

---

# „Fortschritt Familienfreundlichkeit“

## Ergebnisse einer schriftlichen Befragung unter Führungskräften

im Auftrag von



**HESSEN****METALL**



HESSEN CHEMIE



hessenstiftung  
familie hat zukunft

durchgeführt von



IGS Organisationsberatung GmbH  
Eichenweg 24  
50859 Köln

[www.igs-beratung.de](http://www.igs-beratung.de)

Ansprechpartner:  
Marcus Schmitz

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 ‚Fortschritt Familienfreundlichkeit‘ im Auftrag der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände (VhU), Hessen Metall, HessenChemie und hessenstiftung – familie hat zukunft durchgeführt von der IGS Organisationsberatung GmbH, Köln.



HESSEN**METALL**

  
HESSEN**CHEMIE**

 hessenstiftung  
familie hat zukunft



## **Ergebnisse der schriftlichen Befragung: „Fortschritt Familienfreundlichkeit“**

### **- Zusammenfassung der Hauptaussagen -**

#### **Welche Bedeutung hat Familienfreundlichkeit für die befragten Führungskräfte?**

Von der Umfrage fühlten sich vorrangig Führungskräfte aus dem mittleren Management angesprochen, was die Bedeutung des Themas für diese Zielgruppe unterstreicht.

Die große Mehrheit der Führungskräfte (89%) hält Familienfreundlichkeit für wichtig.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt Führungskräfte vor ähnlich hohe Anforderungen wie Mitarbeiter: Weniger als ein Viertel der Teilnehmer erleben hierbei keinen Konflikt (entspricht dem Ergebnis der Arbeitnehmer-Befragung „Firma & Familie“).

Nur 31% der Führungskräfte fühlen sich in einem Konflikt, wenn sie mit familienfreundlichen Anliegen ihrer Mitarbeiter konfrontiert sind. Der Großteil der Befragten erlebt entweder keinen oder nur einen schwachen Konflikt.

#### **Welche Rolle spielt Familienfreundlichkeit in Unternehmen? (aus Sicht der befragten Führungskräfte)**

Familienfreundlichkeit ist zu einem präsenten Thema in Unternehmen geworden: 94% der Teilnehmer/innen geben an, dass sich ihr Arbeitgeber mit familienfreundlichen Fragen auseinandersetzt.

Über 90% der Befragten vertreten die Auffassung, dass Familienfreundlichkeit sowohl den Mitarbeitern als auch dem Unternehmen nutzt und im betrieblichen Alltag realisierbar ist.

Die Mehrheit der Führungskräfte vertritt die Auffassung, dass sich familienfreundliche Angebote an alle Mitarbeitergruppen richten sollten. Es gibt jedoch unterschiedliche Tendenzen: Besonders die Gruppe der (Fach-)Arbeiter wird von den Befragten als wichtige Zielgruppe genannt. Führungskräfte des oberen Managements erhalten dagegen den geringsten Zuspruch.



HESSEN METALL

HESSEN CHEMIE



## Wie hat sich Familienfreundlichkeit entwickelt?

Hinsichtlich der Entwicklung von Familienfreundlichkeit beobachten über die Hälfte der Befragten einen Fortschritt im Unternehmen. Dagegen berichtet eine ebenfalls große Gruppe (44%) von einer stagnierenden Entwicklung. Es besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Die Thematisierung von Familienfreundlichkeit in den Unternehmen hat laut Aussage von 70% der Befragten zugenommen. Dabei werden nun vor allem die Personalbereiche, die Geschäftsleitung und die Mitarbeiter selbst aktiv. Die direkten Vorgesetzten nehmen dagegen auch in dieser Studie eine zurückhaltende Rolle ein. (vgl. „Firma & Familie“)

Das gestiegene Selbstbewusstsein der Mitarbeiter/innen zeigt sich auch in dieser Umfrage: Nur 13% der Führungskräfte werden nicht mit Anfragen ihrer Mitarbeiter nach familienfreundlichen Maßnahmen konfrontiert. Allerdings wird die Häufigkeit der Anfragen größtenteils als konstant erlebt.

Die Anfragen von Männern sind nur geringfügig stärker angestiegen als die von Frauen (27% vs. 24%). Die Akzeptanz gegenüber Männern, die familienfreundliche Angebote nutzen, ist laut 40% der Befragten gestiegen.

Eine Nachfrage besteht v.a. nach Angeboten, die die zeitliche und örtliche Flexibilität erhöhen. Außerdem stehen Kinderbetreuungsangebote hoch im Kurs. Die Anfragen mit der höchsten Chance auf Umsetzung beziehen sich auf zeitliche und örtliche Flexibilisierung, auf Freistellungen sowie auf Elternzeit für Väter.

Sofern Unternehmen familienfreundlicher geworden sind, führen dies über die Hälfte der Befragten darauf zurück, dass Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen gebunden werden sollen.

Die meisten Führungskräfte (85%) gehen davon aus, dass die Mitarbeiter/innen ihre Haltung zu Familienfreundlichkeit kennen. Ebenso viele geben an, dass sich das eigene Führungsverhalten in Bezug auf Familienfreundlichkeit nicht verändert hat. (vgl. „Firma & Familie“)

Die Sensibilisierung der Führungskräfte für die familienfreundlichen Anliegen ihrer Mitarbeiter nimmt langsam zu: Fast ein Viertel der Befragten erleben sich heute als aufgeschlossener und verständnisvoller als noch vor 2 Jahren.

Der Großteil der Befragten (59%) prognostiziert einen Bedeutungszuwachs des Themas Familie und Familienfreundlichkeit bedingt durch gesellschaftliche und demografische Veränderungen. Wie sich die Bedeutung von Familie und Beruf entwickelt, wird häufig von der wirtschaftlichen Entwicklung abhängig gemacht.



## I. Demografische Daten

### I.1 Allgemeine Informationen

#### Zeitraum der Befragung

Die Befragung fand im Zeitraum vom 20.05.2009 bis zum 10.08.2009 statt.

#### Anzahl der Teilnehmer

Dieser Auswertung liegen die Daten von **62** Führungskräften zugrunde, die aus einem Teilnehmerkreis rekrutiert wurden, der vor zwei Jahren in persönlichen Interviews zum Thema Familienfreundlichkeit befragt wurde.

#### Verteilung auf Bundesländer

	Anzahl	Prozent
Hessen	55	90,2
Andere Bundesländer	6	9,8
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

#### Geschlecht der Teilnehmer

Fast zwei Drittel der Teilnehmer sind männlich.

	Anzahl	Prozent
weiblich	17	27,4
männlich	45	72,6
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

#### Altersstruktur der Teilnehmer

Die Teilnehmer/-innen sind zwischen 33 und 60 Jahre alt.  
Das Durchschnittsalter liegt bei 47,6 Jahren.

	Anzahl	Prozent
Bis 30 Jahre	0	0,0
31-40 Jahre	13	21,3
41-50 Jahre	25	41,0
51-60 Jahre	23	37,7
Über 60 Jahre	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>



## Familiäre Situation der Teilnehmer

Der Großteil der Teilnehmer ist verheiratet und hat Kinder.

	Anzahl	Prozent
Verheiratet	56	90,3
In Partnerschaft	4	6,5
Allein / getrennt	2	3,2
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

	Anzahl	Prozent
Mit Kindern	51	83,6
Ohne Kinder	10	16,4
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

Im Durchschnitt hat jede/r Teilnehmer/in 1,7 Kinder (0 bis 5 Kinder).  
Davon leben im Schnitt 1,2 Kinder im selben Haushalt wie die Befragten (0 bis 3 Kinder).

Eine Minderheit der Befragten pflegt zusätzlich zur Berufstätigkeit Familienangehörige.

	Anzahl	Prozent
Pflegeaufgaben	3	4,9
Keine Pflegeaufgaben	58	95,1
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

## I.2 Erwerbsbezogene Informationen

### Position im Unternehmen

Die größte Gruppe der Teilnehmer ist in der mittleren Führungsebene tätig.

	Anzahl	Prozent
Obere Führungskraft	14	22,6
Abteilungs-/Bereichsleitung	37	59,7
Gruppen-/Teamleitung	9	14,5
Unter Gruppen-/Teamleitung	2	3,2
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

### 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	0	0,0
10-49	2	3,2
50-249	13	21,0
250-499	7	11,3
500-999	6	9,7
1.000-3.000	5	8,1
Über 3.000	29	46,8
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>



HESSENMETALL

  
HESSEN CHEMIE

 hessenstiftung  
familie hat zukunft



### Mitarbeitervertretung

Dementsprechend gibt es in den meisten Unternehmen einen Betriebs- oder Personalrat.

	Anzahl	Prozent
BR / PR* vorhanden	58	93,5
BR / PR* nicht vorhanden	4	6,5
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

\*BR = Betriebsrat / PR = Personalrat



## II. Auswertung der Fragen

### Frage 1:

Setzt sich Ihr Arbeitgeber mit dem Thema Familienfreundlichkeit auseinander?

	Anzahl	Prozent
ja	58	93,5
nein	4	6,5
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

### Frage 2:

Wie hat sich das Thema Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen in den letzten 2 Jahren entwickelt?

Die Entwicklung ...	Anzahl	Prozent
... macht Fortschritte.	34	54,8
... stagniert.	27	43,5
... ist rückläufig.	1	1,6
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>100,0</b>

### Frage 3:

Wie würden Sie die Haltung der Geschäftsleitung zum Thema Familienfreundlichkeit charakterisieren?

Die Geschäftsleitung ...	Anzahl	Prozent
... steht voll und ganz hinter dem Thema Familienfreundlichkeit.	40	66,7
... äußert sich überhaupt nicht zum Thema Familienfreundlichkeit.	14	23,3
... legt mehr Wert auf eine familienfreundliche Außendarstellung des Unternehmens als auf Umsetzung.	6	10,0
... hält nichts von Familienfreundlichkeit.	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

**Frage 4:****Durch welche Erfahrungen und Beobachtungen kommen Sie zu dieser Einschätzung?***Offene Frage***Inwiefern wird Geschäftsleitung als unterstützend erlebt? (N = 45)**

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Familienfreundliche Angebote	- Kinderbetreuungsangebote - Flexible Arbeitszeiten (gelebt) - Familienfreundliche Aktionen	13 8 3	53,3
2	Familienfreundliche Kultur	- Finden individueller Lösungen - Akzeptanz von Telearbeit - Akzeptanz von Vätern in EZ - Verständnis für familienfrdl. Belange - Thematisierung „Pflege“	5 4 4 4 3	44,4
3	Auditierung	Zusammenhang zur Außendarstellung wird hervorgehoben	5	11,1
4	Klare Positionierung	z.B. durch Teilnahme an Diskussionsrunden, persönlichen Einsatz, betriebsinterne Veröffentlichungen	3	6,7

**Sonstige Nennungen:**

- Familienfreundliches Verhalten des Unternehmens trotz Krise (2x)
- Partizipation der Mitarbeiter an der Gestaltung familienfreundlicher Maßnahmen (1x)
- Feedback aus Mitarbeiterbefragungen, Benchmarks etc. als Indikator (1x)

**Inwiefern wird Geschäftsleitung nicht als unterstützend erlebt?**

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Fehlende Angebote	z.B. Ablehnung von Anfragen, keine Beratung durch HR, fehlende Möglichkeiten des Wiedereinstiegs, Herausstellen von Einzelmaßnahmen ohne substantielle Angebote	7	15,6
2	Keine Thematisierung	Fehlende Kommunikation, Information und Positionierung seitens der GL	3	6,7

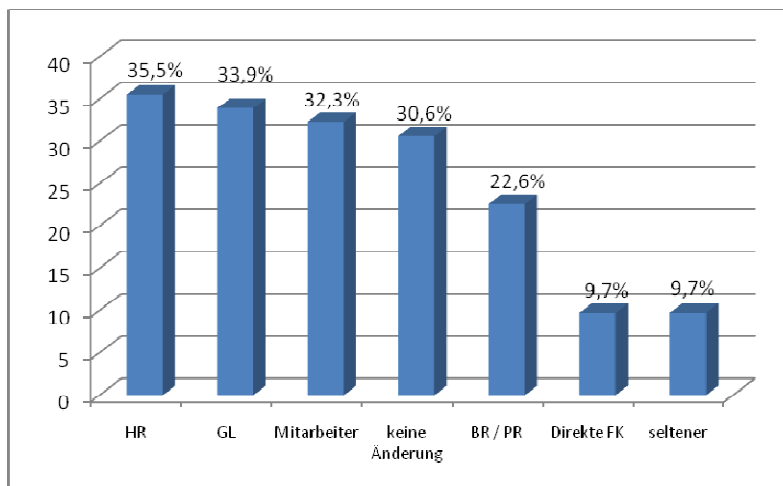
**Sonstige Nennungen (jeweils 1 x):**

- Fehlende Regelungen (z.B. Betriebsvereinbarungen, Anwendung Pflegegesetz)
- „Unternehmensziele und Kunden haben Priorität.“
- „Bei Personalplanung wird Mutterschutz als störend empfunden.“
- Entlassungen bedingt durch Wirtschaftskrise

**Frage 5:**
**Wird Familienfreundlichkeit in Ihrem Unternehmen in den letzten 2 Jahren häufiger thematisiert?**
*Mehrfachnennungen*

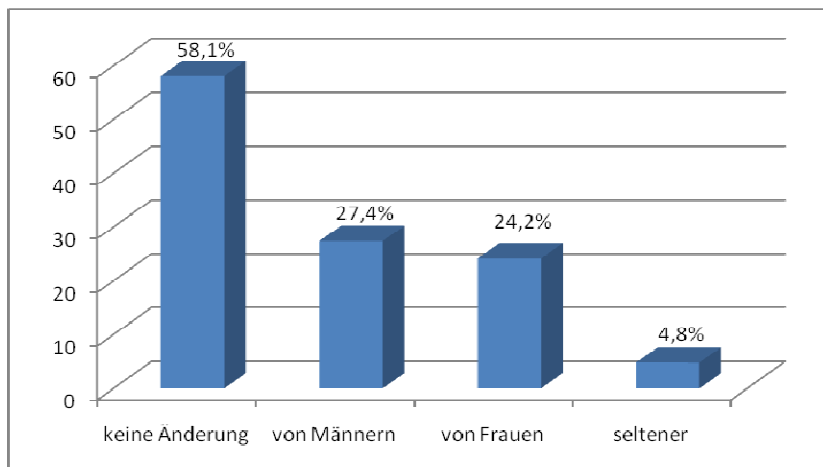
	Anzahl	Prozent
ja, seitens Geschäftsleitung	21	33,9
ja, seitens direktem Vorgesetzten	6	9,7
ja, seitens Personalabteilung	22	35,5
ja, seitens der Mitarbeiter/innen	20	32,3
ja, seitens des BR / PR*	14	22,6
nein, seltener als früher	6	9,7
nein, keine Veränderung	19	30,6
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	

\*BR = Betriebsrat, PR = Personalrat


**Frage 6:**
**Werden Sie heute häufiger mit Anfragen Ihrer Mitarbeiter nach familienfreundlichen Maßnahmen konfrontiert als vor 2 Jahren?**
*Mehrfachnennungen möglich*

	Anzahl	Prozent
ja, von Frauen	15	24,2
ja, von Männern	17	27,4
nein, seltener als früher	3	4,8
nein, keine Veränderungen	36	58,1
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	

**Diagramm zu Frage 6:**



**Frage 7:**

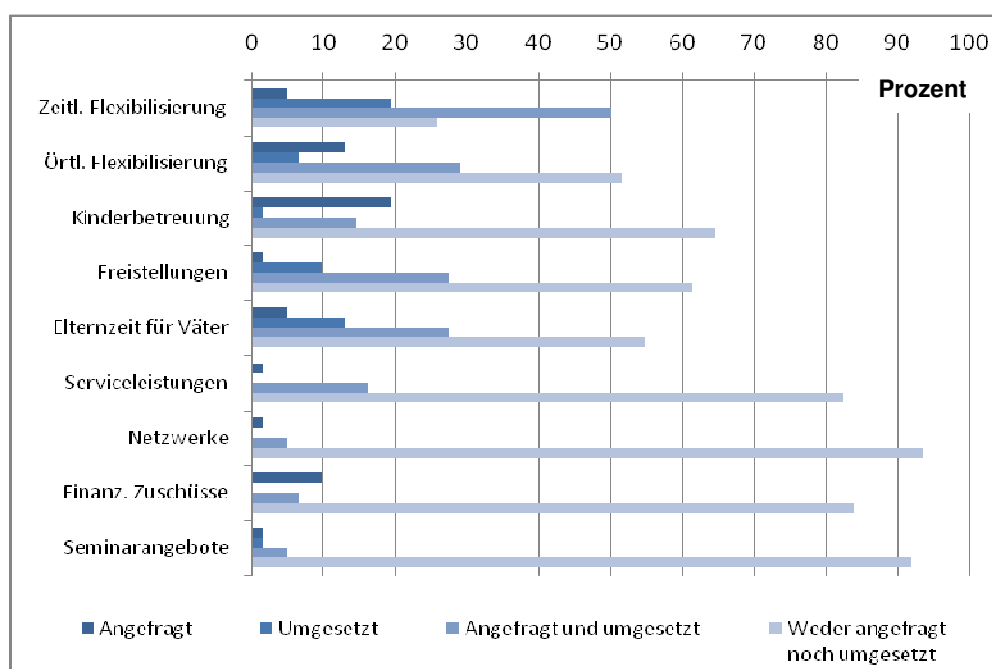
**Mit welchen Anfragen sind Ihre Mitarbeiter in den letzten Jahren an Sie heran getreten und welche davon wurden umgesetzt?**

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)
- Elternzeit bei Vätern / Vätermonate
- Serviceleistungen (z.B. Notfallbetreuung)
- Netzwerke für Eltern
- Finanzielle Unterstützung für Eltern (z.B. Zuschüsse für Kinderbetreuung)
- Themenspezifische Seminarangebote
- Sonstige
- Keine Anfragen

	Angefragt		Umgesetzt	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Zeitliche Flexibilisierung	3	4,8	12	19,4
Örtliche Flexibilisierung	8	12,9	4	6,5
Kinderbetreuung	12	19,4	1	1,6
Freistellungen	1	1,6	6	9,7
Elternzeit für Väter	3	4,8	8	12,9
Serviceleistungen	1	1,6	0	0,0
Netzwerke	1	1,6	0	0,0
Finanzielle Zuschüsse	6	9,7	0	0,0
Seminarangebote	1	1,6	1	1,6

	Angefragt & umgesetzt		Weder angefragt noch umgesetzt		Gesamt Anzahl (%)
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Zeitliche Flexibilisierung	31	50,0	16	25,8	<b>62 (100%)</b>
Örtliche Flexibilisierung	18	29,0	32	51,6	<b>62 (100%)</b>
Kinderbetreuung	9	14,5	40	64,5	<b>62 (100%)</b>
Freistellungen	17	27,4	38	61,3	<b>62 (100%)</b>
Elternzeit für Väter	17	27,4	34	54,8	<b>62 (100%)</b>
Serviceleistungen	10	16,1	51	82,3	<b>62 (100%)</b>
Netzwerke	3	4,8	58	93,5	<b>62 (100%)</b>
Finanzielle Zuschüsse	4	6,5	52	83,9	<b>62 (100%)</b>
Seminarangebote	3	4,8	57	91,9	<b>62 (100%)</b>



### Auswertung der Kategorie „Sonstige“

#### **Nennungen (jeweils 1x):**

- Ferienbetreuung
- Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen
- Schuldnerberatung
- Wiedereinstieg nach der Elternzeit

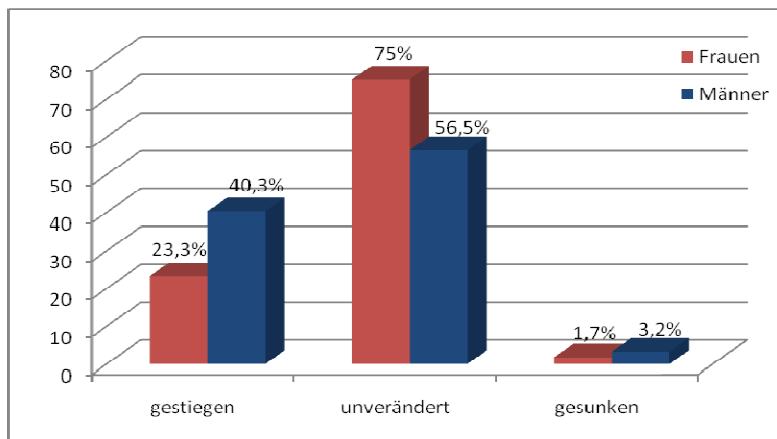
#### **Keine Anfragen**

In 12,9 % (N = 8) der Fälle waren keine Anfragen der Mitarbeiter/innen bekannt.

**Frage 8:**

**Haben Sie den Eindruck, dass sich die Akzeptanz gegenüber männlichen bzw. weiblichen Mitarbeitern, die familienfreundliche Maßnahmen in Anspruch nehmen, verändert hat?**

Die Akzeptanz ist...	Akzeptanz bei Frauen		Akzeptanz bei Männern	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
... gestiegen.	14	23,3	25	40,3
... unverändert.	45	75,0	35	56,5
... gesunken.	1	1,7	2	3,2
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100</b>	<b>62</b>	<b>100</b>


**Frage 9:**

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

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

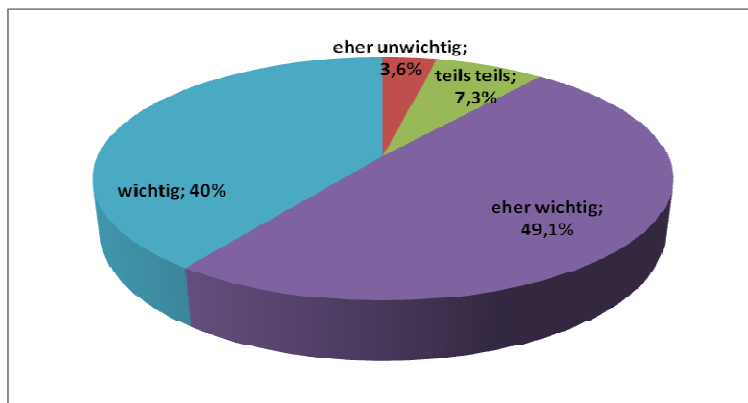
	Anzahl	Prozent
...neue MA* gewinnen	19	31,1
...MA langfristig binden	32	52,5
...MA motivieren	24	39,3
...MA leistungsfähig halten	18	29,5
...soziales Engagement signalisieren	24	39,3
Das Thema hat nicht an Bedeutung gewonnen.	22	36,1
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	

\*MA = Mitarbeiter

Die Kategorie Sonstige wurde nicht verwendet.

**Frage 10:**
**Für wie wichtig halten Sie persönlich Familienfreundlichkeit im Unternehmen?**

	Anzahl	Prozent
1 = unwichtig	0	0,0
2	2	3,6
3 = teils teils	4	7,3
4	27	49,1
5 = wichtig	22	40,0
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>4,25</b>	


**Frage 11:**
**An welche Mitarbeitergruppen sollten sich familienfreundliche Angebote im Unternehmen Ihrer Meinung nach richten? (Mehrfachnennungen)**

	Anzahl	Prozent
Arbeiter/Facharbeiter	58	93,5
Experten ohne Führungsverantwort.	53	85,5
Nachwuchskräfte	55	88,7
Führungskräfte des unteren Mgmt.	55	88,7
Führungskräfte des mittleren Mgmt.	54	87,1
Führungskräfte des oberen Mgmt.	44	71,0
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	

Die Kategorie Sonstige wurde nicht verwendet.

**Frage 12:**
**In welchem Ausmaß erleben Sie persönlich einen Konflikt zwischen beruflichen und familiären Anforderungen?**

	Anzahl	Prozent
1 = kein Konflikt	12	21,4
2	17	30,4
3 = teils teils	17	30,4
4	10	17,9
5 = starker Konflikt	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>56</b>	<b>100,0</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>2,45</b>	

**Frage 13:**

**Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen über Familienfreundlichkeit?**

Familienfreundlichkeit nutzt den Mitarbeitern.

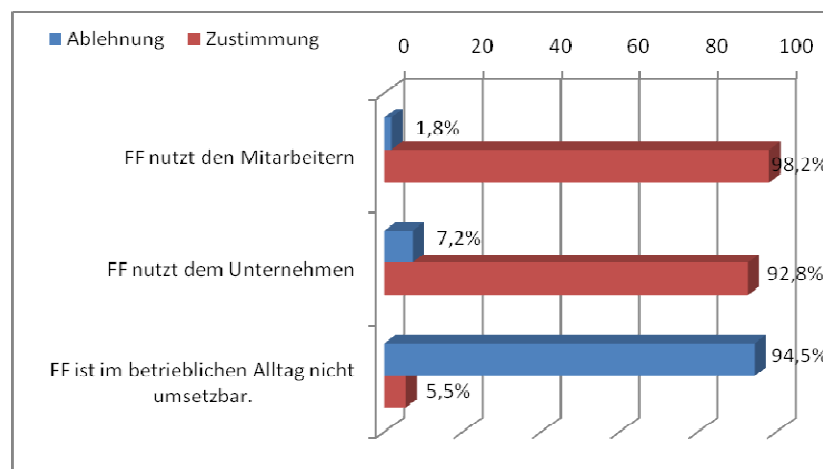
	Anzahl	Prozent
1 = Ablehnung	0	0,0
2	1	1,8
3	8	14,5
4 = Zustimmung	46	83,6
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>3,8</b>	

Familienfreundlichkeit nutzt dem Unternehmen.

	Anzahl	Prozent
1 = Ablehnung	2	3,6
2	2	3,6
3	17	30,9
4 = Zustimmung	34	61,8
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>3,5</b>	

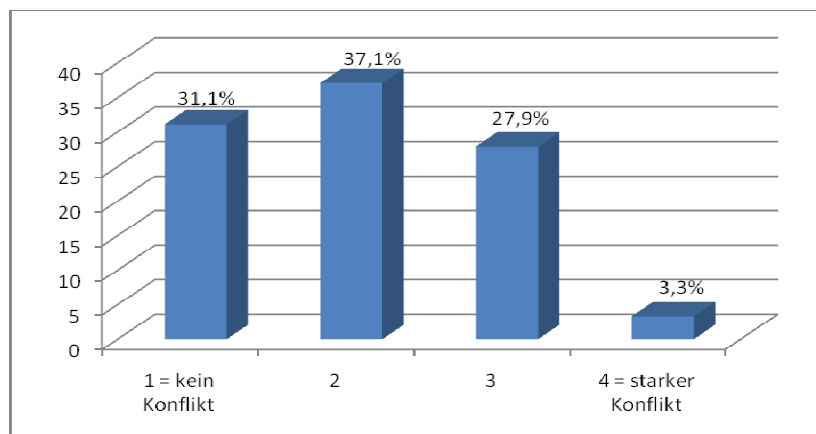
Familienfreundlichkeit ist im betrieblichen Alltag nicht umsetzbar.

	Anzahl	Prozent
1 = Ablehnung	31	56,4
2	21	38,2
3	3	5,5
4 = Zustimmung	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>1,5</b>	



**Frage 14:**
**Inwieweit geraten Sie in einen Konflikt, wenn Sie mit familienfreundlichen Anforderungen Ihrer Mitarbeiter konfrontiert sind?**

	Anzahl	Prozent
1 = kein Konflikt	19	31,1
2	23	37,7
3	17	27,9
4 = starker Konflikt	2	3,3
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>
<b>Mittelwert</b>	<b>2,0</b>	


**Frage 15:**
**Sofern ein Konflikt besteht, wie stellt er sich dar?**
*Offene Frage, Mehrfachnennungen (N = 25)*

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Unvereinbare Erwartungen (ohne nähere Konkretisierung)	Erwartungen und Wünsche der Mitarbeiter können nicht mit betrieblichen Erfordernissen vereinbart werden	9	36,0
2	Unvereinbarkeit mit zeitlichen Rahmenbedingungen	Termine nicht immer im Voraus planbar, Leistungen müssen termingerecht erbracht werden, Unvereinbarkeit von Teilzeitmodellen mit Geschäftszeiten	8	32,0
2	Kapazitätsengpässe	Geeigneter Ersatz ist gerade für Spezialisten schwer zu finden, Personaldecke ist ohnehin schon dünn, organisatorischer Aufwand	8	32,0
3	Qualitätserfordernisse	Leistungsanforderungen an das Unternehmen in Bezug auf Qualität und Flexibilität können nur schwer eingehalten werden	3	12,0
4	Gleichbehandlung der Mitarbeiter	Gleichbehandlung der Mitarbeiter mit und ohne Kinder als Notwendigkeit	2	8,0

**Zitate:**

- „Die Erwartungshaltung der Mitarbeiter wird durch das permanente Thematisieren teilweise ins Unermessliche gesteigert.“

**Frage 16:**

**Hat sich Ihre Einstellung zu Familienfreundlichkeit in den letzten 2 Jahren verändert?**

	Anzahl	Prozent
Ja, mir ist die Problematik stärker bewusst geworden und ich bin offener für die Belange der Mitarbeiter/innen.	14	23,3
Ja, ich lehne familienfreundliche Maßnahmen stärker ab.	0	0,0
Nein, ich habe Familienfreundlichkeit im Unternehmen schon immer befürwortet.	46	76,7
Nein, ich habe Familienfreundlichkeit im Unternehmen schon immer abgelehnt.	0	0,0
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

**Frage 17:**

**Kennen Ihre Mitarbeiter/innen Ihre Haltung zu Familienfreundlichkeit?**

	Anzahl	Prozent
Ja	52	85,2
Nein	1	1,6
Weiß nicht	8	13,1
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>

**Frage 18:**

**Hat sich Ihr (Führungs-)Verhalten in Bezug auf Familienfreundlichkeit in den letzten 2 Jahren verändert?**

	Anzahl	Prozent
ja	9	15
nein	51	85
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>

**Frage 19:**

**Wenn ja, inwiefern?**

*Offene Frage, Mehrfachnennungen (N = 6)*

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl
1	Stärkeres zeitliches Entgegenkommen ggü. den Mitarbeitern	z.B. Unterstützung bei Teilzeitanliegen, Verkürzung von Dienstreisen, flexiblere Terminplanung, Toleranz gegenüber kurzfristigen Absagen	3
2	Interne Thematisierung	Mehr internes Engagement und offenere Thematisierung	2

**Sonstige Nennungen (jeweils 1 x):**

- Bereitschaft zu unkonventionellen Lösungen
- externe Kommunikation
- Erleichterung des Wiedereinstiegs nach der Elternzeit
- größere Offenheit durch eigene Betroffenheit

**Frage 20:**
**Wie schätzen Sie die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft im Hinblick auf die Gewichtung von Familie und Beruf ein?**
*Offene Frage, Mehrfachnennungen (N = 54)*

Rang	Oberpunkt	Beschreibung	Anzahl	%
1	Bedeutungsgewinn von Familienfreundlichkeit und Work-Life-Balance	durch gesellschaftliche und demografische Entwicklung, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, um Wirtschaftsleistung aufrecht zu erhalten, um Potenziale besser zu nutzen, um gestiegenen beruflichen Anforderungen gerecht zu werden	32	59,3
2	Gleichbleibende bzw. stagnierende Bedeutung von Familienfreundlichkeit	Angespannte wirtschaftliche Situation überdeckt die Relevanz des Themas und sorgt für Aufschub	8	14,8
3	Bedeutungsverlust von Familienfreundlichkeit	Durch ökonomische Sachzwänge, die kurzfristige Denkweise fördern, Orientierung an Materiellem, Notwendigkeit der Existenzsicherung in schwierigen Zeiten	7	13,0
3	Verbesserungspotenzial Familienfreundlichkeit	Weiterentwicklung von Familienfreundlichkeit ist notwendig, da gegenwärtige Angebote nicht ausreichen, Zielgruppe der Männer und Führungskräfte stärker berücksichtigen	7	13,0
4	Grenzen verwischen	Lebensbereiche Familie und Beruf wachsen enger zusammen	3	5,6
5	Abhängigkeit von wirtschaftlicher Lage	Entwicklung hängt davon ab, ob sich die Wirtschaft erholt	2	3,7

**Zitate:**

- „Die klassische Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen wird sich weiter ändern im Hinblick auf eine stärkere Gewichtung von Familie und Partnerschaft.“
- „Ich denke das Thema wird sich weiter entwickeln müssen, damit wir auch zukünftig hervorragende Fachkräfte und Akademiker, insbesondere Ingenieure, gewinnen und binden können. Gegenwärtig wird es häufig noch unter der Überschrift „Soziales Engagement“ diskutiert. Die damit verbundene Steigerung der Arbeitgeberattraktivität wird zwar genannt, aber m.E. von den meisten noch nicht als erforderlich eingeschätzt.“
- „In der aktuellen wirtschaftlichen Lage, in der unsere Kunden immer weniger bereit sind für erbrachte Leistungen einen entsprechenden Preis zu zahlen, weil jeder immer billiger sein will als der Konkurrent, wird sich die Lage wohl nicht verbessern.“



### Fortsetzung der Zitate zu Frage 20:

- „Die Zeiten werden härter. Die Ängste vor Arbeitslosigkeit werden die Arbeitnehmer ruhig werden lassen. Die Rücksichtnahme unter den Arbeitnehmern wird abnehmen.“
- „Mehr Toleranz in der Gesellschaft, da mehr Aufwand für Pflege entstehen wird.“
- „Arbeit und Privatleben werden enger vermischt sein und sowohl die Mitarbeiter wie auch die Unternehmen sollten dies als Wettbewerbsfaktor akzeptieren.“
- „Im Zuge der unterschiedlichsten Anforderungen werden wir hinsichtlich der Familien neue Wege gehen müssen. Dies gilt für die Unternehmen und auch für die Familien. Das heißt, kurzfristiger und flexibler auf die Bedürfnisse der Unternehmen und Familien eingehen.“
- „Die deutsche Gesellschaft wird es immer mehr als Normalität auffassen (und auch müssen), dass Familienfreundlichkeit v.a. in größeren und damit flexibleren Unternehmensteilen groß geschrieben wird.“
- „Unternehmen, die Familienfreundlichkeit als ganzheitliches Konzept umsetzen, werden die Zukunftsherausforderungen deutlich besser bestehen als andere Unternehmen.“
- „Das Rad lässt sich nicht zurückdrehen. Familienfreundlichkeit bleibt überlebensnotwendig.“
- „Die Balance zwischen Familie und Beruf bleibt m.E. das beherrschende Thema der nächsten Jahre.“

### Frage 21:

#### Möchten Sie zum Schluss noch etwas anmerken?

#### Zitate:

- „Die Wirtschaft braucht ein Gesetz zur Chancengleichheit, da sich noch viel zu wenige deutsche Unternehmen in den Prozess einbinden und gewisse Entwicklungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wieder zurückgedreht werden.“
- „Frauen in Führungspositionen sollten die „Teilzeitfalle“ nach Möglichkeit vermeiden (Teilzeitfalle nach meiner Erfahrung bedeutet in der Praxis leider immer noch häufig Entgeltverzicht ohne entsprechenden Arbeitszeitausgleich bei gleichzeitigem Imageverlust.“
- „Durch die starke Inanspruchnahme familienfreundlicher Angebote von Männern ist das Nicht-Einstellen von Frauen kein Abschottungsinstrument mehr.“