

# Kosten-Nutzen-Analyse zu kommunaler Familienzeitpolitik

## Teil 2: Blick in die Unternehmen – Sonderauswertung des IW-Personalpanels

### **Abschlussbericht**

An das  
Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend  
Herr Dr. Thomas Metker  
Glinkastraße 24  
10117 Berlin

#### **Ansprechpartner:**

Edgar Schmitz (IW Consult)

Köln, 18. September 2017

**Kontakt Daten Ansprechpartner**

Edgar Schmitz  
IW Consult GmbH  
Konrad-Adenauer-Ufer 21  
50668 Köln  
0221 / 49 81 758

Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
Postfach 10 19 42  
50459 Köln

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Das IW-Personalpanel .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Abgrenzung der Kommumentypen .....</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>Das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle .....</b>	<b>9</b>
<b>1.1</b>	<b>Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle auf Bundesebene .....</b>	<b>9</b>
<b>4.1</b>	<b>Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle in den Kommumentypen .....</b>	<b>11</b>
<b>5</b>	<b>Fachkräfteengpässe .....</b>	<b>13</b>
	<b>Literatur .....</b>	<b>15</b>
	<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>16</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>16</b>

## 1 Einleitung

Den Unternehmen kommt im Rahmen kommunaler Familienzeitpolitik eine Sonderrolle zu. Lokale Zeitstrukturen werden in einem großen Maße von den Arbeitszeiten in den Unternehmen mitgeprägt. Allerdings sind die Möglichkeiten kommunaler Gremien, auf die Arbeitszeitmodelle, die in Unternehmen eingeführt werden, Einfluss zu nehmen, in der Regel begrenzt. Unternehmen sind in erster Linie ihrem wirtschaftlichen Erfolg verpflichtet und entscheiden selbst, welche personalpolitischen Maßnahmen grundsätzlich für sie infrage kommen und welche sie innerhalb des gesetzlich vorgegebenen Rahmens ergreifen wollen. Dennoch: Maßnahmen, die zum Ziel des unternehmerischen Erfolges erforderlich sind, können die Maßnahmen, die zur Erlangung der Ziele einer kommunalen Familienzeitpolitik beitragen, fördern und ergänzen. Die Mitarbeiter sind neben einem tragfähigen Geschäftsmodell eine Basis des Unternehmenserfolges. Mitarbeiter zu gewinnen, zu fördern und zu binden ist daher eine zentrale Aufgabe der Personalpolitik in Unternehmen. Insofern ist die Berücksichtigung der persönlichen beziehungsweise familiären Belange der Mitarbeiter als eine Aufgabe anzusehen, der auch Unternehmen im eigenen Interesse gegenüberstehen. Jenseits dieser primär eigennützigen Motivlage sehen viele Unternehmen darüber hinaus auch ihre soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter und für die Region, in der sie ansässig sind.

Aus diesen Gründen unterbreiten Unternehmen ihren Mitarbeitern Angebote, die die Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Belange verbessern. So wird die zeitliche Flexibilität der Mitarbeiter erhöht (beispielsweise durch Teilzeit, Vertrauensarbeitszeit, flexible Tages- und Wochenarbeitszeit oder auch durch individuell vereinbarte Arbeitszeiten) oder es wird den Mitarbeitern durch Telearbeitsangebote auch die räumliche Flexibilität gegeben, die Arbeit von zuhause aus zu erledigen.

Die Möglichkeit, derartige Angebote zu unterbreiten, unterliegt naturgemäß betrieblichen Erfordernissen. Nicht jede Art der Tätigkeit ermöglicht eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Ist die Präsenz der Mitarbeiter vor Ort stets erforderlich, beispielsweise in der Produktion oder beim Kunden, so sind Telearbeitstage für diese Mitarbeiter ausgeschlossen. Demzufolge werden nicht alle Unternehmen diese Angebote unterbreiten können – und selbst in Unternehmen mit diesen Angeboten werden nicht alle Mitarbeiter davon profitieren können. Auf der anderen Seite werden Unternehmen, die sich einem Fachkräfteengpass gegenübersehen, verstärkt prüfen, ob die Attraktivität als Arbeitgeber durch das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle erhöht werden kann und nach Wegen suchen, eine Flexibilisierung zu ermöglichen.

In dieser Auswertung wird den Fragen nachgegangen, inwieweit Unternehmen bereits flexible Arbeitszeitmodelle anbieten und ob es regionale Unterschiede in dieser Hinsicht gibt. Außerdem wird ermittelt, wie viele Beschäftigte flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen. Vor dem Hintergrund einer lokalen Familienzeitpolitik interessiert auch, welchen Fachkräftebedarf Unternehmen in verschiedenen Regionen erwarten. Je größer der Bedarf und je größer die bereits jetzt vorhandenen Rekrutierungsprobleme sind, umso wichtiger kann eine koordinierte Familienzeitpolitik sein, um die Fachkräftepotenziale besser ausschöpfen zu können.

## 2 Das IW-Personalpanel

Aufschluss zu diesen Fragen kann das IW-Personalpanel geben. Das Panel befragt regelmäßig rund 1.500 Personalverantwortliche aus Unternehmen in Deutschland zu verschiedenen Themen aus dem Bereich Human Resources. Dabei werden Unternehmen aus allen Branchen mit mindestens einem Mitarbeiter berücksichtigt. In der Vergangenheit wurden die Unternehmen zum Thema flexible Arbeitszeiten befragt. Außerdem ist es im Panel möglich, Informationen zum geografischen Unternehmensstandort zu berücksichtigen. Diese Information ermöglicht, die Zugehörigkeit von Unternehmen zu den Regions- beziehungsweise Kommumentypen zu bestimmen, wie sie in Kapitel 3 definiert werden. Daher kann neben einer für die Gesamtheit der deutschen Unternehmen repräsentativen Aussage auch eine gemäß dieser Typisierung regional differenzierte Aussage zum Angebot flexibler Arbeitszeiten durch die Unternehmen getroffen werden.

Große Unternehmen unterscheiden sich in vielerlei Hinsicht von kleineren Unternehmen. Um im IW-Personalpanel Aussagen über verschiedene Größenklassen von Unternehmen treffen zu können, ist es erforderlich, alle Größenklassen mit hinreichend großen Fallzahlen besetzt zu haben. Bei einer reinen Zufallsstichprobe wäre es nicht gewährleistet, für die vergleichsweise wenigen Großunternehmen in Deutschland eine solche Fallzahl zu erreichen. Bei der Stichprobenziehung der Unternehmen für das IW-Personalpanel wird daher ein disproportionaler Ansatz in der Form gewählt, dass der Anteil großer Unternehmen in der Stichprobe höher ist als ihr Anteil an der Grundgesamtheit aller Unternehmen in Deutschland. Einer dadurch resultierenden Verzerrung des Gesamtergebnisses kann durch eine Anzahlgewichtung begegnet werden. Dadurch wird die Struktur der Stichprobe an die der Grundgesamtheit angepasst. Die kleinen Unternehmen bestimmen hierbei faktisch den Gesamtwert, weil ihr Anteil an der Grundgesamtheit aller Unternehmen sehr hoch ist.

Ein anderer Ansatz liegt bei der Volumengewichtung vor: bei diesem Ansatz wird den Unternehmen ein Gewicht gegeben, das ihrer wirtschaftlichen Bedeutung entspricht. Das bedeutet, dass Unternehmen mit mehr Mitarbeitern oder höherem Umsatz ein größeres Gewicht erhalten als Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern oder geringerem Umsatz.

Die Anzahlgewichtung eignet sich, wenn Aussagen über ein repräsentatives Unternehmen getroffen werden sollen. Ein Volumengewicht ist anzuwenden, wenn ein gesamtwirtschaftlicher Aspekt im Blickpunkt steht. Letzteres ist beispielsweise sinnvoll, wenn der Anteil der Beschäftigten ermittelt werden soll, der flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nimmt. Beim Blick in die Unternehmen haben beide Gewichtungsvarianten ihre Berechtigung und finden daher Verwendung.

### 3 Abgrenzung der Kommumentypen

Bei der Definition der Kommumentypen sollen einerseits relevante, in Zusammenhang mit lokaler Familienzeitpolitik stehende Faktoren berücksichtigt werden. Andererseits muss die Zahl der resultierenden Typen begrenzt bleiben, um eine hinreichende Fallzahl an Beobachtungen je Kommumentyp zu ermöglichen. Aus den Überlegungen, dass die Faktoren Erwerbsbeteiligung und Besiedlungsstruktur eine Rolle spielen und der Überlegung, dass sich die alten und neuen Bundesländer im Hinblick auf den Wunsch der Mütter nach Kinderbetreuung unterscheiden, werden acht Kommumentypen unterschieden (vgl. Framework):

Für die neuen Länder werden zwei Besiedelungstypen unterschieden:

- Ländliche Kreise beziehungsweise
- städtische Kreise und kreisfreie Städte (Siedlungsstrukturelle Kreistypen laut BBSR-Definition 2011).

Für die alten Länder werden drei Besiedelungstypen unterschieden:

- Ländliche Kreise,
- städtische Kreise und
- kreisfreie Städte

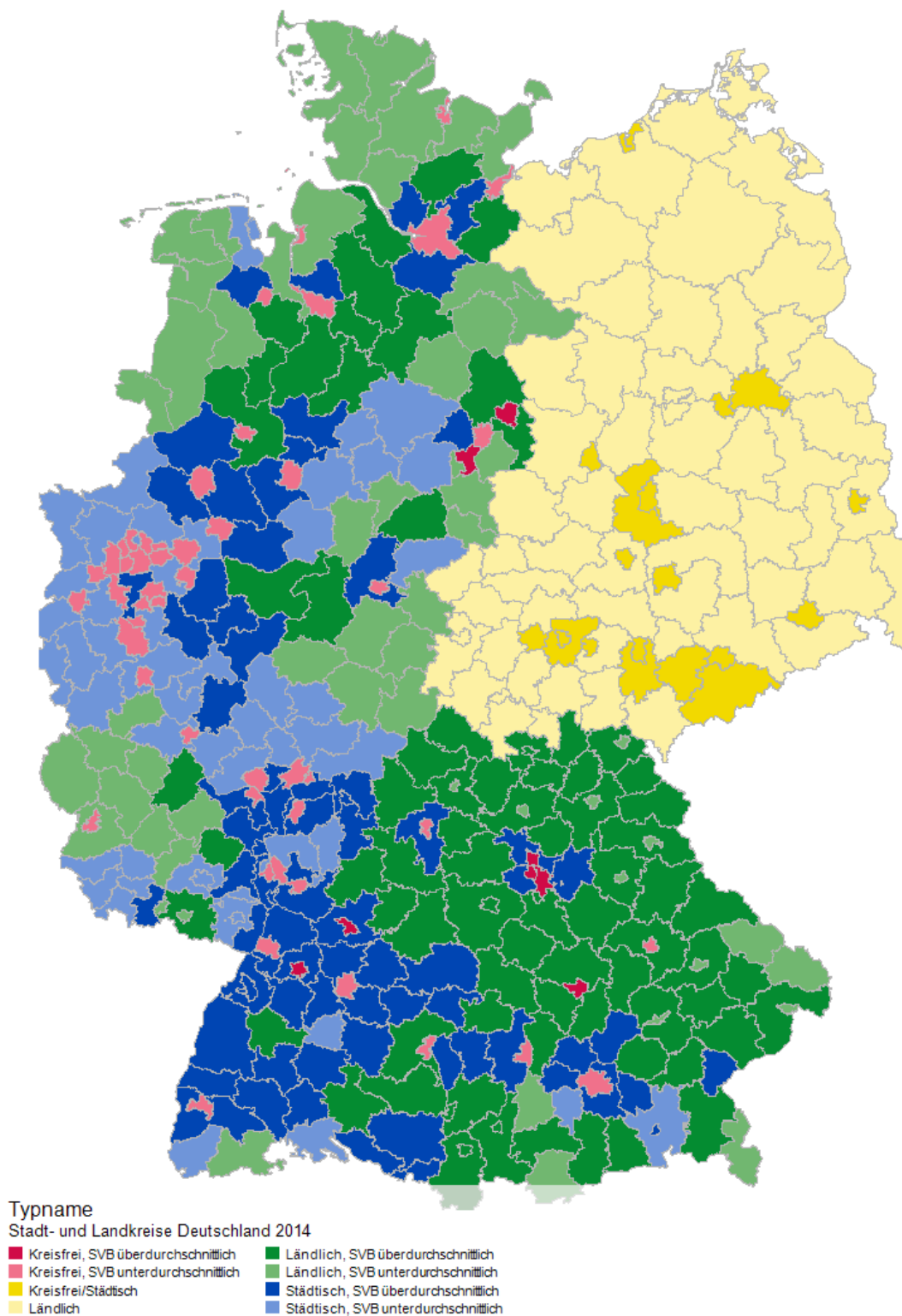
innerhalb derer jeweils zusätzlich zwischen

- hoher Erwerbsbeteiligung und
- niedriger Erwerbsbeteiligung unterschieden wird.

Der Faktor Erwerbsbeteiligung wird anhand des Anteils der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung (18 bis 65 Jährige) operationalisiert (SVB-Quote), wobei jeweils der Wohnort der Personen zugrunde gelegt wird. Die Kreise mit einer über- beziehungsweise unterdurchschnittlichen SVB-Quote sind demnach Kreise mit einer hohen beziehungsweise niedrigen Erwerbsbeteiligung.

Mit einer über die 402 Kreise gemittelten SVB-Quote von 57,6 Prozent und den genannten besiedlungsstrukturellen Abgrenzungen ergibt sich folgende regionale Verteilung der Kommumentypen in Deutschland (Abbildung 3-1):

**Abbildung 3-1: Regionale Verteilung der Kommumentypen**



Quellen: BA, 2014; BBSR, 2014; Statisches Bundesamt, 2015a; eigene Berechnungen

Tabelle 3-1 stellt dar, wie viele Kreise beziehungsweise Städte auf die Kommumentypen entfallen, welchen Bevölkerungsanteil sie repräsentieren (absolut und in Prozent) und wie hoch der mittlere Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der erwerbsfähigen Bevölkerung ist.

**Tabelle 3-1: Kommumentypen**

	Anzahl Kreise/Städte	Bevölkerung	SVB-Quote in Prozent	Bevölkerungsanteil in Prozent
1. Alte Länder, kreisfreie Städte, SVBQ überdurchschnittlich	8	1.300.586	60,1	1,6
2. Alte Länder, kreisfreie Städte, SVBQ unterdurchschnittlich	49	16.050.370	52,1	19,9
3. Alte Länder, städtisch, SVBQ überdurchschnittlich	74	16.662.991	60,3	20,7
4. Alte Länder, städtisch, SVBQ unterdurchschnittlich	53	13.665.524	54,6	17,0
5. Alte Länder, ländlich, SVBQ überdurchschnittlich	81	10.049.352	60,7	12,5
6. Alte Länder, ländlich, SVBQ unterdurchschnittlich	60	6.889.806	54,3	8,6
7. Neue Länder, kreisfreie Städte/städtisch	19	7.178.978	57,0	8,9
8. Neue Länder, ländlich	58	8.726.139	60,4	10,8
Gesamt	402	80.523.746	57,6	100,0

Quellen: BA, 2014; BBSR, 2014; Statistisches Bundesamt, 2015; eigene Berechnungen



## 4 Das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle

In der 7. Welle des IW-Personalpanels wurden Unternehmen mit mindestens fünf Mitarbeitern zu flexiblen Arbeitszeitmodellen befragt. Eine Auswertung zu den Arbeitszeitmodellen erfolgt zunächst auf Bundesebene, anschließend auf der Ebene der Kommumentypen.

Die Definition flexibler Arbeitszeit umfasst in dieser Auswertung das Angebot flexibler Tages-, Wochen-, Jahres- oder Lebensarbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit und individuell vereinbarte Arbeitszeiten. Teilzeitmodelle werden nicht berücksichtigt, da ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit besteht und es sich somit nicht um ein freiwilliges Angebot der Unternehmen handelt. Außerdem kann eine Teilzeitbeschäftigung durchaus an starre Arbeitszeiten gekoppelt sein.

### 1.1 Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle auf Bundesebene

Der weitaus größte Teil der Unternehmen kommt ihren Beschäftigten im Hinblick auf flexible Arbeitszeiten bereits entgegen: 88 Prozent der Unternehmen bieten grundsätzlich eines oder mehrere der genannten Arbeitszeitmodelle an (Tabelle 4-1). Größere Unternehmen haben oftmals mehr personalpolitische Möglichkeiten, dies spiegelt sich auch bei Angeboten zu flexiblen Arbeitszeiten wider, die von nahezu allen Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitern angeboten werden.

Das Angebot trifft jedoch nicht zwingend auf eine Nachfrage durch die Beschäftigten: in lediglich zwei Dritteln der Unternehmen wird das Angebot durch mindestens einen Beschäftigten wahrgenommen. Auch hier steigt mit der Unternehmensgröße diese Quote: In zwei Drittel der kleinen, drei Viertel der mittleren und neun Zehntel der großen Unternehmen werden die Angebote durch Mitarbeiter wahrgenommen. Allerdings ist dieser Effekt nicht überraschend, da mit der Unternehmensgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, dass (irgend)einer der Mitarbeiter ein solches Angebot wahrnimmt. Mehr Aufschluss bietet daher ein Blick auf den prozentualen Anteil der Mitarbeiter, der flexible Arbeitszeiten in Anspruch nimmt: auch hier steigt der Anteil mit der Unternehmensgröße, allerdings in deutlich geringerem Maße. Jeweils gut ein Drittel der Beschäftigten der kleinen und mittleren Unternehmen nimmt flexible Arbeitszeiten in Anspruch, bei den großen sind es knapp 43 Prozent. Im Bereich der Unternehmensnahen Dienstleister ist diese Quote mit 44 Prozent größer als in den Bereichen des Verarbeitenden Gewerbes (plus Bauwirtschaft) und der Gesellschaftsnahen Dienstleister. Insgesamt dürften demnach in Deutschland knapp 39 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen ab fünf Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch nehmen. Dieser Befund deckt sich nahezu mit einem Ergebnis der Arbeitskräfteerhebung, nach der rund 36 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland im Jahr 2010 flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch genommen haben (Statistisches Bundesamt, 2015b).

**Tabelle 4-1: Flexible Arbeitszeitmodelle – Angebot durch Unternehmen und Wahrnehmung durch die Beschäftigten**

Angaben jeweils in Prozent

	Anteil der Unternehmen, in denen Angebote unterbreitet werden <sup>1)</sup>	Anteil der Unternehmen, in denen Angebote wahrgenommen werden <sup>1)</sup>	Anteil der Beschäftigten, der Angebote wahrnimmt <sup>2)</sup>
Mitarbeitergrößenklasse			
5-49	87,6	66,1	34,9
50-249	94,1	75,3	36,1
ab 250	97,6	90,7	42,8
Gesamt	88,3	67,3	38,7
Branchengruppe			
Verarb. Gewerbe, Bau	86,2	62,1	34,4
Unternehmensnahe DL	89,4	70,0	44,1
Gesellschaftsnahe DL	89,1	68,7	36,8
Gesamt	88,3	67,3	38,7

<sup>1)</sup> anzahlgewichtet

<sup>2)</sup> volumengewichtet

Quelle: IW-Personalpanel, 7. Welle, 2012; eigene Berechnungen

#### **4.1 Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle in den Kommumentypen**

Die Unternehmen des IW-Personalpanels können anhand ihres Standortes zu den in Kapitel 3 definierten Kommumentypen zugeordnet werden. Tabelle 4-2 beschreibt, wie viele Unternehmen der Stichprobe auf die einzelnen Kommumentypen entfallen, wie deren Angebot bezüglich flexibler Arbeitszeiten ausfällt und wie dieses Angebot durch die Beschäftigten wahrgenommen wird.

Die prozentuale Verteilung der Unternehmen auf die acht Typen korrespondiert sehr stark mit der Verteilung der Bevölkerung nach diesen Typen in Tabelle 3-1. Je bevölkerungsreicher Regionen sind, umso mehr Unternehmen sind dort in der Regel ansässig.

Das Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle variiert zwischen den Unternehmen der Kommumentypen von rund 81 Prozent bis 99 Prozent. Spitzenreiter dabei sind zwar die kreisfreien Städte in den alten Bundesländern mit überdurchschnittlichem Beschäftigungsanteil, allerdings ist aufgrund der geringen Fallzahl der Wert mit Vorsicht zu interpretieren. Auffällig ist, dass in den neuen Bundesländern sowohl im städtischen als auch im ländlichen Raum vergleichsweise selten flexible Arbeitszeiten angeboten werden. Ob ein grundsätzliches Angebot flexibler Arbeitszeitmodelle seitens der Unternehmen existiert, ist ein Aspekt in der Beurteilung von Familienfreundlichkeit. Möglicherweise ist für die Beurteilung der Potenziale der Aspekt ausschlaggebender, wie hoch der Anteil der Beschäftigten ist, der bereits entsprechende Angebote wahrnimmt. In den kreisfreien Städten der alten Länder (Typen 1 und 2) liegt diese Quote deutlich über dem Durchschnitt. Das bedeutet zwar nicht, dass die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung in diesen Regionen ausgeschöpft sind, aber es könnte schwieriger sein, entsprechende Maßnahmen auszuweiten.

**Tabelle 4-2: Unternehmen und flexible Arbeitszeitmodelle nach Kommumentypen**

Anteile jeweils in Prozent

	Anzahl Unternehmen	Angebot <sup>1)</sup>	Wahrnehmung <sup>2)</sup>	Beschäftigte <sup>3)</sup>	Anteil der Unternehmen
1. Alte Länder, kreisfreie Städte, SVBQ überdurchschnittlich	24	99,3	80,1	74,5	1,7
2. Alte Länder, kreisfreie Städte, SVBQ unterdurchschnittlich	339	91,5	74,5	47,7	24,2
3. Alte Länder, städtisch, SVBQ überdurchschnittlich	307	92,6	70,3	33,8	21,9
4. Alte Länder, städtisch, SVBQ unterdurchschnittlich	227	84,9	62,9	34,5	16,2
5. Alte Länder, ländlich, SVBQ überdurchschnittlich	161	90,8	69,1	39,7	11,5
6. Alte Länder, ländlich, SVBQ unterdurchschnittlich	107	87,3	64,5	41,0	7,6
7. Neue Länder, kreisfreie Städte/städtisch	101	82,5	68,9	36,4	7,2
8. Neue Länder, ländlich	135	80,7	55,9	31,8	9,6
<b>Gesamt</b>	<b>1.401</b>	<b>88,3</b>	<b>67,9</b>	<b>38,7</b>	<b>100,0</b>

<sup>1)</sup> Anteil der Unternehmen, in denen Angebote unterbreitet werden, anzahlgewichtet

<sup>2)</sup> Anteil der Unternehmen, in denen Angebote wahrgenommen werden, anzahlgewichtet

<sup>3)</sup> Anteil der Beschäftigten, der Angebote wahrnimmt, volumengewichtet

Quelle: IW-Personalpanel, 7. Welle, 2012; eigene Berechnungen

## 5 Fachkräfteengpässe

Zahlreiche Unternehmen berichten bereits heute über Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu gewinnen. Je größer der Fachkräftebedarf ist, umso bedeutender kann es werden, bislang nicht genutzte Fachkräftepotenziale anzusprechen oder überhaupt erst zu aktivieren. Gelingt es beispielsweise durch entsprechende familienzeitpolitische Maßnahmen, die Erwerbstätigkeit von Müttern zu erhöhen, so profitieren davon nicht nur die betroffenen Frauen sondern auch die Unternehmen, die auf eine größere Zahl gut ausgebildeter Fachkräfte zurückgreifen können. An dieser Stelle kann kommunale Familienzeitpolitik dazu beitragen, die wirtschaftliche Entwicklung der Region zu unterstützen.

In der 10. Welle des IW-Personalpanels wurden Unternehmen mit mindestens einem Mitarbeiter unter anderem danach gefragt, ob sie Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften (Mitarbeiter mit Berufsausbildung, mit Fortbildung oder Akademiker) hatten und welchen Personalbedarf sie für die kommenden Jahre in verschiedenen Qualifikationsgruppen erwarten. Fast jedes zweite Unternehmen berichtet von mittleren oder großen Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Fachkräften (Tabelle 5-1). Mit Blick auf die Kommumentypen gibt es bis auf zwei Ausnahmen keine sehr starken Abweichungen von diesem Durchschnittswert. Die Rekrutierungsproblematik ist in den Städten der neuen Länder am geringsten ausgeprägt (41 Prozent), in den ländlichen Regionen der alten Länder mit einem bereits hohen Anteil an Beschäftigten ist sie am stärksten ausgeprägt (56 Prozent).

Als Indikator für die Entwicklung des Personalbedarfs wird die Einschätzung im Hinblick auf Mitarbeiter mit Berufsausbildung verwendet. Die ebenfalls zur Verfügung stehenden Einschätzungen bezüglich Mitarbeiter mit Fortbildung oder mit akademischen Abschlüssen haben den Nachteil, dass sie nur in einem kleineren Teil der Unternehmen nachgefragt werden. Überdies machen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung den weitaus größten Anteil der Beschäftigten (18,92 Mio. der rund 30,18 Mio. der SVB laut BA, 2014) aus.

Im Mittel gehen 44 Prozent der Unternehmen in Deutschland von einem steigenden Personalbedarf in dieser Gruppe aus. In den ländlichen Regionen der alten Bundesländer erwartet ein höherer Anteil der Unternehmen einen stark steigenden Bedarf an ausgebildeten Fachkräften. Wenn sich zusätzlich in solchen Regionen bereits verstärkt Rekrutierungsprobleme zeigen, wie es bei Typ 5 der Fall ist, dürfte dort besonderer Handlungsbedarf entstehen.

**Tabelle 5-1: Rekrutierungsprobleme und zukünftiger Bedarf an Mitarbeitern mit Berufsausbildung**

Anteile jeweils in Prozent

	Rekrutierungsprobleme	Stark steigender Bedarf	Etwas steigender Bedarf	Steigend gesamt	Fallzahl
1. Alte Länder, kreisfreie Städte, SVBQ überdurchschnittlich	46,3	1,2	15,1	16,3	18
2. Alte Länder, kreisfreie Städte, SVBQ unterdurchschnittlich	45,6	5,5	32,1	37,6	327
3. Alte Länder, städtisch, SVBQ überdurchschnittlich	49,6	2,8	48,3	51,1	406
4. Alte Länder, städtisch, SVBQ unterdurchschnittlich	47,4	7,5	39,6	47,1	218
5. Alte Länder, ländlich, SVBQ überdurchschnittlich	56,4	13,5	23,7	37,2	131
6. Alte Länder, ländlich, SVBQ unterdurchschnittlich	44,8	11,2	41,9	53,1	90
7. Neue Länder, kreisfreie Städte/städtisch	41,0	1,1	33,5	34,6	98
8. Neue Länder, ländlich	45,7	4,8	36,6	41,4	118
Gesamt	47,6	5,6	38,6	44,2	1.406

Alle Werte anzahlgewichtet

Quelle: IW-Personalpanel, 10. Welle, 2014; eigene Berechnungen

## Literatur

BA – Bundesagentur für Arbeit, 2014, Bundesagentur für Arbeit – Statistik, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Beschaeftigung/Beschaeftigte/Beschaeftigte-Nav.html> [10.2.2015]

BBSR – Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, 2014, Raumabgrenzungen, <http://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumebeobachtung/Raumabgrenzungen/Kreistypen4/kreistypen.html?nn=443270> [23.12.2014]

Statistisches Bundesamt, 2015a, GENESIS-Online Datenbank, <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online> [1.4.2015]

Statistisches Bundesamt, 2015b, Zahlen und Fakten, [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3\\_4\\_FlexibleArbeitszeiten.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_4_FlexibleArbeitszeiten.html) [10.2.2015]

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Kommumentypen.....	8
Tabelle 4-1: Flexible Arbeitszeitmodelle – Angebot durch Unternehmen und Wahrnehmung durch die Beschäftigten .....	10
Tabelle 4-2: Unternehmen und flexible Arbeitszeitmodelle nach Kommumentypen .....	12
Tabelle 5-1: Rekrutierungsprobleme und zukünftiger Bedarf an Mitarbeitern mit Berufsausbildung .....	14

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: Regionale Verteilung der Kommumentypen.....	7
--	---