

Unternehmensmonitor | 26.09.2019 | Lesezeit 4 Min.

Unternehmen verbessern ihre Familienfreundlichkeit

Die Betriebe in Deutschland haben in den vergangenen Jahren viel getan, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Doch von dem breiten Angebot profitieren nicht alle Beschäftigten gleichermaßen. Führungskräfte sollten die Belegschaft nicht nur besser über Vereinbarkeitsangebote informieren, sondern sie vor allem auch selbst nutzen.

Flexible Arbeitszeiten, Betriebskindergärten oder finanzielle Unterstützung für die Pflege naher Angehöriger: Die Unternehmen haben viele Möglichkeiten, ihre Mitarbeiter hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen.

Immer mehr Betriebe in Deutschland tun dies auch: Für rund 83 Prozent der Unternehmen sind familienfreundliche Maßnahmen wichtig – das sind 6 Prozentpunkte mehr als 2015. Ebenfalls erfreulich: Immer mehr Personalverantwortliche betrachten diese Maßnahmen nicht nur als Angebot für Beschäftigte mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, sondern für alle Mitarbeiter in unterschiedlichen Lebensphasen.

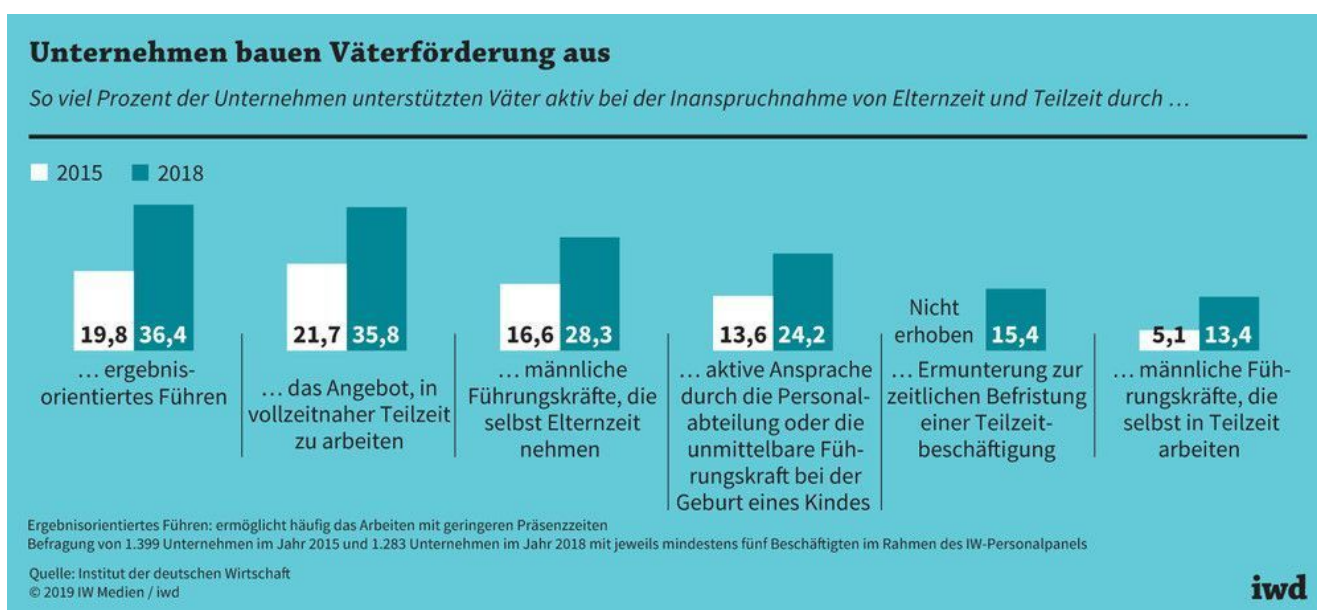
Familienfreundlichkeit ist für Beschäftigte wichtig

Dass sie mit dieser Einschätzung richtig liegen, zeigt folgender Befund: Auch für rund 80 Prozent der Beschäftigten, die derzeit weder Kinder noch nahe Angehörige betreuen, ist die Familienfreundlichkeit ihres Arbeitgebers von großer Bedeutung. Für die – meist jungen – Mitarbeiter, die selbst noch keine Kinder haben, ist sie ein zentraler Baustein für ihre Lebensplanung. Zudem sehen neun von zehn Beschäftigten

in der Familienfreundlichkeit auch ein Signal, dass dem Unternehmen die Mitarbeiter wichtig sind. Zu diesen Ergebnissen kommt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019, den das Institut der deutschen Wirtschaft mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt hat.

Obwohl es viele Varianten von familienfreundlichen Maßnahmen gibt, lässt sich aktuell ein klarer Trend erkennen: In den vergangenen drei Jahren hat der Anteil der Unternehmen deutlich zugenommen, die verschiedene Angebote zur Förderung von Vätern unterbreitet haben (Grafik):

Um Väter für Elternzeit und Teilzeitarbeit zu begeistern, praktizierten im Jahr 2018 rund 36 Prozent der Unternehmen einen ergebnisorientierten Führungsstil.



Bei dieser Form der Führung geht es um mehr zeitliche und räumliche Flexibilität und darum, die Präsenzzeiten – wo möglich – sinnvoll zu reduzieren.

Vielen Vätern ist bei der Entscheidung für oder gegen Teil- oder Elternzeit wichtig, ob auch Führungskräfte im eigenen Unternehmen davon Gebrauch machen. Auch hier gibt es deutliche Fortschritte, da zunehmend mehr Vorgesetzte als Vorbilder in Sachen familienfreundliches Arbeitsumfeld auftreten.

In den vergangenen drei Jahren hat der Anteil der Unternehmen deutlich zugenommen, die verschiedene Angebote zur Förderung von Vätern unterbreitet haben.

Dennoch gibt es bei Unternehmensführung und Mitarbeitern unterschiedliche Wahrnehmungen: Während rund 46 Prozent der Personalverantwortlichen der Meinung sind, sie praktizierten eine ausgeprägt familienfreundliche Unternehmenskultur, bescheinigen dies ihrem Arbeitgeber nur 39 Prozent der Beschäftigten. Zu einer ausgeprägt familienfreundlichen Unternehmenskultur zählen unter anderem gleiche Entwicklungs- und Aufstiegschancen für Beschäftigte mit und ohne Familienpflichten sowie Führungskräfte, die ihre Mitarbeiter aktiv bestärken, familienfreundliche Angebote auch in Anspruch zu nehmen.

Transparenz bleibt verbesserungswürdig

Diese unterschiedliche Einschätzung von Unternehmen und Arbeitnehmern zeigt, dass familienfreundliche Maßnahmen nicht immer vollständig bei den Mitarbeitern ankommen. Das kann theoretisch drei Gründe haben:

Möglicherweise stimmt das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen nicht mit den Bedürfnissen der Belegschaft überein. Allerdings haben die Unternehmen ein recht gutes Gespür dafür, was ihre Beschäftigten benötigen (Grafik):

Für rund 64 Prozent der Beschäftigten deckt das betriebliche Angebot ihren aktuellen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen gut ab.

Familienfreundliche Unternehmen: Angebote werden nicht voll ausgeschöpft

So viel Prozent der Beschäftigten stimmen diesen Aussagen voll oder eher zu

Das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen deckt meinen derzeitigen Bedarf an familienfreundlichen Maßnahmen ab.

63,5

Ich fühle mich ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen informiert.

54,8

Ich würde das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen in meinem Unternehmen gerne stärker nutzen.

42,7

Befragung von 2.355 Beschäftigten aus Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten im Jahr 2018

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft
© 2019 IW Medien / iwd

iwd

Zweitens spielt die Transparenz eine wichtige Rolle. Hier sehen schon deutlich mehr

Mitarbeiter Verbesserungspotenzial: Nur rund 55 Prozent der Beschäftigten fühlen sich ausreichend über das Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen informiert.

Drittens kann der Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen – tatsächlich oder gefühlt – eingeschränkt sein. So geben rund 43 Prozent der Beschäftigten an, dass sie das bestehende Angebot gerne stärker nutzen würden.

Führungskräfte haben Schlüsselfunktion

Doch warum werden familienfreundliche Angebote nicht genutzt? Häufig lässt es die Art der Tätigkeit nicht zu, beispielsweise von zu Hause aus zu arbeiten oder bestimmte Teilzeitmodelle zu realisieren. Daneben befürchten manche Beschäftigte auch, dass Kollegen oder Vorgesetzte es missbilligen könnten, wenn sie etwa längere Elternzeitphasen nehmen.

Solche Sorgen und Ängste lassen sich nicht durch ein Mehr an Angeboten kurieren, sie können nur durch einen Wandel der Unternehmenskultur abgebaut werden. Führungskräften kommt dabei eine Schlüsselfunktion zu – beispielsweise sollten sie die Beschäftigten dafür sensibilisieren, wofür das Unternehmen steht und worauf im Umgang miteinander Wert gelegt wird.

Unter dem Strich scheint es den meisten Unternehmen gut zu gelingen, den verschiedenen Wünschen ihrer Mitarbeiter in der Gestaltung der Arbeitszeit entgegenzukommen: Rund 86 Prozent der Beschäftigten bewerten die Vereinbarkeit ihrer Arbeitszeit mit familiären und sozialen Verpflichtungen außerhalb des Berufs als gut oder sehr gut.

Kernaussagen in Kürze:

- Für rund 83 Prozent der Unternehmen in Deutschland sind familienfreundliche Maßnahmen wichtig – das sind 6 Prozentpunkte mehr als 2015.
- Während rund 46 Prozent der Personalverantwortlichen meinen, sie praktizierten eine ausgeprägt familienfreundliche Unternehmenskultur, bescheinigen dies ihrem Arbeitgeber nur 39 Prozent der Beschäftigten.
- Manche Beschäftigte befürchten, dass Kollegen oder Vorgesetzte es missbilligen könnten, wenn sie längere Elternzeitphasen nehmen. Solche Sorgen können nur durch einen Wandel der Unternehmenskultur abgebaut werden.