

# IAB-Kurzbericht

18/2018

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

## In aller Kürze

- Der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten, ist seit 2002 deutlich gestiegen. Das ist über alle Betriebsgrößen hinweg zu beobachten.
- Am weitesten verbreitet sind in den Betrieben Angebote während der Elternzeit, gefolgt von Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung.
- Große Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten setzen stärker auf Maßnahmen der Familienfreundlichkeit und stellen zudem im Vergleich zu kleineren Betrieben häufiger Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten sowie Frauenförderungsmaßnahmen zur Verfügung.
- Während des bestehenden Elterngeldanspruchs spielen familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben eine geringe Rolle für die Dauer der geburtsbedingten Erwerbsunterbrechung.
- Nach Ablauf des Elterngeldanspruchs gehen alle untersuchten familienfreundlichen Maßnahmen mit einer schnelleren Rückkehr von Müttern auf den Arbeitsmarkt einher.
- Die Erwerbsunterbrechungen von Müttern fallen umso kürzer aus, je mehr Maßnahmen ein Betrieb aufweist.

## Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

# Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück

von Corinna Frodermann, Ann-Christin Bächmann, Marina Hagen, Daniela Grunow und Dana Müller

Betriebe in Deutschland bieten immer häufiger Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Große Betriebe sind hier Vorreiter, aber die kleinen und mittleren Betriebe ziehen nach. Das zeigen IAB-Analysen auf Basis von Linked-Employer-Employee-Daten. Deutlich wird außerdem, dass das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen mit kürzeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungsdauern bei Müttern einhergeht.

Die Erwerbstätigkeit ist mittlerweile ebenso wie die Familiengründung fester Bestandteil der Lebensplanung junger Männer und Frauen. Dadurch stehen Betriebe in Deutschland zunehmend vor der Herausforderung, ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern. Doch integrieren sie tatsächlich zusätzlich zu den staatlichen Regulierungen verstärkt auch familienfreundliche Maßnahmen formal in die betriebliche Personalpolitik?

Unter betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen versteht man einen breit gefächerten Katalog an Möglichkeiten vonseiten der Arbeitgeber, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit (BMFSFJ 2016) benennt, ähnlich wie andere Studien, einen Maßnahmenkatalog mit vier Hauptbereichen: (1) Betreuung von Kindern und Angehörigen, (2) Elternzeit und Elternförderung, (3) Arbeitszeitflexibilisierung und Telearbeit sowie (4) Familienservices wie Rechtsberatung und haushaltsnahe Dienstleistungen. Der Formalisierungsgrad dieser Maßnahmen variiert von Betriebsvereinbarungen oder tariflichen Vereinbarungen bis hin zu freiwilligen Initiativen (Kohaut/Möller 2009).

Die Einführung familienfreundlicher Maßnahmen sollte eine Win-win-Situation für Beschäftigte und Betriebe darstellen. Gute Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Fami-

lie und Beruf erweisen sich als eine wichtige Voraussetzung für die Verbesserung der Arbeitszufriedenheit und die Steigerung der Arbeitsmotivation der Beschäftigten (Juncke 2005; Kohaut/Möller 2009), was wiederum positiv mit ökonomischen Effizienzgewinnen und einer höheren Betriebsbindung der Beschäftigten zusammenhängt (Klenner et al. 2013). Somit sollte die Einführung betrieblicher familienfreundlicher Maßnahmen sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite zugutekommen.

Trotz dieser Potenziale wurde die Einführung solcher Maßnahmen bisher nicht im Zeitverlauf untersucht und über die Rolle betrieblicher Rahmenbedingungen wie die Beschäftigtenzahl oder die Geschlechterzusammensetzung der Belegschaft

ist bislang nur wenig bekannt. Gleichzeitig gibt es wenig Informationen zu den Auswirkungen dieser Maßnahmen auf das Erwerbsverhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Auf Basis der Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB) – bestehend aus Daten des IAB-Betriebspanels und den Prozessdaten der BA (vgl. Infokasten) – können die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerseite gemeinsam im Längsschnitt betrachtet und verlässliche Aussagen über die von Betrieben eingeführten Maßnahmen und deren Zusammenhang mit den Erwerbsmustern von Beschäftigten getroffen werden. Im IAB-Betriebspanel werden drei familienfreundliche Maßnahmen abgefragt, die besonders relevant für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der frühen Phase der Elternschaft sind: betriebliche Kinderbetreuungsangebote (z. B. Betriebskindergärten und -krippen, finanzielle Unterstützung), Angebote in der Elternzeit (z. B. Weiterbildung) und Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten. Zudem enthält das IAB-Betriebspanel Informationen über Maßnahmen zur Frauenförderung, von denen angenommen werden kann, dass sie Mütter zur Investition in ihre betriebliche Karriere ermutigen. Weitere Abfragen im IAB-Betriebspanel zu familienfreundlichen Maßnahmen wie der gesetzlichen Arbeitszeitflexibilisierung oder Homeoffice (vgl. Kohaut/Möller 2017) bleiben in der Analyse unberücksichtigt.

### ■ Am weitesten verbreitet: Angebote während der Elternzeit

Über den gesamten Beobachtungszeitraum (2002 bis 2016) ist der prozentuale Anteil an Betrieben gestiegen, die berichten, mindestens eine der angesprochenen familienfreundlichen Maßnahmen einzusetzen (2002: 6 %; 2016: 16 %). Dieser Befund deckt sich mit anderen Studien. Allerdings ist zu beachten, dass nicht alle Maßnahmen uneingeschränkt über den gesamten Zeitraum vergleichbar sind (Kohaut/Möller 2017), denn die Antwortvorgaben ändern sich leicht über die Zeit und wurden für die hier vorgelegten Berechnungen harmonisiert. Je nach Maßnahme gestaltet sich die Entwicklung im Zeitverlauf unterschiedlich (vgl. Abbildung 1, Seite 3): Einen besonders starken Zuwachs verzeichnen betriebliche Kinderbetreuungsangebote (2002: 2 %; 2016: fast 8 %). Betriebliche Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit sind insgesamt am weitesten verbreitet und weisen im Zeitverlauf ebenfalls einen deutlichen Anstieg auf (2002:

## i Projektgrundlage, Daten und Methoden

Der Kurzbericht ist im Rahmen des von der DFG geförderten Forschungsprojekts „FAMILY FRIENDLY Firms & Careers“ entstanden – einer Kooperation zwischen dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg und der Goethe-Universität Frankfurt (für weitere Informationen siehe: <http://www.iab.de/138/section.aspx/Projektdetails/k170822302>).

Die Datenbasis der Untersuchung bilden die Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB; vgl. Heining et al. 2016), die aus Betriebsdaten der jährlichen Erhebungswellen des IAB-Betriebspanels und aus Personendaten der Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit (Integrierte Erwerbsbiografien – IEB) bestehen. Durch die Verknüpfung beider Datenquellen wird eine simultane Analyse der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite ermöglicht.

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung von rund 16.000 Betrieben, die seit 1993 durchgeführt wird. Grundgesamtheit sind Betriebe aller Branchen und Größenklassen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Relevant sind die Wellen 2002, 2004, 2008, 2012 und 2016, da in diesen Jahren Informationen zu Maßnahmen der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, insbesondere zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, erhoben wurden.

Hinsichtlich der Beschäftigtenseite werden die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) der Personen genutzt, die mindestens einen Tag in einem der Betriebspanel-Betriebe gearbeitet haben. Die IEB vereinigen verschiedene administrative Datensätze der Bundesagentur für Arbeit. Mit ihrer Hilfe ist es möglich, individuelle Erwerbsverläufe – bestehend etwa aus Zeiten der Beschäftigung, des Leistungsbezugs, der Arbeitslosigkeit und der Arbeitsuche – tagesgenau nachzuvollziehen.

Es wird exemplarisch an einem zentralen Abschnitt im weiblichen Erwerbsverlauf – dem Wiedereinstieg auf den Arbeitsmarkt nach der Erwerbsunterbrechung nach der Geburt des ersten Kindes – untersucht, ob die betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen in Zusammenhang mit der Rückkehrwahrscheinlichkeit der Mütter stehen. Dazu werden für das Jahr 2008 alle Geburten beziehungsweise Übergänge in Mutterschaft (Müller/Strauch 2017) und anschließend die Rückkehrdauern der Mütter zum gleichen Arbeitgeber identifiziert. In die Berechnungen einbezogen, aber als zensiert betrachtet, werden dabei Mütter, die bis zum Beobachtungsende überhaupt nicht auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind, den Arbeitgeber gewechselt oder ohne Arbeitsmarktrückkehr ein zweites Kind bekommen haben.

Mithilfe der Informationen aus dem IAB-Betriebspanel können Mütter aus Betrieben mit und ohne betriebliche familienfreundliche Maßnahmen gegenübergestellt werden.

knapp unter 5 %; 2016: über 9 %). Demgegenüber fluktuiert zwischen 2002 und 2016 das Angebot von Frauenförderungsmaßnahmen und Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten jeweils im Bereich von unter 1 Prozent bis 2,4 Prozent, wie bereits Ellguth et al. (2018) zeigen.

### Auch in Kleinbetrieben: mehr betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung und während der Elternzeit

Insgesamt ist also zu sehen, dass familienfreundliche Maßnahmen in den Betrieben über die vergangenen Jahre an Bedeutung gewonnen haben. Dabei ergibt sich die Frage, ob diese Entwicklung konstant über unterschiedliche Betriebe hinweg zu finden ist oder mit betrieblichen Merkmalen zusammenhängt. Der bisherige Forschungsstand hierzu ist spärlich, weist aber darauf hin, dass die Betriebsgröße eine wichtige Rolle spielt (vgl. BMFSFJ 2016).

In Abbildung 2 wird für unterschiedliche Betriebsgrößen das Vorhandensein der einzelnen betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen im ersten (2002) und letzten (2016) verfügbaren Erhebungsjahr verglichen und damit eine Zeitspanne von 14 Jahren abgedeckt. Es zeigt sich ein Zuwachs der betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen über alle Betriebsgrößen hinweg, auch bei Kleinbetrieben (mit weniger als 10 Beschäftigten) und für alle betrachteten Maßnahmen. Fast die Hälfte der Betriebe mit mindestens 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben Angebote in der Elternzeit; der Anstieg im Zeitverlauf liegt bei 5 Prozentpunkten (2002: 41 %; 2016: 46 %). Ein größerer Anstieg ist bei den kleinen und mittleren Betrieben zu verzeichnen: Unter den Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten hat sich der Anteil der Betriebe mit dieser Maßnahme zwischen 2002 und 2016 von 8 Prozent auf 17 Prozent mehr als verdoppelt. In Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten liegt der Anstieg im betrachteten Zeitraum bei 11 Prozentpunkten. Das bedeutet, dass gerade auch hier die Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Elternzeit zunehmend ein Thema ist.

Noch stärker ist der Anstieg bei den Unterstützungsangeboten zur Kinderbetreuung. Der Anteil der Betriebe mit dieser Maßnahme hat sich im Zeitverlauf über alle Betriebsgrößen hinweg mehr als verdoppelt. Beispielsweise stieg er in Betrieben mit unter 10 Beschäftigten von 1 Prozent im Jahr 2002

Abbildung 1

### Anteil der Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen

2002 bis 2016, Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> Im Jahr 2004 nicht vergleichbar erhoben

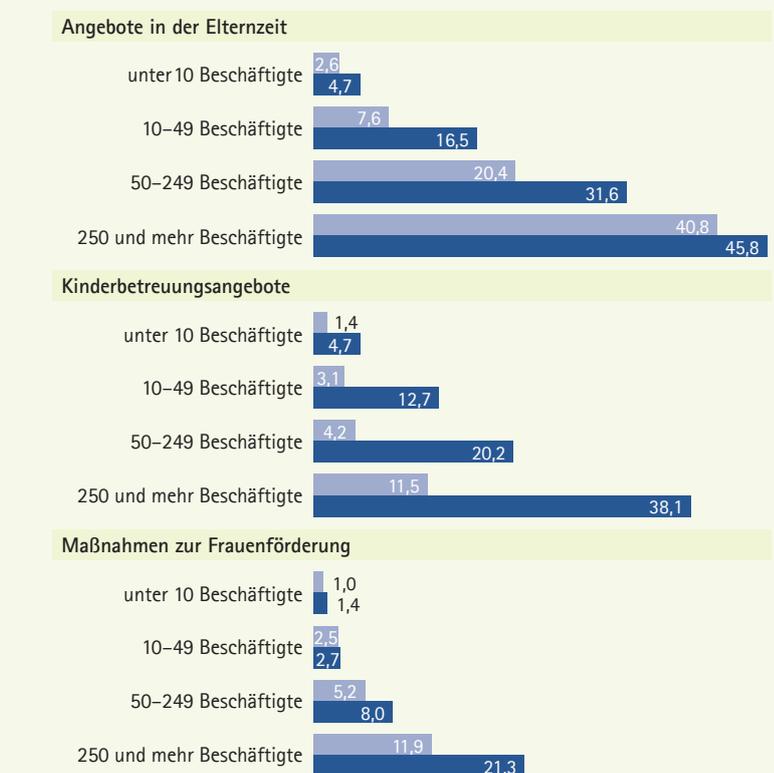
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 bis 2016, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

© IAB

Abbildung 2

### Anteil der Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen nach Betriebsgröße

2002 und 2016, Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> gerundet

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 bis 2016, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen.

© IAB

auf 5 Prozent im Jahr 2016. Ganz eindeutig am weitesten verbreitet ist dieses Angebot unter Betrieben mit 250 oder mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch Maßnahmen zur Frauenförderung weisen vor allem große Betriebe mit mindestens 250 Beschäftigten aus. Im Jahr 2016 gaben 21 Prozent dieser Betriebe an, mit Frauenförderungsmaßnahmen zu unterstützen. Dies ist gegenüber den Werten von 2002 ein Anstieg um 9 Prozentpunkte.

Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten (nicht abgebildet), werden über alle Betriebsgrößen hinweg am seltensten eingesetzt. Sie verzeichnen im betrachteten Zeitraum in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen Zuwachs von 10 Prozentpunkten (2002: 3 % und 2016: 13 %) und in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten

einen Zuwachs von 6 Prozentpunkten (2002: 1 % und 2016: 7 %).

Unsere Befunde weisen darauf hin, dass nur bestimmte Maßnahmen in kleinen und mittleren Betrieben umgesetzt werden. Nichtsdestotrotz ist auch hier insgesamt eine stärkere Orientierung an Vereinbarkeitsfragen als noch vor 14 Jahren festzustellen.

### ■ Je höher der Frauenanteil im Betrieb, desto wahrscheinlicher die Einführung von betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen

Das Angebot familienfreundlicher Maßnahmen im Betrieb hängt nicht nur mit der Betriebsgröße, sondern auch mit dem Frauenanteil in der Belegschaft zusammen (vgl. Abbildung 3). Die Entwicklung über die Zeit variiert nach der Art der Maßnahme. Von Angeboten in der Elternzeit berichten besonders häufig Betriebe mit einem Frauenanteil von mindestens 60 Prozent (2002: 6 % der Betriebe, 2016: 11 % der Betriebe); seltener geben dies Betriebe mit einem mittlerem Frauenanteil von 40 bis unter 60 Prozent und mit einem geringen Frauenanteil von unter 40 Prozent an.

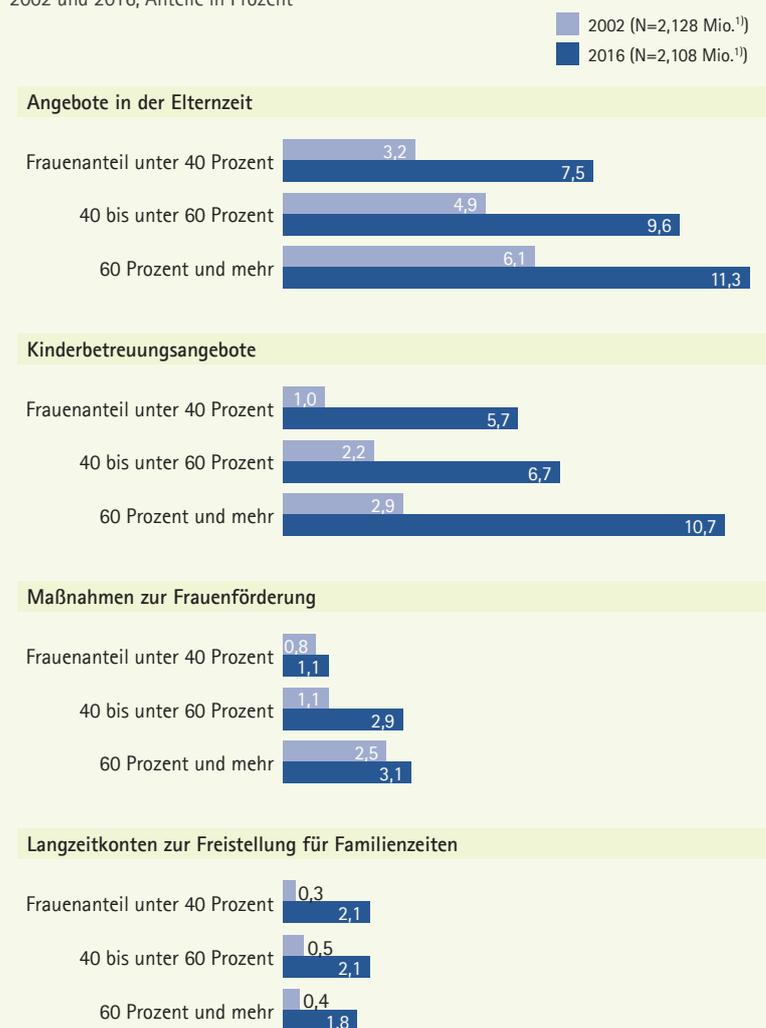
Bei dem betrieblichen Kinderbetreuungsangebot liegt eine ähnliche Entwicklung vor wie bei der zuvor betrachteten Maßnahme: Am häufigsten kommt es ebenfalls bei den Betrieben mit dem größten Frauenanteil vor (2002: 3 %; 2016: 11 %), doch auch bei den anderen Betrieben spielt es eine Rolle. Die Verbreitung von Maßnahmen zur Frauenförderung indes ist nach wie vor gering, lediglich 1 bis 3 Prozent aller Betriebe (unabhängig vom betrieblichen Frauenanteil) bieten sie an. Ähnlich gering verbreitet wie Maßnahmen zur Frauenförderung ist das Angebot von Langzeitkonten zur Freistellung für Familienzeiten.

Insgesamt stellen Betriebe mit einem hohen Frauenanteil häufiger Angebote in der Elternzeit und Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung. Dennoch verzeichnen Betriebe mit mittlerem und geringem Frauenanteil die stärksten prozentualen Anstiege, wengleich auf geringerem Ausgangs- und Endniveau. Beispielsweise hat sich der Anteil der Betriebe mit geringem Frauenanteil, die von Angeboten während der Elternzeit berichten, weit mehr als verdoppelt.

Abbildung 3

#### Anteil der Betriebe mit familienfreundlichen Maßnahmen nach Frauenanteil in der Belegschaft

2002 und 2016, Anteile in Prozent



<sup>1)</sup> gerundet

Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 und 2016, hochgerechnete Werte, eigene Berechnungen. © IAB

## ■ Unterschiede: Erwerbsrückkehr von Müttern in Betrieben mit und ohne familienfreundliche Maßnahmen

Welche Rolle spielen die betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen nun für die Beschäftigten? Trotz ihrer zunehmenden Erwerbsorientierung unterbrechen Mütter nach der Geburt eines Kindes zu einem deutlich höheren Anteil und für längere Zeit ihre Erwerbstätigkeit als Väter (Brandt 2017). Vor allem lange Unterbrechungen gehen dabei mit negativen Karrierefolgen, wie Lohneinbußen oder Berufswechsel, einher (Aisenbrey et al. 2009). Können familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben dazu beitragen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und dadurch eine schnellere Rückkehr nach der geburtsbedingten Erwerbspause ermöglichen?

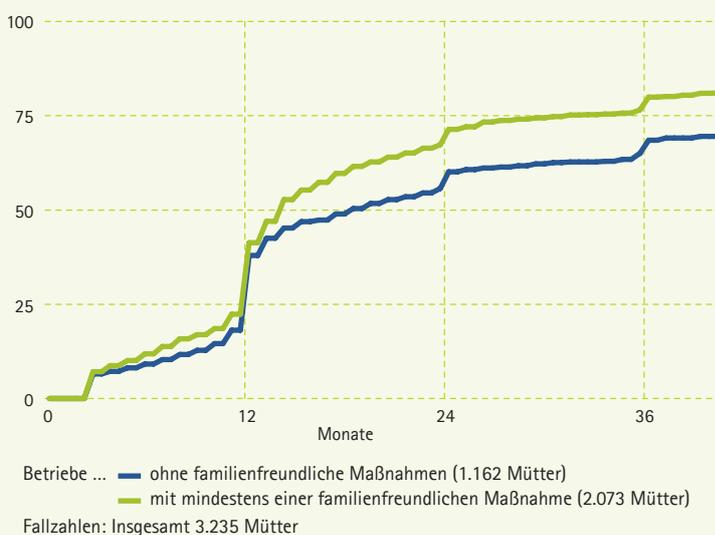
Unsere Analysen der Beschäftigtenseite mithilfe von Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB; vgl. Infokasten) unterstützen diese Vermutung. Abbildung 4 veranschaulicht die Rückkehrmuster von Müttern in Betrieben mit mindestens einer familienfreundlichen Maßnahme im Vergleich zu Müttern in Betrieben ohne familienfreundliche Maßnahmen. Die beiden sogenannten Kaplan-Meier-Kurven geben für jeden Monat nach der Geburt des ersten Kindes an, wie viel Prozent der Mütter bereits zu ihrem Betrieb zurückgekehrt sind. Es zeigt sich, dass zu jedem betrachteten Zeitpunkt in Betrieben mit familienfreundlichen Maßnahmen mehr Mütter zurückgekehrt sind als in Betrieben ohne Maßnahmen. Während die Anteile der Rückkehrerinnen innerhalb der ersten 12 Monate nach Geburt des ersten Kindes sehr nah zusammen liegen, vergrößert sich dieser Unterschied signifikant mit Ablauf des Elterngeldanspruches nach einem Jahr. Das deutet auf eine starke Wirkung der gesetzlichen Regelungen hin. Erst nach Ablauf des Elterngeldanspruches findet sich ein deutlicher positiver Zusammenhang zwischen betrieblichen familienfreundlichen Maßnahmen und einer schnelleren Erwerbsrückkehr.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Das Ergebnis könnte von Selektionsprozessen beeinflusst sein. So wäre es möglich, dass sich Frauen mit bestimmten beobachteten oder unbeobachteten Merkmalen in bestimmte Betriebe selektieren beziehungsweise in bestimmte Betriebe selektiert werden. Zudem wird die Entscheidung über den Rückkehrzeitpunkt von weiteren Faktoren, etwa der Bildung oder dem Einkommen, beeinflusst. Diese Faktoren werden in den hier dargestellten deskriptiven Befunden nicht mitberücksichtigt. Weiterführende multivariate Analysen, in denen für zusätzliche Betriebs- und Personencharakteristika statistisch kontrolliert wurde, bestätigen aber den hier dargestellten Zusammenhang zwischen betrieblichen Maßnahmen und der Unterbrechungsdauer.

Abbildung 4

### Erwerbsrückkehranteile von Müttern in Betrieben mit (mindestens einer) und ohne familienfreundliche Maßnahmen

Kaplan-Meier-Schätzungen



Lesebeispiel: Von allen Müttern, die vor der Geburt ihres ersten Kindes in einem Betrieb ohne familienfreundliche Maßnahmen gearbeitet haben, sind 60 Prozent zwei Jahre nach der Geburt ihres Kindes zu ihrem Arbeitgeber zurückgekehrt. Bei Müttern, die in Betrieben mit mindestens einer der untersuchten familienfreundlichen Maßnahmen tätig sind, trifft dies auf circa 72 Prozent zu.

Quelle: LIAB, eigene Berechnungen.

© IAB

In einem nächsten Schritt betrachten wir die geschätzten Dauern bis zur Rückkehr der Mütter zu ihrem Arbeitgeber nach Quartilen (vgl. Abbildung 5, Seite 6). Wir konzentrieren uns dabei auf das erste Quartil, den Median und das dritte Quartil. Das erste Quartil gibt den Zeitpunkt an, zu dem die 25 Prozent der Mütter mit der kürzesten Erwerbsunterbrechung wieder bei ihrem Arbeitgeber eingestiegen sind. Der Median teilt die Stichprobe in zwei Hälften und gibt an, wann 50 Prozent der Mütter auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind, während die Erwerbsunterbrechung der anderen 50 Prozent noch andauert. Das dritte Quartil gibt entsprechend an, nach welchem Zeitraum 75 Prozent der betrachteten Mütter wieder auf dem Arbeitsmarkt aktiv sind.

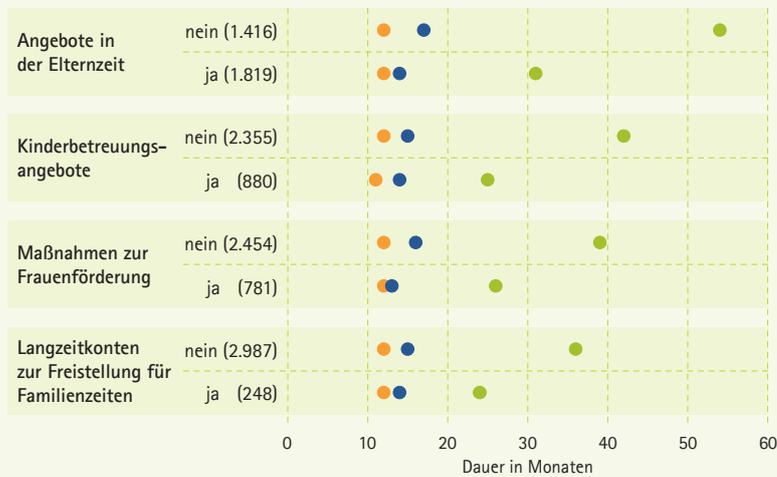
Unabhängig davon, ob eine familienfreundliche Maßnahme im Betrieb angeboten wird oder nicht, kehren 25 Prozent der Mütter (orange Punkte) spätestens zwölf Monate nach der Geburt des ersten Kindes zu ihrem Arbeitgeber zurück. Dies entspricht dem Befund, dass betriebliche familienfreundliche Maßnahmen während des bestehenden Elterngeldanspruches eine geringere Rolle spielen.

Wird nun betrachtet, bis wann die Hälfte der Mütter (Median) zurückgekehrt ist, sehen wir erste Unterschiede. Der Rückkehrzeitpunkt von Müttern dieser Gruppe aus Betrieben mit familienfreundlichen

Abbildung 5

### Geschätzte Dauer in Monaten bis zur Erwerbsrückkehr von Müttern nach der Geburt des ersten Kindes

Erstes Quartil, Median und drittes Quartil der zu ihrem Arbeitgeber zurückgekehrten Mütter nach Betrieben mit und ohne familienfreundliche Maßnahmen



- Zeitpunkt, bis zu dem 25 Prozent der Mütter (erstes Quartil) zu ihrem Arbeitgeber zurückgekehrt sind.
- Zeitpunkt, bis zu dem 50 Prozent der Mütter (Median) auf den Arbeitsmarkt zurückgekehrt sind, während die Erwerbsunterbrechung der anderen 50 Prozent noch andauert.
- Zeitpunkt, bis zu dem 75 Prozent der Mütter (drittes Quartil) zu ihrem Arbeitgeber zurückgekehrt sind.

( ) Fallzahlen der Mütter (insgesamt 3.235).

Lesbeispiel: 25 Prozent der Mütter (erstes Quartil, also die Mütter mit den kürzesten Erwerbsunterbrechungen) aus Betrieben, die keine Kinderbetreuungsangebote aufweisen, sind innerhalb der ersten 12 Monate zurückgekehrt. 25 Prozent der Mütter aus Betrieben, die Kinderbetreuungsangebote aufweisen, sind innerhalb der ersten 11 Monate zurückgekehrt.

Quelle: LIAB, eigene Berechnungen.

© IAB

Maßnahmen liegt zeitlich vor dem von Müttern aus Betrieben ohne diese Maßnahmen (blaue Punkte sind nach links versetzt bei Müttern in Betrieben, in denen eine Maßnahme angeboten wird).

Am deutlichsten zeigen sich Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne die jeweiligen Maßnahmen, wenn das dritte Quartil der Mütter (also innerhalb welchen Zeitraums 75 Prozent der Mütter zum Arbeitgeber zurückgekehrt sind) betrachtet wird (grüne Punkte). In Betrieben mit Angeboten während der Elternzeit steigen 75 Prozent der Mütter innerhalb von 31 Monaten wieder ein. In Betrieben ohne diese Maßnahmen wird der 75 Prozentanteil erst nach 54 Monaten erreicht. Ein ähnlicher Zusammenhang wird für jede der untersuchten familienfreundlichen Maßnahmen sichtbar.

In Abbildung 6 sind die Kaplan-Meier-Kurven differenziert nach der Anzahl an familienfreundlichen Maßnahmen, die in einem Betrieb angeboten werden, abgetragen. Die Anzahl der Maßnahmen kann dabei als Indikator für eine generelle familienfreundliche Betriebskultur gewertet werden. Aus der Abbildung ist klar erkennbar, dass bereits das Angebot einer Maßnahme mit einem deutlichen Sprung in den Rückkehranteilen einhergeht (orange Linie liegt signifikant oberhalb der blauen Linie). Jede weitere angebotene Maßnahme steht zusätzlich in einem positiven Zusammenhang mit der Rückkehr. Ob dieser Zusammenhang auch kausal interpretierbar ist, soll in weiteren Analysen geprüft werden.

### Fazit

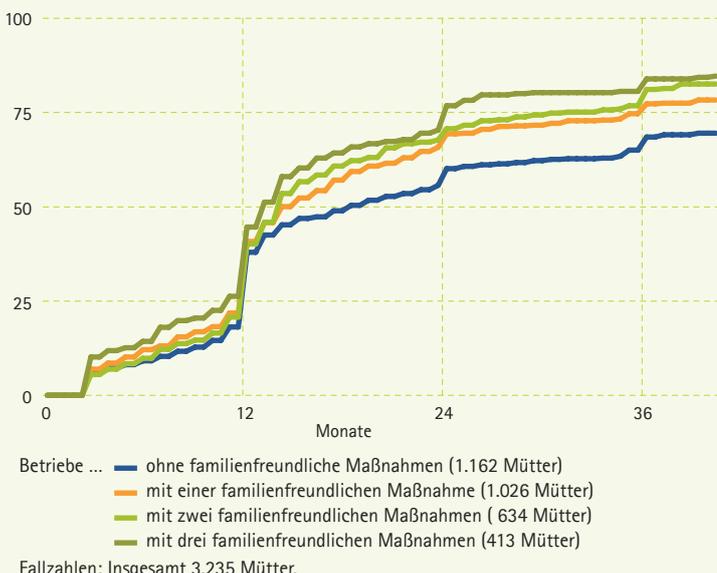
Der Anteil der Betriebe, die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbieten, ist von 2002 bis 2016 deutlich gestiegen. Dies trifft insbesondere auf große Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten zu. Am häufigsten berichten Betriebe von Angeboten während der Elternzeit. Der stärkste Anstieg in diesem Zeitraum ist bei betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten zu verzeichnen.

Für alle untersuchten familienfreundlichen betrieblichen Maßnahmen lässt sich ein Zusammenhang mit dem Zeitpunkt des Wiedereinstiegs der Mütter nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung feststellen: Mütter aus Betrieben mit familienfreundlichen Maßnahmen kehren schneller zu ihrem Arbeitgeber zurück als Mütter, die in Betrieben ohne diese Maßnahmen arbeiten. Dabei gibt es kaum Unterschiede zwischen den einzelnen Maßnahmen. Die Unterbrechungsdauer fällt zudem

Abbildung 6

### Erwerbsrückkehranteile von Müttern in Betrieben mit und ohne familienfreundliche Maßnahmen nach Anzahl der angebotenen Maßnahmen

Kaplan-Meier-Schätzungen



Quelle: LIAB, eigene Berechnungen.

© IAB

umso niedriger aus, je mehr dieser Maßnahmen ein Betrieb implementiert hat. Die Befunde zeigen also, dass ein höheres Engagement der Betriebe zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem schnelleren Wiedereinstieg ihrer Mitarbeiterinnen nach der Geburt eines Kindes einhergeht.

## Literatur

- Aisenbrey, S.; Evertsson, M.; Grunow, D. (2009): Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88 (2), 573–605.
- Brandt, G. (2017): Elternzeit von Vätern als Verhandlungssache in Partnerschaften. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 69 (4), 593–622.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016.
- Ellguth, P.; Gerner, H.-D.; Zapf, I. (2018): Arbeitszeitkonten in Betrieben und Verwaltungen: Flexible Arbeitszeitgestaltung wird immer wichtiger. [IAB-Kurzbericht Nr. 15](#).
- Heining, J.; Klosterhuber, W.; Lehnert, P.; Seth, S. (2016): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Längsschnittmodell 1993–2014 (LIAB LM 9314). [FDZ-Datenreport Nr. 10 \(de\)](#), Nürnberg, 67 S.
- Juncke, D. (2005): Betriebswirtschaftliche Effekte familienbewusster Personalpolitik: Forschungsstand. Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik – Arbeitspapier 1/05.
- Klenner, C.; Brehmer, W.; Plegge, M.; Bohulskyy, Y. (2013): Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland: Eine empirische Analyse. WSI-Diskussionspapier No. 184.
- Kohaut, S.; Möller, I. (2009): Vereinbarungen zur Chancengleichheit: Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung. [IAB-Kurzbericht Nr. 26](#).
- Kohaut, S.; Möller, I. (2017): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Oberste Chefetage bleibt Männerdomäne. [IAB-Kurzbericht Nr. 24](#).
- Müller, D.; Strauch, K. (2017): Identifying mothers in administrative data. [FDZ-Methodenreport Nr. 13 \(en\)](#), Nürnberg, 11 S.



**Dr. Corinna Frodermann**

ist Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB und im Forschungsbereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ im IAB.  
Corinna.Frodermann2@iab.de



**Ann-Christin Bächmann**

ist Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im IAB und am Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.  
Ann-Christin.Baechmann@iab.de



**Marina Hagen**

ist Mitarbeiterin an der Professur für Soziologie mit dem Schwerpunkt „Quantitative Analysen gesellschaftlichen Wandels“ am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt am Main.  
Hagen@soz.uni-frankfurt.de



**Daniela Grunow**

ist Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt „Quantitative Analysen gesellschaftlichen Wandels“ am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt am Main.  
Grunow@soz.uni-frankfurt.de



**Dana Müller**

ist Leiterin des Forschungsdatenzentrums der Bundesagentur für Arbeit im IAB.  
Dana.Mueller@iab.de

**Impressum** ■ IAB-Kurzbericht Nr. 18, 17.7.2018 ■ Herausgeber: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, 90327 Nürnberg  
■ Redaktion: Martina Dorsch ■ Graphik & Gestaltung: Monika Pickel ■ Fotos: Jutta Palm-Nowak und privat ■ Druck: Erhardi Druck GmbH, Regensburg ■ Rechte:  
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB ■ Bezug: IAB-Bestellservice, c/o wbv Media GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel.  
0911-179-9229 (es gelten die regulären Festnetzpreise, Mobilfunkpreise können abweichen); Fax: 0911-179-9227; E-Mail: [iab-bestellservice@wbv.de](mailto:iab-bestellservice@wbv.de) ■ IAB im Inter-  
net: [www.iab.de](http://www.iab.de). Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: [iab.anfragen@iab.de](mailto:iab.anfragen@iab.de) oder Tel. 0911-179-5942 ■ ISSN 0942-167X