

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit: Personalpolitik richtet sich stärker an Lebensphasen aus

Familienfreundlichkeit wird von immer mehr Unternehmen als ein wichtiges Thema angesehen. Allerdings schätzen Personalverantwortliche die Familienfreundlichkeit des eigenen Unternehmens nach wie vor oft positiver ein als die Beschäftigten. Das zeigt der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019, den das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (IW), gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, erstellt hat.

Der Unternehmensmonitor beleuchtet seit rund 15 Jahren etwa alle drei Jahre den aktuellen Stand und die Entwicklung der betrieblichen Familienfreundlichkeit in Deutschland. Er besteht aus einer repräsentativen Befragung von Personalverantwortlichen auf der einen und seit der Erhebung 2015 von Beschäftigten auf der anderen Seite. Als familienfreundliche Maßnahmen definiert der Unternehmensmonitor das personalpolitische Engagement in den Bereichen flexible Arbeitsmodelle, Elternzeitförderung, Kinderbetreuung, Angebote bei häuslicher Betreuung von nahen Angehörigen sowie Familienservice und Informations- bzw. Beratungsangebote.

Im Vergleich mit den vorangegangenen Untersuchungen zeigt die aktuelle Studie, dass familienfreundliche Maßnahmen von immer mehr Geschäftsleitungen und Personalverantwortlichen als wichtig wahrgenommen werden. Der Anteil stieg im Vergleich zum Unternehmensmonitor 2015 um knapp 6 Prozentpunkte auf rund 83 Prozent im Jahr 2018. Familienfreundlichkeit wird dabei von den Befragten nicht nur auf Familien mit kleinen Kindern, sondern auch auf Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen bezogen.

Familienfreundlichkeit als Signalwirkung für Arbeitgeberattraktivität

Die steigende Lebensphasenorientierung in der Personalpolitik sehen die Studienautorin und -autoren als ein mögliches Anzeichen dafür, dass Unternehmen zunehmend auf mehr Frauen und mehr ältere Menschen in der Belegschaft sowie den Fachkräfteengpass in vielen Branchen reagieren müssen. Außerdem habe Familienfreundlichkeit mittlerweile Signalwirkung für eine hohe Arbeitgeberattraktivität und könne sich zu einem wichtigen Erfolgsfaktor für Unternehmen bei der Suche nach qualifiziertem Personal entwickeln. Denn auf Seite der Beschäftigten sind familienfreundliche Maßnahmen für 96 Prozent der Befragten mit Kindern unter 15 Jahren wichtig oder eher wichtig. Bei Befragten mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern war dies bei 89 Prozent der Fall. Selbst 78 Prozent der Beschäftigten ohne Erziehungs- oder Pflegeaufgaben empfinden familienfreundliche Maßnahmen als wichtig – überwiegend, weil sie diese Maßnahmen als Teil einer Unternehmenskultur sehen, in der der Mensch zählt, aber auch mit Blick auf die eigene Lebens- und Karriereplanung. Genutzt wurden familienfreundliche Angebote zum Zeitpunkt der Befragung von 56 Prozent der Beschäftigten mit kleineren Kindern und von 50 Prozent der Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen.

Ausgeprägt familienfreundlich: Wahrnehmungslücke zwischen Unternehmen und Beschäftigten

Nach eigener Einschätzung der Verantwortlichen sehen sich knapp 46 Prozent der Unternehmen als ausgeprägt familienfreundlich an (2015: 41,2 Prozent). Auf Seiten der Beschäftigten nehmen lediglich 39 Prozent die Unternehmenskultur so wahr (2015: 36,1 Prozent). Deutlich werden die unterschiedlichen Auffassungen vor allem bei den Entwicklungs- und Aufstiegschancen und der Selbstverständlichkeit einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Während nur 63,8 Prozent der Beschäftigten gleiche Karrierechancen trotz Familienpflichten sehen, sind es bei den Personalverantwortlichen 88,4 Prozent. Ähnlich ist die Wahrnehmungslücke bei der Vereinbarkeit: Diese sehen 86,3 Prozent der Verantwortlichen als Selbstverständlichkeit im Unternehmen an, aber lediglich 61,7 Prozent der Beschäftigten.

Mögliche Ursachen für die unterschiedliche Wahrnehmung können sein, dass die von Unternehmen angebotenen Maßnahmen nicht passgenau dem Bedarf der Beschäftigten entsprechen.

Auch mangelnde Kommunikation innerhalb von Unternehmen kann sich negativ auswirken – so fühlen sich laut dem Unternehmensmonitor nur rund 55 Prozent der Beschäftigten ausreichend über das Thema informiert.

Angst vor Karrierenachteilen durch familiäre Pflichten – Führungskräfte brauchen Sensibilisierung
Ein weiterer Grund kann der beschränkte Zugang zu familienfreundlichen Maßnahmen sein. Laut der Befragung würden gerne mehr Beschäftigte die Maßnahmen stärker nutzen, nehmen Optionen wie flexible Arbeitszeiten oder Homeoffice aber nicht wahr, weil sie keine entsprechende Akzeptanz bei den Führungskräften sehen oder weil es konkrete Hindernisse wie Schichtpläne und Öffnungszeiten gibt. Rund 44 Prozent der Befragten äußerten, dass „man im Unternehmen nur etwas werden kann, wenn man auch außerhalb der Arbeitszeiten für berufliche Belange zur Verfügung steht“. 37 Prozent haben die Befürchtung, für interessante Aufgaben nicht mehr ausreichend berücksichtigt zu werden, wenn sie familienfreundliche Maßnahmen stärker in Anspruch nehmen würden. Werden die Aussagen Beschäftigter von als ausgeprägt familienfreundlich empfundenen Unternehmen getrennt betrachtet, zeigen sich deutlich weniger Befürchtungen in dieser Richtung. In den entsprechenden Unternehmen findet zu 81 Prozent eine Sensibilisierung der Führungskräfte im Hinblick auf einen ergebnis-orientierten Führungsstil statt, der Beschäftigten das Gefühl vermitteln soll, dass ihnen vertraut wird und allein ihre Leistung, nicht die Präsenz zählt. Im Durchschnitt gibt es diese Sensibilisierung in 63 Prozent der Unternehmen.

Familienfreundliche Maßnahmen: Teilzeit bleibt auf Platz 1

Geht es um konkrete Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit, liegt Teilzeitbeschäftigung ganz vorne. Sie wurde 2018 in knapp 92 Prozent aller Unternehmen angeboten (2015: 89,3 Prozent).

Rund 81 Prozent der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ermöglichen individuell vereinbarte Arbeitszeiten (2015: 75,9 Prozent), 70 Prozent setzen auf flexible Tages- oder Wochenarbeitszeiten, etwa mit Gleitzeitmodellen. Vertrauensarbeitszeit und mobiles, ortsunabhängiges Arbeiten findet sich in 47,5 Prozent beziehungsweise 42,8 Prozent der Unternehmen.

Mobiles Arbeiten, die Abkehr von der Präsenzpflcht und ein ergebnisorientierter Führungsstil bergen laut der Autorin/Autoren der Untersuchung viel Potenzial für Unternehmen und zählen zu den wichtigen Themen der kommenden Jahre.

Fortschritte verzeichnet der Unternehmensmonitor bei der Elternzeit und der Elternförderung. In 84 Prozent der Unternehmen wird besondere Rücksicht auf Eltern bei der Arbeitsorganisation genommen. Knapp 73 Prozent ermöglichen während der Elternzeit eine phasenweise Beschäftigung oder Teilzeitmodelle (2015: 63,7 Prozent). Und 23,6 Prozent aller Unternehmen ermuntern ausdrücklich ihre männlichen Beschäftigten, in Elternzeit zu gehen (2015: 13,9 Prozent).

Arbeitszeiten: Die meisten Beschäftigten sind mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zufrieden

Um Eltern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern, bieten mittlerweile rund 46 Prozent der Unternehmen über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehende Regelungen zur Arbeitsfreistellung oder Sonderurlaub an, wenn Kinder erkranken. Eine teilweise Freistellung wegen häuslicher Pflege kann in gut 41 Prozent der Unternehmen beantragt werden. Weiterhin seltene Ausnahmen bleiben Maßnahmen zur betrieblichen Kinderbetreuung wie Betriebskindergärten oder Belegplätze (2,6 Prozent, 2015: 2,1 Prozent).

Insgesamt sagen knapp 86 Prozent der befragten Beschäftigten, dass sich ihre Arbeitszeiten im Allgemeinen gut oder sehr gut mit ihren familiären und sozialen Verpflichtungen vereinbaren lassen. In den Unternehmen mit einer ausgeprägt familienfreundlichen Kultur wird dies sogar von 97 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so empfunden.

Hintergrund

Für den Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019 wurden Ende 2018 im Rahmen des IW-Personalpanels 1283 Personalverantwortliche sowie 2500 abhängig Beschäftigte ab 18 Jahren

in verschiedenen Branchen mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes befragt.

Links:

Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2019

perspektive-wiedereinstieg.de

Rubrik Familienbewusste Personalpolitik

Galerie Beispiele aus der Unternehmens-Praxis

Ihnen hat dieser Beitrag gefallen? – Abonnieren Sie den RSS-Feed und erhalten Sie eine Nachricht, wenn ein neuer Artikel auf perspektive-wiedereinstieg.de erscheint.

URL: http://www.perspektive-wiedereinstieg.de/Inhalte/DE/Unternehmen/Familienbewusste_Personalpolitik/Unternehmensmonitor_Familienfreundlichkeit_2019.html;jsessionid=F0475C5C2626E644B6A8113666CC8D80?nn=158236