

Management Summary

Fortschrittsindex Vereinbarkeit

Ergebnisse einer repräsentativen Unternehmensbefragung

Der Fortschrittsindex Vereinbarkeit ein innovatives Online-Instrument des Unternehmensprogramms Erfolgsfaktor Familie. Es unterstützt Unternehmen dabei, die eigene Unternehmenskultur mit Blick auf das Thema Familienfreundlichkeit zu messen und sichtbar zu machen. Zudem liefert es passgenaue Hinweise für die Verbesserung der familienfreundlichen Unternehmenskultur.

Ein zentraler Bestandteil des Fortschrittsindexes sind Unternehmenskennzahlen. Auf deren Basis können sich Unternehmen mit anderen Unternehmen gleicher Branche oder Größe vergleichen. Um für das Online-Tool eine Vergleichsgrundlage zu schaffen, wurden im Rahmen einer repräsentativen Befragung in mehr als 600 Unternehmen in Deutschland Kennzahlen aus dem Personalwesen erhoben. Diese Kennzahlen zeichnen sich durch ihre praxisnähe und ihre Belastbarkeit aus. Sie tragen wesentlich dazu bei, Erkenntnisse zur familienfreundlichen Unternehmenskultur zu gewinnen und im Vergleich unterschiedlicher Unternehmen darzustellen.

Bei der Interpretation der Kennzahlen ist bedeutsam, dass es in Bezug auf die Unternehmenskultur entscheidend ist, inwieweit Beschäftigte vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen nutzen können und nutzen und diesbezüglich von ihren Führungskräften darin bestärkt werden.

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Nahezu alle Unternehmen in Deutschland (92%) unterstützen zumindest mit einer Personalmaßnahme die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Am weitesten sind familienbewusste Arbeitszeiten und Maßnahmen zur Eltern- und Pflegezeit verbreitet. Betrieblich unterstützte Kinderbetreuung ist weniger stark verbreitet. Jeder zehnte Beschäftigte wird von seinem Arbeitgeber beispielsweise durch Belegplätze in der Regelbetreuung, Ferienbetreuungsangebote oder die Zahlung eines Betreuungszuschusses unterstützt.

Bei der Ausgestaltung der familienfreundlichen Maßnahmen haben die Beschäftigten in zwei von drei Unternehmen zumindest eine Mitwirkungsmöglichkeit, am häufigsten über ein betriebliches Vorschlagswesen. In 15 Prozent der Unternehmen werden Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit familienfreundlichen Maßnahmen durchgeführt.

Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice

Von zentraler Bedeutung für die Vereinbarkeit sind flexible Arbeitszeitregelungen und die Möglichkeit, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten. Während flexible Arbeitszeitregelungen weit verbreitet sind, gibt es beim Homeoffice noch Potenzial. Insgesamt arbeiten 84 Prozent der Beschäftigten,

deren Tätigkeit prinzipiell zeitlich flexibles Arbeiten zulässt, entsprechend flexibel. Dem Gegenüber arbeiten in Unternehmen knapp zwei von drei Beschäftigten (64%), deren Tätigkeit mobiles Arbeiten zulässt, tatsächlich mobil oder im Homeoffice. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass jeder dritte Beschäftigte nicht mobil / im Homeoffice arbeitet, obwohl es für die Tätigkeit nicht erforderlich ist, im Unternehmen anwesend zu sein. Bemerkenswert ist, dass gerade in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten der Anteil der mobil / im Homeoffice tätigen Personen überdurchschnittlich hoch ist (74%).

Männer und Väter in Unternehmen

Das Selbstverständnis der Väter hat sich in den vergangenen Jahren deutlich gewandelt. Sie wünschen sich mehrheitlich, Familien und Beruf partnerschaftlich mit ihren Partnerinnen aufzuteilen. Die erhobenen Unternehmenskennzahlen zeigen diesbezüglich noch viel Entwicklungspotenzial: So beläuft sich die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern auf drei Monate.

Bei den Arbeitszeitmodellen der Männer dominiert das Vollzeitmodell: Trotz des ausgeprägten Wunsches, die Arbeitszeit zu reduzieren, arbeiten im Durchschnitt lediglich 6 Prozent der männlichen Beschäftigten in freiwilliger Teilzeit. Besonders wenig (2%) sind es im produzierenden Gewerbe.

Frauen und Mütter in Unternehmen

Ogleich auch die Frauen eine partnerschaftliche Aufgabeteilung mehrheitlich als ideal bewerten und für sie eine eigene Berufstätigkeit selbstverständlich ist, stellt sich ihre Situation in den Unternehmen im Vergleich zu den Männern gegenteilig dar: Laut Mikrozensus arbeitete im Jahr 2018 fast jede zweite abhängig erwerbstätige Frau (48%) in Teilzeit. Die Unternehmensbefragung zeigt, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes im Durchschnitt 16 Monate in Elternzeit gehen. Vergleichsweise schnell – nach durchschnittlich 14 Monaten – kehren Mütter in Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten zurück. Besonders lange Elternzeiten von durchschnittlich 20 Monaten nehmen Mütter, die im produzierenden Gewerbe tätig sind.

Führungskräfte

Die für Frauen beobachtbaren Arbeitszeitreduzierungen gelten als ein Grund für die Tatsache, dass Führungskräfte überwiegend Männer sind. Die Unternehmensbefragung zeigt, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte sich im Durchschnitt auf 24 Prozent beläuft. In großen Unternehmen ist der Anteil etwas höher (29%), im produzierenden Gewerbe deutlich niedriger (11%).

Viele gut qualifizierte Mütter übernehmen keine Führungsposition oder lehnen diese sogar ab, weil sie dort Familie und Beruf nicht vereinbaren können. Abhilfe kann die Möglichkeit bieten, Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen. Jedoch arbeiten im Durchschnitt lediglich 6 Prozent aller Führungskräfte mit einem Arbeitszeitpensum von weniger als 100 Prozent der geltenden (tariflichen) Arbeitszeit. Etwas häufiger sind Führungskräfte in Teilzeit in großen Unternehmen sowie in Dienstleistungsunternehmen anzutreffen. Hier liegt ihr Anteil jeweils bei 10 Prozent. Im Gegensatz dazu beläuft sich der Anteil im produzierenden Gewerbe auf lediglich 2 Prozent.

Personalpolitische Effekte

Weitergehende Analysen bestätigen die Ergebnisse anderer Studien, wonach sich das Familienbewusstsein von Unternehmen in betrieblichen Kennzahlen niederschlägt. Besonders deutlich wird dies mit Blick auf die angebotenen Mitwirkungsmöglichkeiten; Unternehmen, die auf

Mitwirkung setzen, sind in puncto Vereinbarkeit besser aufgestellt. Beispielsweise haben sie deutlich mehr weibliche Führungskräfte und einen höheren Anteil an Beschäftigten, die mobil oder im Homeoffice arbeiten. Auch Führung in Teilzeit ist in Unternehmen, die ihren Beschäftigten mehrere Wege zur Mitwirkung eröffnen, häufiger möglich.

Bemerkenswert ist zudem, dass das Alter der Belegschaft in einem Zusammenhang mit dem Familienbewusstsein der Unternehmen steht. Unternehmen, deren Beschäftigte durchschnittlich weniger als 36 Jahre alt sind, haben teilweise bessere Kennzahlen als Unternehmen, deren Beschäftigte durchschnittlich älter als 45 Jahre sind. Dies gilt beispielsweise für die Nutzung von Homeoffice sowie die Anteile weiblicher Führungskräfte und die Anteile der Führungskräfte in Teilzeit.

i

Untersuchungsdesign

- Befragte: Personalverantwortliche in erwerbswirtschaftlich-tätigen Unternehmen in Deutschland
- Stichprobe: n=607 realisierte Interviews; repräsentativ durch Gewichtung entsprechend Verteilung der Unternehmen in Deutschland nach Größenklassen und Branchen (Unternehmen ab 5 Mitarbeitende)
- Befragungsmethode: Telefonische Interviews
- Befragungszeitraum: Juli/August 2019
- Fragebogen: 26 geschlossene Fragen

Ihre Ansprechpartner bei Prognos



Dr. David Juncke
Principal
Telefon: +49 211 91 31 61 03
E-Mail: david.juncke@prognos.com



Dr. Dagmar Weßler-Poßberg
Principal
Telefon: +49 211 91 31 61 57
E-Mail: dagmar.wessler-possberg@prognos.com