

Ausgabe 1/2007

Personalblitzlicht:  
Befragungsergebnisse der  
DGFP e.V. zum Thema  
„Elterngeld“

bearbeitet durch Christiane Geighardt



Herausgegeben von der  
Deutschen Gesellschaft  
für Personalführung e.V.  
Düsseldorf 2007

ISSN 1613-2785

**Personalblitzlicht: Elterngeld - Was ändert sich für das Personalmanagement?**

Befragungsergebnisse

ISSN 1613-2785

Herausgeber:  
Deutsche  
Gesellschaft  
für Personal-  
führung e.V.  
Niederkasseler  
Lohweg 16  
40547 Düsseldorf

Referat  
Arbeitskreise  
DGFP e.V.  
Dr. Sascha Armutat  
Fon 0211 5978-124  
Fax 0211 5978-29124  
E-Mail  
armutat@dgfp.de

## Inhaltsverzeichnis

<b>Elterngeld – Was ändert sich für das Personalmanagement? –</b>	
<b>Ein „Personalblitzlicht“ .....</b>	<b>1</b>
<b>Ergebnisse auf den Punkt gebracht.....</b>	<b>2</b>
<b>Ergebnisse im Detail .....</b>	<b>3</b>
Mit welchen Auswirkungen des Elterngeldes rechnen die Personalmanager? .....	3
Gibt das Elterngeld den Anstoß zu einer familienorientierten Personalpolitik? .....	6
Welchen Herausforderungen begegnen Personalmanager bei der Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen? .....	7
Wie fördern die Unternehmen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit? .....	9
Wird eine familienorientierte Personalpolitik in Zukunft an Bedeutung gewinnen? .....	12
<b>Ergebnisse im Überblick .....</b>	<b>13</b>
<b>Methodischer Hintergrund .....</b>	<b>19</b>

## **Elterngeld – Was ändert sich für das Personalmanagement? – Ein „Personalblitzlicht“**

„Personalblitzlicht“ heißt die Befragungsreihe der Deutschen Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP), die aktuelle personalpolitische Themen schnell und fokussiert beleuchtet.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Befragung steht das Elterngeld, das zum 01. Januar 2007 eingeführt wurde.

Wir haben Personalmanager gefragt,

- mit welchen Auswirkungen des Elterngeldes sie für ihr Unternehmen rechnen,
- ob sie die Einführung des Elterngeldes zum Anlass nehmen, verstärkt über eine familienorientierte Personalpolitik nachzudenken,
- welche Rahmenbedingungen für die Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen optimiert werden können,
- mit welchen Maßnahmen sie den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Elternzeit fördern und
- wie sie die künftige Bedeutung einer familienorientierten Personalpolitik für ihr Unternehmen beurteilen.

Unser Dank gilt allen Befragungsteilnehmern.<sup>1</sup>

Düsseldorf, Januar 2007

---

<sup>1</sup> Zu der Online-Befragung wurden die Hauptansprechpartner der DGFP e.V. aus zufällig ausgewählten Mitgliedsunternehmen eingeladen – weitere Details zur Befragung enthält das letzte Kapitel. Um der Lesefreundlichkeit Willen beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.

## Ergebnisse auf den Punkt gebracht

- Von der Einführung des Elterngeldes erwarten die Personalmanager für ihr Unternehmen weder positive noch negative Konsequenzen. Sie rechnen allerdings damit, dass die Personalplanung flexibler werden muss und dass das Interesse an familienfreundlichen Angeboten zunehmen wird.
- Kaum ein Unternehmen nimmt die Einführung des Elterngeldes zum Anlass, verstärkt über eine familienorientierte Personalpolitik nachzudenken. Viele Unternehmen beschäftigen sich bereits seit längerem intensiv mit diesem Thema; anderen fehlen die zeitlichen Ressourcen.
- Große Unternehmen sind besonders familienfreundlich: Sie verfügen über mehr Maßnahmen, die den Wiedereinstieg ins Berufsleben nach der Elternzeit erleichtern können, als kleine Unternehmen.
- Um Eltern den Wiedereinstieg in den Job nach der Elternzeit zu erleichtern, setzen die meisten Unternehmen auf flexible Arbeitszeitmodelle und eine flexible Arbeitsorganisation.
- Der Gestaltungsspielraum der Unternehmen ist noch nicht ausgeschöpft: Viele Personalmanager können sich vorstellen, in Zukunft die Führungskräfte gezielt für die Belange von Eltern zu sensibilisieren, Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg zu entwickeln und während der Elternzeit Weiterbildung anzubieten.
- Für die Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen wünschen sich die Personalmanager mehr Unterstützung durch die Führungskräfte und mehr Eigeninitiative der Eltern.
- Einig sind sich die Personalmanager in ihrer Prognose, dass eine familienorientierte Personalpolitik für die Unternehmen in den nächsten zehn Jahren immer wichtiger werden wird.

## Ergebnisse im Detail

### **Mit welchen Auswirkungen des Elterngeldes rechnen die Personalmanager?**

Die Personalmanager erwarten für ihr Unternehmen keine grundlegenden Veränderungen:

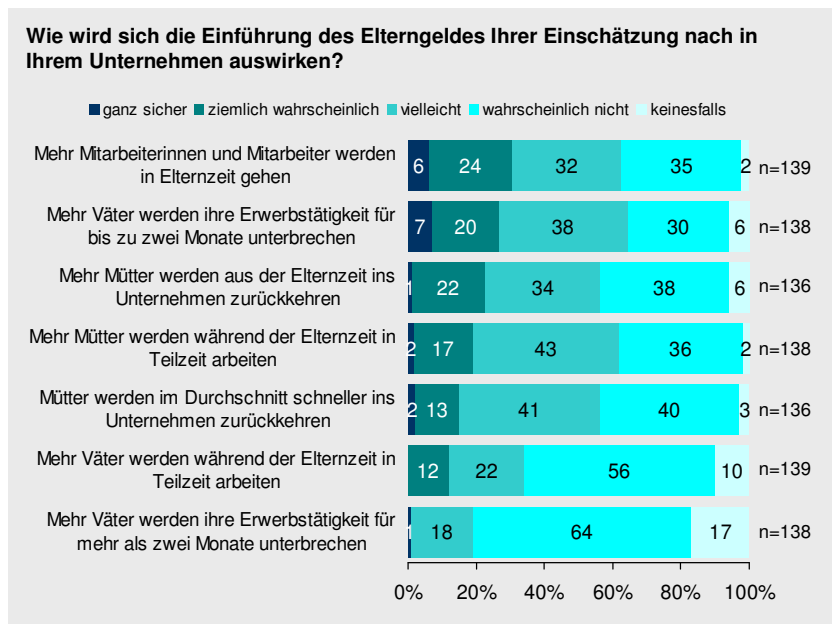
Die deutliche Mehrheit (80 Prozent) rechnet weder mit positiven noch mit negativen Auswirkungen des Elterngeldes für das eigene Unternehmen. 13 Prozent der befragten Personalmanager erwarten positive Effekte; 7 Prozent rechnen mit negativen Konsequenzen.

Das Elterngeld soll Eltern (in spe) helfen, ihre Kinderwünsche zu verwirklichen. Dass aufgrund der Einführung des Elterngeldes tatsächlich mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit gehen werden, glaubt jeder dritte Personalmanager.

Mit der Einführung des Elterngeldes soll auch die Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen in Beruf und Familie gefördert werden. 27 Prozent der Befragungsteilnehmer rechnen damit, dass tatsächlich mehr Väter ihre Erwerbstätigkeit für bis zu zwei Monate unterbrechen werden. Personalmanager aus großen Unternehmen halten diese Entwicklung für wahrscheinlicher als Personalmanager aus kleinen Unternehmen.<sup>2</sup> Dass Väter ihre Erwerbstätigkeit für mehr als zwei Monate unterbrechen werden, hält insgesamt lediglich einer von hundert Befragten für wahrscheinlich.

---

<sup>2</sup> Zwischen der Unternehmensgröße und der Einschätzung, dass aufgrund des Elterngeldes mehr Väter ihre Erwerbstätigkeit für bis zu zwei Monaten unterbrechen werden, besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang ( $r=.185$ ;  $P<.05$ ).



Mehr als die Hälfte der befragten Personalmanager (57 Prozent) geht davon aus, dass die Einführung des Elterngeldes eine flexiblere Personalplanung erfordern wird. 52 Prozent erwarten für ihr Unternehmen ein steigendes Interesse an familienfreundlichen Angeboten – das gilt besonders für große Unternehmen.<sup>3</sup>

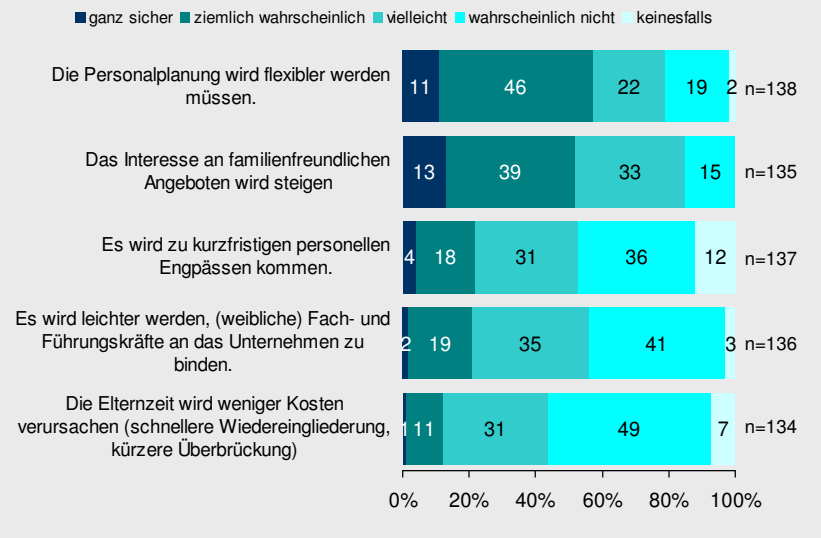
22 Prozent der Personalmanager halten kurzfristige personelle Engpässe für wahrscheinlich. Dass das Elterngeld dazu beiträgt, (weibliche) Fach- und Führungskräfte an das Unternehmen zu binden, nehmen 21 Prozent der Befragten an.

Skeptisch zeigen sich die Personalmanager im Hinblick auf einen kostenreduzierenden Effekt des Elterngeldes: 56 Prozent meinen, dass die Elternzeit wahrscheinlich nicht (durch schnellere Wiedereingliederung der Eltern bzw. eine kürzere Überbrückungszeit) weniger Kosten verursachen wird. Wie zu erwarten, glauben insbesondere diejenigen Befragten nicht an eine kostenmindernde Wirkung des Elterngeldes, die bezweifeln, dass die Mütter aufgrund des Elterngeldes schneller ins Unternehmen zurückkehren werden.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Zwischen der Unternehmensgröße und der Einschätzung, dass aufgrund des Elterngeldes das Interesse an familienfreundlichen Angeboten steigen wird, besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang ( $r=.202$ ;  $p<.05$ ).

<sup>4</sup> Zwischen der Einschätzung, dass Mütter aufgrund des Elterngeldes schneller ins Unternehmen zurückkehren werden, und der Einschätzung, dass die Elternzeit aufgrund des Elterngeldes weniger Kosten verursachen wird, besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang ( $r=.494$ ;  $p<.01$ ).

**Wie wird sich die Einführung des Elterngeldes Ihrer Einschätzung nach auf das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen auswirken?**

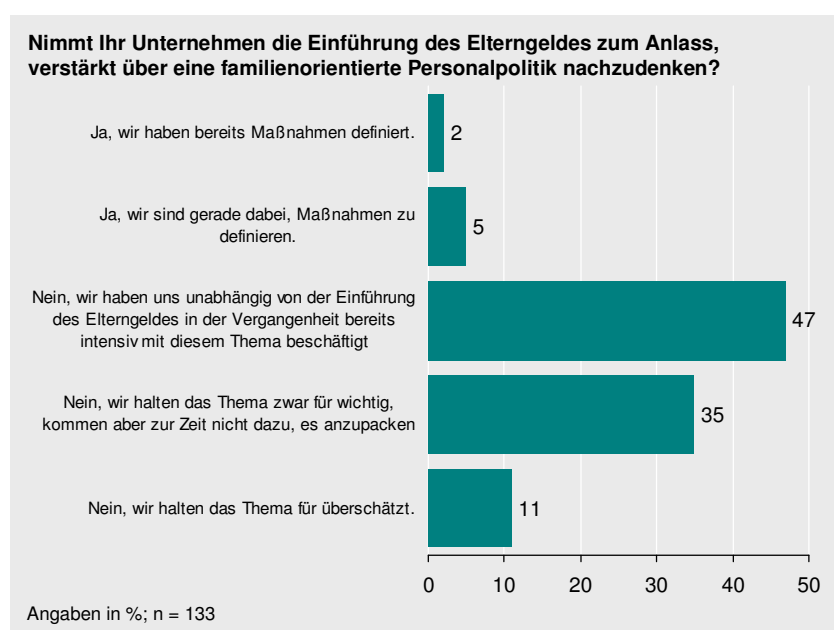




## Gibt das Elterngeld den Anstoß zu einer familienorientierten Personalpolitik?

Die wenigsten Unternehmen nehmen die Einführung des Elterngeldes zum Anlass, verstärkt über eine familienorientierte Personalpolitik nachzudenken:

Die Mehrheit der befragten Personalmanager beschäftigt sich entweder schon seit längerem – unabhängig von der Einführung des Elterngeldes - mit diesem Thema (47 Prozent) oder findet keine Zeit, sich ihm zu widmen (35 Prozent). Jeder zehnte Befragungsteilnehmer hält das Thema für überschätzt.



## **Welchen Herausforderungen begegnen Personalmanager bei der Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen?**

Nicht die Finanzierung ist aus Sicht der Personalmanager der Knackpunkt bei der Implementierung familienfreundlicher Maßnahmen, sondern die Unterstützung durch die Führungskräfte und die Eigeninitiative der Eltern:

54 Prozent der Personalmanager, die bereits Erfahrungen mit der Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen gesammelt haben, wünschen sich mehr Unterstützung durch die Führungskräfte; 47 Prozent erhoffen sich mehr Eigeninitiative der Eltern. In diesem Punkt sind die männlichen Befragungsteilnehmer kritischer als die weiblichen: 56 Prozent der Männer und 28 Prozent der Frauen fordern von den Eltern mehr Eigeninitiative.<sup>5</sup>

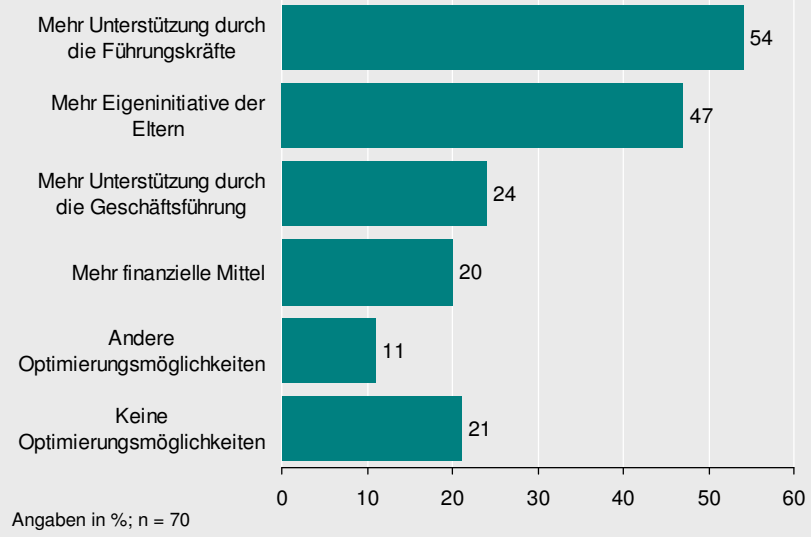
In jedem vierten Unternehmen fehlt es an ausreichender Unterstützung durch die Geschäftsführung und in jedem fünften an ausreichenden finanziellen Ressourcen. 21 Prozent der Befragten sind wunschlos glücklich – sie sehen keine Optimierungsmöglichkeiten für die Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen.

Als „andere Optimierungsmöglichkeiten“ wurden angeführt: öffentliche Einrichtungen für die Betreuung der Kinder, mehr Akzeptanz für die Familie überhaupt.

---

<sup>5</sup> Zwischen dem Geschlecht der Antwortenden und der Forderung nach mehr Eigeninitiative der Eltern besteht ein signifikanter Zusammenhang ( $\Phi = .279$ ;  $p < .05$ ).

**Welche Optimierungsmöglichkeiten sehen Sie in Ihrem Unternehmen für die Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen?**



## Wie fördern die Unternehmen den Wiedereinstieg nach der Elternzeit?

Um den Eltern den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu erleichtern, setzen die meisten Unternehmen auf die Flexibilisierung von Arbeitszeit und –organisation:

Flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Teilzeit, Gleitzeit oder Arbeitszeitkonten) gibt es in 85 Prozent der untersuchten Unternehmen, eine flexible Arbeitsorganisation (z.B. Telearbeit) in 60 Prozent der Unternehmen.

68 Prozent der Unternehmen bieten Eltern die Gelegenheit, während ihrer Elternzeit hin und wieder „auszuhelfen“, und pflegen so den Kontakt zu ihnen.

Im Hinblick auf die Unterstützung der Kinderbetreuung (z.B. Vermittlung von Betreuungsplätzen, Belegplätze in Kindergärten, Betriebskindergarten) teilen sich die untersuchten Unternehmen in drei gleich große Gruppen: Ein Drittel unterstützt die Eltern bereits bei der Kinderbetreuung, ein weiteres Drittel kann sich vorstellen, diese Unterstützung anzubieten und für das letzte Drittel kommt eine solche Unterstützungsleistung nicht in Frage. Zwei Kommentare von Befragungsteilnehmern veranschaulichen die unterschiedlichen Haltungen der untersuchten Unternehmen. „Maßgeblich für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist (...) die Frage der Kinderbetreuung. Diese zu verbessern, ist eine staatliche Aufgabe, die nicht auf die Arbeitgeber delegiert werden sollte“ – so die Meinung einer Personalmanagers. Ein anderer widerspricht: „(...) Hier hängt viel davon ab, wie der Ausbau von Krippenplätzen voran geht. Auch die Unternehmen selbst sind hier gefordert, über Lösungen nachzudenken“. Das Engagement der Unternehmen für die Kinderbetreuung hängt im Übrigen mit der Unternehmensgröße zusammen: 66 Prozent der untersuchten Unternehmen mit mehr als 5000 Mitarbeitern unterstützen die Eltern bei der Kinderbetreuung; nur 19 Prozent der Unternehmen mit weniger als 500 Mitarbeitern tun es ihnen gleich.<sup>6</sup>

Weiterbildungsangebote während der Elternzeit gibt es bereits in insgesamt einem Drittel der untersuchten Unternehmen – wiederum vor allem in größeren.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Zwischen der Unternehmensgröße und der Unterstützung der Kinderbetreuung besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang (Cramer's  $V=.350$ ;  $p<.01$ ).

<sup>7</sup> Zwischen der Unternehmensgröße und Weiterbildungsangeboten während der Elternzeit besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang (Cramer's  $V=.323$ ;  $p<.01$ ).

Skeptisch sind die befragten Personalmanager hinsichtlich der sozialen Vernetzung von Eltern als Maßnahme zur Förderung des Wiedereinstiegs ins Berufsleben: Betriebliche Elternnetzwerke und Patenprogramme während der Elternzeit kommen für die Hälfte der untersuchten Unternehmen nicht in Betracht. Die Idee der Netzwerkbildung ist für große Unternehmen eher geeignet als für kleine Unternehmen, in denen es weniger Mitarbeiter und also tendenziell auch weniger Eltern gibt.<sup>8</sup>

Große Unternehmen sind insgesamt besonders familienfreundlich: Je größer das Unternehmen ist, desto mehr Maßnahmen sind vorhanden, die geeignet sein können, den Eltern den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit zu erleichtern.<sup>9</sup>

In vielen Unternehmen ist das Gestaltungspotenzial noch nicht ausgeschöpft: Zu den Maßnahmen, die bisher wenig verbreitet sind, die sich aber viele Personalmanager – auch aus kleinen Betrieben - für ihr Unternehmen vorstellen können, gehören ein Einarbeitungsprogramm für den Wiedereinstieg, die gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte für die Belange von Eltern sowie Weiterbildungsangebote während der Elternzeit.

Von den Befragungsteilnehmern wurden weitere Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit genannt: regelmäßige Einladungen zu Tagungen, Familienteilzeit (Väter oder Mütter erhalten neben der Teilzeit einen finanziellen Anreiz, wenn sie sich um die Erziehung ihrer Kinder oder die Pflege kranker Angehöriger kümmern), Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten, Projekt „Fokus Väter“, Regelung zur Pflege erkrankter Kinder, Verlängerung der Elternzeit über drei Jahre hinaus, Zahlung der Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung auch während der Elternzeit, Zahlung von Geburtsbeihilfe, Vertrag mit Familienservice, Zugang zum Intranet während der Elternzeit, Workshops („Rückkehr aus der Elternzeit“, „Neue Väter - verpasse nicht die Rolle deines Lebens“).

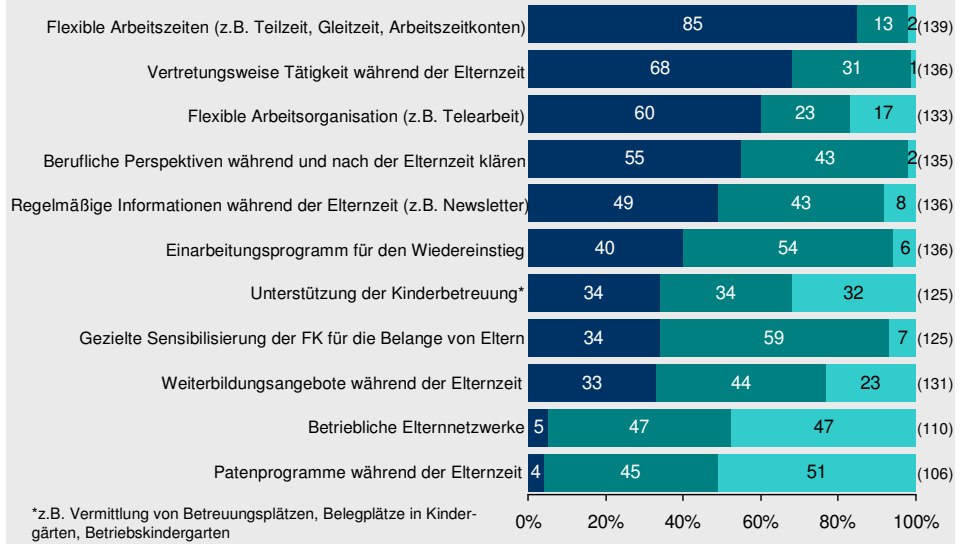
---

<sup>8</sup> Zwischen der Unternehmensgröße und dem Vorhandensein betrieblicher Elternnetzwerke besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang (Cramer's  $V=,449$ ;  $p<,01$ ).

<sup>9</sup> Zwischen der Unternehmensgröße und der Anzahl der Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang ( $r=,403$ ;  $p<,01$ ).

**Es gibt unterschiedliche Maßnahmen, die den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern können: Welche Maßnahmen gibt es bereits in Ihrem Unternehmen, welche Maßnahmen können Sie sich für Ihr Unternehmen vorstellen und welche kommen für Ihr Unternehmen nicht in Frage?**

■ gibt es bereits ■ können wir uns vorstellen ■ kommt für uns nicht in Frage



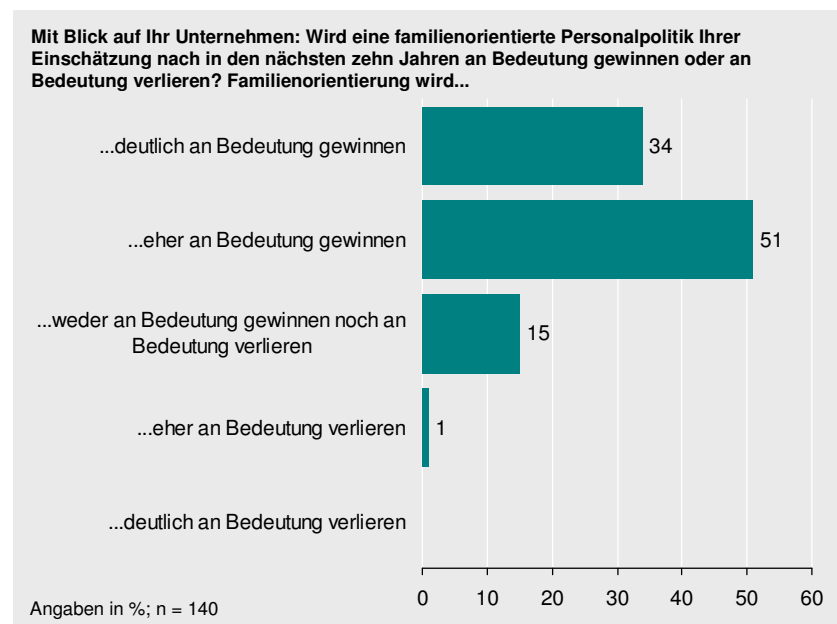
## Wird eine familienorientierte Personalpolitik in Zukunft an Bedeutung gewinnen?

Die Personalmanager gehen davon aus, dass eine familienorientierte Personalpolitik in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen wird:

Insgesamt meinen 85 Prozent der Befragungsteilnehmer, dass Familienorientierung in den kommenden zehn Jahren wichtiger werden wird; 34 Prozent der Befragten erwarten einen deutlichen Bedeutungszuwachs. Insbesondere Personalmanager aus großen Unternehmen gehen davon aus, dass das Thema an Relevanz gewinnen wird.<sup>10</sup>

Lediglich einer von hundert befragten Personalmanagern ist der Ansicht, dass Familienorientierung an Bedeutung verlieren wird.

Ein Befragungsteilnehmer appelliert an seine Kollegen, die Relevanz einer familienorientierten Personalpolitik zu erkennen und danach zu handeln: „Die Einrichtungen und Ausrichtungen in Deutschland hinken meiner Meinung nach noch weit hinter den tatsächlichen Bedürfnissen hinterher. Das Umdenken in den Firmen, vor allem auch in Hinblick auf demografische Entwicklungen, ist erst im Anfang begriffen. Auf diesen Feldern muss unbedingt ‚Gas‘ gegeben werden!“.



<sup>10</sup> Zwischen der Unternehmensgröße und der Einschätzung, dass Familienorientierung für das Unternehmen an Bedeutung gewinnen wird, besteht ein signifikanter positiver Zusammenhang ( $r=.224$ ;  $p<.05$ ).

## Ergebnisse im Überblick

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
<b>Wie wird sich die Einführung des Elterngeldes Ihrer Einschätzung nach in Ihrem Unternehmen auswirken?</b>			
<i>Mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in Elternzeit gehen.</i>			
ganz sicher	9	6,5	6,5
ziemlich wahrscheinlich	34	24,5	24,5
vielleicht	44	31,7	31,7
wahrscheinlich nicht	49	35,3	35,3
keinesfalls	3	2,2	2,2
n	139		
<i>Mehr Mütter werden während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten.</i>			
ganz sicher	3	2,2	2,2
ziemlich wahrscheinlich	23	16,7	16,7
vielleicht	59	42,8	42,8
wahrscheinlich nicht	50	36,2	36,2
keinesfalls	3	2,2	2,2
n	138		
<i>Mehr Väter werden während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten.</i>			
ganz sicher	0	0,0	0,0
ziemlich wahrscheinlich	16	11,5	11,5
vielleicht	31	22,3	22,3
wahrscheinlich nicht	78	56,1	56,1
keinesfalls	14	10,1	10,1
n	139		
<i>Mehr Väter werden ihre Erwerbstätigkeit für bis zu zwei Monate unterbrechen.</i>			
ganz sicher	9	6,5	6,5
ziemlich wahrscheinlich	27	19,6	19,6
vielleicht	53	38,4	38,4
wahrscheinlich nicht	41	29,7	29,7
keinesfalls	8	5,8	5,8
n	138		
<i>Mehr Väter werden ihre Erwerbstätigkeit für mehr als zwei Monate unterbrechen.</i>			
ganz sicher	1	0,7	0,7
ziemlich wahrscheinlich	0	0,0	0,0
vielleicht	25	18,1	18,1
wahrscheinlich nicht	89	64,5	64,5
keinesfalls	23	16,7	16,7
n	138		
<i>Mehr Mütter werden aus der Elternzeit ins Unternehmen zurückkehren.</i>			
ganz sicher	1	0,7	0,7
ziemlich wahrscheinlich	30	22,1	22,1



Häufigkeit der Nennungen			
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
vielleicht	46	3,8	3,8
wahrscheinlich nicht	51	37,5	37,5
keinesfalls	8	5,9	5,9
n	136		
<i>Mütter werden im Durchschnitt schneller ins Unternehmen zurückkehren.</i>			
ganz sicher	3	2,2	2,2
ziemlich wahrscheinlich	18	13,2	13,2
vielleicht	56	41,2	41,2
wahrscheinlich nicht	55	40,4	40,4
keinesfalls	4	2,9	2,9
n	136		
<b>Wie wird sich die Einführung des Elterngeldes Ihrer Einschätzung nach auf das Personalmanagement in Ihrem Unternehmen auswirken?</b>			
<i>Das Interesse an familienfreundlichen Angeboten wird steigen.</i>			
ganz sicher	17	12,6	12,6
ziemlich wahrscheinlich	53	39,3	39,3
vielleicht	45	33,3	33,3
wahrscheinlich nicht	20	14,8	14,8
keinesfalls	0	0,0	0,0
n	135		
<i>Es wird zu kurzfristigen personellen Engpässen kommen.</i>			
ganz sicher	5	3,6	3,6
ziemlich wahrscheinlich	25	18,2	18,2
vielleicht	42	30,7	30,7
wahrscheinlich nicht	49	35,8	35,8
keinesfalls	16	11,7	11,7
n	137		
<i>Die Elternzeit wird weniger Kosten verursachen (schnellere Wiedereingliederung, kürzere Überbrückung).</i>			
ganz sicher	2	1,5	1,5
ziemlich wahrscheinlich	15	11,2	11,2
vielleicht	42	31,3	31,3
wahrscheinlich nicht	65	48,5	48,5
keinesfalls	10	7,5	7,5
n	134		
<i>Es wird leichter werden, (weibliche) Fach- und Führungskräfte an das Unternehmen zu binden.</i>			
ganz sicher	3	2,2	2,2
ziemlich wahrscheinlich	26	19,1	19,1
vielleicht	47	34,6	34,6
wahrscheinlich nicht	56	41,2	41,2
keinesfalls	4	2,9	2,9
n	136		
<i>Die Personalplanung wird flexibler werden müssen.</i>			

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
ganz sicher	15	10,9	10,9
ziemlich wahrscheinlich	63	45,7	45,7
vielleicht	31	22,5	22,5
wahrscheinlich nicht	26	18,8	18,8
keinesfalls	3	2,2	2,2
n	138		
<b>Was meinen Sie, wird sich die Einführung des Elterngeldes auf Ihr Unternehmen insgesamt eher positiv oder eher negativ auswirken?</b>			
eher positiv	17	13,0	13,0
weder noch	105	80,2	80,2
eher negativ	9	6,9	6,9
n	131		
<b>Nimmt Ihr Unternehmen die Einführung des Elterngeldes zum Anlass, verstärkt über eine familienorientierte Personalpolitik nachzudenken?</b>			
Ja, wir haben bereits Maßnahmen definiert.	3	2,3	2,3
Ja, wir sind gerade dabei, Maßnahmen zu definieren.	7	5,3	5,3
Nein, wir haben uns unabhängig von der Einführung des Elterngeldes in der Vergangenheit bereits intensiv mit diesem Thema beschäftigt.	62	46,6	46,6
Nein, wir halten das Thema zwar für wichtig, kommen aber zurzeit nicht dazu, es anzupacken.	46	34,6	34,6
Nein, wir halten das Thema für überschätzt.	15	11,3	11,3
n	133		
<b>Welche Optimierungsmöglichkeiten sehen Sie in Ihrem Unternehmen für die Einführung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen? (Mehrfachantworten)</b>			
Mehr Unterstützung durch die Geschäftsführung	17	13,6	24,3
Mehr Unterstützung durch die Führungskräfte	38	30,4	54,3
Mehr Eigeninitiative der Eltern	33	26,4	47,1
Mehr finanzielle Mittel	14	11,2	20,0
Andere Optimierungsmöglichkeiten	8	6,4	11,4
Keine Optimierungsmöglichkeiten	15	12,0	21,4

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
rungsmöglichkeiten			
n			
Anzahl der Antworten			
<b>Es gibt unterschiedliche Maßnahmen, die den Wiedereinstieg nach der Elternzeit erleichtern können: Welche Maßnahmen gibt es bereits in Ihrem Unternehmen, welche Maßnahmen können Sie sich für Ihr Unternehmen vorstellen und welche kommen für Ihr Unternehmen nicht in Frage?</b>			
<i>Weiterbildungsangebote während der Elternzeit</i>			
gibt es bereits	43	32,8	32,8
können wir uns vorstellen	58	44,3	44,3
kommt für uns nicht in Frage	30	22,9	22,9
n	131		
<i>Vertretungsweise Tätigkeit während der Elternzeit</i>			
gibt es bereits	93	68,4	68,4
können wir uns vorstellen	42	30,9	30,9
kommt für uns nicht in Frage	1	0,7	0,7
n	136		
<i>Patenprogramme während der Elternzeit</i>			
gibt es bereits	4	3,8	3,8
können wir uns vorstellen	48	45,3	45,3
kommt für uns nicht in Frage	54	50,9	50,9
n	106		
<i>Regelmäßige Informationen während der Elternzeit (z.B. Newsletter)</i>			
gibt es bereits	67	49,3	49,3
können wir uns vorstellen	58	42,6	42,6
kommt für uns nicht in Frage	11	8,1	8,1
n	136		
<i>Berufliche Perspektiven während und nach der Elternzeit klären</i>			
gibt es bereits	74	54,8	54,8
können wir uns vorstellen	58	43,0	43,0
kommt für uns nicht in Frage	3	2,2	2,2
n	135		
<i>Einarbeitungsprogramm für den Wiedereinstieg</i>			
gibt es bereits	55	40,4	40,4
können wir uns vorstellen	73	53,7	53,7
kommt für uns nicht in Frage	8	5,9	5,9
n	136		
<i>Betriebliche Elternnetzwerke</i>			

	Häufigkeit der Nennungen		
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
gibt es bereits	6	5,5	5,5
können wir uns vorstellen	52	47,3	47,3
kommt für uns nicht in Frage	52	47,3	47,3
n	110		
<i>Flexible Arbeitszeiten (z.B. Teilzeit, Gleitzeit, Arbeitszeitkonten)</i>			
gibt es bereits	118	84,9	84,9
können wir uns vorstellen	18	12,9	12,9
kommt für uns nicht in Frage	3	2,2	2,2
n	139		
<i>Flexible Arbeitsorganisation (z.B. Telearbeit)</i>			
gibt es bereits	80	60,2	60,2
können wir uns vorstellen	30	22,6	22,6
kommt für uns nicht in Frage	23	17,3	17,3
n	133		
<i>Unterstützung der Kinderbetreuung (z.B. Vermittlung von Betreuungsplätzen, Belegplätze in Kindergärten, Betriebskindergarten)</i>			
gibt es bereits	43	34,4	34,4
können wir uns vorstellen	42	33,6	33,6
kommt für uns nicht in Frage	40	32,0	32,0
n	125		
<i>Gezielte Sensibilisierung der Führungskräfte für die Belange von Eltern</i>			
gibt es bereits	42	33,6	33,6
können wir uns vorstellen	74	59,2	59,2
kommt für uns nicht in Frage	9	7,2	7,2
n	125		
<b>Mit Blick auf Ihr Unternehmen: Wird eine familienorientierte Personalpolitik Ihrer Einschätzung nach in den nächsten zehn Jahren an Bedeutung gewinnen oder an Bedeutung verlieren?</b>			
Familienorientierung wird...			
...deutlich an Bedeutung gewinnen.	47	33,6	33,6
...eher an Bedeutung gewinnen.	71	50,7	50,7
...weder an Bedeutung gewinnen noch an Bedeutung verlieren.	21	15,0	15,0
...eher an Bedeutung verlieren.	1	0,7	0,7
...deutlich an Bedeutung verlieren.	0	0,0	0,0
n	140		
<b>Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen?</b>			

Häufigkeit der Nennungen			
	Absolut	Prozent der Antworten	Prozent der Antwortenden
Energie	6	4,3	4,3
Chemie/Pharma	19	13,7	13,7
Maschinen- /Fahrzeugbau	11	7,9	7,9
Sonstige Metallver- arbeitende Industrie	4	2,9	2,9
Elektroindustrie	12	8,6	8,6
Kommunikations- technik/EDV- Hardware	4	2,9	2,9
Kunststoffverarbei- tende Industrie	2	1,4	1,4
Nahrungs- und Genussmittel	5	3,6	3,6
Druck- und Verlags- gewerbe	3	2,2	2,2
Sonstiges produzie- rendes Gewerbe	7	5,0	5,0
EDV- Dienstleistungen/ Softwarehersteller	8	5,8	5,8
Transport/Verkehr	2	1,4	1,4
Versicherun- gen/Banken	14	10,1	10,1
Handel	13	9,4	9,4
Sonstige Dienstleis- tungen	17	12,2	12,2
Sonstige Branche	12	8,6	8,6
n	139		
<b>Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen? (nachträglich kategorisiert)</b>			
unter 50	5	3,9	3,9
50-499	58	45,7	45,7
500-999	23	18,1	18,1
1000-4999	26	20,5	20,5
5000-9999	9	7,1	7,1
10000 und mehr	6	4,7	4,7
n	127		
<b>Welche Funktion üben Sie im Unternehmen aus?</b>			
Geschäftsführer/in	3	2,1	2,1
Personalvorstand	5	3,5	3,5
Personalleiter/in	85	60,3	60,3
Leiter/in Personal- entwicklung	4	2,8	2,8
Personalreferent/in	18	12,8	12,8
Sonstige Funktion	26	18,4	18,4
n	141		
<b>Welches Geschlecht haben Sie?</b>			
weiblich	65	46,1	46,1
männlich	76	53,9	53,9
n	141		

## **Methodischer Hintergrund**

- Online-Befragung von Hauptansprechpartnern der DGFP aus zufällig ausgewählten ordentlichen Mitgliedsunternehmen
- Befragungszeitraum: 17. November bis 01. Dezember 2006 (1. Teilstichprobe) und 01. Dezember bis 15. Dezember 2006 (2. Teilstichprobe)<sup>11</sup>
- Rücklaufquote: 142 von 1047 (14 Prozent)
- Der Fragebogen wurde in den meisten Fällen von einem gesamtverantwortlichen Personalmanager ausgefüllt (vgl. Tabelle „Ergebnisse im Überblick“). Sonstige Funktionen: Diversity Manager, Leiter Personalbetreuung, Leiter Personalwirtschaft, Leiter Personal Grundsatzfragen, Personalsachbearbeiter.
- 46 Prozent der Befragungsteilnehmer sind weiblich.
- In der realisierten Stichprobe sind Unternehmen aus allen Größenklassen und Branchen vertreten (Ausnahme: Unternehmen mit mehr als 50 000 Mitarbeitern). Einen deutlichen Schwerpunkt bilden mittelständische Unternehmen (vgl. Tabelle „Ergebnisse im Überblick“). Sonstige Branchen: Gesundheitswesen, Eisenschaffende Industrie, Mineralölverarbeitung, Entsorgung.

---

<sup>11</sup> Zunächst waren ca. 500 zufällig ausgewählte Mitgliedsunternehmen zu der Befragung eingeladen worden. Um die Datenbasis zu erweitern, wurden in einem zweiten Schritt ca. 500 weitere zufällig ausgewählte Mitgliedsunternehmen eingeladen.