

Markus Glasl

Familienfreundlichkeit von Handwerksbetrieben

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN: 978-3-925397-71-4

Urheberrechtsangabe zum Titelbild: © Fotowerk – Fotalia.com

2013

Ludwig-Fröhler-Institut

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Anmerkung:

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Alles was in Bezug auf Personen, Rollen und Funktionen in der maskulinen Form dargeboten wird, gilt selbstverständlich gleichermaßen für Frauen und Männer.

Vorwort

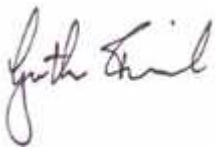
Familienfreundliche Personalpolitik ist aus vielerlei Gründen unverzichtbarer Bestandteil erfolgreicher Unternehmensstrategien geworden. Deshalb hat der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) im Februar 2011 gemeinsam mit anderen Wirtschaftsverbänden und der Bundesregierung die Charta „Familienbewusste Arbeitszeiten“ mitunterzeichnet.

Um Erkenntnisse über die Verbreitung familienfreundlicher Arbeitszeiten in Handwerksbetrieben sowie den Umsetzungsstand von Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern zu erhalten, hat der ZDH das Ludwig-Fröhler-Institut beauftragt, ein empirisches Forschungsprojekt durchzuführen. Da die überwiegend kleinen Handwerksbetriebe in ihren finanziellen und organisatorischen Möglichkeiten begrenzt sind, sollen die Untersuchungsergebnisse auch Aufschluss über einen möglichen Unterstützungsbedarf der Betriebe geben und so die gezielte Beratung, Information und Förderung ermöglichen.

Im Rahmen des Projekts wurde im Sommer 2012 eine schriftliche Befragung von 5.000 Handwerksbetrieben aus fünf Handwerkskammerbezirken durchgeführt. Für ihre Unterstützung möchte ich bei dieser Gelegenheit den Handwerkskammern Braunschweig/Lüneburg/Stade, Erfurt, Konstanz, Lübeck und München sowie allen teilnehmenden Betrieben ganz herzlich danken.

Mein Dank gilt ferner den Mitarbeitern des ZDH, insbesondere Frau Dr. Anne Dohle für die stets vertrauensvolle Zusammenarbeit und die Unterstützung bei der Erstellung des Fragebogens.

München, im Januar 2013



Prof. Dr. Gunther Friedl
Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts

INHALT

Vorwort.....	III
Inhaltsverzeichnis	V
1 Zweck und Aufbau der Studie	3
1.1 Familienfreundlichkeit als wichtiger Erfolgsfaktor	3
1.2 Forschungsdesign	4
1.3 Struktur und Repräsentativität der antwortenden Unternehmen.....	6
2 Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle im Handwerk.....	10
2.1 Reduzierung der Arbeitszeit	10
2.2 Arbeitszeitkonten.....	13
2.3 Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	14
2.4 Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit.....	15
2.5 Vereinbarkeit von betrieblichen und privaten Interessen	16
3 Maßnahmen zur Familienförderung.....	18
3.1 Förderung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit.....	18
3.2 Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung	19
3.3 Sonstige Maßnahmen zur Eltern- und Familienförderung.....	21
3.4 Einflussgrößen auf die Eltern- und Familienförderung	22
3.5 Vergleichbarkeit der Befragungsergebnisse	24
4 Einstellung zur Familienförderung	26
4.1 Beurteilung des eigenen Angebots und geplante Verbesserungen	26
4.2 Elternzeit und resultierende Probleme.....	28
4.3 Beurteilung des Angebots der Einrichtungen zur Kinderbetreuung	29
Anhang.....	31

Management Summary

In den meisten Handwerksbetrieben herrscht seit jeher ein sehr **familiäres Betriebsklima**. So wohnten Lehrlinge und Gesellen früher oftmals im Haus des Meisters und gehörten dadurch fast zur Familie. Auch heute besteht meist noch ein sehr enger Kontakt zwischen der Unternehmerfamilie auf der einen und den Mitarbeitern und ihren Familien auf der anderen Seite. In diesem Umfeld ist es nahezu selbstverständlich, die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeiter zu respektieren und nach Möglichkeit auch zu erfüllen.

Auch wenn Handwerksbetriebe, wie die Befragung gezeigt hat, ihren Mitarbeitern nicht immer sämtliche Standardmaßnahmen zur Unterstützung von Eltern anbieten können, so herrscht doch eine **sehr familienfreundliche Grundstimmung**. Sie konkretisiert sich im Besonderen in unbürokratischen Einzelfalllösungen, mit denen individuelle Mitarbeiterprobleme passgenau gelöst werden.

Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die **Flexibilisierung der Arbeitszeit**. Fast alle Handwerksbetriebe (86 Prozent) bieten ihren Mitarbeitern zumindest ein familienfreundliches Arbeitszeitmodell an. Welches das ist, hängt sehr stark von der Branche ab, in der ein Betrieb tätig ist. Während in den Bau- und Ausbauberufen Gleitzeitmodelle und individuell vereinbarte Arbeitszeiten aufgrund der Baustellen- und Montagetätigkeit kaum praktikabel sind, finden Arbeitszeitkonten besonders großen Anklang (im Mittel 46 Prozent). Im Gesundheits- und Dienstleistungsgewerbe findet man Arbeitszeitkonten hingegen eher selten. Diese Branchen erreichen gemeinsam mit dem Lebensmittelhandwerk die Spitzenwerte bei der Verbreitung individueller Arbeitszeiten (im Mittel 70 Prozent). Die Möglichkeit, Arbeitsbeginn und Arbeitsende selbst festlegen zu können, haben die Mitarbeiter am häufigsten in Betrieben der beiden verbleibenden Gruppen Kraftfahrzeuggewerbe (43 Prozent) und Gewerblicher Bedarf (50 Prozent). Neben diesem Brancheneinfluss konnte statistisch auch ein Zusammenhang mit der Unternehmensgröße signifikant nachgewiesen werden. Demnach werden flexible Arbeitszeitmodelle in größeren Betrieben häufiger angeboten.

Um ihren familiären Verpflichtungen besser nachkommen zu können, wünschen sich viele Eltern auch eine **Reduzierung der Arbeitszeit**. Geeignete Teilzeitmodelle bieten große Handwerksbetriebe ihren Mitarbeitern ausnahmslos an. Auch fast alle mittelgroßen Handwerksbetriebe (88 Prozent) beschäftigen Mitarbeiter in

Teilzeit. Nur den kleinsten Betrieben ist dies nicht immer uneingeschränkt möglich. Dennoch liegt die Teilzeitquote im Handwerk bei rund 19 Prozent. Das heißt, fast jeder Fünfte ist in Teilzeit beschäftigt.

Gezielte **Maßnahmen zur Elternförderung** sind eine wichtige Maßnahme, um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und damit Mitarbeiter ans eigene Unternehmen zu binden. Gleichzeitig erleichtern und beschleunigen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sowie besondere Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Dreiviertel aller Handwerksbetriebe hat die Notwendigkeit der Familienförderung erkannt und ergreift diesbezüglich wenigstens eine Maßnahme. Besonders verbreitet sind dabei die Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs durch eine phasenweise Beschäftigung in der Elternzeit (25 Prozent) und die besondere Rücksichtnahme bei betrieblichen Planungen (57 Prozent). Während die Branchenzugehörigkeit kaum einen Einfluss auf die Elternförderung hat, nimmt das Angebot familienfreundlicher Leistungen mit der Betriebsgröße deutlich zu. Die Untersuchung belegt darüber hinaus, dass jüngere Betriebsinhaber den Eltern in ihrer Belegschaft signifikant häufiger Unterstützungsleistungen zukommen lassen.

Wie die Befragung weiter gezeigt hat, haben viele Handwerksbetriebe erkannt, dass sich ihre Familienfreundlichkeit trotz des bereits jetzt guten Angebots weiter verbessern lässt. Bei vielen Maßnahmen zur Realisierung dieses Ziels sind insbesondere die kleinen Betriebe jedoch auf Unterstützung und Förderung angewiesen. Wenn sich die Rahmenbedingungen diesbezüglich weiter verbessern, wird das Handwerk zukünftig noch mehr zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen können.

1 Zweck und Aufbau der Studie

1.1 Familienfreundlichkeit als wichtiger Erfolgsfaktor

Schon heute ist in vielen Handwerksbetrieben das Personal knapp. So belegt eine Umfrage der Handwerkskammer für München und Oberbayern, dass 60 Prozent aller befragten Betriebe gerne zusätzliche Mitarbeiter beschäftigen würden, aber keine adäquaten Bewerber finden.¹ Die Situation ist derzeit noch nicht in allen Regionen und Branchen derart bedrohlich, aber infolge des demografischen Wandels wird die Zahl der Erwerbspersonen in Deutschland in den kommenden 15 Jahren um bis zu 20 Prozent sinken.² Die Sicherung der Fachkräfteversorgung wird damit eine der größten Herausforderungen sein, vor denen das Handwerk in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stehen wird. Nur diejenigen Betriebe werden zukünftig ihren Fachkräftebedarf decken können, die in den Augen der Arbeitnehmer attraktive Bedingungen bieten. Familienfreundlichkeit ist diesbezüglich ein wichtiges Kriterium.

Work-Life-Balance, wie die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Interessen oftmals bezeichnet wird, gewinnt für Arbeitnehmer zunehmend an Bedeutung. Dementsprechend sind Arbeitszeitmodelle und Familienförderung bei der Wahl des Arbeitsplatzes ein wichtiges Entscheidungskriterium. Im Wettbewerb um die besten Hände und Köpfe werden deshalb diejenigen Betriebe als Sieger hervorgehen, denen es gelingt, besonders familienfreundliche Bedingungen zu bieten. Unterlegene Betriebe haben nicht nur höhere Suchkosten, sondern werden in Zukunft nicht mehr über ausreichend Mitarbeiter verfügen, um alle Aufträge annehmen zu können.

Neben der Akquise neuer Mitarbeiter trägt familienfreundliche Personalpolitik ganz besonders zur Bindung des vorhandenen Personals bei. Dies ist aus vielerlei Gründen von großer wirtschaftlicher Bedeutung. So haben die Mitarbeiter im Laufe ihrer Beschäftigung viel Erfahrung und vor allem unternehmensspezifisches Wissen aufgebaut. Dieses Humankapital geht im Falle eines Wechsels verloren und kommt im schlimmsten Fall sogar den Wettbewerbern zu Gute. Darüber hinaus bestehen oftmals enge Kontakte zwischen den Mitarbeitern und den Kunden

¹ Vgl. www.hwk-muenchen.de/74,1813,5012.html;jsessionid=1y9zQ72fTnDcfQKdc2sypGNG1QX8BPpDXFhxID8J8VNGsDDNLFV2!1872304003.

² Vgl. <http://doku.iab.de/kurzber/2011/kb1611.pdf>.

des Unternehmens. Damit kann die Mitarbeiterbindung auch zur Kundenbindung beitragen. Eine weitere wesentliche Konsequenz der Fluktuation von Mitarbeitern sind hohe Such- und Einarbeitungskosten.

Familienfreundliche Personalpolitik wirkt sich zudem positiv auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter aus. Sie sind in der Folge motivierter und haben weniger Fehlzeiten. Dies wirkt sich letztendlich fördernd auf die Arbeitsqualität sowie die Produktivität aus.

Ein Nebeneffekt familienbewusster Personalpolitik ist ein verbessertes Unternehmensimage, denn durch die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen zeigt ein Unternehmen, dass es bereit ist, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Im Rahmen ihrer Kaufentscheidung honorieren das viele Konsumenten.

Wie diese kurzen einführenden Bemerkungen zeigen, kann Familienfreundlichkeit auf vielfältige Weise zum Unternehmenserfolg beitragen. Deshalb ist es für alle Handwerksbetriebe wichtig, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nachhaltig zu unterstützen.

Die vorliegende Studie soll einen Einblick geben, wie wichtig Familienfreundlichkeit in Handwerksbetrieben bereits heute ist. Dazu wurde unter anderem die Verbreitung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen erhoben und das Angebot an Unterstützungsleistungen beim beruflichen Wiedereinstieg sowie bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung abgefragt.

Aufgrund der betriebswirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Bedeutung familienfreundlicher Arbeitsplatzgestaltung sollen die Untersuchungsergebnisse nicht nur den Status Quo dokumentieren, sondern auch Ansporn sein, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern. In diesem Sinne liefert die vorliegende Studie eine Reihe von Ansatzpunkten.

1.2 Forschungsdesign

Ziel des Forschungsprojekts ist die Gewinnung von Erkenntnissen darüber, welche familienfreundlichen Maßnahmen in den deutschen Handwerksbetrieben derzeit angeboten werden. Aus diesem Grund wurde eine Felduntersuchung in Form einer Querschnittsanalyse durchgeführt.

Die Erhebung der Daten erfolgte mittels einer schriftlichen Befragung. Inhaltliche Basis waren diverse Dokumente, Befragungen aus früheren Jahren³ sowie Experteninterviews mit Mitarbeitern der Abteilungen Arbeitsmarkt/Tarifpolitik und Soziale Sicherung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT), die alle in besonderem Maße mit dem Untersuchungsgegenstand vertraut sind. Um falsche Antworten infolge von Verwechslungen oder Unkenntnis der Fachbegriffe zu vermeiden, wurden die Maßnahmen und Arbeitszeitmodelle im Fragebogen nicht nur genannt, sondern auch mit einer kurzen Erklärung und einem Beispiel verdeutlicht.

Um die Vergleichbarkeit der Antworten zu gewährleisten, wurden ausschließlich geschlossene Fragen gestellt, das heißt Antwortalternativen vorgegeben. Weitere Vorteile dieser Art der Fragestellung liegen in der leichten und schnellen Beantwortung sowie der einfachen quantitativen Auswertung.

Die Auswahl der zu befragenden Betriebe erfolgte im Rahmen einer mehrfach geschichteten Stichprobe. Im ersten Schritt wurden fünf Handwerkskammern ausgewählt⁴, wobei diese bewusst aus unterschiedlichen Regionen des Bundesgebiets stammten. Es waren dies die Kammern Braunschweig/Lüneburg/Stade, Erfurt, Konstanz, Lübeck und München. Aus den in der Handwerksrolle eingetragenen Betrieben wurden im zweiten Schritt dann mittels einer Zufallsauswahl jeweils 1.000 Betriebe ausgewählt, die ein in der Anlage A der Handwerksordnung (HWO) aufgeführtes Gewerk ausüben. Die Stichprobe umfasste schließlich 5000 Handwerksbetriebe.

An diese ausgewählten Betriebe wurde am 5. Juli 2012 ein zweiseitiger Fragebogen⁵ zusammen mit einem kurzen Motivationsschreiben⁶ versandt. Aus Kostengründen wurde auf einen frankierten Rückumschlag verzichtet und stattdessen um die Rücksendung per Fax gebeten. Bis zum Stichtag (20. August) gingen beim Institut insgesamt 563 verwertbare Antworten ein. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 11 Prozent.

³ Insbesondere Glasl (2003): Beschäftigungssituation von Frauen im Handwerk; Ludwig-Fröhler-Institut, München 2003 sowie BMFSFJ (2004): Familienfreundliche Maßnahmen im Handwerk, hrsg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin 2004.

⁴ Es wurde also eine Klumpenstichprobe gezogen.

⁵ Vgl. Anhang 2.

⁶ Vgl. Anhang 1.

1.3 Struktur und Repräsentativität der antwortenden Unternehmen

Die Analyse der eingehenden Antworten hat ergeben, dass das Antwortverhalten regional sehr unterschiedlich war. So lag die Rücklaufquote in München bei rund 15 Prozent, während aus dem Bereich der Kammer Konstanz lediglich 8 Prozent der Fragebögen zurückgesandt wurden. Daraus resultiert die folgende regionale Aufteilung der untersuchten Fälle.

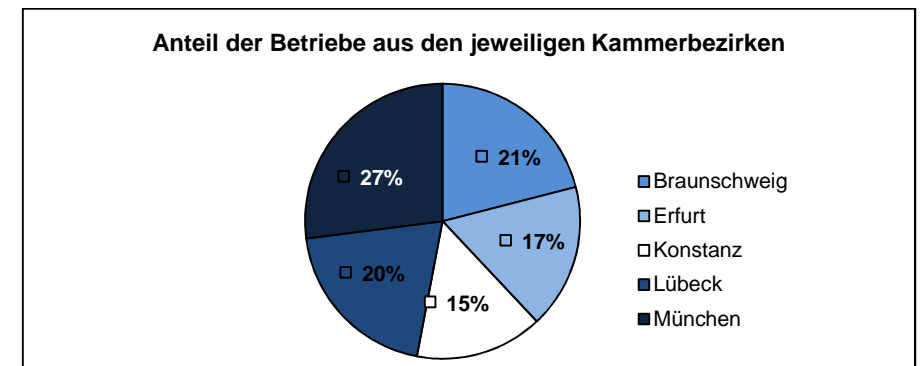


Abbildung 1: Regionale Verteilung der eingegangenen Antworten

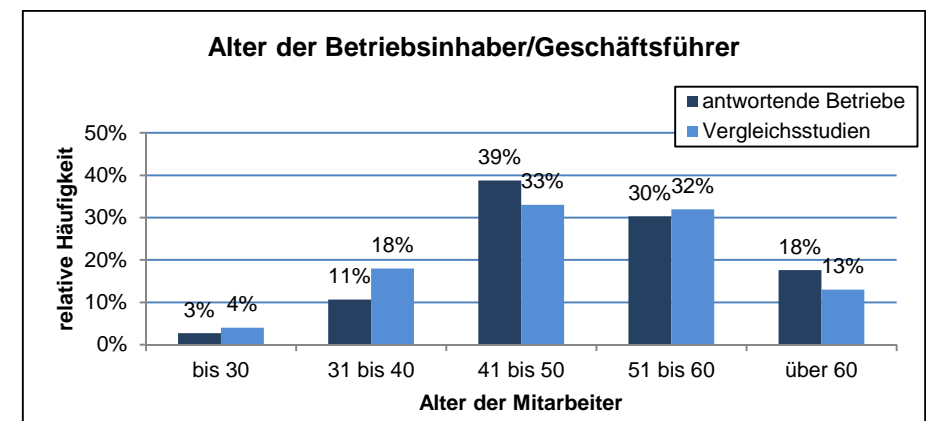


Abbildung 2: Altersverteilung der antwortenden Unternehmer

Ein weiteres erhobenes demografisches Merkmal ist das Alter des Unternehmers. Die Abbildung 2 zeigt die Altersverteilung im Vergleich zum Mittelwert anderen Erhebungen⁷. Auch wenn sich geringfügige Unterschiede erkennen lassen, so ist nicht von einer systematischen Verzerrung der Ergebnisse auszugehen.

Gegliedert nach den Gewebegruppen entsprechend der Konjunkturberichterstattung des ZDH verteilen sich die antwortenden Betriebe wie in der Abbildung 3 dargestellt. Auffällig ist dabei, dass die Verteilung derjenigen der Grundgesamtheit stark ähnelt. Als Grundgesamtheit werden dabei sämtliche Betriebe des Vollhandwerks betrachtet, also alle Betriebe, die ein Gewerbe ausüben, das in der Anlage A zur Handwerksordnung aufgeführt ist. Dargestellt ist in der Grafik der durch den ZDH ermittelte Betriebsbestand zum Erhebungszeitpunkt, also zum Halbjahr 2012.⁸ Bezüglich der Verteilung auf die Gewerbegruppen kann die Untersuchung folglich als repräsentativ für das gesamte Vollhandwerk betrachtet werden.

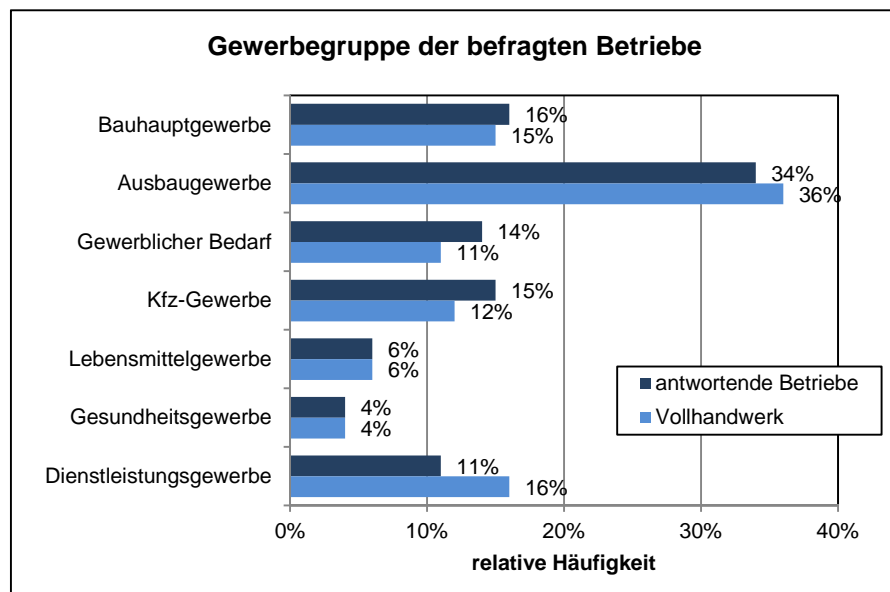


Abbildung 3: Verteilung des Rücklaufs nach Gewerbegruppen

⁷ Vgl. Glasl (2010): Erfolgsfaktoren von Innungen, Ludwig-Fröhler-Institut, München 2010, S. 13.

⁸ Vgl. http://www.zdh-statistik.de/application/stat_det.php?LID=1&ID=MDIzODg=&CID=00420

Etwas größer sind die Abweichungen zwischen der Grundgesamtheit aller Handwerksbetriebe der Anlage A sowie den antwortenden Unternehmen, wenn es um die Größe der Betriebe, gemessen an der Mitarbeiterzahl, geht. Bei Betrachtung der Abbildung 4 fällt auf, dass Betriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern in der Stichprobe unterrepräsentiert sind. Diesbezüglich ist jedoch anzumerken, dass andere Studien, wie der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ vom Institut der deutschen Wirtschaft, diesen wichtigen Bereich unserer Volkswirtschaft bereits ex ante ausklammern.⁹ Insofern kann die vorliegende Studie einerseits neue Erkenntnisse liefern und andererseits sind ihre Ergebnisse nur bedingt mit denen solcher Untersuchungen vergleichbar.

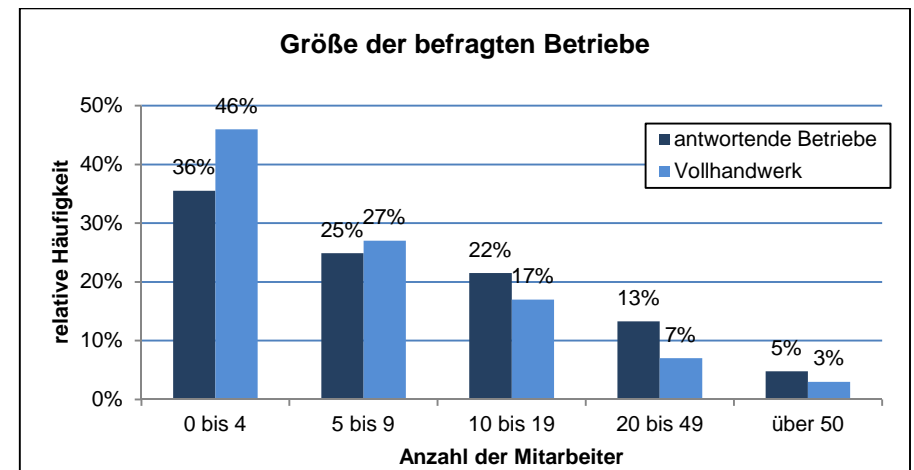


Abbildung 4: Verteilung des Rücklaufs nach Unternehmensgröße

Die Befragung hat gezeigt, dass ein Viertel aller Handwerksbetriebe derzeit keine Mitarbeiter mit Kindern unter 18 Jahren beschäftigt hat. Auch pflegebedürftige Angehörige haben nur sehr wenige Mitarbeiter von Handwerksbetrieben (ca.13 Prozent). Für diese Betriebe liegt die Vermutung nahe, dass keine Nachfrage nach familienfreundlichen Maßnahmen besteht und schon alleine deshalb kein Angebot existiert. Wie die Abbildung 5 weiter verdeutlicht, hat nur etwa jeder zehnte Betrieb mehr als 6 Mitarbeiter mit minderjährigen Kindern. Insofern liegt es auf der

⁹ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Köln 2010, S. 27.

Hand, dass familienfreundliche Maßnahmen nur selten in standardisierter Form angeboten werden. Stattdessen wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf häufig im Rahmen von flexiblen Einzelfalllösungen sichergestellt. Diese sind jedoch im Rahmen von standardisierten Befragungen nur schwer erfassbar.

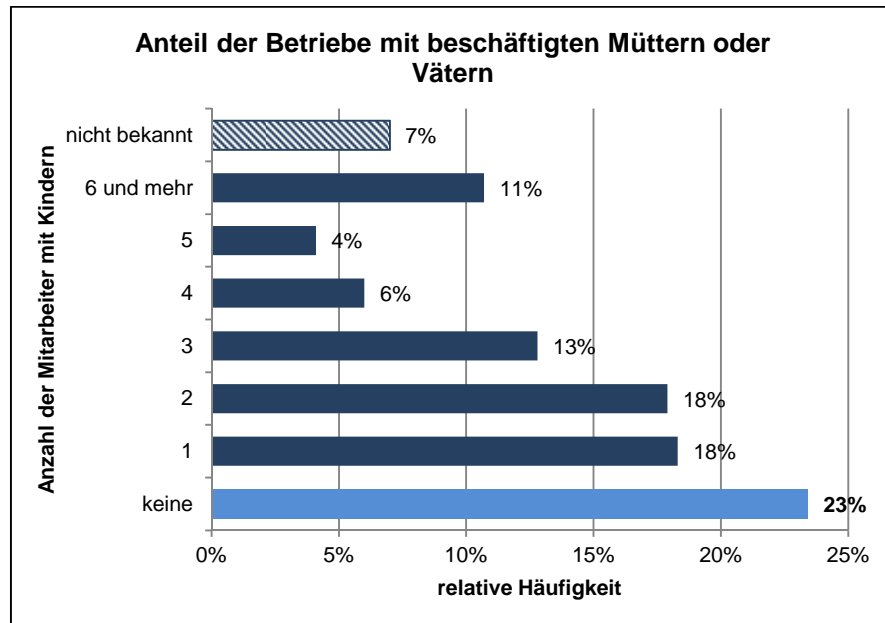


Abbildung 5: Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen

2 Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle im Handwerk

Je flexibler die Arbeitszeiten sind, desto leichter gelingt es Arbeitnehmern, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Dabei gelten diejenigen Arbeitszeitmodelle als besonders flexibel, die es den Mitarbeitern innerhalb bestimmter Grenzen erlauben, über die Länge und zeitliche Lage ihrer Arbeitszeit selbst zu entscheiden. Deshalb kommt den Arbeitszeitmodellen bei der Analyse der Familienfreundlichkeit von Unternehmen eine besondere Bedeutung zu.

Aber auch starre Arbeitszeiten sind nicht generell als familienunfreundlich zu bezeichnen. Für viele Menschen ist beispielweise ein wesentliches Kennzeichen von Familienfreundlichkeit, dass die Arbeitszeit nicht über 18 Uhr hinausgeht. Insofern könnten die im Handwerk weit verbreiteten Arbeitszeiten zwischen 7 und 17 Uhr (bei freien Wochenenden) auch ohne Flexibilisierung schon als familienfreundlich bezeichnet werden. Ein weiterer Vorteil fixierter Arbeitszeiten ist ihre Planbarkeit.

2.1 Reduzierung der Arbeitszeit

Teilzeitarbeitsplätze ermöglichen es den Mitarbeitern, ihre Arbeitszeit an den familiären Zeitbedarf anzupassen. Im Idealfall ist sogar eine stufenweise Erhöhung oder Senkung der Arbeitszeit möglich, denn der Betreuungsbedarf von Kindern und Angehörigen ändert sich zumeist mit deren Alter.

In knapp 70 Prozent aller Handwerksbetriebe gibt es der Befragung zufolge solche Angebote für eine Teilzeitbeschäftigung. Der Wert liegt in der Größenordnung, den das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in seinem „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010“ für die Gesamtwirtschaft ermittelt hat (79 Prozent)¹⁰. Beim Vergleich der beiden Werte ist jedoch zu beachten, dass in der Studie des IW Kleinbetriebe mit weniger als fünf Mitarbeitern keine Berücksichtigung fanden. Betrachtet man nur die größeren Betriebe, so liegt das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen im Handwerk sogar oberhalb des Referenzwertes. Dies verdeutlicht auch die Abbildung 6 auf der folgenden Seite.

¹⁰ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010) a.a.O., Köln 2010, S. 13.

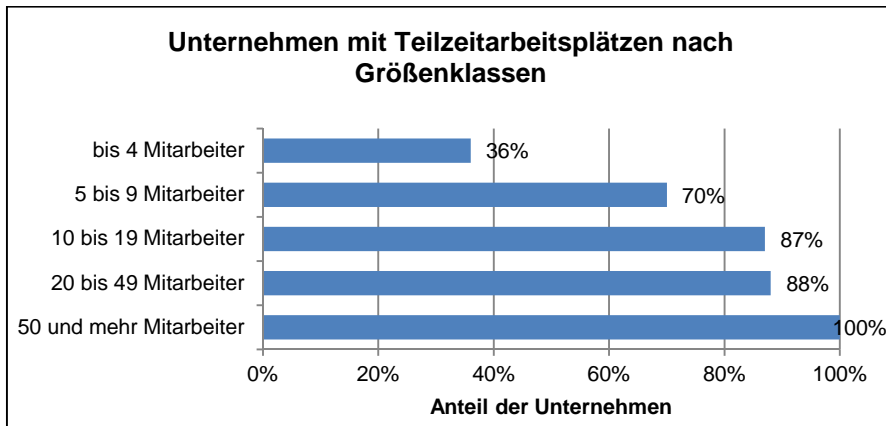


Abbildung 6: Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße

Signifikante Unterschiede können auch zwischen den Gewerbegruppen festgestellt werden. Bestimmte Tätigkeiten eignen sich offenbar besser für eine Ausübung in Teilzeit als andere.

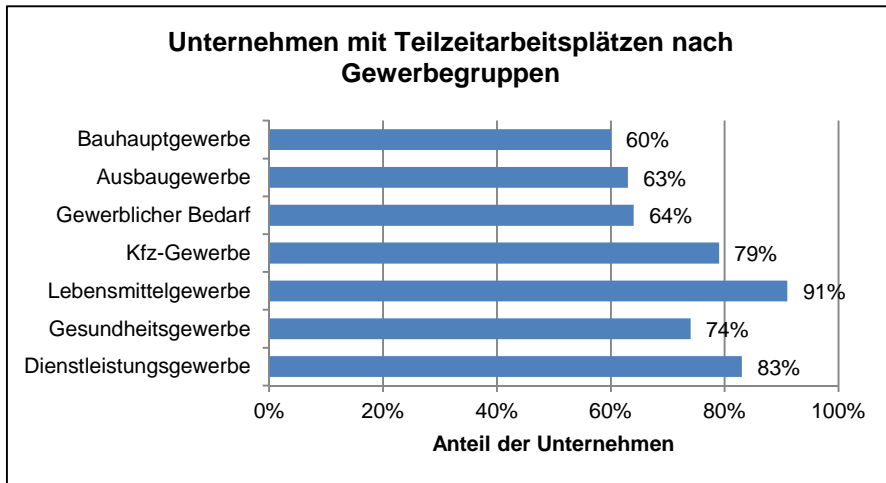


Abbildung 7: Verbreitung von Teilzeitarbeitsplätzen in den Gewerbegruppen

Noch deutlicher wird dieser Effekt wenn man analysiert, wie hoch der Anteil von Teilzeitarbeitsverhältnissen ist. Damit kann nämlich der Größeneffekt zumindest teilweise eliminiert werden. Wie der Blick auf die Zahlen des Kfz-Gewerbes verdeutlicht, gibt es zwar in acht von zehn Unternehmen zumindest einen Teilzeitarbeitsplatz, aber ganz offensichtlich sind im Vergleich zum Lebensmittel-, Gesundheits- und Dienstleistungsgewerbe deutlich mehr Mitarbeiter in Vollzeit beschäftigt. In diesen drei Handwerkssparten arbeiten nahezu ein Drittel aller Mitarbeiter in Teilzeit.

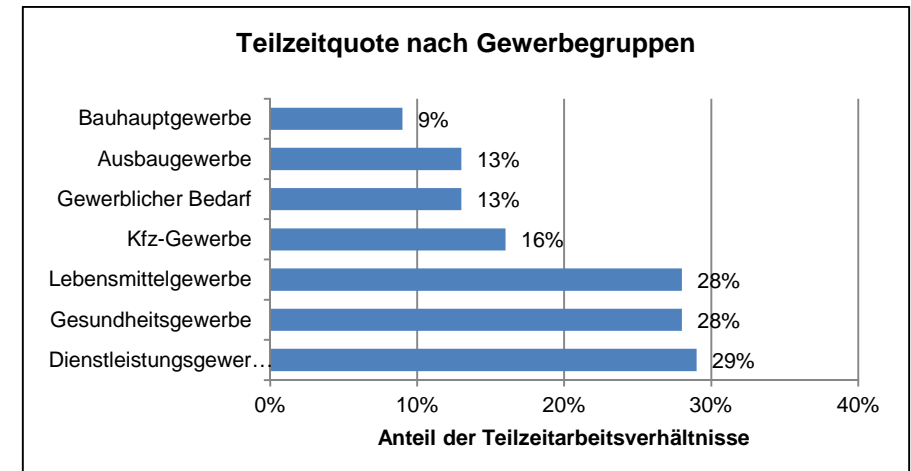


Abbildung 8: Teilzeitquote nach Gewerbegruppen

Für das gesamte Vollhandwerk ergibt sich aus der Befragung eine Teilzeitquote von 19 Prozent, die exakt auf dem Niveau der Studie des IW liegt. In dessen Untersuchungsbericht ist die Rede von „fast jedem fünften Mitarbeiter“, der in Teilzeit beschäftigt ist¹¹. Gegenüber einer Befragung aus dem Jahr 2003 ist dieser Wert deutlich angestiegen (damals 11 Prozent). Allerdings wurde damals das Gesamthandwerk befragt und nicht nur Anlage A-Berufe. Diese Befragung ergab ferner, dass im Jahr 2003 36 Prozent aller weiblichen Beschäftigten einen Teilzeitarbeitsplatz inne hatten.¹²

¹¹ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010) a.a.O., Köln 2010, S. 27.

¹² Vgl. Glasl (2003), a.a.O., S. 19.

2.2 Arbeitszeitkonten

Die langfristige Erfassung von Plus- und Minusstunden im Rahmen von Arbeitszeitkonten gibt Mitarbeitern die Möglichkeit, bei familiären Notlagen die Arbeitszeit zu reduzieren und durch Mehrarbeit in einem anderen Zeitraum wieder auszugleichen. Gleichzeitig können mit diesem Arbeitszeitmodell auch betriebliche Interessen verfolgt werden, denn es ermöglicht auch den Ausgleich von saisonalen Auftragsschwankungen.

Arbeitszeitkonten sind ein im Handwerk weit verbreitetes Arbeitszeitmodell. In immerhin 38 Prozent aller Handwerksbetriebe gibt es Arbeitszeitkonten. In vielen Gewerbegruppen liegt der Anteil deutlich über dem Vergleichswert der deutschen Wirtschaft, welcher der Studie des IW zufolge im Jahr 2010 bei 28 Prozent lag.¹³

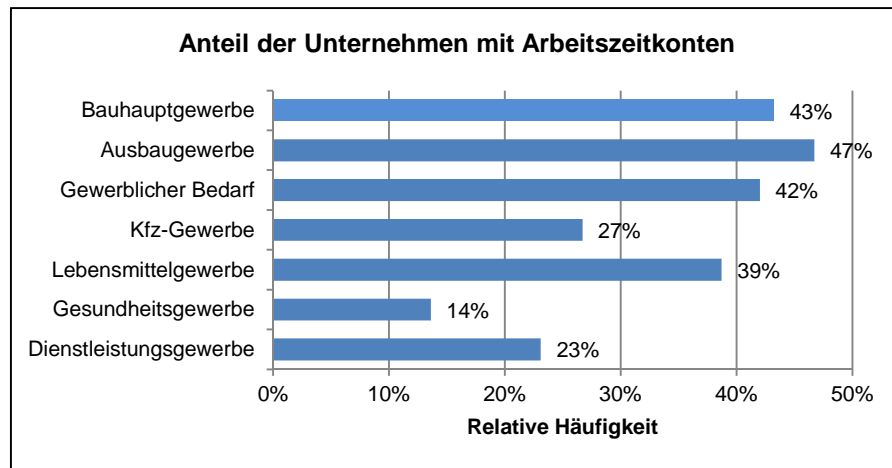


Abbildung 9: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Gewerbegruppen

Analog zu den reduzierten Arbeitszeiten zeigt sich auch hier ein deutlicher Einfluss der Gewerbegruppe. Gerade im Dienstleistungsgewerbe und in den Gesundheitshandwerken kommen Arbeitszeitkonten eher selten zur Anwendung. Abbildung 9 verdeutlicht diese Branchenunterschiede, die statistisch signifikant nachgewiesen werden konnten. Die Datenauswertung ergab hingegen keinen systematischen

¹³ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010) a.a.O., Köln 2010, S. 13.

Einfluss der Unternehmensgröße auf die Verbreitung von Arbeitszeitkonten. Auch das Alter sowie das Geschlecht des Unternehmers wirken sich nicht signifikant auf die Akzeptanz und das Angebot dieses Arbeitszeitmodells aus.

2.3 Individuell vereinbarte Arbeitszeiten

Die Vereinbarung von individuellen Arbeitszeiten erlaubt es, die Arbeitszeit jedem einzelnen Mitarbeiter auf den Leib zu schneiden. So können Arbeitsbeginn und Arbeitsende an die Bedürfnisse jedes Einzelnen angepasst werden. Dies ermöglicht beispielsweise die Abstimmung der Arbeitszeit mit den Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen aber auch mit dem Betreuungsbedarf von Angehörigen.

Etwa die Hälfte aller Handwerksbetriebe vereinbart mit seinen Mitarbeitern individuelle Arbeitszeiten. Schwierig ist dies gerade für Kleinbetriebe und bei Baustellen- und Montagetätigkeit, die in den meisten Fällen eine gemeinsame Anfahrt der Mitarbeiter und damit einen einheitlichen Arbeitsbeginn erfordert. Gleiches gilt für den Fall, dass Mitarbeiter in Teams arbeiten.

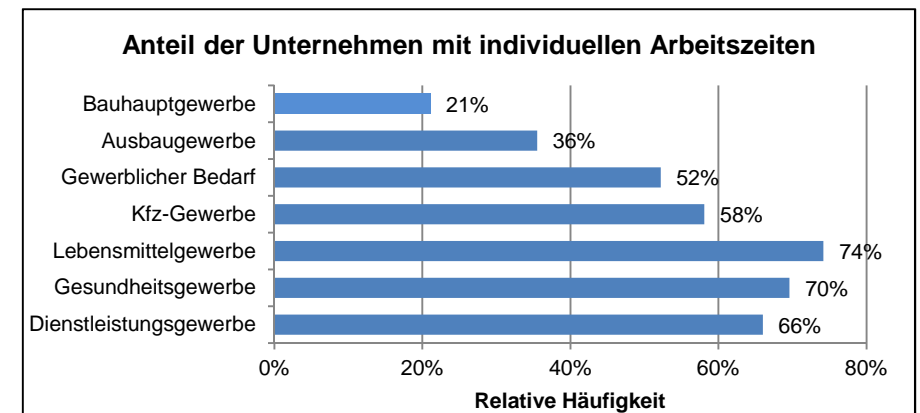


Abbildung 10: Verbreitung von individuellen Arbeitszeiten nach Gewerbegruppen

Insofern ist es nicht verwunderlich, dass gerade im Bau- und Ausbaubereich individuelle Arbeitszeiten eher die Ausnahme darstellen. Wie die Abbildung 10 belegt, gibt es aber auch im Handwerk Bereiche, die den Referenzwert der Gesamtwirtschaft erreichen bzw. sogar übertreffen. Insgesamt zeigt sich bezüglich der Gewer-

begruppen ein entgegengesetztes Bild zu den Zahlen der Arbeitszeitkonten. Diejenigen Branchen, die dort die Höchstwerte erreichten, finden sich bei den individuellen Arbeitszeiten am unteren Ende der Häufigkeitsverteilung. Dies macht deutlich, dass Handwerksbetriebe grundsätzlich bestrebt sind, die Arbeitszeiten zu flexibilisieren, aber nicht jedes Arbeitszeitmodell zur Branche oder zum Unternehmen passt.

Andere Einflussgrößen auf die Verbreitung von individuellen Arbeitszeiten konnten im Rahmen von statistischen Zusammenhanganalysen nicht signifikant bestätigt werden.

2.4 Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit

Gleitzeitmodelle ermöglichen Mitarbeitern, Arbeitsbeginn und -ende sowie die Pausenzeiten täglich selbst festzulegen. So können sie kurzfristig auf familiäre Sondersituationen reagieren und ihren familiären Verpflichtungen bestmöglich nachkommen.

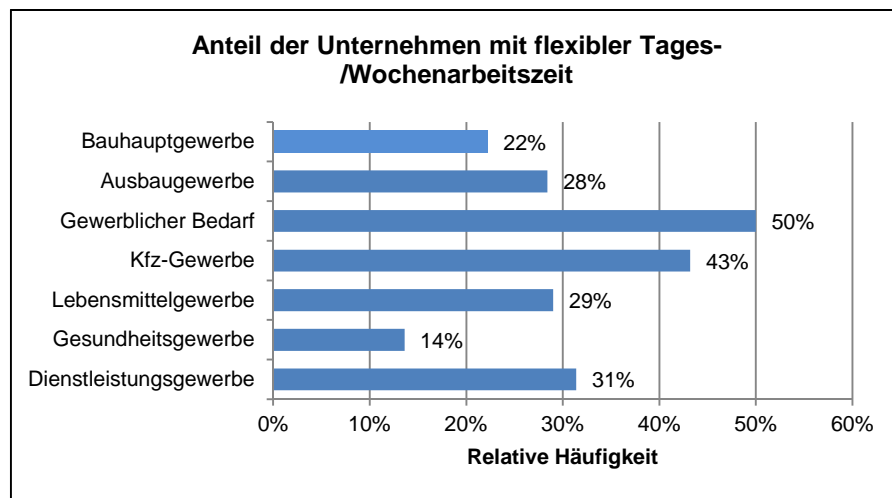


Abbildung 11: Verbreitung von Gleitzeit nach Gewerbegruppen

Ähnlich wie individuelle Arbeitszeiten stellen auch Gleitzeitmodelle einige Handwerksbetriebe vor organisatorische Probleme. Während im Bau- und Ausbaubereich die Fahrt zur Baustelle das entscheidende Hindernis darstellt, sind es im Le-

bensmittel-, Gesundheits- und Dienstleistungsgewerbe Service- und Öffnungszeiten sowie Kundentermine, die eine freie Zeiteinteilung durch den Mitarbeiter schwerer möglich machen. Vor diesem Hintergrund deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass schon jetzt viele Betriebe größte Anstrengungen unternommen haben, um den Wünschen und Bedürfnissen der Mitarbeiter entgegenzukommen.

Insgesamt gibt es in jedem dritten Handwerksbetrieb flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten. Die etwa doppelt so hohen Werte der IW-Studie erklären sich einerseits über die angesprochenen Probleme im Bereich der Ablauforganisation, aber auch durch die im Hinblick auf die Betriebsgrößen sehr unterschiedlichen Stichproben. Während in der vorliegenden Studie nur zwei der befragten Betriebe mehr als 250 Mitarbeiter hatten, bildet das IW für diese Unternehmen eine eigene Größenklasse. Da das IW insgesamt nur drei Größenklassen unterschieden hat, ist davon auszugehen, dass dieser Gruppe etwa ein Drittel der Betriebe zugeordnet waren.

Dass die Unternehmensgröße mit der Verbreitung von Gleitzeitmodellen korreliert, belegt auch die Auswertung im Handwerksbereich statistisch signifikant. So nutzen zirka 45 Prozent aller Betriebe mit mehr als 50 Mitarbeitern diese Möglichkeit zur Arbeitszeitflexibilisierung.

Neben der Branche und der Unternehmensgröße konnten keine weiteren Einflussgrößen auf die Verbreitung von Modellen mit flexibler Tages- und Wochenarbeitszeit nachgewiesen werden.

2.5 Vereinbarkeit von betrieblichen und privaten Interessen

Die Befragung hat ergeben, dass in 86 Prozent aller Handwerksbetriebe zumindest eines der abgefragten familienfreundlichen Arbeitszeitmodelle angeboten wird. Berücksichtigt man die Tatsache, dass viele Betriebe keine Mitarbeiter oder zumindest keine Mitarbeiter mit Kindern haben, so gewinnt dieser Wert zusätzlich an Gewicht. Je nach Branche und Unternehmensgröße sind jedoch bestimmte Arbeitszeitmodelle nicht praktikabel. Dennoch gelingt es in den Augen der Betriebsinhaber weitgehend, die Arbeitszeitwünsche von Eltern zu erfüllen, ohne betriebliche Interessen zu gefährden. So stimmten mehr als Zweidrittel einer entsprechenden Aussage zu und nur jeder zehnte Befragte war der Meinung, betriebliche und private Interessen der Mitarbeiter seien keinesfalls vereinbar. Ebenso wie beim Angebot an Arbeitszeitmodellen lassen sich auch bezüglich der Einschätzung zur Ver-

einbarkeit deutliche Unterschiede zwischen den Gewerbegruppen erkennen, wie Abbildung 12 dokumentiert.

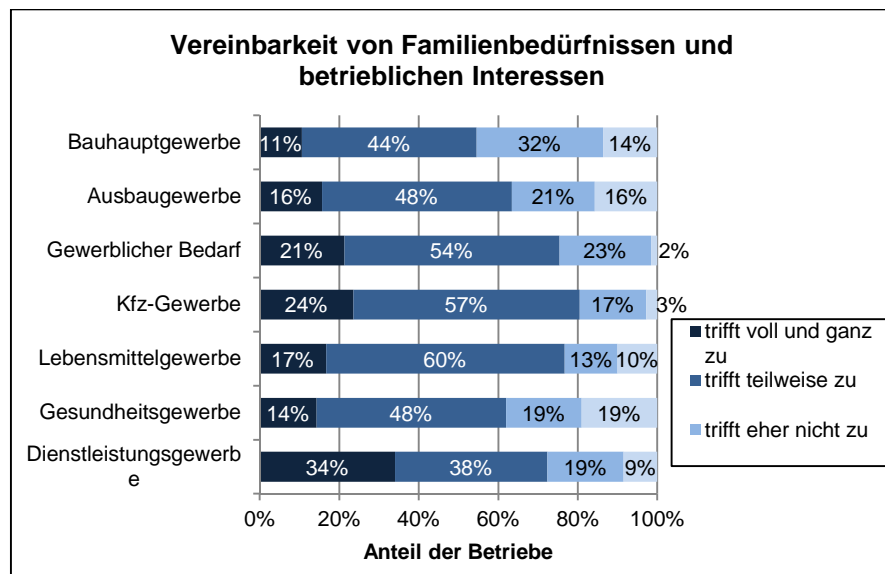


Abbildung 12: Vereinbarkeit von Arbeitszeitwünschen und betrieblichen Interessen

Die breite Zustimmung kann einerseits dadurch erklärt werden, dass Arbeitszeitwünsche der Eltern und betriebliche Interessen in vielen Fällen auch ohne formale Arbeitszeitmodelle in Einklang gebracht werden. Durch die überwiegend kleinen Betriebsgrößen besteht ein sehr enger Kontakt zwischen der Unternehmensleitung und den Mitarbeitern. So können Probleme und Notfallsituationen persönlich besprochen und unbürokratische Einzelfalllösungen gefunden werden. Die Umsetzung dieser Lösungen gelingt vielfach ohne größere Folgen für den Betriebsablauf, da die Kollegen aufgrund des familiären Betriebsklimas zur Unterstützung bereit sind.

Eine weitere Erklärung fußt ebenfalls in den geringen Betriebsgrößen im Handwerk. Oftmals haben die Betriebe keine bzw. wenige Mitarbeiter oder zumindest keine mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen. In diesem Fall existieren keine herausragenden Familienbedürfnisse, so dass sich die Arbeitszeiten an betrieblichen Belangen orientieren können.

3 Maßnahmen zur Familienförderung

Gezielte Maßnahmen zur Elternförderung sind eine wichtige Maßnahme um die Arbeitgeberattraktivität zu erhöhen und damit Mitarbeiter an das eigene Unternehmen zu binden. Gleichzeitig erleichtern und beschleunigen betrieblich unterstützte Kinderbetreuung sowie besondere Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen den beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit. Dreiviertel aller Handwerksbetriebe hat die Notwendigkeit der Familienförderung erkannt und ergreift mindestens eine Maßnahme zur Elternförderung.

3.1 Förderung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit

In vielen Handwerksbetrieben sind nur wenige Mitarbeiter beschäftigt. Deshalb ist auch die Zahl der Mitarbeiter in Elternzeit sehr gering oder gar Null. In diesen Fällen besteht folglich kein Bedarf für solche Maßnahmen. Dieser Umstand ist bei der Interpretation der Befragungsergebnisse sowie beim Vergleich mit den Zahlen aus anderen Wirtschaftsbereichen zu berücksichtigen.

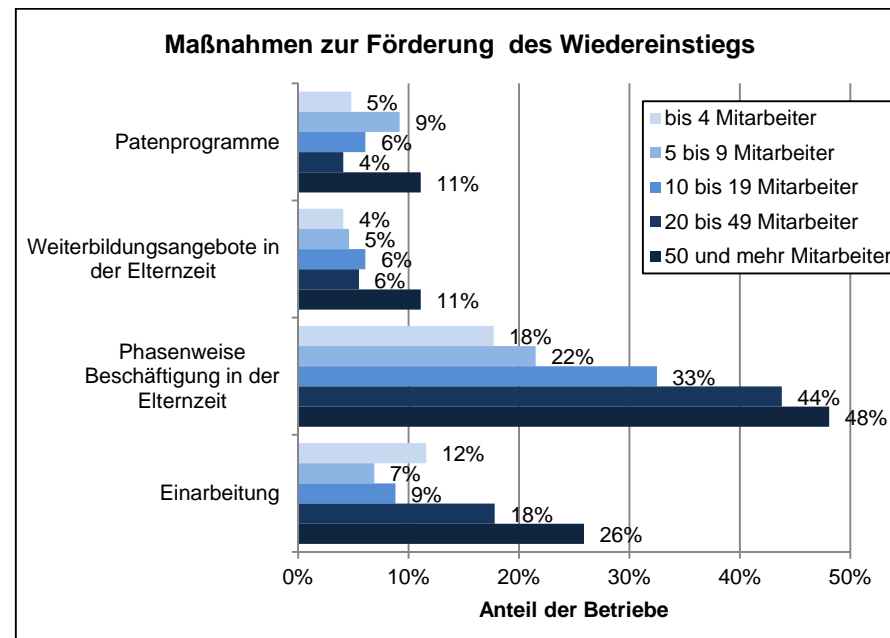


Abbildung 13: Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit

Ein wichtiger Ansatzpunkt, um Eltern den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, ist es, sie fortlaufend am Betriebsgeschehen zu beteiligen. Am engsten ist diese Bindung, wenn die Eltern zumindest **phasenweise weiter im Betrieb beschäftigt** sind. Denkbar wären diesbezüglich z.B. Urlaubs- und Krankheitsvertretungen, aber auch die Unterstützung bei saisonalen Nachfragespitzen. Ein gutes Viertel aller Betriebe des Vollhandwerks und etwa die Hälfte der großen Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit hierzu an.

Gefördert werden kann der stetige Kontakt auch durch sogenannte **Patenprogramme**. Im Rahmen dieser Programme wird jedem Mitarbeiter in Elternzeit ein Kollege zugeordnet, der ihn regelmäßig über das Geschehen im Unternehmen informiert. Eine solche formale organisatorische Maßnahme ist in dieser Form gerade in kleinen Betrieben nicht notwendig. Durch das enge und persönliche Verhältnis zwischen den Mitarbeitern sowie zwischen Mitarbeiter und Unternehmer ist davon auszugehen, dass während der Elternzeit ein informeller Kontakt zu den Kollegen bestehen bleibt. Dieser wird in vielen Fällen deutlich enger sein, als er es bei Patenprogrammen sein kann.

Um auch während der Elternzeit methodisch und technisch auf dem Stand der Zeit zu bleiben, empfiehlt sich der Besuch von **Weiterbildungsveranstaltungen**. Durch gezielte Angebote können Betriebe diese Qualifizierung unterstützen und damit den Wiedereinstieg erleichtern. Diese Möglichkeit der Elternförderung nutzen derzeit nur wenige kleine Handwerksbetriebe. Bei den Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern ist es jeder Neunte.

Größenabhängige Unterschiede lassen sich auch bezüglich des Angebots von **Weiterbildungsveranstaltungen** feststellen. Je mehr Mitarbeiter ein Handwerksbetrieb hat, umso häufiger werden die zurückkehrenden Mitarbeiter systematisch auf die zwischenzeitlich häufig veränderten Anforderungen der beruflichen Tätigkeit vorbereitet. So liegt die relative Häufigkeit in der Gruppe der großen Betriebe bei 26 Prozent.

3.2 Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Betriebliche Kinderbetreuung, sei es durch eigene Einrichtungen oder Belegplätze, sind in der deutschen Wirtschaft noch wenig verbreitet. Laut IW-Unternehmensmonitor gibt es solche Maßnahmen nur in 2,4 Prozent der Unter-

nehmen.¹⁴ Deshalb ist es wenig verwunderlich, dass auch in den überwiegend kleinen Handwerksbetrieben nur ganz vereinzelt solche Angebote zu finden sind, wie es die Abbildung 14 belegt.

Etwas leichter zu organisieren als betriebliche Kinderbetreuung sind **Unterstützungsleistungen**. Hier kann das Handwerk mit den vergleichsweise großen Unternehmen aus der IW-Studie mithalten. Die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betreuungseinrichtungen (z.B. Tagesmütter) sowie die Unterstützung in Notfallsituationen ist zusammengenommen in elf Prozent aller Handwerksbetriebe formal geregelt. Der Referenzwert der IW-Studie liegt bei gerade einmal 14 Prozent.¹⁵ Darüber hinaus ist davon auszugehen, dass es in vielen weiteren Betrieben informelle Problemlösungen zur Unterstützung von Eltern gibt, die mit dem standardisierten Fragebogen nicht erfasst werden konnten.

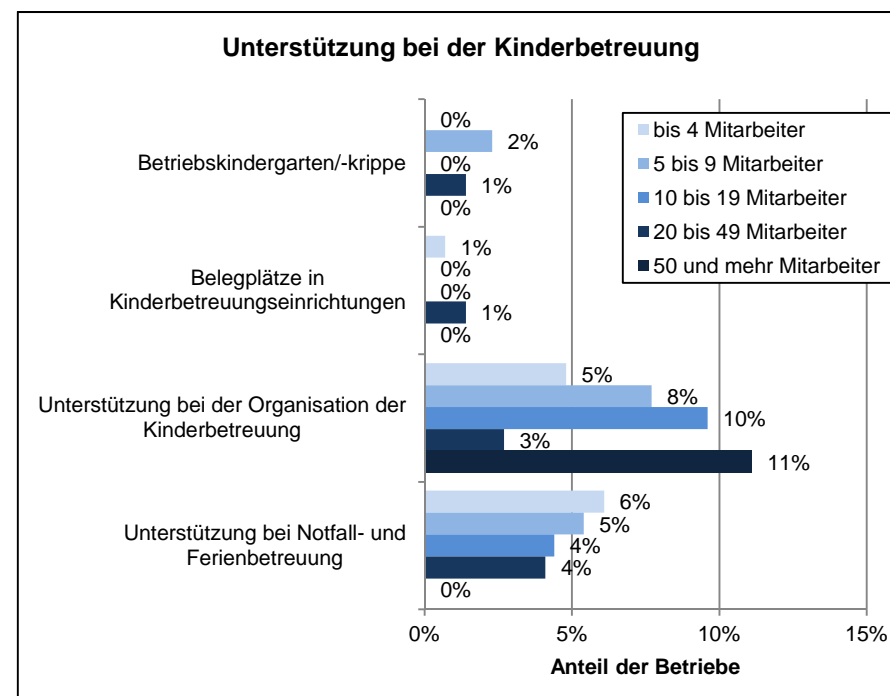


Abbildung 14: Verbreitung von Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern

¹⁴ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010) a.a.O., Köln 2010, S. 17.

¹⁵ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010) a.a.O., Köln 2010, S. 17.

3.3 Sonstige Maßnahmen zur Eltern- und Familienförderung

Gerade für kleine Unternehmen ist es nicht immer einfach, die besonderen Belange von Eltern zur Gänze zu berücksichtigen, denn Kleinbetriebe haben vielfach Betriebsferien und es gibt nur ein Mitarbeiterteam. In diesem Team sind auch die Interessen der anderen Mitarbeiter zu berücksichtigen (z.B. Urlaub außerhalb der teuren Ferienzeiten). Insofern muss auch auf Seiten der Mitarbeiter großes Verständnis für die Belange der Eltern bestehen. Dass im Handwerk offensichtlich ein solches familienfreundliches Betriebsklima herrscht, erkennt man daran, dass 57 Prozent der befragten Betriebe angeben, bei den betrieblichen Planungen die **Bedürfnisse von Eltern bevorzugt zu berücksichtigen**.

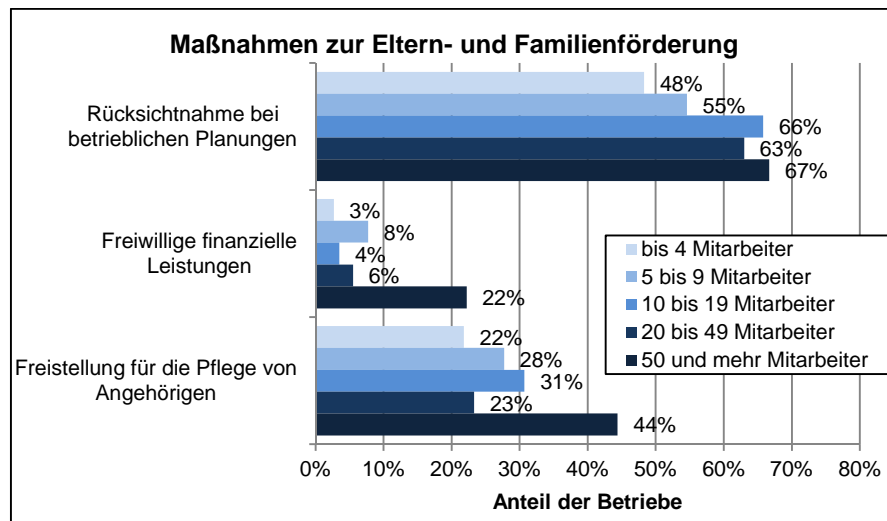


Abbildung 15: Verbreitung von Maßnahmen zur Eltern- und Familienförderung

Eine weitere Form der Elternförderung sind **zusätzliche**, insbesondere finanzielle **Leistungen für Eltern**. Im Durchschnitt erhalten Väter und Mütter in zirka sechs Prozent der Betriebe des Vollhandwerks freiwillige Zusatzleistungen wie z.B. betriebliches Kindergeld oder einen Kinderbetreuungszuschuss. Insbesondere die großen Handwerksbetriebe gehen hier mit gutem Vorbild voraus. Dies ist ein deutliches Zeichen für die Bereitschaft des Handwerks, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Im Gegensatz zu vielen anderen Maßnahmen stehen hier nämlich keine organisatorischen Zwänge (Teamarbeit, Baustellen- und Montage-

tätigkeit etc.) entgegen. Auch Hemmnisse infolge der geringen Betriebsgröße (z.B. proportional deutlich höhere Kosten) treten hier in den Hintergrund. Deshalb liegt die relative Häufigkeit in der Gruppe der großen Handwerksbetriebe mit 22 Prozent sogar sehr deutlich über dem vom IW ermittelten Referenzwert für die gesamte deutsche Wirtschaft, der bei 13 Prozent liegt.¹⁶

Gerade vor dem Hintergrund der alternden Gesellschaft gewinnt auch die Angehörigenbetreuung an Bedeutung. Hier entsteht oftmals kurzfristig Bedarf, der durch die (teilweise) **Freistellung** der Mitarbeiter gedeckt werden kann. Basis können freiwillige Vereinbarungen oder beispielsweise das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG), sein. Mit dem Gesetz soll berufstätigen Menschen, die pflegebedürftige Angehörige haben, die Möglichkeit gegeben werden, für maximal zwei Jahre ihre Arbeitszeit zu reduzieren, im Beruf zu bleiben und ihre Angehörigen selbst zu pflegen. Ihr Arbeitsentgelt wird dabei aufgestockt. Obwohl kein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht, räumen 27 Prozent aller Betriebe des Vollhandwerks ihren Mitarbeitern die Möglichkeit zur Angehörigenpflege ein. Die großen Betriebe liegen mit 44 Prozent wiederum über dem Referenzwert der IW-Studie (35 Prozent).¹⁷

3.4 Einflussgrößen auf die Eltern- und Familienförderung

Im Zuge der Datenauswertung wurden Zusammenhangsanalysen mit einer Vielzahl von charakteristischen Merkmalen der Betriebe sowie ihrer Geschäftsführung durchgeführt, um den Einfluss dieser Merkmale auf die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen zu untersuchen.

- *Größere Handwerksbetriebe bieten familienfreundliche Maßnahmen häufiger an.*

Für die meisten abgefragten Maßnahmen konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Angebot der Maßnahme und der Größe des Unternehmens festgestellt werden. Insbesondere in der Gruppe der Betriebe mit 50 und mehr Mitarbeitern werden familienfreundliche Maßnahmen besonders häufig angeboten. Flexible Einzelfalllösungen im Bedarfsfall sind auch und gerade bei kleineren Handwerksbetrieben häufig anzutreffen. Dies untermauert die Hypo-

¹⁶ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010) a.a.O., Köln 2010, S. 15.

¹⁷ Ebenda, S. 17.

these, dass Handwerksbetriebe grundsätzlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und überall dort, wo es ihnen möglich ist, auch bereit sind, ihren Mitarbeitern entsprechende Angebote zu machen. Dies deckt sich auch mit der Erkenntnis, dass gerade in Handwerksbetrieben gesellschaftliche Werte besondere Beachtung erfahren.¹⁸

- *Die Branche hat keinen Einfluss auf das Angebot.*

Im Gegensatz zur Verbreitung der Arbeitszeitmodelle konnten im Rahmen der statistischen Datenanalyse für das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen kaum Branchenunterschiede festgestellt werden. Damit bestätigt sich, dass die unterschiedliche Verbreitung der Arbeitszeitmodelle in den einzelnen Handwerkszweigen nicht auf die grundsätzliche Einstellung zur Familienförderung, sondern in der Tat auf arbeitsorganisatorische Zwänge zurückzuführen ist. Lediglich bezüglich der Förderung des beruflichen Wiedereinstiegs liegt die Wahrscheinlichkeit in den Bau- und Ausbauberufen niedriger als in den übrigen Branchen. Dies erklärt sich vermutlich über den deutlich niedrigeren Frauenanteil in diesen Berufen. Männer nehmen mehrheitlich nur eine kurze familienbedingte Auszeit, so dass Einarbeitungsprogramme etc. in der Regel nicht notwendig sind.

- *Junge Unternehmer haben überwiegend ein besseres Angebot.*

Das Alter des Unternehmers hat ganz offensichtlich einen sehr deutlichen Einfluss auf die Bereitschaft zur Unterstützung von Familien. Gerade in der Altersklasse bis 30 Jahre werden familienfreundliche Maßnahmen besonders häufig angeboten. Dies wirkt sich auch auf die durchschnittliche Zahl angebotener Maßnahmen aus, die mit 2,7 fast doppelt so hoch liegt wie der Gesamtdurchschnitt der Untersuchung (1,5 Maßnahmen). Mit Blick auf die Zukunft lässt dies erwarten, dass die Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen in den kommenden Jahren stark zunehmen wird.

- *Das Geschlecht des Unternehmers spielt eine untergeordnete Rolle.*

Betriebe unter weiblicher Leitung bieten zwar tendenziell etwas häufiger familienfreundliche Maßnahmen für ihre Mitarbeiter an. Die Unterschiede sind je-

¹⁸ Vgl. z.B. Küpper (2005) Werte als Fundament für die Zukunft, in: Bertelsmann Stiftung/Zentralverband des Deutschen Handwerks: Strategien für ein zukunftsfähiges Handwerk, Gütersloh 2005, S. 50-53.

doch so gering, dass sie sich mit statistischen Testmethoden vielfach nicht signifikant nachweisen lassen. Bezüglich der Aussage zur besonderen Rücksichtnahme auf Eltern liegt die Zustimmung bei den Männern sogar höher als bei den Frauen. Gleiches gilt für die Freistellung zur Pflege von Angehörigen. Im Mittel bieten weibliche Unternehmer 1,8 der abgefragten Maßnahmen an, während der Wert für ihre männlichen Kollegen bei 1,5 liegt.

- *Regionale Unterschiede sind kaum zu beobachten.*

Der regionale Vergleich ergab so gut wie keine Unterschiede zwischen den fünf Kammerbezirken, in denen die Befragung stattgefunden hat. So liegt die durchschnittliche Anzahl der angebotenen Maßnahmen in einer Spannweite von 1,42 (Erfurt) bis 1,59 (Braunschweig-Lüneburg-Stade). Auch bezüglich der Einzelmaßnahmen haben sich nur kleinste Differenzen in der regionalen Verbreitung ergeben, die in keinem einzigen Fall statistisch signifikant waren.

3.5 Vergleichbarkeit der Befragungsergebnisse

Bereits im Zuge der Kommentierung der Befragungsergebnisse wurden vielfach die Ergebnisse des Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 als Referenzwert herangezogen. Diese Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft liefert eine der wenigen Vergleichsgrößen zur Einordnung der Resultate der vorliegenden Erhebung. Betrachtet man nur die Gesamtergebnisse bezüglich der Verbreitung familienfreundlicher Maßnahmen, so zeigt sich, dass Potential für einen weiteren Ausbau dieser Maßnahmen im Handwerk besteht. Bei genauerer Betrachtung muss aber festgestellt werden, dass das IW keine Unternehmen mit weniger als 5 Mitarbeitern befragt hat. Dieser Gruppe ist aber in der vorliegenden Befragung mehr als jeder dritte Betrieb zuzurechnen. Darüber hinaus haben lediglich 4,8 Prozent der befragten Betriebe mehr als 50 Mitarbeiter. Die Aufteilung der Größenklassen (5-49, 50-249 und über 250) in der Vergleichsstudie deutet darauf hin, dass der Anteil großer Unternehmen dort deutlich höher ist. So sind in der vorliegenden Stichprobe nur zwei Betriebe enthalten, die in die größte Klasse der IW-Befragung eingeordnet werden können. Dort werden jedoch laut IW familienfreundlichen Maßnahmen besonders häufig umgesetzt.¹⁹ Insofern können die Ergebnisse nicht miteinander verglichen werden. Vergleichbar wären lediglich die Befragungsdaten aus zwei

¹⁹ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (2010) a.a.O., Köln 2010, S. 19.

identischen Größenklassen, z.B. der Gruppe der größten Handwerksbetriebe (über 50 Mitarbeiter) mit der mittleren Größenklasse der IW-Befragung (50-249 Mitarbeiter).

4 Einstellung zur Familienförderung

4.1 Beurteilung des eigenen Angebots und geplante Verbesserungen

Die Beurteilung des eigenen **Angebots an familienfreundlichen Maßnahmen** zeigt, dass die befragten Handwerksbetriebe erkannt haben, dass ihre Möglichkeiten im Vergleich zu Großunternehmen beschränkt sind, zumindest was formale Angebote anbelangt. Im persönlichen Gespräch²⁰ mit Handwerksunternehmern zeigt sich nämlich zumeist sehr schnell, dass Familienförderung auch für diejenigen Betriebe eine große Bedeutung hat, die keine oder nur wenige der Standardmaßnahmen zur Unterstützung von Eltern anbieten können. Die Familienfreundlichkeit dieser Betriebe konkretisiert sich in fallweisen Einzellösungen, mit denen individuellen Mitarbeiterproblemen passgenau begegnet werden kann.

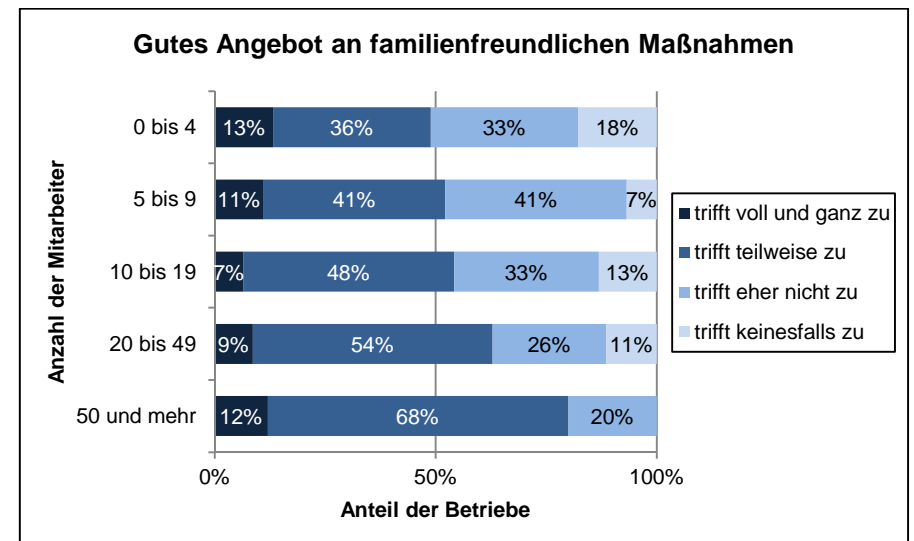


Abbildung 16: Beurteilung des eigenen Angebots nach Größenklassen

²⁰ Einige der befragten Betriebe haben sich telefonisch an den Autor gewandt und haben ihre Aktivitäten vorgestellt.

Wie die Abbildung 16 belegt, beurteilen insbesondere die kleinen Handwerksbetriebe ihr Angebot als noch nicht ganz ausreichend. Knapp die Hälfte aller befragten Betriebe mit weniger als 20 Mitarbeitern konnte der Aussage „Unser Betrieb hat ein sehr gutes Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen“ nicht oder nur bedingt zustimmen. Deutlich besser bewerten hingegen die großen Betriebe ihre Familienfreundlichkeit. In dieser Gruppe war nur jeder fünfte Befragte der Meinung, die Aussage würde eher nicht zutreffen und kein Einziger stimmte ihr keinesfalls zu.

Eine ähnliche Größenabhängigkeit zeigt sich auch bei den **Zukunftsplänen**. Während die kleinen Betriebe trotz erkannter Schwächen kaum Möglichkeiten sehen, ihre Familienfreundlichkeit zu verbessern, planen die größeren Handwerksbetriebe mehrheitlich, ihr Angebot noch weiter auszubauen.

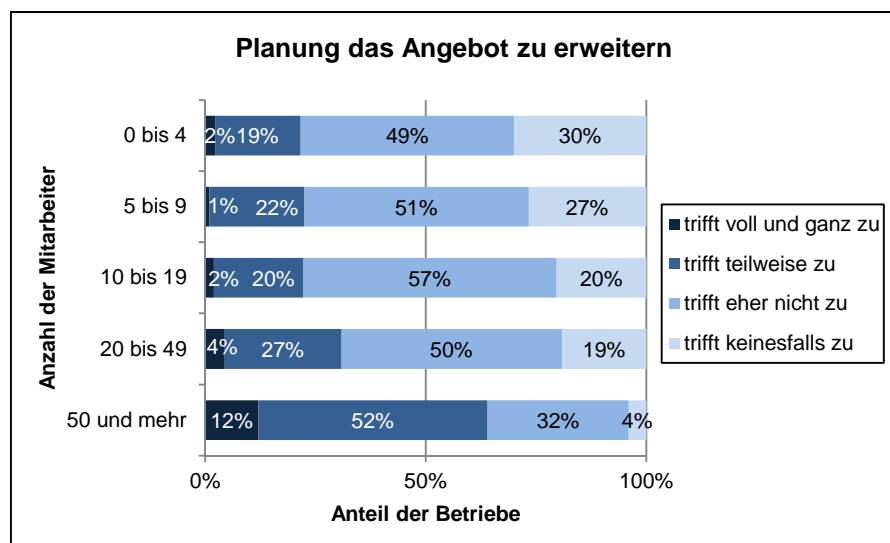


Abbildung 17: Zukunftsplanungen nach Größenklassen

Diese Ergebnisse machen deutlich, dass kleine Betriebe offensichtlich größenbedingte Nachteile bei der Umsetzung vieler familienfreundlicher Maßnahmen haben. Anders ist nicht zu erklären, dass trotz erkannter Verbesserungspotenziale keine Aktivitäten für die Zukunft geplant werden.

4.2 Elternzeit und resultierende Probleme

Weniger größenbedingte als regionale Unterschiede ergab die Befragung bezüglich der folgenden Aussagen. Deshalb unterscheiden die folgenden Abbildungen nicht mehr nach Größenklassen, sondern nach den Kammerbezirken, in denen die Befragten ihren Betriebssitz haben.

Im Bundesdurchschnitt nimmt etwa ein Viertel aller Väter derzeit Elternmonate in Anspruch.²¹ Dies bedeutet, dass die Mehrheit der Väter nicht in Elternzeit geht. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch die Befragung. Rund 15 Prozent aller Handwerksbetriebe gibt an, dass die Aussage „Auch unsere **männlichen Mitarbeiter nehmen mehrheitlich Elternzeit**“ für ihren Betrieb voll oder zumindest teilweise zutrifft. Dabei gab es signifikante regionale Unterschiede, wie die Abbildung 18 verdeutlicht.

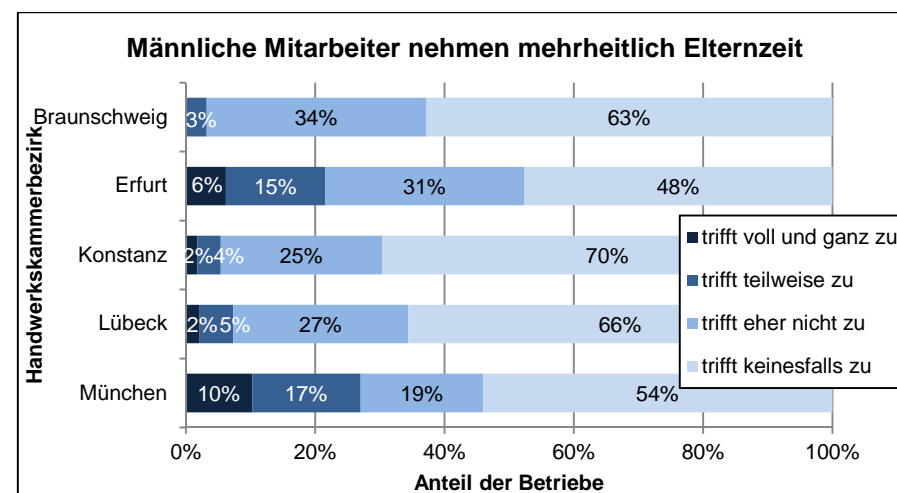


Abbildung 18: Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer

Elternzeit stellt die Betriebe vor Probleme, vor allem dann, wenn es darum geht, eine befristete Vertretung für den Mitarbeiter zu finden. Doch trotz der knappen Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Fachkräfte beurteilten mehr als die

²¹ Vgl. <http://www.vaeter-zeit.de/vaeter-elternzeit/immer-mehr-vaeter-in-elternzeit.php>

Hälfte der Befragten die Organisation von **Elternzeitvertretungen** als wenig problematisch.

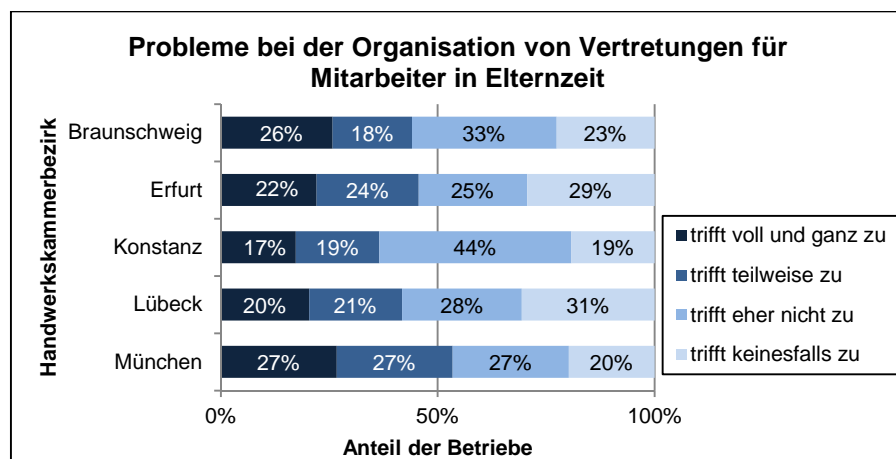


Abbildung 19: Organisation von Elternzeitvertretungen

Der Vergleich mit den Zahlen zur Inanspruchnahme macht aber deutlich, dass diejenigen Betriebe die größten Probleme haben, bei denen die Mitarbeiter mehrheitlich in Elternzeit gehen. Mit statistischen Tests kann dieser Zusammenhang signifikant nachgewiesen werden.

4.3 Beurteilung des Angebots der Einrichtungen zur Kinderbetreuung

Bei der **Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen** meinen Dreiviertel aller Befragten, dass ihre Mitarbeiter wenig Probleme hätten, die Kinderbetreuung zu organisieren. Es gibt aber deutliche regionale Unterschiede. In den neuen Bundesländern liegt die Betreuungsquote bei den Kindern unter drei Jahren schon seit jeher sehr hoch²², so dass dort bereits eine deutlich bessere Infrastruktur existiert. In den alten Bundesländern hat sich der Bedarf in den letzten Jahren stark erhöht, mit der Folge einer Versorgungslücke. Das Bundesland, in dem die Betreuungsquote in den vergangenen fünf Jahren am stärksten gestiegen ist, ist Schleswig-

²² Vgl. www.tagesschau.de/inland/kitaplaetze102.html.

Holstein. Insofern sind auch die hohen Zufriedenheitswerte im Kammerbezirk Lübeck nicht weiter verwunderlich.

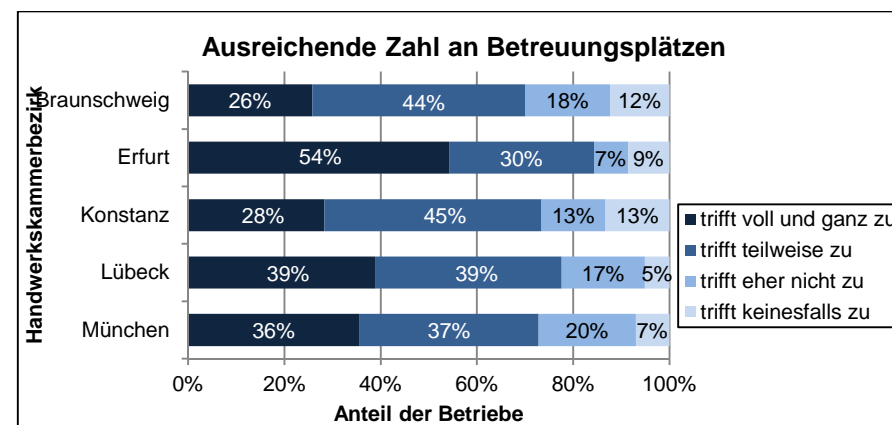


Abbildung 20: Regionale Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen

Auch bezüglich der Öffnungszeiten zeigen sich dieselben regionalen Unterschiede, die im Übrigen in beiden Fällen statistisch signifikant sind. Das insgesamt hohe Niveau der Zustimmung (74 Prozent) lässt sich möglicherweise damit erklären, dass die Arbeitszeiten im Handwerk zumeist zwischen 7 und 17 Uhr liegen und damit mit den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen korrespondieren.

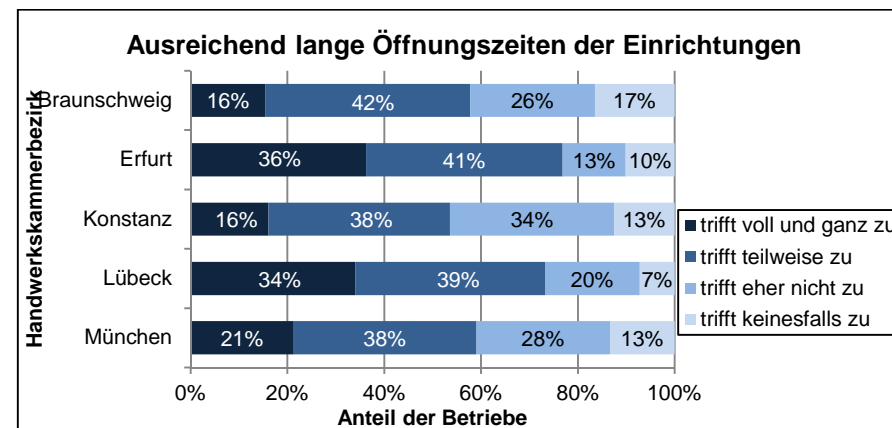


Abbildung 21: Regionale Serviceunterschiede der Kinderbetreuungseinrichtungen

Anhang

Anhang 1: Motivationsschreiben

Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Leiter: Prof. Dr. Gunther Friedl

LFI, Oskar-von-Miller-Ring 33, 80333 München

Ludwig-Fröhler-Institut
Oskar-von-Miller-Ring 33
80333 München

Telefon: (089) 51 55 00 82
Telefax: (089) 51 55 00 88

E-Mail: glasl@lfi-muenchen.de

München, den 05.07.2012

Familienfreundlichkeit des Handwerks

Sehr geehrte Betriebsinhaberin, sehr geehrter Betriebsinhaber,

familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Faktor, um Beschäftigte an den Betrieb zu binden und neue Fachkräfte zu gewinnen. Um verlässliches Zahlenmaterial zu erhalten, hat der **Zentralverband des Deutschen Handwerks** unser Institut damit beauftragt, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu untersuchen.

Im Rahmen der zufälligen Stichprobenziehung wurde auch Ihr Betrieb für die Befragung ausgewählt. Anliegend finden Sie den zugehörigen Fragebogen, für dessen Beantwortung Sie etwa 5 Minuten benötigen. Um die Repräsentativität der Untersuchung sicherzustellen, ist es wichtig, dass alle angeschriebenen Betriebe antworten. Deshalb möchten wir Sie nachdrücklich bitten, den Fragebogen bis **spätestens 10. August 2012** auszufüllen und per Fax an uns zurückzusenden. Die Befragung erfolgt **anonym** und Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

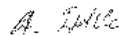
Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung werden in einem Untersuchungsbericht zusammengefasst, der u.a. über unsere Internetseite (www.lfi-muenchen.de) veröffentlicht wird. Dieser Bericht soll den Handwerksorganisationen helfen, die **Position des Handwerks in der politischen Diskussion zu verbessern**.

Schon vorab danken wir Ihnen ganz herzlich für das Ausfüllen des Fragebogens.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Markus Glasl
Ludwig-Fröhler-Institut
(Projektleiter)



Dr. Anne Dohle
Zentralverband des Deutschen Handwerks
(Abteilung Soziale Sicherung)

Das Deutsche Handwerksinstitut e.V. wird gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie auf Grund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages sowie von den Wirtschaftsministerien der Bundesländer und vom Deutschen Handwerkskammertag.

Anhang 2: Fragebogen

An das:
Ludwig-Fröhler-Institut
Oskar-von-Miller-Ring 33
80333 München
FAX: 089-51556088



Fragebogen

Der Fragebogen ist so ausgelegt, dass er leicht und schnell auszufüllen ist – in der Regel durch einfaches Ankreuzen bzw. Eintragen von Zahlen. Fragen ohne Antwortvorgaben füllen Sie einfach handschriftlich aus.

1. Allgemeine Angaben	
Wie lauten die ersten drei Ziffern Ihrer Postleitzahl?	<input type="text"/>
In welcher Branche/welchem Handwerkszweig ist Ihr Betrieb tätig?	<input type="text"/>
In welchem Jahr ist der/die Inhaber/-in geboren?	19 <input type="text"/>
Welches Geschlecht hat der/die Inhaber/-in?	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Wie viele Personen sind derzeit in Ihrem Betrieb beschäftigt?	<input type="text"/> Personen
Wie viele davon arbeiten in Teilzeit?	<input type="text"/> Personen
Wie viele davon haben Kinder unter 18 Jahren?	<input type="text"/> Personen <input type="checkbox"/> weiß nicht
Wie viele davon haben pflegebedürftige Angehörige?	<input type="text"/> Personen <input type="checkbox"/> weiß nicht

2. Bitte kreuzen Sie alle Arbeitszeitmodelle an, die in Ihrem Betrieb möglich sind! (Mehrere Antworten möglich!) Sollten Ihnen die Begriffe in der linken Spalte unbekannt sein, so finden Sie rechts eine kurze Beschreibung	
<input type="checkbox"/> Flexible Tages- und Wochenarbeitszeit (Gleitzeit)	Innerhalb bestimmter Grenzen können die Mitarbeiter/-innen Arbeitsbeginn und -ende sowie Pausenzeiten täglich selbst festlegen und an ihre familiären Bedürfnisse anpassen.
<input type="checkbox"/> Individuell vereinbarte Arbeitszeiten	In Abhängigkeit von den Bedürfnissen der Mitarbeiter/-innen werden Arbeitsbeginn und -ende jedem Einzelnen „auf den Leib geschneidert“ und so z.B. an Kindergartenöffnungszeiten angepasst.
<input type="checkbox"/> (Jahres-/Lebens-)Arbeitszeitkonten	Die langfristige Erfassung von Plus- und Minusstunden ermöglicht bei familiären Notlagen eine Reduzierung der Arbeitszeit, die langfristig durch Phasen mit Mehrarbeit ausgeglichen werden kann.
<input type="checkbox"/> Reduzierung der Arbeitszeit (Teilzeit)	Die Arbeitszeit kann stufenweise reduziert und zu einem späteren Zeitpunkt evtl. wieder erhöht werden. Dies ermöglicht z.B. eine Anpassung an den sich ändernden Betreuungsbedarf von Kindern.

3. Bitte geben Sie an, welche der folgenden Maßnahmen Ihr Betrieb zur Förderung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit sowie zur Unterstützung bei der Kinder- und Angehörigenbetreuung ergreift! (Mehrere Antworten möglich!) Sollten Ihnen die Begriffe in der linken Spalte unbekannt sein, so finden Sie rechts eine kurze Beschreibung	
<input type="checkbox"/> Patenprogramme oder Kontakt in der Elternzeit	Der/die Mitarbeiter/-in in Elternzeit wird durch einen ausgewählten Kollegen (Paten) regelmäßig über aktuelle Entwicklungen im Betrieb informiert und/oder wird zu Veranstaltungen eingeladen.
<input type="checkbox"/> Weiterbildungsangebote in der Elternzeit	Um den beruflichen Wiedereinstieg zu erleichtern, werden in der familienbedingten Ansatz innerbetriebliche Schulungen und externe Qualifizierungsmaßnahmen angeboten und gefördert.
<input type="checkbox"/> Phasenweise Beschäftigung während der Elternzeit	Während der Elternzeit übernimmt der/die Mitarbeiter/-in Urlaubsvorstellungen, unterstützt den Betrieb bei Auftragspitzen oder arbeitet mit reduziertem Stundenvolumen weiter.
<input type="checkbox"/> Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg	Auf Basis eines Personalgesprächs wird der/die Mitarbeiter/-in mit speziellen Maßnahmen auf die zwischenzeitlich häufig verändernden Anforderungen der beruflichen Tätigkeit vorbereitet.
<input type="checkbox"/> Besondere Rücksichtnahme auf Eltern	Bei der Einweisung von Urlaub und der Planung von Arbeitsabläufen (z.B. Montagsruhe, Teamverabschiedung) etc. werden die Bedürfnisse von Eltern bevorzugt berücksichtigt.
<input type="checkbox"/> Zusätzliche (finanzielle) Leistungen	Während der Elternzeit und/oder der anschließenden Beschäftigung erhalten Eltern freiwillige Zusatzleistungen (z.B. betriebliches Kindergeld, Kinderbetreuungszuschuss, Kantinenzuschuss für die Kinder).
<input type="checkbox"/> Betriebskindergarten/-krippe	Der Betrieb hat (gemeinsam mit anderen Unternehmen) eine eigene Kinderbetreuungseinrichtung.
<input type="checkbox"/> Belegplätze anmieten/Sponsoring von Betreuungseinrichtungen	Durch vertragliche Vereinbarungen oder sonstige Abmachungen stehen Kinderkrippe- und/oder -krippenplätze für Mitarbeiterkinder zur Verfügung bzw. werden Mitarbeiterkinder bei der Vergabe bevorzugt.
<input type="checkbox"/> Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung	Der Betrieb hilft beispielsweise bei der Suche nach geeigneten Betreuungseinrichtungen oder vermittelt Tagemutter.
<input type="checkbox"/> Betrieblich unterstützte Notfall- und Ferienbetreuung	Betreuungseinrichtungen sind während der Ferien oder bei Streik etc. oftmals geschlossen. Für diese Zeiten gibt es flexible Einzelfalllösungen (z.B. Kind am Arbeitsplatz, Organisation einer Tagemutter).
<input type="checkbox"/> Arbeitsfreistellung für die Pflege von Angehörigen	Die Mitarbeiter/-innen werden aufgrund freiwilliger Vereinbarungen (z. B. unbezahlter Urlaub) oder auch auf Basis des Familienpflegezeitgesetzes/Pflegezeitgesetzes freigestellt.

4. Inwieweit können Sie den folgenden Aussagen zu Problemen und Zielen zustimmen? Wenn eine Aussage Ihrer Meinung vollkommen entspricht, kreuzen Sie bitte ganz links	
	<p>Erklärung der Skalenpunkte: 1=trifft voll und ganz zu 2=trifft teilweise zu 3=trifft eher nicht zu 4=trifft keinesfalls zu</p> <p>Zustimmung Ablehnung</p>
Unser Betrieb hat ein sehr gutes Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Wir planen das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen noch weiter auszubauen.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Es gelingt uns, Arbeitszeitwünsche von Eltern zu erfüllen, ohne betriebliche Interessen zu gefährden.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Wir haben große Probleme, die Vertretungen für Mitarbeiter/-innen in Elternzeit zu organisieren.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
In unserer Umgebung gibt es ausreichend Kindergärten und -krippen. Unsere Mitarbeiter/-innen haben deshalb kein Problem die Kinderbetreuung zu organisieren.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Die Öffnungszeiten der Kindergärten und -krippen sind lange genug, um die Betreuung während der üblichen täglichen Arbeitszeit und in den Ferien sicher zu stellen.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4
Auch unsere männlichen Mitarbeiter nehmen mehrheitlich Elternzeit.	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Anhang 3: Befragungsergebnisse nach Handwerkskammerbezirken

