

„Fortschrittsindex Vereinbarkeit“

Ergebnisse der repräsentativen Unternehmensbefragung

Düsseldorf,
13. November 2019



01 Hintergrund und Alleinstellungsmerkmale

02 Studiendesign

03 Ergebnisse

04 Fazit

1. Hintergrund und Alleinstellungsmerkmale

Der Fortschrittsindex Vereinbarkeit ist ein neues 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 eine Vergleichsgrundlage zu schaffen, wurden im Rahmen einer repräsentativen Unternehmensbefragung durch Kantar die Unternehmenskennzahlen erhoben und in das Online-Instrument eingespeist.

Zusätzlich wurden die erhobenen Daten im Rahmen statistischer Analysen von Prognos ausgewertet. Das vorliegende Chartbook stellt die Ergebnisse dar.

Die Studie weist mehrere Alleinstellungsmerkmale auf:

- **Erhebung von belastbaren Unternehmenskennzahlen statt allgemeiner Einschätzungen**
- **Die Kennzahlen sind praxisnah und innovativ**
- **Gewinnung von Erkenntnissen zur familienfreundlichen Unternehmenskultur**
- **Differenzierte Ergebnisdarstellung nach Branchen und Größenklassen**

Die Studie bestätigt und vertieft Ergebnisse aus anderen Untersuchungen. Dabei sind folgende Aussagen zentral:

- **Unternehmen, die sich familienfreundlich aufstellen, weisen positivere Kennzahlen aus.**
- **Beim Vergleich unterschiedlicher Branchen und Größenklassen zeigen sich spezifische Unterschiede bei den Kennzahlen.**

2. Studiendesign

- **Zielgruppe:** Personalverantwortliche in erwerbswirtschaftlich-tätigen Unternehmen in Deutschland
- **Stichprobe:** n=607 realisierte Interviews; Gewichtung entsprechend Verteilung der Unternehmen in Deutschland nach Größenklassen und Branchen (Unternehmen ab 5 Mitarbeitende)
- **Methode:** CATI-Befragung
- **Fragebogen:** 26 geschlossene Fragen
- **Befragungszeitraum:** 19. Juli bis 29. August 2019

- **Befragungsinhalte:**
 - Frage 0: Anzahl aller Mitarbeiter im Unternehmen
 - Frage 1: Alter des Unternehmens
 - Frage 2: Durchschnittsalter der Beschäftigten
 - Frage 3: Angebotene familienfreundliche Maßnahmen
 - Frage 4: Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen
 - Frage 5: Existenz einer Mitarbeiterbefragung mit Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen
 - Frage 6: Teilnahme an externen Verfahren zur Bewertung oder Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - Frage 7: Beschäftigtenzahl am Jahresende 2018
 - Frage 8: Anteil männlicher Beschäftigter
 - Frage 9: Anzahl der Führungskräfte im Unternehmen

(Fortsetzung nächster Chart)

- **Befragungsinhalte:** – Frage 10: Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit
(*Fortsetzung*)
 - Frage 11: Anteil der Beschäftigten mit minderjährigen Kindern
 - Frage 12: Beschäftigtenzahl am Jahresanfang 2018
 - Frage 13: Anzahl der Mitarbeiterabgänge auf eigenen Wunsch im Jahr 2018
 - Frage 14: Anzahl der Neueinstellungen im Jahr 2018
 - Frage 15: Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeiten grundsätzlich Homeoffice und/oder mobiles Arbeiten zulässt
 - Frage 16: Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich regelmäßig oder zeitweise im Homeoffice und/oder mobil arbeiten

(Fortsetzung nächster Chart)

- **Befragungsinhalte:** – Frage 17: Anteil der Beschäftigten, deren Tätigkeit grundsätzlich flexible, gestaltbare Arbeitszeiten zulässt
(Fortsetzung)
- Frage 18: Anteil der Beschäftigten, die tatsächlich in flexiblen, gestaltbaren Arbeitszeiten arbeiten
- Frage 19: Anteil der männlichen Beschäftigten, die in freiwilliger Teilzeit arbeiten
- Frage 20: Durchschnittliche Elternzeitdauer von Vätern
- Frage 21: Durchschnittliche Elternzeitdauer von Müttern
- Frage 22: Anteil der weiblichen Führungskräfte
- Frage 23: Anteil der Führungskräfte, die in freiwilliger Teilzeit tätig sind
- Frage 24: Anteil der Beschäftigten mit minderjährigen Kindern, die durch ein betriebliches Kinderbetreuungsangebot unterstützt wurden
- Frage 25: Anteil aller Beschäftigten, die durch ein betriebliches Angebot zur Pflege unterstützt wurden

3. Ergebnisse

Strukturdaten, Kennzahlen, bivariate Analysen

3.1 Strukturdaten

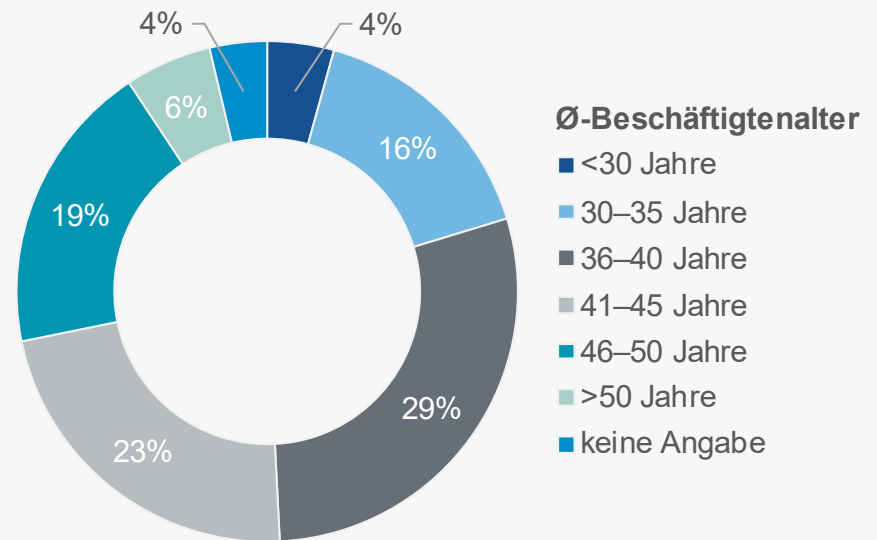
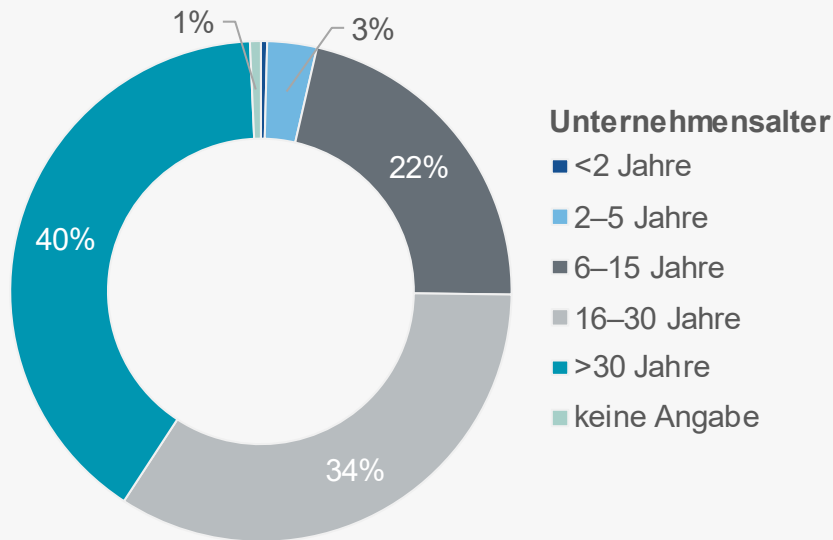
Unternehmens- und Beschäftigtenalter

Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen

Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen

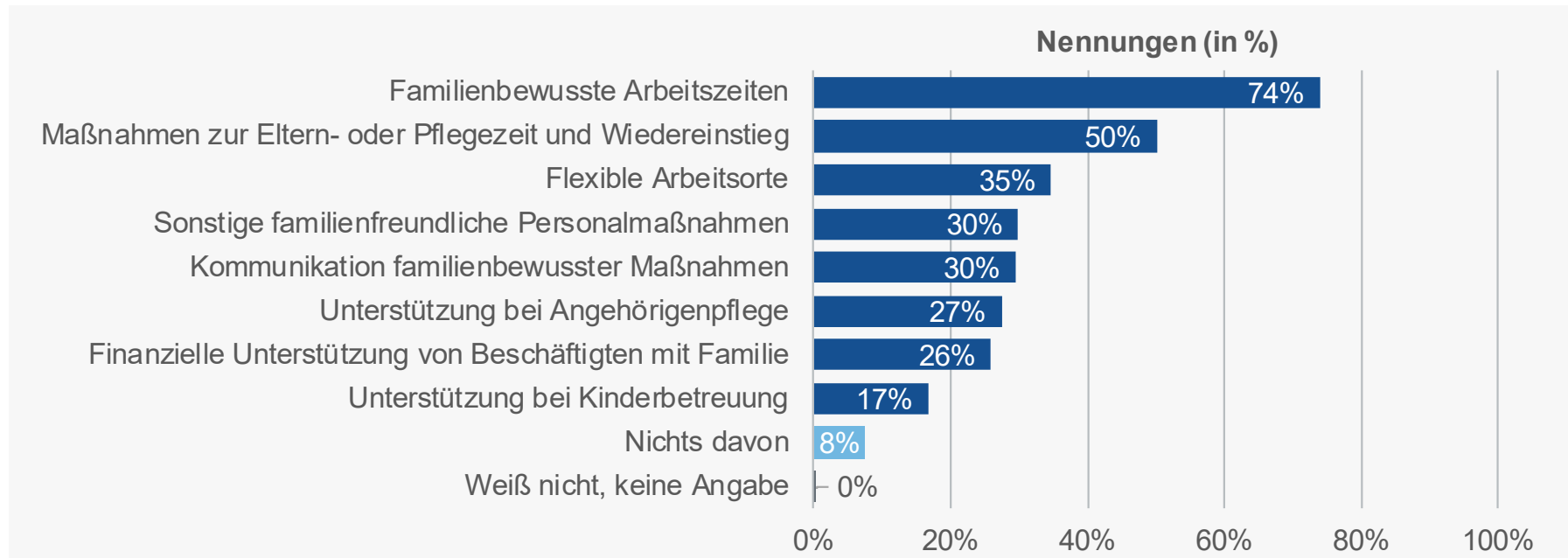
Unternehmens- und Beschäftigtenalter

- Über die Hälfte (56%) der Unternehmen ist zwischen 6 und 30 Jahre alt. 40 Prozent existieren seit über 30 Jahren, 4 Prozent seit maximal 5 Jahren (linke Abbildung).
- Bei gut der Hälfte (52%) der Unternehmen liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten zwischen 36 und 45 Jahren. In 20 Prozent sind die Beschäftigten im Durchschnitt unter 36 Jahre, in 25 Prozent über 45 Jahre alt (rechte Abbildung).



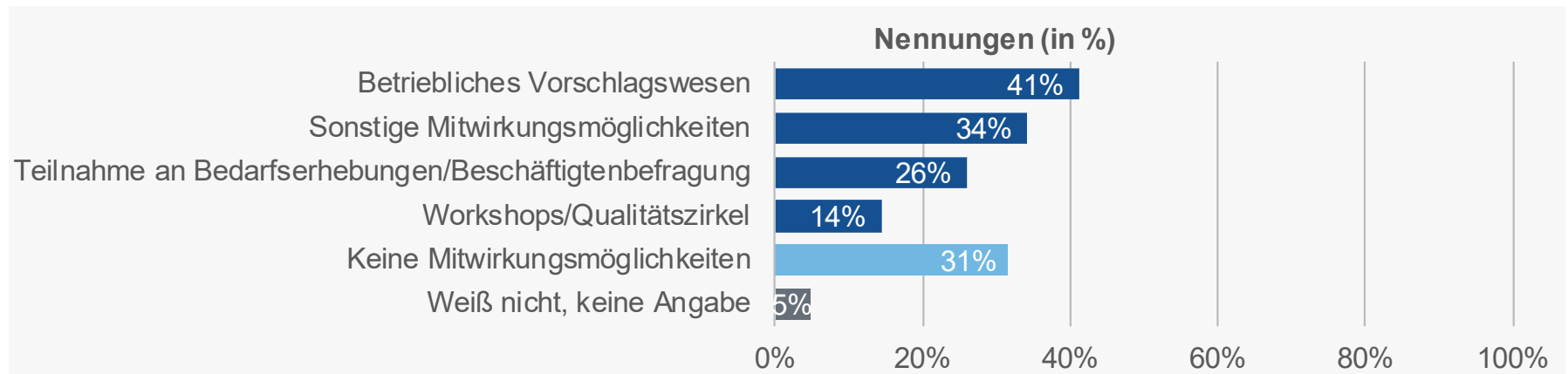
Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen

- Die meisten Unternehmen (92%) bieten familienfreundliche Maßnahmen an.
- Am häufigsten werden familienbewusste Arbeitszeiten und Maßnahmen zur Eltern- oder Pflegezeit und zum Wiedereinstieg angeboten, am seltensten Unterstützung bei der Kinderbetreuung.



Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen

- In über zwei Dritteln (69%) der Unternehmen können Beschäftigte bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen mitwirken.
- Am häufigsten wurde ein betriebliches Vorschlagswesen als diesbezügliche Mitwirkungsmöglichkeit genannt, am seltensten Workshops bzw. Qualitätszirkel.



3.2 Kennzahlen

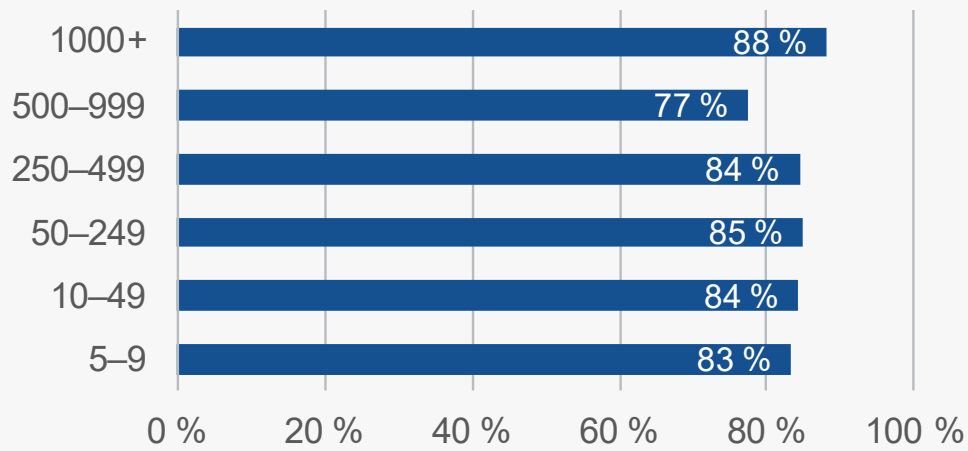
Überblick

- 1 Im Mittel nutzen gut vier Fünftel (**84 Prozent**) der Beschäftigten, deren Tätigkeit flexibles Arbeiten zulässt, tatsächlich flexible Arbeitszeitregelungen.
- 2 Im Mittel arbeiten knapp zwei Drittel (**64 Prozent**) der Beschäftigten, deren Tätigkeit mobiles Arbeiten zulässt, tatsächlich mobil.
- 3 Durchschnittlich **6 Prozent** der männlichen Beschäftigten arbeiten in freiwilliger Teilzeit.
- 4 Im Mittel beträgt die Elternzeitdauer bei Müttern **16 Monate**.
- 5 Bei Vätern beläuft sich die Elternzeitdauer im Durchschnitt auf **3 Monate**.
- 6 Der durchschnittliche Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt **24 Prozent**.
- 7 Im Durchschnitt arbeiten **6 Prozent** der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit.
- 8 Im Mittel erhalten **10 Prozent** der Beschäftigten mit minderjährigen Kindern betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung.
- 9 Durchschnittlich **5 Prozent** aller Beschäftigten erhalten betriebliche Unterstützung bei der Pflege.
- 10 Die Mitarbeiterbindungsquote liegt im Durchschnitt bei **96 Prozent**. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit beträgt **133 Monate** (=11Jahre).
- 11 In **15 Prozent** der Unternehmen werden Mitarbeiterbefragungen zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit familienfreundlichen Maßnahmen durchgeführt.
- 12 Etwa **4 Prozent** der Unternehmen nehmen an externen Verfahren zur Bewertung oder Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf teil.

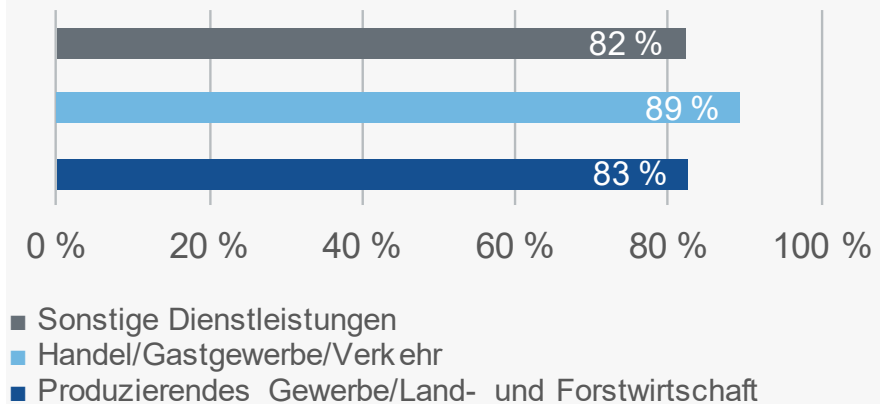
1 Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen

- Definition**
$$\frac{\text{Anzahl Beschäftigte, die in flexiblen Arbeitszeitregelungen arbeiten}}{\text{Anzahl Beschäftigte, deren Tätigkeit prinzipiell flexibles Arbeiten zulässt}}$$
- Erläuterungen*** Flexible Arbeitszeitregelungen umfassen z. B. Gleitzeit, Schichtmodelle mit gleitendem Beginn oder Wunschdienstpläne. Dabei haben die Beschäftigten eine Mitgestaltungsmöglichkeit, z. B. Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit, Schichtlage etc.
- Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 84 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



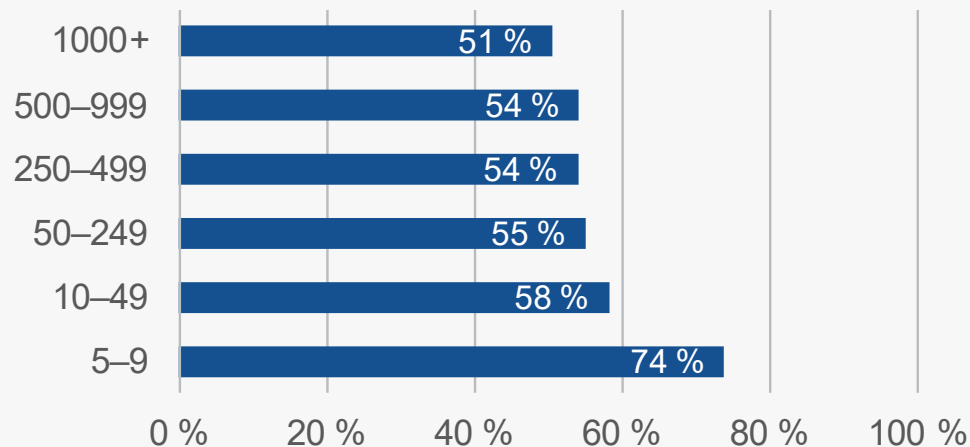
Referenzwerte nach Branche (%)



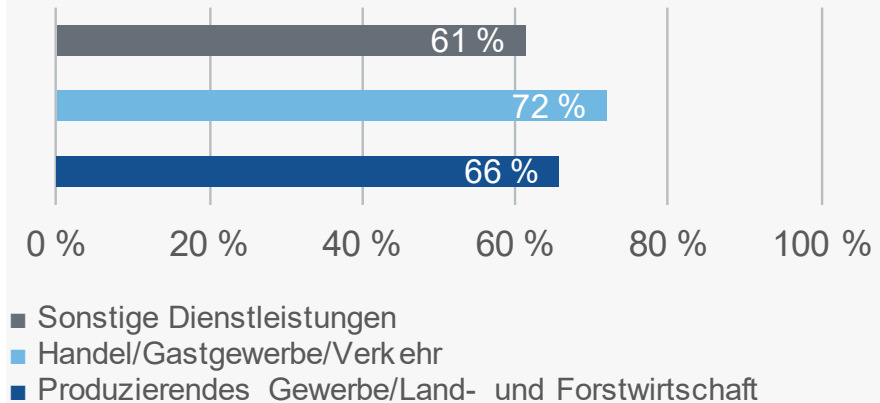
2 Anteil Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten

- **Definition**
$$\frac{\text{Anzahl Beschäftigte, die tatsächlich mobil arbeiten}}{\text{Anzahl Beschäftigte, deren Tätigkeit mobiles Arbeiten zulässt}}$$
- **Erläuterungen** Mobile Arbeitsmöglichkeiten umfassen z. B. Homeoffice, alternierende Telearbeit, Arbeit an verschiedenen Standorten – entweder regelmäßig oder zeitweise.
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 64 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



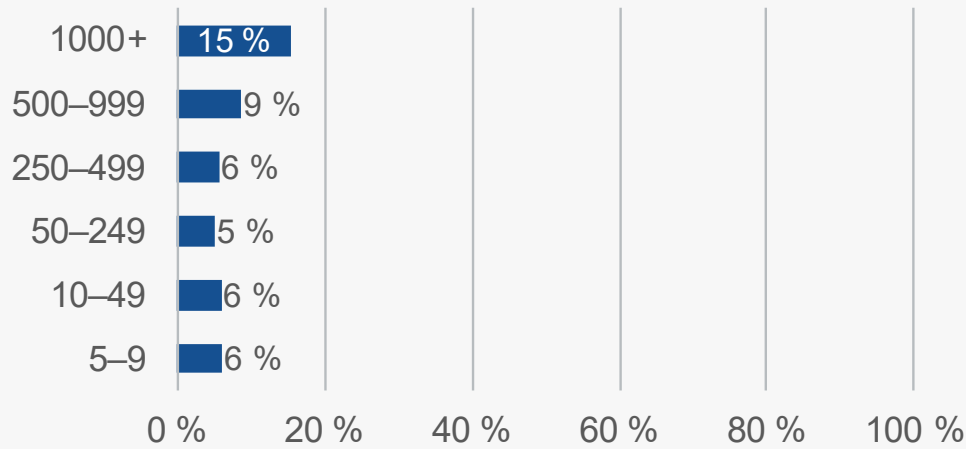
Referenzwerte nach Branche (%)



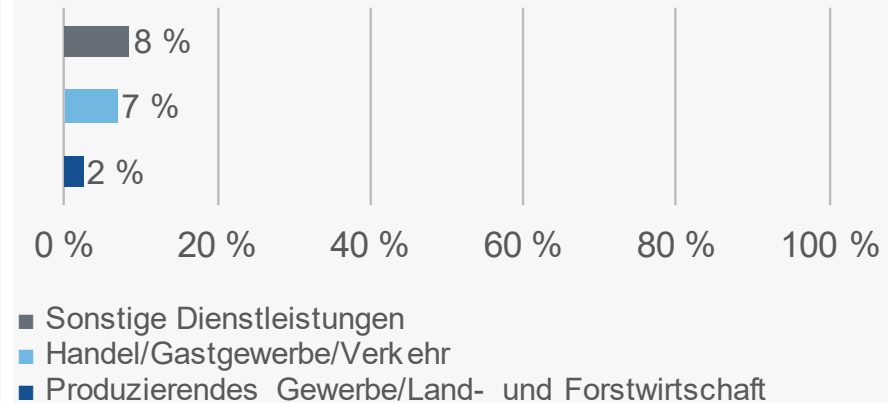
3 Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit

- **Definition**
$$\frac{\text{Anzahl Männer in freiwilliger Teilzeit}}{\text{Anzahl Männer im Unternehmen}}$$
- **Erläuterungen** Teilzeit wird definiert als Arbeitsumfang < 100 % der geltenden (tariflichen) Arbeitszeit. Freiwillig wird definiert als Teilzeit aus familiären/persönlichen, nicht aus betrieblichen Gründen. Dies umfasst nicht Altersteilzeitregelungen oder eine Weiterbildung.
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 6 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



Referenzwerte nach Branche (%)

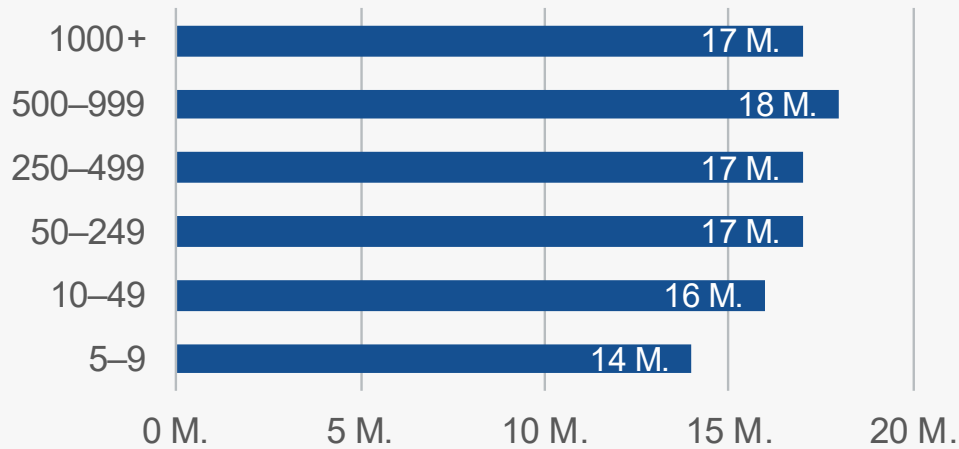


4 Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern

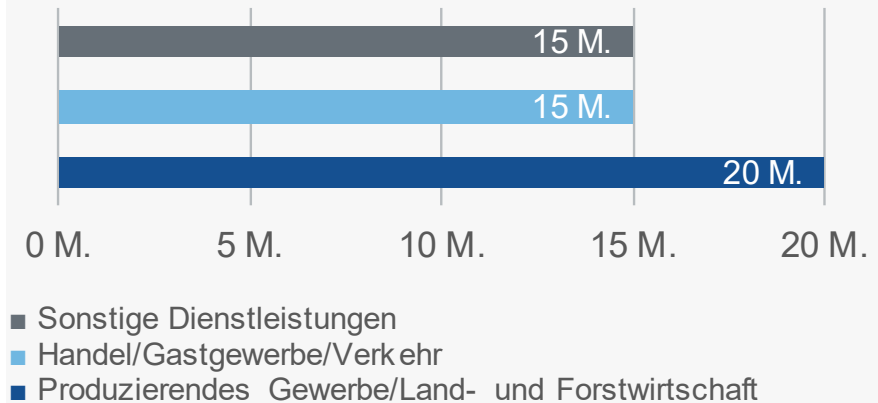
- **Definition**

$$\frac{\text{Summe der Dauer der Elternzeit von Müttern in Monaten}}{\text{Anzahl der Mütter, deren Elternzeit im Laufe des letzten Jahres geendet hat}}$$
- **Erläuterungen** Keine
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 16 Monate

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (Monate)



Referenzwerte nach Branche (Monate)

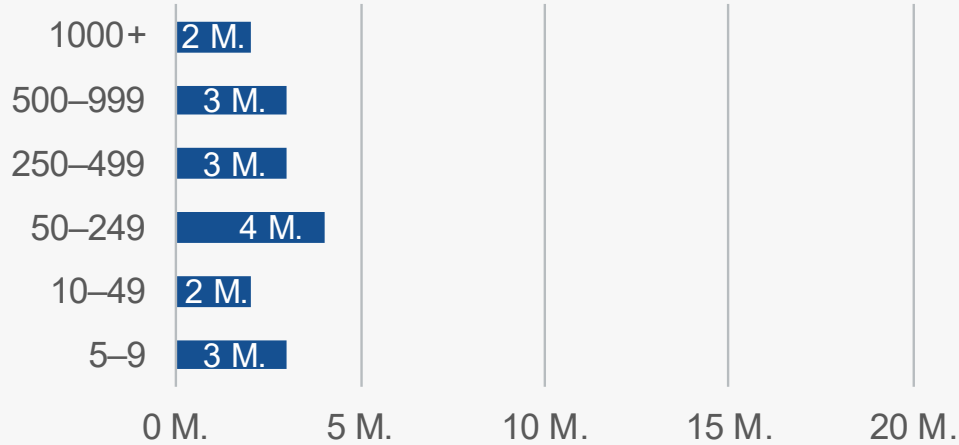


5 Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern

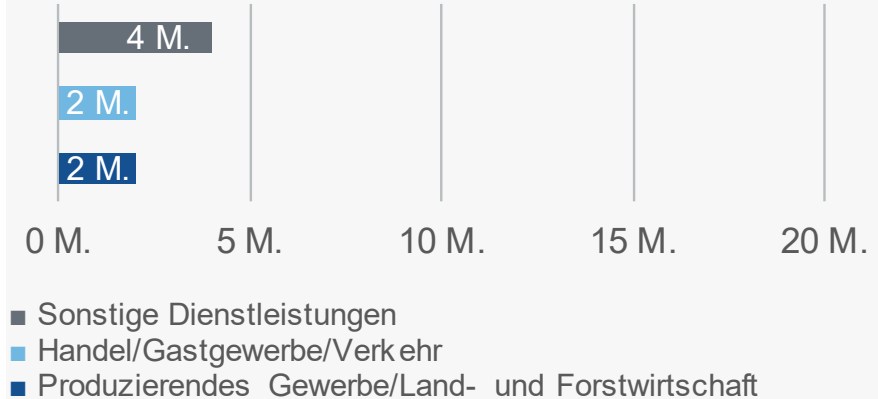
- **Definition**

$$\frac{\text{Summe der Dauer der Elternzeit von Vätern in Monaten}}{\text{Anzahl der Väter, deren Elternzeit im Laufe des letzten Jahres geendet hat}}$$
- **Erläuterungen** Keine
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 3 Monate

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (Monate)



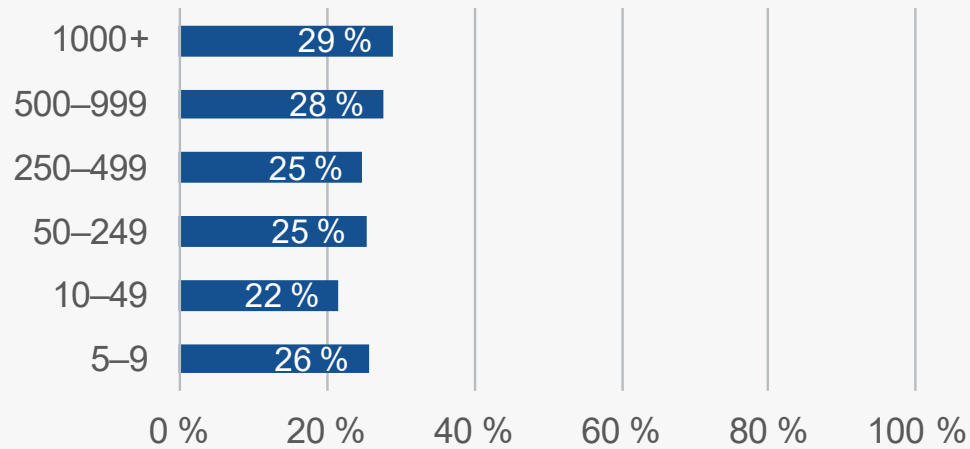
Referenzwerte nach Branche (Monate)



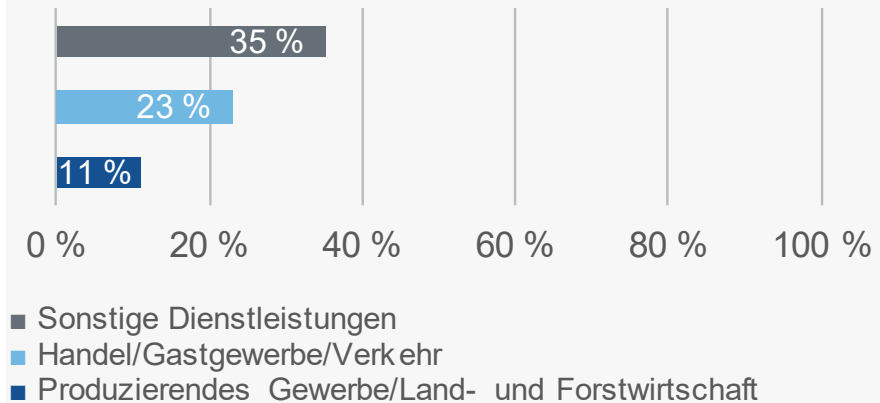
6 Anteil weiblicher Führungskräfte

- Definition**
$$\frac{\text{Anzahl weiblicher Führungskräfte}}{\text{Anzahl aller Führungskräfte}}$$
- Erläuterungen** Führungskraft wird definiert als Person mit Personal- und Sachverantwortung.
- Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): **24 Prozent**

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



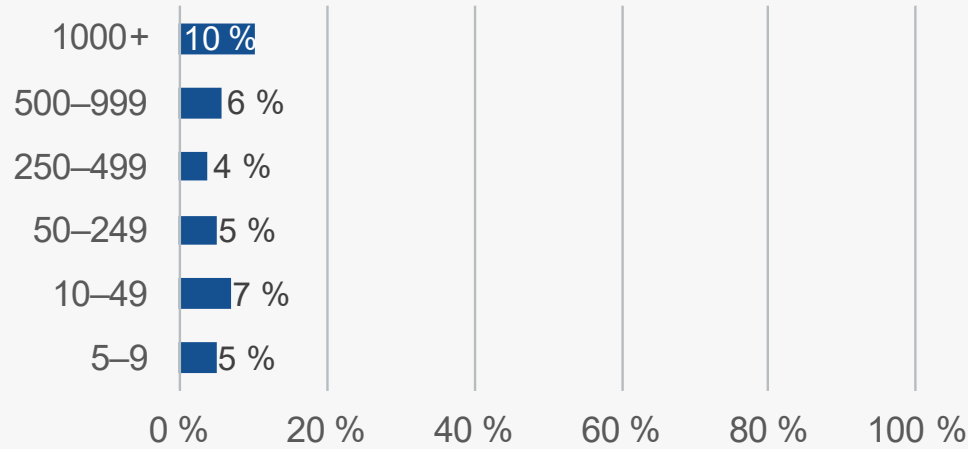
Referenzwerte nach Branche (%)



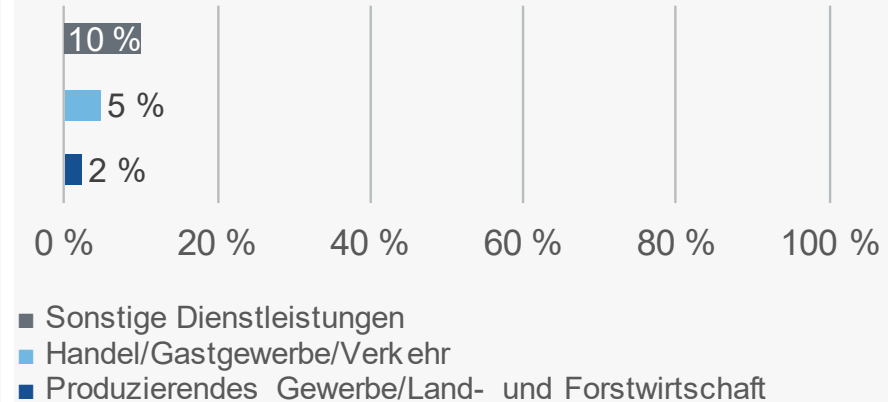
7 Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit

- **Definition**
$$\frac{\text{Anzahl der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit}}{\text{Anzahl aller Führungskräfte}}$$
- **Erläuterungen** Führungskraft wird definiert als Person mit Personal- und Sachverantwortung. Teilzeit wird definiert als Arbeitsumfang < 100 % der geltenden (tariflichen) Arbeitszeit. Freiwillig wird definiert als Teilzeit aus familiären/persönlichen, nicht aus betrieblichen Gründen. Dies umfasst nicht Altersteilzeitregelungen oder eine Weiterbildung.
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 6 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



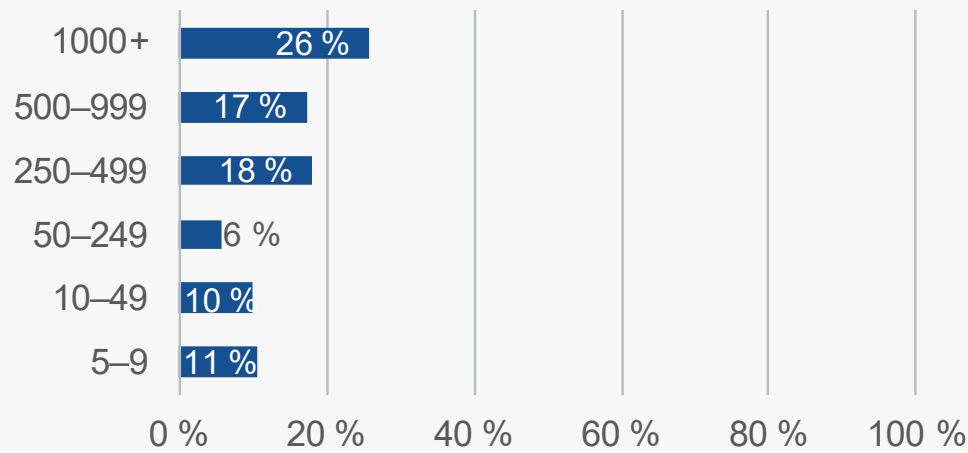
Referenzwerte nach Branche (%)



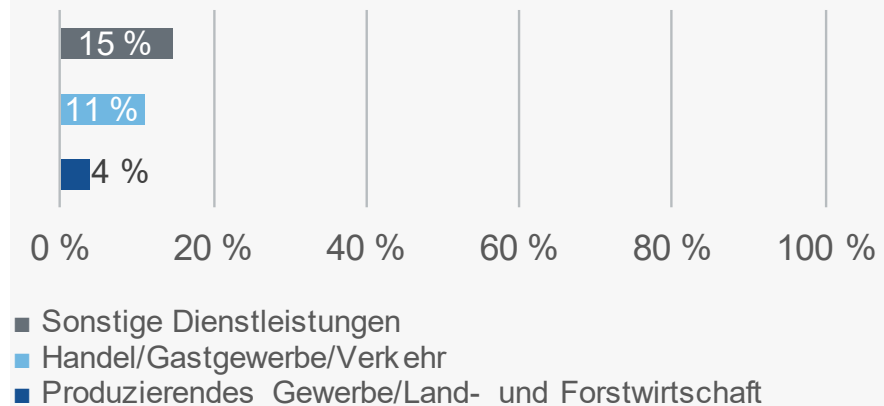
8 Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung

- Definition**
$$\frac{\text{Anzahl Beschäftigte, die durch ein betriebliches Angebot unterstützt werden}}{\text{Anzahl Beschäftigte mit Kindern}}$$
- Erläuterungen** Unterstützung umfasst z. B. eigene oder Belegplätze in der Regelbetreuung sowie Ferienbetreuung, die Zahlung eines Betreuungszuschusses oder Informations- und Vermittlungsangebote (Familienservice).
- Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 10 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



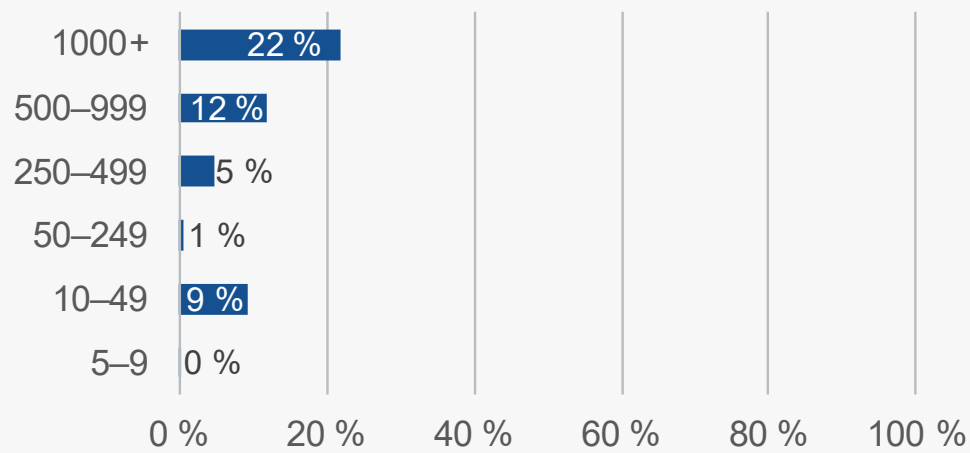
Referenzwerte nach Branche (%)



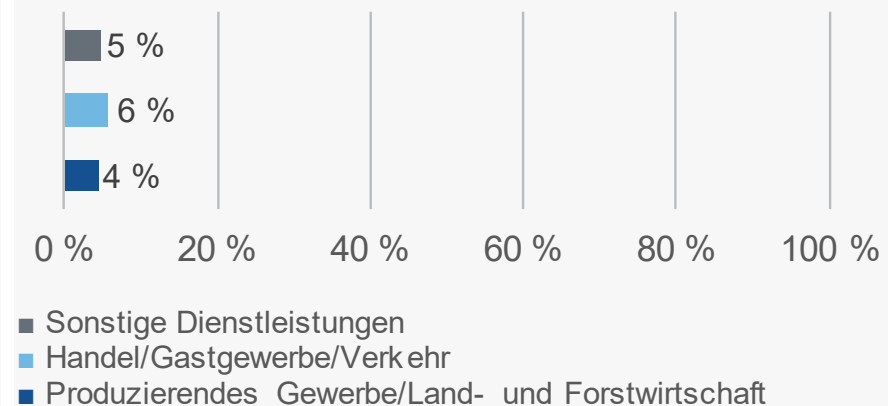
9 Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege

- Definition**
$$\frac{\text{Anzahl Beschäftigte, die durch ein betriebliches Angebot unterstützt werden}}{\text{Anzahl aller Beschäftigten}}$$
- Erläuterungen** Unterstützung umfasst z. B. Freistellung über gesetzliche Regelungen hinaus, finanzielle Unterstützung, Informations- und Vermittlungsangebote (Familienservice).
- Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): **5 Prozent**

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



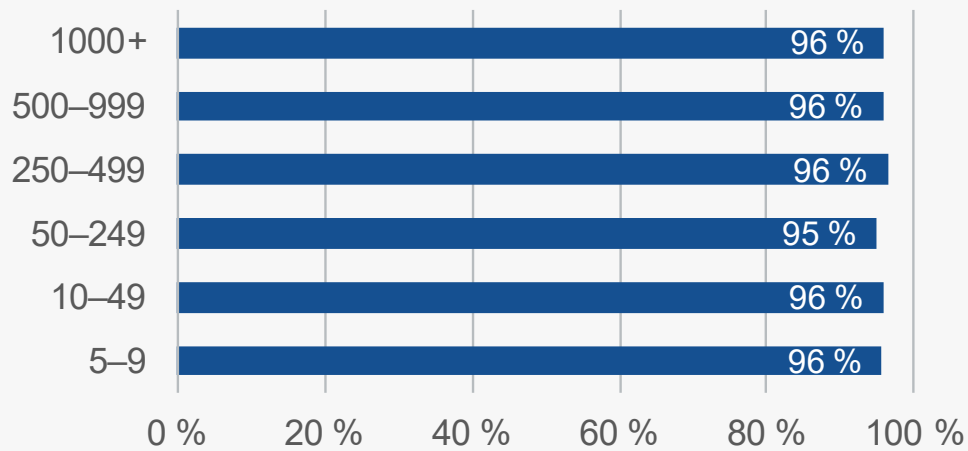
Referenzwerte nach Branche (%)



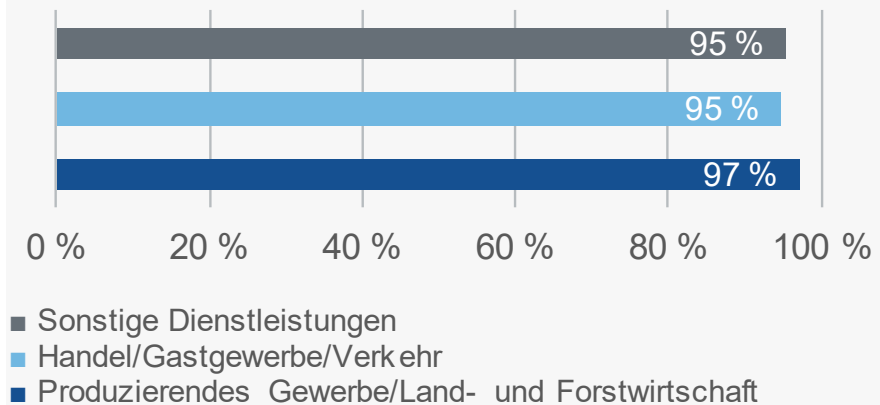
10a Mitarbeiterbindungsquote

- **Definition** $1 - \frac{\text{Anzahl der mitarbeiterveranlassten Abgänge}}{\text{Anfangsbestand} + \text{Anzahl der Zugänge}}$
- **Erläuterungen** Keine
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 96 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



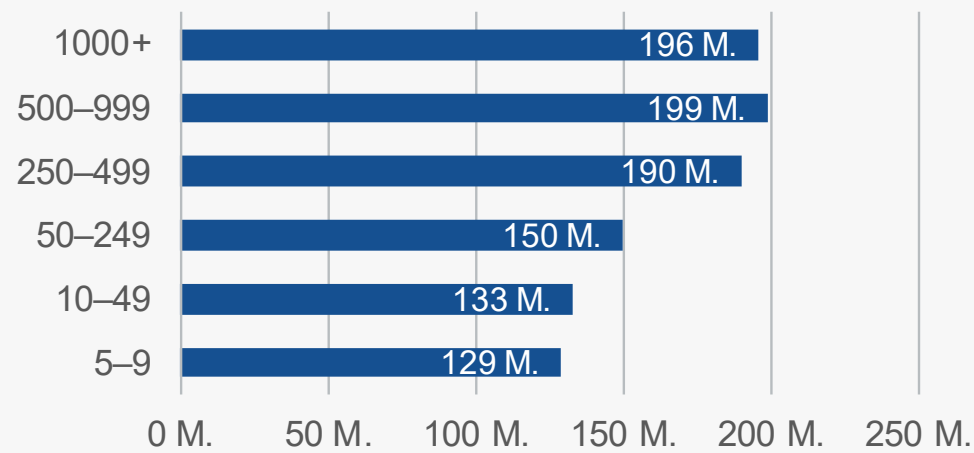
Referenzwerte nach Branche (%)



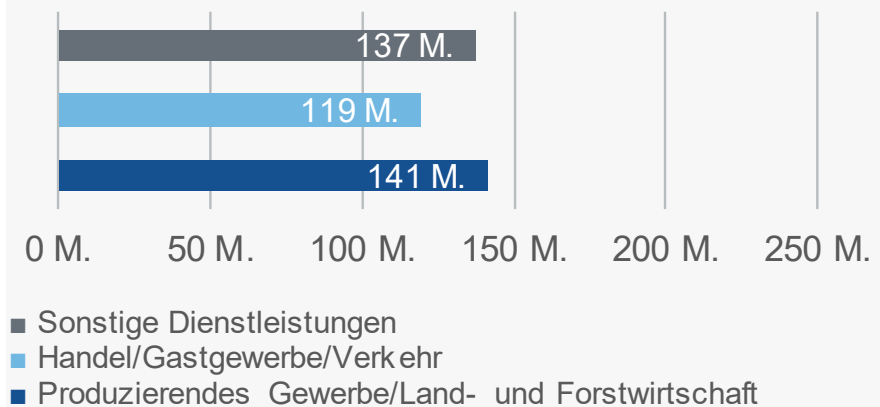
10b Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

- **Definition**
$$\frac{\text{Summe der Dauer der Betriebszugehörigkeit aller Beschäftigten in Monaten}}{\text{Anzahl der Beschäftigten}}$$
- **Erläuterungen** Keine
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 133 Monate

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (Monate)



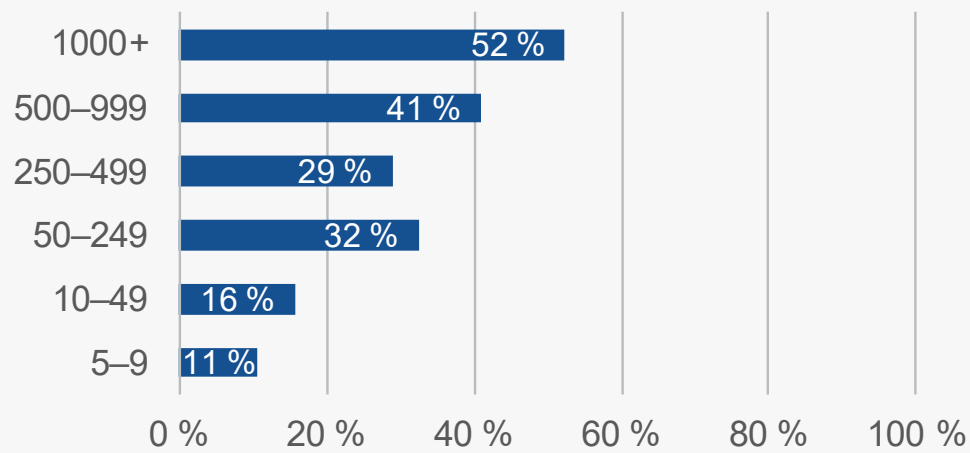
Referenzwerte nach Branche (Monate)



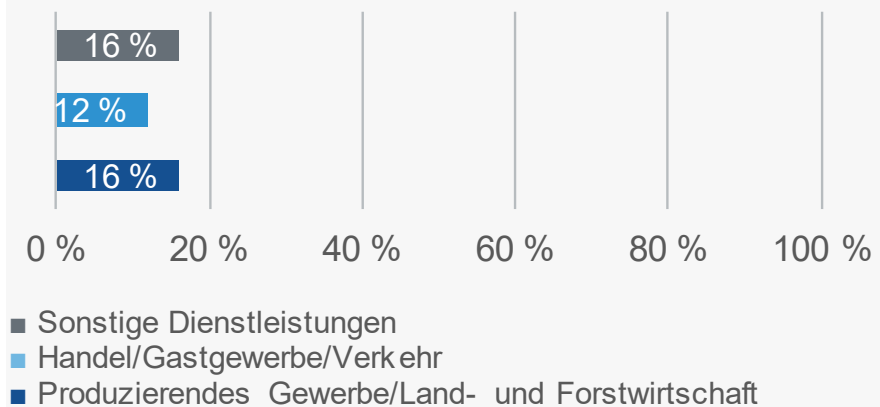
11 Abfrage zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- **Definition** Keine
- **Erläuterungen** Keine
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 15 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



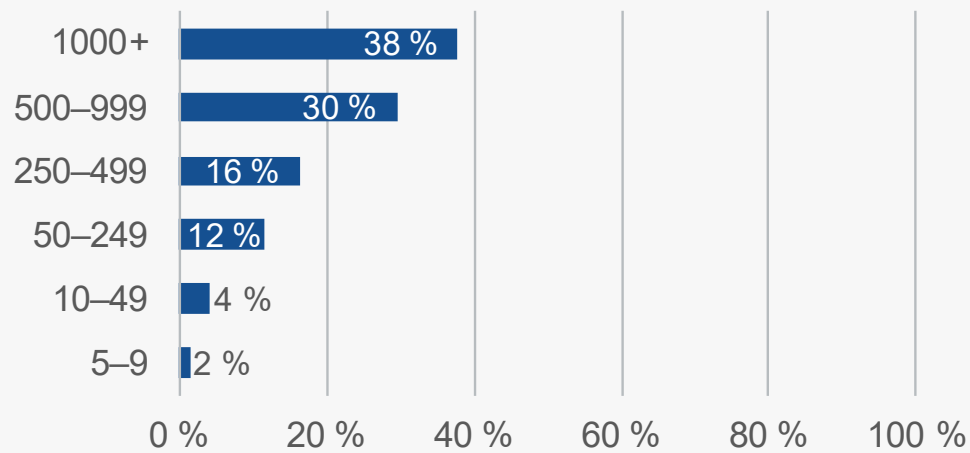
Referenzwerte nach Branche (%)



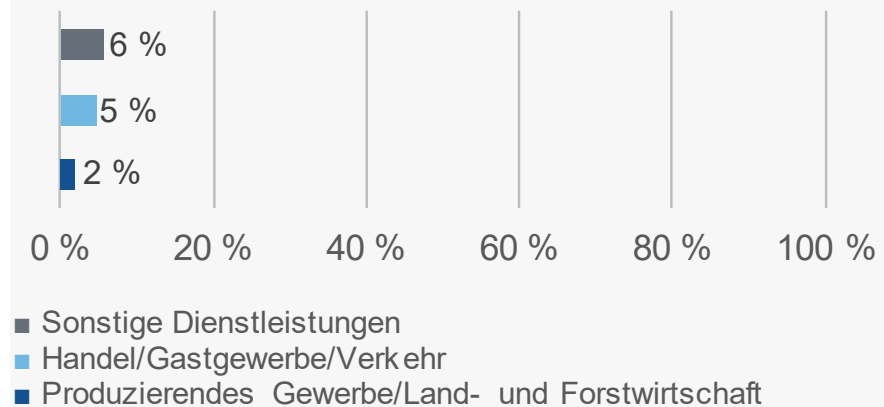
12b Begutachtung als familienbewusster Arbeitgeber durch Jurys/AuditorInnen

- **Definition** Keine
- **Erläuterungen** Keine
- **Ergebnisse** Referenzwert (gesamt): 4 Prozent

Referenzwerte nach Mitarbeiterzahl (%)



Referenzwerte nach Branche (%)



3.3 Bivariate Analysen

Kennzahlen nach Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen

- Unternehmen, in welchen Beschäftigte 3 bis 4 Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen haben, schneiden bei fast allen Kennzahlen überdurchschnittlich gut ab.
- Dies gilt nicht für den Anteil der männlichen Beschäftigten in freiwilliger Teilzeit.

Abweichungen vom Gesamtwert in <u>Standardeinheiten</u>		Mitwirkungsmöglichk.*		
		0 n=190	1–2 n=308	3–4 n=79
Kennzahlen				
1	Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen	-0,9	-0,2	1,1
2	Anteil Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten	-1,4	0,2	0,4
3	Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit	0,3	0,0	-1,5
4	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern	-1,0	0,0	1,0
5	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern	-0,7	0,0	1,3
6	Anteil weiblicher Führungskräfte	-0,5	0,1	1,4
7	Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit	0,2	-0,4	1,6
8	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	-0,5	-0,4	1,3
9	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege	-1,1	0,0	0,9
10a	Mitarbeiterbindungsquote	-1,2	0,6	0,3
10b	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	-1,2	0,6	0,4

* Bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen.

Kennzahlen nach Mitarbeiterbefragung mit Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen

- Unternehmen, die im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen nach der Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen durch Beschäftigte fragen, schneiden bei den meisten Kennzahlen überdurchschnittlich gut ab.

Abweichungen vom Gesamtwert in <u>Standardeinheiten</u>		Mitarbeiterbefragung*	
		ja** n=92	nein n=512
Kennzahlen			
1	Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen	1,2	-0,2
2	Anteil Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten	-1,2	0,3
3	Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit	-1,2	0,2
4	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern	0,9	-0,5
5	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern	0,7	-0,7
6	Anteil weiblicher Führungskräfte	1,2	-0,3
7	Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit	1,1	-0,3
8	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	1,1	-0,3
9	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege	1,1	-0,3
10a	Mitarbeiterbindungsquote	1,0	-0,4
10b	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	-1,2	0,2

* Mit Abfrage einer Bewertung familienfreundlicher Maßnahmen. ** Einmalige oder regelmäßige Durchführung.

Kennzahlen nach Durchschnittsalter der Beschäftigten

- Unternehmen, deren Beschäftigte im Mittel unter 36 Jahre alt sind, schneiden bei den meisten Kennzahlen überdurchschnittlich gut ab.
- Dies gilt nicht für den Anteil der Männer in freiwilliger Teilzeit, die Mitarbeiterbindungsquote und die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Abweichungen vom Gesamtwert in <u>Standardeinheiten</u>		Durchschnittsalter (J.)		
		<36 n=123	36–45 n=312	>45 n=148
Kennzahlen				
1	Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen	0,7	-0,2	-1,2
2	Anteil Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten	1,3	-0,5	-0,3
3	Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit	-0,2	0,6	-1,4
4	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern	1,0	-1,0	0,0
5	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern	.	.	.
6	Anteil weiblicher Führungskräfte	0,7	0,5	-1,1
7	Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit	1,5	-0,3	-0,3
8	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	1,2	-0,1	-0,8
9	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege	1,2	-0,1	-0,7
10a	Mitarbeiterbindungsquote	-0,5	-0,6	1,2
10b	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	-1,0	0,0	1,0

Kennzahlen nach Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen

- Unternehmen, in welchen mindestens 4 familienfreundliche Maßnahmen angeboten werden, schneiden bei den meisten Kennzahlen überdurchschnittlich gut ab.
- Dies gilt nicht für die durchschnittliche Dauer der Elternzeit bei Müttern und Vätern, die Mitarbeiterbindungsquote und die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit.

Abweichungen vom Gesamtwert in <u>Standardeinheiten</u>		Famil.-freundl. Maßn.		
		0–1 n=143	2–3 n=260	4–8 n=200
Kennzahlen				
1	Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen	-1,4	0,4	0,1
2	Anteil Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten	-1,5	0,4	0,1
3	Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit	0,7	-1,0	0,8
4	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern	-0,9	0,9	-0,9
5	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern	-1,7	-1,7	0,0
6	Anteil weiblicher Führungskräfte	-1,0	-0,3	1,0
7	Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit	0,6	-1,0	0,9
8	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	-1,6	-1,0	0,4
9	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege	-1,3	-1,3	0,4
10a	Mitarbeiterbindungsquote	0,8	0,3	-1,2
10b	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	1,2	-0,3	-0,7

Kennzahlen nach Teilnahme an externen Verfahren zur Bewertung oder Verbesserung der Vereinbarkeit

- Unternehmen, die an externen Verfahren zur Bewertung oder Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf teilnehmen, schneiden teilweise über- und teilweise unterdurchschnittlich gut ab.
- Aber: Eingeschränkte Aussagekraft aufgrund geringer Fallzahl.

Abweichungen vom Gesamtwert in <u>Standardeinheiten</u>		Externe Verfahren*		Gesamtwert
		ja n=24	nein n=572	
Kennzahlen				
1	Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen	1,3	-0,1	84
2	Anteil Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, im Homeoffice bzw. mobil zu arbeiten	1,3	-0,1	64
3	Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit	1,4	0,0	6
4	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern	0,7	-0,7	16
5	Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern	-1,4	0,0	3
6	Anteil weiblicher Führungskräfte	1,3	-0,1	24
7	Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit	-1,5	-0,1	6
8	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	-1,2	0,2	10
9	Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege	-1,4	0,0	5
10a	Mitarbeiterbindungsquote	-1,4	0,0	96
10b	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	-1,2	0,2	133

* Verfahren zur Bewertung oder Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

4. Fazit

- Die Studie liefert Kennzahlen, die in dieser Form noch nicht erhoben wurden.
- Die Studie unterstreicht, dass sich unternehmerisches Familienbewusstsein in betrieblichen Kennzahlen niederschlägt (Wirkung).
- Die Studie macht systematische Unterschiede bei den Kennzahlen zwischen Unternehmensgrößenklassen und Branchen deutlich, z. B.
 - Großunternehmen setzen stärker formalisierte Maßnahmen um (u.a. Angebote zur Kinderbetreuung, Pflege, Auditierungsverfahren),
 - In Großunternehmen arbeiten häufiger Männer in Teilzeit, mehr Frauen in Führungspositionen und mehr Führungskräfte in Teilzeit,
 - Im produzierenden Gewerbe arbeiten am seltensten Männer in Teilzeit, Frauen in Führungspositionen und Führungskräfte in Teilzeit
- Unabhängig von Größe und Branche, steht eine jüngere Belegschaft scheinbar in einem Zusammenhang mit der Familienfreundlichkeit der Unternehmenskultur.
- Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Unternehmenskultur ist die Mitwirkungsmöglichkeit der Beschäftigten.



Dr. David Juncke

Principal

prognos | Schwanenmarkt 21 | 40213 Düsseldorf

Tel: +49 211 91 31 61-03

E-Mail: david.juncke@prognos.com

Dr. Dagmar Weßler-Poßberg

Principal

prognos | Schwanenmarkt 21 | 40213 Düsseldorf

Tel: +49 211 91 31 61-57

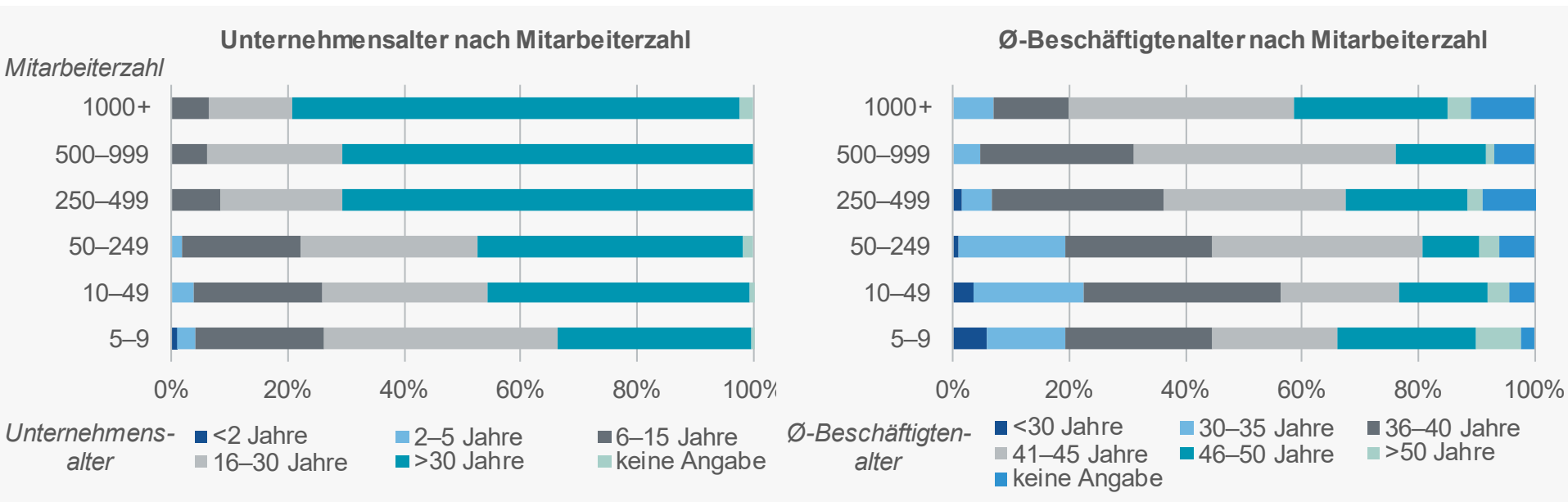
E-Mail: dagmar.wessler-possberg@prognos.com

5. Anhang

Unternehmens- und Beschäftigtenalter nach Mitarbeiterzahl

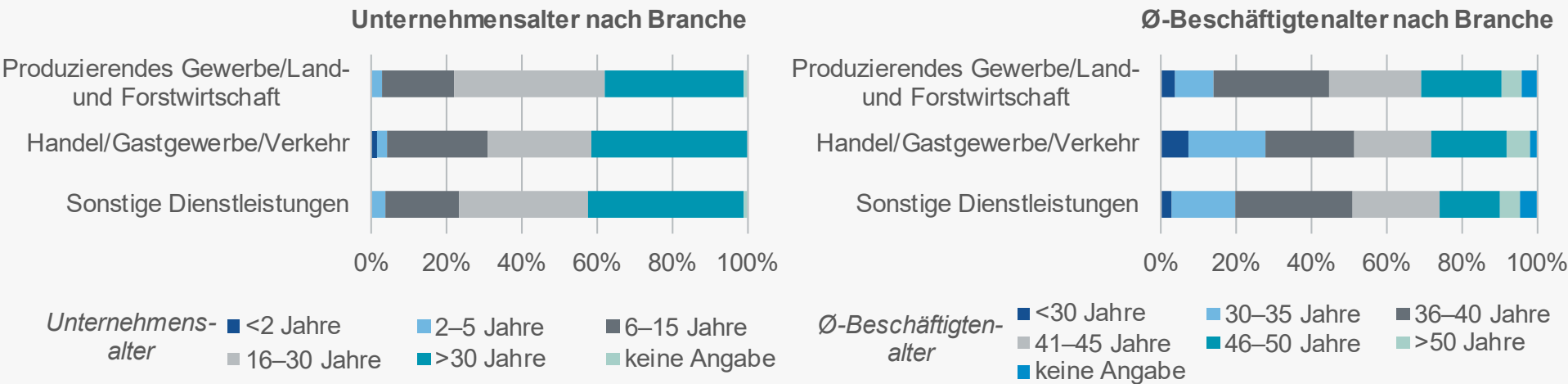
Je mehr Mitarbeiter ein Unternehmen hat,

- desto älter ist es tendenziell (linke Abb.) und
- desto höher ist tendenziell das Durchschnittsalter der Beschäftigten (rechte Abb.).



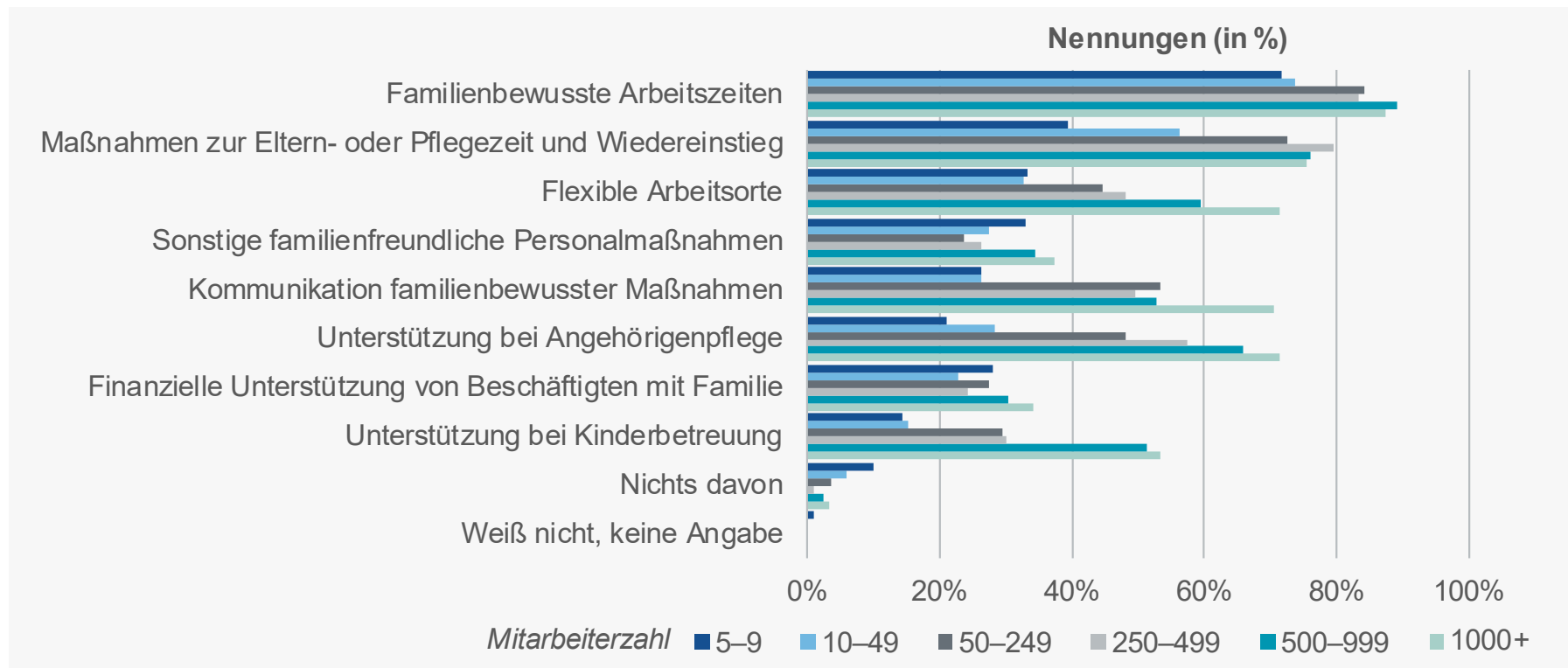
Unternehmens- und Beschäftigtenalter nach Branche

- Im Wirtschaftsbereich „Handel/Gastgewerbe/Verkehr“ ist der Anteil der bis zu 15 Jahre alten Unternehmen und der Anteil der Unternehmen mit einem durchschnittlichen Beschäftigtenalter von bis zu 40 Jahren etwas größer als in den anderen beiden Wirtschaftsbereichen.



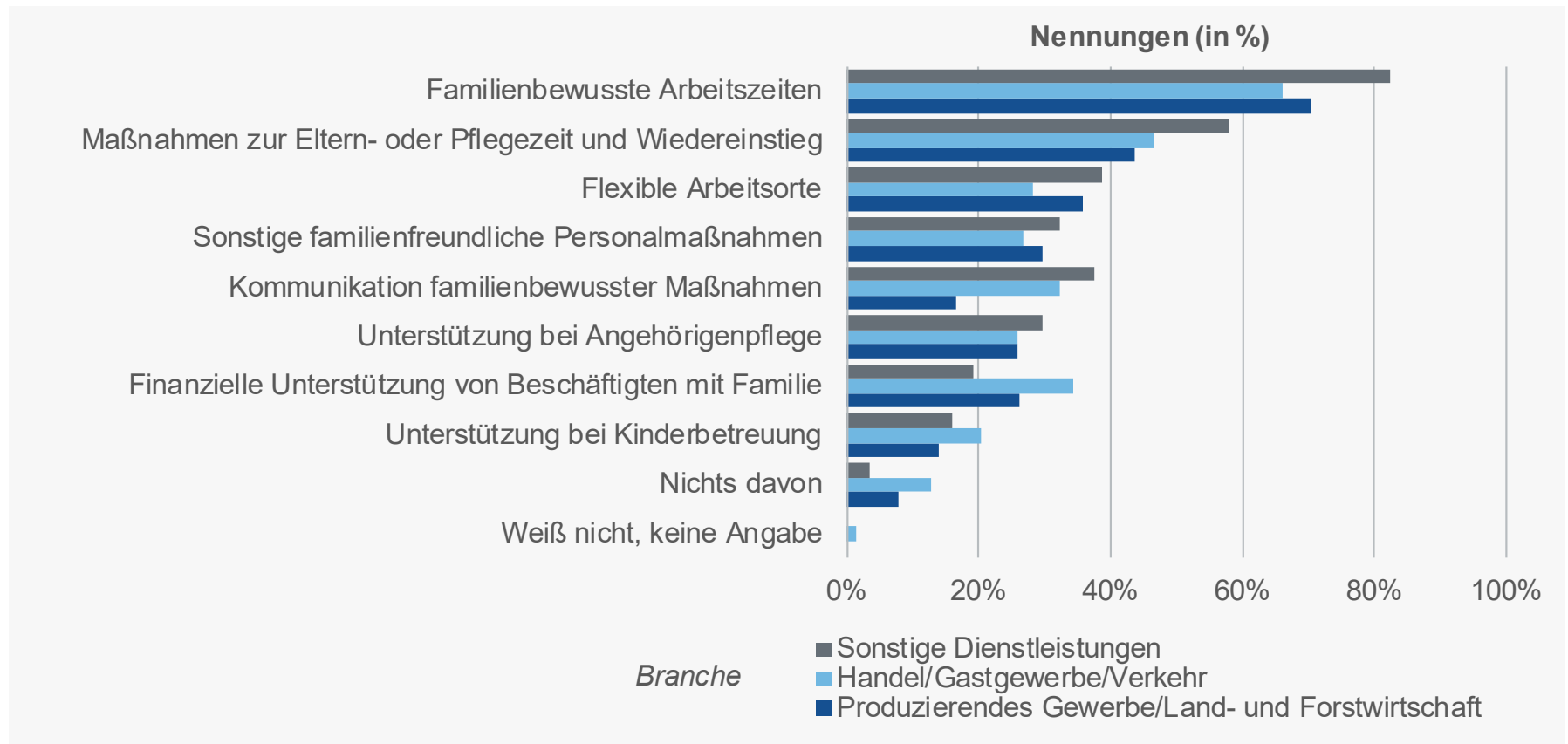
Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nach Mitarbeiterzahl

- Mit der Mitarbeiterzahl steigt tendenziell der Anteil der Unternehmen, die familienfreundliche Maßnahmen anbieten.
- Dies gilt jedoch nicht bzw. nur eingeschränkt für die finanzielle Unterstützung von Beschäftigten mit Familie und sonstige familienfreundliche Personalmaßnahmen.



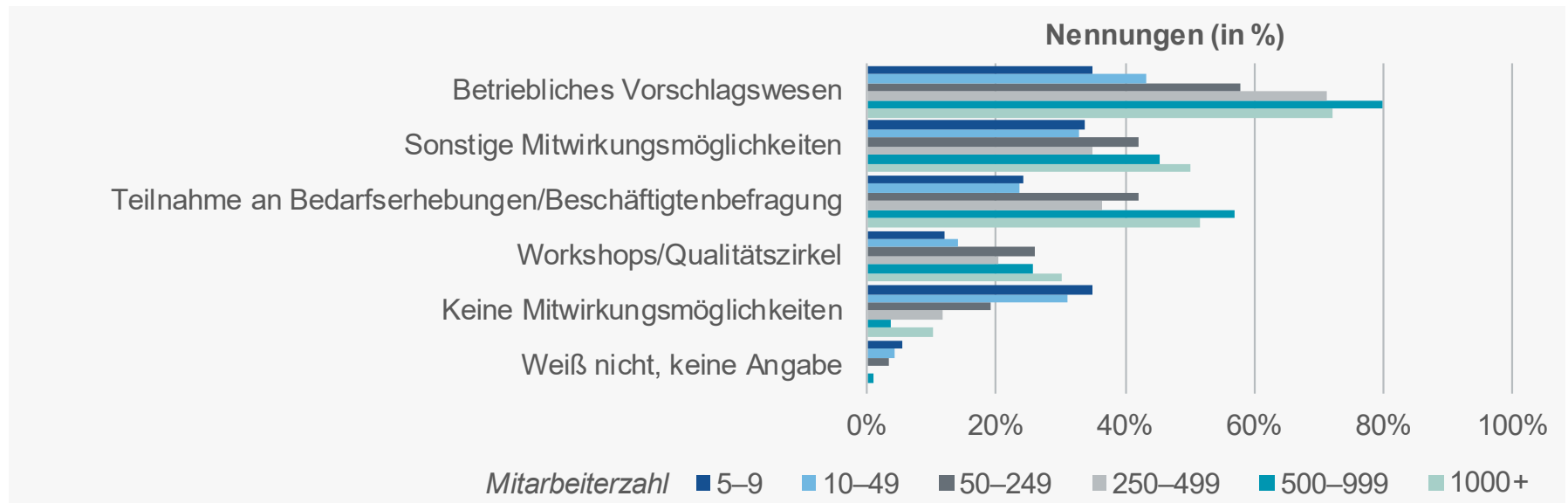
Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nach Branche

- Die familienfreundlichen Maßnahmen sind in den betrachteten Wirtschaftsbereichen teilweise ähnlich und teilweise unterschiedlich stark verbreitet.



Mitwirkungsmöglichkeiten nach Mitarbeiterzahl

- Mit der Mitarbeiterzahl steigt tendenziell der Anteil der Unternehmen, in welchen Beschäftigte Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen haben.



Mitwirkungsmöglichkeiten nach Branche

- Die Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Gestaltung familienbewusster Maßnahmen sind in den drei betrachteten Wirtschaftsbereichen teilweise ähnlich und teilweise unterschiedlich stark verbreitet.

