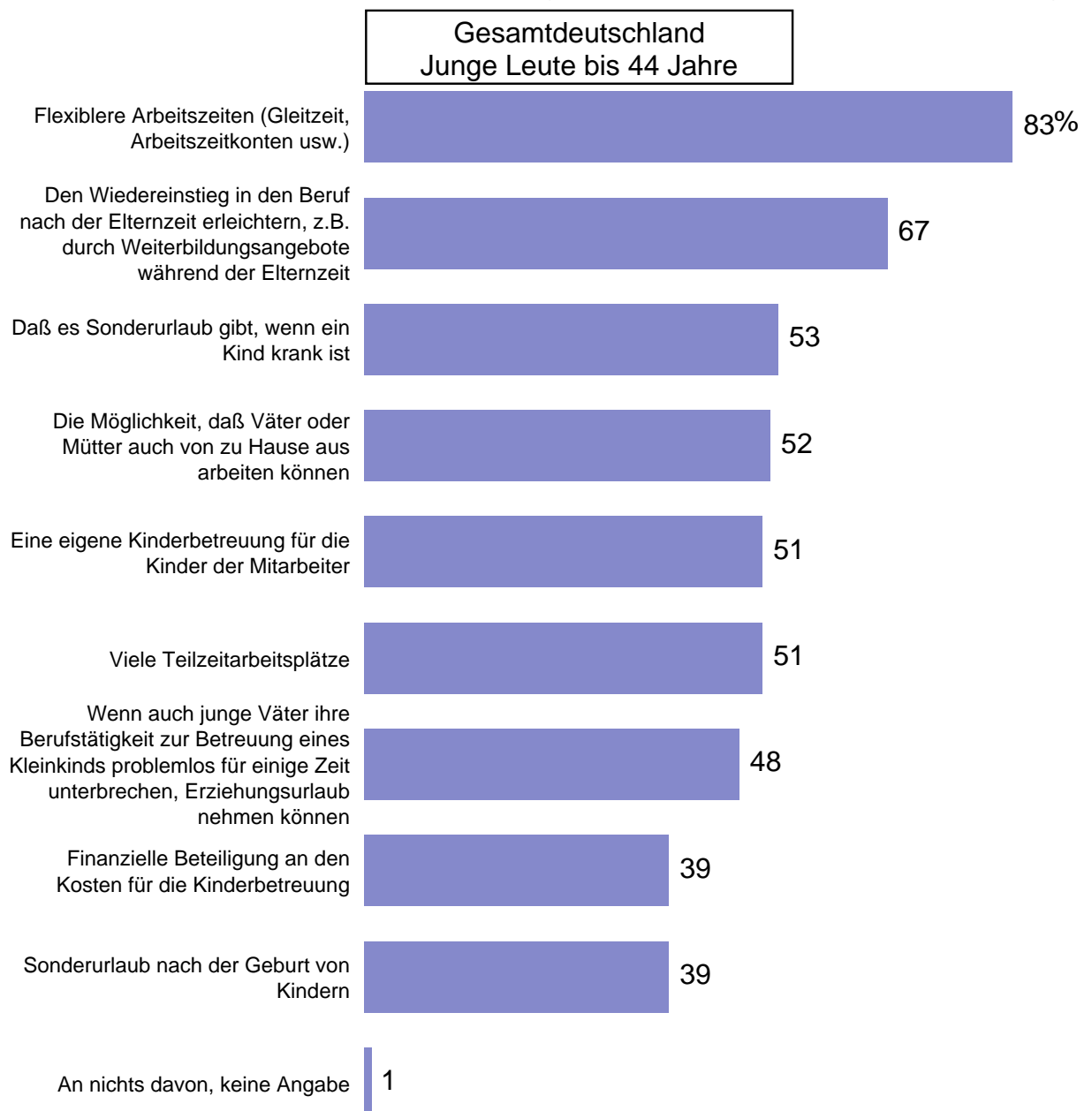
Bei der Frage, was einen familienfreundlichen Betrieb auszeichnet, nannte dann jeweils etwa die Hälfte der jüngeren Befragten die Gewährung von Sonderurlaub bei Krankheit eines Kindes (53 Prozent), Telearbeitsplätze für die Arbeit an einem häuslichen Arbeitsplatz (52 Prozent), eine eigene Kinderbetreuung der Betriebe für die Kinder der Mitarbeiter (51 Prozent), Teilzeitarbeitsplätze (51 Prozent) und verbesserte Möglichkeiten für Väter, ihren Anspruch auf Erziehungsurlaub auszuschöpfen (48 Prozent). Für etwa 40 Prozent zeigt sich die Familienfreundlichkeit eines Betriebs auch an der finanziellen Beteiligung an den Kosten der Kinderbetreuung oder an der Gewährung von Sonderurlaub bei der Geburt von Kindern.

Dabei ist erwähnenswert, daß der heute meist noch seltener anzutreffende Sonderurlaub bei Krankheit eines Kindes öfter genannt wird (z.B. von 51 Prozent der berufstätigen Väter) als die vergleichsweise verbreiteten freien Tage bei der Geburt eines Kindes (von 35 Prozent der berufstätigen Väter).

*) Vgl. dazu auch "Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?" IW-Trends 4/2003. "Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb". Hrsg. vom WSI in der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf 2004.

Wodurch zeichnet sich ein familienfreundlicher Betrieb aus?

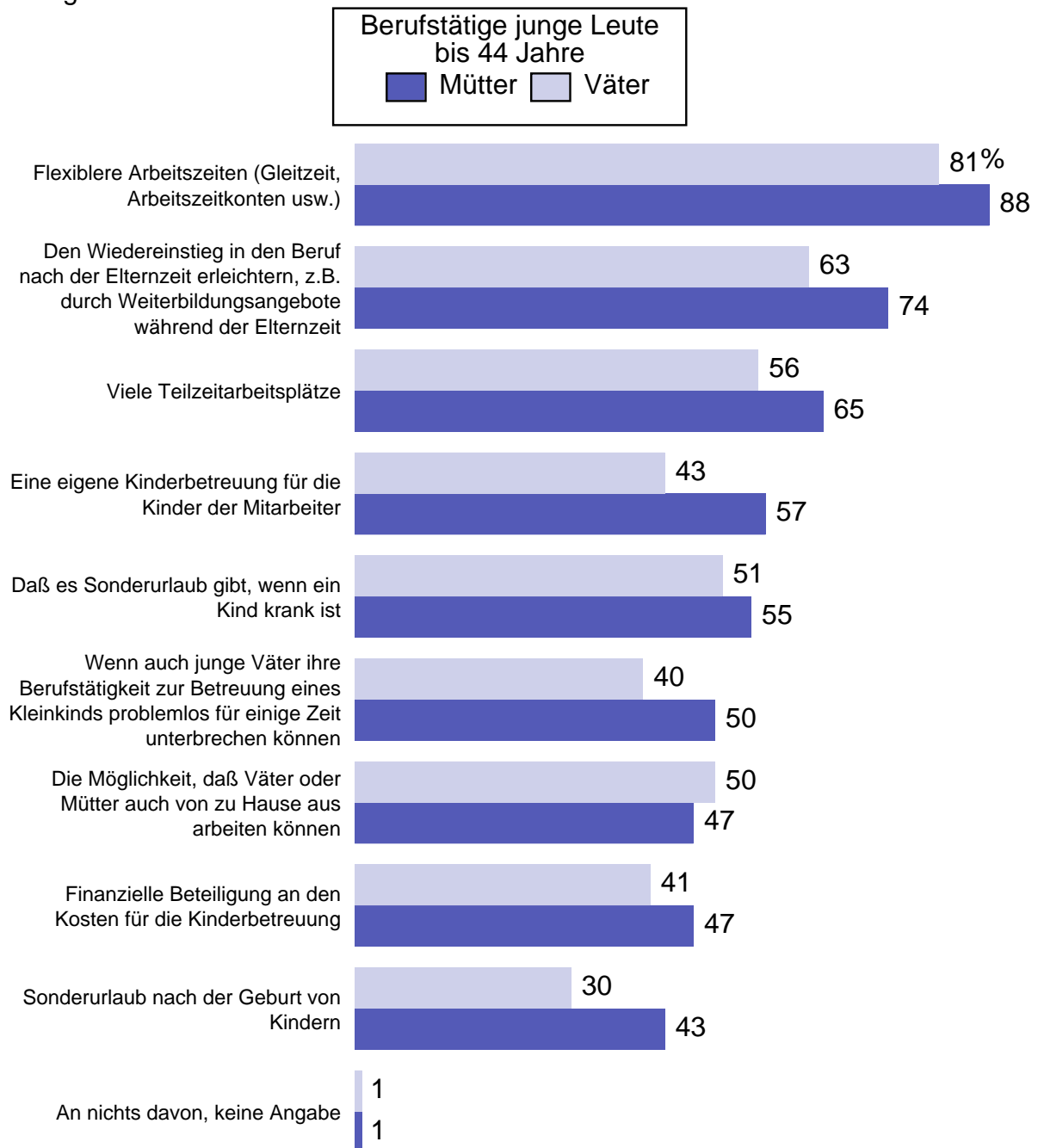
Frage: "Man spricht ja manchmal von familienfreundlichen Betrieben, also von Betrieben, die ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Was muß ein Betrieb Ihrer Ansicht nach tun, der besonders familienfreundlich sein will? Was von der Liste hilft jungen Familien da vor allem?" (Listenvorlage)



Basis: Bundesrepublik Deutschland, 16- bis 44jährige
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Leicht unterschiedliche Vorstellungen von Familienfreundlichkeit bei Müttern und Vätern

Was ein Betrieb, der besonders familienfreundlich sein will, nach Ansicht der Befragten tun muß



Basis: Bundesrepublik Deutschland, 16- bis 44jährige Berufstätige

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Hinter den Durchschnittswerten für alle Befragten verbergen sich jedoch - ähnlich wie im Hinblick auf die Hilfen zum Wiedereinstieg nach der Familienzeit - zumindest noch zwei sehr bedeutsame Einstellungsunterschiede zwischen Männern und Frauen: Für die berufstätigen Mütter gehört die Einrichtung einer ausreichenden Zahl von Teilzeitarbeitsplätzen ebenfalls mit zu den herausragenden Maßnahmen; 65 Prozent würden die Familienfreundlichkeit eines Betriebs daran messen, von den Männern nur 56 Prozent (s. Schaubild 2). Da die Teilzeitarbeit vor allem in Westdeutschland zum Wiedereinstieg in den Beruf nach der Familienphase genutzt wird*), wiesen die westdeutschen Mütter von allen Befragten auch am häufigsten auf die Arbeit unterhalb der Regelzeit hin: 70 Prozent der jüngeren Berufstätigen erklärten hier die Teilzeitarbeit als hilfreich für die Familien; nur 47 Prozent der berufstätigen Mütter in Ostdeutschland teilten diese Ansicht.

Der nächste wichtige Einstellungsunterschied zwischen Männern und Frauen betrifft dann die betriebliche Kinderbetreuung. Davon versprechen sich 57 Prozent der berufstätigen Mütter, aber nur 43 Prozent der Väter eine Hilfe für die Familien. Besonders häufig wird die betriebliche Kinderbetreuung von den Müttern der Kinder im Vorschulalter als wünschenswert betrachtet. Von ihnen nennen über zwei Drittel (69 Prozent) den Punkt, der damit etwa gleichauf mit Teilzeitarbeitsplätzen und nach flexibleren Arbeitszeiten und Wiedereinstiegshilfen an dritter Stelle ihrer Nennungen steht. Dieses ausgeprägte Interesse innerhalb einer Kerngruppe sollte nicht übersehen werden.

Der Verwirklichung solcher Idealvorstellungen von der Kinderbetreuung 'in Rufweite' der arbeitenden Mutter steht jedoch neben dem Kosten- und Organisationsaufwand auch ein Strukturproblem entgegen, das die Auswertung mehrerer zusammengefaßter Umfragen sichtbar macht: Von den berufstätigen Müttern von Vorschulkindern arbeiten 65 Prozent in kleineren Betrieben oder Dienststellen mit weniger als 50 Mitarbeitern (IfD-Umfragen 7079 bis 7082). Betriebliche Kinderbetreuung wurde bisher jedoch meist nur dort angeboten, wo viele Mitarbeiter eines Unternehmens an einem Ort tätig sind. Mithin dürfte in Zukunft auch für mittlere und kleinere Betriebe die Frage bedeutsamer werden, ob und wie sie, evtl. in Kooperationen, Angebote dazu entwickeln wollen.

*) Von den Müttern, deren jüngstes Kind nicht jünger als 3 und nicht älter als 5 Jahre alt ist, arbeiteten im Jahr 2005 in Westdeutschland 46 Prozent in Teilzeit- und 12 Prozent in Vollzeit-Arbeitsverhältnissen. In der entsprechenden Gruppe in Ostdeutschland waren 28 Prozent in Teilzeit und 49 Prozent in Vollzeit berufstätig. (n = 450, AWA 2005)

Wahrnehmungen: Wie die Familienfreundlichkeit in den Betrieben wahrgenommen wird

Aus einigen Untersuchungen sind bereits erste Informationen darüber verfügbar, welche konkreten Maßnahmen zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit, insbesondere zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, in den Betrieben genutzt werden. *) Anders als in diesen Untersuchungen sollte in der aktuellen Kurzumfrage ermittelt werden, wie die Beschäftigten die Bemühungen ihrer Arbeitgeber um mehr Familienfreundlichkeit bzw. deren Desinteresse für das Thema wahrnehmen.

Dazu wurden den Befragten auf einer Liste fünf verschiedene mögliche Haltungen von Arbeitgebern gegenüber der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgestellt, und sie wurden gefragt, welche der Beschreibungen der Haltung ihres Arbeitgebers am besten entsprächen.

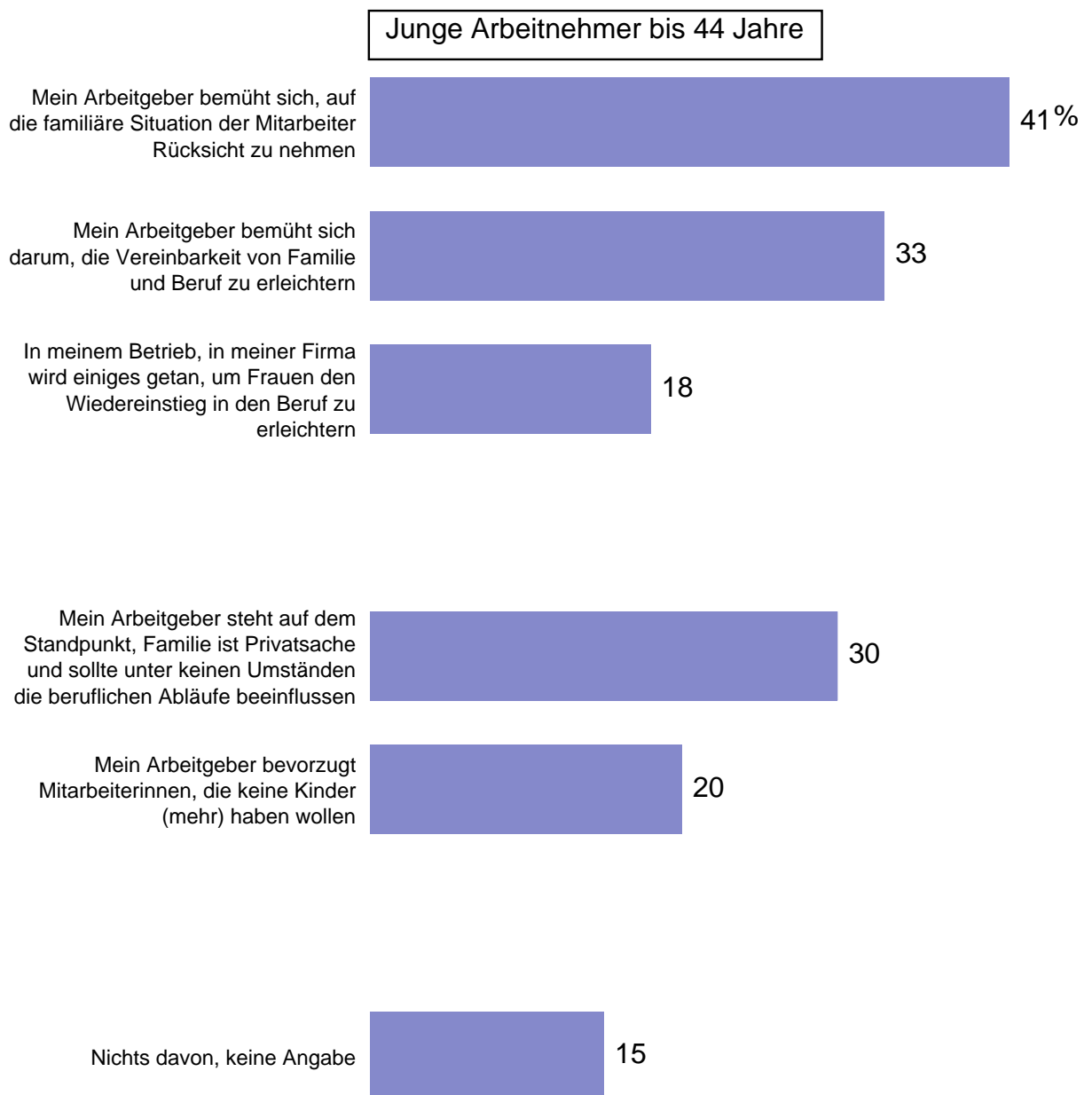
Die Antworten auf diese Frage zeigen tendenziell ein Überwiegen der positiven Einstellungen: 41 Prozent der jüngeren Arbeitnehmer berichteten über Rücksichtnahme der Arbeitgeber auf ihre familiäre Situation, 33 Prozent über konkrete Bemühungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, 18 Prozent über Versuche, Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.

Dagegen berichten 30 Prozent über die Einstellung ihrer Arbeitgeber, Familie sei "Privatsache" und dürfe sich im Betrieb nicht bemerkbar machen. Jeder fünfte jüngere Berufstätige berichtet sogar, daß in seinem Betrieb bevorzugt Mitarbeiterinnen eingestellt würden, die keine Kinder oder zumindest keine weiteren haben wollten (20 Prozent) (Schaubild 3).

*) Vgl. etwa zusätzlich zu den bereits genannten Untersuchungen die Befragung "Arbeitszeit 2003 - Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile" des Instituts zur Erforschung Sozialer Chancen, den OECD "Employment Outlook", 2001, sowie den "European Survey on Working Conditions", 2003.

Viel Rücksicht auf die Familie in den Betrieben

Frage an Arbeitnehmer: "Die Haltung von Arbeitgebern gegenüber den Bedürfnissen, die Arbeitnehmer mit Familie haben, ist ja ganz unterschiedlich. Hier auf der Liste sind verschiedene Haltungen aufgeschrieben. Was davon beschreibt am besten die Haltung Ihres Arbeitgebers?" (Listenvorlage)



Basis: Bundesrepublik Deutschland, 16- bis 44jährige Arbeitnehmer
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Kombiniert man die hier gemachten Aussagen, um zu einer eindimensionalen Skala der wahrgenommenen Familienfreundlichkeit zu kommen, so wird das wahrgenommene Überwiegen der positiven Haltungen noch eindeutiger: 55 Prozent mit wenigstens einer positiven Nennung stehen dann 38 Prozent mit wenigstens einer negativen Nennung gegenüber. (Tabelle 2)

Allerdings verstecken sich hinter diesem Durchschnittsergebnis wiederum recht unterschiedliche Wahrnehmungswelten von Männern und Frauen bzw. vor allem von Müttern und Vätern: Während die Mütter zu großem Teil von Rücksichtnahme auf ihre Situation (46 Prozent) und von Bemühungen ihrer Arbeitgeber um Vereinbarkeit berichteten (43 Prozent), nannten die Väter solche positiven Punkte ungleich seltener; dafür berichteten 47 Prozent von ihnen von Gleichgültigkeit ihrer Arbeitgeber gegenüber familiären Belangen (Mütter: 26 Prozent). Während von den Müttern nur etwa ein Drittel wenigstens eine negative Beobachtung berichtet, macht etwa jeder zweite der jüngeren Väter wenigstens eine entsprechende Angabe. (Tabellen 1 und 2)

Die weit verbreiteten Vorstellungen, die der Mutter die Hauptrolle bei der Erziehung der Kinder, dem Vater die Rolle als Ernährer und Verdiener zuweisen, prägen also offenbar auch die Haltung vieler Arbeitgeber. Sie erklären die vergleichsweise hohe Rücksichtnahme auf die Familienbelange der Mütter und die dagegen deutlich geringere Rücksichtnahme auf die Familieninteressen der Väter, die z.B. auch aus der unter ihnen verbreiteten Befürchtung spricht, sie könnten bei Inanspruchnahme der Elternzeit berufliche Nachteile haben*).

*) So in der Allensbacher Untersuchung: "Einstellungen junger Männer zu Elternzeit, Elterngeld und Familienfreundlichkeit im Betrieb" vom August 2005.

Berufstätige Mütter berichten am häufigsten über Bemühungen ihrer Arbeitgeber um eine bessere Vereinbarkeit

Tabelle 1
Bundesrepublik Deutschland
18- bis 44jährige
Arbeitnehmer

Frage an Arbeitnehmer: "Die Haltung von Arbeitgebern gegenüber den Bedürfnissen, die Arbeitnehmer mit Familie haben, ist ja ganz unterschiedlich. Hier auf der Liste sind verschiedene Haltungen aufgeschrieben. Was davon beschreibt am besten die Haltung Ihres Arbeitgebers?" (Listenvorlage)

	16- bis 44jährige Arbeitnehmer				
	Insg. %	Männer %	Frauen %	Väter %	Mütter %
Mein Arbeitgeber bemüht sich, auf die familiäre Situation der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen.....	41	38.....	44	35.....	46
Mein Arbeitgeber bemüht sich darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.....	33	28.....	39	26.....	43
In meinem Betrieb, in meiner Firma wird einiges getan, um Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.....	18	14.....	24	16.....	24
Mein Arbeitgeber steht auf dem Standpunkt, Familie ist Privatsache und sollte unter keinen Umständen die beruflichen Abläufe beeinflussen.....	30	34.....	26	47.....	26
Mein Arbeitgeber bevorzugt Mitarbeiterinnen, die keine Kinder (mehr) haben wollen.....	20	21.....	18	25.....	20
Summe (Mehrfachnennungen)	142	135	151	149	159
Nichts davon.....	7	8.....	7	8.....	4
Keine Angabe.....	8	7.....	9	1.....	8
n =	595	320	275	144	144

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Die Kombinationsauswertung bestätigt die großen Unterschiede in den Wahrnehmungen von Vätern und Müttern

Tabelle 2
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige
Arbeitnehmer

Frage an Arbeitnehmer: "Die Haltung von Arbeitgebern gegenüber den Bedürfnissen, die Arbeitnehmer mit Familie haben, ist ja ganz unterschiedlich. Hier auf der Liste sind verschiedene Haltungen aufgeschrieben. Was davon beschreibt am besten die Haltung Ihres Arbeitgebers?" (Listenvorlage)

Kombinierte Auswertung

16- bis 44jährige
Arbeitnehmer, die eine konkrete
Angabe zur Haltung ihres
Arbeitgebers machen

	insg. %	Eltern insg. %	Väter %	Mütter %
Über die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers machen...				
wenigstens eine positive Aussage.....	55	53	48.....	59
wenigstens eine negative Aussage.....	38	43	50.....	35
keine Angabe.....	15	10	9.....	12
Summe (Mehrfachnennungen)	108	106	107	106
n =	505	260	144	144

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Bewertungen: Wie die Familienfreundlichkeit der Betriebe bewertet wird

Das tendenziell eher positive Nahbild der Familienfreundlichkeit im eigenen Betrieb bestimmt jedoch weder das Fernbild der Familienfreundlichkeit in den deutschen Betrieben insgesamt noch die Bewertung dieser Familienfreundlichkeit. So haben nur wenige Befragte jene Entwicklung hin zu mehr Familienfreundlichkeit wahrgenommen, die ganz unübersehbar aus den nüchternen statistischen Ermittlungen von Arbeitszeitflexibilisierung, Teilzeitarbeitsplätzen, Mütterbeschäftigung usw. spricht. Auf die Frage: "Sind die Unternehmen in Deutschland heute alles in allem familienfreundlicher als noch vor einigen Jahren, oder weniger familienfreundlich, oder hat sich da kaum etwas geändert?" antwortete nur jeder sechste der jüngeren Befragten (16 Prozent): "Ja, die Unternehmen sind tatsächlich familienfreundlicher geworden." Dagegen sagten 38 Prozent: "Die Unternehmen sind alles in allem weniger familienfreundlich." (Tabelle 3)

Besonders häufig wird eine Entwicklung zum Schlechteren von den Ostdeutschen beobachtet, die zu 53 Prozent weniger Familienfreundlichkeit sehen. Dieses Ergebnis paßt sich in die Resultate anderer Umfragen ein, bei denen die Ostdeutschen die Entwicklung ihrer Arbeitswelt zu größeren Anteilen negativ bewerten als die Westdeutschen.

Das hier erkennbare Verhältnis von positivem Nahbild und eher negativem Fernbild entspricht einem Wahrnehmungsmuster, das sich bei vielen Beurteilungen gesellschaftlicher Phänomene ausgebildet hat: Zu besonders großen Anteilen wird ein Gesamtbild durch die aufmerksame Wahrnehmung negativer Phänomene und Bewertungen geprägt. Die positiven eigenen Erfahrungen wirken dabei immerhin bei einem Teil der Beobachter als Korrektiv der Tendenz zum Schwarzsehen.

Dieses Muster wird besonders deutlich, wenn man bei der Frage nach der Entwicklung der Familienfreundlichkeit die Antworten von berufstätigen Müttern kleinerer Kinder (bis 10 Jahre) mit den Antworten entsprechender Mütter, die nicht berufstätig sind, vergleicht: Dabei ergeben sich bei den Berufstätigen, die sich ein eigenes Bild machen können, etwa gleich häufige positive wie negative Wahrnehmungen, während bei den nicht berufstätigen Müttern die negativen Antworten klar überwiegen (Tabelle 4).

Eher Eindruck von abnehmender als von wachsender Familienfreundlichkeit - Negative Vorstellungen im Osten

Tabelle 3
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige

Frage: "Sind die Unternehmen in Deutschland heute alles in allem familienfreundlicher als noch vor einigen Jahren, oder weniger familienfreundlich, oder hat sich da kaum etwas geändert?"

	16- bis 44jährige		
	insg. %	West %	Ost %
Die Unternehmen sind alles in allem familienfreundlicher.....	16	19.....	5
Die Unternehmen sind alles in allem weniger familienfreundlich.....	38	33.....	53
Es hat sich nur wenig geändert.....	37	38.....	34
Unentschieden, keine Angabe.....	9	10.....	8
	---	---	---
	100	100	100
n =	916	549	367

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Unterschiedliche Wahrnehmungen der Entwicklung

Tabelle 4
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige
Mütter

Frage: "Sind die Unternehmen in Deutschland heute alles in allem familienfreundlicher als noch vor einigen Jahren, oder weniger familienfreundlich, oder hat sich da kaum etwas geändert?"

	16- bis 44jährige Mütter von Kindern bis 10 Jahre -----	
	berufs- tätig	nicht berufstätig
	%	%
Die Unternehmen sind alles in allem familienfreundlicher.....	27	10
Die Unternehmen sind alles in allem weniger familienfreundlich.....	32	40
Es hat sich nur wenig geändert.....	34	40
Unentschieden, keine Angabe.....	7	10
	---	---
	100	100

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Ganz eindeutig fällt deshalb bei Männern wie Frauen auch die Antwort auf die Frage aus, ob die meisten Unternehmen genug für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tun oder ob sie noch mehr dafür tun sollten: Nur 4 Prozent konstatieren ein ausreichendes Maß an Bemühungen um Familienfreundlichkeit, 88 Prozent sehen dagegen in den meisten Unternehmen noch weiteren Handlungsbedarf (Tabelle 5).

Diese Einschätzung wird vom allergrößten Teil der Männer wie der Frauen geteilt, von Befragten mit höherer und einfacher Bildung, von Eltern wie auch von Kinderlosen. Sogar Arbeitnehmer, die von Bemühungen ihres eigenen Arbeitgebers um mehr Familienfreundlichkeit berichten, halten noch zu 91 Prozent größere Anstrengungen für notwendig, um eine bessere Vereinbarkeit zu erreichen.

Verbreitete Wahrnehmung: Die meisten Unternehmen müssten mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie tun

Tabelle 5
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige

Frage: "Wenn Sie einmal nach dem gehen, was Sie wissen oder vermuten: Tun die meisten Unternehmen in Deutschland genug dafür, ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, oder müsste in den meisten Unternehmen mehr dafür getan werden?"

	16- bis 44jährige		
	insg.	Männer	Frauen
	%	%	%
Die meisten Unternehmen tun genug dafür.....	4	4	4
In den meisten Unternehmen müsste mehr dafür getan werden.....	88	86	90
Unentschieden, keine Angabe.....	8	10	6
	---	---	---
	100	100	100
n =	441	219	222

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Dringlich wird die Einschätzung, daß die meisten Unternehmen mehr für die Familienfreundlichkeit tun müßten, weil der allergrößte Teil der Bevölkerung der Frage der Vereinbarkeit große oder sogar sehr große Bedeutung zumißt: 52 Prozent der jüngeren Leute finden es sehr wichtig, daß die Unternehmen viel dafür tun, um ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, 40 Prozent finden es wichtig (Tabelle 6).

Diese Einstellung teilen wiederum alle gesellschaftlichen Gruppen; Kinderlose stehen darin nur wenig hinter den Eltern zurück (Tabelle 7). Besonders hervor tun sich noch einmal die Frauen, von denen 60 Prozent dem Thema sehr große Wichtigkeit zumessen, und auch diejenigen, die in einem bereits jetzt besonders familienfreundlichen Betrieb arbeiten (62 Prozent: "sehr wichtig") (Tabellen 6 und 8). In Betrieben, deren Arbeitgeber sich um eine bessere Vereinbarkeit bemühen, hat das Thema also tatsächlich besondere Bedeutung.

Darüber sollte das sichtbar gewordene Imageproblem der Unternehmen nicht ignoriert werden: Wenn die zum Teil erheblichen Bemühungen vieler Unternehmen im Nahbereich durchaus wahrgenommen werden, für die Summe aller Unternehmen aber nur bei einem vergleichsweise kleinen Teil der Bevölkerung zu dem Urteil führen, daß sich die Familienfreundlichkeit der Betriebe insgesamt verbessere*), dann weist das nicht nur auf weiteren Handlungsbedarf hin, sondern auch auf einen erhöhten Bedarf an Informationen über die bereits zurückgelegten Schritte.

*) Die Wahrnehmung der Bemühungen um Familienfreundlichkeit im Nahbereich des eigenen Betriebs bei gleichzeitiger Skepsis gegenüber der allgemeinen Entwicklung entkräftet den naheliegenden Einwand, daß die Bevölkerung hier unter Familienfreundlichkeit andere Dinge verstehe als die tatsächlich verbesserten statistischen Maße wie familiengerechte Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit usw.

Fast alle finden die Familienfreundlichkeit der Unternehmen wichtig - Besonders Frauen weisen der Vereinbarkeit hohe Bedeutung zu

Tabelle 6
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige

Frage: "Wie wichtig finden Sie es, daß die Unternehmen in Deutschland viel dafür tun, um ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern? Finden Sie das ..."

	16- bis 44jährige		
	insg.	Männer	Frauen
	%	%	%
"sehr wichtig".....	52	44.....	60
"wichtig".....	40	46.....	34
"weniger wichtig".....	6	8.....	5
"gar nicht wichtig".....	1	1.....	-
Unentschieden.....	1	1.....	1
	---	---	---
	100	100	100
n =	475	239	236

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Vereinbarkeit: Für junge Kinderlose kaum
weniger wichtig als für junge Eltern

Tabelle 7
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige

Frage: "Wie wichtig finden Sie es, daß die Unternehmen in Deutschland
viel dafür tun, um ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von
Familie und Beruf zu erleichtern? Finden Sie das ..."

	16- bis 44jährige		
	insg.	Eltern	Kinder- lose
	%	%	%
"sehr wichtig".....	52	54.....	49
"wichtig".....	40	37.....	44
"weniger wichtig".....	6	7.....	6
"gar nicht wichtig".....	1	1.....	-
Unentschieden.....	1	1.....	1
	---	---	---
	100	100	100
n =	475	215	236

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Die Bemühungen und Einstellungen der Arbeitgeber und die Einstellungen der Arbeitnehmer hängen zusammen

Tabelle 8
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige
Arbeitnehmer

Frage: "Wie wichtig finden Sie es, daß die Unternehmen in Deutschland viel dafür tun, um ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern? Finden Sie das ..."

	16- bis 44jährige Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber sich um Vereinbarkeit	
	bemühen %	weniger bemühen %
"sehr wichtig".....	62.....	43
"wichtig".....	35.....	45
"weniger wichtig".....	3.....	9
"gar nicht wichtig".....	-.....	2
Unentschieden.....	-.....	1
	---	---
	100	100
n =	165	112

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Erwartungen: Was Familienfreundlichkeit für die Betriebe bedeuten könnte

Die große Bedeutung, die fast alle Befragten der Familienfreundlichkeit im Betrieb beimessen, zeigt sich nicht zuletzt bei der Frage nach den Erwartungen darüber, was die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die Betriebe bedeuten könnte. Nur ein sehr geringer Teil der Bevölkerung nimmt dabei Interessenunterschiede zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wahr: 73 Prozent der jüngeren Befragten sehen auch für die Betriebe eher Vorteile durch mehr Familienfreundlichkeit, 12 Prozent erwarten mehr Nachteile, 15 Prozent sind unentschieden (Tabelle 9).

Diese Einstellung zieht sich wiederum durch alle Teilgruppen. So erklären 76 Prozent der leitenden Angestellten, der höheren Beamten und Direktoren großer Unternehmen, daß mehr Familienfreundlichkeit auch den Unternehmen zugute komme.

Der besondere Nutzen der Familienfreundlichkeit wird dabei zuerst in einer stärkeren affektiven Bindung der Mitarbeiter gesehen. An der Spitze der Nennungen steht dementsprechend die gesteigerte Motivation der Mitarbeiter (63 Prozent) und deren festere Bindung an den Betrieb (53 Prozent). Jeweils etwa 50 Prozent denken an die Verbesserung des Betriebsklimas, die Verringerung der familienbedingten Fehlzeiten und eine größere Arbeitszufriedenheit (Schaubild 4)*)

Durch diese klare Ausrichtung auf die gefühlten Bindungen zum Unternehmen unterscheiden sich die Einstellungen der hier Befragten deutlich von jenen der Arbeitgeber oder der OECD, für die ökonomische Argumente wie etwa die Gewinnung qualifizierter Mitarbeiterinnen und die damit zusammenhängende Reduktion des "Lohndrucks"**) selbstverständlich bedeutsame Motive sind.

*) Zu Vor- bzw. zu Nachteilen wurden jeweils nur diejenigen befragt, die entweder ein Überwiegen der Vorteile oder ein Überwiegen der Nachteile zu Protokoll gegeben hatten. Die Auswertung auf Basis aller jüngeren Befragten in den Schaubildern 4 und 5 zeigt deshalb die Argumentationsstruktur innerhalb dieser Einstellungsgruppen und nicht die Verteilung der Einstellungen in der Gesamtbevölkerung.

**) So etwa "Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?" IW-Trends 4/2003. S.1.

Verbreitete Überzeugung: Familienfreundlichkeit bringt auch dem Betrieb eher Vorteile

Tabelle 9
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige

Frage: "Wenn ein Betrieb viel dafür tut, daß seine Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können: Hat das dann für diesen Betrieb alles in allem eher Vorteile oder eher Nachteile?"

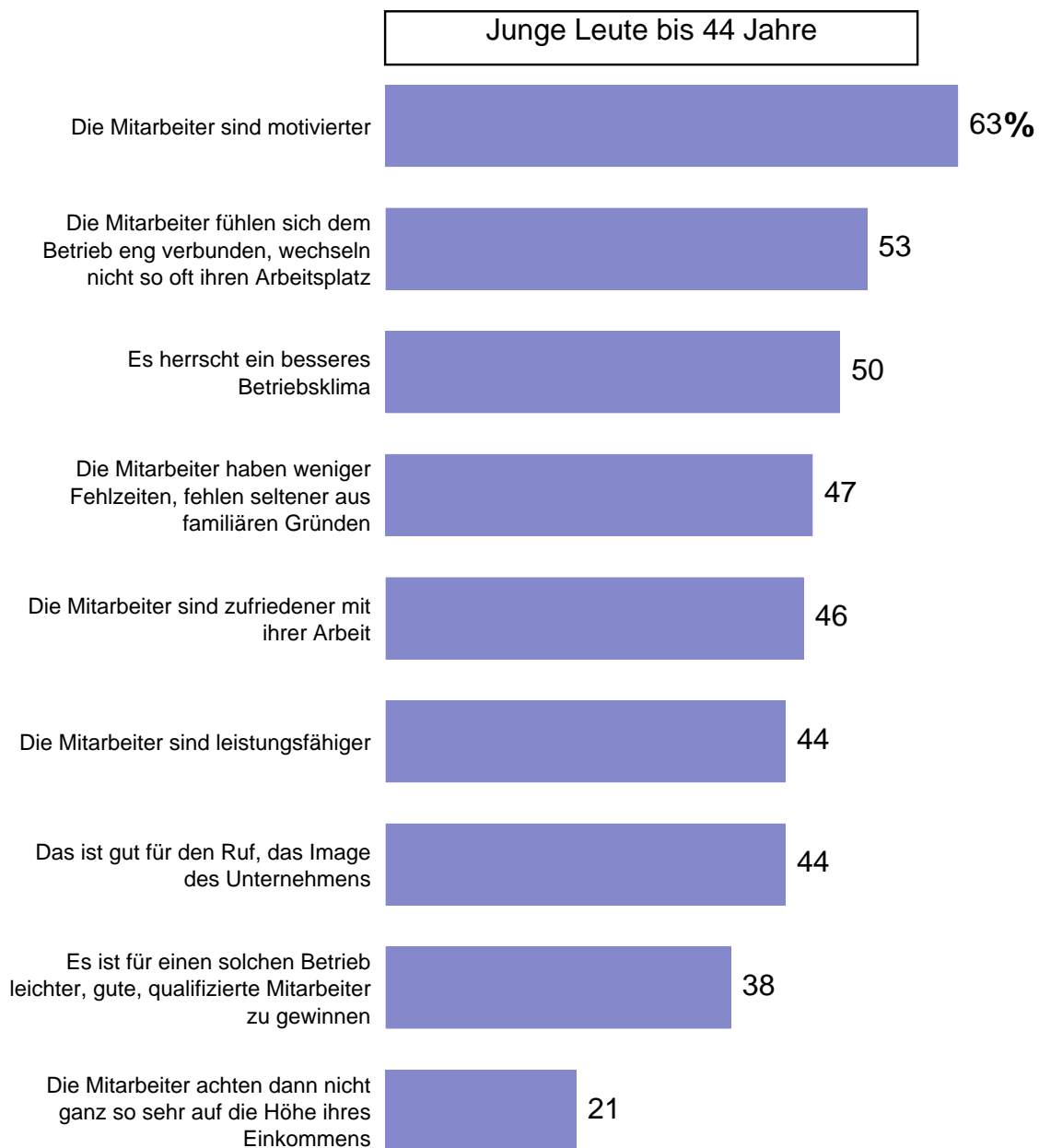
	16- bis 44jährige		
	insg.	Männer	Frauen
	%	%	%
Eher Vorteile.....	73	70.....	75
Eher Nachteile.....	12	14.....	11
Unentschieden, keine Angabe.....	15	16.....	14
	---	---	---
	100	100	100
n =	916	458	458

	16- bis 44jährige Berufstätige		
	insg.	Väter	Mütter
	%	%	%
Eher Vorteile.....	76	79.....	79
Eher Nachteile.....	11	8.....	10
Unentschieden, keine Angabe.....	13	13.....	11
	---	---	---
	100	100	100
n =	645	163	159

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Welche Vorteile hat die Familienfreundlichkeit für den Betrieb?

Frage an Befragte, die denken, daß Bemühungen des Betriebs um Familienfreundlichkeit für den Betrieb eher Vorteile bringen (73 Prozent der Befragten): "Und an welche Vorteile denken Sie da? Was von dieser Liste würden Sie nennen?" (Listenvorlage)



Basis: Bundesrepublik Deutschland, 16- bis 44jährige
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Derartige Vorteile rangieren für die Bevölkerung auf den nachgeordneten Rängen: 44 Prozent sehen den Vorteil in einer größeren Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer, 38 Prozent in der Möglichkeit zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter und nur 21 Prozent darin, daß die Mitarbeiter in einem familienfreundlichen Betrieb weniger auf den Lohn achten würden.

Jene kleinere Gruppe, die durch familienfreundliche Maßnahmen mehr Nachteile für die Betriebe befürchtet (12 Prozent der Befragten insgesamt) sieht sowohl eine Gefahr durch Störung der Arbeitsabläufe wie auch durch fehlende Verfügbarkeit der Mitarbeiter und hohe Kosten; vor diesen Problemen warnen jeweils etwa zwei Drittel der Gruppe (jeweils 8 Prozent aller Befragten).

Daß sich kinderlose Mitarbeiter durch so viel Rücksichtnahme auf die Eltern benachteiligt fühlen, denkt fast noch die Hälfte der Skeptiker (5 Prozent aller Befragten) und, daß ein familienfreundlicher Betrieb an Konkurrenzfähigkeit verliert, erklärt etwa noch ein Drittel von ihnen (4 Prozent aller Befragten) (Schaubild 5).

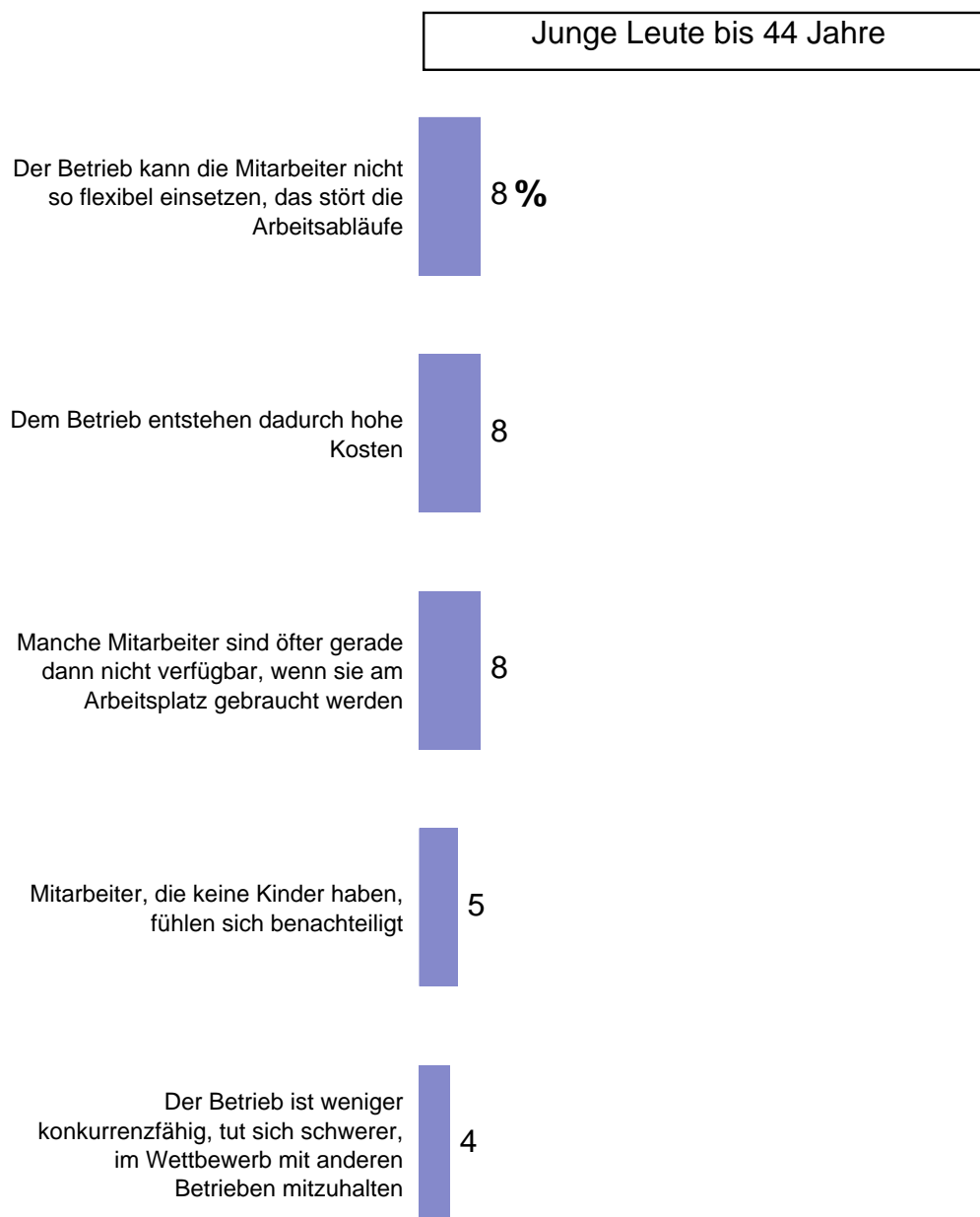
Vor diesem Hintergrund ist es nicht überraschend, daß die allermeisten auch denken, daß die Zertifizierung der Familienfreundlichkeit einen Vorteil für familienfreundliche Unternehmen bedeuten könnte. Auf die Frage: "Einmal angenommen, es gäbe eine Zertifizierung, eine Art Gütesiegel für Unternehmen, die besonders viel dafür tun, daß die Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können: Glauben Sie, ein solches Unternehmen ist als Arbeitgeber besonders attraktiv, es kann besonders leicht qualifizierte Mitarbeiter finden, oder glauben Sie das eher nicht?" antworteten 73 Prozent der Befragten: "Ein Unternehmen mit Gütesiegel wäre besonders attraktiv". Nur 14 Prozent mögen das nicht glauben, 13 Prozent bleiben unentschieden. (Tabelle 10)

Während von den Männern zwei Drittel an eine Steigerung der Unternehmensattraktivität durch ein derartiges Gütesiegel glauben, sind von den Frauen sogar drei Viertel davon überzeugt, von den berufstätigen Müttern 83 Prozent. (Tabelle 10)

Bereits heute deutet die Zusammensetzung der Belegschaften auf einen möglichen Wettbewerbsvorteil von familienfreundlichen Unternehmen bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiterinnen hin: In Unternehmen, die sich bewußt um Familienfreundlichkeit bemühen, gibt es heute bereits doppelt so viele Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen wie in weniger familienfreundlichen Betrieben (Tabelle 11). Und dafür, daß diese Verteilung sich wahrscheinlich nicht allein aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen und Strukturen der entsprechenden Unternehmen ergibt, spricht die gleichmäßige Verteilung der Väter mit entsprechenden Bildungsabschlüssen.

Welche Nachteile hat die Familienfreundlichkeit für den Betrieb?

Frage an Befragte, die denken, daß Bemühungen des Betriebs um Familienfreundlichkeit dem Betrieb eher Nachteile eintragen (12 Prozent der Befragten): "Und an welche Nachteile denken Sie da? Was von dieser Liste würden Sie nennen?" (Listenvorlage)



Basis: Bundesrepublik Deutschland, 16- bis 44jährige
Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Erwartung: Ein als familienfreundlich
ausgezeichnetes Unternehmen wäre für
Fachkräfte besonders attraktiv

Tabelle 10
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige

Frage: "Einmal angenommen, es gäbe eine Zertifizierung, eine Art Gütesiegel für Unternehmen, die besonders viel dafür tun, daß die Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können: Glauben Sie, ein solches Unternehmen ist als Arbeitgeber besonders attraktiv, es kann besonders leicht qualifizierte Mitarbeiter finden, oder glauben Sie das eher nicht?"

	16- bis 44jährige		
	insg. %	Männer %	Frauen %
Ein Unternehmen mit Gütesiegel wäre besonders attraktiv.....	73	68.....	79
Das glaube ich eher nicht.....	14	18.....	10
Unentschieden.....	13	14.....	11
	---	---	---
	100	100	100
n =	916	458	458

	16- bis 44jährige Berufstätige		
	insg. %	Väter %	Mütter %
Ein Unternehmen mit Gütesiegel wäre besonders attraktiv.....	72	68.....	83
Das glaube ich eher nicht.....	15	21.....	8
Unentschieden.....	13	11.....	9
	---	---	---
	100	100	100
n =	645	163	159

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

Höher qualifizierte Mütter arbeiten öfter bei Arbeitgebern, die sich um Familienfreundlichkeit bemühen

Tabelle 11
Bundesrepublik Deutschland
16- bis 44jährige
Arbeitnehmer

	Arbeitnehmer			
	Väter, deren Arbeitgeber sich um Familienfreundlichkeit		Mütter, deren Arbeitgeber sich um Familienfreundlichkeit	
	bemüht	nicht bemüht	bemüht	nicht bemüht
	%	%	%	%
Einfache Bildung.....	42.....	50	24.....	44
Mittlere Bildung.....	34.....	27	42.....	39
Höhere Bildung.....	24.....	23	34.....	17
	100	100	100	100
n =	79	116	107	75

Quelle: Allensbacher Archiv, IfD-Umfrage 7082, Dezember 2005

ANHANG

Tabellenteil

Verzeichnis der folgenden Tabellen

Technische Erläuterungen

Tabellen der Umfrageergebnisse

Untersuchungsdaten

Statistik der befragten Personengruppen

Fragebogenauszug mit Originalanlagen

TABELLEN

VERZEICHNIS DER FOLGENDEN TABELLEN

1. Vorstellungen, wodurch sich ein familienfreundlicher Betrieb auszeichnet..... 1a - 1d
2. Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit in den Betrieben..... 2a - 2d
3. Bewertung, ob die Unternehmen heute familienfreundlicher sind als vor einigen Jahren..... 3a - 3c
4. Bewertung, ob die meisten Unternehmen genug tun, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern..... 4a - 4c
5. Bewertung wie wichtig es ist, daß die Unternehmen viel für die Vereinbarkeit tun..... 5a - 5c
6. Erwartung, ob Bemühungen um eine gute Vereinbarkeit für den Betrieb eher Vorteile oder Nachteile bedeuten..... 6a - 6c
7. Welche Vorteile für den Betrieb erwartet werden..... 7a - 7d
8. Welche Nachteile für den Betrieb erwartet werden..... 8a - 8d
9. Erwartung, ob eine Zertifizierung der Familienfreundlichkeit dem Betrieb Vorteile bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter bringt 8a - 8d

TECHNISCHE ERLÄUTERUNGEN ZU DEN FOLGENDEN TABELLEN

Basis der Prozentzahlen

Bei den Tabellen ist jeweils angegeben, auf welche Befragtengruppe sich die mitgeteilten Ergebnisse beziehen, ob es sich um die Antworten aller Befragten oder um spezielle Gruppen handelt.

In den Fällen, in denen Prozente auf Teilgruppen berechnet sind, sind die jeweiligen Befragtenzahlen (Basis) in der Tabelle aufgeführt.

Prozentsumme

Die vorliegende Zusammenstellung enthält Tabellen, bei denen die Summe der Prozentzahlen mehr als 100,0 ergibt; dieser Fall tritt ein, wenn auf eine Frage mehrere Antworten nebeneinander gegeben werden können. In einigen Fällen addieren die Ergebnisse auf etwas unter oder über 100,0 Prozent. Diese Differenzen sind auf Auf- bzw. Abrundungen zurückzuführen, die vom Computer im Endergebnis nicht ausgeglichen werden.

Das Zeichen "-"

"-" in den Tabellen bedeutet, daß von keinem Befragten eine entsprechende Angabe gemacht wurde.

Gewichtete Basis

Die Bezeichnung "Gew. Basis" am Ende jeder Tabelle hängt mit der Gewichtungsoption zusammen und hat nur eine technische Bedeutung.

Hauptverdiener-Netto-Einkommen

Hierbei handelt es sich um das monatliche Netto-Einkommen des Hauptverdieners im Haushalt.

Schulbildung:

	In den Tabellenköpfen bezeichnet als:
Ohne Hauptschulabschluß/Volksschulabschluß Mit Hauptschulabschluß/Volksschulabschluß Realschule/polytechnische Oberschule ohne Realschulabschluß, ohne mittlere Reife	EINFACHE
Realschulabschluß (Mittlere Reife, Abschluß der 10-klassigen polytechnischen Oberschule)	MITTLERE
Fachhochschulreife, Hochschulreife, Studium	HÖHERE

Singles ohne Kinder

Unverheiratete Alleinlebende bis 44 Jahre ohne eigene Kinder

Alleinerziehende

Personen bis 44 Jahre mit eigenen Kindern im Haushalt, ohne Ehe- oder Lebenspartner

Junge Familie

Verheiratete oder Personen mit Lebenspartner bis 44 Jahre mit wenigstens einem Kind unter 6 Jahren

Familie mit nur älteren Kindern

Verheiratete oder Personen mit Lebenspartner bis 44 Jahre mit wenigstens einem Kind unter 6 Jahren

Berufstätige, deren Arbeitgeber sich

Abhängig Beschäftigte bis 44 Jahre, die von ihren Arbeitgebern sagen: "Mein Arbeitgeber bemüht sich darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern", oder: "In meinem Betrieb, in meiner Firma wird einiges getan, um Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern" **BEMÜHEN**

Abhängig Beschäftigte bis 44 Jahre, die von ihren Arbeitgebern sagen: "Mein Arbeitgeber steht auf dem Standpunkt, Familie ist Privatsache und sollte unter keinen Umständen die beruflichen Abläufe beeinflussen", oder: "Mein Arbeitgeber bevorzugt Mitarbeiterinnen, die keine Kinder (mehr) haben wollen" **WENIGER BEMÜHEN**

MAN SPRICHT JA MANCHMAL VON FAMILIENFREUNDLICHEN BETRIEBEN, ALSO VON BETRIEBEN, DIE IHREN MITARBEITERN DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ERLEICHTERN. WAS MUSS EIN BETRIEB IHRER ANSICHT NACH TUN, DER BESONDERS FAMILIENFREUNDLICH SEIN WILL? WAS VON DER LISTE HILFT JUNGEN FAMILIEN DA VOR ALLEM? (LISTENVORLAGE) (FRAGE 17)

	INS- GESAMT	ALTERSGRUPPEN				M Ä N N E R -				F R A U E N -			
		16-29 JAHRE	30-44 JAHRE	45-59 JAHRE	60 JAHRE U.ÄLTER	INS- GES.	16-29 JAHRE	30-44 JAHRE	45 JAHRE U.ÄLTER	INS- GES.	16-29 JAHRE	30-44 JAHRE	45 JAHRE U.ÄLTER
Basis	2052	367	549	488	648	991	186	272	533	1061	181	277	603
FLEXIBLERE ARBEITS- ZEITEN (GLEITZEIT, ARBEITSZEITKONTEN USW.)	77.4	80.6	84.3	81.5	66.9	77.5	81.1	82.7	73.6	77.2	80.1	85.9	72.7
DEN WIEDEREINSTIEG IN DEN BERUF NACH DER ELTERNZEIT ER- LEICHTERN, ZB. DURCH WEITERBILDUNGSAN- GEBOTE WÄHREND DER ELTERNZEIT	65.0	66.2	68.2	66.9	60.2	62.6	62.4	64.3	61.8	67.1	70.0	72.1	64.1
VIELE TEILZEIT- ARBEITSPLÄTZE	51.3	40.5	57.5	59.4	46.1	45.7	29.4	50.5	48.9	56.4	51.9	64.6	54.2
DASS ES SONDERURLAUB GIBT, WENN EIN KIND KRANK IST	50.5	49.9	55.2	51.7	46.1	45.8	48.3	51.1	42.2	54.8	51.5	59.3	53.8
DIE MÖGLICHKEIT, DASS VÄTER ODER MÜTTER AUCH VON ZU HAUSE AUS ARBEITEN KÖNNEN.	50.2	49.8	53.9	52.8	45.6	50.3	46.2	53.5	50.1	50.2	53.5	54.2	47.4
EINE EIGENE KINDER- BETREUUNG FÜR DIE KINDER D. MITARBEITER	50.1	47.5	52.7	49.9	49.6	43.0	39.4	44.7	43.4	56.7	55.9	60.9	55.1
WENN AUCH JUNGE VÄ- TER IHRE BERUFSTÄTIG- KEIT ZUR BETREUUNG EINES KLEINKINDES PROBLEMLOS F. EINIGE ZEIT UNTERBRECHEN, ERZIEHUNGSURLAUB NEHMEN KÖNNEN	44.0	48.8	47.7	44.4	37.9	42.9	53.3	43.1	39.1	45.0	44.2	52.5	42.0
FIANZIELLE BETEILI- GUNG AN DEN KOSTEN FÜR DIE KINDERBE- TREUUNG	37.5	37.7	40.6	36.1	36.1	35.7	33.6	38.4	35.0	39.3	41.9	42.7	37.0
SONDERURLAUB NACH D. GEBURT VON KINDERN	33.6	44.4	34.7	31.3	28.5	32.0	42.8	31.1	28.7	35.1	46.0	38.3	30.5

MAN SPRICHT JA MANCHMAL VON FAMILIENFREUNDLICHEN BETRIEBEN, ALSO VON BETRIEBEN, DIE IHREN MITARBEITERN DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ERLEICHTERN. WAS MUSS EIN BETRIEB IHRER ANSICHT NACH TUN, DER BESONDERS FAMILIENFREUNDLICH SEIN WILL? WAS VON DER LISTE HILFT JUNGEN FAMILIEN DA VOR ALLEM? (LISTENVORLAGE) (FRAGE 17)

	BEFRAGTE UNTER 45 JAHREN											
	INS- GESAMT	WEST	OST	GESCHLECHT		SCHULBILDUNG			HV-NETTO-MONATSEINKOMMEN			
				MÄNNER	FRAUEN	EINFACHE	MITTLERE	HÖHERE	UNTER 1250	1250- 1999	2000- 2999	3000 U.MEHR
Basis	916	549	367	458	458	227	352	337	269	358	153	63
FLEXIBLERE ARBEITS- ZEITEN (GLEITZEIT, ARBEITSZEITKONTEN USW.)	82.8	83.8	78.5	82.0	83.5	76.8	82.2	88.2	78.4	80.6	84.4	93.4
DEN WIEDEREINSTIEG IN DEN BERUF NACH DER ELTERNZEIT ER- LEICHTERN, Z.B. DURCH WEITERBILDUNGSAN- GEBOTE WÄHREND DER ELTERNZEIT	67.4	67.9	65.1	63.6	71.2	60.0	70.1	70.9	66.3	64.0	74.7	62.6
VIELE TEILZEIT- ARBEITSPLÄTZE	50.7	53.1	40.9	42.0	59.5	48.9	50.1	52.6	36.6	52.6	54.0	55.5
DASS ES SONDERURLAUB GIBT, WENN EIN KIND KRANK IST	53.0	56.4	39.8	50.0	56.2	54.5	50.7	54.0	47.0	55.0	52.8	53.2
DIE MÖGLICHKEIT, DASS VÄTER ODER MÜTTER AUCH VON ZU HAUSE AUS ARBEITEN KÖNNEN.	52.2	54.4	43.8	50.6	54.0	45.3	51.2	58.8	48.5	52.3	54.6	51.8
EINE EIGENE KINDER- BETREUUNG FÜR DIE KINDER D. MITARBEITER	50.6	52.5	43.2	42.5	58.9	49.9	49.1	52.7	46.3	52.2	56.1	48.2
WENN AUCH JUNGE VÄ- TER IHRE BERUFSTÄTIG- KEIT ZUR BETREUUNG EINES KLEINKINDES PROBLEMLÖS F. EINIGE ZEIT UNTERBRECHEN, ERZIEHUNGSURLAUB NEHMEN KÖNNEN	48.2	48.1	48.6	47.2	49.2	40.6	48.4	54.1	48.2	50.8	42.1	46.4
FIANZIELLE BETEILI- GUNG AN DEN KOSTEN FÜR DIE KINDERBE- TREUUNG	39.4	39.3	39.6	36.5	42.4	35.1	40.3	42.0	34.3	38.8	46.9	42.4
SONDERURLAUB NACH D. GEBURT VON KINDERN	38.6	39.6	34.4	35.8	41.4	36.4	35.4	43.3	35.7	41.0	39.6	33.0

MAN SPRICHT JA MANCHMAL VON FAMILIENFREUNDLICHEN BETRIEBEN, ALSO VON BETRIEBEN, DIE IHREN MITARBEITERN DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ERLEICHTERN. WAS MUSS EIN BETRIEB IHRER ANSICHT NACH TUN, DER BESONDERS FAMILIENFREUNDLICH SEIN WILL? WAS VON DER LISTE HILFT JUNGEN FAMILIEN DA VOR ALLEM? (LISTENVORLAGE) (FRAGE 17)

	BEFRAGTE UNTER 45 JAHREN												
	ELTERN			KINDERLOSE			BERUFSTÄTIGE						
	INS- GESAMT	MÜTTER	VÄTER	INS- GESAMT	MÄNNER	FRAUEN	INS- GESAMT	FRAUEN			MÄNNER		
								INS- GESAMT	MÜTTER	KINDER- LOSE	INS- GESAMT	VÄTER	KINDER- LOSE
Basis	431	245	186	483	272	211	645	293	159	133	352	163	189
FLEXIBLERE ARBEITS- ZEITEN (GLEITZEIT, ARBEITSZEITKONTEN USW.)	83.7	86.4	80.2	81.8	83.3	79.7	83.8	85.4	87.8	82.5	82.5	81.2	83.8
DEN WIEDEREINSTIEG IN DEN BERUF NACH DER ELTERNZEIT ER- LEICHTERN, ZB. DURCH WEITERBILDUNGSAN- GEBOTE WÄHREND DER ELTERNZEIT	68.8	73.7	62.5	65.8	64.3	67.7	67.8	72.4	74.4	69.7	64.3	63.0	65.4
VIELE TEILZEIT- ARBEITSPLÄTZE	61.5	66.7	54.8	39.9	32.5	49.8	50.3	58.4	64.6	50.5	43.9	55.8	32.5
DASS ES SONDERURLAUB GIBT, WENN EIN KIND KRANK IST	54.9	57.9	51.0	50.9	49.2	53.2	51.6	53.9	55.3	51.9	49.7	51.4	48.2
DIE MÖGLICHKEIT, DASS VÄTER ODER MÜTTER AUCH VON ZU HAUSE AUS ARBEITEN KÖNNEN.	50.8	51.7	49.8	53.2	51.1	56.0	49.9	50.7	47.3	54.5	49.3	50.1	48.4
EINE EIGENE KINDER- BETREUUNG FÜR DIE KINDER D. MITARBEITER	53.7	63.1	41.7	48.1	43.2	54.7	47.7	55.1	57.3	52.9	41.9	43.3	40.5
WENN AUCH JUNGE VÄ- TER IHRE BERUFSTÄTIG- KEIT ZUR BETREUUNG EINES KLEINKINDES PROBLEMLOS F. EINIGE ZEIT UNTERBRECHEN, ERZIEHUNGSURLAUB NEHMEN KÖNNEN	44.8	48.2	40.4	51.6	52.3	50.6	47.4	50.7	50.0	51.1	44.9	39.6	50.0
FIANZIELLE BETEILI- GUNG AN DEN KOSTEN FÜR DIE KINDERBE- TRETUNG	42.5	43.7	40.9	36.7	33.2	41.4	39.1	44.1	47.4	40.3	35.2	41.2	29.4

MAN SPRICHT JA MANCHMAL VON FAMILIENFREUNDLICHEN BETRIEBEN, ALSO VON BETRIEBEN, DIE IHREN MITARBEITERN DIE VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ERLEICHTERN. WAS MUSS EIN BETRIEB IHRER ANSICHT NACH TUN, DER BESONDERS FAMILIENFREUNDLICH SEIN WILL? WAS VON DER LISTE HILFT JUNGEN FAMILIEN DA VOR ALLEM? (LISTENVORLAGE) (FRAGE 17)

	BEFRAGTE UNTER 45 JAHREN				BERUFSTÄTIGE, DIE MEINEN, FAMILIENFREUNDLICHEN BETRIEB BRINGT:				BERUFSTÄT. DEREN ARBEITGEBER SICH BEMÜHEN WENIGER BEMÜHEN	
	SINGLES OHNE KINDER	ALLEIN-ERZIEHENDE	JUNGE FAMILIE	FAMILIE NUR MIT ÄLTEREN KINDERN	BETRIEBE SIND HEUTE: FAMILIEN-FREUNDLICHER	BERUFSTÄTIGE, DIE MEINEN, FAMILIENFREUNDLICHEN BETRIEB BRINGT: WENIGER/ HAT S. KAUM GEÄNDERT	VORTEILE FÜR DEN BETRIEB	NACHTEILE FÜR DEN BETRIEB	BEMÜHEN	WENIGER BEMÜHEN
Basis	327	61	144	225	88	511	495	73	302	228
FLEXIBLERE ARBEITSZEITEN (GLEITZEIT, ARBEITSZEITKONTEN USW.)	80.8	79.4	83.6	84.6	84.0	84.8	84.9	85.4	83.9	80.1
DEN WIEDEREINSTIEG IN DEN BERUF NACH DER ELTERNZEIT ERLEICHTERN, ZB. DURCH WEITERBILDUNGSAN- GEBOTE WÄHREND DER ELTERNZEIT	65.7	86.7	69.9	64.6	70.7	68.1	70.8	62.8	72.8	61.9
VIELE TEILZEIT-ARBEITSPLÄTZE	36.1	57.1	59.2	63.8	40.5	52.6	53.0	36.7	50.3	48.9
DASS ES SONDERURLAUB GIBT, WENN EIN KIND KRANK IST	49.0	66.5	57.0	51.3	55.6	51.8	54.4	51.7	47.2	53.8
DIE MÖGLICHKEIT, DASS VÄTER ODER MÜTTER AUCH VON ZU HAUSE AUS ARBEITEN KÖNNEN.	51.3	54.5	50.4	50.7	54.1	49.2	54.5	40.0	51.7	52.0
EINE EIGENE KINDER- BETREUUNG FÜR DIE KINDER D. MITARBEITER	47.0	57.2	58.8	49.6	42.3	48.6	49.4	46.1	44.5	50.7
WENN AUCH JUNGE VÄ- TER IHRE BERUFSTÄTIG- KEIT ZUR BETREUUNG EINES KLEINKINDES PROBLEMLOS F. EINIGE ZEIT UNTERBRECHEN, ERZIEHUNGSURLAUB NEHMEN KÖNNEN	51.3	50.0	46.2	42.3	47.8	48.1	49.3	43.6	51.5	47.6
FIANZIELLE BETEILI- GUNG AN DEN KOSTEN FÜR DIE KINDERBE- TREUUNG	37.5	43.5	43.5	41.2	46.4	37.6	43.8	25.9	33.9	45.1

WIE SEHEN SIE DAS: WENN EIN BETRIEB VIEL DAFÜR TUT, DASS SEINE MITARBEITER FAMILIE UND BERUF GUT VEREINBAREN KÖNNEN:
 HAT DAS DANN FÜR DIESEN BETRIEB ALLES IN ALLEM EHER VORTEILE ODER EHER NACHTEILE?

FALLS: 'EHER VORTEILE'
 AN WELCHE VORTEILE DENKEN SIE DA? WAS VON DER LISTE WÜRDEN SIE NENNEN?
 (FRAGE 20,*)

	INS- GESAMT	ALTERSGRUPPEN				M Ä N N E R -				F R A U E N -			
		16-29 JAHRE	30-44 JAHRE	45-59 JAHRE	60 JAHRE U.ÄLTER	INS- GES.	16-29 JAHRE	30-44 JAHRE	45 JAHRE U.ÄLTER	INS- GES.	16-29 JAHRE	30-44 JAHRE	45 JAHRE U.ÄLTER
Basis	2052	367	549	488	648	991	186	272	533	1061	181	277	603
EHER VORTEILE	73.5	66.9	76.5	75.5	73.2	70.8	59.7	77.0	71.5	75.9	74.4	75.9	76.4
DIE MITARBEITER SIND MOTIVIERTER .	62.5	56.8	67.1	66.5	59.0	61.5	50.7	67.8	61.9	63.5	63.1	66.3	62.4
D.MITARBEITER FÜH- LEN SICH D.BETRIEB ENG VERBUNDEN, WECHSELN NICHT SO LEICHT IHREN AR- BEITSPLATZ	53.3	45.2	57.6	57.0	51.4	52.3	41.0	57.6	53.5	54.2	49.6	57.7	54.0
ES HERRSCHT E.BES- SERES BETRIEBS- KLIMA	52.3	43.9	54.5	55.8	52.8	52.7	40.8	58.9	53.7	52.0	47.1	50.0	54.3
D.MITARBEITER HA- BEN WENIG FEHLZEI- TEN, FEHLEN SELTE- NER AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN	46.6	38.4	53.5	49.2	43.4	44.7	33.2	52.8	44.5	48.3	43.8	54.2	47.0
D.MITARBEITER SIND ZUFRIEDENER MIT IHRER ARBEIT	45.0	38.1	50.5	47.0	42.9	42.5	34.4	49.5	41.7	47.4	41.8	51.6	47.2
D.MITARBEITER SIND LEISTUNGSFAHIGER .	43.4	39.1	47.3	45.8	40.8	42.1	39.9	47.8	40.0	44.6	38.4	46.9	45.4
DAS IST GUT F.DEN RUF, DAS IMAGE DES UNTERNEHMENS	43.4	42.3	45.4	47.8	39.0	41.6	34.1	48.3	40.7	45.0	50.8	42.5	44.5
E.IST F.EINEN SOL- CHEN BETRIEB LEICH- TER, GUTE QUALIFI- ZIERTE MITARBEITER ZU GEWINNEN	38.6	30.1	42.9	43.2	36.3	36.6	27.2	42.1	37.0	40.4	33.0	43.6	41.1
DIE MITARBEITER ACHTEN DANN NICHT GANZ SO SEHR AUF DIE HÖHE IHRES EINKOMMENS	21.2	14.8	24.5	24.0	20.0	21.4	16.5	25.1	21.3	21.0	13.0	23.9	22.0

WIE SEHEN SIE DAS: WENN EIN BETRIEB VIEL DAFÜR TUT, DASS SEINE MITARBEITER FAMILIE UND BERUF GUT VEREINBAREN KÖNNEN:
 HAT DAS DANN FÜR DIESEN BETRIEB ALLES IN ALLEM EHER VORTEILE ODER EHER NACHTEILE?

FALLS: 'EHER VORTEILE'
 AN WELCHE VORTEILE DENKEN SIE DA? WAS VON DER LISTE WÜRDEN SIE NENNEN?
 (FRAGE 20,*)

	BEFRAGTE UNTER 45 JAHREN											
	INS- GESAMT	WEST	OST	GESCHLECHT		SCHULBILDUNG			HV-NETTO-MONATSEINKOMMEN			
				MÄNNER	FRAUEN	EINFACHE	MITTLERE	HÖHERE	UNTER 1250	1250- 1999	2000- 2999	3000 U.MEHR
Basis	916	549	367	458	458	227	352	337	269	358	153	63
EHER VORTEILE	72.6	73.5	69.0	70.0	75.3	67.8	74.2	75.2	65.5	70.7	80.9	76.0
DIE MITARBEITER SIND MOTIVIERTER .	62.9	64.2	57.8	60.9	65.0	56.8	65.3	65.7	57.1	60.2	69.5	67.2
D.MITARBEITER FÜH- LEN SICH D.BETRIEB ENG VERBUNDEN, WECHSELN NICHT SO LEICHT IHREN AR- BEITSPLATZ	52.6	53.6	48.7	50.9	54.4	47.4	53.9	55.7	47.2	51.3	60.9	53.9
ES HERRSCHT E.BES- SERES BETRIEBS- KLIMA	50.2	50.6	48.6	51.5	48.8	48.3	54.0	48.3	48.1	48.7	52.6	53.5
D.MITARBEITER HA- BEN WENIG.FEHLZEI- TEN, FEHLEN SELTE- NER AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN	47.4	49.8	37.8	44.9	50.0	42.5	49.5	49.5	39.8	46.3	55.1	54.3
D.MITARBEITER SIND ZUFRIEDENER MIT IHRER ARBEIT	45.5	47.1	39.2	43.4	47.7	46.5	47.4	43.0	42.9	46.5	45.5	45.3
D.MITARBEITER SIND LEISTUNGSFAHIGER .	44.0	44.3	42.9	44.6	43.5	40.1	47.1	44.4	41.7	41.3	50.4	44.9
DAS IST GUT F.DEN RUF, DAS IMAGE DES UNTERNEHMENS	44.2	44.3	43.8	42.5	45.8	38.2	47.1	46.2	40.4	43.9	47.7	40.1
E.IST F.EINEN SOL- CHEN BETRIEB LEICH- TER, GUTE, QUALIFI- ZIERTE MITARBEITER ZU GEWINNEN	37.7	38.6	34.2	36.1	39.4	32.9	40.9	38.7	33.0	34.0	47.8	43.9
DIE MITARBEITER ACHTEN DANN NICHT GANZ SO SEHR AUF DIE HÖHE IHRES EINKOMMENS	20.6	21.6	16.6	21.6	19.6	15.7	21.5	23.8	18.6	20.3	19.6	29.5

WIE SEHEN SIE DAS: WENN EIN BETRIEB VIEL DAFÜR TUT, DASS SEINE MITARBEITER FAMILIE UND BERUF GUT VEREINBAREN KÖNNEN:
 HAT DAS DANN FÜR DIESEN BETRIEB ALLES IN ALLEM EHER VORTEILE ODER EHER NACHTEILE?

FALLS: 'EHER VORTEILE'
 AN WELCHE VORTEILE DENKEN SIE DA? WAS VON DER LISTE WÜRDEN SIE NENNEN?
 (FRAGE 20,*)

	BEFRAGTE UNTER 45 JAHREN												
	ELTERN			KINDERLOSE			BERUFSTÄTIGE						
	INS- GESAMT	MÜTTER	VÄTER	INS- GESAMT	MÄNNER	FRAUEN	INS- GESAMT	FRAUEN			MÄNNER		
								INS- GESAMT	MÜTTER	KINDER- LOSE	INS- GESAMT	VÄTER	KINDER- LOSE
Basis	431	245	186	483	272	211	645	293	159	133	352	163	189
EHER VORTEILE	78.3	77.6	79.3	67.5	63.2	73.3	75.7	77.9	79.3	76.0	74.0	79.1	69.0
DIE MITARBEITER SIND MOTIVIERTER .	66.5	64.8	68.7	59.9	55.1	66.4	65.9	67.6	67.0	68.8	64.6	69.7	59.6
D.MITARBEITER FÜH- LEN SICH D.BETRIEB ENG VERBUNDEN, WECHSELN NICHT SO LEICHT IHREN AR- BEITSPLATZ	58.4	59.7	56.8	47.5	46.5	48.8	54.6	56.0	59.8	51.7	53.6	57.3	50.1
ES HERRSCHT E.BES- SERES BETRIEBS- KLIMA	53.8	51.2	57.1	47.1	47.4	46.7	52.6	50.1	49.4	51.4	54.5	57.5	51.7
D.MITARBEITER HA- BEN WENIG FEHLZEI- TEN, FEHLEN SELTE- NER AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN	53.6	53.8	53.3	41.7	38.6	45.7	49.7	51.8	53.6	49.2	48.1	54.5	42.0
D.MITARBEITER SIND ZUFRIEDENER MIT IHRER ARBEIT	52.0	50.6	53.7	39.5	35.8	44.3	48.3	51.9	54.1	48.9	45.5	53.2	38.2
D.MITARBEITER SIND LEISTUNGSFÄHIGER .	49.1	49.2	49.0	39.5	41.4	37.1	47.8	48.0	53.1	42.2	47.6	50.0	45.3
DAS IST GUT F.DEN RUF, DAS IMAGE DES UNTERNEHMENS	45.4	43.9	47.3	43.1	39.0	48.6	44.9	45.9	42.9	49.2	44.1	47.1	41.2
E.IST F.EINEN SOL- CHEN BETRIEB LEICH- TER, GUTE QUALIFI- ZIERTE MITARBEITER ZU GEWINNEN	42.3	43.8	40.4	33.6	32.9	34.5	39.7	42.4	43.2	41.7	37.5	40.1	35.1
DIE MITARBEITER ACHTEN DANN NICHT GANZ SO SEHR AUF DIE HÖHE IHRES EINKOMMENS	20.3	19.2	21.6	21.1	21.6	20.4	22.3	21.7	19.6	24.5	22.8	22.5	23.0

WIE SEHEN SIE DAS: WENN EIN BETRIEB VIEL DAFÜR TUT, DASS SEINE MITARBEITER FAMILIE UND BERUF GUT VEREINBAREN KÖNNEN:
 HAT DAS DANN FÜR DIESEN BETRIEB ALLES IN ALLEM EHER VORTEILE ODER EHER NACHTEILE?

FALLS: 'EHER VORTEILE'
 AN WELCHE VORTEILE DENKEN SIE DA? WAS VON DER LISTE WÜRDEN SIE NENNEN?
 (FRAGE 20,*)

	BEFRAGTE UNTER 45 JAHREN									
	SINGLES OHNE KINDER	ALLEIN- ERZIE- HENDE	JUNGE FAMILIE	FAMILIE NUR MIT ÄLTEREN KINDERN	BETRIEBE FAMILIEN- FREUND- LICHER	BERUFSTÄTIGE, DIE MEINEN, FAM.-FREUNDL. BRINGT: WENIGER/ HAT S. KAUM GEÄNDERT	VORTEILE FÜR DEN BETRIEB	NACHTEILE FÜR DEN BETRIEB	BERUFSTÄT.DEREN ARBEITGEBER SICH BEMÜHEN	WENIGER BEMÜHEN
Basis	327	61	144	225	88	511	495	73	302	228
EHER VORTEILE	66.5	71.9	80.8	77.8	81.7	74.3	100.0	-	76.7	72.4
DIE MITARBEITER SIND MOTIVIERTER .	58.5	61.9	67.3	66.8	72.7	64.0	87.0	-	65.8	64.1
D.MITARBEITER FÜH- LEN SICH D.BETRIEB ENG VERBUNDEN, WECHSELN NICHT SO LEICHT IHREN AR- BEITSPLATZ	45.5	50.0	62.6	57.1	59.5	54.1	72.2	-	58.4	49.8
ES HERRSCHT E.BES- SERES BETRIEBS- KLIMA	45.3	46.2	57.0	52.9	54.7	52.5	69.5	-	50.8	55.5
D.MITARBEITER HA- BEN WENIG.FEHLZEI- TEN, FEHLEN SELTE- NER,AUS FAMILIÄREN GRÜNDEN	38.4	38.5	52.8	57.0	55.3	49.1	65.7	-	53.2	46.8
D.MITARBEITER SIND ZUFRIEDENER MIT IHRER ARBEIT	37.1	53.4	52.0	52.0	46.6	48.3	63.9	-	51.0	47.7
D.MITARBEITER SIND LEISTUNGSFAHIGER .	37.0	50.1	51.8	47.2	49.8	48.0	63.1	-	48.5	46.3
DAS IST GUT F.DEN RUF, DAS IMAGE DES UNTERNEHMENS	42.3	42.9	46.9	45.1	51.7	43.9	59.3	-	49.8	42.6
E.IST F.EINEN SOL- CHEN BETRIEB LEICH- TER,GUTE,QUALIFI- ZIERTE MITARBEITER ZU GEWINNEN	33.1	42.6	38.6	45.2	37.8	39.9	52.4	-	41.5	37.8
DIE MITARBEITER ACHTEN DANN NICHT GANZ SO SEHR AUF DIE HÖHE IHRES EINKOMMENS	19.4	26.6	18.2	20.4	20.2	22.6	29.5	-	22.5	23.8

UNTERSUCHUNGSDATEN

Befragter Personenkreis: Deutsche Wohnbevölkerung von 16 bis 44 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland.

Anzahl der Befragten: Basis der vorliegenden Untersuchung ist eine bevölkerungsrepräsentative Umfrage (IfD-Archiv-Nr. 7082) mit insgesamt 2.052 Befragten ab 16 Jahre, von denen 916 in die Altersgruppe 16 bis 44 Jahre fielen.
Die Auswahl erfolgte disproportional für die alten und die neuen Bundesländer: In der Gesamtstichprobe ist der Osten mit rund 40 Prozent doppelt so stark berücksichtigt, wie es dem Bevölkerungsanteil von 40 Prozent entspricht.

Umfrage	West	Ost	Insg.
7082	1235	817	2052

Auswahlmethode: Repräsentative Quotenauswahl

Den Interviewern wurden dabei Quoten vorgegeben, die ihnen vorschrieben, wie viele Personen sie zu befragen hatten und nach welchen Merkmalen diese auszuwählen waren. Die Befragungsaufträge oder Quoten wurden nach Maßgabe der amtlichen statistischen Unterlagen auf Bundesländer und Regierungsbezirke und innerhalb dieser regionalen Einheiten auf Groß-, Mittel- und Kleinstädte sowie Landgemeinden verteilt. Die weitere Verteilung der Quoten erfolgte auf Männer und Frauen, verschiedene Altersgruppen sowie auf Berufstätige und Nichtberufstätige und die verschiedenen Berufskreise.

Gewichtung: Zur Aufhebung der Disproportionalität bezüglich alter und neuer Länder und zur Angleichung an Strukturdaten der amtlichen Statistik erfolgte eine faktorielle Gewichtung der Ergebnisse.

Repräsentanz: Die gewichtete Stichprobe entspricht, wie die Gegenüberstellung mit den amtlichen statistischen Daten zeigt, der Bevölkerung von 16 bis 44 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland. Diese Übereinstimmung im Rahmen der statistischen Genauigkeitsgrenzen ist eine notwendige Voraussetzung dafür, daß die Ergebnisse verallgemeinert werden dürfen.

Art der Interviews: Die Befragung wurde mündlich-persönlich (Face-to-Face) nach einem einheitlichen Frageformular vorgenommen. Die Interviewer waren angewiesen, die Fragen wörtlich und in unveränderter Reihenfolge vorzulesen.

Anzahl der eingesetzten Interviewer: An der Befragung waren insgesamt 465 nach strengen Testmethoden ausgewählte, nebenberuflich für das Institut tätige Mitarbeiter beteiligt.

Termin der Befragung: 01.12. - 12.12.2005

IfD-Archiv-Nr. der Umfrage: 7082

STATISTIK

der in den Umfragen 7073+7074 befragten Personen von 16 bis 44 Jahren im Vergleich zu den Zahlen der amtlichen Statistik.

	16-44jährige in der Umfrage 7082 <u>Dez. 2005.</u>	amtliche <u>Statistik (*)</u>
	%	%
<u>REGIONALE VERTEILUNG</u>		
Westl. Länder einschl. West-Berlin	80	80
Östl. Länder einschl. Ost-Berlin	<u>20</u>	<u>20</u>
	100	100
Norddeutschland (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen)	15	16
Nordrhein-Westfalen	21	21
Südwestdeutschland (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)	14	13
Baden-Württemberg	12	13
Bayern	16	15
Berlin	4	4
Nordostdeutschland (Brandenburg, Mecklenb.-Vorp., Sachsen-Anhalt)	9	9
Sachsen und Thüringen	<u>9</u>	<u>9</u>
	100	100
<u>WOHNORTGRÖSSE</u>		
unter 5.000 Einwohner	17	18
5.000 bis unter 20.000 Einwohner	26	26
20.000 bis unter 100.000 Einwohner	28	26
100.000 und mehr Einwohner	<u>29</u>	<u>30</u>
	100	100
<u>GESCHLECHT</u>		
Männer	50	50
Frauen	<u>50</u>	<u>50</u>
	100	100
<u>ALTER</u>		
16 - 24 Jahre	27	27
25 - 34 Jahre	27	29
35 - 44 Jahre	<u>46</u>	<u>44</u>
	100	100

(*) Original- und Schätzwerte (für die deutsche Wohnbevölkerung von 16 bis 44 Jahre) nach Daten der amtlichen Statistik.
Quelle: Mikrozensus 2004.

STATISTIK

der in den Umfragen 7073+7074 befragten Personen von 16 bis 44 Jahren im Vergleich zu den Zahlen der amtlichen Statistik.

	16-44jährige in der Umfrage 7082 <u>Dez. 2005.</u>	amtliche Statistik (*)
	%	%
<u>BERUFSTÄTIGKEIT</u>		
Erwerbspersonen (Berufstätige und Arbeitslose)	81	81
Nichterwerbspersonen	19	19
	<u>100</u>	<u>100</u>
<u>BERUFSKREISE (**)</u>		
Arbeiter	28	28
Angestellte	37	42
Beamte	4	4
Selbständige und freiberuflich Tätige	6	7
Nichterwerbspersonen	25	19
	<u>100</u>	<u>100</u>
<u>HAUSHALTSGRÖSSE</u>		
Von der deutschen Wohnbevölkerung von 16 bis 44 Jahre leben in Haushalten mit		
- 1 Person	16	17
- 2 Personen	20	22
- 3 Personen	28	26
- 4 Personen	26	25
- 5 und mehr Personen	10	10
	<u>100</u>	<u>100</u>

(*) Original- und Schätzwerte (für die deutsche Wohnbevölkerung von 16 bis 44 Jahre) nach Daten der amtlichen Statistik.

Quelle: Mikrozensus 2004.

(**) für Berufstätige und Arbeitslose (Einstufung Arbeitslose nach zuletzt ausgeübter Berufsstellung)

INSTITUT FÜR DEMOSKOPIE ALLENSBACH

Für Formulierung und Anordnung
alle Rechte beim IfD !

Auszug aus der
Hauptbefragung 7082
November/Dezember 2005

INTERVIEWER: Fragen wörtlich vorlesen. Bitte die Buchstaben oder Zahlen neben zutreffenden Antworten einkreisen. Wenn keine Antworten vorgegeben sind, auf den punktierten Linien Antworten im Wortlaut eintragen. Alle Ergebnisse dieser Umfrage dienen dazu, die Meinung der Bevölkerung zu erforschen und besser bekanntzumachen.

1. INTERVIEWER überreicht **graue** Liste 1 !

"Zu einem anderen Thema:

Man spricht ja manchmal von familienfreundlichen Betrieben, also von Betrieben, die ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Was muß ein Betrieb Ihrer Ansicht nach tun, der besonders familienfreundlich sein will? Was von der Liste hilft jungen Familien da vor allem?" (Alles Genannte einkreisen!)

/ 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 /

NICHTS DAVON 0
KEINE ANGABE Y

In der repräsentativen Halbgruppe A:

2. "Wenn Sie einmal danach gehen, was Sie wissen oder vermuten:

Tun die meisten Unternehmen in Deutschland genug dafür, ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern, oder müßte in den meisten Unternehmen mehr dafür getan werden?"

TUN GENUG DAFÜR 1
MÜSSTE MEHR GETAN WERDEN..... 2
UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE 3

In der repräsentativen Halbgruppe B:

2. "Wie wichtig finden Sie es, daß die Unternehmen in Deutschland viel dafür tun, um ihren Mitarbeitern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern? Finden Sie das ..."

"sehr wichtig" 1
"wichtig" 2
"weniger wichtig" 3
"gar nicht wichtig" 4
UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE 5

3. "Und was meinen Sie:
Sind die Unternehmen in Deutschland heute alles in allem familienfreundlicher als noch vor einigen Jahren, oder weniger familienfreundlich, oder hat sich da kaum etwas geändert?"

FAMILIENFREUNDLICHER..... 1
WENIGER FAMILIENFREUNDLICH 2
KAUM ETWAS GEÄNDERT 3
UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE 4

4. "Wie sehen Sie das:
Wenn ein Betrieb viel dafür tut, daß seine Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können: Hat das dann für diesen Betrieb alles in allem eher Vorteile oder eher Nachteile?"

EHER VORTEILE 1*
EHER NACHTEILE..... 2***
UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE 3

***** ←

INTERVIEWER überreicht **grüne** Liste 2 !

"Und an welche Vorteile denken Sie da?
Was von der Liste würden Sie nennen?"
(Alles Genannte einkreisen!)

/ 1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / 8 / 9 /

ANDERES, und zwar:

.....

..... X
UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE..... Y

→ *******

INTERVIEWER überreicht **gelbe** Liste 3 !

"Und an welche Nachteile denken Sie da?
Was von der Liste würden Sie nennen?"
(Alles Genannte einkreisen!)

/ 1 / 2 / 3 / 4 / 5 /

ANDERES, und zwar:.....

.....

..... X
UNENTSCHEIDEN, KEINE ANGABE Y

5. "Einmal angenommen, es gäbe eine Zertifizierung, eine Art Gütesiegel für Unternehmen, die besonders viel dafür tun, daß die Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können:
Glauben Sie, ein solches Unternehmen ist als Arbeitgeber besonders attraktiv, es kann besonders leicht qualifizierte Mitarbeiter finden, oder glauben Sie das eher nicht?"
- | | |
|--|------------------------------------|
| | BESONDERS ATTRAKTIV 1 |
| | GLAUBE DAS EHER NICHT 2 |
| | UNENTSCHIEDEN, KEINE ANGABE 3 |
-

6. a) INFORMELL:
T Sind Sie beschäftigt als Arbeiter, Angestellter oder Beamter?
- | | |
|--|--|
| | JA, ARBEITER, ANGESTELLTER,
BEAMTER 1 |
| | NEIN 2** |
- ** Gleich übergehen zum nächsten Fragenkomplex!
-

- b) INTERVIEWER überreicht **weiße** Liste 4 !

"Die Haltung von Arbeitgebern gegenüber den Bedürfnissen, die Arbeitnehmer mit Familie haben, ist ja ganz unterschiedlich. Hier auf der Liste sind verschiedene Haltungen aufgeschrieben. Was davon beschreibt am besten die Haltung Ihres Arbeitgebers?" (Alles Genannte einkreisen!)

/ 1 / 2 / 3 / 4 / 5 /

	NICHTS DAVON 0
	KEINE ANGABE 9

L I S T E 1

Was muß ein Betrieb tun, der besonders familienfreundlich sein will? Was hilft jungen Familien da vor allem?

- (1) Flexiblere Arbeitszeiten (Gleitzeit, Arbeitszeitkonten usw.)
- (2) Eine eigene Kinderbetreuung für die Kinder der Mitarbeiter
- (3) Finanzielle Beteiligung an den Kosten für die Kinderbetreuung
- (4) Viele Teilzeitarbeitsplätze
- (5) Die Möglichkeit, daß Väter oder Mütter auch von zu Hause aus arbeiten können
- (6) Wenn auch junge Väter ihre Berufstätigkeit zur Betreuung eines Kleinkindes problemlos für einige Zeit unterbrechen, Erziehungsurlaub nehmen können
- (7) Sonderurlaub nach der Geburt von Kindern
- (8) Daß es Sonderurlaub gibt, wenn ein Kind krank ist
- (9) Den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit erleichtern, z. B. durch Weiterbildungsangebote während der Elternzeit

L I S T E 2

Wenn ein Betrieb viel dafür tut, daß seine Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können, welche Vorteile hat das für den Betrieb?

- (1) Die Mitarbeiter sind motivierter
- (2) Die Mitarbeiter fühlen sich dem Betrieb eng verbunden, wechseln nicht so leicht ihren Arbeitsplatz
- (3) Die Mitarbeiter sind zufriedener mit ihrer Arbeit
- (4) Die Mitarbeiter sind leistungsfähiger
- (5) Es herrscht ein besseres Betriebsklima
- (6) Die Mitarbeiter haben weniger Fehlzeiten, fehlen seltener aus familiären Gründen
- (7) Das ist gut für den Ruf, das Image des Unternehmens
- (8) Es ist für einen solchen Betrieb leichter, gute, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen
- (9) Die Mitarbeiter achten dann nicht ganz so sehr auf die Höhe ihres Einkommens

Anderes bitte angeben!

L I S T E 3

Wenn ein Betrieb viel dafür tut, daß seine Mitarbeiter Familie und Beruf gut vereinbaren können, welche Nachteile hat das für den Betrieb?

- (1) Der Betrieb kann die Mitarbeiter nicht so flexibel einsetzen, das stört die Arbeitsabläufe
- (2) Dem Betrieb entstehen dadurch hohe Kosten
- (3) Mitarbeiter, die keine Kinder haben, fühlen sich benachteiligt
- (4) Manche Mitarbeiter sind öfter mal gerade dann nicht verfügbar, wenn sie am Arbeitsplatz gebraucht werden
- (5) Der Betrieb ist weniger konkurrenzfähig, tut sich schwerer, im Wettbewerb mit anderen Betrieben mitzuhalten

Anderes bitte angeben!

L I S T E 4

- (1) Mein Arbeitgeber bemüht sich darum, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern
- (2) Mein Arbeitgeber steht auf dem Standpunkt, Familie ist Privatsache und sollte unter keinen Umständen die beruflichen Abläufe beeinflussen
- (3) In meinem Betrieb, in meiner Firma wird einiges getan, um Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern
- (4) Mein Arbeitgeber bemüht sich, auf die familiäre Situation der Mitarbeiter Rücksicht zu nehmen
- (5) Mein Arbeitgeber bevorzugt Mitarbeiterinnen, die keine Kinder (mehr) haben wollen