



# Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Vom „Gedöns“ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel

Ergebnisse des IHK-Unternehmensbarometers 2012



Unternehmens-  
barometer

Unter dem Titel „Vom ‚Gedöns‘ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ stellt der DIHK die Auswertung der Ergebnisse einer Online-Umfrage vor, an der sich das unternehmerische Ehrenamt der IHK-Organisation beteiligt hat.

Grundlage der Auswertung sind knapp 2.000 Antworten. Diese verteilen sich auf die Wirtschaftszweige Industrie (28 Prozent), Bauwirtschaft (drei Prozent), Handel (22 Prozent) und Dienstleistungen (47 Prozent).

In regionaler Hinsicht kommen die Antworten zu 15 Prozent aus dem Norden Deutschlands, zu 33 Prozent aus dem Westen, zu 14 Prozent aus dem Osten und zu 38 Prozent aus dem Süden. Dabei werden dem Norden die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein, dem Westen die Bundesländer Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und das Saarland, dem Osten die Bundesländer Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen sowie dem Süden die Bundesländer Baden-Württemberg und Bayern zugerechnet.

Die Umfrage hat vom 14. bis zum 22. Juni 2012 stattgefunden.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK) – Berlin 2012

Copyright            Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber        © Deutscher Industrie- und Handelskammertag | Berlin | Brüssel

ISSN 1863-883X

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308 1000

DIHK Brüssel:

Hausanschrift: 19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles

Telefon ++32-2-286 1611 | Telefax ++32-2-286 1605

Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

Durchführung     DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Dr. Alexander Schumann, Dr. Dirk Schlotböller (verantwortlich)  
Cornelia Upmeier (Text)

Stand August 2012

## Vom „Gedöns“ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich mittlerweile vom „Gedönsthema“ zu einem strategischen Handlungsfeld für Betriebe entwickelt. Das zeigen die Ergebnisse des vorliegenden DIHK-Unternehmensbarometers. So bieten beispielsweise 90 Prozent der Unternehmen flexible und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle an oder planen dies zukünftig. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht den Unternehmen, ihre Beschäftigten erfolgreich an sich zu binden und neue Mitarbeiter zu gewinnen. Sie gibt den Unternehmen ein wirksames Instrument gegen den Fachkräftemangel in die Hand.
- Durch den demografischen Wandel rückt die Pflege von Angehörigen verstärkt in den Mittelpunkt. Darauf reagieren auch die Unternehmen: jedes zweite unterstützt bereits seine Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Die Familienpflegezeit will fast jedes dritte Unternehmen zukünftig anbieten.
- Der Engpass an Kinderbetreuungsplätzen zwingt die Betriebe aktiv zu werden: So bietet bereits oder plant zukünftig jedes zweite Unternehmen eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung z.B. in Form von finanziellen Zuschüssen oder einem Eltern-Kind-Büro. Zudem engagiert sich oder plant jedes dritte Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten eine betriebliche Kinderbetreuung in Form einer eigenen Kita oder mittels Belegplätzen in bestehenden Einrichtungen.
- Die Unternehmen sind sich zugleich einig, dass die Politik insbesondere bei der Bereitstellung von mehr Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren (87 Prozent) und Schulkindern (92 Prozent) dringend Maßnahmen ergreifen muss. Neben einer höheren Anzahl von Betreuungsplätzen fordern neun von zehn Betrieben flexiblere und ausreichend lange Öffnungszeiten der Kindertagesstätten. Handlungsbedarf sehen die Betriebe in beiden Fällen so dringend wie 2007 als das letzte Unternehmensbarometer Vereinbarkeit von Familie und Beruf erstellt wurde – offenbar hat sich hier in den letzten fünf Jahren nicht viel verbessert.
- Während die Politik das Betreuungsgeld diskutiert, über die Finanzierung des Kitaplatzausbaus streitet und oder das Elterngeld in Frage stellt, reagiert die Wirtschaft auf die veränderten Ansprüchen ihrer Beschäftigten mit entsprechenden Angeboten. Die Unternehmen packen die Themen auf der Wunschliste ihrer Mitarbeiter an: So bieten 80 Prozent der Unternehmen flexible Arbeitszeiten. Mehr als die Hälfte ermöglicht mobiles Arbeiten, das ist eine hohe Steigerung, denn 2007 waren es nur 21 Prozent.

## DIHK-Forderungen: flächendeckende, ganztägige Betreuungsangebote für Kinder ab einem Jahr bis ins Schulalter

- Die Umfrage zeigt akuten Handlungsbedarf: Die Kinderbetreuung muss zügiger und bedarfsorientiert ausgebaut werden. Zudem müssen sich die Kita-Öffnungszeiten stärker an den Arbeitszeiten der Eltern orientieren. Das gilt für die Randzeitenbetreuung sowie für Wochenenden und Ferien. Sonst können Angebote der Betriebe für ihre Mitarbeiter – wie etwa flexible Arbeitszeiten oder Belegplätze in Kitas – schlechter genutzt werden.
- Fehlende Ganztagschulen, mangelnde Nachmittagsbetreuung in Horten oder unzureichende Angebote in den Schulferien machen es Eltern von Schulkindern und Betrieben schwer. Funktionierende Ganztagsbetreuung muss flächendeckend angeboten werden, damit mehr Eltern aktiv am Wirtschaftsleben teilnehmen können. Das lindert auch den Fachkräftemangel in den Unternehmen. Dabei darf eine bessere Betreuung von Grundschulkindern nicht gegen den derzeit – richtigerweise – forcierten Ausbau der Betreuungsstruktur für unter 3-Jährige ausgespielt werden. Andernfalls käme es nur zu einer Verschiebung, nicht aber zu einer Lösung des Problems. Denn spätestens, wenn das Kind in die Grundschule kommt, würde den Eltern und Betrieben dann wegen fehlender Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch stärker erschwert.
- Oftmals behindert eine restriktive Gesetzgebung die Vereinbarkeit bei der Kinderbetreuung. So verhindern die wohnortabhängigen Kindergartenzuschüsse, dass Eltern mit einem Arbeitsplatz in einer anderen Kommune als ihrem Wohnort, ihr Kind dort nicht betreuen lassen können. Kindergartenzuschüsse sollten deshalb generell unabhängig vom Wohnort vergeben werden, denn das entlastet Eltern und Betriebe und erhöht die Flexibilität. Dem Engagement der Unternehmen bei der betrieblichen Kinderbetreuung stehen zudem bürokratische Hürden entgegen z.B. in Form einer fest vorgeschriebenen Quadratmeterzahl an Freifläche pro Kind, auch wenn der öffentliche Spielplatz direkt vor dem Betriebsgelände liegt.
- Pflege und Beruf muss stärker in das Bewusstsein der Arbeitnehmer und Arbeitgeber rücken. Dazu sind ausreichend und praxisnahe Informationen zu betrieblichen Best-Practice-Beispielen, eine offene Kommunikation in den Betrieben sowie Information zu den Themen Familienpflegezeit und dem Pflegezeitgesetz notwendig. Flexible, freiwillige Lösungen zwischen Betrieben und Mitarbeitern sind der richtige Ansatz, um die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Pflegeaufgaben für beide Seiten gewinnbringend zu erreichen.

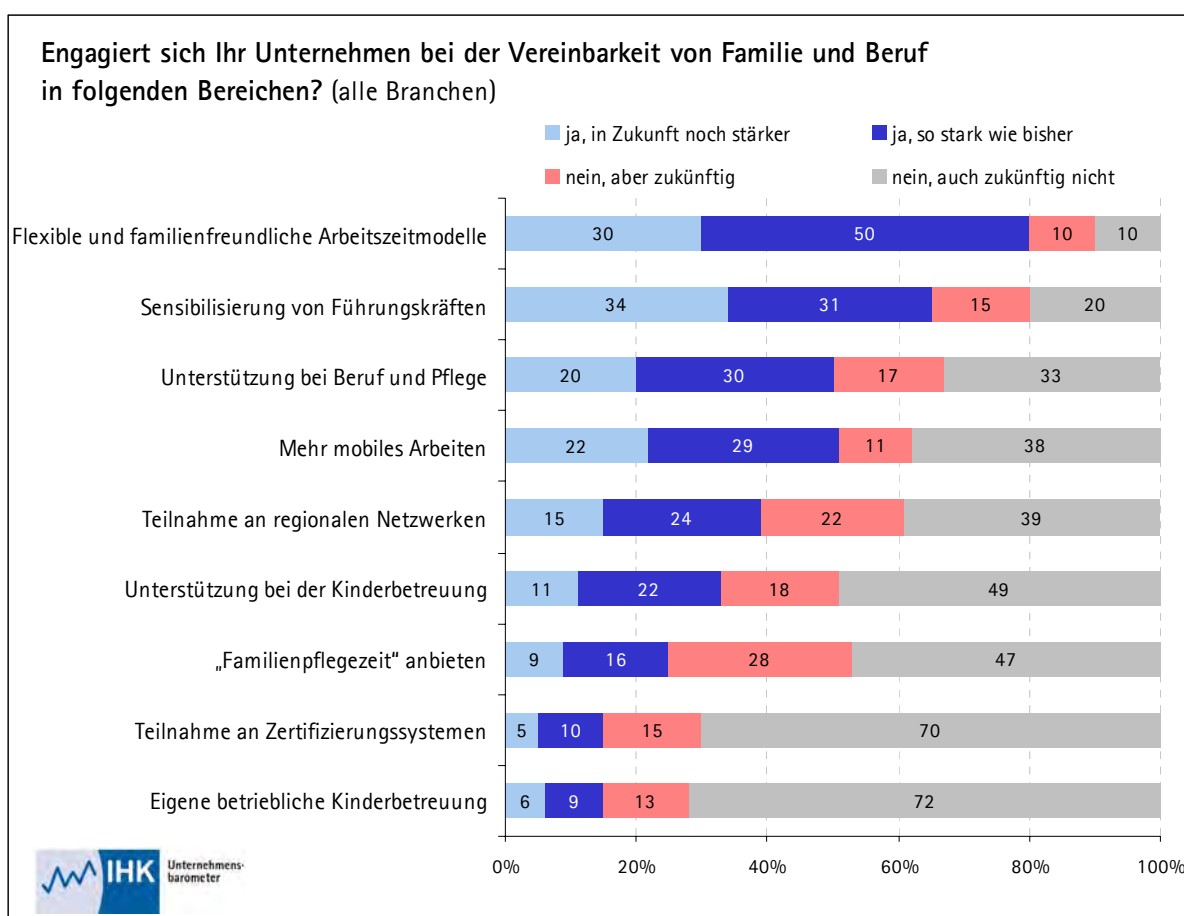
# 1. Unternehmen engagieren sich in vielfältiger Weise

Erfahrene, ältere Beschäftigte zu halten oder und junge Fachkräfte zu gewinnen, sind für die Unternehmen zentrale strategische Herausforderungen. Die bessere Vereinbarkeit spielt hier eine wichtige Rolle – und das längst nicht nur für Frauen. Zum einen wünschen sich immer mehr Männer, die Verantwortung für Kindererziehung und Haushalt zu teilen, und setzen das auch in die Tat um. Zum anderen müssen immer mehr Beschäftigte ihre Eltern pflegen, ein Trend der sich aufgrund des demografischen Wandels fortsetzen wird. Die Unternehmen reagieren auf diese Herausforderungen. Da die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeiter sehr unterschiedlich sind, haben die Unternehmen verschiedenste Angebote entwickelt. Denn nur so gelingt es, sich für alle als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. In ihrem Engagement unterscheiden sich die Unternehmen grundsätzlich nicht: weder nach Unternehmensgröße, Region oder Branche.

## Unternehmen ergreifen bei Kinderbetreuung selber Initiative

Kinderbetreuung in Deutschland ist ein schwieriges und sensibles Thema, wie die Diskussion um das Betreuungsgeld und die geringe Geschwindigkeit beim Krippenplatzausbau zeigen. Der Engpass an Kinderbetreuungsplätzen lässt eine ganze Reihe von Betrieben selber zur Tat schreiten. So unterstützen ein Drittel der Unternehmen in Deutschland ihre Mitarbeiter in diesem Bereich, z.B. durch finanzielle Zuschüsse, Vermittlung von Betreuungsmöglichkeiten oder ein Eltern-Kind-Büro. Hinzu kommen noch einmal 18 Prozent, die dies in Zukunft machen wollen. Somit engagiert sich voraussichtlich bald über die Hälfte der Unternehmen in diesem Bereich. Zum

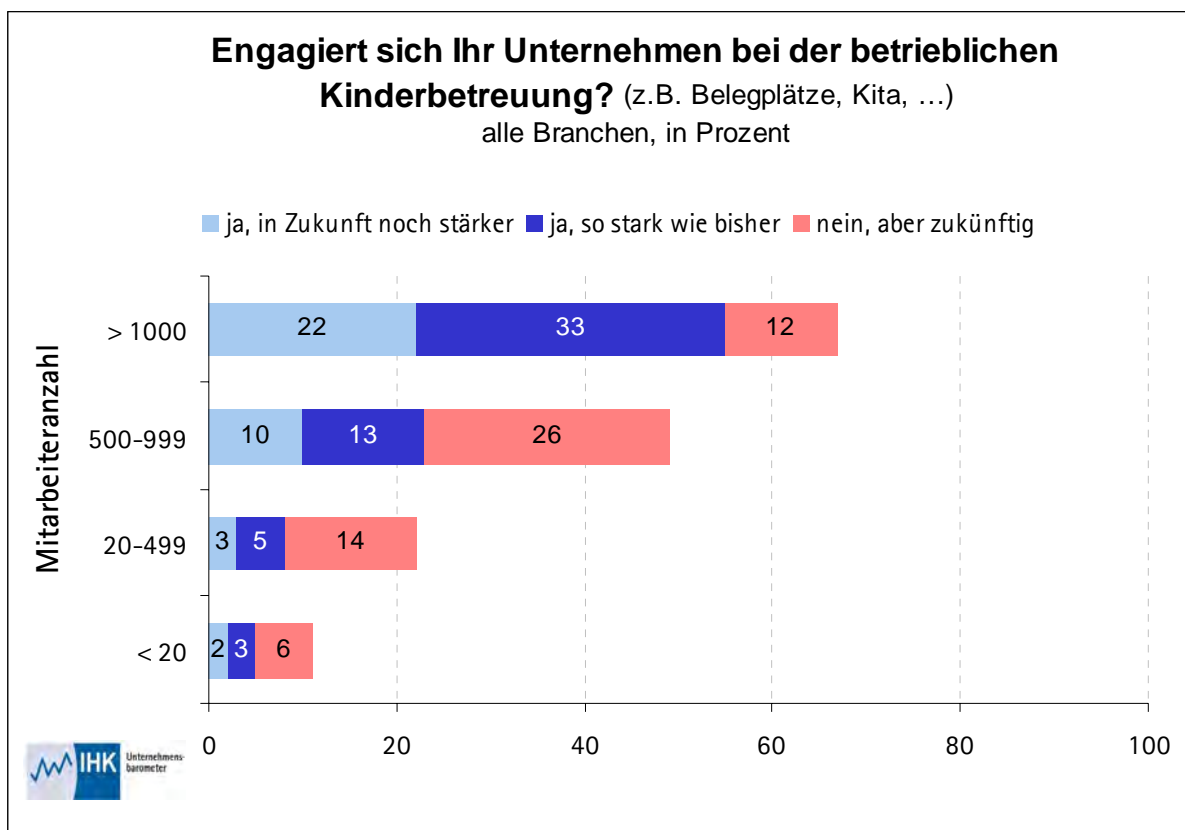
Grafik 1



Vergleich: 2007 hat nur ein Viertel aller Unternehmen seine Mitarbeiter bei der Kinderbetreuung unterstützt oder geplant dies zu tun.<sup>1</sup>

Immer mehr Betriebe organisieren sogar selbst die Betreuung der Kinder ihrer Mitarbeiter: Jedes dritte Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten engagiert sich oder plant eine betriebliche Kinderbetreuung mit einer eigenen Betriebskita oder in Form von Belegplätzen. Belegplätze in vorhandenen Kindertageseinrichtungen sind gerade für kleinere Betriebe durch geringeren Organisationsaufwand eine einfachere Möglichkeit der betrieblichen Kinderbetreuung. Große Unternehmen können aufgrund ihrer höheren personellen und finanziellen Kapazitäten eher Plätze in einem eigenen Betriebskindergarten anbieten. Entsprechend bietet bei den Großunternehmen (ab 1.000 Mitarbeiter) sogar mehr als jedes zweite Unternehmen bereits Betreuungsmöglichkeiten an (55 Prozent), weitere zwölf Prozent planen dies für die Zukunft. Dies ist auch die Konsequenz des nur schleppend vorankommenden Ausbaus der Betreuungsplätze. Gleichwohl sehen die Unternehmen diese Aufgabe weiter beim Staat. Der Ausbau bleibt die zentrale Forderung der Unternehmen an die Politik (vgl. Grafik 4).

Grafik 2



Kleinere Unterschiede gibt es bei der betrieblichen Kinderbetreuung zwischen den alten und neuen Bundesländern. Im Westen bieten mit 29 Prozent mehr Unternehmen als im Osten (20 Prozent) eine eigene Kinderbetreuung an oder planen dies; dort leisten hingegen 57 Prozent der Betriebe Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. finanziell) oder haben dies vor. Im Westen sind dies nur 49 Prozent. Hauptgrund ist die insbesondere im Westen fehlende Betreuungsinfrastruktur und der daraus resultierende starke Mangel an Kitaplätzen. Im Osten ist das

<sup>1</sup> Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Die Sicht der Unternehmen, Unternehmensbarometer 2007, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2007.

Angebot an Plätzen höher, so dass die Unternehmen ihren Mitarbeitern hier vor allem durch finanzielle Zuschüsse unter die Arme greifen.

## **Familienpflegezeit künftig im Portfolio der Unternehmen**

Immer mehr Beschäftigte in Deutschland kümmern sich neben dem Beruf um ihre pflegebedürftigen oder behinderten Eltern, Großeltern, Kinder oder Partner. Trotzdem wird in den Betrieben selten über Pflegefälle geredet – es ist ein Tabuthema. Lässt es sich doch in der Kaffeepause einfacher über die Freuden und Sorgen mit den Kindern als über den dementen Vater sprechen. Dennoch sind die Unternehmen hier aktiv: 75 Prozent der Großunternehmen ab 1.000 Mitarbeiter verweisen hier bereits auf eigene Angebote. Insgesamt unterstützt bereits jedes zweite Unternehmen seine Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Weitere 17 Prozent wollen dies in Zukunft tun. In Zeiten des zunehmenden Fachkräftebedarfs und einer alternden Bevölkerung sind pflegende Angehörige eine Mitarbeitergruppe, die für die Betriebe nicht verloren gehen darf.

Seit 1. Januar 2012 gibt es das Angebot der Familienpflegezeit. Nur sechs Monaten nach Einführung ermöglicht bereits mehr als jedes vierte Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten grundsätzlich seinen Mitarbeitern die Familienpflegezeit. Zudem geben 32 Prozent an, sie zukünftig anbieten zu wollen. Dies bedeutet, dass beim Eintreten eines Pflegefalls die Beschäftigten auf die Familienpflegezeit zurückgreifen könnten. Damit hat die Familienpflegezeit in Zukunft in vielen Betrieben eine Chance, soweit auf der anderen Seite die Nachfrage der Beschäftigten vorhanden ist.

## **Etliche weitere Stellschrauben**

Bei plötzlicher Erkrankung eines Familienangehörigen stellt mobiles Arbeiten eine gute Möglichkeit dar, Beruf und Familie zu vereinbaren. Es kann entweder als Übergangslösung oder als fester Bestandteil der Arbeitsorganisation genutzt werden. Heute geben mit 51 Prozent deutlich mehr Unternehmen als 2007 (21 Prozent) an, mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Dabei ist die Anzahl der mobilen Arbeitsplätze innerhalb eines Betriebs insbesondere stark abhängig von der Branche. In Dienstleistungsunternehmen können häufiger Mitarbeiter davon profitieren als in Handels-, Bau- oder Produktionsbetrieben. Hier ist Präsenz erforderlich – für die Kunden im Laden oder für die Arbeit an der Maschine – und schließt deswegen mobiles Arbeiten aus.

Regionale Netzwerke sind für Unternehmen eine gute Möglichkeit, ihr Angebot um Maßnahmen zu erweitern, die sie alleine nicht schulden können, ganz nach dem Motto: „Gemeinsam sind wir stark“. Unternehmen sind in der Region gut verankert, weshalb es nicht überrascht, dass sich 65 Prozent der Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten an regionalen Netzwerken beteiligen oder beteiligen wollen. Hier bietet sich eine Kooperation mit anderen Betrieben oder kommunalen Institutionen an, z.B. um eine lokale Ferienbetreuung auf die Füße zu stellen. Für die Zukunft erkennen gerade kleine und mittelgroße Betriebe diese Chance: Bei den Kleinstunternehmen (bis 20 Mitarbeiter) will sich jedes fünfte, bei den mittelgroßen Unternehmen (20 bis 1.000 Mitarbeiter) sogar über ein Viertel der Unternehmen in Netzwerken zukünftig engagieren.

Mit der Teilnahme an Zertifizierungssystemen wie z.B. dem „audit berufundfamilie“ holen sich Unternehmen externen Sachverstand ins Haus, mit regionalen Siegeln und Wettbewerben können sie ihr Engagement auch nach außen wirksam darstellen. Dies nutzen vor allem große Unternehmen: Bereits 42 Prozent der Großunternehmen (über 1.000 Beschäftigte) lassen sich zertifizieren. Bei den kleinen und mittleren Betrieben sind dies erst acht Prozent (bis 20 Mitarbei-

ter) bzw. elf Prozent (20 bis 500 Mitarbeiter). Für kleine und mittlere Unternehmen ist hier häufig der Aufwand für eine Teilnahme zu hoch, um dies neben dem betrieblichen Alltag, geprägt durch eine permanent dünne Personaldecke, zu bewerkstelligen.

## **2. Arbeitszeitmodelle – „flexibel und individuell“ schlägt „nullachtfünfzehn“**

Egal, ob ein Mitarbeiter bei einem akuten Betreuungsfall mal schnell von zu Hause arbeitet, oder ob er generell mittags länger Pause machen muss, um für einen Angehörigen zu kochen – alle Varianten einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind schnell mit Fragen von Arbeitszeit und Arbeitsort verbunden. Durch entsprechende Angebote können Unternehmen flexibel auf akute Umfeldveränderungen ihrer Beschäftigten reagieren und diese trotzdem im Betrieb halten oder schneller wieder für sich gewinnen.

Die Unternehmen wissen um die Bedeutung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Mittlerweile bieten schon 90 Prozent der Unternehmen flexible Arbeitszeiten an oder planen sie (vgl. Grafik 1). Vor fünf Jahren war es nur 70 Prozent.<sup>2</sup>

### **Von individuell reduzierter Arbeitszeit über mobiles Arbeiten bis hin zu Lebensarbeitszeitkonten**

Die Wünsche der Mitarbeiter werden immer individueller – und die Unternehmen passen sich an. So bieten sie nicht nur prinzipiell Teilzeit (84 Prozent), sondern gestalten die Arbeitszeiten immer mehr nach den Bedürfnissen der Angestellten. 46 Prozent bieten diese spezifischen Arbeitszeitregelungen bisher an und werden das weiter so handhaben. Ein weiteres Viertel will individuelle Flexibilisierungsmöglichkeiten für seine Mitarbeiter in Zukunft sogar noch verstärken und weitere elf Prozent der Unternehmen wollen sie neu aufnehmen.

Um den Mitarbeitern auch langfristig Flexibilität während unterschiedlicher Lebensphasen bieten zu können, setzen immer mehr Unternehmen auf Lebensarbeitszeitkonten. Noch im Jahr 2000 war das Angebot an Lebensarbeitszeitkonten kaum vorhanden<sup>3</sup>. Heute bietet hingegen jedes vierte Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten Langzeitkonten an, wovon 10 Prozent ihr Engagement noch ausbauen wollen<sup>4</sup>.

Bei den Großunternehmen (über 1000 Beschäftigte) bieten schon 41 Prozent Lebensarbeitszeitkonten an. Künftig möchte fast jedes fünfte Unternehmen dieses Arbeitszeitmodell neu anbieten, bei den mittleren Unternehmen (20 bis 500 Mitarbeitern) sogar fast jedes vierte (23 Prozent).

### **Führungskräfte nehmen und wünschen Rücksicht**

Die Arbeitszeiten gehören zum Kern der Unternehmenskultur und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um diese aktiv zu leben, zu gestalten oder zu verändern, sind die Führungskräfte der Schlüssel zum Erfolg. Denn um die vielen innerbetrieblichen Angebote bekannt zu

---

<sup>2</sup> Unternehmensbarometer, DIHK, 2007.

<sup>3</sup> „Wirtschaftslage und Erwartungen: Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit“, DIHT, 2000.

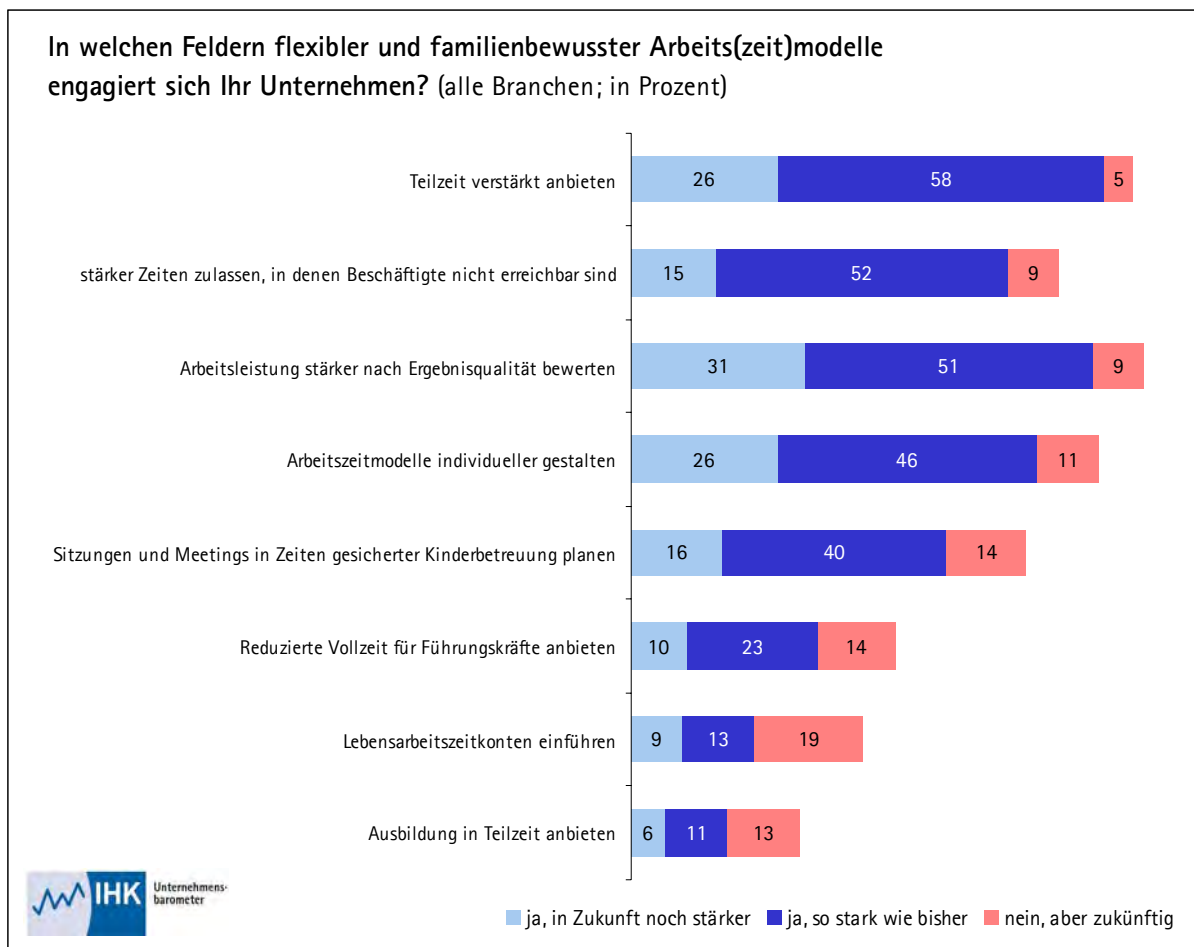
<sup>4</sup> Hierbei ist zu berücksichtigen, dass einige Unternehmen neben Lebensarbeitszeitkonten im engeren Sinne auch andere Formen von Langzeitkonten in diese Option mit eingeschlossen haben könnten, da in der Umfrage nicht die gesamte Palette der Arbeitszeitkonten im Detail abgefragt wurde.



machen, müssen diese von den Führungskräften mitgetragen und kommuniziert werden. Dies haben die Unternehmen längst erkannt, denn 80 Prozent sensibilisieren ihre Führungskräfte durch Schulungen etc. für die Vereinbarkeit (65 Prozent) oder planen dies zu tun (15 Prozent) (s. Grafik Frage 1). Dazu passend bietet fast jedes dritte Unternehmen reduzierte Vollzeit für seine Führungskräfte an (33 Prozent; Großunternehmen 48 Prozent). Andere wollen dies in Zukunft tun (14 Prozent; Großunternehmen 15 Prozent). So müssen Mitarbeiter, die mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen möchten, nicht mit einem Karriereknick rechnen. Dieses Bewusstsein der Betriebe spiegelt sich auch darin wider, dass bereits mehr als jedes zweite Unternehmen darauf achtet, Sitzungen und Meetings in Zeiten gesicherter Kinderbetreuung zu planen (56 Prozent). Weitere 14 Prozent wollen dies zukünftig berücksichtigen.

Veränderungen wie reduzierte Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten etc. stellen ebenfalls neue Anforderungen an die Führungskräfte. Denn ihre Mitarbeiter sind nicht mehr so lange oder häufig vor Ort wie gewohnt, weshalb Arbeitsergebnisse noch mehr in den Vordergrund rücken. Für die allermeisten Betriebe ist dies heute schon selbstverständlich. Über 80 Prozent bestätigen, dass sie die Arbeitsleistung stärker nach Ergebnisqualität bewerten und weitere neun Prozent werden dies zukünftig noch mehr berücksichtigen.

**Grafik 3**



Angesichts der rückläufigen Bewerberzahlen bei der Berufsausbildung und dem daraus resultierendem Wettbewerb um gute Auszubildende setzen vor allem größere Unternehmen zunehmend auch auf eine Ausbildung in Teilzeit. Jungen Eltern wird auf diese Weise eine Berufsausbildung

ermöglicht, während sie sich um das Kind kümmern. Bisher bieten dies drei von zehn Großunternehmen an, jedes zehnte plant dies in Zukunft zu tun. Bei den kleinen und mittelgroßen Unternehmen (bis 500 Mitarbeiter) bieten erst 15 Prozent diese Art der Ausbildung an. Hier besteht noch viel Potenzial auf beiden Seiten: Denn obwohl 30 Prozent der Betriebe Teilzeitausbildung bereits anbieten oder sich dies für die Zukunft vorstellen könnten, gab es z.B. 2009 bundesweit nur knapp 800 Verträge<sup>5</sup>. Die niedrige Inanspruchnahme könnte einerseits am geringen Bekanntheitsgrad, an einer fehlenden Kinderbetreuung, aber auch an den bürokratischen Vorgängen bis zum Vertragsabschluss liegen, die junge Menschen wie Betriebe abschrecken. Damit das Engagement der 30 Prozent interessierten Unternehmen nicht ins Leere läuft, muss über diese Möglichkeit der Ausbildung mehr informiert werden.

### **3. Unternehmen haben klare Erwartungen an die Politik**

Die Unternehmen zeigen durch ihr gestiegenes Engagement und durch die Vielfalt der Angebote, dass sie sich ihrer Verantwortung bewusst sind, geeignete Arbeitsbedingungen für Beschäftigte mit Familie zu bieten. Damit sich die Maßnahmen auch mit voller Wirkung entfalten, muss allerdings die Politik weiter Rahmenbedingungen verbessern.

#### **Mehr Betreuung notwendig – egal ob im Kleinkind- oder Schulalter**

Ab 2013 gibt es einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Einjährige. Das ist auch dringend notwendig. Denn unabhängig vom Alter des Kindes ist eine ausreichende Kinderbetreuung auch das zentrale Anliegen der Unternehmen in Richtung Politik. Neun von zehn Unternehmen sehen es als notwendig an, dass die Politik für mehr Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren und Schulkindern sorgen muss. Diese Einschätzung gilt weitgehend unabhängig von Unternehmensstandort, -größe oder Branche. Der Betreuungssituation für Schulkinder messen die Unternehmen sogar noch etwas mehr Dringlichkeit zu (92 Prozent). Dies überrascht nicht bei der kaum vorhandenen Nachmittagsbetreuung von Grundschulkindern.

Laut einer Umfrage des DIHK vom vergangenen Jahr schließen 62 Prozent der Grundschulen spätestens zwischen 15-17 Uhr. Nur sechs Prozent bieten eine Betreuung nach 17 Uhr an.<sup>6</sup> Das stellt Eltern, die länger arbeiten, sowie ihre Arbeitgeber vor große Schwierigkeiten. Neben der Anzahl der Betreuungsplätze sind flexiblere und ausreichend lange Öffnungszeiten der Kindertagesstätten für 85 Prozent der Unternehmen dringend notwendig und notwendig. Hier haben die letzten fünf Jahre anscheinend keine spürbaren Fortschritte gebracht, da die Bedeutung des Themas für die Unternehmen im Vergleich mit 2007 gleich hoch geblieben ist.

Die ostdeutschen Betriebe bewerten ein größeres Betreuungsangebot für Schulkinder und flexiblere Öffnungszeiten von Kindertagesstätten am häufigsten als „dringend notwendig“. Dies entspricht auch den Ergebnissen aus dem Jahr 2007<sup>7</sup>. Gerade die flexiblen und langen Öffnungszeiten werden im Osten als noch dringender erachtet (68 Prozent) als im Westen (52 Prozent). Die Erklärung dürfte in der höheren Erwerbstätigkeit von Müttern sowie der häufigeren Vollzeittätigkeit von Frauen liegen. Daher werden Unternehmen öfter mit den Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert, obwohl im Durchschnitt die Betreuungssituation

---

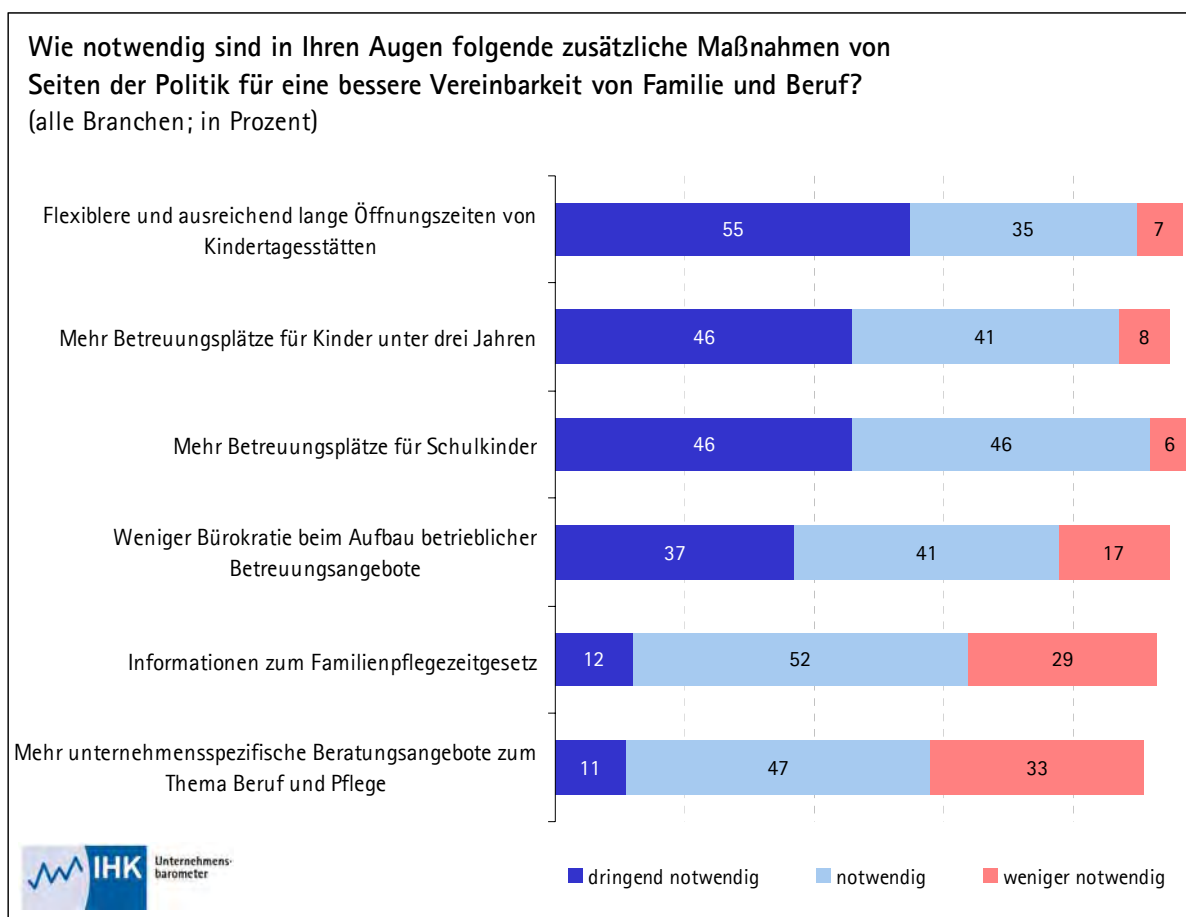
<sup>5</sup> „Teilzeitberufsausbildung: Inanspruchnahme, Potenziale, Strukturen“, Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), 2011.

<sup>6</sup> Grundschulcheck 2011 – Ergebnisse einer DIHK-Grundschulbefragung; Deutscher Industrie- und Handelskammertag, 2011.

<sup>7</sup> Unternehmensbarometer, DIHK, 2007.

im Osten quantitativ insgesamt eindeutig besser ist. Das macht nochmals deutlich, dass die Kita-Öffnungszeiten stärker die Arbeitszeiten der Eltern berücksichtigen müssen – was keine längere Betreuung für das einzelne Kind bedeuten muss. Das gilt für die Randzeitenbetreuung sowie für Wochenenden und Ferien. Sonst nutzen selbst die besten Angebote der Betriebe für ihre Mitarbeiter – wie etwa flexible Arbeitszeiten oder Belegplätze in Kitas – wenig.

Grafik 4



Um das Engagement der Betriebe bei der betrieblichen Kinderbetreuung nicht zu bremsen, fordern 78 Prozent der Unternehmen weniger Bürokratie beim Aufbau eigener Betreuungsangebote. Beispiele für hohe bürokratische Hürden gibt es viele: Um die Betriebserlaubnis für eine betriebseigene Kindertagesstätte zu erhalten, muss beispielsweise eine Vielzahl bau- und versicherungsrechtlicher Vorschriften eingehalten werden. Verfahren zur Nutzung kommunaler Fördergelder, um das Angebot für die Mitarbeiter bezahlbar zu machen, erhöhen den Aufwand zusätzlich. Alleine die Erfassung und Recherche der häufig intransparenten, in den Ländern und Kommunen oft völlig unterschiedlich gehandhabten Regelungen bedeuten enormen Aufwand für die Betriebe. Die Kommunen und Länder sind an dieser Stelle gefragt, für übersichtlichere Regelungen zu sorgen, um ein größeres betriebliches Engagement nicht unnötig zu bremsen.

Ein weiteres wesentliches Hindernis ist, dass Kinder in den meisten Fällen nur an ihrem Wohnort und nicht in anderen Kommunen öffentlich geförderte Kitas besuchen können. Dies gibt Konflikte, wenn Mitarbeiter in anderen Kommunen wohnen, das Unternehmen aber z. B. bei bestehenden Kitas am Arbeitsort Belegplätze sichern möchte. Deshalb sollten die Kindergartenzuschüsse generell unabhängig vom Wohnort vergeben werden, denn das erhöht die Flexibilität und entlastet Eltern und Betriebe.

## Beruf und Pflege – Nachholbedarf bei Information und Unterstützung

Die Familienpflegezeit trifft auf großes Interesse. Es besteht hier jedoch weiterhin ein hoher Informationsbedarf seitens der Unternehmen und der Beschäftigten. Rund zwei von drei Unternehmen wünschen sich mehr Aufklärung zum Familienpflegezeitgesetz und mehr als jedes zweite Unternehmen mehr unternehmensspezifische Beratungsangebote zu Beruf und Pflege. Anscheinend kennen die Unternehmen das Angebot der Bundesregierung zwar im Allgemeinen, doch die Details sind noch unklar. Informationsmöglichkeiten wie das Internetportal [www.familien-pflege-zeit.de](http://www.familien-pflege-zeit.de), Infobroschüren<sup>8</sup> oder das Servicetelefon für Pflege sind den Unternehmen noch nicht ausreichend bekannt. Hier ist noch weiteres Engagement erforderlich.

---

<sup>8</sup> "Familienpflegezeit - Eine Information für Unternehmen", Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011.  
<http://www.familien-pflege-zeit.de/service/servicebereich.html>