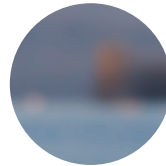


„Fortschrittsindex Vereinbarkeit“

Ausgewählte Ergebnisse der repräsentativen
Unternehmensbefragung



Verbreitung von Homeoffice: noch Luft nach oben

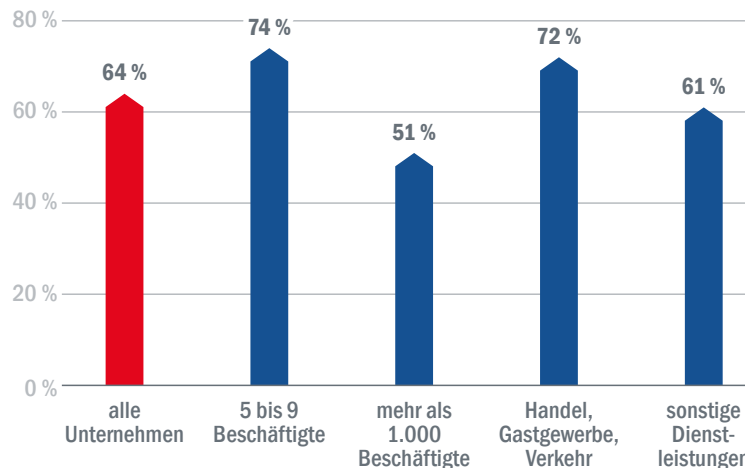
Einordnung

Mobile Arbeitsmöglichkeiten z. B. Home-Office, alternierende Telearbeit oder Arbeit an verschiedenen Standorten, bedeuten für Beschäftigte in erster Linie die Ersparnis von langen Arbeitswegen. Hol- und Bringzeiten für die Kinderbetreuung aber auch Pflegeverantwortlichkeiten können besser koordiniert werden.

Ergebnis der Unternehmensbefragung

In Unternehmen in Deutschland arbeiten knapp 2 von 3 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 die Tätigkeit erlaubt.

Auffällige Unterschiede nach Mitarbeiterzahl und Branche



Frauen in Führungspositionen: **deutlich unterrepräsentiert**

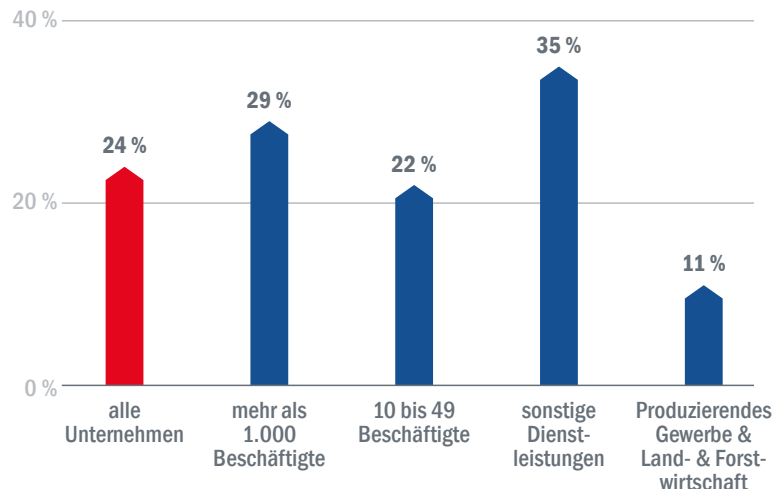
Einordnung

Der **Anteil weiblicher Führungskräfte** ist ein wichtiger Indikator für eine Unternehmenskultur der Chancengleichheit. Wenn unter den Führungskräften mehr Frauen präsent sind, so ist das ein Merkmal einer modernen, an Vielfalt orientierten und familienbewussten Unternehmenskultur, die verschiedenen Lebensentwürfen offen gegenübersteht.

Ergebnis der Unternehmensbefragung

Im Durchschnitt sind 24 Prozent der Führungskräfte weiblich. Dies unterstreicht zahlreiche Studien, wonach Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert sind.

Auffällige Unterschiede nach Mitarbeiterzahl und Branche



Führung in Teilzeit: **hohes Ausbaupotenzial**

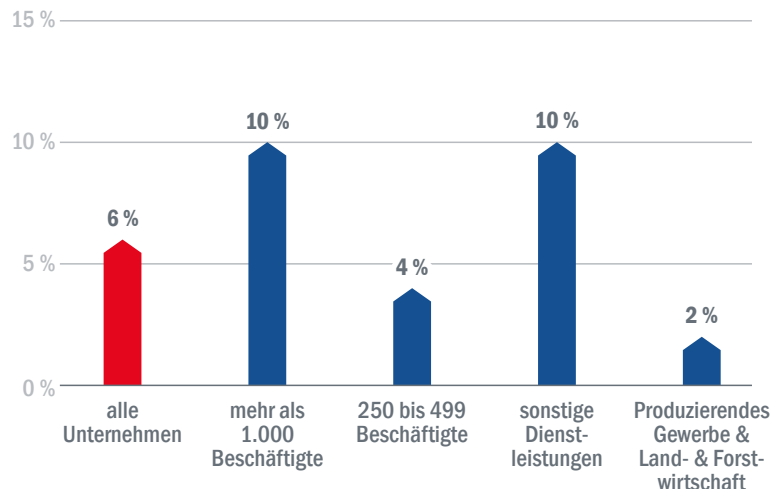
Einordnung

Einerseits sind **Führungskräfte** entscheidend für den Unternehmenserfolg. Andererseits haben auch sie Familie und Ansprüche an eine gelingende Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele gut qualifizierte Mütter übernehmen keine Führungsposition oder lehnen dies sogar ab, weil sie dort keine Vereinbarkeit realisieren können. Abhilfe kann die Möglichkeit bieten, Führungsaufgaben in Teilzeit zu übernehmen.

Ergebnis der Unternehmensbefragung

Im Durchschnitt arbeiten lediglich 6 Prozent aller Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit. Dies ist ein Grund dafür, dass der Anteil der Frauen in den Führungsetagen gering ist.

Auffällige Unterschiede nach Mitarbeiterzahl und Branche



Männer in freiwilliger Teilzeit: **kaum vorhanden**

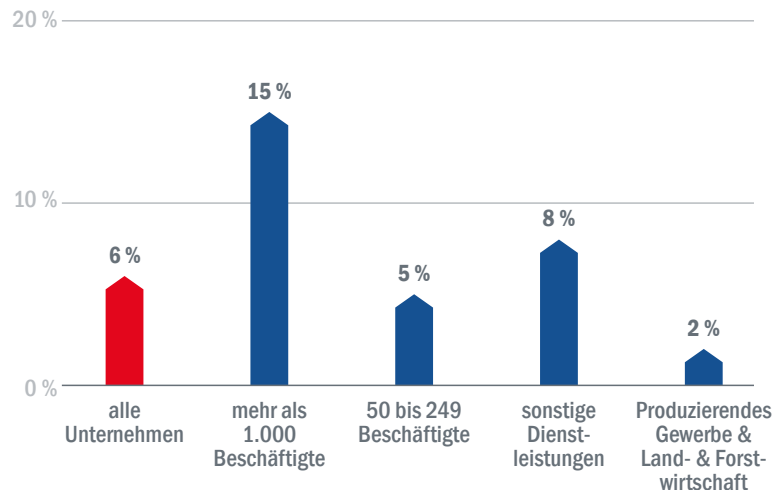
Einordnung

Männer in freiwilliger Teilzeit sind ein Indiz für eine "moderne" Unternehmenskultur, in der es vielfältige, individuelle Arbeitsmöglichkeiten für verschiedene Lebensphasen gibt. Teilzeit ist aktuell überwiegend weiblich: Laut Mikrozensus arbeitete im Jahr 2018 fast jede zweite abhängig erwerbstätige Frau (48 %) in Teilzeit.

Ergebnis der Unternehmensbefragung

Im Durchschnitt arbeiten lediglich 6 Prozent der männlichen Beschäftigten in freiwilliger Teilzeit. Dabei haben insbesondere auch Väter den Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren.

Auffällige Unterschiede nach Mitarbeiterzahl und Branche

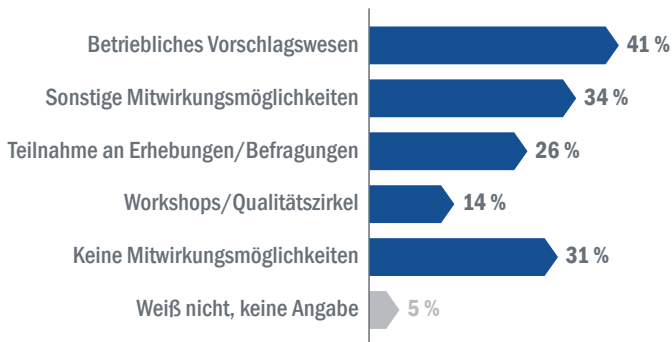


Mitwirkung im Betrieb: ein Weg zu besserer Vereinbarkeit

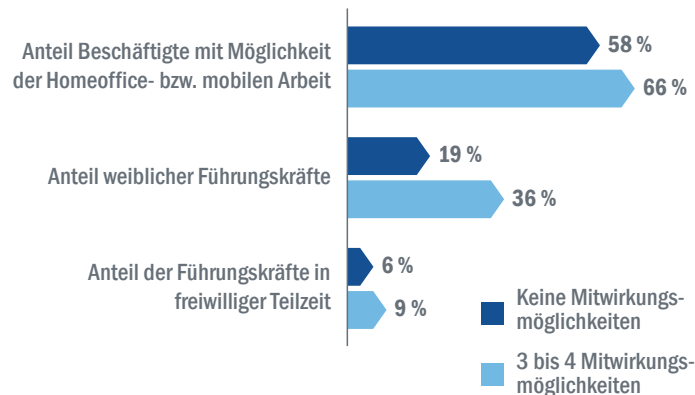
Unternehmen können über verschiedene Wege ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit geben, an der Gestaltung familienbewusster Personalpolitik mitzuwirken. Dies ist in über zwei Dritteln der Unternehmen möglich.

Unternehmen, die auf Mitwirkung setzen, sind in puncto Vereinbarkeit besser aufgestellt. Beispielsweise haben sie deutlich mehr weibliche Führungskräfte und einen höheren Anteil an Homeoffice. Auch Führung in Teilzeit ist häufiger möglich.

Genannte Mitwirkungsmöglichkeiten



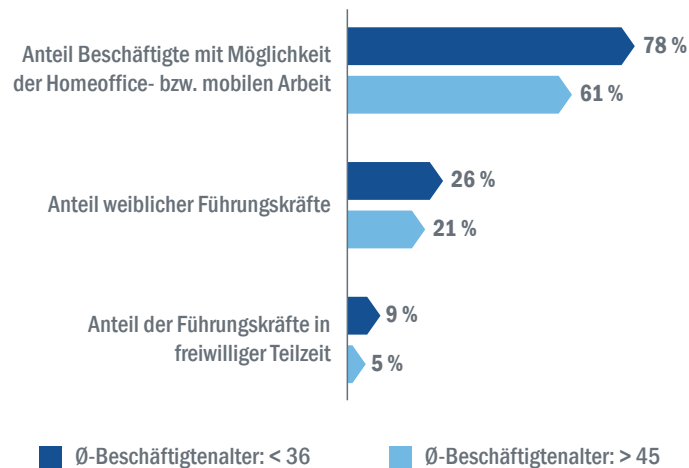
Kennzahlen nach Zahl der Mitwirkungsmöglichkeiten



Mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen mit jüngeren Beschäftigten

Inwieweit sich ein Unternehmen familienbewusst aufstellt, hängt nicht nur mit den betrieblichen Mitwirkungsmöglichkeiten zusammen. Auch das Alter der Beschäftigten steht in einem Zusammenhang: Unternehmen, deren Beschäftigte im Mittel unter 36 Jahre alt sind, erreichen teilweise bessere Kennzahlen als Unternehmen, deren Beschäftigte im Mittel über 45 Jahre alt sind. Dies gilt beispielsweise für die Nutzung von Homeoffice und die Anteile weiblicher Führungskräfte und die Anteile der Führungskräfte in Teilzeit.

Kennzahlen nach Ø-Beschäftigtenalter



- Zielgruppe:** 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)
- Branchen:**
- | | | |
|--|---|--|
| Produzierendes Gewerbe/Land- und Fortwirtschaft
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei/Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden/
Verarbeitendes Gewerbe/Energieversorgung/
Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen/Baugewerbe | Handel/Gastgewerbe/Verkehr
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen/Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe | Sonstige Dienstleistungen
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/Grundstücks- und Wohnungswesen/Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen/
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen/Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung/
Erziehung und Unterricht/Gesundheits- und Sozialwesen/Kunst, Unterhaltung und Erholung |
|--|---|--|
- Methode:** Telefonische Befragung
- Fragebogen:** 26 geschlossene Fragen
- Befragungszeitraum:** 19. Juli bis 29. August 2019

Die Unternehmensbefragung wurde im Rahmen des „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“ umgesetzt. Der Fortschrittsindex Vereinbarkeit ist ein Instrument zur Erhebung und zum Vergleich von Unternehmenskennzahlen, die im Zusammenhang mit einer familienbewussten Unternehmenskultur stehen. Er ist im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entstanden.

<https://fortschrittsindex.erfolgsfaktor-familie.de>

Dr. David Juncke

Principal

Schwanenmarkt 21 | 40213 Düsseldorf

Tel.: +49 211 91 31 61-03

E-Mail: david.juncke@prognos.com

Dr. Dagmar Weißler-Poßberg

Principal

Schwanenmarkt 21 | 40213 Düsseldorf

Tel.: +49 211 91 31 61-57

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

