



FFP

Forschungszentrum
Familienbewusste Personalpolitik

Münster · Berlin · Bochum

**Familienbewusstsein von Unternehmen
und betriebswirtschaftliche Effekte
einer familienbewussten Personalpolitik**

*Ergebnisse einer repräsentativen
Unternehmensbefragung*

Factsheet

4. März 2013

Im Auftrag der



berufundfamilie

Eine Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung

Das Wichtigste in Kürze...

Das Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) befragte in einer deutschlandweiten repräsentativen Erhebung **994 Unternehmen** nach ihrem Familienbewusstsein. Zum Einsatz kam hierbei der berufundfamilie-Index, der auf einer **Skala von 0 bis 100** das betriebliche Familienbewusstsein in den Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur erfasst. Der Index schafft damit die Grundlage für eine **wissenschaftlich gesicherte Vergleichbarkeit zwischen Unternehmen**. Darüber hinaus wurden auch die betriebswirtschaftlichen Effekte einer familienbewussten Personalpolitik ermittelt.

Betriebliches Familienbewusstsein ist in Deutschland verbreitet:

Gesamtdurchschnitt des berufundfamilie-Index:	66,9 Punkte
... in der Dimension Dialog:	65,9 Punkte
... in der Dimension Leistung:	66,3 Punkte
... in der Dimension Kultur:	68,3 Punkte

Familienbewusste Personalpolitik rechnet sich: Wer mehr tut, profitiert stärker

Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein geht u.a. einher mit:

- ▶ einer geringeren Fehlzeiten- bzw. Krankheitsquote
- ▶ einer höheren Motivation der Mitarbeitenden
- ▶ einer höheren Produktivität der Mitarbeitenden
- ▶ selteneren Eigenkündigungen
- ▶ einer höheren Qualität der Bewerberinnen und Bewerber
- ▶ einem größeren Pool von Bewerberinnen und Bewerbern

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kein Modethema:

Betriebliches Familienbewusstsein wie auch die Bedeutsamkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben insgesamt zugenommen, wobei die Werte v.a. in den Dimensionen Dialog und Leistung gestiegen sind. Dies deutet darauf hin, dass das Angebot an **familienbewussten Maßnahmen** steigt und dabei zunehmend auf die individuellen **Bedürfnisse der Mitarbeitenden** zugeschnitten ist. Zudem spielen auch **Vernetzung und Austausch der Unternehmen** eine immer stärkere Rolle. Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in den Unternehmen „angekommen“, wenn auch gleichzeitig weiteres Steigerungspotenzial bestehen bleibt.

Wie familienbewusst sind deutsche Unternehmen?

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen und des sich verstärkenden Fachkräftemangels zu einem gesellschaftlichen Schlüsselthema geworden. **Die Unternehmen in Deutschland haben dies erkannt und leisten inzwischen einen wesentlichen Beitrag, um ihren Beschäftigten ein Miteinander von Beruf und Familie zu ermöglichen.** Dass sich Familienbewusstsein für Unternehmen in vielfacher Hinsicht rechnet, konnte bereits anhand einer Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) aus dem Jahr 2007 gezeigt werden. Nun liegen die **aktuellen Ergebnisse der Folgestudie** vor, die sowohl über den derzeitigen Status quo des Familienbewusstseins deutscher Unternehmen als auch über betriebswirtschaftliche Effekte einer familienbewussten Personalpolitik Aufschluss geben. Damit können erstmals Vergleiche über den Zeitverlauf angestellt und Entwicklungstendenzen des betrieblichen Familienbewusstseins in Deutschland sichtbar gemacht werden.

Grundlage der aktuellen Studie bildet eine im Hinblick auf Beschäftigtengrößenklasse und Branchenzugehörigkeit für Deutschland repräsentative Telefon-Umfrage unter 994 Unternehmen. Dabei wurden Personalverantwortliche bzw. Geschäftsführende ausführlich zum Familienbewusstsein in ihrer Betriebsstätte befragt. Ebenfalls wurden die Personalstruktur sowie zentrale betriebswirtschaftliche Kennzahlen erfasst.

Der Untersuchung liegt die Annahme zugrunde, dass aus dem betrieblichen Familienbewusstsein eines Unternehmens positive Effekte resultieren, die sich anhand von zentralen betriebswirtschaftlichen Kennziffern (wie z.B. einer sinkenden Fehlzeiten- oder Krankheitsquote) ablesen lassen. Bei der Befragung kam ein **innovativer**, vom Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik **nach wissenschaftlichen Erkenntnissen entwickelter Fragenkatalog** zum Einsatz, der nicht nur das **Leistungsangebot (Dimension „Leistung“)**, sondern auch das innerbetriebliche **Kommunikationsverhalten (Dimension „Dialog“)** und die **Unternehmenskultur (Dimension „Kultur“)** erfasst. Damit wird das Familienbewusstsein eines Unternehmens dreidimensional messbar gemacht. Die Antworten der Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführenden wurden zu einem unternehmensindividuellen Punktwert, dem **berufundfamilie-Index**, verdichtet, der zwischen 0 („gar nicht familienbewusst“) und 100 („sehr familienbewusst“) liegt.

Zentrale Ergebnisse

Im Schnitt erzielen die Unternehmen auf der Skala des berufundfamilie-Indexes einen Wert von 66,9. Der höchste erreichte Wert liegt bei 98,4 Punkten. Zwar erreichen einige wenige Unternehmen lediglich einen Wert von 10 Punkten, insgesamt zeigt sich jedoch ein **starkes oberes Mittelfeld** mit Werten über den durchschnittlichen 66,9 Punkten. Ein Blick auf die einzelnen Dimensionen macht deutlich, dass die Dimension Kultur mit 68,3 Punkten den höchsten Mittelwert erzielt, gefolgt von den Dimensionen Leistung (66,3) und Dialog (65,9).

Im Gesamtergebnis ist damit das **Familienbewusstsein der Unternehmen in Deutschland in den vergangenen fünf Jahren von 62,6 Punkten um 4,3 Punkte gestiegen** (vgl. Abbildung 1).

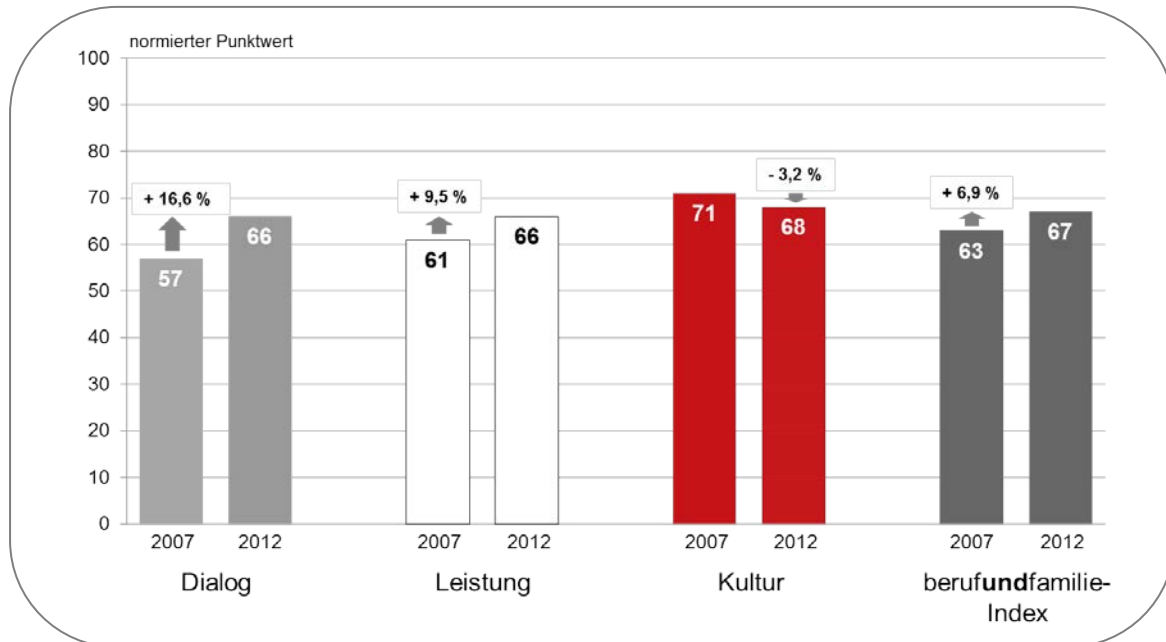


Abbildung 1: Entwicklung des berufundfamilie-Indexes im Zeitverlauf

Die Steigerung des Familienbewusstseins deutscher Unternehmen zwischen 2007 und 2012 kann insbesondere auf zwei Entwicklungen zurückgeführt werden. So hat sich im Vergleich seit 2007 insbesondere das „obere Mittelfeld“ deutlich vergrößert, während das „untere Mittelfeld“ leicht geschrumpft ist: **Das betriebliche Familienbewusstsein hat sich damit quer durch die Unternehmenslandschaft erhöht** – um die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bemühen sich also nicht nur einige wenige Unternehmen. Offensichtlich ist das Thema bei der Mehrheit der Unternehmen „angekommen“ und wird dort aktiv und engagiert bearbeitet.

Zum anderen resultiert der Anstieg des Familienbewusstseins aus den im Vergleich zu 2007 gestiegenen Werten in der Dialog- und der Leistungsdimension. Dies kann einerseits mit der anhaltenden **öffentlichen Diskussion des Vereinbarkeitsthemas** erklärt werden, die nun auch verstärkt in den Unternehmen geführt wird. Zudem bieten die deutschen Unternehmen ihren Beschäftigten inzwischen **mehr und passgenauere Maßnahmen** an. Dies deutet auf einen **stärkeren Austausch zwischen den Unternehmen** und ein **gewachsenes Informationsangebot** hin. Nicht zuletzt setzt die Verbreitung von Zertifizierungen, wie des audits berufundfamilie, in diesem Zusammenhang Maßstäbe, die die **Ansprüche an ein Unternehmen im Hinblick auf ein selbstverständliches Miteinander von Beruf und Familie erhöht** haben. Dies könnte auch als Erklärung für das leichte Absinken des Indexwerts in der Dimension Kultur herangezogen werden.

Die insgesamt zu beobachtende Angleichung der Werte in den einzelnen Dimensionen Dialog, Leistung und Kultur im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2007 legt nahe, dass **betriebliches Familienbewusstsein zunehmend als ganzheitliches Konzept verstanden** wird, in dem die unterschiedlichen Aspekte mehr und mehr eine gleichgewichtige Rolle spielen.

Bedeutsamkeit des Familienbewusstseins in Unternehmen

Die Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführenden wurden u.a. um ihre Einschätzung zur Bedeutsamkeit des Vereinbarkeitsthemas gebeten. Gingen die Befragten im Jahr 2007 noch davon aus, dass das Thema in Zukunft an Bedeutsamkeit verlieren wird, so rechnen sie aktuell sogar z.T. mit einem weiteren Bedeutungsanstieg, mindestens jedoch mit einer gleichbleibenden Wichtigkeit des Themas. Betriebliche Familienpolitik war und ist damit **kein Modethema, sondern hat eine kontinuierlich hohe Priorität** auf der personalpolitischen Agenda.

Zentrale Einflussfaktoren auf das betriebliche Familienbewusstsein

Bestimmte Unternehmensspezifika und Rahmenbedingungen fördern das betriebliche Familienbewusstsein: Je besser die **wirtschaftliche Lage** bzw. das **kommunale Kinderbetreuungsangebot am Standort** des Unternehmens von den Personalverantwortlichen bzw. Geschäftsführenden eingeschätzt wird, desto höher sind die erzielten Indexwerte. Ebenfalls überdurchschnittliche Werte erreichten Unternehmen, die sich selbst unter einem starken **Wettbewerbsdruck auf dem Personalmarkt** sehen. Darüber hinaus beeinflusst auch die **Mitarbeitendenstruktur** das betriebliche Familienbewusstsein: So erwiesen sich Unternehmen mit hohem Frauenanteil und einem niedrigen durchschnittlichen Beschäftigtenalter als familienbewusster.

Wie rechnet sich familienbewusste Personalpolitik?

Ein Blick auf die betriebswirtschaftlichen Kennzahlen der befragten Unternehmen veranschaulicht, dass familienbewusste Unternehmen im Jahr 2012 in vielen Bereichen deutlich besser abschneiden als Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein. Die größte prozentuale Differenz besteht dabei hinsichtlich der Fehlzeiten- sowie der Krankheitsquote: **Die Fehlzeitenquote fällt in sehr familienbewussten Unternehmen um 12 % und die Krankheitsquote um 22 % geringer aus als im Gesamtdurchschnitt der Unternehmen.** Im Gegensatz dazu zeigt sich **für die wenig familienbewussten Unternehmen eine um 48 % höhere Fehlzeitenquote und eine um 27 % höhere Krankheitsquote im Vergleich zum Unternehmensdurchschnitt.** Gegenübergestellt wurden hierbei die 25 % der Unternehmen mit den höchsten und jene 25 % mit den niedrigsten Indexwerten.

Dabei zeigte sich zudem, dass die besonders familienbewussten Unternehmen auch hinsichtlich des familienbewussten Images, der Mitarbeitendenmotivation, der Qualität der Bewerberinnen und Bewerber, der Produktivität der Mitarbeitenden sowie des Aufbaus betriebsspezifischen Wissens deutlich besser aufgestellt sind als wenig familienbewusste Unternehmen (vgl. Abbildung 2).

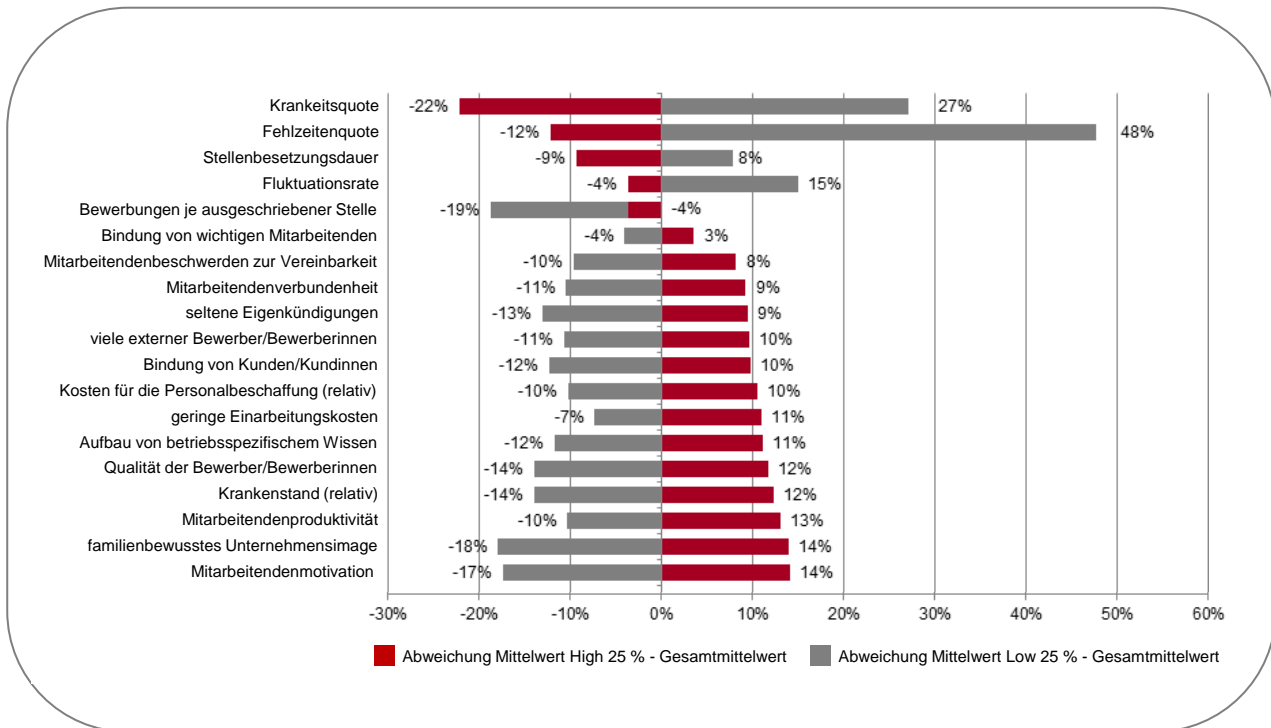


Abbildung 2: Prozentuale Abweichungen der wenig und der besonders familienbewussten Unternehmen vom Gesamtmittelwert

Ein hohes betriebliches Familienbewusstsein verringert damit nicht nur die Fehlzeiten- bzw. die Krankheitsquote im Unternehmen, sondern erhöht ebenfalls die Motivation der Mitarbeitenden. In besonders familienbewussten Unternehmen kommt es darüber hinaus seltener zu Eigenkündigungen der Beschäftigten, während die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber im Durchschnitt höher ist als in wenig familienbewussten Unternehmen.

Ein Vergleich der aktuellen Befunde mit den betriebswirtschaftlichen Effekten aus der vorangegangenen Untersuchung aus dem Jahr 2007 zeigt, dass sich im Jahr 2012 nicht nur mehr, sondern teilweise auch stärkere Effekte ausmachen lassen, wie beispielsweise im Hinblick auf die Mitarbeitendenmotivation, die Krankheitsquote, die Anzahl von Eigenkündigungen der Mitarbeitenden, die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber, die Fehlzeitenquote sowie die Einarbeitungskosten.

Ausblick

Wenn auch die Ergebnisse den Unternehmen ein im Durchschnitt gestiegenes Familienbewusstsein bescheinigen, zeigt der berufundfamilie-Index-Wert der Unternehmen von knapp 67 Punkten gleichwohl, dass hier **weiteres Steigerungspotenzial** besteht. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass den Unternehmen – neben den staatlichen Akteuren – nicht nur eine **praktische Schlüsselrolle bei der Ermöglichung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** zukommt. Vielmehr sind sie auch aus **betriebswirtschaftlichem Interesse** mit einer familienbewussten Personalpolitik gut beraten. Die hohe Bedeutsamkeit, die die Personalverantwortlichen und Geschäftsführenden dem Vereinbarkeitsthema aktuell und auch für die Zukunft zuschreiben, lässt vermuten, dass das Thema seinen Zenit noch nicht überschritten hat.

Sie möchten gern mehr wissen? Eine ausführliche Dokumentation der Studie finden Sie unter www.ffp-muenster.de/ub2012.html

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören:



Sie finden uns ...

... in Münster:

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Hittorfstraße 17 – 48149 Münster

... in Berlin:

Steinbeis-Hochschule Berlin
School of Management and Innovation
Gürtelstraße 29A/30 – 10247 Berlin

... in Bochum:

Evangelische Fachhochschule RWL Bochum
Immanuel-Kant-Str 18-20 – 44803 Bochum

und im Internet: www.ffp-muenster.de

Anhang

Der berufundfamilie-Index nach Branchenzugehörigkeit Unternehmen:

