



Fortschrittsindex Vereinbarkeit – Bedeutung der Kennzahlen für die Unternehmenskultur

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.

Eine familienbewusste Kultur setzt sich aus allen Indikatoren zusammen. Die Indikatoren haben im Rahmen der Unternehmenskultur verschiedene Wirkungen und setzen Signale nach außen.

Kennzahl 1: Anteil Beschäftigter mit flexiblen, mitgestaltbaren Arbeitszeitregelungen

Ein lebensphasengerechtes Maß an Zeitsouveränität der Beschäftigten stärkt die alltägliche bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Sie nimmt darüber hinaus langfristig Einfluss auf die beruflichen, privaten und ökonomischen Lebensgestaltungsbedingungen erwerbstätiger Menschen und die Leistungsfähigkeit. Für die gelingende Synchronisation zwischen Beruf und Familien-/ Privatleben erweisen sich Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten von Beschäftigten auf die Arbeitszeit als das wesentlichste Element einer familienbewussten Unternehmenskultur.

Kennzahl 2: Anteil Beschäftigter mit der Möglichkeit, im Homeoffice bzw. an anderen Standorten zu arbeiten

Mobile Arbeitsmöglichkeiten, zum Beispiel Homeoffice, alternierende Telearbeit oder Arbeit an verschiedenen Standorten, bedeuten für Beschäftigte in erster Linie die Ersparnis von langen Arbeitswegen. Hol- und Bringzeiten für die Kinderbetreuung, aber auch Pflegeverantwortung können besser koordiniert werden. Der wegfallende Arbeitsweg spart außerdem Kosten. In der Unternehmenskultur ist ein gegenseitiges Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten wichtig. Führung durch Kontrolle muss durch Führung auf Augenhöhe und mit gemeinsamen Zielen ersetzt werden.



Kennzahl 3: Anteil Männer in freiwilliger Teilzeit

Männer in freiwilliger Teilzeit sind ein Indiz für eine „moderne“ Unternehmenskultur, in der es vielfältige, individuelle Arbeitsmöglichkeiten für verschiedene Lebensphasen gibt – und explizit nicht nur für Mütter. Da es im Teilzeit- und Befristungsgesetz keinen Begründungszwang für einen Teilzeitantrag gibt, wird hier allgemein auf „persönliche“ Gründe, also die Entscheidung, eine prinzipiell verfügbare Vollzeitstelle nicht in vollem Umfang ausfüllen zu wollen, abgestellt. Dies unterscheidet sich von betrieblich veranlasster Teilzeit, also wenn eine Stelle aus betrieblichen Gründen nur mit einem reduzierten Stundenumfang besetzt ist.

Kennzahl 4: Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Müttern

Die Dauer der Elternzeit wird von vielen Faktoren beeinflusst. Neben der ganz persönlichen Entscheidung in einer Partnerschaft/Familie spielen auch Gehaltsunterschiede und die Möglichkeiten einer passgenauen Kinderbetreuung eine Rolle. Darüber hinaus sind die betrieblichen Rahmenbedingungen wichtig. Eine förderliche Unternehmenskultur zeichnet sich dadurch aus, dass sie die Beschäftigten mit ihren familiären Lebensvorstellungen und Planungen anerkennt und so unterstützt, dass sich familiäre Auszeiten nicht als Hemmnisse für ein dauerhaftes Engagement im Erwerbsleben und eine erfolgreiche Berufslaufbahn auswirken. Je besser die Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach der Elternzeit mit den Belangen der Mütter in Einklang zu bringen sind, desto kürzer sind in der Regel die Elternzeiten.



Kennzahl 5: Durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Vätern

Ob und wie lange Väter Elternzeit nehmen, wird von vielen Faktoren beeinflusst. Neben der ganz persönlichen Entscheidung in einer Partnerschaft/Familie spielen auch Gehaltsunterschiede und die Möglichkeiten einer passgenauen Kinderbetreuung eine Rolle. Auch für Väter sind die betrieblichen Rahmenbedingungen wichtig. Für sie gilt das Gleiche wie für Mütter. Anders als Mütter müssen Väter noch mehr um die Akzeptanz und Anerkennung ihres Wunsches nach aktiver Vaterschaft kämpfen und befürchten oft Nachteile für ihre Karriere bzw. Probleme im Kollegenkreis.

Kennzahl 6: Anteil weiblicher Führungskräfte

Der Anteil weiblicher Führungskräfte ist ein wichtiger Indikator für eine Unternehmenskultur der Chancengleichheit. Wenn unter den Führungskräften mehr Frauen präsent sind, so ist das ein Merkmal einer modernen, an Vielfalt orientierten und familienbewussten Unternehmenskultur, die verschiedenen Lebensentwürfen offen gegenübersteht. Studien zeigen, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in den Führungspositionen deutlich häufiger über ein breites Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen verfügen. Vereinbarkeit beschränkt sich darin nicht nur auf Teilzeitangebote und das Verhältnis von Familie und Beruf, sondern umfasst alle förderlichen Maßnahmen, die ein ausgewogenes Verhältnis von Privatleben und Karriere erlauben.



Kennzahl 7: Anteil der Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit

Führungskräfte in freiwilliger Teilzeit sind ein Indiz für eine Unternehmenskultur, in der es vielfältige, individuelle Arbeitsmöglichkeiten für verschiedene Lebensphasen gibt – für Frauen und Männer. Führungskräfte, die selbst in Teilzeitform arbeiten, sind zudem bestätigte Indizien für eine familienbewusste Unternehmenskultur. Sie leben allen Beschäftigten vor, dass das Unternehmen ihre Arbeit eher an der Leistung und am Ergebnis bemisst und weniger am Arbeitszeitumfang und dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewollt und machbar ist.

Kennzahl 8: Unterstützung Kinderbetreuung

Der Unterstützungsbedarf bei der Kinderbetreuung ist vor allem von der in der jeweiligen Kommune vorhandenen Versorgungslage mit Krippen- und Kitaplätzen abhängig – und der Passgenauigkeit der Betreuungszeiten mit den Arbeitszeiten. Unternehmen, die sich bei der Kinderbetreuung engagieren, zeigen, dass sie die Fürsorgeverantwortung ihrer beschäftigten Eltern ernst nehmen. Die Beschäftigten werden in ihren Lebensbezügen, ihrer Lebenssituation und Lebensphase ganzheitlich anerkannt.

Kennzahl 9: Unterstützung Pflege

Aufgrund der demografischen Entwicklungen kommen immer mehr Beschäftigte in die Situation, Pflegeverantwortung übernehmen zu müssen. Nur selten stehen sie dann selbst am Ende des Erwerbslebens, nicht selten sind sie dann gerade von umfassenden Betreuungsaufgaben für Kinder frei geworden. Unternehmen, die die Übernahme der Pflegeverantwortung ihrer Beschäftigten unterstützen, haben in ihrer Unternehmenskultur Anerkennung für jedes Lebensalter verankert und ein Bewusstsein für die verschiedenen Bedürfnisse ihrer Beschäftigten im Lebensverlauf.



Kennzahl 10: a) Mitarbeiterbindung b) Betriebszugehörigkeit

Ein Arbeitgeberwechsel kann vielfältige Gründe haben – insbesondere auch durch den Betrieb nicht zu beeinflussende Umstände wie ein Umzug oder Ähnliches. Eine hohe Zahl an Beschäftigten, die das Unternehmen nach kurzer Zeit wieder verlassen, sind jedoch auch als Indiz für Unzufriedenheit zu hinterfragen. Auf jeden Fall aber sind eine gute Mitarbeiterbindung und eine durchschnittlich lange Betriebszugehörigkeit deutliche Hinweise auf eine Unternehmenskultur, die Beschäftigte und deren Bedürfnisse wertschätzt.

Kennzahl 11: Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Unternehmen, die ihre Beschäftigten nach der Zufriedenheit fragen, signalisieren, dass sie deren Bedürfnisse ernst nehmen. In einer vertrauenswürdigen und tatsächlich gelebten familienbewussten Unternehmenskultur trauen sich die Beschäftigten, ihre Möglichkeiten zu bewerten, Vorschläge für Verbesserungen zu machen und Maßnahmen auch zu nutzen. Selbst wenn die Ergebnisse einer Befragung nicht zufriedenstellend sind, sind sie eine große Chance, die Lücken einer guten Vereinbarkeit zu erkennen und Verbesserungen anzugehen.

Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung ermöglichen einen vertieften Einblick in die Zufriedenheit mit der familienorientierten Unternehmenskultur und der Bedarfsgerechtigkeit der angebotenen Maßnahmen.



Kennzahl 12: Bewertung des Unternehmens als familienbewusster Arbeitgeber

Die extern sichtbare Bewertung als familienbewusster Arbeitgeber ist ein Abbild einer entsprechenden Unternehmenskultur. Sie kann diese aber auch stärken. Bewerberinnen und Bewerber, die sich aufgrund der positiven Bewertung einen Arbeitgeber aussuchen, werden das Versprechen der Familienfreundlichkeit einfordern. Damit bleibt der Entwicklungsstand der Vereinbarkeit nicht stehen, sondern wird immer wieder hinterfragt und zur Weiterentwicklung angeregt.

Die Ergebnisse in Bewertungsportalen sind nicht repräsentativ. Sie bieten aber wichtige Anhaltspunkte für die Wahrnehmung als familienbewusster Arbeitgeber und steigen in ihrer Bedeutung für junge Fachkräfte.