



DIW Roundup

Politik im Fokus

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

2015

Familienfreundlichkeit in Unternehmen – Status Quo in Deutschland und Forschungsstand

Verena Lauber, Sarah Reiter und Johanna Storck

Familienfreundlichkeit in Unternehmen – Status Quo in Deutschland und Forschungsstand

Verena Lauber | verena.lauber@awi.uni-heidelberg.de | Universität Heidelberg
Sarah Reiter | sreiter@diw.de | Praktikantin Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin
Johanna Storck | jstorck@diw.de | Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin

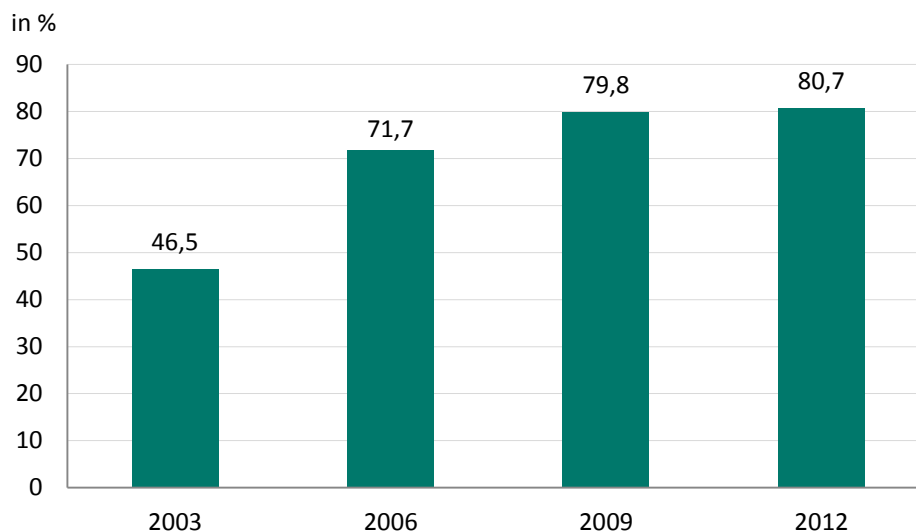
10. September 2015

Die Erwerbstätigkeit von Müttern hat in Deutschland sowie in den meisten industrialisierten Ländern in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. In Deutschland ist die Erwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern von 59 Prozent im Jahr 2000 auf rund 66 Prozent im Jahr 2012 angestiegen ([BMFSFJ 2014](#)). Der Großteil der erwerbstätigen Mütter geht jedoch nach wie vor einer Teilzeitbeschäftigung nach. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nicht ausreichend gewährleistet ist. Tatsächlich berichten viele Eltern, dass sich Familie und Beruf in Deutschland nur schwer vereinbaren lassen (z.B. [Kotowska et al. 2010](#), [Müller et al. 2013](#)). Auch für die USA lässt sich zeigen, dass Frauen, die Karriere und Familie gleichzeitig unter einen Hut bringen möchten, eine geringere Lebenszufriedenheit aufweisen, als Frauen, welche nur eines der beiden Ziele verfolgen (Bertrand 2013). In Deutschland, wie auch in anderen Industrieländern, reagieren immer mehr Unternehmen auf die Bedürfnisse ihrer Arbeitnehmer und versuchen mithilfe von familienfreundlichen Maßnahmen qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen bzw. an ihr Unternehmen zu binden (z.B. [Seils & Kaschowitz 2015](#)). Zu der Frage, welche Maßnahmen Unternehmen in Deutschland ergreifen und inwiefern familienfreundliche Maßnahmen in Betrieben die elterlichen Arbeitsentscheidungen und die persönliche Zufriedenheit beeinflussen, gibt es für Deutschland bisher kaum repräsentative Forschungsergebnisse. Vor allem fehlt es an empirisch fundierten Analysen, welche auf einen Kausalzusammenhang zwischen familienfreundlichen Arbeitsplätzen einerseits und Zufriedenheit oder Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer andererseits schließen lassen.

Familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen: Status Quo in Deutschland

Fest steht, dass in Deutschland das betriebliche „Familienbewusstsein“ in den letzten Jahren stark zugenommen hat. Die steigenden Mitgliedszahlen im Netzwerk [„Erfolgsfaktor Familie“](#) zeugen von dieser Entwicklung. Auch eine Befragung deutscher Unternehmen, welche im Rahmen des [„Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit“](#) seit 2003 in regelmäßigen Abständen durchgeführt wird, kam zu diesem Ergebnis. Während im Jahr 2003 lediglich 47 Prozent der Unternehmen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für sich als wichtig oder eher wichtig eingeschätzt haben, betrug der Anteil im Jahr 2012 bereits 81 Prozent (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Bedeutung der Familienfreundlichkeit für Unternehmen (mind. 5 Beschäftigte) Anteil der Unternehmen, die zugestimmt haben (wichtig / eher wichtig)



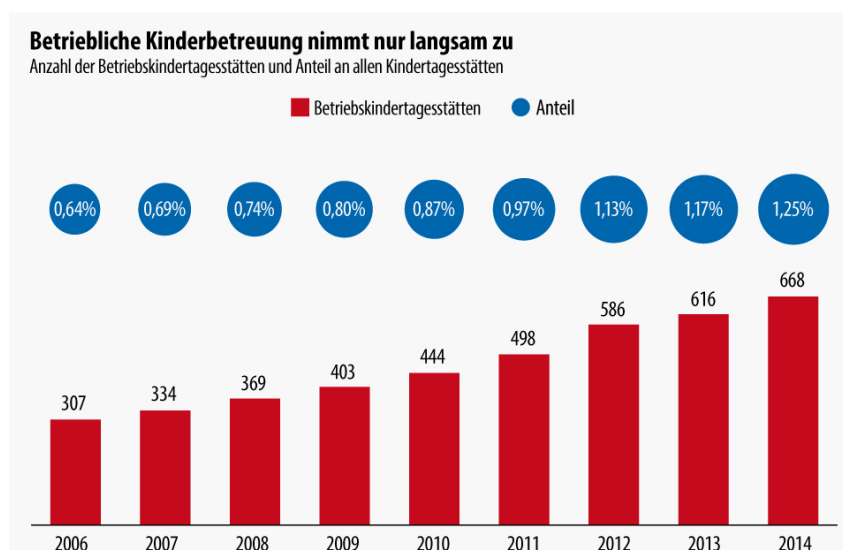
Quelle: [Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013](#), eigene Darstellung.

Der „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ hat vier Handlungsfelder identifiziert, in denen Unternehmen personalpolitische Maßnahmen etablieren können: 1) Arbeitszeitflexibilisierung/Telearbeit, 2) Elternzeit/Elternförderung, 3) Kinder-/Angehörigenbetreuung sowie 4) Familienservice (z.B. Rechtsberatung, Putz-, Bügel-, Wasch- oder Gartenarbeitservice) (für eine ähnliche Systematisierung siehe z.B. [Lohmann et al. 2009: Kapitel 8](#)). Die deutschen Unternehmen tragen vor allem durch flexible Modelle bei Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Rund 96 Prozent der deutschen Unternehmen sind in diesem Feld aktiv ([BMFSJ 2013](#)). Zudem gewinnen auch betriebliche Kinderbetreuungsangebote an Bedeutung, obwohl sich bisher noch deutlich weniger Unternehmen in diesem Bereich engagieren.

Zahl der Betriebskindergärten steigt stetig

Der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zufolge stieg die Zahl der Betriebskindergärten in Deutschland von 307 im Jahr 2006 auf 668 im Jahr 2014. Somit hat sich die Zahl innerhalb von acht Jahren mehr als verdoppelt. Trotz des raschen und kontinuierlichen Anstiegs machen die Betriebskitas aber lediglich 1,25 Prozent der gesamten 53.415 Kindertagesstätten aus ([Statistisches Bundesamt 2014](#), siehe Abbildung 2). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Statistik nur jene Einrichtungen als Betriebskindergärten klassifiziert, in denen die überwiegende Zahl der Plätze für Kinder von Betriebsangehörigen vorgesehen ist. Nicht berücksichtigt werden beispielsweise Einrichtungen, in denen Unternehmen weniger als die Hälfte der Belegplätze für die Kinder ihrer Beschäftigten reservieren. Die Statistik bildet folglich nur einen Teil des betrieblichen Kinderbetreuungsangebots ab ([Then et al. 2015](#)). Interessiert man sich für den Anteil der Unternehmen, welche sich in der Kinderbetreuung engagieren, so verfügen im Jahr 2012 rund 3,4 Prozent der Unternehmen mit mindestens fünf sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten über eine betriebliche Kinderbetreuung (Betriebskindergarten und/oder Betriebskinderkrippe und/oder Belegplätze) ([BMFSJ 2013](#)).

Abbildung 2: Anzahl der Betriebskindertagesstätten und Anteil an allen Kindertagesstätten



Quelle: Statistisches Bundesamt (2014), Darstellung von Frankfurter Allgemeine/[statista](http://www.statista.de).

Nicht zuletzt wegen dem seit 1. August 2013 in Deutschland geltenden Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz für alle Kinder ab dem zweiten Lebensjahr, wurden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanzielle Anreize für Unternehmen zur Errichtung von Betriebskitas geschaffen. Das Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ ist ursprünglich Teil des 10-Punkte-Plans der Bundesregierung für ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot und richtet sich an Arbeitgeber aller Unternehmensgrößen mit Sitz in Deutschland. Im April dieses Jahres wurde bekannt, dass das Förderprogramm, welches eigentlich im Juni 2015 auslaufen sollte, um weitere zwei Jahre (bis zum 30. Juni 2017) verlängert wird. Das Programm unterstützt die Schaffung neuer betrieblicher Kinderbetreuungsplätze und gewährt Unternehmen für jeden neu geschaffenen Betreuungsplatz maximal zwei Jahre lang bis zu 400 Euro pro Monat als Zuschuss zu den laufenden Betriebskosten. Zu berücksichtigen ist, dass ausschließlich Betreuungsplätze für unter dreijährige Kinder gefördert werden ([BMFSFJ 2012](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/), <http://www.erfolgsfaktor-familie.de/> [Zugriffsdatum: 15.8.2015]). In vielen Bundesländern werden Unternehmen, die sich bei der Schaffung neuer Kinderbetreuungsplätze engagieren, zusätzlich noch mit kommunalen oder Landesmitteln unterstützt. Hamburg beispielsweise bietet im Rahmen der „Zuschussfinanzierten Betriebskita“ für jedes Kind, das in Hamburg wohnt und die betriebliche Kinderbetreuung in Anspruch nimmt einen pauschalen Zuschuss von 115 Euro pro Monat ([Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration 2014](http://www.arbeit-hamburg.de/)).

Familienfreundliche Maßnahmen von Unternehmen: Forschungsstand

Wie der vorausgehende Abschnitt gezeigt hat, engagieren sich immer mehr Unternehmen in Deutschland für eine familienbewusste Personalpolitik. In diesem Zusammenhang ergeben sich mehrere auch für die Forschung interessante Fragestellungen: Welche Faktoren führen dazu, dass ein Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen einführt? Welche Auswirkungen hat eine familienbewusste Personalpolitik auf die Arbeits- bzw. Lebenszufriedenheit oder das Arbeitsverhalten der Arbeitnehmer? Zu diesen Fragenblöcken existieren bisher

vorrangig internationale und einige wenige nationale Studien, welche im nächsten Abschnitt vorgestellt werden.

Vorab sei allerdings bemerkt, dass die Gegenüberstellung bzw. Vergleichbarkeit dieser Studien nur unzureichend gewährleistet ist, da bislang noch keine klare und einheitliche Definition von familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben existiert und mittlerweile vielen betrieblichen Maßnahmen das Etikett „familienfreundlich“ zugeschrieben wird (Resch 2007). In mehreren Studien wird die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens mit Hilfe eines Index, welcher aus einem Bündel verschiedener familienfreundlicher Maßnahmen gebildet wird, evaluiert (z.B. Konrad & Mangel 2000, Bloom et al. 2011). In anderen Untersuchungen werden einzelne Maßnahmen (z.B. flexible Arbeitszeiteinteilung, Jobsharing, Arbeitsfreistellung wegen Pflege der Angehörigen, betriebliche Kinderbetreuung) hingegen separat analysiert (z.B. Budd & Mumford 2006, Gray & Tudball 2003).

Empirische Evidenz: Determinanten einer familienfreundlichen Personalpolitik

Zu der Frage, welche Faktoren die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben beeinflussen, gibt es für Deutschland bisher kaum Forschungsergebnisse. Eine der wenigen Ausnahmen ist eine Studie von Gerlach & Schneider (2012). Basierend auf einer Stichprobe von rund 1.000 deutschen Unternehmen unterschiedlicher Wirtschaftszweige und Beschäftigtengrößenklassen (mindestens sechs Beschäftigte) wurde festgestellt, dass Unternehmen aus dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ sowie Unternehmen mit sehr wenigen Mitarbeitenden (Anzahl an Mitarbeitenden: 6-19) ein signifikant höheres Familienbewusstsein als die Gesamtstichprobe aufweisen. Hingegen sind Unternehmen, welche sich im östlichen Teil Deutschlands befinden, weniger familienbewusst als der bundesdeutsche Durchschnitt. Neben branchen-, regions- und größenspezifischen Besonderheiten spielt auch die Personalstruktur eine nicht unwesentliche Rolle für die familienfreundliche Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes. Die Studie zeigt, dass das Familienbewusstsein in Unternehmen mit einem relativ hohen Anteil an hoch qualifizierten Arbeitskräften signifikant höher ist. In Hinblick auf den Anteil an Frauen in einem Unternehmen konnte kein statistisch signifikanter Zusammenhang gefunden werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass Gerlach & Schneider (2012) das Familienbewusstsein in einem Unternehmen als Ganzes messen und weniger konkrete familienfreundliche Maßnahmen betrachten.

Ergebnisse der letzten Befragung des „Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit“ im Jahr 2012 von 1.556 deutschen Unternehmen stimmen größten Teils mit jenen von Gerlach & Schneider (2012) überein. Beide Studien zeigen, dass sich Unternehmen mit einem relativ hohen Anteil an Hochqualifizierten besonders stark für familienfreundliche Maßnahmen einsetzen und dass sich Unternehmen in Ostdeutschland insgesamt weniger engagieren. Die Erkenntnisse in Hinblick auf die Unternehmensgröße sind hingegen nicht konsistent. Der Unternehmensmonitor kam im Gegensatz zu Gerlach & Schneider (2012) zu dem Ergebnis, dass das familienbewusste Engagement mit zunehmender Belegschaftsgröße steigt. Ein weiteres Ergebnis ist, dass der Anteil der Frauen in einem Unternehmen lediglich bei einzelnen Maßnahmen (Möglichkeit für Teilzeitarbeit, Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) einen relevanten Einflussfaktor darstellt. In Hinblick auf den Anteil an weiblichen Führungskräften in einem Unternehmen konnte jedoch auf keinen signifikanten Zusammenhang geschlossen werden.

In Einklang mit den Befunden zu Deutschland, zeigen auch die internationalen Studien mehrheitlich, dass der Anteil an hochqualifizierten Fachkräften in einem

Unternehmen in positivem Zusammenhang mit einer familienbewussten Personalpolitik steht (z.B. Konrad & Mangel 2000, Gray & Tudball 2003, Heywood et al. 2007, Bloom et al. 2011, [Fakih 2014](#)).

In Hinblick auf den Anteil an Frauen in einem Unternehmen sind die Ergebnisse jedoch nicht konsistent. So zeigen Konrad & Mangel (2000) für die USA, Budd & Mumford (2006) sowie Heywood et al. (2007) für Großbritannien, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil an Frauen mit einer größeren Wahrscheinlichkeit familienfreundliche Maßnahmen ergreifen. Die Ergebnisse von Bloom et al. (2011) weisen hingegen darauf hin, dass nicht der Anteil an Frauen in einem Unternehmen, sondern der Anteil an weiblichen Führungskräften ausschlaggebend für die Implementierung von familienfreundlichen Maßnahmen ist. Für diese Beobachtung gibt es unterschiedliche Erklärungsansätze. Entweder entscheiden sich Frauen mit Aussicht auf eine Führungsposition vermehrt für Unternehmen, welche bereits intensiv an der Lösung von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Beruf und Familie arbeiten („Selbstselektion“) oder weibliche Führungskräfte setzen ihre verbesserte Verhandlungsposition gezielt für die Einführung von familienfreundlichen Maßnahmen ein.

Was die Unternehmensgröße betrifft, sind die Befunde der internationalen Studien in Einklang mit den Ergebnissen des [„Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit“](#). Die Studien von Konrad & Mangel (2000), Budd & Mumford (2006), Heywood et al. (2007) sowie [Fakih \(2014\)](#) weisen ebenfalls darauf hin, dass sich große Unternehmen stärker bei der Lösung von Vereinbarkeitskonflikten zwischen Beruf und Familie einbringen.

Werden in einem Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen angeboten, bedeutet das jedoch nicht, dass alle Arbeitnehmer gleichermaßen Zugang zu diesen haben. Ergebnisse von Gray & Tudball (2003) zeigen, dass vor allem Mitarbeiter mit hohem Fach- bzw. firmenspezifischen Wissen sowie Mitarbeitende in Managementpositionen Zugang zu familienfreundlichen Angeboten im Unternehmen haben. Die Ergebnisse von Budd & Mumford (2006) legen nahe, dass sich u.a. die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie die Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmervertretung positiv auf den Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen innerhalb eines Unternehmens auswirken.

Empirische Evidenz: Familienfreundliche Personalpolitik und Zufriedenheit

Zu der Frage, wie sich familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen auf die Zufriedenheit der Arbeitnehmer auswirken, liegen einige internationale Studien vor. Je nach Untersuchung werden unterschiedliche Dimensionen von Zufriedenheit analysiert: Arbeitszufriedenheit, Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance oder Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung. Die Auseinandersetzung mit dem Thema „Zufriedenheit am Arbeitsplatz“ ist für viele Arbeitgeber nicht zuletzt deshalb bedeutsam, als es sich dabei um eine wichtige Bestimmungsgröße für die Produktivität (Zelenski et al. 2008, Böckermann & Ilmakunnas 2012) als auch für gesundheitliches Wohlbefinden und Fehlzeiten der Arbeitnehmer handelt (Faragher et al. 2005, Roelen et al. 2008, Fischer & Sousa-Poza 2009). Auch konnte ein positiver Zusammenhang zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Mitarbeiterbindung (Clark 2001) gefunden werden.

Ezra & Deckman (1996) sowie Saltzstein (2001) verwenden für ihre Untersuchungen Befragungsdaten von 55.000 öffentlich Bediensteten in den USA. Ezra & Deckman (1996) finden einen positiven Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein eines Kindergartens direkt am Arbeitsplatz und der Zufriedenheit mit der Kinderbetreuung für Mütter. Ebenso wirken sich Gleitzeitmodelle positiv auf die

Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance für Mütter aus, kein signifikanter Effekt konnte jedoch für Väter identifiziert werden (Ezra & Deckman 1996, Saltzstein 2001). Die Untersuchungen von Ezra & Deckman (1996) und Saltzstein (2001) finden auch einen signifikant positiven Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance und der Arbeitszufriedenheit.

Anhand von Daten des niederländischen Arbeitsangebotspanels (AAP) finden [Possenriede & Plantenga \(2014\)](#) einen positiven Effekt von flexiblen Arbeitszeitarrangements (Arbeitsbeginn und -ende kann eigenständig gewählt werden) auf die Arbeitszufriedenheit und auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. Dieser Zusammenhang wurde sowohl für Männer als auch für Frauen gefunden, unabhängig davon ob sie Kinder haben. Auch zeigte die Studie auf, dass sich Teilzeitarbeit bei Frauen positiv auf die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auswirkt, jedoch negativ auf die Arbeitszufriedenheit. Vor dem Hintergrund, dass Teilzeitarbeit einerseits zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt, andererseits aber häufig mit niedrigeren Stundenlöhnen und geringeren Aufstiegsmöglichkeiten einhergeht, scheint diese Beobachtung durchaus plausibel (Possenriede & Plantenga 2014).

Für die USA findet Artz (2010) ebenfalls einen positiven Zusammenhang zwischen flexiblen Arbeitszeiten und der Arbeitszufriedenheit. Auch die betriebliche Kinderbetreuung weist eine positive Korrelation mit der Arbeitszufriedenheit auf. Eine Aufschlüsselung in einzelne Subgruppen ergibt jedoch, dass das Vorhandensein eines Betriebskindergartens lediglich auf die Arbeitszufriedenheit von alleinstehenden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Kindern wirkt. In Einklang mit den Ergebnissen von [Possenriede & Plantenga \(2014\)](#), haben flexible Arbeitszeitarrangements einen positiven Effekt auf die Arbeitszufriedenheit aller Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht oder dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt.

Abschließend sollte berücksichtigt werden, dass zwischen den einzelnen Auswirkungen familienbewusster Personalpolitik komplexe Wirkungsbeziehungen bestehen, z.B. sehen sich Beschäftigte häufig gezwungen Familienpflichten, wie unvorhergesehene Schwierigkeiten bei der Kinder- oder Angehörigenbetreuung, im Rahmen einer Krankmeldung wahrzunehmen. Familienfreundliche Maßnahmen können sich folglich direkt auf Absentismus und Krankenstand auswirken, aber auch indirekt über eine erhöhte Arbeitszufriedenheit (Gerlach & Schneider 2012). Geringere Fehlzeiten und eine reduzierte Stressbelastung wirken sich positiv auf die Produktivität aus und eine erhöhte Mitarbeiterproduktivität kann sich wiederum positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirken ([OECD 2007](#)).

Fazit und Ausblick

Obwohl sich in Deutschland immer mehr Unternehmen für eine familienbewusste Personalpolitik engagieren, ist wenig über die Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenszufriedenheit der Arbeitnehmer bekannt. Generell gilt, dass aufgrund der gewählten Studiendesigns nur in den wenigsten Fällen ein kausaler Zusammenhang identifiziert werden konnte, d.h. es ist nicht auszuschließen, dass unbeobachtbare Einflussfaktoren (z.B. Einstellung des Managements) sowohl die Familienfreundlichkeit als auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter beeinflussen. Auch eine deutschlandweite Repräsentativität der bisher analysierten Stichproben ist nicht immer gegeben und oft werden nur einzelne Sektoren betrachtet. Darüber hinaus ist die Vergleichbarkeit der Studien aufgrund der unterschiedlichen Definitionen von familienfreundlichen Maßnahmen in Betrieben nicht immer gewährleistet. Die Forschungsergebnisse für Deutschland beschränken sich bisher auf einige wenige Studien auf Basis kleinerer Befragungen. In diesem

Zusammenhang bieten aktuell die Surveydaten der Familien in Deutschland (FiD)-Studie (Schröder et al. 2013) und das IAB Betriebspanel ein Analysepotential. Eine erste eigene Untersuchung liefert auf Basis des FiD-Datensatzes Ergebnisse zum Einfluss von familienfreundlichen Maßnahmen auf die Arbeitszufriedenheit. Die Auswertungen zeigen, dass im deutschen Kontext durchaus positive, jedoch kleine und heterogene Effekte von familienfreundlichen Maßnahmen auf die Zufriedenheit zu finden sind (Lauber und Storck 2015).

Quellen

- Artz, B. (2010): Fringe Benefits and Job Satisfaction, *International Journal of Manpower*, 31, 626-644.
- Bertrand, M. (2013): Career, Family, and the Well-Being of College-Educated Women, *American Economic Review*, 103, 244-50.
- Bloom, N., Kretschmer, T., & Van Reenen, J. (2011): Are Family-Friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resource? *Strategic Management Journal*, 32, 343-367.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012): The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data, *ILRRReview*, 65(2), 244-262.
- Budd, J. W., & Mumford, K. A. (2006): Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Perceived Accessibility, *Human Resource Management*, 45, 23-42.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2012): Förderfibel zum Programm Betriebliche Kinderbetreuung (BeKiB). http://www.erfolgsfaktor-familie.de/data/downloads/webseiten/121207_F%C3%B6rderfibel_BF_final.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2013): Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2013. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=199418.html>.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit - Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen,did=206388.html>.
- Clark, A.E. (2001): What really matters in a job? Hedonic measurement using quit data, *Labour Economics*, 8, 223-242.
- Ezra, M., & Deckman, M. (1996): Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government, *Public Administration Review*, 56, 174-179.
- Fahih, A. (2014): Availability of Family-Friendly Work Practices and Implicit Wage Costs: New Evidence from Canada, IZA Discussion Paper No. 8190. <http://ftp.iza.org/dp8190.pdf>.
- Faragher, E.B., Cass, M., & Cooper, C.L. (2005): The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis, *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105-112.
- Fischer, J.A., & Sousa-Poza, A. (2009): Does job satisfaction improve the health of workers? New evidence using panel data and objective measures of health, *Health Economics*, 18, 71-89.
- Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (2014): Kinderbetreuung in Hamburg: Ein Ratgeber für Unternehmen. <http://www.hamburg.de/contentblob/3301776/data/kinderbetreuung-unternehmen.pdf>.
- Gerlach, I., & Schneider, H. (2012): Betriebliche Familienpolitik – Kontexte, Messungen und Effekte, Wiesbaden: Springer.
- Gray, M., & Tudball, J. (2003): Family-Friendly Work Practices: Differences Within and Between Workplaces, *The Journal of Industrial Relations*, 45, 269-291.
- Heywood, J. S., Siebert, W. S., & Wei, X. (2007): The Implicit Wage Costs of Family Friendly Work Practices, *Oxford Economic Papers*, 59, 275-300.
- Konrad, A. M., & Mangel, R. (2000): The Impact of Work-Life Programs on Firm Productivity, *Strategic Management Journal*, 21, 1225-1237.
- Kotowska, I., Matysiak, A., Styrac, M., Pailhé, A., Solaz, A., & Vignoli, D. (2010): Second European Quality of Life Survey: Family Life and Work, Luxembourg: Office for Official publications of the European Communities. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1002en.pdf.

- Lauber, V., & Storck, J. (2015): The Effect of Family-Friendly Firm Policies on Parental Well-Being and Working Time, Mimeo.
- Lohmann, H., Peter, F.H., Rostgaard, T., & Spieß, C.K. (2009): Towards a Framework for Assessing Family Policies in the EU, OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nummer 88, Paris: OECD Publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/towards-a-framework-for-assessing-family-policies-in-the-eu_223883627348.
- Müller, K.-U., Neumann, M., & Wrohlich, K. (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit, DIW Wochenbericht Nr. 46.2013. http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.431408.de/13-46-1.pdf.
- OECD (2007): Babies and bosses: Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries, Paris: OECD Publishing. <http://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffindingsforoecdcountries.htm>.
- Possenriede, D.S., & Plantenga, J. (2014): Temporal and Locational Flexibility of Work, Working-Time Fit, and Job Satisfaction, IZA Discussion Paper No. 8436. <http://ftp.iza.org/dp8436.pdf>.
- Resch, M. (2007): Familienfreundlichkeit von Unternehmen aus arbeitspsychologischer Sicht. In: Dilger, A., Gerlach, I., Schneider, H. (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik. Potenziale und Instrumente aus multidisziplinärer Sicht, Wiesbaden, 103-124.
- Roelen, C.A.M. et al. (2008): Job satisfaction and sickness absence: A questionnaire survey, Occupational Medicine, 58.8, 567-571.
- Saltzstein, A.L., Ting, Y., & Saltzstein, G.H. (2001): Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees, Public Administration Review, 61, 452-467.
- Schröder, M., Siegers, R., & Spieß, C.K. (2013): Familien in Deutschland – FiD. In: Schmollers Jahrbuch, 133, 595-606. <http://ejournals.duncker-humboldt.de/doi/pdf/10.3790/schm.133.4.595>.
- Seils, E., & Kaschowitz, J. (2015): Wie verbreitet sind Betriebskindergärten?, WSI Report, Nr. 21. http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_21_2015.pdf.
- Statistisches Bundesamt (2014): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2014. https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/KinderJugendhilfe/TageseinrichtungenKindertagespflege5225402147004.pdf;jsessionid=E364D6B7EFC35435D1E692B2FD9521FC.cae1?_blob=publicationFile.
- Then, V., Münscher, R., & Stahl Schmidt, S. (2015): Studie zu den Effekten betrieblicher Kinderbetreuung: ein CSI Bericht unter Verwendung des Social Return on Investment. <http://www.ub.uni-heidelberg.de/archiv/18702>.
- Zelenski, J.M., Murphy, S.A., & Jenkins, D.A. (2008): The happy-productive worker thesis revisited, Journal of Happiness Studies, 9, 521-537.

Impressum

DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

Tel. +49 (30) 897 89-0
Fax +49 (30) 897 89-200
<http://www.diw.de>

ISSN 2198-3925

Alle Rechte vorbehalten
© 2015 DIW Berlin

Abdruck oder vergleichbare
Verwendung von Arbeiten
des DIW Berlin ist auch in
Auszügen nur mit vorheriger
schriftlicher Genehmigung
gestattet.