iwd

Der Informationsdienst
des Instituts der deutschen Wirtschaft

Familienfreundlichkeit | 25.09.2023 | Lesezeit 3 Min.

So familienfreundlich sind die Unternehmen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für viele Unternehmen ein zentrales Element, um ihre Fachkräfte zu halten. Während lange Zeit überwiegend Mütter die Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch genommen haben, sprechen Betriebe nun häufiger auch explizit Väter an. Dabei sind in mehr und mehr Unternehmen männliche Führungskräfte ein Vorbild, indem sie selbst Elternzeit beanspruchen oder in Teilzeit arbeiten.

Unternehmen haben viele Möglichkeiten, um Beschäftigte mit familiären Pflichten zu entlasten: angefangen mit Informations- und Beratungsangeboten über flexible Arbeitszeiten bis hin zum Betriebskindergarten mitsamt Ferienbetreuung. Welchen Stellenwert all diese Maßnahmen haben, untersucht seit rund 20 Jahren der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit, den das Institut der deutschen Wirtschaft für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt. Zwei gute Nachrichten vorweg: Familienfreundlichkeit ist den Unternehmen heute so wichtig wie noch nie – und viele Betriebe nehmen dabei zunehmend explizit die Väter in den Blick.

Das Angebot der Unternehmen an familienfreundlichen Maßnahmen wächst stetig. Stark gestiegen ist zuletzt die Verbreitung von familienfreundlichen Maßnahmen, die ausdrücklich

Väter unterstützen wollen.

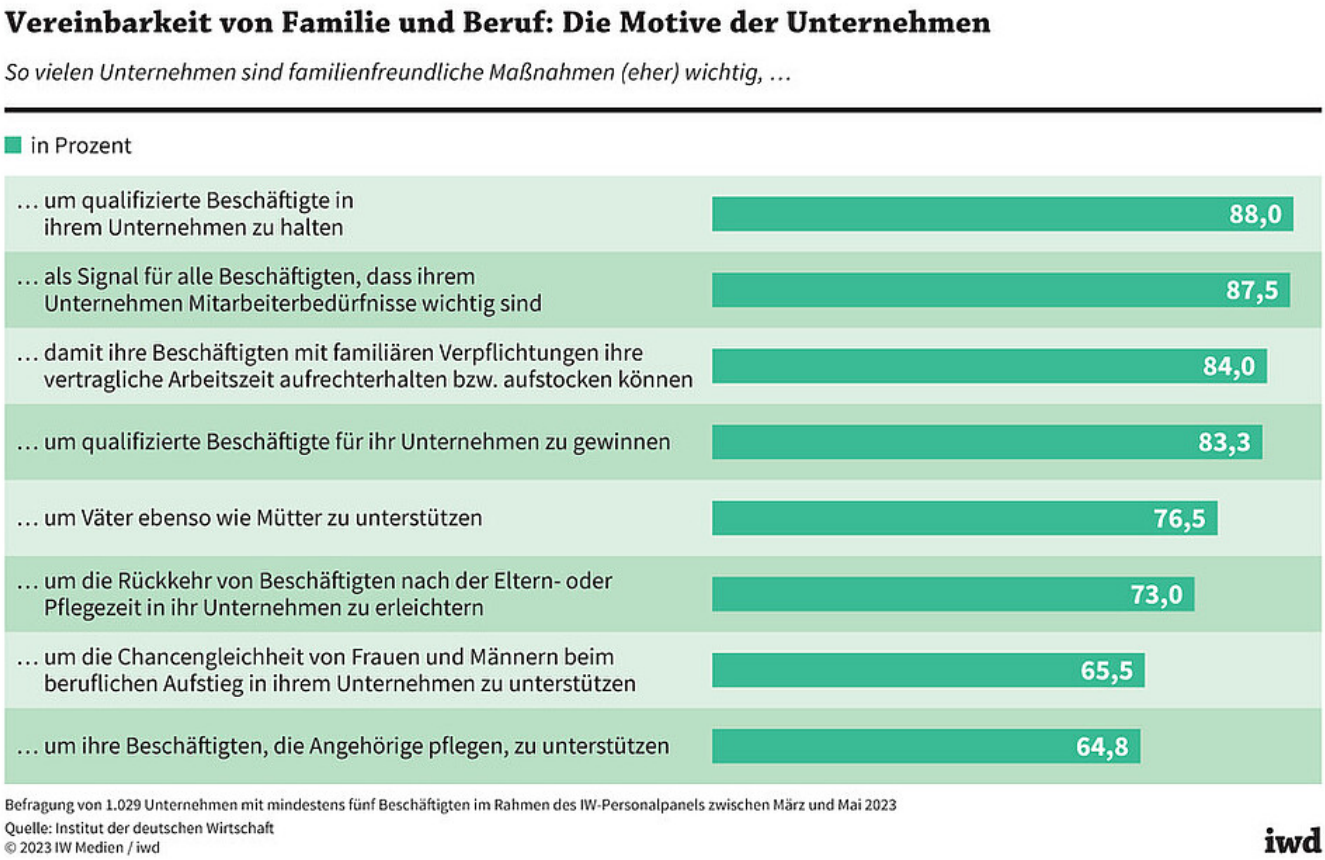
Fast alle sind sich der Relevanz des Themas bewusst:

Aktuell sagen 86 Prozent der Unternehmen in Deutschland, dass ihnen familienfreundliche Maßnahmen wichtig sind – 2015 waren es erst 77 Prozent.

Ähnlich hoch sind die Zustimmungswerte der Beschäftigten – rund 82 Prozent empfinden, dass sich ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen sehr gut oder gut mit ihren familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb ihres Berufs vereinbaren lassen.

Doch was veranlasst Unternehmen überhaupt dazu, teils hochkomplexe Betriebsabläufe wegen familiärer Belange ihrer Beschäftigten zu flexibilisieren und Geld für zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen in die Hand zu nehmen? Der wichtigste Grund lautet: Mitarbeiterbindung (Grafik).

Jeweils 88 Prozent der Unternehmen halten familienfreundliche Maßnahmen für wichtig, um qualifizierte Beschäftigte zu halten und um zu signalisieren, dass ihnen Mitarbeiterbedürfnisse wichtig sind.



Auch die Profilierung als attraktiver Arbeitgeber spielt eine Rolle: Rund 83 Prozent der Betriebe halten Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für nützlich, um qualifizierte neue Beschäftigte zu gewinnen.

Kündigungsgrund: schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Viele familienfreundliche Unternehmen richten ihren Fokus dabei zunehmend auf die Väter in der Belegschaft. So glaubt rund die Hälfte der Unternehmen, dass die Unterstützung von Vätern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den nächsten Jahren noch bedeutsamer wird. Kein Wunder: Eine Prognos-Studie aus dem Jahr 2022 zeigt, dass bereits rund 450.000 Väter in Deutschland ihren Arbeitgeber zugunsten einer besseren Vereinbarkeit mit dem Privatleben gewechselt haben.

Seit einigen Jahren ist die Verbreitung von familienfreundlichen Maßnahmen, die ausdrücklich Väter unterstützen wollen, stark gestiegen (Grafik):

Vollzeitnahe Teilzeitmodelle für Väter und ein ergebnisorientierter Führungsstil setzen sich mittlerweile in rund 40 Prozent der Unternehmen durch – das ist fast doppelt so viel wie 2015.

Familienfreundliche Unternehmen: Väter rücken in den Fokus

So viel Prozent der Unternehmen unterstützen Väter aktiv mit diesen Maßnahmen, Elternzeit oder Teilzeit in Anspruch zu nehmen

	2015	2018	2023
Angebot, in vollzeitnaher Teilzeit zu arbeiten	**21,7**	**35,8**	**40,8**
Ergebnisorientiertes Führen	**19,8**	**36,4**	**40,3**
Männliche Führungskräfte nehmen selber Elternzeit	**16,6**	**28,3**	**33,9**
Aktive Ansprache durch die Personalabteilung oder die unmittelbare Führungskraft bei Geburt eines Kindes	**13,6**	**24,2**	**31,1**
Ausdrückliche Ermunterung zur zeitlichen Befristung einer Teilzeitbeschäftigung	Frage wurde nicht gestellt	**15,4**	**20,6**
Männliche Führungskräfte arbeiten selber in Teilzeit	**5,1**	**13,4**	**19,3**

Befragung von 1.029 Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten im Rahmen des IW-Personalpanels zwischen März und Mai 2023
Ergebnisorientiertes Führen: Mitarbeiter werden anhand ihrer Arbeitsergebnisse und der Erfüllung von Leistungszielen bewertet

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2023 IW Medien / iwd

iwd

Sogar vervierfacht hat sich innerhalb dieses Zeitraums der Anteil der Firmen, die männlichen Führungskräften explizit das Angebot machen, in Teilzeit zu arbeiten. Allerdings praktizieren dies erst rund 19 Prozent der Betriebe, sodass männliche Führungskräfte in Teilzeit, die zu Hause den Nachwuchs mitversorgen, nach wie vor die Ausnahme sind. Dafür ermuntert rund ein Drittel der Unternehmen (auch) ihre männlichen Führungskräfte, selbst Elternzeit zu nehmen, 2015 tat dies nur jedes sechste.

Jeder zweite Beschäftigte fühlt sich unzureichend informiert

Obwohl das Angebot der Unternehmen an familienfreundlichen Maßnahmen stetig wächst, scheuen drei von zehn Beschäftigten davor zurück, die Unterstützung im gewünschten Umfang auch anzunehmen – weil dies von Kollegen oder aber auch von der Führungskraft nicht gerne gesehen wird. Während das Angebot in den Augen der Beschäftigten überwiegend passt, gibt es hinsichtlich der internen Kommunikation in vielen Unternehmen noch Verbesserungspotenzial: Mit rund 47 Prozent gibt fast jeder zweite Beschäftigte an, sich nicht ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen im eigenen Unternehmen informiert zu fühlen.

Kernaussagen in Kürze:

- Aktuell sagen 86 Prozent der Unternehmen in Deutschland, dass ihnen familienfreundliche Maßnahmen wichtig sind – 2015 waren es erst 77 Prozent.
- Die meisten Betriebe bieten familienfreundliche Maßnahmen an, um qualifizierte Mitarbeiter zu halten und zu finden.
- Viele familienfreundlichen Unternehmen richten ihren Fokus dabei zunehmend auf die Väter in der Belegschaft. Rund die Hälfte der Betriebe glaubt, dass die Unterstützung von Vätern bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den nächsten Jahren noch bedeutsamer wird.