



WISO
DISKURS

01/2018

Katrin Schneiders, Ines Arendt
unter Mitarbeit von Gianna Grams

BETRIEBLICHE SOZIALPOLITIK

Eine Bestandsaufnahme

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Die Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) wurde 1925 gegründet und ist die traditionsreichste politische Stiftung Deutschlands. Dem Vermächtnis ihres Namensgebers ist sie bis heute verpflichtet und setzt sich für die Grundwerte der Sozialen Demokratie ein: Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität. Ideell ist sie der Sozialdemokratie und den freien Gewerkschaften verbunden.

Die FES fördert die Soziale Demokratie vor allem durch:

- politische Bildungsarbeit zur Stärkung der Zivilgesellschaft;
- Politikberatung;
- internationale Zusammenarbeit mit Auslandsbüros in über 100 Ländern;
- Begabtenförderung;
- das kollektive Gedächtnis der Sozialen Demokratie mit u. a. Archiv und Bibliothek.

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Die Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik verknüpft Analyse und Diskussion an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit, um Antworten auf aktuelle und grundsätzliche Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik zu geben. Wir bieten wirtschafts- und sozialpolitische Analysen und entwickeln Konzepte, die in einem von uns organisierten Dialog zwischen Wissenschaft, Politik, Praxis und Öffentlichkeit vermittelt werden.

WISO Diskurs

WISO Diskurse sind ausführlichere Expertisen und Studien, die Themen und politische Fragestellungen wissenschaftlich durchleuchten, fundierte politische Handlungsempfehlungen enthalten und einen Beitrag zur wissenschaftlich basierten Politikberatung leisten.

Über die Autorinnen dieser Ausgabe

Prof. Dr. Katrin Schneiders ist Professorin für Wissenschaft der Sozialen Arbeit mit Schwerpunkt Sozialwirtschaft im Fachbereich Sozialwissenschaften an der Hochschule Koblenz.

Ines Arendt, M. A., ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin des Instituts für Forschung und Weiterbildung (IFW) im Fachbereich Sozialwissenschaften an der Hochschule Koblenz.

Gianna Grams ist Studentin des B.A. Studiengangs Soziale Arbeit und studentische Hilfskraft der Hochschule Koblenz.

Für diese Publikation ist in der FES verantwortlich

Severin Schmidt ist Leiter des Gesprächskreises Sozialpolitik in der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Katrin Schneiders, Ines Arendt
unter Mitarbeit von Gianna Grams

BETRIEBLICHE SOZIALPOLITIK

Eine Bestandsaufnahme

2	VORWORT
3	ZUSAMMENFASSUNG
4	1 EINLEITUNG: UNTERNEHMEN ALS SOZIALPOLITISCHE AKTEURE
5	2 ZUR ROLLE DER BETRIEBLICHEN SOZIALPOLITIK IM DEUTSCHEN WOHLFAHRTSSTAAT
6	2.1 Historischer Rückblick
6	2.2 Aktuelle Entwicklungen
7	3 SOZIALPOLITISCHE AKTIVITÄTEN DEUTSCHER UNTERNEHMEN
8	3.1 Art, Umfang und Strukturen betrieblicher Sozialpolitik
8	3.1.1 Sportangebote und Gesundheitsförderung
8	3.1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf
9	3.1.3 Altersvorsorge, Versicherungen und Vermögensbildung
10	3.1.4 Sonstige finanzielle Anreize
11	3.1.5 Diversity und Gleichstellung
12	3.1.6 Inklusion
12	3.1.7 Aktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen
13	3.2 Schwerpunkt Kindertagesbetreuung
15	3.3 Schwerpunkt Flüchtlingshilfe
17	4 BEWERTUNG BETRIEBLICHER SOZIALPOLITIK
19	5 FAZIT
22	Verzeichnis der ausgewerteten Materialien
24	Abbildungsverzeichnis
25	Abkürzungsverzeichnis
26	Literaturverzeichnis

VORWORT

Unternehmen und dazugehörige Betriebe sind für ihre Beschäftigten mehr als nur abstrakte gewinnorientierte Organisationseinheiten. Viele Menschen verbringen in ihren Betrieben einen großen Teil ihrer Lebenszeit, die Arbeit ist ihre wirtschaftliche Grundlage, und das Familienleben muss mit dem Arbeitsleben im Betrieb in Einklang gebracht werden.

Es ist keine neue Entwicklung, dass Unternehmen für ihre Mitarbeiter_innen Leistungen anbieten, die über die reine Bezahlung hinausgehen. In dem vorliegenden Text weisen die Autorinnen etwa auf die Politik großer Industriebetriebe in der Zeit der industriellen Revolution hin, die Werkwohnungen, Krankenhäuser oder soziale Absicherung für ihre Beschäftigten bereitstellten. Uneigennützig geschah dies freilich nicht: Beschäftigte wurden an die Unternehmen gebunden, die Gesundheit – damit die Arbeitskraft – wurde erhalten und soziale Forderungen wurden abgeschwächt. Die überragende Macht des Unternehmers wurde jedoch nicht angetastet. Dennoch führten diese Leistungen zu einer Verbesserung der Lebensverhältnisse der Arbeiterschaft.

In der darauffolgenden Zeit übernahm die staatliche Politik viele dieser Aufgaben und machte sozialpolitische Leistungen weiten Teilen der Bevölkerung zugänglich. Doch ganz zurückgezogen haben sich Unternehmen als sozialpolitische Akteure nie. Gegenwärtig erleben wir einen Wandel der Arbeitswelt und der Gesellschaft, auf die Unternehmen mit Leistungen für Beschäftigte reagieren. Mit der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen und einer größeren erzieherischen Verantwortung von Vätern werden beispielsweise Betriebskittas gegründet; auf den demografischen Wandel reagieren Unternehmen mit Unterstützungsangeboten bei Eintritt von Pflegebedürftigkeit in der Familie oder mit Gesundheitsangeboten für ältere Beschäftigte. Die Liste ließe sich fortsetzen. Für Fachkräfte sind diese Zusatzangebote durchaus entscheidend bei der Wahl des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und ein wichtiges Argument bei der Personalgewinnung. Für die Unternehmen bedeuten gute Betreuungsmöglichkeiten, dass die Arbeitskraft der Mitarbeiter_innen kontinuierlich zur Verfügung steht.

Doch es bleibt die alte Frage, wer von diesen Leistungen profitiert. Sind es zusätzliche Angebote für ohnehin

gut abgesicherte Mitarbeiter_innen oder profitieren davon auch z. B. Beschäftigte von Zeitarbeitsfirmen oder „Solo-Selbstständige“? Sind es nicht im Kern staatliche Aufgaben, die – wieder – von Unternehmen übernommen werden? Geht die Bindung der Beschäftigten durch betriebliche Sozialpolitik in eine größere Form der Abhängigkeit über?

Dies sind einige Fragen, die mit der betrieblichen Sozialpolitik einhergehen. Prof. Dr. Katrin Schneiders und Ines Arendt sind (unter Mitarbeit von Gianna Grams) der Frage nachgegangen, welche sozialpolitischen Leistungen gegenwärtig von Unternehmen angeboten werden. Sie haben ihren Blick insbesondere auf die 30 DAX-Konzerne im Land gerichtet und eine systematische Bestandsaufnahme vorgenommen. Ich danke den Autorinnen sehr herzlich für diesen Text und die gute Zusammenarbeit.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre und freuen uns über Ihr Feedback!

SEVERIN SCHMIDT

Leiter des Gesprächskreises Sozialpolitik
der Friedrich-Ebert-Stiftung

ZUSAMMENFASSUNG

Wirtschaftsunternehmen spielen in sozialpolitischen Settings eine zentrale Rolle. Neben ihrer Funktion als Tarifpartner sind Unternehmen an der Umsetzung regulativer und distributiver Sozialpolitik wie bspw. im Rahmen des Arbeitsschutzes bzw. der Sozialversicherungen beteiligt. Viele Unternehmen engagieren sich über diese sozialrechtlich fixierten Maßnahmen hinaus im Rahmen betrieblicher Sozialpolitik.

Die Auswertung der Selbstdarstellungen und anderer Veröffentlichungen der DAX 30-Unternehmen zeigt ein umfangreiches und vielfältiges Spektrum sozialpolitischer Aktivitäten und Maßnahmen. Es handelt sich sowohl um Angebote, die sich an die eigenen Beschäftigten richten, als auch um Aktivitäten mit Ausstrahlung auf die Gesellschaft.

Das Verhältnis zwischen staatlicher und betrieblicher Sozialpolitik ist durch unterschiedliche Entwicklungen geprägt. Einerseits werden betriebliche und/oder tarifliche Leistungen in (sozial)gesetzliche Regelungen überführt, auf der anderen Seite werden aber auch staatlich garantierte und organisierte Leistungen teilweise auf die Betriebe verlagert und staatliche bzw. kommunale Dienstleistungsangebote durch betriebliche Angebote ergänzt.

Da von betrieblicher Sozialpolitik insbesondere Arbeitsmarktsinsider profitieren, würde aus einer weiteren Verlagerung sozialpolitischer Verantwortung von staatlicher auf die unternehmerische Ebene die Verschärfung sozialer Ungleichheit resultieren.

1

EINLEITUNG: UNTERNEHMEN ALS SOZIALPOLITISCHE AKTEURE

Aus funktionalistischer Perspektive hat Sozialpolitik im deutschen Wohlfahrtsstaat die Aufgabe, zur Verwirklichung der im Grundgesetz geforderten Achtung der Menschenwürde, der Gleichberechtigung sowie weiterer zentraler Normen der deutschen Gesellschaft beizutragen. Dazu gehören auch der Ausgleich bzw. die Reduzierung des Machtungleichgewichts zwischen Kapital und Arbeit.

Von wesentlicher Bedeutung für die Erreichung dieser Ziele ist der Arbeitsmarkt. Durch die Erwerbstätigkeit werden die Grundlagen für das ökonomische Auskommen der Bürger_innen geschaffen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Arbeitsbedingungen wirken sich daher signifikant auf die Lebenszufriedenheit und Teilhabechancen der Beschäftigten aus. Deshalb sind Wirtschaftsunternehmen in ihrer Funktion als Arbeitgeber ein zentraler Akteur in sozialpolitischen Settings. Durch sie wird bspw. die Umsetzung sozialpolitischer Maßnahmen zum Arbeitsschutz gewährleistet. Sie beteiligen sich darüber hinaus sowohl finanziell als auch infrastrukturell an sozialpolitischen Interventionen. Ein Großteil dieser sozialpolitischen Aktivitäten ist gesetzlich reguliert. Das gilt bspw. für die Beteiligung der Arbeitgeber_innen an den Sozialversicherungen sowie die Einhaltung von Arbeitsschutzregeln, erfolgt ebenso durch die Bereitstellung von Schutzkleidung oder entsprechender Vorrichtungen an Maschinen etc. Hinzu kommen Leistungen, die tarifvertraglich festgelegt sind, sowie Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. Im Verhältnis der (sozial)staatlichen, tariflichen und betrieblichen Sozialpolitik ist in den letzten Jahren ein Veränderungsprozess erkennbar. Eine zunehmende Zahl von Unternehmen unterbreitet den Beschäftigten neben Lohn- und Gehaltszahlungen zusätzliche monetäre und/oder infrastrukturelle Angebote, die als sozial- bzw. familienpolitische Maßnahmen bezeichnet werden können. Hierzu zählen bspw. subventionierte Kantinenessen, betriebliche Angebote zur zusätzlichen Altersversorgung bzw. der Gesundheitsförderung oder finanzielle Beiträge für Kinderbetreuungskosten.

Zusätzlich zu diesen im Folgenden als interne Sozialpolitik bezeichneten Maßnahmen engagieren sich viele Unternehmen auch außerhalb ihrer engeren Organisationen im Rahmen von Projekten bzw. Strategien, die der sogenannten

Corporate Social Responsibility (CSR) bzw. Corporate Citizenship (CC) gelten. Sie sollen hier als externe Sozialpolitik bezeichnet werden. Hierzu gehören sowohl Einzelaktionen, die Unternehmensmitarbeiter_innen im lokalen Umfeld durchführen wie bspw. die Renovierung von Jugendzentren oder Spielplätzen, als auch unternehmensinterne Projekte wie bspw. die arbeitsmarktliche Integration von Flüchtlingen. Unternehmen übernehmen insofern auch wohlfahrtsstaatliche Leistungen, und zwar – so die These dieses WISO Diskurses – in zunehmendem Maße.

Aus diesem Engagement der Unternehmen ergeben sich sowohl arbeits- bzw. wirtschafts- und organisationssoziologische als auch sozialpolitische bzw. wohlfahrtsstaatliche Fragestellungen, denen im Folgenden nachgegangen werden soll. Zunächst stellt sich die Frage, ob durch betriebliche Sozialpolitik staatliche Maßnahmen substituiert oder ergänzt werden. Ersteres würde bedeuten, dass der Staat betrieblich finanzierte Maßnahmen als Legitimationsgrundlage nutzen könnte, um sich aus sozialpolitischen Handlungsfeldern zurückzuziehen. Oder handelt es sich bei den betrieblichen Leistungen um eine Ergänzung des bestehenden, öffentlichen Angebotes, das allerdings nur einem Teil der Bevölkerung, nämlich den Beschäftigten großer Unternehmen zur Verfügung steht? Weiterführend ist zu fragen, ob es durch die Integration von Familienpolitik bzw. des familiären Umfeldes in betriebliche Zusammenhänge zu (weiteren) Entgrenzungen von Arbeit und Privatsphäre kommt. Im historischen Rückblick ist zu klären, ob es sich bei den aktuellen Entwicklungen um eine Renaissance betrieblicher Sozialpolitik handelt oder ob diese eher eine Vorreiter- oder Lückenbüßerfunktion übernimmt.

Der vorliegende WISO Diskurs bietet einen Überblick zum Stand der Forschung im Bereich betrieblicher Sozialpolitik (Kapitel 2). Darüber hinaus werden auf Basis einer Desktopanalyse sowie ergänzender Expertengespräche Umfang und Struktur der betrieblichen Sozialpolitik deutscher Unternehmen dargestellt (Kapitel 3). Abschließend werden die Ergebnisse zusammenfassend dargestellt (Kapitel 4) und sowohl politische Herausforderungen als auch weitergehende Forschungsbedarfe formuliert (Kapitel 5).

2

ZUR ROLLE DER BETRIEBLICHEN SOZIALPOLITIK IM DEUTSCHEN WOHLFAHRTSSTAAT

Sozialpolitik umfasst Maßnahmen und Normen, die „darauf ausgerichtet sind, auf der Basis von Rechtsansprüchen Lebenschancen zu verteilen oder zu stabilisieren und einen Kompromiss zwischen organisierten Interessen, insbesondere zwischen Kapital und Arbeit herzustellen und zu wahren“ (Schmidt 2000: 648). Vorhandene Darstellungen zur aktuellen Situation und historischen Entwicklung der Sozialpolitik konzentrieren sich oftmals auf die staatliche Sozialpolitik im Bereich der sozialen Sicherung bzw. der Sozialversicherung (bspw. Althammer/Lampert 2015; Dallinger 2016; Reiter 2017; Dietz et al. 2015).

Neben dem Staat – und den Kommunen (siehe zur kommunalen Sozialpolitik Grohs/Reiter 2014) sind jedoch weitere Akteure nicht nur an sozialpolitischen Gestaltungs- und Entscheidungs-, sondern auch an Umsetzungsprozessen beteiligt. Hierzu gehören neben den Tarifpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden) und Wohlfahrtsverbänden als wichtigen Erbringern sozialer Dienstleistungen auch die Unternehmen. Zur Rolle der Arbeitgeber_innen in der staatlichen Sozialpolitik wurden drei Thesen entwickelt: Die Eigeninteressensthese geht davon aus, dass Unternehmen ihren politischen Einfluss aufgrund ihrer Abhängigkeit vom Humankapital geltend machen. Im Gegensatz dazu wird von der Anpassungsthese betont, dass Unternehmen Reformen unterstützen, um weiterreichende Änderungen zu vermeiden. Eine Kombination dieser beiden Erklärungsversuche stellt die Präferenzwandelsthese dar, die betont, dass Arbeitgeber_innen sozialpolitische Interventionen des Staates historisch zwar abgelehnt haben, sich den wandelnden Verhältnissen jedoch jeweils anpassen. Für alle Thesen lassen sich Belege finden (Paster 2017). Festzuhalten bleibt, dass zentrale Elemente der Sozialpolitik wie bspw. Tarifverträge ohne Unternehmen bzw. deren Verbände nicht umsetzbar sind.

Grundsätzlich ist darauf hinzuweisen, dass sich Unternehmen als gesellschaftliche Akteure in einem „Spannungsfeld zwischen Gewinn und Gemeinwohl“ (Hiß/Nagel 2017: 339) bewegen. Die Auffassung, dass das Gemeinwohl durch den Staat zu gewährleisten sei, und nicht von der Willkür bzw. den Präferenzen der Unternehmen abhängig sein sollte (Friedman 1970), steht der These bzw. bundesdeutschen Realität gegenüber, dass Unternehmen zur Gemeinwohl-

produktion beitragen. Das Verhältnis zwischen Unternehmen und Gesellschaft bzw. deren Trennlinie ist geprägt durch Aushandlungsprozesse. Unternehmen profitieren von gesellschaftlichen Ressourcen wie bspw. der Bereitstellung des Bildungssystems und der Infrastruktur sowie gesetzlichen Rahmenbedingungen, die die Sicherheit in Marktprozessen erhöhen, tragen ihrerseits aber auch zur Gemeinwohlsteigerung bei (Hiß/Nagel 2017: 332).

Der Beitrag zur Gemeinwohlsteigerung wird im Rahmen der internen (also auf die eigenen Beschäftigten ausgerichteten) betrieblichen Sozialpolitik u. a. in Form von Sozialversicherungsbeiträgen, tariflichen Leistungen sowie weder gesetzlich noch tariflich festgelegten Leistungen erbracht. Diese sozialpolitischen Maßnahmen sind zum Teil in Betriebsvereinbarungen nach § 77 bzw. § 88 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) geregelt, zum Teil werden sie aber auch jenseits von derartigen Regelungen angeboten. Dies gilt insbesondere für Sachverhalte, die nicht mitbestimmungspflichtig sind bzw. in Betrieben ohne Betriebsrat. Hierzu gehörten traditionell zusätzliche Maßnahmen zur Altersvorsorge, Angebote der Gesundheitsförderung, Arbeitszeitflexibilisierungen sowie betriebliche Gratifikationen (siehe für einen Überblick Ullenboom 2010). Derartige Maßnahmen wurden lange als „freiwillige betriebliche Sozialleistungen“ bezeichnet, wobei diffus bleibt, ob mit der Verankerung einer Leistung in Tarifvertragsrecht und/oder einer Betriebsvereinbarung weiterhin von einer „freiwilligen“ Leistung gesprochen werden kann.

Aktivitäten der externen betrieblichen Sozialpolitik zielen auf die das Unternehmen umgebende Umwelt. Beispiele hierfür sind Aktionen, in deren Rahmen ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter_innen initiiert und unterstützt wird. Aber auch die finanzielle Unterstützung von sozialen Projekten mit Spenden zählen dazu. Als Bezeichnung für derartige Maßnahmen haben sich die Begriffe „Corporate Social Responsibility“ bzw. „Corporate Citizenship“ etabliert. Unter dem Begriff CSR wird gesellschaftliches Engagement verstanden, das „im wirtschaftlichen Kerngeschäft von Unternehmen implementiert wird“, unter dem Begriff des Corporate Citizenship ein „darüber hinausgehendes gesellschaftliches Engagement“, das „die Vorstellungen von Unternehmen über eine ‚gute Gesellschaft‘ in vielfältigen Formen von Sach-, Geld-

und Dienstleistungen“ (Backhaus-Maul/Kunze 2015: 103) umfasst. Die Trennschärfe zwischen beiden Begriffen ist jedoch umstritten. Im hier interessierenden Kontext soll daher der Begriff der CSR in einer weiten Definition für unternehmerische Aktivitäten genutzt werden, die sich nicht auf die eigenen Beschäftigten richten, sondern auf die Gesellschaft bzw. Umwelt.

Sozialpolitische Aktivitäten von Unternehmen, die über gesetzliche bzw. tarifvertraglich vereinbarte Leistungen hinausgehen, werden kontrovers diskutiert. Die zentralen Diskussionsstränge werden nach der Darstellung von Art, Umfang und Struktur betrieblicher Sozialpolitik in Kapitel 3 dargestellt.

Ausmaß und Umfang der betrieblichen Sozialpolitik stehen in engem Zusammenhang mit gesamtgesellschaftlichen bzw. wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen. Das zeigen der jetzt folgende historische Rückblick sowie die aktuellen Entwicklungstrends.

2.1 HISTORISCHER RÜCKBLICK

Die betriebliche Sozialpolitik verfügt in Deutschland über eine lange Tradition. Zu den Sozialreformern, die als eine wichtige „Triebkraft“ (Althammer/Lampert 2014: 44) der sozialpolitischen Entwicklung des ausgehenden 19. Jahrhunderts gelten, gehörte auch eine Reihe von Unternehmern, die sozialpolitische Maßnahmen in ihren Betrieben umsetzten. Dabei bewegten sich die sozialpolitischen Konzeptionen dieser Akteure zwischen einem „patriarchalischen, antidemokratisch-autoritären, sozial-feudalistischen“ und einem „demokratischen, gemeinschaftsbezogenen, an der Idee des sozialen Rechtsstaates“ orientierten Verständnisses (Althammer/Lampert 2014: 46).

Als ein Beispiel für den patriarchalischen Typus kann auf Friedrich Alfred Krupp verwiesen werden, der auf das Privatleben seiner Arbeiter_innen durch Werkwohnungen, Freizeitangebote, Schulen, Krankenhäuser und zusätzliche Unterstützungskassen bis hin zu eigenen Lebensmittelgeschäften Einfluss nahm. Mit diesen Sozialeinrichtungen wurden nicht nur die Reallöhne erhöht, sondern die Fachkräfte auch an das Unternehmen gebunden (Schröter 1961). Der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutete gleichzeitig auch den Verlust der Wohnung und eines Großteils der sozialen Kontakte. Ernst Abbe (Carl Zeiss Werke) hingegen implementierte u. a. Abgangsentschädigungen, bezahlten Urlaub sowie Versicherungen gegen Krankheit und Invalidität, auf die die Arbeiter_innen Anspruch hatten. Darüber hinaus führte er eine begrenzte Form der Mitbestimmung ein (Klemm 2007).

Die „unternehmerische Sozialpolitik“ mit ihren Anfängen im ausgehenden 19. Jahrhundert wurde auch als Vorläuferin der staatlichen Sozialpolitik bezeichnet (Gerlach 2012: 12). Durch den Ausbau des Sozial- bzw. Wohlfahrtsstaates hat sie zwischenzeitlich an Bedeutung verloren, wurde doch eine Vielzahl betrieblicher Maßnahmen (Kranken-, Unterstützungskassen und Pensionskassen, Kuren oder Kurbeihilfen für Werksangehörige oder deren Kinder, Maßnahmen zum vergünstigten Warenbezug und Werkwohnungsbau, Unterstützung beim Eigenheimbau und bei der sonstigen Vermögensbildung [...] sowie Jubiläumsangebote und Freizeitvereine sowie Bildungs- und Unterhaltungsangebote)“ (Gerlach 2012: 14) durch Sozialversicherungen bzw. durch steuerfinanzierte Maßnah-

men und Interventionen (Wohnungspolitik, Sozialhilfe etc.) ersetzt oder ergänzt. Eine Analyse von 239 betrieblichen Vereinbarungen aus den Jahren 1972 bis 2008 listet ein umfangreiches Angebot freiwilliger Sozialleistungen auf. Zu den auf betrieblicher Ebene getroffenen Vereinbarungen gehören zusätzliche finanzielle Leistungen (Ullenboom 2010).

Eine Reihe zunächst auf betrieblicher Ebene bzw. tarifvertraglich vereinbarter Leistungen wie Regelungen zur Freistellung für Pflegezeiten bzw. Kinderbetreuung, betriebliche Angebote zur Altersvorsorge bzw. Gesundheitsförderung wurden später (sozial-)gesetzlich verankert. Insofern fungierten Unternehmen – oftmals auf Druck der Gewerkschaften bzw. Betriebsräte – weiterhin als sozialpolitische Pioniere.

2.2 AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Nach einer Phase, in der sich die Unternehmen aufgrund des Ausbaus der staatlichen Sozialpolitik aus vielen Bereichen zurückzogen, sind in den letzten Jahren wieder verstärkt Ansätze betrieblicher Sozialpolitik erkennbar. Dabei changieren die Motivationen der Unternehmen ähnlich wie bereits am Anfang des 20. Jahrhunderts zwischen sozialpolitischer Verantwortung und einem aktiven Personalmanagement. Hinzu kommen in den letzten Jahren Gesichtspunkte des Marketing: In diesem Zusammenhang ist auf unternehmerische CSR- und CC-Strategien hinzuweisen, mit denen Unternehmen versuchen, ihre Legitimation in der Gesellschaft zu erhöhen.

Dabei ist ein (nicht nur) begrifflicher Wechsel zu beobachten. Der lange Zeit für über die gesetzlich geforderten hinausgehenden Maßnahmen genutzte Begriff der „freiwilligen betrieblichen Sozialleistungen“ ist insofern missverständlich, als im Rahmen von Betriebsvereinbarungen auch gesetzliche Regelungen bspw. zur betrieblichen Altersvorsorge konkretisiert werden. Mittlerweile scheint dieser Begriff aus dem Betriebsalltag verschwunden zu sein. So wird der Begriff seit 2008 in keiner Betriebsvereinbarung erwähnt, die in dem von der Hans-Böckler-Stiftung aufgebauten Archiv mit über 16.500 Betriebsvereinbarungen enthalten ist. Die letzte Auswertung zu diesem Thema datiert aus dem Jahr 2010 (Ullenboom 2010). Im Gegensatz dazu taucht der Begriff der CSR erst ab 2001 in den Betriebsvereinbarungen auf. Eine Auswertung der Bestimmungen zur CSR in Betriebsvereinbarungen haben Müller/Schmidt (2015) vorgelegt.

Die Grenze zwischen gesetzlicher, tariflicher und betrieblicher Sozialpolitik ist mittlerweile nicht mehr trennscharf. Ein Teil der zunächst als „freiwillige Maßnahmen“ gewährten Leistungen wurde im Rahmen von Reformen der Sozialgesetzgebung verrechtlicht (bspw. die Freistellung pflegender Angehöriger). Im Rahmen der Rentenreform wurde die Ausgestaltung betrieblicher Altersvorsorge auf die Betriebe übertragen – vormals zusätzliche Leistungen (ggf. in Betriebsvereinbarungen als freiwillig deklariert) wurden nun tarifvertraglich bzw. in Form von Betriebsvereinbarungen verbindlich definiert. Dieser Prozess wurde auch als „Vertarifizierung“ (Fehmel 2013: 1) bezeichnet. Darüber hinaus sind Tendenzen einer „Verbetrieblichung“ (Schneiders 2017) erkennbar. Bevor diese Entwicklungstendenzen einer kritischen Bewertung unterzogen werden, wird im Folgenden das aktuelle Spektrum der Aktivitäten der großen im DAX 30 notierten Unternehmen dargestellt.

3

SOZIALPOLITISCHE AKTIVITÄTEN DEUTSCHER UNTERNEHMEN

Welche Aktivitäten initiieren Unternehmen in Bezug auf Maßnahmen aus dem Bereich der Familien- und Sozialpolitik? Um dazu einen Überblick zu erzielen, wurden in Form einer Desktopanalyse die Selbstdarstellung der Unternehmen auf deren Konzernhomepage sowie sonstige Konzernberichterstattungen systematisch untersucht. Wegen des Informationszugangs wird im Rahmen dieser Studie vor allem auf große Unternehmen rekurriert, die im DAX 30 repräsentiert sind. Aufgrund der hohen beschäftigungspolitischen Bedeutung werden jedoch auch Aktivitäten von kleinen bzw. mittelständischen Unternehmen (KMU) skizziert. Dabei erfolgt im Bereich der innerbetrieblichen Angebote eine Schwerpunktsetzung auf betriebliche Angebote zur Kinder(tages)betreuung. Aktivitäten mit Ausstrahlungskraft in die Gesellschaft werden am Beispiel der unternehmerischen Bemühungen zur Integration von Flüchtlingen vertieft dargestellt.

Für die Desktopanalyse wurden Internetauftritt und Konzernbericht folgender Unternehmen untersucht: Adidas Group AG, Allianz SE, BASF SE, Bayer AG, BMW AG, Beiersdorf AG, Commerzbank AG, Continental AG, Daimler AG, Deutsche Bank AG, Deutsche Börse Group, Deutsche Post DHL Group AG, Deutsche Telekom AG, E.ON SE, Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA, Fresenius SE & Co. KGaA, HeidelbergCement AG, Henkel AG & Co. KGaA, Infineon Technologies AG, Linde AG, Lufthansa Group, Merck KGaA, Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG, ProSiebenSat.1 Media SE, RWE AG, SAP SE, Siemens-AG, thyssenkrupp AG, VW AG, Vonovia SE. Es handelt sich dabei um Unternehmen aus ganz unterschiedlichen Branchen, z. B. aus dem verarbeitenden Gewerbe, der Energieversorgung, des Grundstücks- und Wohnungswesens, der Finanz- und Versicherungsleistungen, aus dem Bereich des Verkehrs und der Lagerei sowie um Unternehmen aus der Wissenschafts- und Technologiebranche. Die Differenzierung der Analyse nach Branchen erschien methodisch wenig zielführend, da es sich bei der Mehrzahl der untersuchten Unternehmen um sogenannte Mischkonzerne handelt, die sowohl dem Dienstleistungssektor als auch dem produzierenden bzw. verarbeitenden Gewerbe zuzuordnen sind. Es wurde somit auf die Klassifizierung der Unternehmen entsprechend der Branchen verzichtet.

Die Vonovia SE ist mit seiner Gründung in 2015 das jüngste DAX 30-Unternehmen. Die anderen Unternehmensgründungen reichen teilweise über 500 Jahre zurück, wobei die meisten Unternehmen angeben, zwischen 100 und 200 Jahre alt zu sein.

Insgesamt 29 dieser 30 Unternehmen verfügen über Unternehmenssitze im Ausland; lediglich die Vonovia SE weist mit Bochum und Düsseldorf nur in Deutschland Unternehmenssitze auf. An den deutschen Standorten der Unternehmen reicht die Mitarbeiteranzahl bis 175.000, wobei zwölf der Unternehmen für ihre deutschen Unternehmenssitze Mitarbeiterzahlen zwischen unter 20.000 angeben bzw. 13 Unternehmen 20.000 bis 100.000. Lediglich die Daimler AG, die Deutsche Post DHL Group AG, die Deutsche Telekom AG und die Siemens-AG geben an, in Deutschland zwischen 100.000 und 175.000 Mitarbeitende zu beschäftigen. Mit Blick auf die Anzahl der Beschäftigten weltweit sind die DAX 30-Unternehmen wie folgt aufgestellt: Acht der 30 Unternehmen weisen Mitarbeiterzahlen unter 50.000 aus, weitere acht Unternehmen Zahlen zwischen 50.000 und 100.000. Zehn DAX 30-Unternehmen geben an, zwischen 100.000 und 250.000 Mitarbeiter_innen weltweit zu beschäftigen. Die Deutsche Post DHL Group AG, die Daimler AG, die Deutsche Telekom AG und die Siemens-AG gelten mit weltweit zwischen 250.000 und 650.000 Mitarbeiter_innen als mitarbeiterstärkste Unternehmen. Bezüglich der Mitarbeiterstruktur konnte anhand der Unternehmensangaben für 2016 (in zwei Fällen für das Jahr 2015) festgestellt werden, dass bei etwas mehr als der Hälfte ein Beschäftigungsanteil von Frauen unter 40 Prozent vorliegt. In zehn der 30 analysierten Unternehmen liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter zwischen 41 und 70 Prozent. Bei drei Unternehmen lieferte die Analyse des Internetauftritts und des Konzernberichts keine Hinweise zur Mitarbeiterstruktur. Des Weiteren liegt in zwei Dritteln der DAX 30-Unternehmen für das Jahr 2016 im Vorstand ein Frauenanteil zwischen elf und 25 Prozent vor, und bei elf der 30 Unternehmen ist keine Position im Vorstand durch eine Frau besetzt. Im Aufsichtsrat der Unternehmen wird der prozentuale Anteil von Frauen zwischen 15 und 44 Prozent beziffert. Etwas mehr als zwei Drittel der Unternehmen weisen für das Geschäftsjahr

entsprechend der Konzernangaben Umsätze bis 54 Milliarden Euro auf. Die Unternehmen Deutsche Post DHL, BASF, Deutsche Telekom, Siemens und BMW geben Umsätze zwischen 55 und 110 Milliarden Euro an. Spitzenreiter sind die Allianz, Daimler, Deutsche Bank und VW mit Umsätzen in 2016 zwischen 110 und 217 Milliarden Euro.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Analyse der Internetpräsenz und Konzernberichterstattungen in Bezug auf Maßnahmen der Familien- und Sozialpolitik vorgestellt. Ergänzt werden diese Angaben um die Erkenntnisse aus den Experteninterviews mit Vertreter_innen der KMU, um auch deren Aktivitäten in diesen Bereichen abzubilden.

3.1 ART, UMFANG UND STRUKTUREN BETRIEBLICHER SOZIALPOLITIK

Die Desktopanalyse der DAX 30-Unternehmen wurde zwischen Mai und August 2017 umgesetzt. Fokussiert wurden hierbei vornehmlich monetäre und infrastrukturelle Angebote sowie Anreize zu verschiedenen Bereichen der Familien-, Gesundheits- und/oder Sozialpolitik, die entsprechend der Eigendarstellung der Konzerne von Unternehmensseite angeboten werden. Bei den konkreten Maßnahmen handelt es sich bspw. um Sportangebote und Angebote aus dem Bereich der Gesundheitsförderung, der Altersvorsorge und Vermögensbildung, verschiedene sonstige Unterstützungen und Begünstigungen, Maßnahmen aus dem Bereich der Gleichstellung, Diversity und Inklusion. Maßnahmen in Bezug auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. mit Blick auf Kinderbetreuung, werden gesondert dargestellt und diskutiert, genauso wie Maßnahmen aus dem Bereich der Flüchtlingshilfe.¹

3.1.1 SPORTANGEBOTE UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Bei fast allen der untersuchten Unternehmen liegen Aktivitäten in Form von Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) für die Mitarbeiter_innen vor. Nahezu das Gesamtkollektiv der DAX 30-Unternehmen verfügt über konzerneigene Programme aus dem BGM-Bereich, aber auch Mitgliedschaften in externen Fitnessstudios bzw. bietet ihren Beschäftigten finanzielle Unterstützung zur Wahrnehmung externer Angebote aus dem Bereich des BGM an. Zusammenfassend lassen sich folgende Angebote nennen:

- Fitnesscenter und Fitnesskurse;
- Gesundheits- und Präventionskurse aus dem Bereich der Stressbewältigung; Ernährungsberatung, Rückengesund-

- heit, Kurse zu den Themen Burn-out und Sucht in firmeneigenen Gesundheitsdiensten oder Gesundheitsmanagementprogrammen oder -abteilungen;
- Gesundheits-Check-ups und Vorsorgeuntersuchungen;
- Arbeits- und Gesundheitsmedizin;
- Angebote zum Thema Arbeitssicherheit;
- betriebsärztliche Untersuchungen;
- Gripeschutzimpfungen und Reisemedizinangebote;
- Haut- und Darmkrebsfrüherkennung sowie Untersuchungen der Augen;
- Betriebssport-/Gesundheitstage und Aktivausflüge;
- Massageangebote;
- Ersthelferausbildungen;
- Zugang zu verschiedenen Behandlungsmöglichkeiten und Kliniken usw.

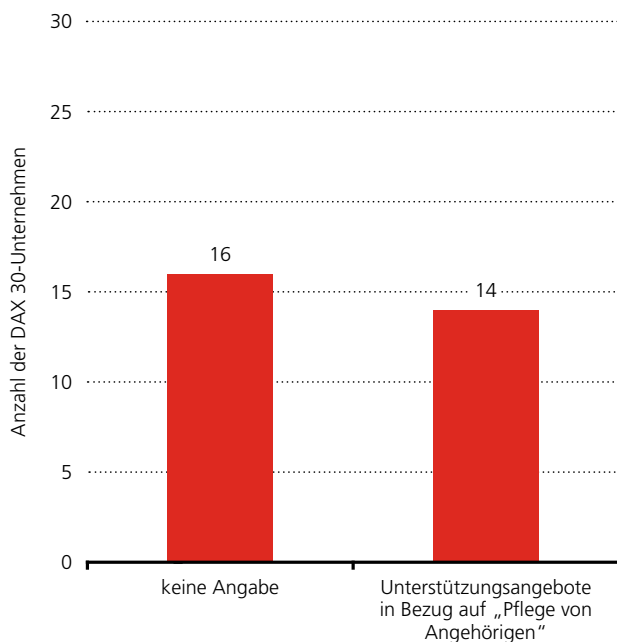
Häufig wird auf ganze Health-Management-Abteilungen oder Work-Life-Integration-Abteilungen verwiesen, die eigene Organisationszweige in den Unternehmen darstellen und sich um die Angebote und Programme für die Mitarbeitenden kümmern. Solche Angebote und Programme dienen nicht nur der unmittelbaren Gesundheitsförderung durch Sportkurse, Trainings und Check-ups, sondern kommen auch aus den Bereichen der Gesundheitsaufklärung und Prävention. Dem Bereich der Gesundheitsfür- und -vorsorge sind zudem weitere Angebote der Unternehmen zuzuordnen. Dazu zählen bspw. eigene Betriebskrankenkassen, Zusatzversicherungen und Wiedereingliederungsangebote nach längeren Erkrankungen. Als Beispiel zu nennen sei die BMW BKK, bei der es sich um eine unternehmensbezogene und geschlossene Betriebskrankenkasse der BMW AG handelt. Diese richtet sich an Mitarbeitende und deren Familien und bietet laut Auskunft auf der Homepage einen umfassenden Leistungskatalog mit Vorteilen und Mehrleistungen von über 1.000 Euro an. Der Beitritt der Betriebskrankenkasse stellt eine freiwillige Maßnahme dar, die Auszubildenden, Student_innen, Familien, freiwillig Versicherten, Rentner_innen und Selbstständigen offensteht.

3.1.2 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Nahezu alle analysierten Unternehmen bieten Maßnahmen zur Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Viele dieser Maßnahmen beziehen sich auf die Kinderbetreuung oder die Entlastung bei der Pflege Angehöriger. Mit Blick auf die Vielzahl von Angaben zu Maßnahmen aus diesem Bereich wird die hohe Relevanz des Themas offenkundig. Im Bericht „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) wird die Bedeutung der Familienfreundlichkeit aus Sicht der Unternehmen ebenfalls als „hoch“ eingestuft (Unternehmensmonitor 2016: 11). Diese Bewertung ist deckungsgleich mit der Einschätzung der Arbeitnehmer_innen bzw. wird von dieser Seite aus noch höher eingestuft. In das Themenfeld der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fällt ansonsten noch die Pflege Angehöriger. Etwa die Hälfte der analysierten DAX 30-Konzerne bietet ihren Beschäftigten explizit Unterstützung in diesem Bereich an.

¹ Aufgrund der methodischen Vorgehensweise (Analyse von Selbstdarstellungen, Konzernberichten, Homepages) ist es nicht möglich, zwischen tarifvertraglichen Regelungen und Betriebsvereinbarungen nach § 77 bzw. § 88 BetrVG zu unterscheiden. Eine derartige Differenzierung wäre für die Bewertung der Maßnahmen erforderlich, stand hier aber nicht im Mittelpunkt, da zunächst das Spektrum sozialpolitischer Maßnahmen von Unternehmen aufgezeigt werden sollte.

Abbildung 1
Angebote zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen



Quelle: Eigene Darstellung.

Die Angebotspalette ist divers:

- Vermittlungs- und Beratungsangebote;
- Pflege-Kooperationen, wie bspw. die HeidelbergCement und die Commerzbank mit ihrem Verweis auf „Elder Care“;
- Vermittlung von altersgerechtem Wohnraum;
- Notfall-Unterbringungsmöglichkeiten;
- Schulungs- und Informationsveranstaltungen;
- Sonderurlaubs-, Freistellungs- und Arbeitszeitverkürzungsmöglichkeiten.

Die explizite Nennung von Maßnahmen zur Unterstützung der Pflege Angehöriger auf den Konzernseiten weist auf einen Anstieg des Bedarfs an Hilfestellung hin und ggf. auch auf einen Anstieg der Nachfrage vonseiten der Mitarbeitenden. Maßnahmen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege können noch als Ausnahme gelten, wenn auch ihre Anzahl in den letzten Jahren zunimmt (Reuyß 2015: 26). Als Ursache hierfür kann sicherlich die gesellschaftliche Bedeutung des Themas gelten sowie demografische Wandlungsprozesse und der damit einhergehende Fachkräftemangel (Reuyß 2015: 26).

„Sowohl qualitativ als auch quantitativ hat hier die Chemiebranche die Nase vorn. Dies ist im Wesentlichen entsprechenden Tarifvereinbarungen geschuldet, die das Thema an tarifpolitisch prominenter Stelle aufgegriffen haben. So können – z. B. in Anlehnung an den bundeseinheitlichen Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der Chemiebranche – Beschäftigte ihre Arbeitszeit im Rahmen eines Langzeitkontos führen. Diese Langzeitkonten sind zweckbestimmte Arbeitszeitkonten mit einem Verteilungszeitraum über zwölf Monate, mit dem Ziel, Freistellungsansprüche zu erwerben. Anspruch haben u. a. Beschäftigte in Pflegezeiten. Sie können in das Langzeitkonto verschiedenste Zeitanteile, übertarifliche Bestandteile sowie Geldanteile einbringen. Die Höhe

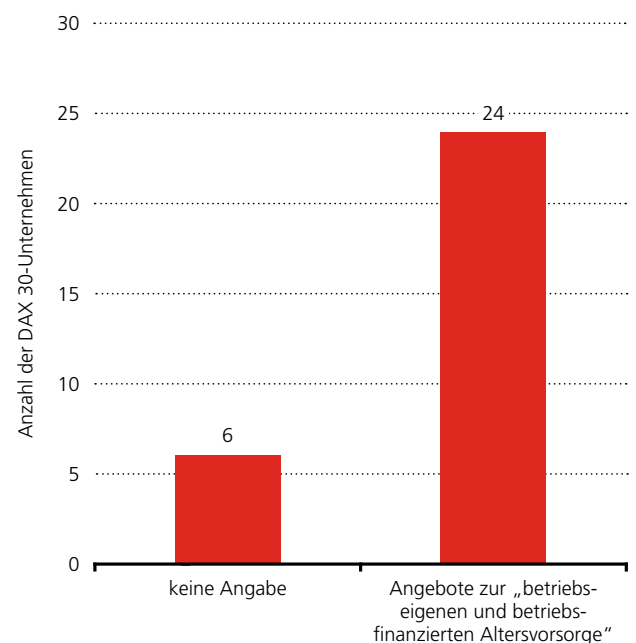
des Wertguthabens, das die bzw. der Beschäftigte einbringt, bestimmt die Höhe der Freistellung. Finanziert werden die genannten Maßnahmen durch einen betrieblichen Fonds, in den jährlich 2,5 Prozent der Summe der tariflichen Entgelte des Vorjahres eingezahlt werden. Einzelheiten der Maßnahmen (Anspruchsdauer, -berechtigung und -höhe) sowie die Verwendung des Fonds werden dann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geregelt“ (Reuyß 2015: 26).

Es ist des Weiteren in Bezug auf die Analyse der DAX 30-Unternehmen anzunehmen, dass die Unterstützung pflegender Angehöriger unter sonstigen Maßnahmen in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf subsumiert und beispielsweise in den Möglichkeiten der flexiblen Arbeitsmodelle bereits enthalten ist. So verweist die HeidelbergCement AG beispielsweise auf ihre Kooperation mit dem Familienservice „benefit@work“, der verschiedene Dienstleistungen rund um Elder Care, Kind und Freizeit anbietet und somit zur Entlastung der Familie in vielen Bereichen des Alltags beitragen soll.

3.1.3 ALTERSVORSORGE, VERSICHERUNGEN UND VERMÖGENSBILDUNG

Neben tariflich geregelter betrieblicher Altersvorsorge bieten laut Selbstauskunft 24 der 30 analysierten Unternehmen betriebseigene und betriebsfinanzierte Altersvorsorgemodelle an, die über die tariflichen Leistungen für die Mitarbeitenden hinausgehen.

Abbildung 2
Angebote „Betriebseigene und betriebsfinanzierte Altersvorsorgemodelle“



Quelle: Eigene Darstellung.

Bei der Münchener Rück wird explizit angegeben, dass es ein Betriebsrentenmodell auch für außertarifliche Mitarbeiter_innen gibt. Insgesamt werden ergänzende Betriebsrentenmodelle vorgestellt, die staatlich-tarifliche und private Vorsorge kombinieren. Darüber hinaus werden weitere monetäre

Angebote genannt, die dem Bereich der Altersvorsorge zuzuordnen sind. Dazu gehören bspw. die Unterstützung bei der Vermögensbildung durch Vorzugsaktien, Möglichkeiten der Aufstockung der betrieblichen Rente durch Eigenbeteiligungen bzw. die der Umwandlung eines Teils des Einkommens in Pensionsansprüche oder in den Anspruch, früher in den Ruhestand gehen zu können. Es werden Riester-Renten-Modelle angeboten, steuerbegünstigte Altersvorsorgen und Direktversicherungen. Die Maßnahmen sind teilweise in Angeboten oder Vorsorgestrategien organisiert, wie z. B. das Altersvorsorgeprogramm des adidas-Konzerns, das Contiplus- oder Telekom-Pensionskonto.

Finanzielle Anreize, über das Rentenalter hinaus zu arbeiten, konnten auf Basis der Konzernhomepages und entsprechender Berichterstattung nicht ausgemacht werden. Einzelne DAX 30-Unternehmen bieten allerdings Maßnahmen an, die die Arbeit für Arbeitnehmer_innen aus der älteren Generation angenehmer gestalten sollen, wie z. B. die Möglichkeit, in Altersteilzeit zu arbeiten, den Übergang in die Rente flexibel zu gestalten oder im Alter in eine andere Position zu wechseln. Auch das sogenannte Job Sharing soll eine Möglichkeit darstellen, das Know-how der erfahrenen Mitarbeitenden zu sichern. Andere Unternehmen verweisen auf „berufliche Freundschaften zwischen Jung und Alt“ und haben Demografie- und „Senior Experts“-Programm ins Leben gerufen, wie E.ON, Continental, Telekom, Deutsche Bank und Daimler. Demnach gibt es seit 2013 z. B. bei Daimler 550 „Senior Experts“ im entsprechenden Programm zum Wissenserhalt und Generationenaustausch im Unternehmen.

3.1.4 SONSTIGE FINANZIELLE ANREIZE

Entsprechend eigener Angaben auf der Homepage oder in der Konzernberichterstattung bieten 80 Prozent der untersuchten Konzerne weitere verschiedene finanzielle Anreize für die Mitarbeitenden an.

Diese Angebote passen häufig zu den Produkten, Dienstleistungen und sonstigen Angeboten des Unternehmens selbst: So ermöglichen Siemens und Henkel ihren Mitarbeitenden beispielsweise die Beteiligung an Aktien, andere Unternehmen bieten verschiedene zusätzliche Versicherungsleistungen an wie Unfall- und Reiseversicherungen für die ganze Familie, verschiedene Modelle der Gewinn- oder Erfolgsbeteiligung, sonstige Bonuszahlungen oder auch Modelle vermögenswirksamer Leistungen etc. Einige der Maßnahmen sind dem Bereich der Personalentwicklung zuzuordnen, da sie unmittelbar mit mitarbeiterspezifischen Zielvereinbarungen zusammenhängen, wie z. B. Bonuszahlungen zum Festgehalt bei entsprechender Erreichung der definierten Ziele und/oder eine allgemein leistungsorientierte Vergütung. Teilweise entstammen die genannten Maßnahmen tariflicher Verpflichtungen und werden aus Anreizzwecken und Transparenz gegenüber der Belegschaft und zukünftigen Mitarbeiter_innen dennoch genannt, wie beispielsweise das 13. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, sonstige Sonderzahlungen, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Krankengeld. Darüber hinaus haben die Unternehmen für ihre Mitarbeiter_innen weitere Anreize, die je nach Unternehmen differieren: Jubiläumszahlungen, Sonderzuwendungen, Prämien, Krankengeldzuschüsse, Zuschüsse zu Lernmaterialien und Klassenfahrten der Kinder, ein Geldgeschenk bei der Geburt eines Kindes und z. B. vermögenswirksame Leistungen. Bei etwa einem Viertel der Unternehmen wird den Mitarbeiter_innen die Möglichkeit gegeben, Auszeiten und Freistellungen in Form von Sabbaticals zu nehmen, was ebenfalls als Anreiz einzuordnen ist.

Darüber hinaus werden weitere monetäre Vorteile für die Mitarbeitenden genannt, die sich den vorangegangenen Bereichen nicht zuordnen lassen. Diese Maßnahmen können als allgemeine Anreize gelten, sich für eine Anstellung in dem einen oder anderen Unternehmen zu entscheiden.

Abbildung 3
Angebotshäufigkeiten „Sonstige finanzielle Anreize“

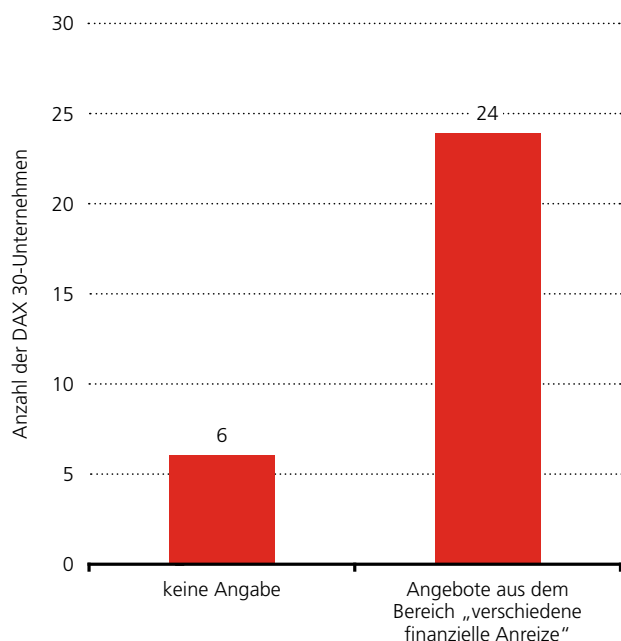
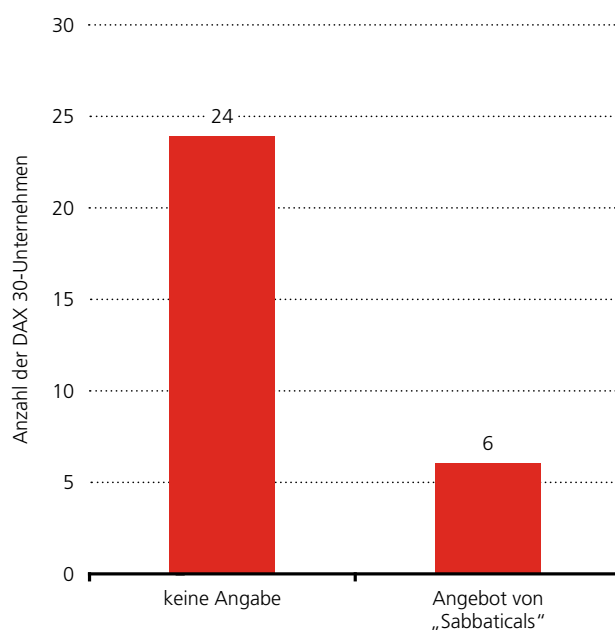


Abbildung 4
Angebotshäufigkeiten „Sabbaticals“



Die Angebote stammen teilweise unmittelbar aus der Angebots- und Produktpalette der jeweiligen Unternehmen selbst:

- Einzelhandels-Rabatte für Reisen, Fashion, Elektronik und sonstige Produkte der Unternehmen;
- Firmenwagen oder Bahn Card 100 (ab drei Jahren Beschäftigung im Unternehmen);
- Jobtickets;
- Umzugsleistungen und Hilfen bei der Wohnungssuche;
- Studienbeihilfe für die Kinder und Stipendien;
- besondere Konditionen bei Mietwagen, beim Erwerb von Flugtickets und Hotelbuchungen;
- Smartphones;
- vergünstigter Erwerb von Automobilen oder Leasing eines Fahrzeugs;
- besondere Konditionen bei der Freizeitgestaltung an bestimmten Standorten, z. B. in Form kultureller Vergünstigungen;
- attraktive Konditionen für den Erwerb oder Bau einer Immobilie etc.

3.1.5 DIVERSITY UND GLEICHSTELLUNG

Über zwei Drittel der untersuchten Unternehmen geben an, Maßnahmen zur Gleichstellung durchzuführen. Diese Auskunft ist insofern nicht überraschend, als dass die Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet sind, sich in Personalfragen um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu bemühen. Sieben Unternehmen weisen jedoch derartige Unterstützungen nicht aus. Richtet man den Fokus auf Maßnahmen aus dem Bereich Diversity, steigt die Zahl der sich hier engagierenden Unternehmen auf 28, und ein noch detaillierterer Blick macht sichtbar, dass sich viele Angebote aus dem Bereich Vielfalt und Gleichstellung überschneiden bzw. diese zusammengefasst werden können. Häufig wird auch von „Gender-Diversity“ gesprochen, was klar darauf hinweist, dass unter dem Begriff der Diversity in den meisten Fällen auch Angebote aus dem Bereich der Gleichstellung und Frauenförderung angesiedelt sind.

Bemühungen, Frauenanteile im Unternehmen zu steigern, werden neben konkreten Zielangaben, die sich zumeist auf den Frauenanteil im Unternehmen oder auf bestimmten Beschäftigungsebenen, wie z. B. Führungskräfteebene, mittleres Management etc. beziehen, angegeben. Darüber hinaus werden verschiedene Programme und Angebote für Mädchen und Frauen vorgestellt, wie z. B.:

- der „Girls Day“;
- Frauennetzwerke, wie z. B. das Network of Women der HeidelbergCement AG oder Global Business Women's der SAP AG, die zum Austausch und zur Weiterbildung dienen sollen;
- Webinar-Serien wie Women's Professional Growth (ebenfalls SAP);
- das Women Global Leaders Programme der Deutschen Bank zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Ansonsten geben die Unternehmen an, Chancengleichheit, Gleichbehandlung/-berechtigung in ihren Unternehmen zu leben und zu fördern. Konkrete Anstrengungen werden benannt, wie z. B. die Gleichstellung von Frau und Mann in Form gerechter Bezahlung. In den Maßnahmen der Diversity siedeln sich außerdem Maßnahmen an, die auch Vätern die Inanspruchnahme von Elternzeit erleichtern sollen bzw. die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Konkrete Maßnahmen diesbezüglich gibt es bei der BASF, wo sich die „Männer für Teilzeit-Gruppe“ gebildet hat. Als weitere Aktivität gilt das Netzwerk „Fokus Väter“ der Commerzbank, in dem sich Väter mit dem Thema Familie und Beruf befassen und von ihrem Arbeitgeber Unterstützung erfahren. In den Angaben bzgl. Diversity-Maßnahmen werden neben Gleichstellungsbemühungen bzw. -anstrengungen in Bezug auf bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem jene Angebote dokumentiert, die sich gegen Diskriminierung von Minderheiten richten und Vielfalt, unterschiedliche Denkweisen, Mentalitäten und Internationalität betonen. Bis auf eine Ausnahme handelt es sich bei den dem DAX 30 zugeordneten Konzernen um globale Unternehmen mit einer Vielzahl von Firmensitzen in bis zu 190 verschiedenen Nationen. Es ist also nicht verwunderlich, dass viele Angebote aus den Bereichen der interkulturellen Zusammenarbeit stammen und interkulturelles Teamwork sowie den internationalen Zusammenhalt stärken sollen. So werden bspw. interkulturelle Trainings angeboten, sogenannte Diversity-Schulungs- und Entwicklungsprogramme zur Sensibilisierung der Vielfalt, das E-Learning-Modul „Kluge Köpfe denken anders“ der Deutschen Bank oder das Programm „Business Beyond Bias“ der SAP. Bei der Selbstdarstellung der Unternehmen wird an einigen Stellen auch die Dimension „Alter“ in Bezug auf Diversity thematisiert und somit der Bereich der Altersdiskriminierung touchiert. Dies wird als Signal gewertet, dass erkannt wird, inwiefern sich demografische Entwicklungen auch auf Teamkonstellation und allgemein die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Menschen auswirken. In einigen Unternehmen gibt es zudem inzwischen LGBT-Netzwerke oder Gruppierungen wie das „Rainbow-Netzwerk“ von Merck oder das LGBT-Mitarbeiternetzwerk „Arco“, das es bei der Commerzbank seit 2002 gibt und das sich für die Belange von „schwulen, lesbischen, bisexuellen und transsexuellen Kolleginnen und Kollegen“ einsetzt.

Auffällig ist insgesamt, dass sich frühere Programme gegen Diskriminierung und sonstige Benachteiligung einzelner Gruppen vornehmlich auf die Gleichstellung von Mann und Frau bezogen. Aktuelle Maßnahmen, wie in dieser Analyse der DAX 30-Unternehmen dargelegt, sind weitaus breiter aufgestellt. Die Angebote der Unternehmen aus dem Bereich der Gleichstellung und Förderung von Diversität richten sich in 2016 und 2017 nicht ausschließlich an Mädchen, Frauen und Mütter, sondern auch an Männer und Väter, Menschen verschiedenen Geschlechts, unterschiedlicher Herkunft, variierenden Alters und Qualifikationsniveaus, differierender Religionen und Weltanschauungen sowie sexueller Orientierung und Identität. Das zeigt die Analyse und die Darstellung der Ergebnisse in diesem WISO Diskurs.

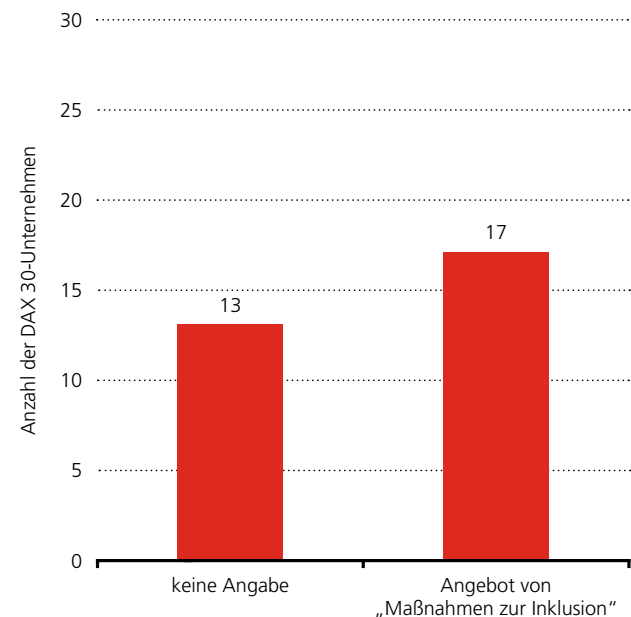
Konkret artikuliert werden Diversity-Bemühungen in Programmen oder Strategien aus dem Bereich des Diversity Management, wie es beispielsweise Daimler seit 2005 als Teil seiner Corporate Strategy umsetzt. So gibt es neben Daimler Women-Days mit frauenspezifischen Angeboten, wie Workshops und Beratungsprogrammen, auch sogenannte Daimler Diversity-Days, die seit fünf Jahren regelmäßig stattfinden und sich mit Themen aus dem Bereich der Interkulturalität und Vielseitigkeit in Bezug auf Kompetenzen, Erfahrungen, Gender und Alter beschäftigen. In der Analyse wurde deutlich, dass sich nahezu alle Unternehmen entsprechend ihrer Selbstpräsentation in den Bereichen Diversity, Gleichstellung und Frauenförderung engagieren. Genauso flächendeckend erscheint das Engagement der DAX 30-Unternehmen in Bezug auf die „Charta der Vielfalt“. Neben konzern-eigenen Erklärungen zu Vielfalt und Inklusion, wie beispielsweise bei der Deutschen Post DHL Group, weisen einige der Unternehmen aus, die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet zu haben. Hierbei handelt es sich um ein deutschlandweites Diversity-Netzwerk (Charta der Vielfalt e. V. 2017). Mit der Unterzeichnung der Grundsätze erklärt sich das jeweilige Unternehmen mit den Überzeugungen der Charta einverstanden, die sich u. a. auf die Nutzung der Vielfalt, die Schaffung eines vorurteilsfreien Arbeitsumfeldes und einen wertschätzenden und akzeptanzorientierten Umgang im Unternehmen „unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“ bezieht (Charta der Vielfalt e. V. 2017). Insgesamt haben 2.700 deutsche Unternehmen die Charta bislang unterzeichnet. Die Unterzeichnung berechtigt zur Verwendung des offiziellen Logos der Charta, z. B. auf der Homepage, das für potenzielle Arbeitnehmer_innen sichtbar machen soll, dass das Unternehmen für „ein vorurteilsfreies und offenes Arbeitsumfeld“ steht (Charta der Vielfalt e. V. 2017).

3.1.6 INKLUSION

Insgesamt 16 Unternehmen geben an, Maßnahmen aus dem Bereich der Inklusion anzubieten.

Neben Angaben über die Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen mit Behinderungen werden Maßnahmen angeführt, die sich mit Themen rund um die Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderung oder sonstigen Beeinträchtigungen befassen. Beispielhaft zu nennen seien hier der „Aktionsplan Inklusion“ von RWE, das Programm „Autism at work“ von SAP und das Projekt „meine Chance“ der Deutschen Telekom. Diese Angebote zielen darauf ab, Menschen mit Beeinträchtigungen verschiedener Art in die Arbeitswelt im jeweiligen Unternehmen durch verschiedene Unterstützungsleistungen einzubinden, z. B. durch die bedarfsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes oder die Vergabe von Ausbildungsplätzen an bestimmte Gruppen. Darüber hinaus gibt es Inklusionsvereinbarungen, in denen Kooperationen mit bspw. Wohn- und Arbeitseinrichtungen für Menschen mit Behinderung definiert sind. Des Weiteren kooperieren Unternehmen mit Bildungsträgern, die u. a. Bildungs- und Beratungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter_innen organisieren. Teilweise ist die Thematik der Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen und/oder Behinderungen ebenfalls

Abbildung 5
Angebotshäufigkeiten „Maßnahmen zur Inklusion“



Quelle: Eigene Darstellung.

unter den Begriff „Diversity“ gefasst oder es werden Initiativen unter der Bezeichnung „Inklusion“ geführt, die je nach Definition aus dem Spektrum der Diversitätsbemühungen stammen. Die uneinheitliche Bezeichnung von Maßnahmen, die teilweise ähnliche Ziele verfolgen, macht Unklarheiten hinsichtlich der Definition der Begriffe sichtbar. Diese Unklarheit scheint allerdings keine negativen Auswirkungen auf die Angebotspalette, zumindest mit Blick auf die Selbstpräsentation der Unternehmen, zu haben. Die Vielzahl der ausgewiesenen Bemühungen ist als positiv zu bewerten.

Die hier dargestellten Maßnahmen und Stellungnahmen der DAX 30-Unternehmen, die Vielfalt als Ressource (und nicht als Hemmnis) bewerten, die ausgewiesene Beschäftigung von Menschen aus verschiedenen Nationen, die Förderung und Unterstützung von Eltern und Familien sowie die Initiativen für geflüchtete Menschen sollen Engagement und Einsatz in aktuellen und gesellschaftlich relevanten Themenfeldern signalisieren. Konkrete Maßnahmen in Bezug auf Flüchtlinge werden in Kapitel 3.3 näher dargestellt.

3.1.7 AKTIVITÄTEN KLEINER UND MITTLERER UNTERNEHMEN

Auch für die Klein- und Kleinstunternehmen (unter 50 bzw. unter zehn Mitarbeiter_innen mit jeweils einem Jahresumsatz von nicht mehr als 10 bzw. 2 Millionen Euro) bzw. mittelständische Unternehmen (bis 249 Beschäftigte und bis 50 Millionen Euro Jahresumsatz) (Institut für Mittelstandsforschung Bonn 2017) sind Maßnahmen, die dem Bereich der betrieblichen Sozialpolitik bzw. Familienpolitik zuzuordnen sind, von hoher Relevanz. Die Motive, in den verschiedenen Bereichen aktiv zu werden, entstammen vornehmlich der Fachkräfte- und Nachwuchssicherung sowie der Mitarbeiterbindung. Ansprechpartner_innen der Industrie- und Handelskammer (IHK) und Handwerkskammer (HwK) berich-

ten, dass hierfür die Internetpräsenz der Unternehmen als Präsentationsmöglichkeit auch für potenzielle Mitarbeiter_innen von großer Wichtigkeit ist.

Im Juli 2017 wurden drei Expertengespräche mit Vertreter_innen der HwK und IHK an den Standorten Köln und Koblenz geführt. Im Mittelpunkt der Gespräche standen die Aktivitäten der KMU in Bezug auf betriebliche familien- bzw. sozialpolitische Maßnahmen. Auffällig ist, dass die Angebotsstruktur der KMU ebenso vielfältig wie bei den größeren Unternehmen zu sein scheint. Es handelt sich bei den Aktivitäten der klein- und mittelständischen Unternehmen allerdings vielmehr um Einzelfalllösungen und weniger um flächendeckende Angebotsstrukturen. Das Engagement im Bereich der betrieblichen Sozialpolitik in kleineren und mittelständischen Unternehmen hat entsprechend der Auskunft der Fachvertreter_innen in den letzten Jahren sichtbar zugenommen. Ein unmittelbarer Zusammenhang besteht laut Einschätzung der Expert_innen mit dem Mitarbeitermangel, sodass das Engagement durch den Ausbau von Maßnahmen für Beschäftigte in KMUs als Personalgewinnungsmaßnahme gelten kann und weniger als Umsetzung eines gesellschaftlichen Auftrags. Mit Blick auf Klein- und Kleinstbetriebe spielt gesellschaftliche Verantwortung insofern eine Rolle, als dass beispielsweise im Handwerk viele Menschen ehrenamtlich tätig sind.

Die HwK nimmt an dieser Stelle eine unterstützende Rolle ein und steht Unternehmen bei der Förderung ehrenamtlichen Engagements zur Seite. Dokumentiert sind ansonsten staatlich geförderte Initiativen und Projekte zum Thema „Fachkräftesicherung“, in denen die KMU konkret bei der Entwicklung und dem Ausbau von Fördermaßnahmen in Bezug auf Frauen- und Nachwuchsförderung sowie hinsichtlich der Einbindung von geflüchteten Menschen unterstützt werden. Weitere konkrete Maßnahmen der KMU unterscheiden sich laut Auskunft der Expert_innen der Kammern wenig von denen der großen Unternehmen: Ein zentrales Thema ist auch hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mitarbeiter_innen erhalten bspw. bei der Organisation der Kinderbetreuung Unterstützung, häufig indem bei der Organisation von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen geholfen wird, weniger aber durch eine Betreuungsmöglichkeit im Rahmen eigener Betriebskindertagesstätten. Darauf wird im folgenden Unterkapitel „Schwerpunkt Kindertagesbetreuung“ näher eingegangen. Maßnahmen aus dem Bereich des BGM spielen vor allem bei den kleinen Betrieben eine große Rolle, da es sich hierbei häufig um Handwerksbetriebe handelt, in denen oftmals schwere körperliche Arbeit verrichtet wird. Maßnahmen aus den Bereichen Sport und Gesundheit sowie Prävention sind somit zur Gesundheitserhaltung der Mitarbeiter_innen in diesen Betrieben von hoher Relevanz. Diese Angebote liegen allerdings komplett außerhalb der Unternehmen und kommen vielmehr über Kooperationen und Zusammenschlüsse mit anderen ansässigen Unternehmen zustande. Derartige Kooperationen werden, nach Auskunft der Ansprechpartner_innen der Kammern, bei den Klein- und Kleinstunternehmen häufig zunächst in Einzelfällen geschlossen, schriftlich fixiert und je nach Erfolg als Best-Practice-Beispiele über die HwK als Schnittstelle auch anderen Klein- und Kleinstunternehmen zugänglich gemacht. In die Angebotspalette reihen sich zudem Beratungsangebote für Mitarbeiter_innen ein, die sich auf Krisen wie Ster-

befälle, Trennungen im privaten Umfeld sowie schwerwiegende Krankheiten beziehen. Die Kammern betonen ihre Rolle hierbei nicht nur als Berater, Vermittler oder Vernetzer, vielmehr fungieren diese auch als Identifikatoren zukünftig wichtiger Themen, wie aktuell beispielsweise übereinstimmend das Thema der Digitalisierung.

Als Plattform für den Bereich und die Bekanntmachung von Aktivitäten aus Feldern der Familien- und Sozialpolitik und anderen Bereichen wird neben Öffentlichkeitsarbeit über Internetpräsenzen, Veranstaltungen zu verschiedenen aktuellen Themen und Aktivitäten sowie Informationsmaterialien wie Flyer etc. die Zeitschrift der HwK „Handwerk spezial“ genutzt. Zum Austausch bietet sich zudem Cluster- und Netzbildung an, in der Führungskräfte und/oder zumeist Personalverantwortliche zusammenkommen und sich über Bedarfe und Möglichkeiten austauschen können. Auch hier fungieren die Kammern als Unterstützer, Berater oder Initiator.

3.2 SCHWERPUNKT KINDERTAGES-BETREUUNG

Ein in den letzten Jahren stark expandierendes Feld sind betriebliche bzw. betriebsnahe Kindertagesstätten bzw. -krippen. Die Grenzen zwischen staatlicher und betrieblicher Sozialpolitik sind dabei fließend: Oftmals werden öffentlich geförderte vorhandene Einrichtungen durch betriebliche Zuschüsse ergänzend finanziert. Im Gegenzug erhalten die Betriebe für ihre Mitarbeiter_innen Belegungsrechte.

Im Bereich der außerhäuslichen Betreuung von Kleinkindern können Unternehmer_innen als Pioniere bezeichnet werden. Bereits im 16. Jahrhundert stellte Jacob Fugger in seiner Fuggeri-Betreuungseinrichtungen für Kinder von Beschäftigten bereit (Busch 2008: 454). Vorschulische Einrichtungen, die im Laufe des 19. Jahrhunderts entstanden, waren anders als Schulen nicht in öffentlicher Trägerschaft, sondern wurden von privaten Akteuren, neben Kirchen und ihren Vereinen bzw. Wohltätigkeitsvereinen auch von Unternehmen initiiert und getragen. Der Staat übernahm lediglich eine Kontroll-, aber keine Gestaltungs- oder Finanzierungsfunktion. Im Jahr 1850 wurden 75 Prozent der existierenden Einrichtungen von kirchennahen Vereinen, 20 Prozent von Einzelpersonen und ca. fünf Prozent durch die Kommunen getragen. Dieses Modell, das die familienergänzende Kleinkinderziehung vorrangig dem privaten Sektor und nicht dem staatlichen Aufgabenbereich zuordnete, bleibt in Deutschland auch nach 1900 bestimmend (Konrad 2012: 76). Insbesondere in den Kerngebieten der Industrialisierung gehörten die Betriebe zu wichtigen Trägern von Einrichtungen. So betrug Anfang des 20. Jahrhunderts der Anteil betrieblicher Einrichtungen an allen Angeboten zur Kleinkindbetreuung bzw. -erziehung im Ruhrgebiet ca. 30 Prozent (Busch 2008: 455). Seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges werden Kindertageseinrichtungen vor allem von Kommunen, Kirchen(gemeinden) sowie Wohlfahrtsverbänden getragen. In den 1970er und 1980er Jahren wurden darüber hinaus im Rahmen von Selbsthilfebewegungen Einrichtungen aus Elterninitiativen heraus gegründet. Betriebliche Angebote stellten bis in die 2000er Jahre eine Ausnahme dar. Die Forderung nach einer besseren

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die steigende Zahl von erwerbstätigen Frauen, Gleichstellungsaspekte, die niedrige Geburtenrate sowie Erkenntnisse zu frühen Bildungsprozessen wurden seitens der Politik mit der Einführung eines Rechtsanspruches auf Kindertagesbetreuung ab dem vollendeten ersten Lebensjahr beantwortet. Aufgrund dessen musste die Kindertagesbetreuung in den letzten Jahren erheblich ausgebaut werden. Das quantitative Wachstum ist vor allem auf Zuwächse von kommunalen und freien Trägern betriebene Einrichtungen zurückzuführen (Grohs et al. 2014: 70). Aber auch betriebliche bzw. betriebsnahe Angebote haben an Bedeutung gewonnen. Diese stehen im Kontext mit den oben genannten Entwicklungen. Auch die Bundesregierung forciert den Ausbau betrieblicher Kindertageseinrichtungen. Im Zusammenhang mit der Verabschiedung des Kinderförderungsgesetzes (KiföG) wurde 2013 ein Förderprogramm „Betriebliche Kinderbetreuung“ initiiert, das sich an Arbeitgeber_innen mit Sitz in Deutschland richtete. Das Programm sollte 2015 auslaufen, wurde mittlerweile aber bis Mitte 2017 verlängert (Lauber et al. 2015).

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie werden bereits seit den 1990er Jahren in vielen Unternehmen umgesetzt und finden sich mittlerweile in rund 90 Prozent der Tarifverträge. In ganz überwiegender Weise konzentrieren sich die Maßnahmen auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie auf Qualifizierungsangebote. Angebote der betrieblichen Kindertagesbetreuung werden in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen eher selten thematisiert (Klenner et al. 2013) und werden auch von Betriebs- und Personalräten bislang eher weniger in den Fokus genommen (Brinkmann 2009).

Unternehmen in Deutschland engagieren sich in unterschiedlicher Weise im Bereich der Kinderbetreuung. Während einige Unternehmen ihren Mitarbeitenden familienbezogene Leistungen in Form von steuerfreien Zuschüssen zu Kinderbetreuungskosten gemäß § 3 Nr. 33 des Einkommensteuergesetzes (EstG) gewähren und damit mittelbar agieren, engagieren sich andere auch direkt. Dabei ist zu unterscheiden zwischen:

- (1) einzelbetrieblichen Kindertagesstätten;
- (2) Joint Ventures zwischen Unternehmen und freien Trägern oder privat-gewerblichen Anbietern;
- (3) der Bereitstellung eines Beratungs- und/oder Vermittlungsangebotes;
- (4) der Unterstützung von Elterninitiativen;
- (5) dem Erwerb von Belegungsrechten in vorhandenen bzw. neu gegründeten Kindertageseinrichtungen, die sich in kommunaler, frei-gemeinnütziger oder privat-gewerblicher Trägerschaft befinden können.

Die organisatorische Anbindung an die Unternehmen unterscheidet sich in diesen Modellen: Während es sich (1) um direkt in die Unternehmen integrierte Einrichtungen handelt, dessen Personal organisatorisch dem „Kernunternehmen“ zugeordnet ist, haben andere Unternehmen gemeinnützige GmbHs gegründet (2) oder unterstützen Eltern bzw. Elterninitiativen finanziell und ggf. infrastrukturell und organisatorisch (3 bzw. 4). Abhängig vom Organisationsmodell erfolgt die Finanzierung entweder komplett durch die

Unternehmen oder aber unter Nutzung öffentlicher Zuschüsse im Rahmen der kommunalen Kita-Finanzierung.

Zur quantitativen Bedeutung liegen mittlerweile einige Untersuchungen vor, die hinsichtlich der Einschätzung der Größenordnungen deutlich divergieren. Die Spannweite des in verschiedenen Studien ermittelten Umfangs betrieblicher bzw. betriebsnaher Kinderbetreuung reicht dabei von ca. 3,4 Prozent bis hin zu 16 Prozent aller Plätze bzw. Einrichtungen. Eine aktuelle Studie des WSI (Seils/Kaschowitz 2015) kommt auf der Basis von Plausibilitätsüberprüfungen dieser vorliegenden Berechnungen zu dem Schluss, dass die vom Statistischen Bundesamt für 2014 genannten 668 Betriebskitas mit ca. 29.500 Plätzen die Realität gut wiedergeben. Mittlerweile hat sich die Zahl der Einrichtungen für Betriebsangehörige auf 722 erhöht (Statistisches Bundesamt 2015). Trotz zum Teil erheblich divergierender Daten bezüglich der absoluten Größenordnungen herrscht in allen Studien Einigkeit darüber, dass die Zahl der betrieblichen Kinderbetreuungsangebote in den letzten Jahren ausgehend von einem sehr niedrigen Niveau erheblich angestiegen ist. Es bleibt jedoch festzuhalten, dass der quantitative Umfang gleichwohl mit ca. nur 1,5 Prozent aller Plätze bzw. Einrichtungen² weiterhin als gering bezeichnet werden muss.

Die positiven Effekte der Einrichtung von betrieblichen Kindertagesstätten auf die Unternehmen wurden in zahlreichen Untersuchungen bestätigt (Gerlach et al. 2012; Then o. J.; siehe für einen Überblick Lauber et al. 2015) – und sollen hier nicht weiter ausgeführt werden. Vielmehr wird dargestellt, welche Effekte sich für Eltern, Kinder und die Mitarbeitenden in den betrieblichen Kitas ergeben. Dabei werden die Einschätzungen mangels empirischer Daten theoretisch abgeleitet.

Aufgrund der Finanzierungssituation handelt es sich bei betrieblichen bzw. betriebsnahen Kindertageseinrichtungen in der Regel um gut ausgestattete Einrichtungen (Wehrheim 2013). Hiervon profitieren zunächst Eltern und Kinder, da die Strukturqualität wenn auch nicht den größten, so doch einen relevanten Einfluss auf die Gesamtqualität frühpädagogischer Einrichtungen bzw. auf die Bildungschancen der dort betreuten Kinder hat (Tietze et al. 2012). Auch die Beschäftigten der Kindertageseinrichtungen profitieren von einer guten Ausstattung zumindest mittelbar, insofern keine aufwändigen Fundraising-Maßnahmen für besondere Arbeitsmaterialien und/oder Spielgeräte, wie sie von vielen Kitas mittlerweile erwartet und praktiziert werden (Steiner 2014), erforderlich sind.

Die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie ist vor allem von der effektiven Nutzung vorhandener Zeitressourcen abhängig. Hierbei spielen Wegezeiten zwischen Arbeitsplatz und Kindertageseinrichtung eine nicht zu unterschätzende Rolle. Von daher ist es folgerichtig, dass sich betriebliche bzw. betriebsnahe Kindertagesstätten und Betreuungsangebote in der Nähe der Unternehmen befinden, die sie (ko-)finanzieren, um zusätzliche Anfahrtszeiten zu reduzieren und ggf. auch kurzfristig Kontakte zwischen arbeitenden

² Die unterschiedlichen Ergebnisse sind u. a. darauf zurückzuführen, dass die Erfassungssystematiken nicht einheitlich sind. So unterschätzen die Daten vom Statistischen Bundesamt die Gesamtzahl der Plätze wahrscheinlich, weil hier Belegplätze nicht genau erfasst werden können.

Eltern und Kindern zu ermöglichen. Pendelnde Eltern sind mit dem Dilemma konfrontiert, die pädagogisch begründete wohnortnahe Versorgung so nicht gewährleisten zu können. Eine Sozialraumorientierung, die mittlerweile zu den zentralen Qualitätsmerkmalen sozialer Infrastrukturen gehört, ist somit nicht gewährleistet. Auch die Netzbildung zwischen Kindern und/oder Eltern wird durch das Auseinanderfallen von Wohnort und Ort der Kindertagesbetreuung erschwert.

Ein Platz in einer Betriebskita bzw. -krippe ist in der Regel an das Beschäftigungsverhältnis zumindest eines Elternteiles gekoppelt. Bei Beendigung bzw. Unterbrechung des Arbeitsvertrages (ggf. aufgrund einer erneuten Elternzeit) erlischt auch der Anspruch auf den Kitaplatz. Dies kann dazu führen, dass Kinder u. U. innerhalb der Kindergartenzeit die Einrichtung wechseln müssen oder die Eltern bzw. deren Kinder ohne Betreuungsplatz verbleiben, weil erfahrungsgemäß die Aufnahmekapazitäten öffentlicher bzw. frei-gemeinnütziger Einrichtungen für Kinder oberhalb von drei Jahren sehr gering sind. Hinzu kommt eine zumindest hypothetisch vorhandene Selektion bzw. Diskriminierung bei der Vergabe von Plätzen in betrieblichen bzw. betriebsnahen Einrichtungen. Bislang liegen für Deutschland noch keine systematischen Erkenntnisse über Belegungsstrukturen bzw. Vergaberegeln vor. Vorhandene internationale Studien weisen jedoch darauf hin, dass Mitarbeitende mit einer höheren Qualifikation (Gray/Tudball 2003) bzw. einer längeren Betriebszugehörigkeit (Budd/Mumford 2006) überproportional vertreten sind. Das Belegungsmanagement einer Einrichtung ist maßgeblich für eine sozial ausgewogene Struktur innerhalb der Einrichtungen. Eine Belegung, die an den Fachkräftebedarfen der Unternehmen und nicht an den sozialen Bedarfen von Eltern und Kindern orientiert ist, könnte neben Diskriminierungen auch zu sozial homogenen Gruppenzusammensetzungen führen, die sozial selektiv sind.

Eine zentrale Motivation für Unternehmen, betriebliche Angebote zur Kinderbetreuung zu schaffen, sind neben einem defizitären quantitativen Angebot insbesondere die nicht immer an flexible und ausgeweitete Arbeitszeiten angepassten Öffnungszeiten klassischer öffentlicher bzw. frei-gemeinnütziger Einrichtungen. Betriebsnahe Kindertagesstätten können die Öffnungszeiten nach den Bedarfen des Unternehmens bzw. den Arbeitszeiten der Beschäftigten gestalten, was regelmäßig zu sehr langen Öffnungszeiten führt. Während in klassischen Einrichtungen Öffnungszeiten zwischen 7 und 17 Uhr bereits als sehr umfänglich gelten, bieten betriebliche Kitas teilweise auch eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung an, gehen flexibel auf wechselnde und kurzfristige Betreuungsbedarfe der Eltern ein und haben vergleichsweise lange Öffnungszeiten. Derartige Modelle genießen zurzeit eine hohe Aufmerksamkeit und Zustimmung, die auch in öffentliche Förderprogramme mündet. Bislang weniger Beachtung finden die Auswirkungen entgrenzter Öffnungszeiten für die Mitarbeitenden der Einrichtungen sowie für die Kinder. Flexible und umfängliche Öffnungszeiten der Kitas erfordern von den Erzieher_innen eine hohe zeitliche Flexibilität und können zu Belastungen führen. Fallstudien zeigen zudem, dass Eltern tendenziell mehr Erziehungsaufgaben auf die Kindertagesbetreuung „abwälzen“ (Hielscher et al. 2013: 212). Die Perspektive dieser Mitarbeitenden wurde bislang weder aus wissenschaftlicher noch aus gewerkschaft-

licher Perspektive thematisiert. Es bleibt offen, ob es sich bei betrieblichen Kindertagesstätten tatsächlich um eine Win-win-Situation für die Beschäftigten, die Unternehmen (Hüther 2006), die Kinder und das pädagogische Personal handelt.

Schließlich ist noch darauf hinzuweisen, dass (zu) lange Aufenthaltsdauern kleiner Kinder ggf. zu deren Überforderung führen können, wobei die Forschungsergebnisse diesbezüglich noch disparat sind. Entscheidend für die Auswirkungen umfänglicher außerfamiliärer Betreuung scheint die Qualität der Beziehung zwischen Kindern und pädagogischem Personal sowie eine gelungene Erziehungspartnerschaft zu den Eltern (Lamb/Ahnert 2011) zu sein. Hinzu kommen Detailprobleme für länders- bzw. städteübergreifende Pendler_innen. Für die Kindertagesbetreuung gilt in der Regel das Wohnortprinzip, d. h. dass Eltern nur in dem Ort einen Anspruch auf einen Kita-Platz haben, in dem sie auch wohnen. Gegebenenfalls können Ausgleichszahlungen zwischen den Gemeinden vereinbart werden, dies ist jedoch mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden (Münder 2014: 95).

Die Übernahme von Aufgaben der Kindertagesbetreuung durch Betriebe wirft weitere Probleme auf: Zurzeit engagieren sich vor allem große Unternehmen in der betrieblichen Kindertagesbetreuung, weil hier aufgrund einer hohen Zahl von Mitarbeitenden mit Kindern die für eine Kita erforderliche Größenordnung erreicht wird. Für kleine und mittelständische Betriebe, die besonders negativ betroffen sind, wenn qualifiziertes Personal aufgrund der Notwendigkeit von Kinderbetreuung aus der Erwerbstätigkeit ausscheidet (Busch 2008: 456), stellen unternehmenseigene Einrichtungen jedoch keine Option dar.

Im Gespräch mit den Fachexpert_innen der IHK und HwK wird von vereinzelten pragmatischen Lösungsansätzen für Betreuungsengpässe z. B. in der Ferienzeit berichtet. Die Kreissparkasse Mayen und Volksbank RheinAhrEifel in Mayen bieten u. a. ein Ferienprogramm für Kinder der Mitarbeitenden ihrer Banken, aber auch für umliegende Unternehmen an, wofür sie in 2014 als Unternehmen mit familienbewusster Personalpolitik ausgezeichnet wurden. In den Experteninterviews wurde zudem von bestehenden und geplanten Initiativen berichtet, die Betreuung der Kinder in Kitas zu organisieren, die durch Zusammenschlüsse verschiedener Betriebe zustande kommen. Initiatoren derartiger Bemühungen seien in der Regel größere Betriebe, z. B. unterstützt durch Programme und Fördermaßnahmen durch die Kammern, denen sich kleinere Unternehmen anschließen können.

3.3 SCHWERPUNKT FLÜCHTLINGSHILFE

Zu den zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen nicht nur der letzten Jahre gehören die Unterbringung und nachfolgend die Integration von Flüchtlingen. Ausgehend von der zentralen Bedeutung der Erwerbstätigkeit für die gesellschaftliche Integration und ökonomische Unabhängigkeit spielen Unternehmen bei der Integration von Zuwanderern und Zuwanderinnen sowie Flüchtlingen eine zentrale Rolle und zwar nicht nur als Organisationen, die betroffene Personen beschäftigen bzw. qualifizieren, sondern auch als politische Akteure, die sich aktiv für eine liberale Zuwanderungspolitik einsetzen, um das Arbeitskräfteangebot zu erhöhen.

Die erste große „Zuwanderungswelle“ erlebte die Bundesrepublik unmittelbar vor und nach ihrer Gründung durch den Zuzug von Menschen aus den ehemaligen Ostgebieten des Deutschen Reiches. Die ca. 12 Millionen Vertriebenen konnten u. a. aufgrund des hohen Arbeitskräftebedarfes Anfang der 1950er Jahre relativ schnell – wenn auch zum Teil unter Inkaufnahme eines sozialen Abstieges – integriert werden. Die nächste große Zuwanderungswelle wurde in Form der Anwerbung von Gastarbeiter_innen durch Politik und Unternehmen sogar initiiert. Eine umfassende Integration wurde hier zunächst nicht angestrebt, nur ca. 20 Prozent der Gastarbeiter_innen blieben dauerhaft in Deutschland. Dem Einfluss von Unternehmen ist es zuzuschreiben, dass die ursprünglich geplante Rotationspolitik (Wechsel der ausländischen Arbeitskräfte in einem zweijährigen Turnus) nicht umgesetzt wurde (Hoesch 2018: 315). Die im Zuge des Krieges im ehemaligen Jugoslawien nach Deutschland Geflohenen kehrten zum größten Teil zurück (Oltmer 2009), eine Integration in den deutschen Arbeitsmarkt fand nicht statt. In den 2000er Jahren erfolgte ein Paradigmenwechsel: Die Einführung sogenannter Greencards für ausländische Arbeitskräfte aus dem Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie ist nicht zuletzt auf den politischen Einfluss von Unternehmen bzw. Arbeitgeberverbänden zurückzuführen und gelten als ein wichtiger Schritt für die Entwicklung einer liberalen Zuwanderungspolitik (Hoesch 2018: 263 ff.).

Im Rahmen der jüngsten Zuwanderungsphase, insbesondere im Umfeld der hohen Zahl von ankommenden Flüchtlingen im Jahr 2015, hat sich eine neue Qualität betrieblicher Sozialpolitik entwickelt: Neben Politik, Verwaltung, Sozialverbänden und spontanen Helfer_innen haben auch zahlreiche große Unternehmen Aktivitäten entwickelt, um die humanitären und gesellschaftlichen Herausforderungen zu bewältigen.

Das Spektrum der Leistungen reicht dabei von der Gewährung von Sachspenden über die Aktivierung ehrenamtlichen Engagements der eigenen Beschäftigten bis hin zur Bereitstellung von Praktikumsplätzen. Die Aktivitäten der hier besonders im Fokus stehenden Unternehmen des DAX 30 können in vier große Kategorien unterteilt werden:

- (1) Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt;
- (2) Förderung von Projekten ohne direkten Bezug zum Arbeitsmarkt;
- (3) Sachspenden;
- (4) Freistellung von Mitarbeiter_innen für ehrenamtliches Engagement.

Bis auf wenige Ausnahmen geben alle Unternehmen in den untersuchten Dokumenten an, in mindestens einem der Bereiche tätig zu sein. Es dominieren Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, wobei Maßnahmen der Berufs- bzw. Beschäftigungsförderung wie bspw. die Bereitstellung von (zusätzlichen) Praktikumsplätzen dominieren. Darüber hinaus unterstützen die Unternehmen jedoch auch Projekte, die keinen direkten Arbeitsmarktbezug haben. Dazu zählen Maßnahmen zur Traumatherapie, Freizeitangebote und Sprachkurse für Kinder. Diese Aktivitäten gehören in den Kontext von CSR- bzw. CC-Strategien und haben eine allgemeine gesellschaftspolitische Ausrichtung.

Insbesondere in den Zeiten, in denen öffentliche Stellen angesichts einer extrem hohen Zahl von Flüchtlingen an die Grenzen ihrer Versorgungskapazitäten gelangten, halfen Unternehmen der entsprechenden Branchen sehr kurzfristig mit Sachspenden (bspw. Beiersdorf mit Hygiene- und Körperpflegeprodukten). Andere Unternehmen stellen ihre Dienstleistungen (wie bspw. die Telekom AG mit WLAN-Zugängen) kostenlos zur Verfügung. Die Automobilkonzerne Daimler und Volkswagen haben Fahrzeuge bereitgestellt. Die Mitarbeiter_innen der Unternehmen werden zum Teil aktiv in die Maßnahmen innerhalb der Betriebe integriert, wie bspw. in Mentoringprogrammen. Zum anderen unterstützt jedoch eine Vielzahl von Unternehmen das ehrenamtliche Engagement ihrer Beschäftigten durch Freistellungen bzw. im Rahmen der Aufstockung von Spendensammelaktionen.

Die Organisation der Maßnahmen erfolgt zum Großteil in Kooperation mit Jobcentern, Bildungseinrichtungen und Sozialverbänden. Hier übernimmt man bspw. die Rolle des Praxispartners (bei Projekten mit den Jobcentern und/oder der Bundesagentur für Arbeit). Darüber hinaus werden unternehmensübergreifende Projekte wie die Joblinge oder Kompass unterstützt. Die enge Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Sozialverbänden und staatsnahen Organisationen wie der Bundesagentur für Arbeit kann als „Flüchtlings-korporatismus“ (Müller/Schmidt 2016: 140) bezeichnet werden. Einige Unternehmen haben auch eigene Projektideen entwickelt bzw. wickeln die Projekte in eigenen Organisationen ab wie die Lufthansa AG mit der help alliance gGmbH.

Ausgehend von einer weiten Definition von Sozial- als Gesellschaftspolitik ist die symbolische Bedeutung der Aktivitäten, die auf Integration statt Ausgrenzung setzen, nicht zu unterschätzen. Die Gründung des Netzwerks „Wir zusammen“, in dem die Aktivitäten deutscher Unternehmen im Bereich der Integration von Flüchtlingen gebündelt werden, dient zum einen der Imagepflege, ist aber auch eine deutliche Positionierung der Unternehmen. In der Selbstdarstellung betonen die angeschlossenen Unternehmen ihren Anspruch, „den gesellschaftlichen Wandel positiv mitgestalten“ zu wollen und „dazu beitragen [zu wollen], dass das Klima in Deutschland von Offenheit und gegenseitigem Verständnis geprägt wird“ (Wir Zusammen 2017).

4

BEWERTUNG BETRIEBLICHER SOZIALPOLITIK

Von den Gewerkschaften wurde die betriebliche Sozialpolitik jenseits von Tarifverträgen mit dem Argument, dass die Unternehmen hiermit nur vormalig vorenthaltenen Lohn bzw. vorenthalte Gehälter auszahlen, lange abgelehnt. Es wurde darüber hinaus befürchtet, dass derartige „freiwillige Leistungen“ der Arbeitgeber_innen ggf. willkürlich entzogen werden könnten und letztendlich das Machtungleichgewicht zwischen Arbeit und Kapital verfestigen (Klammer 2000: 149). Diese Position ist in den letzten Jahren von Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Parteien nicht mehr offensiv vertreten worden, vielmehr konzentrieren sich die Vertreter_innen der Beschäftigten darauf, in Tarifverträgen möglichst umfangreiche Leistungen für die Beschäftigten festzuschreiben. Und zwar mit Erfolg: Eine erhebliche Zahl von Tarifverträgen enthält mittlerweile neben Regelungen zur Lohn- bzw. Gehaltshöhe, Maßnahmen und Regeln zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zu anderen sozialpolitischen Fragestellungen (Ullenboom 2010).

Von sozialwissenschaftlicher Seite wurde dem Phänomen lange Zeit nur wenig Aufmerksamkeit gewidmet (eine Ausnahme stellt der im Jahr 2000 veröffentlichte Sammelband von Frick et al. dar). Dieses Schattendasein ist ggf. auch auf den bis in die 1990er Jahre andauernden Ausbau des Sozialstaates zurückzuführen. Vormalig von einigen Unternehmen freiwillig erbrachte betriebliche Leistungen wurden in gesetzliche Rechtsansprüche überführt.

Der seit dem Ende der 1990er Jahre vollzogene Umbau der sozialen Sicherungssysteme hat unter dem Eindruck veränderter sozialstaatlicher Leitbilder und neuer sozialer und demografischer Herausforderungen zu einer neuen sozialstaatlichen Leistungen bspw. im Bereich der Altenpflege (Schneiders 2010: 96) verankert. Daneben wurden aber auch sozialstaatliche Leistungskürzungen (bspw. die Ablösung der Arbeitslosenhilfe durch das SGB II) vollzogen. Die Arbeitsverhältnisse wurden flexibler bzw. prekärer und die Arbeitsbeziehungen dereguliert (Busemeyer et al. 2013: 18).

Einen Meilenstein im Verhältnis von betrieblicher, staatlicher und tariflicher Sozialpolitik stellte die Rentenreform 2001 dar, mit der ein Rechtsanspruch auf betriebliche Altersvorsorge eingefügt wurde – als Ergänzung zur gesetzlichen Rente, deren Höhe aufgrund der demografischen Entwick-

lung sukzessive reduziert wird. Viele Unternehmen haben die Umsetzung dieser Ansprüche in Tarifverträgen bzw. Betriebsvereinbarungen geregelt. Von gewerkschaftlicher Seite wurde diese „Vertariflichung“ (Fehmel 2013) nur wenig kritisiert. Sozialwissenschaftler_innen weisen jedoch darauf hin, dass die Verlagerung der sozialen Sicherung auf „Tarifverträge langfristig dazu beitragen [kann], dass Tarifverträge Verluste an Solidarität und Universalität, die durch Kürzungen in der staatlichen Sozialpolitik entstehen, für Beschäftigte von tarifgebundenen Unternehmen bis zu einem gewissen Grad kompensieren“ (Trampusch 2006: 313). Diese Kompensationsfunktion betrieblicher bzw. tariflicher Sozialpolitik wird in ihren Auswirkungen sehr kritisch betrachtet, da hiervon eine weitere Verschärfung der sozialen Ungleichheit zwischen Arbeitsmarkt-Insidern und -Outsidern ausgehen könnte (Seeleib-Kaiser 2002; Klammer 2017; Bispinck 2012).

Neben der betrieblichen Altersvorsorge stehen in den letzten Jahren insbesondere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Mittelpunkt betrieblicher Sozialpolitik. Diese sozialpolitischen Aktivitäten an der Schnittstelle von Gleichstellungs- und Familienpolitik stehen in engem Zusammenhang mit unternehmerischen Interessen der Personalgewinnung und -bindung. Insbesondere die aus dem Fachkräftemangel resultierende Notwendigkeit, zusätzliches Erwerbspersonenpotenzial zu rekrutieren bzw. die eigene Attraktivität als Arbeitgeber_in zu forcieren, aber auch (sozial)staatliche Interventionen, haben dazu geführt, dass die „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ zu einem Leitthema der Personalpolitik avanciert ist (Lauber et al. 2015). Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind seit den 1990er Jahren in vielen Unternehmen umgesetzt worden und finden sich mittlerweile in rund 90 Prozent der Tarifverträge. In ganz überwiegender Weise konzentrieren sich die Maßnahmen auf die Flexibilisierung von Arbeitszeiten sowie auf Qualifizierungsangebote (Klenner et al. 2013).

Die rechtliche Verbindlichkeit von Maßnahmen in Form von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ist bislang nur wenig ausgeprägt (Klenner 2013). Die im Rahmen des Unternehmensmonitors ermittelte hohe Aktivität der Unternehmen ist insbesondere auf deren freiwillige Selbstverpflich-

tungen zurückzuführen. Unsere Analysen haben gezeigt, dass alle großen deutschen Unternehmen mittlerweile derartige Maßnahmen anbieten – die bspw. im Bereich der Pflege von Angehörigen zum Teil erheblich über die gesetzlichen Zeitrechte hinausgehen. Angebote der betrieblichen Kindertagesbetreuung werden in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen selten thematisiert (Klenner et al. 2013) und werden auch von Betriebs- und Personalräten bislang eher weniger in den Fokus genommen (Brinkmann 2009). Für die Einführung zusätzlicher betrieblicher Maßnahmen im Rahmen der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege wurden Motivationen von der Arbeitnehmerbindung bis zur Imageverbesserung des Unternehmens ermittelt (Kümmerling/Bäcker 2012: 27). Die Motivationen der Unternehmen, sozialpolitische Maßnahmen zu implementieren, changieren weiterhin (ebenso wie bereits zu Beginn der unternehmerischen Sozialpolitik im 19. Jahrhundert; vgl. Althammer/Lampert 2014: 45) zwischen Paternalismus oder Mäzenatentum überzeugter Mittelständler_innen und einem strategischen Personalmanagement, dem betriebliche Sozialpolitik als zusätzlicher Anreiz im Rahmen der Personalgewinnung und/oder zur Bindung bzw. Gesunderhaltung vorhandener Beschäftigter dient. Waren Angebote betrieblicher Sozialpolitik in ihren Anfängen vor allem zur Kompensation von Risiken, die aus dem Arbeitsleben resultierten (Arbeitsschutz; Unfallschutz), bzw. allgemeine Lebensrisiken betreffend (Krankenversicherung) und als Reaktion auf eine erstarkende Arbeiterbewegung zustande gekommen (Gerlach 2012: 13), so scheinen aktuelle Angebote im gut ausgebauten deutschen Wohlfahrtsstaat eher dem Personalmanagement zugehörig. Als Antwort auf einen zunehmenden Fachkräftemangel in einigen Branchen und Regionen, aber auch auf veränderte Lebensmodelle der Beschäftigten, werden Maßnahmen jenseits monetärer Anreize ergriffen, um die Attraktivität als Arbeitgeber_in zu steigern. Angeboten werden aktuell insbesondere solche sozialen Dienstleistungen, die seitens des Wohlfahrtsstaates nicht bzw. nicht in den von Unternehmen gewünschten Quantitäten und Qualitäten bereitgestellt werden. Hierzu zählt neben betrieblichen Gesundheitsdienstleistungen bzw. Gesundheitssport insbesondere die Kinder(tages)betreuung. Neben allgemeinen sozialpolitischen Zielen werden von den Maßnahmen auch Motivationssteigerungen der Mitarbeiter_innen erwartet, die letztlich die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen steigern sollen (Gerlach 2012: 12).

Eine Vielzahl freiwilliger betrieblicher Maßnahmen wird unter Einbezug externer Dienstleister_innen durchgeführt. So wird bspw. für den Betrieb von Kindertagesstätten auf professionelle oder wohlfahrtsverbandliche Anbieter_innen zurückgegriffen. Daraus ergibt sich eine neue Akteurkonstellation: Neben Arbeitgeber_in und Beschäftigten bzw. deren Interessenvertretungen tritt ein dritter Akteur. Für die betriebliche Altersversorgung ist gezeigt worden, dass es bei der Ausgestaltung zu einer Koalitionsbildung zwischen Arbeitgeber_innen und den Finanzdienstleister_innen gegen die Gewerkschaften kam (Pieper 2012: 209), die dazu geführt hat, dass insbesondere Arbeitgeberinteressen gewahrt wurden. Ähnliche Konstellationen sind auch im Bereich anderer Leistungen möglich; wenn bspw. Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder Gesundheitsangebote aus-

schließlich zwischen Arbeitgeber_in und externem Dienstleister bzw. externer Dienstleisterin verhandelt werden, ohne die Beschäftigten einzubeziehen. Zur Beurteilung der Machtverhältnisse in der betrieblichen Sozialpolitik müsste das Binnenverhältnis zwischen den Akteur_innen bzw. die Governance der Angebote differenziert untersucht werden. Wer entscheidet über die Teilnahme an Angeboten bzw. wer entscheidet über die Belegung von Kitaplätzen? Von besonderer Bedeutung ist auch die Frage, welche Verfahren bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses greifen. Abhängig von der Ausgestaltung dieser Entscheidungsfindungsprozesse ist die sozialpolitische Beurteilung betrieblicher Angebote.

Auch die betriebliche Sozialpolitik, die sich in Form von CSR oder CC an die Gesellschaft richtet, wird unterschiedlich bewertet. Zum einen werden unternehmerische Interessen nach Wiedererlangung von Legitimation befriedigt (Backhaus-Maul/Kunze 2015), zum anderen besteht aber auch die Gefahr eines sogenannten Greenwashings (Kirchschläger 2015).

Die von Unternehmen im Rahmen der Flüchtlingshilfe geleisteten Sachspenden von Konsumartikeln könnten auch dem Marketing zugeordnet werden, da von den Flüchtlingen auch erhebliche Nachfragepotenziale ausgehen (Fratzsch/Junker 2015). Müller/Schmid (2016) kommen jedoch auf Basis einer Detailanalyse von insgesamt zwölf Unternehmen, die sich in der Flüchtlingshilfe engagieren, zu dem Schluss, dass sich „bisweilen gesellschaftliche Verantwortung und ökonomisches Interesse auf vortreffliche Weise miteinander verbinden lassen und manche Hilfsangebote Flüchtlinge nebenbei auch in die eigenen Produkte einführen“, aber dass „unmittelbar mit Eigeninteressen verbundene Aktivitäten der Unternehmen gleichwohl nicht“ dominieren (130).

5

FAZIT

Betriebliche Sozialpolitik erfüllt in Deutschland verschiedene Funktionen. In Bezug auf die interne, auf die Beschäftigten ausgerichtete Sozialpolitik, wird auf betrieblicher Ebene eine Vielzahl gesetzlicher Regelungen konkretisiert und umgesetzt. Das geschieht im Rahmen von Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen. Die im Zuge der Rentenreform zum Teil auf die Betriebe verlagerte Altersvorsorge führte daher zu einer Bedeutungssteigerung betrieblicher Sozialpolitik. Hinzu kommen Leistungen, die zum Teil in Tarifverträgen und/oder Betriebsvereinbarungen ausgehandelt, zum Teil aber auch jenseits der Einflussnahme der Interessenvertreter_innen der Beschäftigten vergeben werden. Die Analysen haben gezeigt, dass sowohl die großen Unternehmen als auch KMU in diesem Bereich aktiv sind. Die großen Unternehmen bieten ihren Beschäftigten ein sehr umfangreiches Angebot an (freiwilligen) Sozialleistungen. Aus Unternehmenssicht werden zusätzliche betriebliche Leistungen zunehmend als Instrument für die Personalgewinnung und -bindung genutzt – insbesondere in Branchen und Regionen, in denen Fachkräfte fehlen.

Auch die externe Sozialpolitik in Form von Projekten und Aktivitäten, die auf die Gesellschaft bzw. Umwelt der Unternehmen ausgerichtet sind (CSR bzw. CC), erfüllt mehrere Funktionen: Sie steigert die gesellschaftliche Legitimität der Unternehmen, macht die Produkte/Leistungen bei den Nachfragenden bekannt und kann ebenfalls positiv auf die Personalgewinnung und -bindung wirken. Die Aktivitäten werden dabei im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit genutzt. Deren Notwendigkeit sollte insbesondere von Industrieunternehmen nicht unterschätzt werden. Aktuelle empirische Untersuchungen zeigen, dass über ein Drittel der Bevölkerung der Ansicht ist, die Industrie wirke sich negativ auf die Umwelt aus. Weitere 30 Prozent vertreten die Auffassung, dass von der Industrie gesundheitliche Risiken ausgehen. Auch die Arbeitsbedingungen in der Industrie werden ähnlich negativ eingeschätzt – selbst wenn dies arbeitssoziologischen Erkenntnissen widerspricht (Schönauer 2017: 236).

Betriebliche, tarifliche und staatliche Sozialpolitik stehen in einem engen Verhältnis zueinander. Die drei Systeme sind durch Interdependenzen und komplexe Akteurskonstellationen gekennzeichnet: So ist die Einführung zahlreicher sozialstaat-

licher Leistungen auf gewerkschaftliche Forderungen bzw. Einflussnahme zurückzuführen; gleichzeitig stellt der deutsche Sozialstaat jedoch auch den Rahmen für tarifvertragliche Regelungen dar, indem er die Tarifautonomie sichert (Fehmel 2013: 4).

Folgende parallele Entwicklungen zeichnen sich in den vergangenen Jahren ab:

- Vormals auf betrieblicher Ebene oder durch Tarifverträge vereinbarte Leistungen werden in (sozial)gesetzliche Regelungen überführt. Ein Beispiel hierfür sind Regelungen der Arbeitszeitgestaltung von pflegenden Angehörigen und die Einführung des Mindestlohns.
- Vormals staatlich garantierte und organisierte Leistungen werden (teilweise) auf die Betriebe verlagert, z. B. die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge im Rahmen der Rentenreform.
- Staatliche bzw. kommunale Dienstleistungsangebote werden durch betriebliche Angebote ergänzt, z. B. im Rahmen von Betriebskittas.
- Unternehmen organisieren in Kooperation mit staatlichen Akteuren und der Sozialwirtschaft soziale Dienstleistungen, oft, aber nicht ausschließlich, mit Bezug zur Mitarbeitengewinnung und -bindung.

Insgesamt ist ein Anstieg unternehmerischer Aktivitäten jenseits des Kerngeschäfts wahrzunehmen, und – was aus sozialpolitischer Perspektive von besonderem Interesse ist – die Grenzen zwischen dem staatlichen auf der einen Seite und dem betrieblichen bzw. unternehmerischen Sektor auf der anderen Seite verschwimmen. Beispiele hierfür sind die Auflage eines arbeitsmarktpolitischen Programms für benachteiligte Jugendliche, das im Tarifvertrag der chemischen Industrie verankert wurde und durch die BASF mit eigenem Personal durchgeführt wird, sowie die Gründung einer Non-Profit-Organisation durch die Lufthansa (siehe Kapitel 3.3).

Ähnliche Entwicklungen der Grenzaufhebung sind auch im sozialen Dienstleistungssektor zu beobachten, in den vermehrt ökonomische Rationalitäten einziehen (Grohs et al. 2014: 178). Die Bewertungen dieser Entwicklungen divergieren: Während die Prozesse im sozialen Dienstleistungssektor

als systemfremde „Ökonomisierung“ bezeichnet werden (siehe für einen Überblick über die Diskussion Heinze/Schneiders 2014), diagnostizieren andere eine „Hybridisierung“ (Evers/Ewert 2010).

Für die Altersvorsorge konnte gezeigt werden, dass die Vertarifizierung und Verbetrieblung von Sozialpolitik zu zunehmend ungleich verteilten Chancen der Beschäftigten auf den Zugang zu sozialer Absicherung und zu zunehmend ungleichen nichtstaatlichen Sozialleistungen selbst führt – und damit auf lange Sicht zu einem Anstieg der sozialen Ungleichheit (Fehmel 2013: 20). Ähnliches gilt auch für die Verlagerung der Übergangsgestaltung zwischen Erwerbstätigkeit und Ruhestand: „Der staatliche Rückzug aus der Übergangsgestaltung stärkt diese unternehmerischen Interessen und verschiebt das Machtverhältnis zugunsten der Arbeitgeber“ (Klammer 2017: 216). Und auch im Bereich der Pflege werden betriebliche Vereinbarungen kritisch eingeschätzt: „Je mehr sozialpolitische Verantwortung an die Betriebe delegiert wird, desto ungleicher gestalten sich die Handlungsspielräume von pflegenden Angehörigen; insbesondere wenn die wohlfahrtsstaatlichen Rahmenbedingungen restriktiv sind“ (Leitner/Vukoman 2015: 109).

Festzuhalten bleibt, dass die Ausweitung betrieblicher bzw. tarifvertraglicher Sozialpolitik dazu führt, dass sich die Kluft zwischen Arbeitsmarkt-Insidern und -Outsidern vergrößert, weil nur Erwerbstätige von den Leistungen profitieren. Diese These wird durch internationale Erfahrungen gestützt: „Die Erfahrungen aus den USA lehren, dass eine stärker auf die Betriebsebene fokussierte Sozialpolitik zu mehr Ungleichheit, einem geringeren Maß an Erwartungssicherheit sowie einer Verlagerung des Konflikts über die Sozialpolitik auf die betriebliche Ebene führen kann“ (Seeleib-Kaiser 2002: 20). Insbesondere wenn vormals staatlich und/oder durch die Sozialversicherungen erbrachte Leistungen auf die betriebliche Ebene verlagert werden, verschärfen sich soziale Ungleichheiten. Davon sind nicht nur die Arbeitsmarkt-Outsider selbst, sondern ggf. auch deren Kinder betroffen.

Zusätzlich ist davon auszugehen, dass zumindest ein Teil der betrieblichen Sozialpolitik durch innerbetriebliche Segmentierungsprozesse geprägt ist. Und zwar sowohl horizontal, d. h. zwischen Stamm- und Randbelegschaften sowie vertikal zwischen Führungskräften und Mitarbeiter_innen auf unteren bzw. mittleren Hierarchiestufen. Eine kursorische Analyse von Regelungen zur Platzvergabe in betrieblichen Kindertagesstätten zeigt, dass zumindest in einigen Unternehmen Kinder von Führungskräften bei der Belegung bevorzugt werden.

Auch wenn auf Basis der im Rahmen dieser Expertise ausgewerteten Materialien keine systematischen Aussagen gemacht werden können: Dort, wo betriebliche Sozialpolitik so ausgestaltet ist, dass Arbeitnehmer_innen nur einen Zuschuss erhalten (bspw. bei Sportprogrammen, Gesundheitsvorsorge bzw. Altersvorsorge), profitieren nur diejenigen, die dazu in der Lage sind, den Eigenanteil auch zu tragen. Ähnliches gilt für die Möglichkeit, (steuerlich begünstigte) Anteile am eigenen Unternehmen zu erwerben – für die in einer bundesweiten Kampagne derzeit geworben wird. Auch wenn damit anscheinend eine (alte und nie eingelöste) Forderung der Gewerkschaften nach Beteiligung der Arbeiter_innen am Kapitalvermögen eingelöst wird: Auch dies können

sich nur diejenigen leisten, die ihr Einkommen nicht gänzlich zur Deckung der Lebenshaltungskosten benötigen. Geringverdiener_innen profitieren hingegen nicht. Ähnliches gilt für Randbelegschaften wie Zeitarbeiter_innen bzw. Leiharbeiter_innen, die nicht oder nur in geringem Maße an betrieblicher Sozialpolitik partizipieren, weil für sie Tarifverträge bzw. Betriebsvereinbarungen nicht oder nur eingeschränkt gelten.

Die von den Unternehmen sehr unterschiedlich ausgestalteten Leistungen bedeuten für die Erwerbstätigen eine „Ausdifferenzierung der Chancen [...] nach Betriebszugehörigkeit“ (Klammer 2017: 214). Mitarbeitende in KMU werden eher geringere Chancen auf zusätzliche Leistungen haben, da viele Leistungen wie bspw. die betriebliche Kindertagesbetreuung nur von großen Betrieben angeboten werden können. Dies bedeutet für die KMU einen Nachteil im Wettbewerb um Fachkräfte.

Auch wenn bei den besonders behandelten Bereichen der Kindertagesbetreuung sowie der Integration von Flüchtlingen angesichts der eingesetzten Steuermittel und der Trägerstruktur nicht von einem staatlichen Rückzug gesprochen werden kann, kann auch aus der betrieblichen Kindertagesbetreuung eine Verschiebung des „Machtverhältnisses zugunsten der Arbeitgeber“ (Klammer 2017: 216) werden, wenn die Plätze selektiv bzw. ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung vergeben werden. Angesichts der Tatsache, dass die rechtliche Verbindlichkeit der betrieblichen Kindertagesbetreuung in Form von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bislang nur wenig ausgeprägt ist (Klenner 2013), ist die im Unternehmensmonitor ermittelte hohe Aktivität der Unternehmen nicht mitbestimmungspflichtig und für die Beschäftigten wenig verlässlich (Flüch/Stettes 2013).

Insgesamt ist zu konstatieren, dass der betrieblichen Sozialpolitik in den letzten Jahren nur wenig Aufmerksamkeit von (Sozial-)Wissenschaft und Politik gewidmet wurde. Nur wenige Autor_innen erwähnen im Zusammenhang mit der Sozialpolitik auch die „Betriebliche Sozialpolitik“ (bspw. Schubert/Klein 2011: 278). Hier wird sie auf ihre Funktion als „wesentlicher Bestandteil unternehmerischer Personalpolitik“ reduziert, die „v. a. zur Schaffung eines guten Arbeitsklimas und zur Bindung der Arbeitskräfte an das Unternehmen“ dient (Schubert/Klein 2011: 278 f.).

Aus der Perspektive der Arbeits- und Industriosozilogie bzw. der Soziologie der Industriellen Beziehungen wurden die Umsetzung zusätzlicher betrieblicher Altersvorsorge sowie der Rentenübergang ausführlich thematisiert (Klammer 2017; Fehmel 2013). Andere Aspekte wurden bislang jedoch nicht systematisch untersucht. Weitgehend ungeklärt ist nicht nur, ob sich die wohlfahrtsstaatlichen Regime hinsichtlich Umfang und Struktur der betrieblichen Sozialpolitik unterscheiden, sondern auch inwiefern Leistungen und Angebote innerhalb international agierender Unternehmen divergieren, mithin vom institutionellen Kontext abhängen. Für die international vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung ist weiterhin die Frage, welche Rolle die betriebliche Sozialpolitik im „koordinierten Kapitalismus“ spielt bzw. inwiefern es sich um „klassenübergreifende Allianzen“ (Hall/Soskice 2001) handelt, von Bedeutung.

Aus Sicht der Sozialpolitikforschung ist darüber hinaus von Interesse, ob sich durch betriebliche Sozialpolitik Segregationsprozesse zwischen Arbeitsmarkt-Insidern und -Outsidern sowie zwischen Mitarbeitenden von großen und KMU bzw. Handwerksbetrieben verstärken und welche Rolle Mitbestimmungsgremien bei der konkreten Ausgestaltung der betrieblichen Sozialpolitik spielen. Für die Bewertung der Grenzverschiebungen zwischen Staat, Tarifpartnern und Unternehmen bzw. Beschäftigten als Vertarifizierung, Neukomposition des Wohlfahrtsmixes (Evers/Olk 1996) oder Hybridisierung ist die Analyse der konkreten Governancestrukturen erforderlich.

Ohne diesen differenzierten Forschungsergebnissen vorzugreifen, können auf Basis der vorliegenden Expertise politische Herausforderungen formuliert werden. Angesichts der Tatsache, dass im Zuge der Globalisierung nationalstaatliche Sozialpolitik an ihre Grenzen stößt, ist eine genaue Beobachtung unternehmerischer Aktivitäten in sozialpolitischen Settings von erheblicher Bedeutung.

Hinzu kommt, dass eine weitere Verlagerung sozialpolitischer Verantwortung auf die Unternehmen mit Blick auf die KMU zu Verwerfungen führen könnte. Aus strukturellen Gründen können KMU infrastrukturelle Maßnahmen nicht in einem auch nur annähernd gleichen Umfang anbieten wie Großunternehmen. Vielmehr sind KMU weiterhin darauf angewiesen, dass die soziale Infrastruktur im Bereich von Kinderbetreuung und Pflege sowie Gesundheitsförderung etc. von der öffentlichen Hand bereitgestellt wird bzw. unternehmerische Initiativen und Bedarfe bündelt, so wie dies die Handwerks- als auch Industrie- und Handelskammern schon ansatzweise umsetzen. Schließlich ist darauf hinzuweisen, dass aus der Verlagerung von Sozialleistungen auf die Betriebe nicht zwangsläufig Kosteneinsparungen auf staatlicher Seite resultieren (Seeleib-Kaiser 2002: 19).

Neben einer Würdigung des umfangreichen und vielfältigen sozialpolitischen Engagements deutscher Großunternehmen, wie sie bspw. im Rahmen des „Unternehmensmonitors“ (BMFSJ 2016) vorgenommen wird, scheint es erforderlich zu sein, die aus der betrieblichen Sozialpolitik u. U. resultierenden Segmentierungs- und Exklusionsprozesse zu beobachten.

Verzeichnis der ausgewerteten Materialien

Adidas Group AG:

Homepage: <https://www.adidas-group.com/de/>

Allianz SE:

Homepage: <https://www.allianz.com/de/>

HR Fact Book 2016: https://www.allianz.com/v_1490603747000/media/about_us/hr-fact-book/2016_HR_FactBook_DE.compressed.pdf

BASF SE:

Homepage: <https://www.basf.com/de/de.html>

Online-Bericht 2016: <http://bericht.basf.com/2016/de/>

Bayer AG:

Geschäftsbericht 2016: <https://www.bayer.de/de/integrierte-geschaeftsberichte.aspx>

Homepage: <https://www.bayer.de/>

Bayerische Motoren Werke Group (BMW AG):

Geschäftsbericht 2016: https://www.bmwgroup.com/content/dam/bmw-group-websites/bmwgroup_com/ir/downloads/de/2017/GB/13044_BMW_GB16_de_Finanzbericht.pdf

SUSTAINABLE VALUE REPORT 2015: https://www.bmwgroup.com/content/dam/bmw-group-websites/bmwgroup_com/responsibility/downloads/de/2015/BMW_SVR_2015_RZ_DE_OfficePrint.pdf

Homepage: <https://www.bmwgroup.com/de.html>

Beiersdorf AG:

Geschäftsbericht 2016: <http://www.geschaeftsbericht2016.beiersdorf.de/>

Homepage: <https://www.beiersdorf.de/>

Commerzbank AG:

Geschäftsbericht 2016: https://www.commerzbank.de/media/aktionaere/service/archive/konzern/2017/Geschaeftsbericht_2016_Konzern_DE.pdf

Homepage: <https://www.commerzbank.de/de/hauptnavigation/home/home.html>

PDF Frauenanteil 2013/-14/-15: https://www.commerzbank.de/media/nachhaltigkeit/gri_bilanz_2015/G4_LA12_Anteil_weiblicher_Mitarbeiter_der_Commerzbank_AG_Inland_nach_Fuehrungsebenen.pdf

Continental AG:

Homepage: <https://www.continental-corporation.com/de>

Geschäftsbericht 2016: http://report.conti-online.com/pages/financial-statements/income-statements/income-statements_de.html

Daimler AG:

Homepage: <https://www.daimler.com/de/>

Geschäftsbericht 2016: <https://www.daimler.com/dokumente/investoren/berichte/geschaeftsberichte/daimler/daimler-ir-geschaeftsbericht-2016.pdf>

Diversitybroschüre 2016: <https://www.daimler.com/dokumente/konzern/sonstiges/daimler-diversitybroschuere-de-2016.pdf>

Deutsche Bank AG:

Homepage: https://www.db.com/company/index_de.htm

Geschäftsbericht 2016: https://geschaeftsbericht.deutsche-bank.de/2016/gb/serviceseiten/downloads/files/dbfy2016_gesamt.pdf

Deutsche Börse Group:

Homepage: <http://deutsche-boerse.com/dbg-de/>

Diversity-Broschüre: http://deutsche-boerse.com/blob/2533416/5f4dfc598534c85b08662412f3d2cb84/data/diversity_de.pdf

Infineon Technologies AG:

Homepage: <https://www.infineon.com/cms/de/>

Deutsche Post DHL Group AG:

Homepage: <https://www.dpdhl.com/de.html>

Geschäftsbericht 2016: http://www.dpdhl.com/content/dam/dpdhl/Investoren/Veranstaltungen/Reporting/2017/FY2016/DPDHL_Geschaeftsbericht_2016.pdf

Deutsche Telekom AG:

Homepage: <https://www.telekom.com/de>

Unternehmenspräsentation 31.07.2017: <https://www.telekom.com/de/webseite-durchsuchen?query=unternehmenspr%C3%A4sentation>

E.ON SE:

Homepage: <https://www.eon.com/de.html>

Geschäftsbericht 2016: <https://www.eon.com/content/dam/eon/eon-com/Documents/de/geschaeftsbericht-zweitausendsechzehn/eon-geschaeftsbericht-zweitausendsechzehn.pdf>

Fresenius SE & Co. KGaA:

Homepage: <https://www.fresenius.de/index>

Geschäftsbericht 2016: https://www.fresenius.de/media_library/Fresenius_GB_US_GAAP_2016_deutsch.pdf

Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA:

Homepage: <https://www.freseniusmedicalcare.com/de/startseite/>

Geschäftsbericht: https://www.freseniusmedicalcare.com/fileadmin/data/com/pdf/investors/News___Publications/Annual_Reports/2016/FMC_Geschaeftsbericht_2016_de.pdf

HeidelbergCement AG:

Homepage: <http://www.heidelbergcement.com/de>

Geschäftsbericht 2016: <http://www.heidelbergcement.com/de/search?keywords=geschaeftsbericht>

Henkel AG & Co. KGaA:

Homepage: <https://www.henkel.de/>

Nachhaltigkeitsbericht 2016: <https://www.henkel.de/blob/737010/d48c2e8a39e6660666e51e2d8860c1b1/data/2016-nachhaltigkeitsbericht.pdf>

Fakten und Zahlen 2016: <https://www.henkel.de/blob/744412/32540cd71a1796a0c28b969388287b48/data/2016-fakten-und-zahlen.pdf>

Linde AG:

Homepage: http://www.the-linde-group.com/de/about_the_linde_group/index.html

Corporate-Responsibility-Bericht 2016: http://www.the-linde-group.com/internet.global.thelindegrou.global/de/imag-ges/2017_03_09_11_09_52%20linde_CRR%202016_de_web16_402340.pdf?v=5.0

Finanzbericht 2016: http://www.the-linde-group.com/internet.global.thelindegrou.global/de/images/12989_Linde-FB-2016-DE-online_2017-03-0816_401906.pdf?v=3.0

Lufthansa Group:

Homepage: <https://www.lufthansagroup.com/de/home.html>

Geschäftsbericht 2016: <https://investor-relations.lufthansagroup.com/fileadmin/downloads/de/finanzberichte/geschaeftsberichte/LH-GB-2016-d.pdf>

Merck KGaA:

Corporate-Responsibility-Bericht 2016: <http://berichte.merck.de/2016/cr-bericht/>

Wer wir sind: http://germany.merckgroup.com/m.group.temp/de/images/WhoWeAre_2017_DE_tcm2694_72055.pdf?Version=

Homepage: <https://www.merckgroup.com/de>

Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG:

Konzerngeschäftsbericht 2016: https://www.munichre.com/site/corporateresponsibility-root/get/documents_E-231136602/mr/assetpool.shared/Documents/0_Corporate_Website/Financial_Reports/2017/annual-report-2016/302-08981_de.pdf

Homepage: https://www.munichre.com/site/corporateresponsibility-root/get/documents_E-231136602/mr/assetpool.shared/Documents/0_Corporate_Website/Financial_Reports/2017/annual-report-2016/302-08981_de.pdf

ProSiebenSat.1 Media SE:

Geschäftsbericht 2016: http://www.prosiebensat1.de/uploads/2017/05/09/P7S1_GB16_DE_GB_2017-05-08.pdf

Homepage: <http://www.prosiebensat1.de/>

Nachhaltigkeitsbericht 2016: <http://nachhaltigkeitsbericht2016.prosiebensat1.com/mitarbeiter-und-vielfalt/diversity-management.html>

RWE AG:

Homepage: <http://www.rwe.com/web/cms/de/8/rwe/>

Konzernbericht 2016: <http://www.rwe.com/web/cms/mediablob/de/3692004/data/1510216/4/rwe/verantwortung/cr-berichterstattung/aktuelle-berichte/Konzern-CR-Bericht-2016.pdf>

Kennzahlen Human Resources Geschäftsbericht 2016: <http://www.rwe.com/web/cms/mediablob/de/3007116/data/2373986/7/rwe/karriere/hr-kennzahlen/HR-Kennzahlen-2016.pdf>

SAP SE:

Homepage: <https://www.sap.com/germany/index.html>

Siemens-AG:

Diversity Fact Sheets 2016: https://www.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/sustainability/downloads_de/diversity-datenblatt.pdf

Homepage: <https://www.siemens.com/de/de/home.html>

Nachhaltigkeitsinformationen 2016: https://www.siemens.com/content/dam/internet/siemens-com/global/company/sustainability/downloads_de/siemens-nachhaltigkeitsinformationen-2016.pdf

Unternehmenspräsentation 3/2017: <https://www.siemens.com/press/pool/de/homepage/Siemens-Unternehmenspraesentation.pdf>

thyssenkrupp AG:

Homepage: <https://www.thyssenkrupp.com/de/>

Volkswagen Aktiengesellschaft (VW AG):

Homepage: <https://www.volkswagen.de/de/unternehmen.html>

Nachhaltigkeitsbericht online: <http://nachhaltigkeitsbericht2016.volkswagenag.com/daten-und-fakten/kennzahlen-menschen.html>

Vonovia SE:

Homepage: <https://www.vonovia.de/>

Geschäftsbericht 2016: <http://reports.vonovia.de/2016/geschaeftsbericht/>

Nachhaltigkeitsbericht 2016: http://reports.vonovia.de/2016/nachhaltigkeitsbericht/serviceseiten/downloads/files/gesamt_vonovia_nhb16.pdf

Abbildungsverzeichnis

- 9 Abbildung 1:
Angebote zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- 9 Abbildung 2:
Angebote „Betriebseigene und betriebsfinanzierte Altersvorsorgemodelle“
- 10 Abbildung 3:
Angebotshäufigkeiten „Sonstige finanzielle Anreize“
- 10 Abbildung 4:
Angebotshäufigkeit „Sabbaticals“
- 12 Abbildung 5:
Angebotshäufigkeiten „Maßnahmen zur Inklusion“

Abkürzungsverzeichnis

BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BMFSF	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
CC	Corporate Citizenship
CSR	Corporate Social Responsibility
EStG	Einkommensteuergesetz
HwK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
KiföG	Kinderförderungsgesetz
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
SGB II	Sozialgesetzbuch, Zweites Buch (Grundsicherung für Arbeitsuchende)

Literaturverzeichnis

- Althammer, Jörg W.; Lampert Heinz 2014: Lehrbuch der Sozialpolitik, Wiesbaden.
- Backhaus-Maul, Holger; Kunze, Martin 2015: Corporate Social Responsibility: Verantwortungsvolle Unternehmensführung in Theorie und Praxis, Berlin; Heidelberg.
- Batsching, Thomas; Riedel, Tim 2017: Flüchtlinge im Unternehmen: Praxisleitfaden für eine gelungene Einstellung und Integration, Freiburg.
- Bispinck, Reinhard 2012: Sozial und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag, in: Bispinck, Reinhard; Bosch, Gerhard; Hofemann, Klaus; Naegele, Gerhard (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat: Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden, S. 201–219.
- Brinkmann, Tanja M.; Fehre, Rena 2009: Familienbewusste Arbeitsbedingungen: (k)ein Thema für Betriebs- und Personalräte?, in: WSI-Mitteilungen 62 (6), S. 324–330.
- Budd, John W.; Mumford, Karen 2006: Family-Friendly Work Practices in Britain: Availability and Perceived Accessibility, in: Human Resource Management 45, S. 23–42.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2016: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016, <https://www.bmfsfj.de/blob/95434/ede1131bedf5bbbb477cfd478bcc1b7/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2016-broschuere-data.pdf> (30.10.2017).
- Busemeyer, Marius; Ebbinghaus, Bernhard; Leibfried, Stephan; Mayer-Ahuja, Nicole; Obinger, Herbert; Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.) 2013: Wohlfahrtspolitik im 21. Jahrhundert: Neue Wege der Forschung, Frankfurt.
- Busch, Carola 2008: „Wenn das Kind in den Kindergarten geht, dann wird sie wiederkommen: Und das ist auch so gewünscht.“: Wie und warum Unternehmen Kinderbetreuung fördern, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen: Rechtliche Regelungen – Problematisierungen – Lösungen, Wiesbaden, S. 453–462.
- Charta der Vielfalt e. V. 2017: Charta der Vielfalt: Für Diversity in der Arbeitswelt, <https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/> (30.10.2017).
- Dallinger, Ursula 2016: Sozialpolitik im internationalen Vergleich, Konstanz; München.
- Dietz, Berthold; Frevel, Bernhard; Toens, Katrin 2015: Sozialpolitik kompakt, Wiesbaden.
- Europäische Kommission 2001: GRÜNBUCH: Europäische Rahmenbedingungen für die soziale Verantwortung der Unternehmen, Brüssel (KOM (2001) 366).
- Evers, Adalbert; Olk, Thomas (Hrsg.) 1996: Wohlfahrtspluralismus: Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft, Opladen.
- Evers, Adalbert; Ewert, Benjamin 2010: Hybride Organisationen im Bereich sozialer Dienste: Ein Konzept, sein Hintergrund und seine Implikationen, in: Klatetzki, Thomas (Hrsg.): Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen: Soziologische Perspektiven, Wiesbaden, S. 103–128.
- Fehmel, Thilo 2013: Sozialpolitik per Tarifvertrag: Ursache und Folgen der Vertarifizierung sozialer Sicherung, SEU Working Paper 5 (2013), Leipzig.
- Flüch, Sabine; Stettes, Oliver 2013: Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft: Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2013, <http://www.iwkoeln.de/presse/pressemitteilungen/beitrag/unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-2013-familienfreundlich-erfolgreich-120921> (27.5.2016).
- Fratzscher, Marcel; Junker, Simon 2015: Integration von Flüchtlingen: Eine langfristig lohnende Investition, in: DIW Wochenbericht 45, S. 1.083–1.088.
- Frick, Bernd; Neubäumer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hrsg.) 2000: Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv?, München.
- Gerlach, Irene 2012: Unternehmen als familienpolitische Akteure: Eine auch historische Einordnung, in: Gerlach, Irene; Schneider, Helmut (Hrsg.): Betriebliche Familienpolitik: Kontexte, Messungen und Effekte, Wiesbaden, S. 11–27.
- Gray, Matthew; Tudball, Jacqueline 2003: Family Friendly Work Practices: Differences Within and Between Workplaces, in: The Journal of Industrial Relations 45, S. 269–291.
- Grohs, Stephan; Reiter, Renate 2014: Kommunale Sozialpolitik, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin, <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/11017.pdf> (30.9.2017).
- Grohs, Stephan; Schneiders, Katrin; Heinze, Rolf G. 2014: Mission Wohlfahrtsmarkt: Institutionelle Rahmenbedingungen, Strukturen und Verbreitung von Social Entrepreneurship in Deutschland, Baden-Baden.
- Hall, Peter A.; Soskice, David (Hrsg.) 2001: Varieties of Capitalism, New York.
- Heinze, Rolf G. 2009: Rückkehr des Staates?: Politische Handlungsmöglichkeiten in unsicheren Zeiten, Wiesbaden.
- Heinze, Rolf G.; Schneiders, Katrin 2014: Wohlfahrtskorporatismus unter Druck: Zur Ökonomisierung der Sozialpolitik und des sozialen Dienstleistungssektors, in: Schaal, Gary S. et al. (Hrsg.): Die Ökonomisierung der Politik in Deutschland, Kritische Studien zur Demokratie, Wiesbaden, S. 45–68.
- Hielscher, Volker; Nock, Lukas; Kirchen-Peters, Sabine; Blass, Kerstin 2013: Zwischen Kosten, Zeit und Anspruch: Das alltägliche Dilemma sozialer Dienstleistungsarbeit, Wiesbaden.
- Hiß, Stefanie; Nagel, Sebastian 2017: Unternehmen als gesellschaftliche Akteure, in: Maurer, Andrea (Hrsg.): Handbuch der Wirtschaftssoziologie, Wiesbaden, S. 331–348.
- Hoesch, Kirsten 2018: Migration und Integration: Eine Einführung, Wiesbaden.
- Hüther, Michael 2006: Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung: Wie familienfreundlich ist die deutsche Wirtschaft?, Berlin, <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Pressestelle/Pdf-Anlagen/statement-huth,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf> (23.5.2016).
- IG Metall 2011: Work-Life Balance: Schönen Worten müssen Taten folgen: Betriebsrätebefragung der IG Metall zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, https://www.igmetall.de/docs_0177597_PK_Junge_Generation30_8_2011_BR_Befragung_Work_Life_Balance_49c1e1a2c80d146546dff55605bf8bbddea203f.pdf (23.5.2016).
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn 2017: KMU Definition der Europäischen Kommission, Bonn, <https://www.ifm-bonn.org/definitionen/kmu-definition-der-eu-kommission/> (4.12.2017).
- Kirchschläger, Peter G. 2015: CSR zwischen Greenwashing und ethischer Reflexion: Menschenrechte als ethischer Referenzrahmen für Corporate Social Responsibility (CSR), in: Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik 16, S. 264–287.
- Klammer, Ute 2000: Handlungsoptionen von Betriebs- und Personalräten im Rahmen der betrieblichen Sozialpolitik, in: Frick, Bernd; Neubäumer, Renate; Sesselmeier, Werner (Hrsg.): Betriebliche und staatliche Sozialpolitik: komplementär oder substitutiv?, München, S. 147–171.
- Klammer, Ute 2017: Friends or Foes?: Zur Neujustierung des Verhältnisses von staatlicher, tariflicher und betrieblicher Sozialpolitik am Beispiel der Alterssicherung, in: Schulten, Thorsten; Dribbusch, Heiner; Bäcker, Gerhard; Klenner, Christina (Hrsg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik: Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert: Beiträge zu Ehren von Reinhard Bispinck, Hamburg, S. 210–222.
- Klemm, Antje, 2007: Soziale Verantwortung des Unternehmers: Eine Würdigung Ernst Abbes, in: Klemm, Antje; Knoepffler, Nikolaus (Hrsg.): Ernst Abbe als Unternehmer und Sozialreformer: Ein Beitrag zur Wirtschaftsethik, München, S. 23–36

- Klenner, Christina; Brehmer, Wolfram; Plegge, Mareen; Bohulskyy, Yan 2013: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland: Eine empirische Analyse, in: WSI Diskussionspapier (184), Düsseldorf.
- Konrad, Franz-Michael 2012: Der Kindergarten: Seine Geschichte von den Anfängen bis in die Gegenwart, Freiburg im Breisgau.
- Kümmerling, Angelika; Bäcker, Gerhard 2012: Zwischen Beruf und Pflege: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflegeverpflichtung, Duisburg; Essen, http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2012/kuemmerling01_Carers@Work.pdf (26.10.2017).
- Lamp, Michael E.; Ahnert, Lieselotte 2011: Öffentliche Tagesbetreuung auf dem Prüfungsstand entwicklungspsychologischer Forschung, in: Keller, Heidi (Hrsg.): Handbuch Kleinkindforschung, Bern, S. 330–364.
- Lauber, Verena; Reiter, Sarah; Storck, Johanna 2015: Familienfreundlichkeit in Unternehmen: Status Quo in Deutschland und Forschungsstand, in: DIW Roundup: Politik im Fokus (77), Berlin.
- Leitner, Sigrid; Vukoman, Marina 2015: Zeit, Geld, Infrastruktur? Vereinbarkeitspolitik für pflegende Angehörige, in: GENDER (1), S. 97–112.
- Maschke, Manuela; Zimmer, Reingard 2013: CSR – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main.
- Müller, Andrea; Schmidt, Werner 2016: Fluchtmigration und Arbeitswelt: Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen, Studie der Hans-Böckler-Stiftung (339), Düsseldorf.
- Münder, Johannes 2014: Die Finanzierung der Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen: Einzelprobleme und Zukunftsperspektiven, in: Recht der Jugend und des Bildungswesens 62 (1), S. 87–99.
- Oltmer, Jochen 2009: Zuwanderung und Integration in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg, in: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hrsg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen, Wiesbaden, S. 151–169.
- Paster, Thomas 2017: Die Rolle der Arbeitgeber in der Sozialpolitik, in: Schroeder, Wolfgang; Weßels, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Arbeitgeber und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden, S. 487–514.
- Pieper, Jonas 2012: Capitalists against Capitalists: Widerstreitende Interessen von Unternehmen in der Sozialpolitik, in: Sozialer Fortschritt 61 (9), S. 205–213.
- Reiter, Renate (Hrsg.) 2017: Sozialpolitik aus politikfeldanalytischer Perspektive: Eine Einführung, Wiesbaden.
- Reuyß, Stefan 2015: Freistellungen zur Pflege und Betreuung, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_pflegefreistellung_3.pdf (26.10.2017).
- Seeleib-Kaiser, Martin 2002: Betriebliche Sozialpolitik oder mehr Staat? Das Modell USA revisited, ZeS-Arbeitspapier 12, Bremen.
- Seeleib-Kaiser, Martin 2014: Wohlfahrtssysteme in Europa und den USA: Annäherung des konservativen deutschen Modells an das amerikanische?, in: WSI Mitteilungen 4, S. 267–276.
- Seils, Eric; Kaschowitz, Judith 2015: Wie verbreitet sind Betriebskindergärten? WSI-Report 21, Düsseldorf.
- Schmidt, Manfred G. 2000: Sozialpolitik, in: Holtmann, Everhard (Hrsg.): Politik-Lexikon, München; Wien, S. 648–651.
- Schneiders, Katrin 2010: Vom Altenheim zum Seniorenservice: Institutioneller Wandel und Akteurkonstellationen im sozialen Dienstleistungssektor, Baden-Baden.
- Schneiders, Katrin 2017: Betriebliche Kindertagesstätten: Modell für die Organisation von Fürsorgeaufgaben im deutschen Wohlfahrtsstaat?, in: Hoose, Fabian; Beckmann, Fabian; Schönauer, Anna-Lena (Hrsg.): Fortsetzung folgt: Kontinuität und Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft, Wiesbaden, S. 271–287.
- Schönauer, Anna-Lena 2017: Industriefeindlichkeit in Deutschland: Eine empirische Analyse aus sozialwissenschaftlicher Perspektive, Wiesbaden.
- Schröter, Hermann 1961: Die Firma Friedrich Krupp und die Stadt Essen: Aus Anlaß des 150-jährigen Firmenjubiläums, in: Tradition: Zeitschrift für Firmengeschichte und Unternehmerbiographie, 6 (6), S. 260–270.
- Schubert, Klaus; Klein, Martina 2011: Sozialpolitik, in: Das Politiklexikon: Begriff – Fakten – Zusammenhänge, Bonn.
- Statistisches Bundesamt (verschiedene Jahrgänge): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe: Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflegeteams, Wiesbaden.
- Steiner, Karin 2014: Fundraising im Kindergarten: Eine herausfordernde Gratwanderung, in: Koch, Bernhard (Hrsg.): Handbuch Kindergartenleitung: Das ABC für Führungskräfte in der Elementarpädagogik, Wien, S. 491–509.
- Tietze, Wolfgang; Becker-Stoll, Fabienne; Bense, Joachim; Eckhardt, Andrea G.; Haug-Schnabel, Gabriele; Kalicki, Bernhard; Keller, Heidi; Leyendecker, Birgit 2012: NUBBEK: Nationale Untersuchung zur Bildung, Betreuung und Erziehung in der frühen Kindheit: Fragestellungen und Ergebnisse im Überblick, Berlin, <http://www.nubbek.de/media/pdf/NUBBEK%20Broschuere.pdf> (3.6.2016).
- Trampusch, Christine 2006: Status quo vadis? Die Pluralisierung und Liberalisierung der „Social-Politik“: Eine Herausforderung für die politikwissenschaftliche und soziologische Sozialpolitikforschung, in: Zeitschrift für Sozialreform, 52 (3), S. 299–323.
- Ullenboom, Detlef 2010: Freiwillige betriebliche Sozialleistungen: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen, Frankfurt am Main.
- Wehrheim, Ilse 2014: Betriebliche Kinderbetreuung: Employer Branding in Reinkultur, in: Künzel, Hansjörg (Hrsg.): Erfolgsfaktor Employer Branding: Mitarbeiter binden und die Gen Y gewinnen, Berlin; Heidelberg, S. 265–278.
- „Wir zusammen“ 2017: Zusammen langfristige Perspektiven und Chancen für Geflüchtete schaffen, Düsseldorf, <http://www.wir-zusammen.de/ueber-die-initiative> (30.9.2017).
- Zander, Erich; Popp, Gerfried J. 2015: Unternehmerische Personal- und Sozialpolitik – gefragt denn je!, in: Hummel, Thomas R.; Zander, Ernst: Neuere personalpolitische Handlungsschwerpunkte, München; Mehring, S. 1–8.

Impressum:

© 2018

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Fax: 0228 883 9202, 030 26935 9229

www.fes.de/wiso

Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN 978-3-96250-026-9

Titelmotiv: © T-Mobile/Udo Titz

Gestaltungskonzept: www.stetzer.net

Layout: www.pellens.de

Druck: www.bub-bonn.de

Weitere Veröffentlichungen zum Thema
Angst im Sozialstaat – Hintergründe und Konsequenzen
WISO direkt – 38/2017

„Kapitaldeckung“ der Rente – ein Irrweg?
WISO direkt – 34/2017

Gesundheit gerecht gestalten – politisch-ethische Überlegungen
zur Situation in Deutschland
WISO direkt – 32/2017

Was ist uns der Wohlfahrtsstaat wert? Einstellungen zur
Finanzierung und politische Handlungsoptionen
Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus – 2017

Zwischen Reichtum und Prekariat – Welchen Wohlfahrtsstaat
brauchen Künstler_innen?
WISO direkt – 18/2017

Patient first! Für eine patientengerechte sektorenübergreifende
Versorgung im deutschen Gesundheitswesen
WISO Diskurs – 03/2017

Mehr Mitsprache und Orientierung – Vorschläge für ein
nutzerfreundliches und patientenorientiertes Gesundheitssystem
WISO Diskurs – 01/2017

Ungleichheit bekämpfen!: Wo der deutsche Wohlfahrtsstaat
jetzt investieren muss
Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus – 2016

Der Weg zur Bürgerversicherung:
Solidarität stärken und Parität durchsetzen
WISO Diskurs – 24/2016

Arbeitsbeziehungen der Care-Arbeit im Wandel
WISO Diskurs – 23/2016

Qualität und Quantität, bitte!: Einstellungen zur staatlichen
Verantwortung in der Kindertagesbetreuung
Gute Gesellschaft – Soziale Demokratie #2017plus – 2016

Verhaltensökonomie: (kein) Thema für die lebensverlaufsorientierte
Sozialpolitik?
WISO Diskurs – 20/2016

Excessive Expectations: OECD and EU Commission Should
Revise Their Return Assumptions
WISO Diskurs – 18/2016

