

# Mit starken Partnern für Familienfreundlichkeit: „Erfolgsfaktor Familie“, die Plattform für die Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft

Kirsten Frohnert  
Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

19. Offenes Forum Familie  
Nürnberg, 13. Februar 2020



A top-down view of a dark, textured desk. In the upper left, a white-lined notebook is open with a black pencil resting on it. Below the notebook, a pair of black-rimmed glasses lies on the desk. To the left of the glasses is a small potted plant with long, thin green leaves. In the bottom left corner, a black folder or book and a silver pen are partially visible.

## Was Sie jetzt erwartet

Blitzporträt

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Zahlen – Daten - Fakten „Vereinbarkeit“

Familienbewusste Unternehmenskultur –  
ein Schlüsselfaktor für die Fachkräftesicherung

# Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“



- größte Wissens- und Austauschplattform zum Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“
- im Fokus: kleine und mittlere Unternehmen
- mehr als 7.500 Mitglieder, davon 1.028 aus Bayern
- kostenfreie Mitgliedschaft
- online registrieren unter: [www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken](http://www.erfolgsfaktor-familie.de/netzwerken)
- gefördert durch BMFSFJ und DIHK





**Unser Leitgedanke:**

**Erfahrungen teilen,  
Ideen entwickeln – im  
Netzwerk mit- und  
voneinander lernen**





**Unsere Publikationen und Veranstaltungen  
bieten praktische Unterstützung  
für die betriebliche Personalarbeit.**



Wir sind für Sie  
in den sozialen  
Medien aktiv!



Erfolgsfaktor Familie



Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie"

226 Abonnenten

ABONNIEREN

ÜBERSICHT

VIDEOS

PLAYLISTS

KANÄLE

DISKUSSION

KANALINFO



Uploads ▶ ALLE WIEDERGEHEN



Erfolgsfaktor-Familie-Interviews: Dr. Yvonne Lott...

168 Aufrufe • vor 3 Wochen



Unser Weihnachtvideo: So war das Jahr 2019 im...

779 Aufrufe • vor 4 Wochen



Webinar: Familienfreundliche Stellenanzeigen? Tipps aus...

134 Aufrufe • vor 1 Monat



Webinar: Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz -...

251 Aufrufe • vor 1 Monat



Erfolgsfaktor-Familie-Interviews: Dr. Christina Boll...

319 Aufrufe • vor 2 Monaten

Untertitel



Das war der Unternehmenstag 2019

478 Aufrufe • vor 2 Monaten

Untertitel



Bitte notieren Sie sich folgende Termine:

18. März 2020

Operation Vereinbarkeit:  
Kulturwandel im Krankenhaus,  
Berlin

31. März 2020

Webinar „Schichtarbeit  
familienfreundlich  
gestalten“

18. September 2020

Unternehmenstag,  
Berlin

Alle Infos auf <https://www.erfolgsfaktor-familie.de/darum-geht-es/terminkalender.html>







**Was Sie jetzt erwartet**

Blitzporträt

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

**Zahlen – Daten - Fakten „Vereinbarkeit“**

Familienbewusste Unternehmenskultur –  
ein Schlüsselfaktor für die Fachkräftesicherung



# Zahlen – Daten – Fakten „Vereinbarkeit“

Arbeitszeiten/Woche –Wirklichkeit und Wunsch  
(Bundesdurchschnitt)

**Frauen: 32 h : 29 h**

**Männer: 41 h : 37 h**

1-2-3

Wunsch nach **Arbeitszeitreduktion**

Väter gesamt: 51 %

Väter (18 – 29 Jahre): 69 %

Selbstständigenquote

Frauen Männer

BY: 7,0 % 13,9 %

D: 7,2 % 13,1 %

Teilzeitquote Frauen : Männer

BY: 46 % : 8 %

Bund: 45 % : 9 %

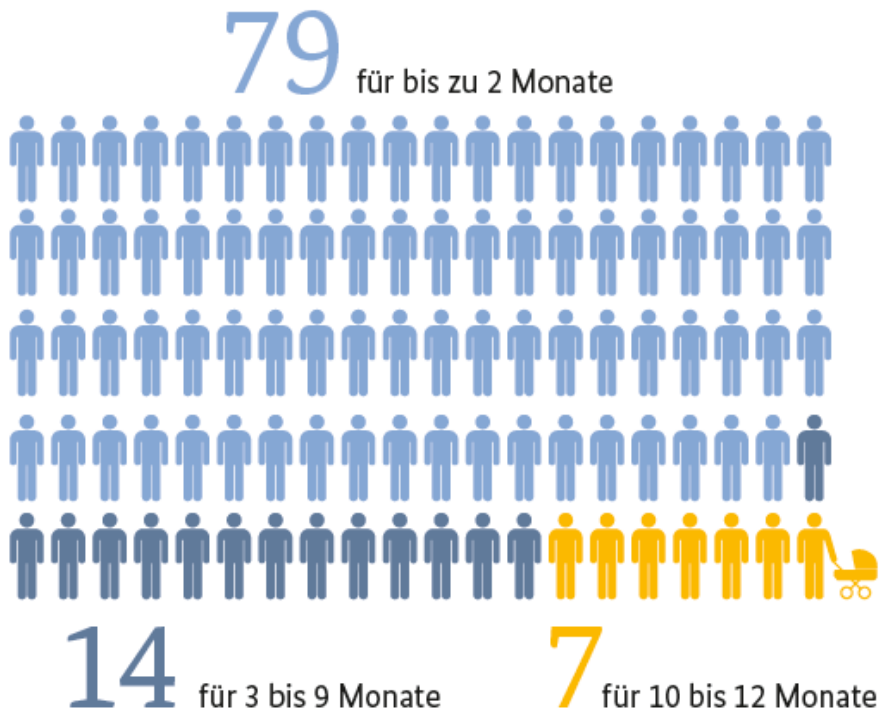
Frauen in Führungspositionen

BY: 19,6 %

Bund: 28,8 %

## Exkurs: Väterbeteiligung am Elterngeld

Von je 100 Vätern in Elternzeit beziehen das Elterngeld

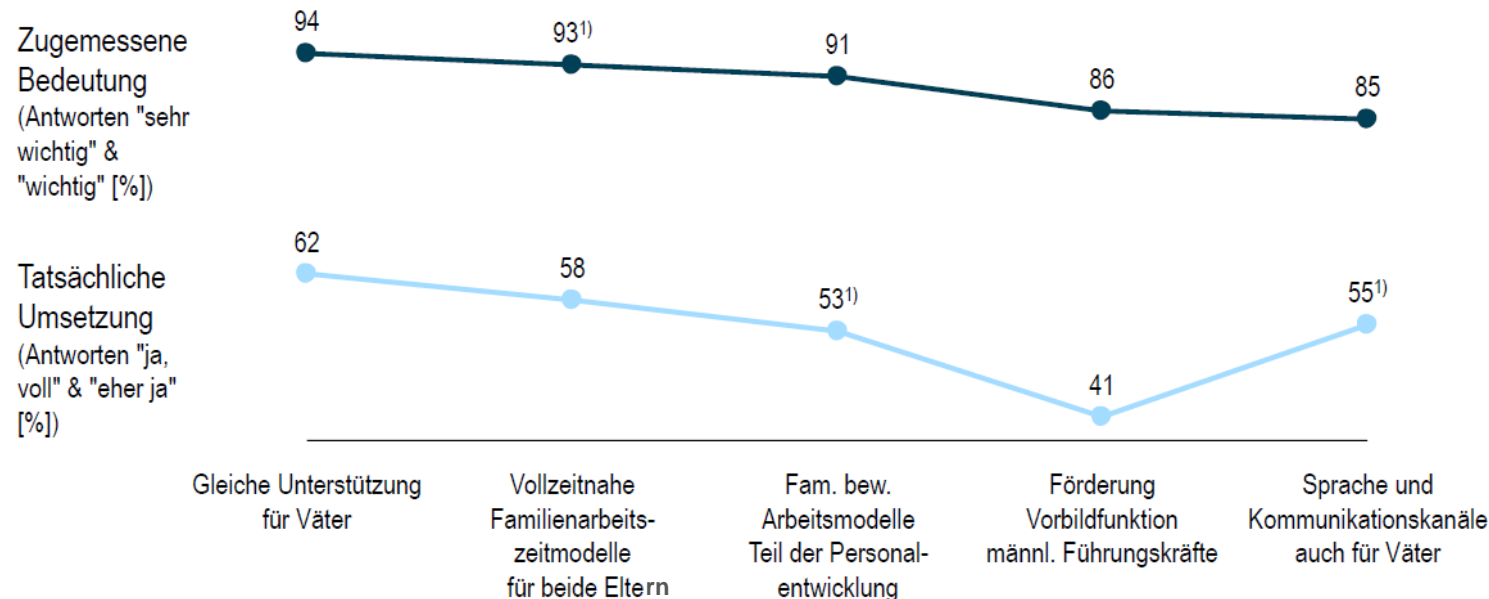


Quelle: BMFSFJ/DIHK e.V. (2017), Väter und Vereinbarkeit – Leitfaden für väterorientierte Personalpolitik



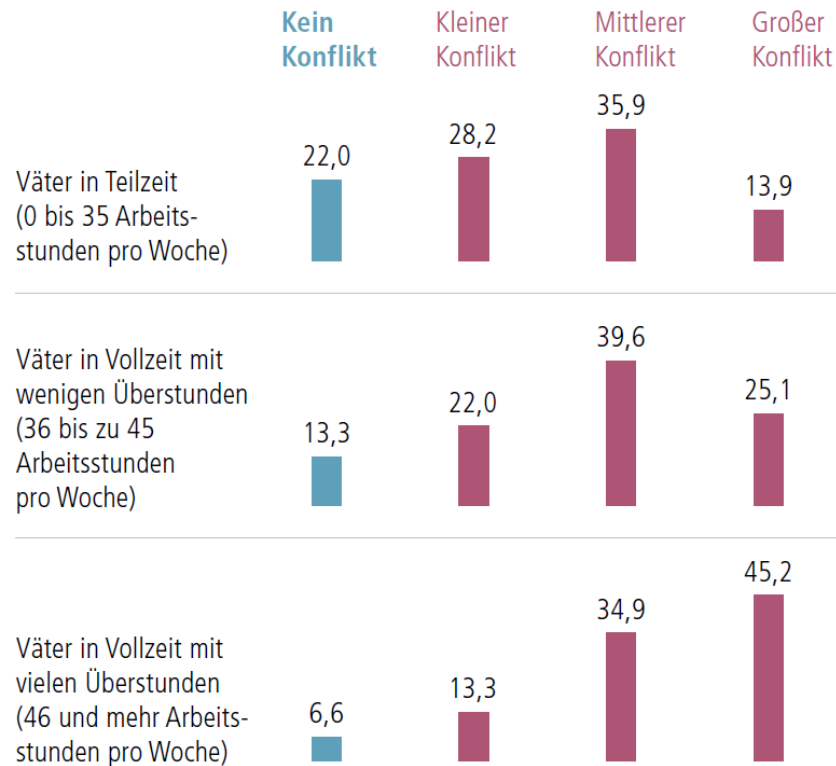
## Exkurs: Väterorientierung im Betrieb

Unternehmen ist die hohe Bedeutung der Väterunterstützung bewusst,  
die praktische Umsetzung im Betrieb hinkt jedoch hinterher.



Quelle: Bundesverband der Personalmanager (BPM) in Kooperation mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2014):  
Einschätzung der Personalverantwortlichen zur Väterorientierung in deutschen Unternehmen

## Exkurs: Väter sind im Vereinbarkeitsdilemma



### Arbeitsvolumen und Work-to-Family-Konflikte (in Prozent)

Quelle: DIJ-Impulse 1-2016:  
Das Vereinbarkeitsdilemma



# Zahlen – Daten – Fakten „Vereinbarkeit“

## Kinderbetreuung

U3      Ü3

BY: **27,5 %**      **92,2 %**

Bund: **33,6 %**      **93,0 %**

Alleinerziehende

BY: **383.000**

Bund: **2.619.000**

1-2-3

Urlaubstage pro Jahr /  
Durchschnitt D

**27 Tage**

Beschäftigte in Schichtarbeit  
**5.234.000**

Männer: **15,5 %**

Frauen: **12,4 %**

Pflegebedürftige in BY

in BY: **399.357**

Bund: **3.414.378**

**Bilden Sie bitte Dreiergruppen.  
Tauschen Sie sich zu der folgenden Frage aus (5 Minuten).**

“

**Austausch in kleinen Gruppen**

”

**Welche Vereinbarkeitsthemen  
stehen bei Ihnen im Betrieb  
zurzeit ganz oben auf der  
Agenda?**



A top-down view of a dark gray desk. In the top left, a white notebook with a black pencil is open. Below it, a small green plant in a silver pot sits. To the right of the plant, a pair of black-rimmed glasses lies on the desk. In the bottom left, a black folder and a silver pen are partially visible.

**Was Sie jetzt erwartet**

Blitzporträt

Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Zahlen – Daten - Fakten „Vereinbarkeit“

**Familienbewusste Unternehmenskultur –  
ein Schlüsselfaktor für die  
Fachkräftesicherung**



Standortbestimmung: Was denken Sie?

**Wieviel Prozent der Beschäftigten ohne aktuelle  
Familienaufgaben wünschen sich einen  
familienfreundlichen Arbeitgeber?**

- a) 35 Prozent
- b) 57 Prozent
- c) 78 Prozent

**78 Prozent**





Standortbestimmung: Was denken Sie?

**Wieviel Prozent der Unternehmen schätzen ihre Unternehmenskultur als sehr familienfreundlich ein?**

- a) 39 Prozent
- b) 46 Prozent
- c) 54 Prozent

**46 Prozent**

Standortbestimmung: Was denken Sie?

**Wieviel Prozent der Beschäftigten schätzen ihre Unternehmenskultur als sehr familienfreundlich ein?**

- a) 39 Prozent
- b) 46 Prozent
- c) 54 Prozent

**39 Prozent**



# Vier Gründe, warum Unternehmen und Beschäftigte oft eine unterschiedliche Sicht auf die Familienfreundlichkeit des Betriebs haben

## 1) Vereinbarkeitsangebote treffen nicht den Bedarf!

Beispiel: Kinderbetreuungszuschuss

**19 % : 62 %**

## 2) Vereinbarkeitsangebote sind nicht bekannt!

Beispiel: Home Office/Mobiles Arbeiten

**52 % : 20 %**

## 3) Vereinbarkeit scheint der Führung nicht wichtig!

Beispiel: Bedeutung für Unternehmensleitung

**37 % : 14 %**

## 4) Es fehlen verbindliche Regeln!

Beispiel: Verankerung im Unternehmen

Leitbild : **14 %**



## **Mit Vereinbarkeit und Familienorientierung als Betrieb punkten!**

Unternehmen, die Frauen und Männer als Fach- und Führungskräfte finden und binden wollen, gestalten ihre Unternehmens- und Arbeitskultur familienbewusst.

Sie bringen die Wünsche der Beschäftigten / der Führungskräfte mit den betrieblichen Erfordernissen in Einklang und überwinden so die unterschiedliche Wahrnehmung.

**Aber wie geht das?**



I can't  
do it

**Unternehmen bieten  
passgenaue  
Maßnahmen an!**







**Die Angebote der Vereinbarkeit  
werden offen kommuniziert!**



**Führungskräfte wirken  
aktiv als Vorbilder und  
Gestalter/innen.**

**Sie  
...können,  
...wollen,  
...sollen und  
...dürfen Vereinbarkeit.**



Es gibt klare Regeln und  
diese sind für alle verbindlich!







Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



[fortschrittsindex-vereinbarkeit.de](https://fortschrittsindex-vereinbarkeit.de)

## ...und sonst noch?

Zeitsouveränität ermöglichen – auch für Führungskräfte: z. B. durch flexible Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Schichttauschbörsen, mobiles Arbeiten usw.





# Exkurs: Eckpunkte Arbeitsflexibilität – auch im Schichtdienst



Quelle: IW-INQA-Leitfaden  
„Erfolg mit flexiblen  
Arbeitszeitmodellen“, S. 11

## ...und sonst noch?

Zeitsouveränität ermöglichen – auch für Führungskräfte: z. B. durch flexible Arbeitszeiten, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Schichttauschbörsen, mobiles Arbeiten usw.

über neue Entwicklungswege nachdenken

**... mutig sein und ausprobieren!**

Paare mit ihren Lebensentwürfen in den Blick nehmen

Kultur des Dürfens etablieren

Chancen der Digitalisierung nutzen – in allen Arbeitsbereichen

auch Vätern / Männern Angebote machen

Tabu-Thema Pflege aufbrechen

bei der Betreuung unterstützen oder haushaltsnahe Dienstleistungen anbieten



# Und wie profitieren Unternehmen von einer guten Vereinbarkeit?



Im Vergleich verzeichnen sehr familienbewusste Unternehmen gegenüber Unternehmen mit einem geringen Familienbewusstsein deutlich bessere Kennzahlen.

**Vielen Dank für Ihr  
Interesse!  
Ihr Team Netzwerkbüro**

[netzwerkbuero@dihk.de](mailto:netzwerkbuero@dihk.de)  
030 203 08 61 01

 ERFOLGSFAKTOR  
**FAMILIE**  
Unternehmensnetzwerk

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

