



## Beschäftigtenbefragung: Eine Kurzanleitung mit Musterfragen

Eine Beschäftigtenbefragung ist ein sinnvolles Instrument, um die Bedürfnisse der Beschäftigten und deren Wahrnehmung der Familienfreundlichkeit Ihres Unternehmens zu erfahren. Voraussetzung ist, dass einige wichtige Rahmenbedingungen für die Befragung beachtet werden. Eine gute Planung der Befragung und eine Strategie für den Umgang mit den Ergebnissen sind die besten Voraussetzungen für ein gutes Gelingen der Befragung.

### Eckpunkte dafür sind:

#### **Das Ziel der Befragung**

Informationen sind dann sinnvoll, wenn sie gezielt eingesetzt werden. Mit der Befragung sollte auch der Wille verbunden sein, die Ergebnisse aktiv zu nutzen – auch wenn die Ergebnisse anders ausfallen als erwartet.

#### **Die inhaltliche Planung der Befragung**

Wenige, aber relevante Informationen zum Thema Beruf und Familie sind zielführender als eine große unspezifische Datensammlung. Denken Sie dabei an Fragen für Beschäftigte ohne Kinder bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen – auch diese haben Vereinbarkeitsbedarf.

Bedenken Sie bei der Fragensauswahl auch den Schutz der privaten Daten Ihrer Beschäftigten. Bei kleinen Abteilungen sollte auf eine Zuordnung zu Organisationseinheiten im Unternehmen beispielsweise verzichtet werden.

#### **Die organisatorische Planung der Befragung**

Der richtige Zeitpunkt der Befragung, ein angemessener Zeitraum für die Beantwortung und das richtige Format der Befragung (Papierfragebögen und/oder Onlinebefragung) sind entscheidend für eine hohe Beteiligung der Beschäftigten an der Befragung. Je höher die Beteiligungsquote, desto besser sind Ihre Entscheidungsgrundlagen.



### **Die Akzeptanz der Befragung im Unternehmen**

Nicht nur das Einverständnis der Unternehmensleitung ist für den Erfolg einer Befragung wichtig, sondern auch die Akzeptanz bei den Beschäftigten. Wichtig sind hierzu eine gut geplante und gut strukturierte Kommunikation über den Sinn der Befragung und die Verwendung der Ergebnisse.

Eine ausführliche Anleitung, Praxistipps und Praxisbeispiele für eine Beschäftigtenbefragung finden Sie in folgendem Leitfaden: [BMFSFJ \(2016\): Familienfreundlichkeit im Dialog. Leitfaden für eine erfolgreiche Beschäftigtenbefragung zum Thema Beruf und Familie.](#)

### **Im Folgenden finden Sie Vorschläge für spezifische Fragestellungen zur Ermittlung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur.**

Eine Beschäftigtenbefragung zur familienorientierten Unternehmenskultur sollte aus einem Begleitschreiben (A), statistischen Angaben (B) und einem Hauptteil bestehen, der die Angaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Maßnahmen/Angeboten sowie die Wahrnehmung der Unternehmenskultur misst (C).

#### **A) Begleitschreiben**

Nicht nur das Einverständnis der Unternehmensleitung ist für den Erfolg einer Befragung wichtig, sondern auch die Akzeptanz bei den Beschäftigten. Wichtig sind hierzu eine gut geplante und gut strukturierte Kommunikation über den Sinn der Befragung und die Verwendung der Ergebnisse.



## B) Statistische Angaben

Im Folgenden finden Sie Beispielfragen zu allgemeinen statistischen Angaben, die Ihnen helfen, die Umfrage auszuwerten.

### a. Geschlecht

Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an

- Weiblich
- Männlich
- Anderes
- Keine Angabe

### b. Familiäre Situation

In welcher familiären Situation befinden Sie sich zurzeit?

- Einpersonenhaushalt ohne Kinder
- Einpersonenhaushalt mit Kind(ern)
- Einpersonenhaushalt mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Mehrpersonenhaushalt ohne Kinder
- Mehrpersonenhaushalt mit Kind(ern)
- Mehrpersonenhaushalt mit pflegebedürftigen Angehörigen
- Keine Angabe

## C) Hauptteil

### a. Angebote und Maßnahmen

Im Folgenden finden Sie Beispielfragen zu Maßnahmen und Angeboten in einzelnen Bereichen, die aufzeigen können, wo Handlungsbedarf besteht. Die Themenauswahl ist offen und kann zum Beispiel die Bereiche Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation, Informationsangebot, Pflege oder Kinderbetreuung betreffen.

#### 1. Arbeitszeitgestaltung

Wie beurteilen Sie die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung für Ihre eigene Vereinbarkeit?

- Sehr gut
- Gut
- Neutral
- Schlecht
- Sehr schlecht
- Kein Bedarf



## 2. Arbeitsorganisation

Denken Sie, dass Sie Ihre Aufgaben zumindest temporär auch im Homeoffice erledigen können?

- Ja/Nein  
[Falls ja:] Stimmen Sie der Aussage zu, dass Sie Homeofficeangebote in ausreichendem Umfang wahrnehmen können?
- Ich stimme voll zu
- Ich stimme eher zu
- Ich stimme zu
- Ich stimme eher nicht zu
- Ich stimme gar nicht zu

## 3. Informationsangebot

Welche Möglichkeiten haben Sie im Unternehmen, um sich zum Thema Vereinbarkeit zu informieren? [Mehrfachnennung]

- Zentrale Ansprechperson(en) im Unternehmen
- Im Intranet
- Durch Newsletter
- Im direkten Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Mir liegen dazu keine Informationen vor

### 4.1. Pflege

Welche Angebote würden Sie sich von Ihrem Arbeitgeber in Bezug auf die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wünschen? [Mehrfachnennung]

- Beratungsleistungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Vermittlung von Pflegedienstleistungen
- Finanzielle Unterstützung
- Kein Bedarf an Pflegeangeboten
- Andere [Freitextfeld]

### 4.2. Kinderbetreuung

Welche betrieblichen Angebote zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung würden Ihre Vereinbarkeitssituation verbessern? [Mehrfachnennung]

- Kinderbetreuungsangebote zu Ferienzeiten
- Kinderbetreuungsangebote zu Randzeiten
- Kinderbetreuungsangebote innerhalb des Unternehmens
- Finanzielle Unterstützung für externe Kinderbetreuung
- Kein Bedarf an Unterstützung bei der Kinderbetreuung
- Andere [Freitextfeld]



### 5. Anregungen, Wünsche und Hinweise

Welche Anregungen oder Wünsche haben Sie, um Ihre familiären Bedürfnisse mit Ihren beruflichen Anforderungen zu vereinbaren? [Offene Frage]

#### b. Wirkung und Kultur

Im Folgenden finden Sie Fragen zur Wahrnehmung der familienbewussten Personalpolitik durch Ihre Beschäftigten. So können Sie erfahren, ob Ihre Angebote und Maßnahmen auch die gewünschte positive Wirkung auf die Unternehmenskultur entfalten. Eine erste Selbsteinschätzung zur Kultur Ihres Unternehmens erhalten Sie durch den Fortschrittsindex Vereinbarkeit.

Weitere Informationen zu den Elementen einer familienfreundlichen Unternehmenskultur finden Sie in der Studie [Familienfreundliche Unternehmenskultur](#).

Eine familienorientierte Unternehmenskultur lässt sich an den vier Kategorien „Passgenauigkeit der Maßnahmen“, „Führungskräfte“, „Transparenz, Kommunikation und Kooperation“ sowie „Verbindlichkeit der Regeln“ festmachen:

### 6. Passgenauigkeit der Maßnahmen

Mein Unternehmen bietet mir ausreichend Möglichkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Inwiefern stimmen Sie dieser Aussage zu?

- Ich stimme voll zu
- Ich stimme eher zu
- Ich stimme zu
- Ich stimme eher nicht zu
- Ich stimme gar nicht zu

### 7. Führungskräfte

Wie oft erleben Sie, dass Ihre Vorgesetzten Angebote zur Vereinbarkeit (z. B. Teilzeitmodelle oder Homeoffice) selbst nutzen?

- Sehr häufig
- Häufig
- Gelegentlich
- Selten
- Nie



**8. Transparenz, Kommunikation und Kooperation**

Wie oft erleben Sie, dass die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für das Unternehmen thematisiert wird (z. B. in Mitarbeiterversammlungen, Beiträgen in Newslettern/Mitarbeiterzeitungen/im Intranet)?

- Ist fester, regelmäßiger Bestandteil der Agenda
- Immer mal wieder
- Eher selten
- Nur bei besonderen Ereignissen, zum Beispiel Zertifizierungen
- Nie

**9. Verbindlichkeit und Regeln**

Ist die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Ihrem Unternehmen schriftlich fixiert, zum Beispiel in einem Leitbild?

- Ja
- Nein
- Mir liegen dazu keine Informationen vor