



## Fortschrittsindex Vereinbarkeit Ausfüllhilfe zur Eingabe der Kennzahlen –

Verschiedene Möglichkeiten der Flexibilisierung von Zeit und Ort sind ein Indiz für eine Unternehmenskultur, die es den Beschäftigten ermöglicht, ihre individuellen Lebenssituationen temporär und in unterschiedlicher Art und Weise mit dem Beruf zu vereinbaren – sich also explizit nicht nur an Mütter, Väter oder Pflegende richtet. Dies entspricht einem breit verstandenen Familien- und Vereinbarkeitsbegriff, wie er in der Praxis inzwischen weit verbreitet ist.

Denn mehr als jeder zweite der jüngeren Beschäftigten (zwischen 30 und 39 Jahren) achtet bei der Arbeitgeberwahl auf eine familienbewusste Unternehmenskultur – auch ohne eigene Kinder. Daher stellen diese Kennzahlen auch nicht auf objektive, zum Beispiel durch einen Pflegegrad nachgewiesene Bedarfe ab, sondern auf die Möglichkeit, dass alle Beschäftigten im Fall der Fälle eine passende Flexibilisierungsmöglichkeit haben. Eine familienbewusste Kultur setzt sich dementsprechend aus allen Indikatoren zusammen.

In der folgenden Tabelle lesen Sie, wie die Kennzahlen definiert sind. Um sich auf die Eingabe der Daten vorzubereiten, finden Sie in den Angaben die Informationen zur Berechnung der Zahlen. Die jeweiligen Rechenschritte zur Ermittlung der Kennzahlen werden Ihnen bei der Eingabe angezeigt. Dazu steht Ihnen ein installierter Taschenrechner zur Verfügung.



Kennzahlen	Beschreibung und benötigte Daten zur Berechnung
1 Anteil Beschäftigte mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen	<p>Flexible Arbeitszeitregelungen umfassen zum Beispiel Gleitzeit, Schichtmodelle mit gleitendem Beginn oder Wunschkdienstpläne. Dabei haben die Beschäftigten eine Mitgestaltungsmöglichkeit, zum Beispiel Anfang und Ende der täglichen Arbeitszeit, Schichtlage etc.</p> <p>Zur Berechnung des Anteils benötigen Sie die Zahl der Beschäftigten, die in flexiblen Arbeitszeitregelungen arbeiten, und die Anzahl Beschäftigte, die flexible Arbeitszeitregelungen nutzen.</p>
2 Anteil Beschäftigte, die die Möglichkeit haben, im Home-Office bzw. mobil zu arbeiten	<p>Mobile Arbeitsmöglichkeiten umfassen zum Beispiel Homeoffice, alternierende Telearbeit, Arbeit an verschiedenen Standorten – entweder regelmäßig oder zeitweise.</p> <p>Zur Berechnung des Anteils benötigen Sie die Zahl der Beschäftigten, die mobil arbeiten, und die Anzahl Beschäftigte, die tatsächlich mobil arbeiten.</p>
3 Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit	<p>Teilzeit wird definiert als Arbeitsumfang &lt; 100 % der geltenden (tariflichen) Arbeitszeit. Freiwillig wird definiert als Teilzeit aus familiären/persönlichen, nicht aus betrieblichen Gründen. Dies umfasst nicht Altersteilzeitregelungen oder eine Weiterbildung.</p> <p>Zur Berechnung des Anteils benötigen Sie die Zahl der Männer in freiwilliger Teilzeit und die Zahl der Männer im Unternehmen.</p>
4 Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern in Monaten	<p>„In Elternzeit“ umfasst Mütter in Elternzeit sowie Mütter, die Teilzeit in der Elternzeit arbeiten.</p> <p>Zur Berechnung des Durchschnitts benötigen Sie die Anzahl der Mütter, deren Elternzeit im letzten Kalenderjahr geendet hat und die Summe der Elternzeitmonate, die von diesen Müttern genommen wurden.</p>



Kennzahlen	Beschreibung und benötigte Daten zur Berechnung
<b>5</b> Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern in Monaten	<p>„In Elternzeit“ umfasst Väter in Elternzeit sowie Väter, die Teilzeit in der Elternzeit arbeiten.</p> <p>Zur Berechnung des Durchschnitts benötigen Sie die Anzahl der Väter, deren Elternzeit im letzten Kalenderjahr geendet hat und die Summe der Elternzeitmonate, die von diesen Vätern genommen wurden.</p>
<b>6</b> Anteil weiblicher Führungskräfte	<p>Führungskraft wird definiert als Person mit Personal- und Sachverantwortung.</p> <p>Zur Berechnung des Anteils benötigen Sie die Zahl aller weiblichen Führungskräfte und die Zahl aller Führungskräfte.</p>
<b>7</b> Anteil Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit	<p>Führungskraft wird definiert als Person mit Personal- und Sachverantwortung. Teilzeit wird definiert als Arbeitsumfang &lt; 100 % der geltenden (tariflichen) Arbeitszeit. Freiwillig wird definiert als Teilzeit aus familiären/persönlichen, nicht aus betrieblichen Gründen. Dies umfasst nicht Altersteilzeitregelungen oder eine Weiterbildung.</p> <p>Zur Berechnung des Anteils benötigen Sie die Zahl der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit und die Zahl aller Führungskräfte.</p>
<b>8</b> Anteil Beschäftigte mit betrieblicher Unterstützung bei der Kinderbetreuung	<p>Unterstützung umfasst zum Beispiel eigene oder Belegplätze in der Regelbetreuung sowie Ferienbetreuung, die Zahlung eines Betreuungszuschusses oder Informations- und Vermittlungsangebote (Familienservice).</p> <p>Zur Berechnung des Anteils benötigen Sie die Anzahl der Beschäftigten, die durch ein betriebliches Angebot unterstützt werden, und die Zahl der Beschäftigten mit Kindern unter 18 Jahren.</p>



Kennzahlen	Beschreibung und benötigte Daten zur Berechnung
<b>9 Anteil Beschäftigte mit betrieblicher Unterstützung bei der Pflege</b>	<p>Unterstützung umfasst zum Beispiel Freistellung über gesetzliche Regelungen hinaus, finanzielle Unterstützung, Informations- und Vermittlungsangebote (Familienservice).</p> <p>Zur Berechnung benötigen Sie die Zahl der Beschäftigten, die durch ein betriebliches Angebot unterstützt werden, und die Zahl aller Beschäftigten.</p>
<b>10 Mitarbeiterbindung</b> a) Mitarbeiterbindungsquote	<p>10 a) Die Mitarbeiterbindungsquote wird definiert als Anteil der Beschäftigten, die im letzten Kalenderjahr das Unternehmen nicht verlassen haben, im Verhältnis zu mitarbeiterveranlassten Abgängen. Mitarbeiterveranlasste Abgänge sind auf eigenen Wunsch ausgeschiedene Beschäftigte.</p> <p>Zur Berechnung benötigen Sie die Zahl der mitarbeiterveranlassten Abgänge, den Bestand des Personals zu Beginn des letzten Kalenderjahres und die Zahl der Neuzugänge seit Beginn des letzten Kalenderjahres.</p>
b) Durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit in Monaten	<p>10 b) Für die Berechnung der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit benötigen Sie die Summe der Dauer der Betriebszugehörigkeit aller Beschäftigten in Monaten und die Anzahl aller Beschäftigten.</p>
<b>11 Beschäftigtenbefragung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b>	<p>Beschäftigtenbefragung, in der explizite Fragen zu Bedarf und Bewertung der Vereinbarkeit enthalten sind. Die Befragung soll nicht älter als zwei Jahre sein.</p> <p>Geben Sie an, ob Sie eine solche Befragung durchgeführt haben.</p>



Kennzahlen	Beschreibung und benötigte Daten zur Berechnung
<b>12 Externe Bewertung des Unternehmens als familienbewusster Arbeitgeber</b>	Bewertungen können erfolgen durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Benotung in entsprechenden Portalen) oder durch Begutachtung von externen Jurys/Auditorinnen und Auditoren.
a) Benotung durch Arbeitnehmende in Portalen	12 a) Zu den Benotungen durch Arbeitnehmende gehören zum Beispiel Kununu, Glassdoor und Jobvoting. Falls Ihrem Unternehmen mehrere Ergebnisse aus verschiedenen Quellen vorliegen, geben Sie die Benotung an, der die meisten Bewertungen zugrunde liegen.  Für den Vergleich des Ergebniswertes wird benötigt: der niedrigste und der höchste erreichbare Wert auf der Skala. Das Programm ermittelt daraus automatisch vergleichbare Gruppen und ordnet den Ergebniswert ein.
b) Begutachtung durch Jurys/ Auditorinnen und Auditoren	12 b) Zu den Arbeitgeberbewertungen durch Jurys und Auditorinnen und Auditoren gehören zum Beispiel Top-Job-Arbeitgeber, Great Place to Work, das Zertifikat audit berufundfamilie etc. Wenn Ihr Unternehmen über eine solche Begutachtung verfügt, geben Sie diese entsprechend an.