
„Firma & Familie“

Ergebnisse der Online-Befragung

im Auftrag der



in Kooperation mit

Frankfurter Rundschau

AKTIV
WIRTSCHAFTSZEITUNG

durchgeführt von



IGS Organisationsberatung GmbH
Eichenweg 24
50859 Köln

www.igs-beratung.de

Ansprechpartner:
Marcus Schmitz
Judith Kohn

Tel.: 02234 – 9 33 56 90
Fax: 02234 – 9 33 56 99

© IGS Organisationsberatung GmbH, 2009

Das Zitieren aus den Umfrageergebnissen ist gestattet, sofern die Projektbeteiligten in der folgenden Form genannt werden: „Studie ‚Firma & Familie‘ im Auftrag der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), der hessenstiftung – familie hat zukunft durchgeführt von der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln.“

Ergebnisse der Online-Befragung: „Firma & Familie“

- Zusammenfassung der Hauptaussagen -

Wie wichtig ist das Thema Familienfreundlichkeit für Arbeitnehmer?

Über ein Drittel der Umfrageteilnehmer sind männlich. Dies macht deutlich, dass Familienfreundlichkeit auch für männliche Arbeitnehmer eine große Rolle spielt.

Nur 6% der Befragten pflegen Angehörige. Sowohl im potenziellen Teilnehmerkreis als auch in Unternehmen (s. Abschlussbemerkungen) wird die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege noch nicht als Familienfreundlichkeitsthema erkannt.

Von der Umfrage fühlten sich vorrangig Arbeitnehmer/innen ohne Führungsverantwortung angesprochen.

Für 96% der Teilnehmer/innen ist das Thema Familienfreundlichkeit persönlich relevant.

Die Vereinbarung beruflicher und familiärer Anforderungen gestaltet sich noch immer als schwierig: weniger als ein Viertel der Teilnehmer (22%) erleben hierbei keinen Konflikt.

Arbeitnehmer reagieren auf die schwierige Vereinbarkeit mit Anpassungen im beruflichen Kontext. 63% der Befragten haben ihre berufliche Situation schon einmal zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf verändert.

Welche Rolle spielt Familienfreundlichkeit in Unternehmen? (aus Sicht der befragten Arbeitnehmer/innen)

Familienfreundlichkeit rückt zunehmend in den Fokus von Unternehmen: Zwei Drittel der Teilnehmer/innen geben an, dass sich ihr Arbeitgeber mit Familienfreundlichkeit auseinandersetzt.

Der Stand der Familienfreundlichkeit in den Unternehmen wird unterschiedlich erlebt: Die meisten Befragten (64%) beurteilen die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers zumindest teilweise positiv. Etwas mehr als ein Drittel hält ihren Arbeitgeber für überhaupt nicht oder nur geringfügig familienfreundlich.

Familienfreundlichkeit wird vor allem durch die Geschäftsleitung besetzt (34%). Die übrigen Akteure im Unternehmen reagieren jedoch nur eingeschränkt auf die Positionierung der Geschäftsleitung:

- Die Befragten erleben eine wesentlich stärkere Positionierung des Themas durch die Geschäftsleitung als durch ihre direkten Vorgesetzten.
- Nur 22% der Befragten beobachten eine stärkere Thematisierung durch die Personalabteilung.
- Auch die Arbeitnehmervertretungen in Unternehmen (z.B. Betriebsrat / Personalrat) halten sich zurück: Dort wo es sie gibt, erfolgt eine klare Stellungnahme nur bei 34%.

Die Gruppe, die im Erleben der Teilnehmer/innen das geringste Interesse daran zeigt, das Thema Familienfreundlichkeit zu treiben, ist die der direkten Vorgesetzten. Nur 13% der Führungskräfte thematisieren Familienfreundlichkeit inzwischen häufiger, nicht einmal die Hälfte (41%) hat klar zum Thema Stellung bezogen.

Sofern Unternehmen familienfreundlicher geworden sind, führen die Befragten dies zum größten Teil darauf zurück, dass soziales Engagement signalisiert und Mitarbeiter langfristig im Unternehmen gehalten werden sollen.

Veränderungen beschränken sich vielerorts noch auf die instrumentelle Ebene. Nach außen wird viel Wert darauf gelegt, mit familienfreundlichen Maßnahmen und Auszeichnungen zu werben. Die vorhandenen Angebote reichen jedoch oft nicht aus und scheitern am Fehlen einer unterstützenden Unternehmenskultur. Die propagierte Familienfreundlichkeit der Unternehmen büßt damit für die Beschäftigten an Glaubwürdigkeit ein.

Was hat sich verändert?

61% der Befragten beobachten keine Veränderungen des familienfreundlichen Verhaltens ihres/r Vorgesetzten.

Der Großteil der Unternehmen, in denen die Befragten tätig sind (85%), bietet Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie an. In den letzten 2 bis 3 Jahren sind vor allem Instrumente zur zeitlichen und örtlichen Flexibilisierung sowie im Bereich der Kinderbetreuung ausgeweitet worden.

Die Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen wird inzwischen stärker akzeptiert. Die engagierte Bearbeitung des Themas zahlt sich aus. Mehr als ein Drittel der Arbeitnehmer (35%) gibt an, dass in ihrem Unternehmen in den letzten 2 bis 3 Jahren die Familienfreundlichkeit zugenommen hat. Allerdings stellt sich die Situation in über der Hälfte der Fälle unverändert dar – es besteht weiterer Handlungsbedarf.

Arbeitnehmer/innen verfügen über ein gestiegenes Selbstbewusstsein bezogen auf Familienfreundlichkeit. Sie fordern familienfreundliche Maßnahmen verstärkt ein (46%).

Die Tatsache, dass 39% der Befragten beobachten, dass inzwischen mehr Väter Elternzeit in Anspruch nehmen, kann als Indiz für die gestiegene Akzeptanz in Unternehmen gesehen werden.

I. Demografische Daten

I.1 Allgemeine Informationen

Zeitraum der Befragung

Die Online-Befragung fand im Zeitraum vom 08.11.2008 bis zum 02.03.2009 statt.

Anzahl der Teilnehmer

Dieser Auswertung liegen die Daten von **896** Teilnehmerinnen und Teilnehmern zugrunde.

Verteilung auf Bundesländer

Über die Hälfte der Befragten stammt aus Hessen.

	Anzahl	Prozent
Baden-Württemb.	86	9,6
Bayern	92	10,3
Berlin	29	3,2
Brandenburg	5	0,6
Bremen	2	0,2
Hamburg	7	0,8
Hessen	478	53,5
Mecklenburg-V.	6	0,7
Niedersachsen	34	3,8
NRW	91	10,2
Rheinl.-Pfalz	28	3,1
Saarland	1	0,1
Sachsen	10	1,1
Sachsen-Anhalt	7	0,8
Schleswig-Holst.	4	0,4
Thüringen	7	0,8
Benelux	0	0,0
Österreich	1	0,1
Schweiz	0	0,0
Anderes Land	5	0,6
Gesamt	893	100,0

Geschlecht der Teilnehmer

Zwei Drittel der Teilnehmer/-innen sind weiblich.

	Anzahl	Prozent
weiblich	577	64,7
männlich	315	35,3
Gesamt	892	100,0

Altersstruktur der Teilnehmer

Die Teilnehmer/-innen sind zwischen 19 und 66 Jahre alt.
Die meisten Befragten sind im Alter von 31 bis 50 Jahren.
Das Durchschnittsalter liegt bei 40 Jahren.

	Anzahl	Prozent
Bis 30 Jahre	106	11,9
31-40 Jahre	351	39,5
41-50 Jahre	323	36,4
51-60 Jahre	100	11,3
Über 60 Jahre	8	,9
Gesamt	888	100,0

Familiäre Situation der Teilnehmer

Der überwiegende Teil der Befragten hat Kinder und lebt in einer Partnerschaft.
Im Durchschnitt hat jede/r Teilnehmer/in 1,9 Kinder (von einem bis über sechs Kinder).

	Anzahl	Prozent
Mit Partner	752	84,1
Ohne Partner	142	15,9
Gesamt	894	100,0

	Anzahl	Prozent
Mit Kindern	730	82,2
Ohne Kinder	158	17,8
Gesamt	888	100,0

Eine Minderheit der Befragten pflegt zusätzlich zur Berufstätigkeit Familienangehörige.

	Anzahl	Prozent
Pflegeaufgaben	51	5,7
Keine Pflegeaufgaben	844	94,3
Gesamt	896	100,0

I.2 Erwerbsbezogene Informationen

Bereich / Sektor

Die Teilnehmer/-innen stammen zu gleichen Teilen aus Industrie, Dienstleistungssektor und öffentlichem Dienst.

	Anzahl	Prozent
Industrie	267	29,9
Dienstleistung	262	29,3
Öffentlicher Dienst	265	29,7
Sonstige	99	11,1
Gesamt	893	100,0

Unternehmensgröße (Anzahl der Mitarbeiter)

Die Teilnehmer/-innen arbeiten in Betrieben unterschiedlicher Größe. Große Unternehmen mit über 3.000 Beschäftigten und KMU mit 50-500 Mitarbeitern sind stark repräsentiert.

Mitarbeiter	Anzahl	Prozent
1-9	53	6,0
10-49	104	11,8
50-249	151	17,1
250-499	142	16,0
500-999	118	13,3
1.000-2.999	106	12,0
3.000 und mehr	211	23,8
Gesamt	896	100,0

Position im Unternehmen

Der Großteil der Befragten hat keine Führungsverantwortung.

	Anzahl	Prozent
Führungskraft	221	25,2
Experte	316	36,0
Sachbearbeiter/Arbeiter	340	38,8
Gesamt	877	100,0

II. Auswertung der Fragen

II.1 Allgemeine Fragen zur Familienfreundlichkeit

Frage 1:

Setzt sich Ihr Arbeitgeber mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinander?

	Anzahl	Prozent
ja	582	65,3
nein	309	34,7
Gesamt	891	100,0

Frage 2:

Setzen Sie sich persönlich mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinander?

	Anzahl	Prozent
ja	859	96,1
nein	35	3,9
Gesamt	894	100,0

Frage 3:

In welchem Ausmaß erleben Sie einen Konflikt zwischen beruflichen und familiären Anforderungen?

Skala von 1 (kein Konflikt) bis 5 (starker Konflikt)

	Anzahl	Prozent
1 = kein Konflikt	61	6,8
2	136	15,2
3	271	30,3
4	255	28,6
5 = starker Konflikt	170	19,0
Gesamt	893	100,0
Mittelwert	3,4	

Frage 4:

Haben Sie Ihre berufliche Situation schon einmal verändert, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
nein	335	37,4
ja, Stellenwechsel	154	17,2
ja, Arbeitgeberwechsel	120	13,4
ja, Ablehnung Karriereschritt/e	246	27,5
ja, sonstige	191	21,3
Gesamt	896	

Frage 5:

Für wie familienfreundlich halten Sie Ihren Arbeitgeber?

Skala von 1 (überhaupt nicht familienfreundlich) bis 5 (sehr familienfreundlich)

	Anzahl	Prozent
1 = überhaupt nicht ff*	111	12,5
2	206	23,1
3	272	30,5
4	200	22,4
5 = sehr ff*	102	11,4
Gesamt	891	100,0
Mittelwert	3,0	

*ff = familienfreundlich

Frage 6:

Beobachten Sie, dass Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen in den letzten 2-3 Jahren häufiger thematisiert wird?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
ja, seitens Geschäftsleitung	301	33,6
ja, seitens direktem Vorgesetzten	123	13,7
ja, seitens Personalabteilung	196	21,9
ja, im Kollegenkreis	361	40,3
nein, keine Veränderungen	284	31,7
Gesamt	896	

Frage 7:

Wird in Ihrem Unternehmen zunehmend Wert darauf gelegt, über die eigenen familienfreundlichen Aktivitäten zu berichten?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
ja, intern	256	28,6
ja, extern	154	17,2
nein, keine Veränderungen	579	64,6
Gesamt	896	

II.2 Fragen zu familienfreundlichen Instrumenten

Frage 8:

Welche der folgenden Instrumente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf existieren bei Ihrem Arbeitgeber?

Mehrfachantwort

Auswahlmöglichkeiten:

- Instrumente zur zeitlichen Flexibilisierung (z.B. Gleitzeit, Vertrauensarbeitszeit, Teilzeitmodelle)
- Instrumente zur örtlichen Flexibilisierung (z.B. Home Office)
- Kinderbetreuungsangebote (z.B. Betriebskindergarten, Kooperationen mit Kitas)
- Möglichkeiten der Freistellung / Sonderurlaube (z.B. zur Pflege von Angehörigen)
- Serviceleistungen für Familien (z.B. Wäsche-, Bügel-, Einkaufsservice)
- Netzwerke für Eltern
- Finanzielle Unterstützung für Eltern (z.B. Zuschüsse für Kinderbetreuung)
- Themenspezifische Seminarangebote
- Sonstige
- Keine Instrumente

	Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt Anzahl (%)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Zeitliche Flexibilisierung	655	77,5	190	22,5	845 (100%)
Örtliche Flexibilisierung	352	41,7	493	58,3	845 (100%)
Kinderbetreuung	175	20,7	670	79,3	845 (100%)
Freistellungen	327	38,7	518	61,3	845 (100%)
Serviceleistungen	29	3,4	816	96,6	845 (100%)
Netzwerke	37	4,4	808	95,6	845 (100%)
Finanzielle Zuschüsse	59	7,0	786	93,0	845 (100%)
Seminarangebote	58	6,9	787	93,1	845 (100%)
Keine Instrumente	131	15,5	714	84,5	845 (100%)

Auswertung der Kategorie „Sonstige“ (N = 36)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Ferienbetreuung	z.B. Ferienangebote für Kinder, vergünstigtes Ferienprogramm	11	30,6%
2	Räumlichkeiten für Eltern und Kinder	z.B. Eltern-Kind-Arbeitszimmer, Kinderspielzimmer, kindgerechtes Büro	9	25,0%
3	Beratungsangebote	z.B. Familienservice, Kooperation mit Service- und Beratungsstellen, Ansprechpartner und Beauftragte im Unternehmen	8	22,2%
4	Informationen	z.B. Newsletter und Emails zur Vereinbarkeit, Informationen über Ferienangebote für Kinder	3	8,3%

Weitere Nennungen (jew. 1 Mal):

- Kinderkrankheitstage
- Verlängerte Elternzeit
- Teilzeit bei Führungskräften
- Wiedereingliederungsprogramm für Berufsrückkehrerinnen
- Aktionen für und mit Mitarbeiterkindern
- Unterstützte Familienteilzeit

Frage 9:

Sind darunter Instrumente, die erst in den letzten 2 bis 3 Jahren neu eingeführt wurden, um den Beschäftigten die Vereinbarung von Familie und Beruf zu erleichtern?
Mehrfachantwort

	Trifft zu		Trifft nicht zu		Gesamt
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl (%)
Zeitliche Flexibilisierung	91	10,8	754	89,2	845 (100%)
Örtliche Flexibilisierung	110	13,0	735	87,0	845 (100%)
Kinderbetreuung	90	10,7	755	89,3	845 (100%)
Freistellungen	58	6,9	787	93,1	845 (100%)
Serviceleistungen	17	2,0	828	98,0	845 (100%)
Netzwerke	18	2,1	827	97,9	845 (100%)
Finanzielle Zuschüsse	18	2,1	827	97,9	845 (100%)
Seminarangebote	9	1,1	836	98,9	845 (100%)
Keine neuen Instrumente	390	46,2	455	53,8	845 (100%)

Auswertung der Kategorie „Sonstige“ (N = 24)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Kinderbetreuung	v.a. Ferien-, aber auch Notfallbetreuung	13	54,2%
2	Eltern-Kind-Zimmer	Möglichkeit, die Kinder mit zur Arbeit zu bringen und entsprechende Räumlichkeiten	4	16,7%
2	Beratungsangebote	Kooperation mit Service- und Beratungsstellen, Ansprechpartner und Beauftragte im Unternehmen	4	16,7%

Weitere Nennungen (jew. 1 Mal):

- **2 x** insgesamt stärkere Nutzung bestehender Instrumente
- **1 x** Angebot von Eltern-Kind-Kursen

Frage 10:

Haben Sie innerhalb der letzten 2 bis 3 Jahre verstärkt von familienfreundlichen Angeboten Ihres Arbeitgebers Gebrauch gemacht?

	Anzahl	Prozent
Ja	281	34,3
Nein	539	65,7
Gesamt	820	100,0

Frage 11:

Werden die vorhandenen Möglichkeiten zur Vereinbarung von Familie und Beruf im Unternehmen heute klarer kommuniziert als vor 2 bis 3 Jahren?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
ja, durch Geschäftsleitung	189	22,4
ja, durch Personalabteilung	136	16,1
ja, durch direkte/n Vorgesetzten	58	6,9
nein, keine Veränderungen	557	65,9
Gesamt	845	

II.3 Fragen zur Unternehmenskultur

Frage 12:

Haben Sie den Eindruck, dass sich in Ihrem beruflichen Umfeld die Akzeptanz gegenüber der Nutzung familienfreundlicher Maßnahmen verändert hat?

	Anzahl	Prozent
Gestiegen	286	35,3
Gesunken	86	10,6
Unverändert	438	54,1
Gesamt	810	100,0

Frage 13:

Beobachten Sie, dass inzwischen mehr Väter in Ihrem Unternehmen in Elternzeit gehen bzw. Elternzeitmonate nutzen?

	Anzahl	Prozent
Ja	318	39,4
Nein	490	60,6
Gesamt	808	100,0

Frage 14:

Haben Sie in den letzten 2 bis 3 Jahren verstärkt familienfreundliche Maßnahmen eingefordert? (z.B. gegenüber Ihrem Vorgesetzten)

	Anzahl	Prozent
Ja	370	45,8
Nein	438	54,2
Gesamt	808	100,0

Frage 15:

Hat Ihr Betriebsrat/Personalrat schon einmal klar zum Thema Familienfreundlichkeit Stellung bezogen?

	Anzahl	Prozent
ja	230	28,3
nein	223	27,4
weiß nicht	220	27,1
es gibt keinen BR*/PR**	140	17,2
Gesamt	813	100,0

*BR = Betriebsrat / **PR = Personalrat

Frage 16:

Hat Ihr/e Vorgesetzte/r schon einmal klar zum Thema Familienfreundlichkeit Stellung bezogen?

	Anzahl	Prozent
ja	329	40,6
nein	357	44,1
weiß nicht	124	15,3
Gesamt	810	100,0

Frage 17:

Hat sich das Verhalten Ihrer/s Vorgesetzten im Hinblick auf Familienfreundlichkeit in den letzten 2 bis 3 Jahren in irgendeiner Weise verändert?

	Anzahl	Prozent
ja	91	11,1
nein	498	61,3
weiß nicht	224	27,6
Gesamt	810	100,0

Frage 18:
Wenn ja, inwiefern? (N = 63)
Mehrfachnennungen

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Verschlechterung	Weniger Rücksicht, weniger Akzeptanz, weniger Toleranz für Mütter, schwierigere Bedingungen für Teilzeitkräfte, Ablehnungshaltung gegenüber Elternzeit	18	28,6%
2	Mehr Akzeptanz	Mehr Verständnis und Aufgeschlossenheit, mehr Toleranz bei kurzfristigen Ausfällen, bessere Bedingungen für Teilzeitkräfte, eher Zustimmung zu Home Office	16	25,4%
3	Betroffenheit der Führungskraft	Führungskraft ist nun selbst betroffen (hat geheiratet, Kinder bekommen, selbst die Erfahrung gemacht)	14	22,2%
4	Einführung neuer Instrumente	z.B. Erweiterung der flexiblen Arbeitszeit, Ferienbetreuung, Ausbau der Telearbeit, Planung weiterer familienfreundlicher Maßnahmen	11	17,5%
5	Stärkere Thematisierung	Mehr Kommunikation, öffentliches Gesprächsthema, Führungskraft fragt nach Befindlichkeit der Mitarbeiter	6	9,5%
6	Eingehen auf Mitarbeiterbedürfnisse	Suche nach individuellen Lösungen, mehr Sensibilität für die Bedürfnisse der Mitarbeiter, Schaffung alternativer Möglichkeiten	5	7,9%
7	Stärkere Auseinandersetzung durch Druck	Druck durch Geschäftsleitung, Betriebsrat, Arbeitnehmervertretungen	3	4,8%

Zitate:

- „Früher: wenn Mütter zeitlich inflexibel sind, sollen sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder überhaupt nicht arbeiten. Heute wird akzeptiert, wenn eine Vollzeitkraft ggf. bereits um 14.00 Uhr im Rahmen von Gleitzeitregelungen ihren Arbeitstag wegen Kinderbetreuungsaufgaben beendet.“
- „In der Personalplanung teilzeitbeschäftigten Müttern einen freien Tag zu gewähren, war vor fünf Jahren noch ein Sakrileg. Ebenso verhielt es sich bei der Rücksichtnahme auf Zeitwünsche Beschäftigter. Mangelndes Qualitätsbewusstsein bei der Arbeit, schwieriger Spagat, zu partizipatorischer Führungsstil waren die "Anmerkungen" von vorgesetzten Stellen.“
- „Durch personellen Wechsel des Vorgesetzten: der jetzige Vorgesetzte ist jünger und hat selbst kleine Kinder, dadurch wird Familienfreundlichkeit mehr thematisiert.“
- „Da das Thema im Gesamtunternehmen an Stellenwert gewinnt, müssen sich "notgedrungen" auch lokal Führungskräfte positiv damit auseinander setzen.“
- „Die Arbeitszeitananspruchnahme und Leistungsanforderungen lassen seit Jahren private Beziehungen als Vorbedingung zur Familiengründung bei Mitarbeitern unter 40 scheitern, während ältere Mitarbeiter den Familienstand bei Einstellung bereits mitbringen.“

- Kommentar des Vorgesetzten: „Wenn es Ihnen nicht passt, können Sie ja gehen! Es gibt genügend Arbeitslose, die Ihren Job haben möchten.“
- „Verhalten ist schlechter geworden -übt Druck aus, vorhandene Arbeitszeitregelungen nicht in Anspruch zu nehmen -übt Druck aus, indem Mehrarbeit bevorzugt an Personen mit Kindern gegeben wird -schlechtes Klima bzgl. der Einhaltung von Arbeitszeiten.“
- „NEGATIV!!! Ich bin 8 Wochen nach der Entbindung wieder Vollzeit arbeiten gegangen, sonst wäre ich den Job los, soviel zum Thema Familienfreundlichkeit.“
- „Verständnis und Toleranz für Mütter hat abgenommen, Teilzeitkräfte (meist Mütter) werden fachlich kaum gefordert und gelten nicht als vollwertige Arbeitskräfte.“

II.4 Abschließende Fragen

Frage 19:

Beobachten Sie darüber hinaus Veränderungen in Ihrem Unternehmen, was das Thema Familienfreundlichkeit angeht?

	Anzahl	Prozent
ja	188	23,8
nein	602	76,2
Gesamt	790	100,0

Frage 20:

Wenn ja, welche? (N = 148)

Veränderungen auf kultureller Ebene

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Thema gewinnt an Bedeutung	Zunehmende Thematisierung, Durchführung von Umfragen/Studien, Integration ins Diversity-Mgmt., Statements der Geschäftsleitung, öffentliche Diskussion usw.	25	16,9%
2	Mehr Akzeptanz für Nutzung vorhandener Maßnahmen	z.B. für die Nutzung von Home Office-Arbeitsplätzen und flexibler Arbeitszeit, insgesamt mehr Selbstverständlichkeit und offenere Türen	24	16,2%
3	Worte ungleich Taten	Mit Instrumenten wird geworben, Kultur bleibt aber unverändert, Ausmaß der Angebote reicht nicht aus (z.B. Kinderbetreuungsplätze), wenig Rücksicht durch direkte Vorgesetzte	16	10,8%
4	Aufbau einer internen Infrastruktur	Benennung von Ansprechpartnern in Unternehmen / Familienbeauftragten, Einrichtung von Servicestellen und Arbeitskreisen	12	8,1%

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
5	Geringe Akzeptanz Teilzeit	Mangelnde Anerkennung von Arbeitnehmern in Teilzeit, keine Karriere in Teilzeit möglich, schwierige Umsetzung v.a. bei Führungskräften, fehlende Akzeptanz für die Nutzung von Teilzeit	7	4,7%
6	Stärkeres familiäres Engagement bei Vätern	Mehr Toleranz für Väter, Väter nehmen familienfreundliche Angebote verstärkt wahr	5	3,4%
6	Mehr individuelle Lösungen	Einzelfallbezogenen Maßnahmen, die nicht viel kosten (z.B. Kinder mit ins Büro bringen, Schüler-Ecke ...)	5	3,4%
7	Weniger Verständnis für Mitarbeiter mit Familie	v.a. bei Fehlzeiten bedingt durch Krankheit der Kinder, weniger Flexibilität bzgl. Rückkehrern/-innen	4	2,7%

Veränderungen auf instrumenteller Ebene

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Zertifizierung	Teilnahme am Audit „Familie und Beruf“, Re-Auditierung, Umsetzung entsprechender Maßnahmen	23	15,5%
2	Ausbau von Maßnahmen zur Flexibilisierung	Mehr Home Office-Plätze, mehr Arbeitszeitmodelle, längere Urlaubsübertragung, Familienteilzeit ...	19	12,8%
3	Ausbau von Angeboten zur Kinderbetreuung	Mehr Betriebskindergärten, Ferienbetreuung, Pläne für Kitas	18	12,2%
4	Grenzen der Umsetzung	Scheitern an der Realität: sinkender Personalstand, keine Ressourcen	5	3,4%
5	Familienorientierte Aktionen	z.B. Familienfeste, Weihnachtsfeiern	3	2,0%
6	Einschränkung vorhandener Instrumente	Kürzere Öffnungszeiten der Kita, billigeres Familienservice-Paket	2	1,4%

Weitere Nennungen:

- 2 x gesetzliche Lage erschwert jungen Müttern und Vätern den Berufseinstieg
- 1 x Einsatz des Betriebsrats
- 1 x mehr Engagement für ältere Mitarbeiter
- 1 x Seminare zum Thema
- 1 x weniger Verständnis von Kollegen

Zitate

- „Das Unternehmen ist sich der Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusster geworden und nimmt sich dem Thema selbstverständlicher an.“
- Früher waren Teilzeitkräfte "untragbar bzw. nicht erwünscht" aber in letzter Zeit werden es doch ein paar mehr Stellen.“
- „Im Bemühen weibliche Ingenieure zu gewinnen mehr Familienleistungen: Krippenplatz, Home Office, Teilzeit, flexible Arbeitszeiten.“
- „Es wird zwar in der Geschäftsleitung mehr über "Familienfreundlichkeit" gesprochen, die direkten Vorgesetzten nehmen jedoch teilweise nur wenig Rücksicht auf die familiäre Situation ihrer Mitarbeiter.“
- „Ständige Hinweise darauf, dass eine Teilzeittätigkeit mit Führungsaufgaben nicht vereinbar sei! ...Wegen der ständigen Konflikte habe ich die Stelle nach über 20 Jahren Tätigkeit inzwischen gekündigt und mir einen anderen Arbeitgeber gesucht.“
- „Betriebskindergarten, Hochglanzbroschüren... aber Karriere und Geld machen nur die, die rund um die Uhr flexibel einsetzbar sind und auch nachts um 24.00 Uhr noch Emails beantworten.“
- „Modellprojekte als vorgeschobenes Argument, dass über Familienfreundlichkeit nachgedacht wird, es fand jedoch keine Änderung der allgemeinen Haltung gegenüber Familienfreundlichkeit statt (z.B. Arbeitszeitreduktion ist immer noch definitiv ein Karriereknick).“
- „Es wird viel darüber gesprochen, aber nichts getan. Eine größere Thematisierung auf verbaler Ebene soll offenbar die faktische Bewegungsunfähigkeit bei dem Thema vertuschen. Thematisiert wird Familienfreundlichkeit gemäß der Devise: "Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht nass".
- „Familienfreundlichkeit wird in unserem Unternehmen nur als reine PR genommen, doch verinnerlicht ist sie weder in der Geschäftsleitung noch in der Personalabteilung.“
- „Sehr starke Promotion der geringen Maßnahmen -->große Klappe, nichts dahinter Beispiel: -60 Krippenplätze für 35.000 Mitarbeiter -Krippenplatz kostet 1,5fache des Stadtangebotes -max. Betreuungsdauer von 40!h /Woche“

Frage 21:

Wenn Sie finden, dass Familienfreundlichkeit bei Ihrem Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen hat, worauf führen Sie diese Entwicklung zurück?

Entscheidung für eine Antwort

Aus meiner Sicht will das Unternehmen vor allem: ...

	Anzahl	Prozent
...neue MA* gewinnen/rekrutieren	39	8,5
...MA langfristig binden	89	19,5
...MA motivieren	57	12,5
...MA leistungsfähig halten	79	17,3
...soziales Engagement signalisieren	147	32,2
Gesamt	457	100,0

*MA = Mitarbeiter

Frage 21 - Kategorie „Sonstige“ (N = 43)

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Positive Außenwirkung erzielen	Prestige, modern sein, Publicity, öffentliches Ansehen, häufig: nur Worte statt Taten – z.B. „nur nach außen chic wirken“, „besseres Dastehen in der Öffentlichkeit vortäuschen“	24	55,8%
2	Reaktion auf öffentlichen Druck	Gesetzgebung, politische Vorgabenerfüllung, Mainstream, ... z.B. „Als Großunternehmen kommt man da nicht drum herum.“	7	16,3%
3	Gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen	Familien stärken, Geburtenrate erhöhen, Vorbildfunktion wahrnehmen	5	11,6%
4	Treiber im Unternehmen	Geschäftsleitung propagiert Familienfreundlichkeit, Einsatz des Betriebsrats	4	9,3%

Frage 22:
Möchten Sie zum Schluss noch etwas anmerken?

Ausgewählte Zitate:

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist nur mit Verwandten möglich die die Kinderbetreuung übernehmen oder viel Geld. Wer beides nicht hat, hat Pech und muss von Sozialhilfe leben.“

„Als Großmutter sehe ich kaum Fortschritte für die junge Elterngeneration, vor allem wegen der unbefriedigenden Einkommensverhältnisse und der teuren Kinderbetreuung. Es fehlen Betriebskindergärten und Betreuungsangebote an der Arbeitsstelle. Ohne pensionierte Großeltern wäre vielen Eltern die Berufstätigkeit sehr erschwert.“

„Seit ca. 3 Jahren haben Rückkehrer/innen aus Elternzeit bessere Chancen auf Wiederbeschäftigung. Vormalig wurden diese Stelle mit unbefristeten Kräften neu besetzt und dem Rückkehrer die Kündigung nahegelegt.“

„Es vollzieht sich wirklich ein Wandel. Allerdings kommt dieser Wandel teilweise nicht in den Zwischen-Hierarchien (Abteilungsleitungen) an, so dass zwar die Leitung unterstützt und fördert, aber die Abteilungsleitungen eher ausbremsen.“

„Die Personalabteilung regelt manche Dinge (z.B. Urlaub) mittlerweile familienfreundlicher. Dies erfährt man aber nicht über den Vorgesetzten sondern nur durch Zufall. Rücksicht auf kranke Kinder etc. wird wenig genommen, man erwartet, dass das die Eltern allein zum Wohl ihrer Arbeitgeber regeln.“

„Was oft fehlt, ist eine bessere Information zu Vereinbarkeit im mittleren Management (= Lähm oder auch Lehmschicht). Aber auch die gewerkschaftlichen Vertreter sind oftmals nicht in der Gefahr, zu familienfreundlich zu agieren.“

„Familienfreundlichkeit lebt von den Vorgesetzten, die für sie eintreten. Solange es Chefinnen gibt, die ihren eigenen Kinderwunsch verdrängt haben und auf jede Mutter neidisch sind und Chefs, die ein Hausfrauchen daheim sitzen haben, die fein kocht und die Hemden bügelt wird das nichts mit der gelebten Familienfreundlichkeit von Vorgesetzten.“

„Solcher Mindset ist leider noch beim mehr als 50% der Abteilungsleiter vorhanden: "Die Ehefrau hat zuhause dem arbeitenden Mann den Rücken frei zu halten für die zunehmenden (unbezahlten) Überstunden..." - "Bei uns in der Abteilung gibt es keine Arbeitsplätze die teilzeitfähig wären..." - "Mein Chefingenieur nimmt auch keine Rücksicht auf das Familienleben, warum soll ich das dann tun?"

„Der Kampf um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird nicht nur zwischen Mitarbeiter und Geschäftsführung bzw. Vorgesetzten geführt. Auch viele (i.d.R. kinderlose) Kollegen blockieren eine zufriedenstellende Umsetzbarkeit. Kinder in die Welt setzen wird oft gleichgesetzt mit: ‚Mängel bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bedingungslos mit eingekauft‘.“

„‘Familienfreundlichkeit‘ führt lediglich zur Diskriminierung von Singles und Paaren ohne Kinder. Ich bin äußerst dankbar, nicht in einem Unternehmen tätig sein zu müssen, in dem Kinderlose ausgebeutet werden, damit das Unternehmen "familienfreundlich" wird.“

„Von den Schönwetterreden der Meinungsbildner wird in der Praxis noch gar nichts besser. Nicht nur große Unternehmen sollten in die Pflicht genommen werden, zumal sich dort in den vergangenen Jahren ja auch tatsächlich einiges zum positiven gewendet hat. Vielmehr sind auch kleine und mittelständische Unternehmen gefragt.“

„Es ist nicht wirklich besser geworden, es wird häufig nur so getan als ob. Durch die deutlichen Personalreduzierungsmaßnahmen und die hohe Arbeitsverdichtung sowie die mit 42 Stunden / Woche sehr hohe wöchentliche Arbeitszeit, lassen sich die beiden Bereiche Familie und Beruf noch schwerer miteinander verbinden. Dazu trägt auch das Audit nichts bei.“

„Unsere Firma hat bereits einen Preis für Familienfreundlichkeit erhalten. In der Praxis wird dies jedoch nicht umgesetzt. D. h. qualifizierte Mitarbeiterinnen, die aus der Elternzeit zurück kommen, wird gesagt, man hätte keine Teilzeitstellen frei und sie sind ihre Arbeitsstelle los, wenn sie es nicht schaffen, ihr Familienleben so zu organisieren, dass sie ganztags arbeiten können.“

„Wichtig ist mir eine stärkere Thematisierung der "Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege bzw. Hilfe". Hierbei insbesondere betriebliche Maßnahmen zur besseren Information und Unterstützung von Erwerbstätigen.“

„Das Thema Familie beinhaltet auf meiner Dienststelle nur Eltern mit Kindern. Ich hatte einen Schwerstpflegebedürftigen zu betreuen und habe mir von der Personalabteilung anhören müssen, dass dies eine Kleinigkeit für nebenbei wäre. Mein Vorgesetzter hat mir mitgeteilt, dass ich ein Versager wäre und er keinen Mitarbeiter mit einem Pflegefall haben möchte.“

„Ich habe die Erfahrung gemacht, dass man für die Übernahme einer sehr belastenden Betreuungstätigkeit für die eigene Mutter am Arbeitsplatz zusätzlich durch Schikanen bestraft wird. Und das alles in einer Körperschaft des öffentlichen Rechts! Ich hoffe sehr, dass ich mit dieser Erfahrung eine ganz große Ausnahme bin!“

„Die Firmenpolitik und der Gesetzgeber sind nicht flexibel und werden zu spät erkennen und Maßnahmen treffen können, dass Fachpersonal vorhanden ist, allerdings in der "Erziehungs-Eltern-Kinderzeit" festhängt.“

„Wir sind auf einem guten Weg, aber das Thema Beruf & Familie wird in ganz Deutschland noch immer sehr stiefmütterlich behandelt. Vor allem die Kommunen tun sich sehr schwer bei der Unterstützung neuer Projekte und Lösungsansätze.“

„Bleiben sie bitte objektiv, man könnte speziell auf den Seiten des BMFSFJ glauben, die neue Glückseligkeit wäre ausgebrochen. Genau das Gegenteil spielt sich in diesem Land ab!“

„Ich bin tot unglücklich, weil ich zwischen Privatleben und der Arbeit einen Spagat machen muss. Ich habe keine Zeit für meine Familie, mein Kind ist gerade in die 1. Klasse gekommen und ich sehe sie abends nur eine Stunde. Das ist sehr traurig.“

„Es ist nicht möglich, Kinder zu haben, wenn beide Partner in vollkontinuierlichen Schichtsystemen arbeiten.“

„Familienfreundlichkeit als langfristige Investition und auf Quartals- oder Jahresgewinne geeichte Marktwirtschaft werden in den wenigsten Fällen als gemeinsame Gewinner in einer globalen Welt kooperieren.“

„Eine Politikerin hat einmal gesagt: ‚Es gibt keine Vereinbarkeit von Familie und Beruf, es gibt nur Addition!‘ Ich kann nur hoffen, dass die Veränderungen in den nächsten Jahren so weit gedeihen, dass meiner Tochter die Zerreißprobe einmal erspart bleibt, der ich mich täglich aussetzen muss!“