

## Vielfältiges Angebot

Die Betriebe stehen vielerorts weiterhin unter dem Eindruck der schwersten wirtschaftlichen Krise seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland. Die Risiken sind nach wie vor groß, die Sicherung von Arbeitsplätzen hat gegenwärtig höchste Priorität. Gleichwohl sollten die Unternehmen die personalpolitischen Herausforderungen, die durch den demografischen Wandel mittel- und langfristig angestoßen werden, nicht aus den Augen verlieren. Die Alterung der Belegschaften und der drohende Fachkräftemangel insbesondere für qualifizierte Tätigkeiten in den so genannten MINT-Berufen setzt die Unternehmen unter Handlungsdruck. Sie stehen vor der Aufgabe, sich als attraktive Arbeitgeber für qualifizierte Bewerber und Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren. Wenn künftig das Erwerbspotenzial schrumpft, werden die Betriebe noch stärker als heute gezwungen sein, auch solche Beschäftigte zu „erschließen“, die dem Arbeitsmarkt bislang nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung standen. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt damit von zentraler Bedeutung.

---

### Hohe Aufmerksamkeit

Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010 – eine Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) – zeigt, dass mit knapp 80 Prozent (2003: 46) die überwiegende Mehrheit der Unternehmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine hohe Aufmerksamkeit schenkt. Im Herbst 2009 wurden zum dritten Mal Geschäftsführer und Personalverantwortliche befragt, mit welchen Maßnahmen sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, welche Bedeutung sie dem Thema beimessen und welche Gründe sie bewegen, familienfreundliche Maßnahmen anzubieten. An der Umfrage haben in Deutschland 1.319 Unternehmen teilgenommen.

---

### Schlüsselfaktor Arbeitszeitgestaltung

Flexible Arbeitszeitmodelle haben eine überragende Bedeutung bei der Vereinbarkeit von Beruf und

Familie. Deshalb sind in vielen Unternehmen flexible Arbeitszeitmodelle weit verbreitet. Acht von zehn Betrieben praktizieren Teilzeitarbeit. Einerseits machen damit die Mitarbeiter ihren gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit geltend, zum anderen können viele Beschäftigte aufgrund des unzureichenden Kinderbetreuungsangebots oft keiner Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Immerhin sieben von zehn Betrieben bieten flexible Tages- und Wochenarbeitszeiten an, bei denen die Beschäftigten in Gleitzeit arbeiten oder Stunden auf einem Konto sammeln können. Telearbeit und Jobsharing-Modelle sind dagegen nicht ganz so verbreitet, sie werden im Schnitt in jeder fünften Firma offeriert.

---

### Förderung im Rahmen der Elternzeit

Das familienfreundliche Engagement der Unternehmen nach der Elternzeit hat sich seit 2003 verstärkt. So nehmen momentan 80 Prozent der Betriebe insbesondere auf junge Eltern besondere Rücksicht (z.B. bei der Planung von Arbeitsprozessen oder Meetings). Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass in 60 Prozent der Betriebe junge Väter und Mütter auch während der Elternzeit in Teilzeit oder phasenweise beschäftigt sind. Jeder dritte Betrieb bietet nach der Elternzeit spezielle Einarbeitungsprogramme an. Auf dem Vormarsch sind Patenmodelle, bei denen ein Kollege im Betrieb dauerhaft den Informationsfluss zu einem Mitarbeiter in Elternzeit aufrecht erhält – dies praktiziert mittlerweile ein gutes Viertel aller Betriebe. Jeder fünfte Betrieb organisiert Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter in Elternzeit. Fast zwei Drittel der Unternehmen bieten zumindest eine Maßnahme im Handlungsfeld Kinder- und Angehörigenbetreuung an. Für die Mehrheit der Betriebe ist es selbstverständlich, Beschäftigte von der Arbeit über den gesetzlichen Anspruch hinaus freizustellen, wenn deren Kinder erkrankt sind. Mittlerweile unterstützt jedes zwölfte Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Pflege von Angehörigen.

## Motive der Unternehmen

Mehr als 90 Prozent der Unternehmen nennen als Motiv für familienfreundliche Maßnahmen, qualifizierte Mitarbeiter zu halten oder zu gewinnen. Fast ebenso viele wollen die Arbeitszufriedenheit ihrer Mitarbeiter erhöhen. Acht von zehn Betrieben hoffen zudem, mittels familienfreundlicher Maßnahmen die Produktivität zu steigern. Erwartet werden auch Kostenvorteile durch geringere Fluktuation und niedrigere Krankenstände. Familienfreundlichkeit ist und bleibt für die Unternehmen ein wichtiges Thema. Die Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010 sind angesichts der ungünstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als Konsolidierung auf hohem Niveau zu werten. Vor diesem Hintergrund ist sogar zu erwarten, dass das Engagement der Unternehmen zur Verbesserung der Balance zwischen beruflicher Tätigkeit und Familienleben in Zukunft weiter zunehmen wird, sobald sich die Unternehmen von den Folgen der Krise erholt haben.

## Appell der Chemie-Sozialpartner

Die Ergebnisse des IW-Unternehmensmonitors unterstreichen die Zielsetzung der gemeinsamen Erklärung „Für eine chancengleiche und familienbewusste Personalpolitik – auch in der Krise“ von IG BCE und BAVC aus dem Oktober 2009 (siehe Informationsbrief 10/2009).

Die Unternehmen der chemischen Industrie sind führend bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit zahlreichen Sozialpartner-Vereinbarungen, Veranstaltungen und konkreten Angeboten der Unternehmen unterstreicht die Chemie-Industrie den hohen Stellenwert einer chancengleichen und familienbewussten Personalpolitik. Vereinbarkeit von Beruf und Familie bleibt für die Unternehmen der chemischen Industrie trotz Wirtschaftskrise ein Top-Thema.

